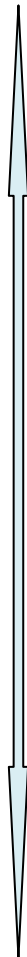




**PEDOMAN PENYELENGGARAAN
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL DI DAERAH**



**DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**
Jln. Jend. Gatot Subroto Kav. 51 Lt. 6A Telp (021) 52961311, Fax (021) 52960456
Jakarta Selatan 12950

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005 - 2025 menempatkan peningkatan kualitas SDM Indonesia sebagai salah satu fokus Pembangunan Jangka Menengah 2010 – 2014. Tenaga kerja Indonesia yang besar jumlahnya, apabila dapat ditingkatkan kualitasnya dan dapat dioptimalkan pelayannya, akan dapat menjadi modal dasar pembangunan yang kuat dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional di pasar global. Untuk itu, maka seluruh instalasi peningkatan kualitas SDM Indonesia yang ada di berbagai sektor dan daerah, perlu dioptimalkan pemanfaatannya dan disenerjikan operasionalisasinya.

Peningkatan kualitas SDM Indonesia, terutama yang berkaitan dengan aspek pendidikan dan kompetensinya, telah diatur dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ke dua undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan kualitas SDM berbasis kompetensi. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sistem Pelatihan Kerja Nasional ini menggariskan prinsip-prinsip dasar pelatihan berbasis kompetensi. Sistem Pelatihan Kerja Nasional, disusun dan dikembangkan sejalan dengan Rekomendasi International Labor Organization (ILO) No.195 Tahun 2004 Tentang Human Resource Development. Rekomendasi ILO tersebut juga menggariskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang bersifat "Life long learning".

Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang selanjutnya disingkat Sislakernas, bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu mengacu pada standar kompetensi, dilaksanakan dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi lulusannya dilaksanakan secara independen. Konstelasi kelembagaan SISLAKERNAS terdiri dari 5 (lima) lembaga, yaitu lembaga standar kompetensi, lembaga pelaksana pelatihan berbasis kompetensi, lembaga akreditasi lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi kompetensi dan lembaga koordinasi pelatihan kerja.

Sislakernas dilaksanakan di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Pelaksanaan Sislakernas di tingkat pusat menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini adalah Menteri yang membidangi ketenagakerjaan. Pelaksanaan Sislakernas di daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Kenyataan menunjukkan bahwa sampai saat ini, pelaksanaan Sslatkernas di daerah, baik di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota, belum berjalan sebagaimana mestinya. Banyak infrastruktur Sislatkernas yang belum terbangun di daerah, bahkan masih ada daerah yang belum mengenal dan memahami tentang apa itu Sislatkernas. Akibatnya, pelatihan kerja di daerah, baik penyelenggaraan maupun pembinaannya, masih banyak yang belum beranjak dari paradigma lama sebelum adanya Sislatkernas.

Pelaksanaan Sislatkernas, terutama di daerah, perlu lebih didorong dan difasilitasi, baik oleh Pemerintah maupun oleh Pemerintah Daerah, sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan. Agar supaya pelaksanaan Sislatkernas di tingkat pusat dan di tingkat daerah dapat terpadu dan sinerjik, diperlukan adanya Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.

B. Tujuan dan Sasaran

Pedoman Penyelenggaraan Sislatkernas di Daerah ini disusun dengan tujuan untuk memberi acuan kepada aparat yang menangani bidang ketenagakerjaan di Daerah Propinsi maupun Daerah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan Sislatkernas di Daerah, sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab otonomi daerah.

Dengan adanya Pedoman Penyelenggaraan Sislatkernas di Daerah ini diharapkan dapat dicapai sasaran sebagai berikut :

1. Adanya kejelasan tugas, tanggung jawab dan wewenang antara Pemerintah (Pusat) dan Pemerintah Daerah Propinsi maupun Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan Sislatkernas.
2. Adanya acuan yang jelas tentang apa dan bagaimana pelaksanaan Sislatkernas di pusat dan di daerah, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun yang dilaksanakan oleh swasta.
3. Terciptanya keterpaduan dan sinerji dalam pelaksanaan Sislatkernas di tingkat pusat dan di tingkat daerah.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman Penyelenggaraan Sislatkernas di Daerah meliputi 4 (empat) hal pokok sebagai berikut :

1. Komponen Sislatkernas;
2. Implementasi Sislatkernas Di Daerah;
3. Pembinaan Sislatkernas Di Daerah;
4. Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan.

Hal-hal pokok sebagaimana dimaksud di atas, terutama pelaksanaannya di daerah, secara lengkap akan diuraikan dalam Bab II sampai dengan Bab V Pedoman Penyelenggaraan Sislatkernas di Daerah ini.

D. Dasar Hukum

Pedoman Penyelenggaraan SISLATAKERNAS di Daerah ini disusun berdasarkan dasar dan landasan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 No.39; Tambahan Lembaran Negara R.I. No.4279);
2. Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 No.125; Tambahan Lembaran Negara R.I.No.4437)
3. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
4. Undang-Undang No 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi;
5. Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
6. Peraturan Pemerintah No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara R.I. Tahun 2003 No.78; Tambahan Lembaran Negara R.I.No.4408)
7. Peraturan Pemerintah No.23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
8. Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi, Dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor PER 05/MEN/IV/2007 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor PER-..... Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No.PER-17/MEN/VIII/2008 Tahun 2008 Tentang Pemagangan.
12.

E. PENGERTIAN

Dalam Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, Produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan

- dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan
2. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
 3. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
 4. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 5. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 6. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan atau Standar Khusus.
 7. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikat profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
 8. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka, perjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberi pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
 9. Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
 10. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
 11. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintah negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

12. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
13. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disebut BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikat kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

KONSEPSI SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL

Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional. Tujuan pelatihan kerja nasional adalah terciptanya tenaga kerja Indonesia yang kompeten, profesional dan produktif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Setiap tenaga kerja, sesuai dengan kemampuannya, dapat mengikuti pelatihan kerja untuk menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu. Pelatihan kerja dimaksud haruslah berbasis kompetensi, yang komponen pokoknya terdiri dari:

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
2. Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
3. Sertifikasi Kompetensi Profesi.

Secara konseptual, komponen-komponen pokok Sislatkernas dimaksud sebagaimana uraian di bawah ini.

A. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SKKNI merupakan standar kompetensi yang berlaku secara nasional di Indonesia. SKKNI bukan standar kompetensi individual perusahaan, tetapi standar kompetensi yang bersifat lintas perusahaan. Dengan demikian, SKKNI harus dapat diterapkan dan berlaku untuk semua perusahaan sejenis.

SKKNI, bukanlah standar kompetensi yang statis. SKKNI perlu direview secara periodik untuk mengetahui validitasnya terhadap perkembangan persyaratan pekerjaan. Periodisasi review SKKNI berbeda untuk setiap bidang profesi. Hal itu tergantung pada tingkat kecepatan perubahan persyaratan pekerjaan, di masing-masing bidang profesi. Review SKKNI bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi misalnya, tentu lebih cepat dibanding dengan review SKKNI di bidang Logam Mesin.

SKKNI merupakan pondasi dari pengembangan pelatihan berbasis kompetensi. Posisinya sangat strategis, yaitu sebagai acuan untuk

pengembangan program pelatihan maupun untuk acuan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi profesi. Oleh karena itu, pengembangan SKKNI haruslah menjadi "tugas bersama" semua pemangku kepentingan di semua sektor dan bidang profesi.

Dalam rangka pengembangan SKKNI, perhatian dan prioritas perlu ditujukan pada bidang-bidang profesi yang banyak mengandung bahaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Seperti misalnya bidang kesehatan, keteknikan, kimia dan sebagainya. Prioritas juga perlu ditujukan pada bidang-bidang profesi yang banyak menimbulkan silang pendapat (*dispute*). Seperti misalnya advokasi, akuntansi dan sebagainya. Dalam kaitannya dengan kerjasama global AFAS, AFTA, WTO, serta kerjasama regional dan bilateral lainnya, pengembangan SKKNI perlu diarahkan pada bidang-bidang profesi atau okupasi yang menjadi obyek "Request and Offer". Perhatian khusus juga diberikan pada bidang-bidang profesi yang menjadi keunggulan nasional yang pada umumnya bersifat tradisional. Seperti misalnya di bidang kerajinan, kesenian dan kebudayaan.

SKKNI disusun dengan format Regional Model Competency Standard (RMCS) yang diperkenalkan melalui Program APSDEP - ILO pada tahun 1998. Standar Kompetensi Kerja model RMCS pada dasarnya merumuskan secara jelas tentang hal-hal pokok sebagai berikut:

- Apa yang diharapkan dapat dikerjakan oleh seseorang di tempat kerja sesuai dengan tugas pekerjaannya?
- Sejauh mana kinerja yang diharapkan dapat ditampilkan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan serta kondisi dan lingkungan kerjanya?
- Bagaimana cara mengetahui/mengukur bahwa seseorang telah/belum mampu menampilkan kinerja yang diharapkan tersebut?

Secara lebih rinci mengenai SKKNI dengan format RMCS ini dapat dilihat di Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.21/MEN/X/2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI.

2. Standar Khusus dan Standar Internasional

Di samping SKKNI, dalam PP No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, juga dikenal adanya Standar Khusus dan Standar Internasional. Standar Khusus adalah standar kompetensi yang ditetapkan oleh suatu institusi tertentu dan hanya berlaku di lingkungan institusi yang bersangkutan dan atau institusi lain yang memiliki keterkaitan langsung dengan institusi yang bersangkutan. Seperti misalnya Standar ASTRA, Standar Microsofts dan sebagainya. Standar Khusus dapat dikembangkan menjadi SKKNI melalui proses penyusunan SKKNI sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri.

Sedangkan Standar Internasional adalah standar kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi/asosiasi internasional yang memiliki kewenangan menetapkan Standar Internasional. Standar internasional ini berlaku secara internasional di banyak negara. Seperti misalnya Standar ISO, Standar IMO dan sebagainya. Standar Internasional dapat diadopsi atau diadopsi menjadi SKKNI melalui proses adopsi dan adoptasi yang diatur oleh Menteri.

3. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNi, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja, dalam rangka memberi pengakuan kompetensi kerja, sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. KKNi menjadi acuan dalam pengemasan SKKNI ke dalam tingkat atau jenjang kualifikasi.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, KKNi terdiri dari 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, yaitu jenjang kualifikasi Sertifikat – I sampai dengan jenjang kualifikasi Sertifikat – IX. Pengemasan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi KKNi menggunakan parameter atau deskriptor yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.21/MEN/X/2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI.

Pengemasan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi KKNi sangat penting untuk keperluan penyandingan maupun penyetaraan kualifikasi dan atau rekognisi dengan tingkat pendidikan dan atau tingkat pekerjaan. Di samping itu, pengemasan SKKNI ke dalam KKNi juga penting untuk keperluan harmonisasi dan kerjasama saling pengakuan kualifikasi dengan negara lain, baik secara bilateral maupun secara multilateral.

Untuk mengetahui secara lebih lengkap mengenai SKKNI, dapat diakses di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas – Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau melalui [website : www.....](http://www.ditjenbinlat.kemnaker.go.id)

B. Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja diselenggarakan dengan program pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada SKKNI.

Program pelatihan berbasis kompetensi dapat dirancangkan dalam 3 (tiga) macam kemasan program pelatihan sebagai berikut:

1. **Kemasan Kualifikasi.** Kemasan ini berisi sejumlah unit kompetensi yang menjadi kandungan dari suatu tingkat kualifikasi tertentu, sesuai dengan jenjang kualifikasi KKNI. Misalnya jenjang kualifikasi I, II, III dan seterusnya. Penamaan untuk setiap jenjang kualifikasi mengikuti penamaan yang digunakan oleh masing-masing sektor atau bidang profesi. Pelatihan dengan kemasan kualifikasi, sangat baik untuk keperluan kaderisasi.
2. **Kemasan Okupasi.** Kemasan ini berisi sejumlah unit kompetensi yang menjadi kandungan dari suatu okupasi atau jabatan tertentu. Kandungan unit kompetensi ini mengacu pada deskripsi fungsi, tugas dan tanggung-jawab jabatan (*Job Description*). Kemasan okupasi dapat bersifat umum dan atau bersifat khusus yang hanya berlaku di perusahaan atau organisasi tertentu. Pelatihan dengan kemasan okupasi banyak dilakukan dalam rangka penempatan, penugasan dan pengembangan karier.
3. **Kemasan Klaster Kompetensi.** Kemasan ini berisi sebagian dari unit kompetensi yang menjadi kandungan suatu jenjang kualifikasi dan atau kandungan okupasi tertentu. Walaupun demikian, kemasan klaster kompetensi ini tetap harus memenuhi kelayakan untuk bekerja (*employble*). Pelatihan dengan kemasan klaster kompetensi banyak dilakukan dalam rangka upgading atau pemenuhan kebutuhan khusus.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi harus didukung dengan fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta pembiayaan yang sesuai dengan jenis, kemasan dan tingkat program pelatihan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja berbasis kompetensi diselenggarakan di lembaga pelatihan kerja (LPK), baik milik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Pelatihan kerja berbasis kompetensi juga dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Untuk mengetahui sejauh mana suatu LPK telah mampu menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, dilakukan akreditasi. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu LPK telah mampu melakukan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi, untuk jenis, kemasan dan tingkat program pelatihan tertentu. Sesuai dengan UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan PP No.31 Tahun 2006 Tentang Sislakernas, akreditasi LPK bersifat sukarela dan dilaksanakan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) yang independen yang dibentuk dengan Peraturan Menteri.

Peserta pelatihan yang telah berhasil menyelesaikan program pelatihan berbasis kompetensi, berhak mendapat Sertifikat Pelatihan. Sertifikat pelatihan diterbitkan oleh LPK. Sertifikat Pelatihan berbeda dengan Sertifikat Kompetensi. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti resmi bahwa seseorang telah berhasil menyelesaikan suatu program pelatihan kerja tertentu. Sedangkan Sertifikat Kompetensi adalah tanda bukti bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI. Sertifikat Kompetensi diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Peserta pelatihan yang telah berhasil menyelesaikan program pelatihan dapat mengakses Sertifikat Kompetensi melalui Sertifikasi Kompetensi.

Informasi lebih lengkap mengenai pelatihan kerja berbasis kompetensi dapat diakses di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas – Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, atau melalui **website** : [www.....](http://www.ditjenbinlat.kemnaker.go.id)

C. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi, yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi, sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus. Tujuan sertifikasi kompetensi kerja adalah untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kompetensi serta penjaminan dan pemeliharaan mutu kompetensi. Sertifikasi kompetensi dapat diikuti oleh peserta dan atau lulusan program pelatihan kerja atau tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Guna mencapai tujuan penjaminan dan pemeliharaan mutu kompetensi, sertifikasi kompetensi profesi dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

- a. **Keterukuran**, artinya sertifikasi kompetensi haruslah jelas tolok ukurnya. Oleh karena itu, sertifikasi kompetensi hanya dapat dilakukan untuk bidang, jenis, serta kualifikasi profesi tertentu yang standar kompetensinya telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. **Obyektifitas**, artinya sertifikasi kompetensi harus dilaksanakan secara obyektif. Untuk itu harus dihindarkan sejauh mungkin, kemungkinan terjadinya konflik kepentingan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.
- c. **Ketelusuran**, artinya keseluruhan proses sertifikasi dari awal sampai akhir, harus jelas acuannya dan dapat ditelusuri secara mudah, cepat dan akurat, baik untuk kepentingan surveilen maupun audit. Untuk itu, sertifikasi kompetensi harus mengacu pada peraturan atau pedoman tertentu dan prosesnya didokumentasikan dengan baik.

- d. **Akuntabilitas**, artinya pelaksanaan sertifikasi kompetensi harus dapat dipertanggung-jawabkan kepada publik, baik secara teknis, administratif maupun juridis.

Berdasarkan prinsip dasar sertifikasi kompetensi seperti di atas, sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi secara nasional diatur sebagai berikut :

- a. Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan dengan mengacu pada SKKNI, Standar Internasional dan atau Standar Khusus yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku;
- b. Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan oleh lembaga yang kredibel dengan assessor kompetensi yang kompeten;
- c. Instalasi kelembagaan sertifikasi kompetensi terdiri dari:
 - Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai "Authority Body";
 - Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapat lisensi dari BNSP, sebagai lembaga pelaksana sertifikasi kompetensi (Executing Agency);
 - Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diverifikasi oleh LSP, sebagai tempat pelaksanaan uji/assessment kompetensi;
 - Assessor Kompetensi yang telah memiliki sertifikat assessor kompetensi dari BNSP, sebagai pelaksana uji/assessment kompetensi.

Sertifikasi kompetensi kerja dengan acuan SKKNI, dapat dilakukan dengan kemasam kualifikasi (berjenjang sesuai dengan jenjang KKNi), kemasam okupasi (tidak berjenjang) dan atau kemasam klaster kompetensi (dapat menjadi cicilan untuk sertifikasi okupasi atau kualifikasi). Sesuai dengan kebutuhan di sektor atau bidang usaha yang bersangkutan, sertifikasi kompetensi dapat diselenggarakan melalui 3 (tiga) skema sertifikasi sebagai berikut :

- a. Skema Sertifikasi Pihak Pertama (*First Party Certification*) : yaitu sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan atas karyawannya sendiri, dengan menggunakan standar khusus, dan atau SKKNI.
- b. Skema Sertifikasi Pihak Kedua (*Second Party Certification*) : yaitu sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan terhadap karyawan perusahaan lain yang menjadi supplier atau agen dari organisasi/perusahaan dimaksud. Biasanya dilakukan dalam rangka menjamin mutu supply barang atau jasa. Sertifikasi ini dapat menggunakan standar khusus dan atau SKKNI.
- c. Skema Sertifikasi Pihak Ketiga (*Third Party Certification*) : yaitu sertifikasi terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh LSP yang telah

mendapatkan lisensi dari BNSP, dalam rangka menjamin mutu kompetensi secara nasional. Sertifikasi ini menggunakan SKKNI atau standar internasional.

Sertifikasi kompetensi akan tumbuh dan berkembang apabila ada kejelasan dan kepastian tentang rekognisi dari sertifikasi kompetensi tersebut. Rekognisi sertifikasi merupakan pengakuan masyarakat dan dunia usaha, atas sertifikat kompetensi dimiliki oleh seseorang. Rekognisi diberikan dalam bentuk "previlage" pemegang sertifikat kompetensi atas berbagai kepentingan dan urusan. Seperti misalnya dalam rekrutmen, penugasan dan penempatan pada jabatan, pengembangan karier, remunerasi, kesempatan untuk mengembangkan diri dan sebagainya. Dalam kaitannya dengan kerjasama di pasar kerja global, rekognisi dilakukan melalui kerjasama afiliasi dan kerjasama saling pengakuan (*Mutual Recoqnition Agreement*).

Sertifikasi kompetensi tidak semata-mata pemberian sertifikat kompetensi, tetapi lebih jauh dari itu adalah penjaminan dan pemeliharaan kompetensi kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan sertifikasi kompetensi harus tunduk pada kaidah-kaidah sistem penjaminan mutu yang berlaku secara internasional. Pengembangan sertifikasi kompetensi kerja secara lebih rinci mengacu pada Pedoman BNSP. Ketentuan lebih lanjut mengenai Sertifikasi Kompetensi Profesi mengacu pada Peraturan dan Pedoman Sertifikasi Kompetensi Profesi yang diterbitkan oleh BNSP. Untuk itu dapat diakses di BNSP atau melalui website : www.bnsp.go.id.

Secara skematis, konsepsi Sislatkernas di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



BAB III

IMPLEMENTASI SISLATKERNAS DI DAERAH

Implementasi Sislatkernas di daerah pada dasarnya adalah pelaksanaan keseluruhan komponen/subsistem Sislatkernas di daerah, baik pada tahap penyiapan infrastruktur, pelaksanaan maupun pengendaliannya. Dalam kaitannya dengan implementasi Sislatkernas di Daerah, diperlukan pengaturan peran, tugas dan tanggung-jawab yang jelas antara Pemerintah dengan Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Hal ini penting untuk adanya sinerjitas serta dapat dihindarinya kemungkinan terjadinya konflik antara Pemerintah dengan Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Sislatkernas di daerah.

Lingkup Implementasi Sislatkernas di daerah meliputi :

- Implementasi Sertifikasi Kompetensi Profesi
- Implementasi Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi
- Implementasi Sertifikasi Kompetensi Profesi

Secara lebih rinci, implementasi Sislatkernas di daerah sebagaimana dimaksud di atas akan diuraikan dalam bagian-bagian berikut.

A. Implementasi Standarisasi Kompetensi Kerja

Proses standarisasi kompetensi kerja meliputi penyusunan, penetapan, penerapan dan pengembangan standar kompetensi. Dalam keseluruhan proses standarisasi kompetensi kerja tersebut seoptimal mungkin melibatkan seluruh pemangku kepentingan, baik pemerintah maupun swasta. Terutama dari dunia usaha dan industri, asosiasi profesi serta lembaga pendidikan dan pelatihan. Hal ini penting agar standar kompetensi yang dihasilkan dapat memiliki daya penerimaan serta rekognisi yang tinggi dari para pemangku kepentingan.

Skema standarisasi kompetensi dalam bentuk SKKNI, meliputi kegiatan dan kewenangan sebagai berikut :

1. Metode Penyusunan SKKNI

Penyusunan standar kompetensi dapat dilakukan melalui 3 (tiga) cara, yaitu :

- a. Adopsi standar kompetensi yang sudah ada;
Adopsi atas standar kompetensi yang sudah ada dapat dilakukan apabila standar kompetensi tersebut memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - Format dan isinya sama, setara atau sebanding dengan RMCS/SKKNI;
 - Telah diakui dan diberlakukan secara luas pada tingkat nasional atau internasional.

- b. Adoptasi standar kompetensi yang sudah ada.
Adoptasi standar kompetensi yang sudah ada dapat dilakukan dengan ketentuan :
- Format dan isinya hampir sama, setara atau sebanding dengan RMCS/SKKNI;
 - Telah diakui dan diberlakukan secara luas pada tingkat nasional atau internasional.
 - Memungkinkan untuk disesuaikan dengan kondisi nasional Indonesia.
- c. Penyusunan SKKNI dari awal.
Penyusunan SKKNI dari awal dilakukan dengan ketentuan :
- Standar kompetensi tersebut sangat diperlukan dan memang belum ada standar kompetensi sejenis yang dapat diadopsi ataupun diadaptasi;
 - Format dan isinya mengacu pada RMCS/SKKNI;
 - Proses dan prosedur penyusunannya mengikuti ketentuan yang berlaku.
- Penyusunan standar kompetensi dari awal, dimulai dengan:
- Pemetaan fungsi utama dari suatu bidang industri/profesi;
 - Diskripsi pekerjaan pada setiap fungsi utama;
 - Identifikasi/inventarisasi unit-unit kompetensi yang terkait dengan deskripsi pekerjaan pada setiap fungsi utama;
 - Penyusunan standar kompetensi untuk setiap unit kompetensi dimaksud.

2. Proses Penyusunan SKKNI

Standar kompetensi kerja pada dasarnya adalah norma kesepakatan dari para pemangku kepentingan di bidang pekerjaan/profesi yang bersangkutan. Oleh karena itu, proses penyusunannya perlu melibatkan pemangku kepentingan terkait. Pemangku kepentingan yang pertama dan utama adalah para pengusaha/dunia usaha. Pertimbangannya karena standar kompetensi kerja adalah standar industri dan pengusaha adalah pengguna dari kompetensi kerja. Pemangku kepentingan berikutnya adalah masyarakat profesi/asosiasi profesi, masyarakat pekerja/serikat pekerja, dan lembaga/asosiasi pendidikan dan pelatihan. Untuk negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, tidak kalah pentingnya adalah peran dari regulator. Instansi teknis sektoral sebagai regulator teknis di sektornya dan Departemen Tenaga Kerja sebagai regulator umum bidang ketenagakerjaan, merupakan regulator dan sekaligus fasilitator penyusunan dan pengembangan SKKNI.

Mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi [No.21/MEN/X/2007](#) Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI, proses penyusunan SKKNI dilakukan melalui pentahapan sebagai berikut :

a. Pembentukan Komite RSKKNI

Komite RSKKNI dibentuk oleh pejabat Eselon I pada instansi teknis pembina sektor. Keanggotaan Komite terdiri atas unsur instansi teknis pembina sektor, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), asosiasi profesi, asosiasi industri, pakar, praktisi dan tenaga ahli sesuai dengan bidang profesinya. Susunan keanggotaan Komite terdiri atas pengarah, nara sumber, ketua, sekretaris dan anggota yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan. Komite bertugas memberikan arahan dan menentukan prioritas bidang kerja dan atau profesi yang akan disusun standar kompetensi kerjanya. Komite bertanggung jawab kepada pejabat Eselon I pada instansi teknis pembina sektor.

b. Pembentukan Tim Penyusun RSKKNI

Tim penyusunan RSKKNI dibentuk oleh Komite RSKKNI. Keanggotaannya terdiri atas unsur asosiasi profesi, pakar, praktisi, industri dan instansi teknis pembina sektor. Susunan organisasi Tim terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, dan anggota yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan. Tim bertugas melakukan penyusunan draft RSKKNI.

c. Penyusunan Draft RSKKNI

RSKKNI disusun dengan model RMCS. Penyusunan RSKKNI dapat dilakukan dengan pendekatan adopsi, adaptasi atau menyusun sendiri dari awal. Penyusunan sendiri dari awal dilakukan melalui kajian dan diskusi.

d. Pembahasan Draft RSKKNI

Draft RSKKNI yang disusun oleh Tim Penyusun RSKKNI dibahas lebih lanjut melalui Pra Konvensi, yang pesertanya terdiri atas para pemangku kepentingan secara lebih luas. Pra Konvensi diselenggarakan oleh Komite RSKKNI pada instansi teknis yang bersangkutan. Pra Konvensi diselenggarakan paling banyak 3 (tiga) kali.

e. Verifikasi Draft RSKKNI

Sebelum dibakukan, draft RSKKNI hasil Pra Konvensi diverifikasi oleh BNSP untuk keperluan kesesuaiannya dengan skema sertifikasi kompetensi. Verifikasi tersebut dilaksanakan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak diterima dari instansi pembina teknis.

3. Pembakuan SKKNI

Pembakuan RSKKNI menjadi SKKNI dilakukan melalui Konvensi Nasional guna mendapat masukan seara lebih luas dari para pemangku kepentingan dan masyarakat. Ada baiknya sebelum diadakan Konvensi, RSKKNI dimaksud disosialisasikan melalui berbagai cara dan media, termasuk melalui media internet. Konvensi diselenggarakan oleh Komite RSKKNI pada instansi teknis yang bersangkutan, dengan peserta pemangku kepentingan yang terkait secara representatif.

4. Penetapan SKKNI

RSKKNI yang telah dibakukan melalui Konvensi Nasional, diusulkan oleh instansi pembina sektor kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk ditetapkan menjadi SKKNI. Penetapan RSKKNI menjadi SKKNI paling lama 20 (dua puluh) hari kerja sejak diterimanya usulan dari instansi teknis.

5. Pemberlakuan SKKNI

SKKNI yang telah ditetapkan, berlaku secara nasional dan digunakan untuk acuan penyelenggaraan pelatihan kerja, uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi serta untuk acuan pengembangan kompetensi dan profesionalisme sumberdaya manusia secara lebih luas. Pemberlakuan SKKNI tersebut dilakukan oleh instansi teknis pembina sektor. SKKNI dapat diberlakukan secara wajib atau secara sukarela dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Resiko bahaya kecelakaan kerja;
2. Kerusakan barang modal;
3. Persaingan tenaga kerja di pasar kerja global;
4. Kerugian yang diakibatkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja;
5. Kesiapan infrastruktur untuk melaksanakan pelatihan kerja berbasis SKKNI serta sertifikasi kompetensi kerja dengan acuan SKKNI.

Dalam kaitannya dengan kerjasama global, SKKNI dapat dipakai sebagai acuan untuk penyetaraan dan kerjasama saling pengakuan dengan negara lain, baik secara bilateral maupun multilateral.

6. Pengembangan SKKNI

Pengembangan SKKNI dilakukan untuk menyesuaikan SKKNI dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan cara kerja dan persyaratan kerja. Pengembangan SKKNI dilakukan melalui peninjauan kembali SKKNI untuk paling sedikit sekali dalam 5 (lima) tahun, atau sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan pemangku kepentingan. Hasil dari peninjauan kembali SKKNI, dirumuskan dalam

bentuk amendemen SKKNI yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Proses amendemen SKKNI tersebut mengikuti pentahapan penyusunan dan penetapan RSKKNI menjadi KKNI sebagaimana diuraikan sebelumnya.

7. Pengemasan SKKNI

Untuk keperluan pelatihan atau sertifikasi kompetensi, SKKNI dapat dikemas dalam kemasan kualifikasi dan atau kemasan klaster kompetensi. Dalam hal SKKNI dikemas dalam kemasan kualifikasi, acuan yang digunakan adalah Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja, dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, KKNI disusun dalam 9 (sembilan) jenjang, yang dimulai dari kualifikasi Sertifikat 1 (satu) sampai dengan kualifikasi Sertifikat 9 (sembilan). Dalam hal sektor dan atau profesi tertentu tidak memiliki atau tidak memerlukan 9 jenjang kualifikasi, dapat memilih kualifikasi tertentu dari 9 jenjang KKNI tersebut. Penyandingan, penyetaraan, dan pengintegrasian KKNI dengan bidang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, ditetapkan dengan Peraturan Presiden. Sampai saat ini, Peraturan Presiden tentang KKNI belum diterbitkan. Untuk sementara, digunakan KKNI versi kajian para pakar, yang kemudian dijadikan lampiran dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 21/MEN/X/2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI.

Dalam hal SKKNI dikemas dengan kemasan klaster kompetensi, maka acuannya adalah kebutuhan khusus pasar kerja setempat atau industri/perusahaan tertentu. Isi klaster kompetensi dapat terdiri dari sejumlah unit kompetensi dari suatu level kualifikasi berdasarkan KKNI, tetapi dapat pula terdiri dari sejumlah unit kompetensi yang berasal dari beberapa level kualifikasi. Klaster kompetensi dapat menjadi cicilan untuk mencapai kualifikasi kompetensi.

Standarisasi kompetensi kerja secara nasional pada dasarnya adalah fungsi Pemerintah. Dalam pelaksanaan fungsi standarisasi kompetensi kerja di atas, tugas dan wewenang Pemerintah Propinsi dan atau Pemerintah Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan mengusulkan kepada Pemerintah, bidang atau jenis profesi tertentu di wilayahnya yang perlu disusun dan ditetapkan SKKNI-nya. Bidang atau jenis profesi tersebut terutama yang memiliki kekhasan dan atau menjadi unggulan ekonomi daerah

setempat. Pengusulan standarisasi kompetensi dimaksud ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. dengan tembusan kepada Menteri/Kepala instansi yang membidangi sektor/bidang profesi yang bersangkutan.

2. Memfasilitasi penerapan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan diterapkan oleh Pemerintah di wilayahnya masing-masing. Fasilitasi penerapan standar kompetensi dimaksud dapat dalam bentuk :
 - a. Sosialisasi penerapan SKKNI kepada lembaga pelatihan kerja, perusahaan dan masyarakat;
 - b. Bimbingan teknis penerapan SKKNI di lembaga pelatihan kerja;
 - c. Monitoring dan evaluasi penerapan SKKNI di daerah.

Secara skematis, proses penyusunan, pembakuan dan penerapan SKKNI sebagaimana diuraikan di atas dapat digambarkan sebagaimana skema berikut :



B. Implementasi Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Pelatihan kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut :

1. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
2. Berbasis pada kompetensi kerja;
3. Merupakan bagian integral dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat;
4. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif;
5. Menjadi tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat.

Pelatihan kerja harus dilihat sebagai kegiatan investasi sumber daya manusia (*Human Capital Investment*), baik pada tingkat makro maupun tingkat mikro. Oleh karena itu, pelatihan kerja harus direncanakan secara cermat dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Keberhasilan pelatihan kerja tidak hanya diukur dari out-put pelatihan, tetapi juga dari out-come pelatihan. Dalam kaitannya dengan hal ini, pelatihan kerja bagi pencari kerja harus bermuara pada penempatan kerja, sedang pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang sudah bekerja harus berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan kerja bagi pencari kerja titik beratnya menjadi tanggung jawab pemerintah, sedang pelatihan kerja bagi pekerja titik beratnya menjadi tanggung jawab perusahaan. Pemerintah (Pusat), Pemerintah Daerah Propinsi maupun Kabupaten/Kota, wajib mengalokasikan biaya yang memadai untuk pelaksanaan pelatihan bagi pencari kerja. Demikian pula perusahaan, juga perlu mengalokasikan biaya yang memadai untuk melatih pekerjanya.

Guna mencapai penyelenggaraan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, efektif dalam mencapai sasaran dan efisien dalam menggunakan sumber daya, perlu adanya "Perencanaan Pelatihan Kerja" pada tingkat nasional, daerah propinsi maupun daerah kabupaten/kota. Perencanaan pelatihan kerja dimaksud untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun dengan memuat antara lain :

1. Bidang, jenis dan kualifikasi pelatihan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta peningkatan produktivitas pada tingkat kabupaten/kota, propinsi, nasional, dan pasar kerja global.
2. Jumlah kebutuhan pelatihan pada setiap bidang, jenis dan kualifikasi pelatihan;
3. Rencana dan program untuk memenuhi kebutuhan pelatihan sebagaimana dimaksud butir 1 dan 2;
4. Rencana biaya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana dan program tersebut butir 3.

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh pemerintah, swasta dan atau perusahaan. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta wajib mendapatkan perijinan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota. Sedang pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah atau perusahaan, tidak perlu perijinan, tetapi harus terdaftar di instansi yang sama. Tata cara pengajuan dan pemberian perijinan atau pendaftaran penyelenggaraan pelatihan dimaksud mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. PER-17/MEN/VI/2007 Tentang Tata Cara Perijinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

Pembagian tugas dan tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan kerja oleh LPK Pemerintah, LPK Swasta dan LK Perusahaan, diatur sebagai berikut :

1. LPK Pemerintah, titik beratnya menyelenggarakan pelatihan pada bidang, jenis dan atau kualifikasi pelatihan kerja tertentu yang sangat diperlukan oleh pasar kerja, tetapi belum mampu diselenggarakan oleh masyarakat;
2. LPK Swasta, menyelenggarakan pelatihan kerja pada bidang , jenis dan atau kualifikasi tertentu yang dibutuhkan pasar kerja, yang mampu diselenggarakan dan dibiayai oleh masyarakat

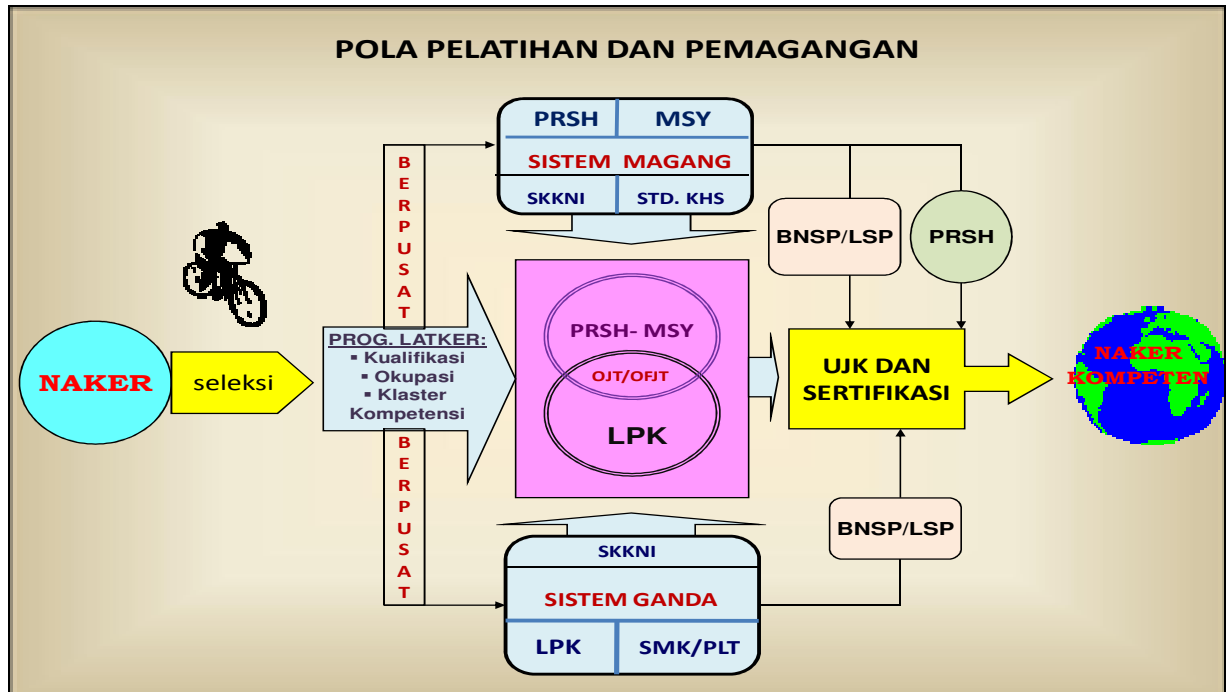
3. LPK Perusahaan, titik beratnya menyelenggarakan pelatihan kerja pada bidang, jenis dan atau kualifikasi tertentu yang tidak atau belum dapat diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat, untuk kepentingan perusahaan sendiri;

Untuk mengetahui kredibilitas LPK dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, dilakukan akreditasi. Akreditasi LPK ini dilakukan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK). Pada dasarnya akreditasi ini bersifat sukarela. Namun demikian, untuk pelatihan pada bidang dan jenis profesi tertentu, sesuai dengan peraturan tersendiri, akreditasi LPK tersebut bersifat wajib. Seperti misalnya pelatihan di bidang konstruksi (UU. No.18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi), pelatihan untuk penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri (UU.No.39 Tahun 2003 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Tata cara akreditasi LPK mengacu pada Pedoman Akreditasi LPK yang ditetapkan oleh LA-LPK.

Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja. Metode pelatihan kerja tersebut dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diselenggarakan di tempat kerja, dapat diselenggarakan dengan pemagangan. Pelaksanaan pemagangan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. PER-21/MEN/VIII/2008 Tentang Pemagangan. Sedang pemagangan ke luar negeri, mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. PER-08/MEN/V/2008 Tentang Tata cara Perijinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja. Standar persyaratan fasilitas dan sarana pelatihan tersebut mengacu pada Permenakertrans tentang Standar Minimal Fasilitas dan Sarana Pelatihan Kerja. Penyelenggaraan pelatihan kerja juga harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kualifikasi kompetensi tersebut mencakup kompetensi teknis, pengetahuan dan sikap kerja. Standar kualifikasi tenaga kepelatihan dimaksud mengacu pada Permenakertrans tentang Standar Minimal Kualifikasi Tenaga Kepelatihan.

Secara skematis, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana uraian di atas, dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



Implementasi pelatihan kerja berbasis kompetensi pada dasarnya adalah fungsi Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Namun demikian, kebijakan, regulasi, pedoman dan pembinaannya menjadi fungsi Pemerintah. Di samping sebagai penyelenggara pelatihan kerja, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota juga berfungsi sebagai pembina pelatihan kerja di daerahnya, baik yang diselenggarakan oleh LPK pemerintah maupun LPK swasta dan perusahaan.

Dalam rangka implementasi pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK) di daerah, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota berperan untuk :

1. Melakukan sosialisasi dan promosi PBK di daerah
2. Memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di LPK, baik LPK Pemerintah, Swasta atau Perusahaan dalam bentuk :
 - Pengembangan program pelatihan
 - Pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan
 - Pengembangan Instruktur dan tenaga kepelatihan
 - Penyediaan dan pengembangan pendanaan pelatihan
3. Mengembangkan jejaring kerjasama Latker
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan PBK di daerah
5. Melakukan monitoring dan pengendalian pelaksanaan PBK di daerah

C. Implementasi Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi kerja adalah hak tenaga kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan kerja. Sertifikasi kompetensi kerja juga dapat diikuti oleh tenaga kerja yang berpengalaman. Untuk mengikuti sertifikasi kompetensi, peserta harus memenuhi persyaratan tertentu. Diantaranya memiliki pendidikan, pelatihan dan atau pengalaman serta kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Persyaratan dan prosedur pelaksanaan sertifikasi kompetensi mengikuti Pedoman BNSP No. 301 tentang Sertifikasi Kompetensi.

Sertifikasi kompetensi pada bidang dan jenis profesi tertentu, dapat dilaksanakan dengan kemasakan kualifikasi, kemasakan okupasi atau kemasakan klaster kompetensi. Sertifikasi kompetensi dengan kemasakan kualifikasi, mengacu pada standar kompetensi pada jenjang kualifikasi tertentu berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Sertifikasi kompetensi dengan kemasakan okupasi, mengacu pada uraian jabatan (*job description*) tertentu. Sedangkan sertifikasi kompetensi dengan kemasakan klaster kompetensi, mengacu pada standar kompetensi untuk klaster kompetensi tertentu yang memungkinkan seseorang untuk bekerja (*employable*), sesuai dengan kebutuhan pasar kerja setempat.

Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan di Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diverifikasi oleh LSP. Pengujian/assessment kompetensi dilakukan oleh assessor yang telah memiliki sertifikat kompetensi assessor kompetensi dari BNSP. Namun demikian, tanggung jawab pelaksanaan sertifikasi kompetensi, termasuk penerbitan sertifikatnya, tetap berada pada LSP. Sertifikat kompetensi untuk kemasakan kualifikasi disebut sertifikat kualifikasi kompetensi, sedang sertifikat kompetensi untuk kemasakan klaster kompetensi disebut sertifikat klaster kompetensi. Sertifikat klaster kompetensi dapat menjadi cicilan untuk mengakses sertifikat kualifikasi kompetensi.

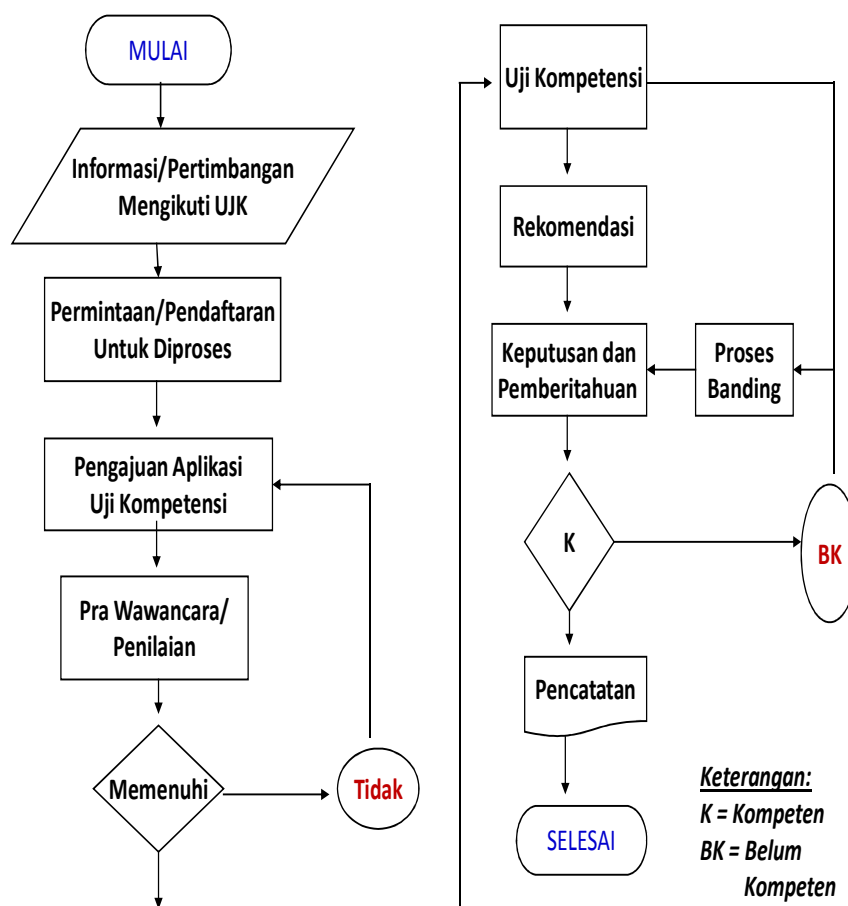
Sertifikasi kompetensi dilakukan melalui uji kompetensi/assessment kompetensi. Proses uji kompetensi sampai dengan penerbitan sertifikat kompetensi, dilakukan secara transparan, obyektif dan kredibel. Proses sertifikasi tersebut meliputi langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pemberian informasi secara lengkap dan jelas tentang berbagai kemasakan dan isi program sertifikasi yang dapat diakses oleh calon peserta;
2. Pengajuan permohonan/pendaftaran untuk mengikuti program sertifikasi tertentu, dengan dilengkapi dokumen-dokumen pendukung;
3. Pra assessment untuk mengetahui kelayakan calon peserta sertifikasi kompetensi;
4. Pelaksanaan uji kompetensi/assessment bagi calon yang memenuhi kelayakan;
5. Rekomendasi hasil uji kompetensi/assessment kompetensi;

6. Keputusan kompeten atau belum kompeten serta pemberitahuan hasilnya kepada peserta. Kompeten yang dinyatakan belum kompeten dapat naik banding, bila hal itu dinilai tidak obyektif.
7. Pencatatan dan penerbitan sertifikat kompetensi bagi peserta yang dinyatakan kompeten.

Secara skematis, proses sertifikasi kompetensi dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut :

PROSEDUR UJI KOMPETENSI



Pelaksanaan sertifikasi kompetensi hanya akan berjalan baik, bila didukung dengan infrastruktur yang memadai, baik dari segi kapasitas, kredibilitas maupun penyebarannya ke seluruh wilayah Indonesia. Sebagaimana telah diuraikan di Bab II, Infrastruktur dimaksud terdiri dari :

1. Adanya LSP yang kredibel untuk setiap bidang, jenis dan kualifikasi profesi yang kompetensinya telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Status LSP adalah lembaga pelaksana sertifikasi kompetensi,

yang mendapatkan mandat dari BNSP melalui sistem lisensi. LSP bersifat nasional dan dimungkinkan adanya lebih dari satu LSP pada bidang dan jenis profesi tertentu. Dalam hal kegiatan pelayanan sertifikasi kompetensi di daerah tertentu sudah berkembang pesat, LSP dapat membentuk LSP. Cabang di daerah tersebut, sebagai instansi vertikalnya di daerah.

2. Adanya TUK yang memenuhi persyaratan verifikasi. TUK dapat berupa lembaga pendidikan, lembaga pelatihan atau tempat kerja/perusahaan/instansi. Verifikasi TUK dilakukan oleh LSP terkait. Untuk memperluas jaringan pelayanan sertifikasi kompetensi, setiap LSP perlu memiliki banyak TUK yang tersebar di berbagai wilayah.
3. Adanya Assessor Kompetensi yang telah memiliki sertifikat kompetensi assessor dari BNSP. Assessor kompetensi bertugas untuk melakukan uji/assessment kompetensi atas penugasan LSP. Oleh karena itu, assessor kompetensi mempertanggung-jawabkan pekerjaannya kepada LSP. Kewenangan assessor hanya melakukan uji/assessment kompetensi dan memberikan rekomendasi tentang kelulusan kepada LSP. Keputusan tentang kelulusan serta penerbitan sertifikatnya merupakan kewenangan LSP. Assessor kompetensi adalah individu yang professional dan tidak harus menjadi karyawan organik LSP.

Ketelusuran pengendalian mutu pelaksanaan sertifikasi kompetensi seperti di atas dapat digambarkan sebagaimana skema berikut :



Pengembangan infrastruktur sertifikasi kompetensi kerja seperti di atas menjadi tugas dan tanggung jawab bersama seluruh stakeholders swasta dan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah. Pemerintah (Pusat) bertanggung jawab terhadap perumusan kebijakan, penyusunan standar, norma, pedoman dan pemberian bimbingan teknis tentang sertifikasi kompetensi kerja kepada stakeholder, baik di tingkat nasional maupun daerah.

Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, memiliki tugas dan tanggung jawab serta peran yang sangat penting dalam pengembangan sertifikasi kompetensi di wilayahnya. Dalam kaitannya dengan pengembangan infrastruktur sertifikasi kompetensi, Pemerintah Daerah bertugas melakukan :

1. Sosialisasi sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi kerja di daerah;
2. Fasilitasi penyiapan, pembentukan dan pemberdayaan TUK, Assessor Kompetensi dan LSP-Cabang di daerah;
3. Kordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi di daerah.

Pengembangan infrastruktur sertifikasi kompetensi kerja di daerah sangat penting agar tenaga kerja di daerah dapat mengakses pelayanan sertifikasi kompetensi kerja secara mudah dan murah. Sesuai dengan otonomi daerah, pada dasarnya tugas untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di daerah, adalah tugas Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, dalam pengembangan infrastruktur dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di daerah, dukungan kebijakan, program dan anggaran dari Pemerintah Daerah sangat menentukan.

BAB IV

PEMBINAAN SISLATKERNAS DI DAERAH

Implementasi Sislatkernas di daerah memerlukan pembinaan yang komprehensif, sistematis, konseptual, konsisten dan berkesinambungan, baik oleh Pemerintah maupun Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Pembinaan Sislatkernas di daerah ditujukan pada :

1. Tersedianya infrastruktur pelaksanaan Sislatkernas yang kredibel di daerah, baik yang berkaitan dengan pengembangan SKKNI, pelaksanaan PBK maupun sertifikasi kompetensi.
2. Terbukanya akses yang luas, mudah dan terjangkau bagi masyarakat untuk dapat mengikuti PBK maupun sertifikasi kompetensi profesi di daerah.
3. Berkembangnya rekognisi kompetensi yang sepadan di dunia kerja, baik secara materiil maupun non materiil, baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Pembinaan Sislatkernas di daerah meliputi pembinaan standarisasi kompetensi, pembinaan pelatihan berbasis kompetensi serta pembinaan sertifikasi kompetensi profesi, termasuk pengembangan rekognisinya. Secara rinci, pembinaan Sislatkernas dimaksud sebagaimana uraian dalam bagian-bagian berikut.

A. Pembinaan Standarisasi Kompetensi

Dalam pelaksanaan Sislatkernas, standarisasi kompetensi merupakan program yang sangat strategis. Standarisasi kompetensi menghasilkan out-put berupa SKKNI yang selanjutnya menjadi acuan dalam pengembangan program pelatihan kerja dan program sertifikasi kompetensi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan yang sistematis agar program standarisasi tersebut dapat efektif dan efisien.

Pembinaan standarisasi kompetensi kerja bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program standarisasi kompetensi dengan sasaran tersusunnya SKKNI yang memenuhi kualifikasi sebagai berikut :

1. **Valid;** artinya SKKNI dimaksud sah atau sahih baik dari segi format, isi maupun legalitasnya.
2. **Reliabel;** artinya SKKNI dimaksud akurat dan dapat dipercaya rumusannya sesuai dengan keadaan pekerjaan yang sebenarnya.
3. **Aseptabel;** artinya SKKNI dimaksud dapat diterima dan diakui oleh seluruh stakeholders.

Sehubungan dengan tujuan dan sasaran seperti di atas, maka lingkup pembinaan standarisasi kompetensi meliputi keseluruhan proses kegiatan standarisasi kompetensi dari awal sampai akhir sebagai berikut :

1. Tahap Penentuan Bidang dan Jenis Profesi

Pembinaan pada tahap ini difokuskan pada ketepatan pemilihan bidang dan jenis profesi yang akan diusulkan untuk disusun SKKNI-nya. Seperti diuraikan dalam bagian terdahulu, acuan prioritasnya adalah :

- a. Bidang dan jenis profesi yang banyak mengandung potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya bidang permesinan, konstruksi, kesehatan dan sebagainya.
- b. Bidang dan Jenis profesi yang banyak mengandung potensi menimbulkan perselisihan, misalnya bidang akuntansi, bidang hukum dan sebagainya;
- c. Bidang dan jenis profesi yang oleh Indonesia telah dinyatakan sebagai profesi terbuka bagi tenaga kerja asing, misalnya tenaga profesional, teknisi, komisaris, direksi, manajer, supervisor;
- d. Bidang dan jenis profesi yang menjadi unggulan Indonesia dalam persaingan pasar kerja global, seperti misalnya bidang kriya, kesenian dan kebudayaan.
- e. Bidang dan jenis profesi yang sangat menentukan perkembangan sektor atau sub sektor usaha tertentu, seperti misalnya manajemen resiko di bidang perbankan, perencanaan finansial di bidang pasar modal, manajemen koperasi simpan pinjam, dan sebagainya.

Dalam rangka ini, ada baiknya dilakukan pemetaan akan kebutuhan SKKNI untuk setiap sektor atau bidang profesi, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah.

2. Tahap Penyusunan Draft RSKKNI

Pada tahap ini, pembinaan difokuskan pada penetapan anggota Komite RSKKNI dan Tim Teknis RSKKNI, terutama dari aspek keterwakilan unsur-unsur stakeholders serta kompetensi profesional anggota. Untuk maksud tersebut ada baiknya sebelum melakukan tugasnya, anggota Komite RSKKNI dan Tim Teknis RSKKNI diberikan pelatihan dan bimbingan teknis di bidang penyusunan SKKNI.

3. Tahap Pembakuan dan Penetapan RSKKNI

Pada tahap pembakuan dan penetapan SKKNI, pembinaan standarisasi kompetensi difokuskan pada proses pelaksanaan prakonvensi dan konvensi nasional yang diselenggarakan oleh Komite RSKKNI. Proses pra konvensi dan konvensi nasional RSKKNI tersebut harus dijaga agar dapat diselenggarakan sesuai dengan Pemenakertrans No.21 tahun 2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Di samping prosesnya, pembinaan pada tahap ini juga difokuskan pada keterwakilan unsur stakeholder dalam pra konvensi dan konvensi nasional RSKKNI.

Selanjutnya, verifikasi dan validasi RSKKNI oleh BNSP juga perlu dibina dengan baik, agar SKKNI yang dihasilkan dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi betul-betul valid dan reliabel, baik untuk acuan pelatihan maupun untuk acuan sertifikasi kompetensi.

4. Tahap Pemberlakuan SKKNI

Pemberlakuan SKKNI ditetapkan oleh Departemen atau Instansi Teknis yang bertanggung jawab di sektor atau bidang profesi yang bersangkutan. SKKNI dapat diberlakukan secara wajib atau secara sukarela. Pemberlakuan SKKNI secara wajib atau sukarela perlu mempertimbangkan berbagai hal sebagai berikut :

- a. Potensi resiko penerapan SKKNI terhadap bahaya keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Potensi resiko penerapan SKKNI terhadap terjadinya perselisihan;
- c. Potensi dampak penerapan SKKNI terhadap peningkatan daya saing di pasar kerja global;
- d. Potensi dampak penerapan SKKNI terhadap perkembangan sektor, sub sektor atau daerah;
- e. Kesiapan infrastruktur penerapan SKKNI, baik di bidang pelatihan kerja maupun di bidang sertifikasi kompetensi kerja.

Semakin tinggi resiko potensi penerapan SKKNI dan semakin siap kondisi infrastruktur penerapannya, semakin layak suatu SKKNI diberlakukan secara wajib. Pemberlakuan SKKNI secara wajib dapat dilakukan secara bertahap, sesuai dengan perkembangan kesiapan infrastrukturnya. Selebihnya dapat diberlakukan secara sukarela. Pemberlakuan SKKNI, baik secara wajib dan terlebih-lebih yang diberlakukan secara sukarela, sebaiknya disertai dengan pengembangan sistem insentif bagi stakeholder pengguna kompetensi maupun produsen kompetensi.

B. Pembinaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pembinaan pelatihan kerja ditujukan kearah peningkatan relevansi, kualitas, efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja serta perluasan akses masyarakat terhadap pelatihan kerja.

1. Peningkatan Relevansi Pelatihan Kerja

Peningkatan relevansi pelatihan kerja ditujukan kearah terselenggaranya pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan atau dunia industri. Dengan demikian, lulusan pelatihan akan employable, artinya mudah mendapatkan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun mandiri, terutama bagi mereka yang berstatus pencari kerja. Bagi mereka yang sudah bekerja, dengan mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi, mereka dapat bekerja lebih produktif.

Untuk maksud tersebut di atas, pembinaan pelatihan difokuskan pada :

- a. Ketepatan jenis dan kemasan program pelatihan;
- b. Ketepatan dan keluasan jejaring kerjasama LPK dengan mitra kerja, terutama dengan perusahaan dan lembaga bursa/lembaga penempatan tenaga kerja;
- c. Ketepatan dan keluasan jejaring informasi pelatihan di LPK.

2. Peningkatan Kualitas Pelatihan Kerja

Untuk peningkatan kualitas, pembinaan pelatihan kerja ditujukan kearah terselenggaranya pelatihan kerja berbasis SKKNI, baik dengan kemasan kualifikasi, kemasan okupasi maupun kemasan klaster kompetensi. Dengan demikian, setiap pelatihan kerja dapat menghasilkan lulusan yang kompeten. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pelatihan, pembinaan pelatihan kerja difokuskan pada penguatan komponen pelatihan sebagai berikut :

- a. Ketepatan dan kelengkapan perangkat lunak (*software*) pelatihan. Seperti misalnya kurikulum dan silabus, modul dan materi pelatihan, metoda pelatihan, metoda penilaian dan sebagainya;
- b. Ketepatan dan kelengkapan fasilitas dan sarana (*hardware*) pelatihan, sesuai dengan program pelatihannya, seperti misalnya mesin dan peralatan, alat bantu/peraga pelatihan, dan sebagainya;
- c. Kompetensi dan dedikasi SDM (*brainware*) pelatihan, seperti misalnya instruktur dan tenaga kepelatihan lainnya. Profesi keinstrukturan dan tenaga kepelatihan lainnya, perlu dikembangkan sebagai profesi yang memiliki jenjang kualifikasi dan jenjang karier serta rekognisi yang jelas.
- d. Kecukupan biaya pelatihan, baik untuk penyelenggaraan pelatihan maupun untuk operasional lembaga pelatihan kerja;
- e. Kredibilitas dan akuntabilitas manajemen lembaga pelatihan kerja, baik secara teknis, administratif maupun finansial.

3. Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Pelatihan

Pelatihan adalah investasi SDM yang tidak murah. Oleh karena itu pelatihan kerja harus dikelola secara efektif dan efisien. Pembinaan untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi pelatihan kerja ini difokuskan pada :

- a. Peningkatan kepemimpinan;
- b. Pengembangan perencanaan strategis;
- c. Peningkatan orientasi dan fokus pada pasar kerja dan pelanggan;
- d. Peningkatan pengelolaan informasi dan pengukuran kinerja;
- e. Peningkatan fokus pada karyawan, terutama kompetensi, karier dan kesejahteraannya;

- f. Peningkatan kualitas proses manajemen, antara dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu.

4. Peningkatan Kredibilitas Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), adalah penyelenggara pelatihan kerja. Sejauh mana relevansi, kualitas, efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja, sangat tergantung pada kredibilitas LPK. Peningkatan kredibilitas LPK dapat dilakukan melalui penguatan keseluruhan komponen pelatihan sebagaimana diuraikan di atas. Pengendaliannya dilakukan melalui perijinan dan akreditasi LPK.

Untuk melindungi kepentingan peserta pelatihan kerja, diperlukan perijinan penyelenggaraan pelatihan kerja untuk jenis dan tingkat program pelatihan tertentu. Terutama pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Swasta. Perijinan ini bersifat wajib dan diberikan oleh Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Persyaratan dan prosedur perijinan pelatihan kerja mengacu pada Permenakertrans Nomor : PER.17/MEN/VII/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

Di samping perijinan, pembinaan kredibilitas LPK juga dilakukan melalui Akreditasi LPK. Akreditasi ini dilakukan untuk memotivasi LPK agar terus berusaha meningkatkan kredibilitasnya dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. LPK yang memiliki akreditasi tinggi, akan meningkatkan citra LPK di mata masyarakat. Dengan demikian, akreditasi ini dapat menjadi alat promosi LPK. Akreditasi LPK bersifat sukarela dan dilakukan oleh Lembaga Akreditasi LPK (LA-LPK) yang dibentuk dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Persyaratan dan prosedur akreditasi LPK mengacu pada Pedoman Akreditasi LPK Nomor : 01/LA-LPK/2008 tahun 2008 dari LA-LPK.

5. Perluasan Akses Masyarakat Untuk Mengikuti Pelatihan

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. Untuk dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk hidup layak, diperlukan kompetensi kerja, yang dapat diperoleh melalui pelatihan kerja. Dengan demikian, setiap tenaga kerja juga berhak untuk dapat mengikuti pelatihan kerja.

Pemerintah dan Pemerintah Daerah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, berkewajiban untuk mengusahakan agar masyarakat dapat dengan mudah dan murah mengakses pelatihan kerja yang dibutuhkan. Dalam rangka ini, fokus pembinaan pelatihan ditujukan pada :

- a. Penyediaan infrastruktur pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha di daerah setempat.

- b. Penyediaan biaya pelatihan yang memadai, baik untuk penyelenggaraan pelatihan maupun untuk operasi LPK.
- c. Peningkatan partisipasi masyarakat dan perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, diantaranya melalui pengembangan sistem insentif.

C. Pembinaan Sertifikasi Kompetensi

Esensi sertifikasi kompetensi adalah penjaminan mutu kompetensi dan pemeliharaan kompetensi. Untuk itu maka sertifikasi kompetensi harus dilaksanakan berdasarkan kaidah atau prinsip dasar tertentu. Pembinaan sertifikasi kompetensi ditujukan pada terpenuhinya kaidah atau prinsip dasar sertifikasi kompetensi yaitu terukur, obyektif, tertelusur dan akuntabel. Di samping itu, pembinaan sertifikasi kompetensi juga ditujukan pada perluasan akses masyarakat terhadap sertifikasi kompetensi.

Untuk mencapai tujuan di atas, pembinaan sertifikasi kompetensi difokuskan pada :

1. Penguatan Infrastruktur Sertifikasi Kompetensi

Terlaksananya sertifikasi yang terukur, obyektif, tertelusur, akuntabel dan menjamin mutu kompetensi, sangat tergantung pada kondisi infrastruktur sertifikasi kompetensi di setiap bidang dan jenis profesi. Penguatan infrastruktur sertifikasi difokuskan pada :

- a. Ketepatan standar kompetensi yang digunakan sebagai acuan sertifikasi. Oleh karena itu, setiap standar kompetensi yang akan digunakan sebagai acuan sertifikasi harus diverifikasi terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya;
- b. Ketepatan pengemasan sertifikasi kompetensi, baik yang kemasannya kualifikasi, okupasi maupun klaster kompetensi;
- c. Ketepatan materi dan metoda uji kompetensi, baik validitas, reliabilitas maupun obyektivitasnya;
- d. Ketepatan fasilitas dan sarana uji kompetensi;
- e. Ketepatan dan profesionalisme asesor kompetensi, sesuai dengan bidang dan jenis profesinya;
- f. Obyektivitas sistem penilaian kompetensi untuk penentuan kompeten atau belum kompeten;
- g. Kredibilitas kelembagaan sertifikasi kompetensi (LSP dan TUK), baik organisasi, personil, program maupun manajemennya.

Penguatan infrastruktur sertifikasi kompetensi di daerah terutama ditujukan pada tersedianya TUK yang memenuhi persyaratan verifikasi LSP, serta tersedianya Asesor Kompetensi yang telah bersertifikat dari BNSP. Hal ini penting agar sertifikasi kompetensi dapat diselenggarakan di

daerah terdekat. Pembentukan TUK dan pelatihan serta sertifikasi asesori kompetensi mengacu pada Pedoman BNSP.

2. Perluasan Akses Masyarakat Terhadap Sertifikasi Kompetensi

Setiap tenaga kerja, terlebih-lebih yang telah mengikuti pelatihan kerja, berhak untuk mengikuti sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan bidang dan jenis profesinya. Untuk itu, Pemerintah, Pemerintah Daerah, wajib mengusahakan agar tenaga kerja di wilayahnya dapat mengakses sertifikasi kompetensi secara mudah dan murah. Demikian pula bagi perusahaan, juga wajib mengusahakan agar karyawannya dapat mengakses sertifikasi kompetensi dengan mudah dan murah.

Untuk maksud tersebut, upaya perluasan akses masyarakat terhadap sertifikasi kompetensi difokuskan pada:

- a. Penyediaan infrastruktur sertifikasi kompetensi pada tingkat wilayah terdekat, terutama TUK dan Asesor Kompetensi;
- b. Penyediaan biaya sertifikasi kompetensi secara gratis atau bersubsidi.

3. Pengembangan Rekognisi Kompetensi

Rekognisi kompetensi merupakan daya tarik dan sekaligus pemicu minat masyarakat untuk mengikuti sertifikasi kompetensi. Rekognisi ini dapat diberikan dalam bentuk materiil dan atau non materiil. Dalam bentuk materiil seperti misalnya berupa gaji, upah, bonus dan atau penghasilan lainnya. Dalam bentuk non materiil seperti misalnya penugasan, pendidikan dan pelatihan, karier, penghargaan dan atau kesempatan pengembangan diri lainnya.

Upaya pengembangan rekognisi kompetensi difokuskan pada :

- a. Sosialisasi pentingnya kompetensi untuk peningkatan produktivitas dan daya saing, perkembangan usaha, pertumbuhan ekonomi serta peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Sosialisasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen masyarakat akan pentingnya pengembangan sertifikasi kompetensi;
- b. Pengintegrasian sertifikasi kompetensi dalam sistem rekrutmen, sistem pendidikan dan pelatihan, sistem karier dan sistem remunerasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta;
- c. Pengembangan sistem insentif bagi instansi dan atau perusahaan yang menerapkan rekognisi kompetensi dalam sistem manajemen dan pengembangan SDM di lingkungannya.

Pemerintah, Pemerintah Daerah dan Perusahaan, menjadi aktor utama dalam pengembangan rekognisi kompetensi dan dapat memulainya di instansi atau perusahaan masing-masing.

D. Pembinaan Lembaga Pendukung Sislatkernas

Pelaksanaan Sislatkernas melibatkan lembaga pelaksana dan lembaga pembina. Lembaga pelaksana terdiri dari lembaga standarisasi kompetensi, lembaga pelatihan kerja dan lembaga sertifikasi profesi. Sedangkan lembaga pembina terdiri dari, Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, Badan nasional Sertifikasi Profesi, Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional, Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Tentang acuan untuk pembinaan lembaga pelaksana Sislatkernas telah diuraikan dalam bagian terdahulu. Sedangkan pembinaan terhadap lembaga pembina sebagai pendukung terhadap lembaga pelaksana, akan diuraikan acuannya sebagai berikut :

1. Lembaga Akreditasi lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK)

LA-LPK adalah lembaga independen yang dibentuk dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.225/MEN/2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, atas amanat UU.No.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LA-LPK berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, LA-LPK mempunyai fungsi :

- a. Menyusun kebijakan akreditasi LPK;
- b. Mengembangkan sistem akreditasi LPK;
- c. Melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan sistem akreditasi LPK;
- d. Mengembangkan kerjasama internasional antar lembaga akreditasi pelatihan kerja.

Keanggotaan LA-LPK terdiri dari unsur pemerintah dan unsur masyarakat yang dipilih berdasarkan keahlian dan profesionalismenya. Keanggotaan dari unsur masyarakat terdiri dari asosiasi LPK, asosiasi perusahaan, asosiasi profesi, atau pakar di bidang pelatihan kerja. LA-LPK bekerja melalui Komite Akreditasi yang dibentuk di tingkat Nasional maupun di tingkat Daerah.

Pembinaan terhadap LA-LPK ditujukan pada terselenggaranya akreditasi LPK secara kredibel dan akuntabel serta kemudahan akses bagi LPK untuk mengikuti akreditasi dari LA-LPK. Untuk maksud tersebut, pembinaan LPK difokuskan pada :

- a. Terjaminnya kualitas sistem akreditasi LPK yang terukur, tertelusur, obyektif dan akuntabel;
- b. Kokohnya kelembagaan LPK, terutama Komite Akreditasi yang dibentuk di tingkat nasional maupun daerah;
- c. Terjaminnya kompetensi dan profesionalisme Asesor Akreditasi sesuai dengan standar kompetensi asesor akreditasi LPK;
- d. Perluasan jaringan pelayanan akreditasi LPK sampai ke daerah-daerah, terutama daerah yang padat LPK;
- e. Kemudahan LPK mengakses pelayanan akreditasi baik dari segi persyaratan maupun biaya.

2. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

BNSP adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor.23 Tahun 2004 atas amanat UU.No.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. BNSP merupakan lembaga yang independen dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada Presiden. BNSP bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP).

Keanggotaan BNSP terdiri dari unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Susunan keanggotaan BNSP terdiri dari 1 orang Ketua merangkap anggota, 1 orang Wakil Ketua merangkap anggota dan sebanyak-banyaknya 23 orang Anggota. Keanggotaan BNSP diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk masa kerja 5 tahun. BNSP bekerja melalui Komisi-Komisi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan.

Pembinaan terhadap BNSP ditujukan ke arah terselenggaranya sistem sertifikasi kompetensi yang menjamin mutu kompetensi dan pemeliharaan kompetensi. Di samping itu, pembinaan BNSP juga ditujukan ke arah perluasan akses masyarakat terhadap pelayanan sertifikasi kompetensi. Untuk maksud tersebut, pembinaan BNSP difokuskan pada:

- a. Terjaminnya kualitas sistem sertifikasi kompetensi yang terukur, tertelusur, obyektif dan akuntabel;
- b. Kokohnya kelembagaan dan kredibilitas BNSP, terutama dalam memberikan lisensi kepada LSP-LSP pada setiap sektor atau bidang profesi;
- c. Peningkatan kapasitas dan efektivitas sistem pengendalian pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh LSP;
- d. Terjaminnya kompetensi dan profesionalisme Asesor Akreditasi sesuai dengan standar kompetensi asesor akreditasi LSP;
- e. Perluasan jaringan pelayanan sertifikasi kompetensi sampai ke daerah-daerah;

Dalam rangka memperluas jaringan pelayanan dan pengendalian sertifikasi kompetensi di daerah, di sejumlah daerah propinsi telah dibentuk Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Propinsi (BKSP). BKSP dibentuk oleh Gubernur sebagai lembaga mitra kerja BNSP di daerah, yang memiliki hubungan koordinatif dan konsultatif dengan BNSP. Persyaratan dan prosedur pembentukan BKSP mengacu pada Pedoman BNSP

3. Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional (LKPKN)

LKPKN adalah lembaga non struktural yang dibentuk dengan Keputusan Presiden atas amanat UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LKPKN bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam penetapan kebijakan pelatihan kerja nasional serta mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja nasional dimaksud. Namun demikian, sampai dengan saat ini, LKPKN ini belum terbentuk.

Sebelum lahirnya LKPKN, selama ini terdapat lembaga pendukung pelatihan kerja nasional dengan nama Dewan Pelatihan Kerja Nasional (DPKN). Dewan ini dibentuk dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan bertugas memberikan saran dan pertimbangan sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan di bidang pelatihan kerja nasional. DPKN ini akan tidak diperlukan lagi bila LKPKN telah terbentuk.

Apabila LKPKN telah terbentuk, maka pembinaan LKPKN akan ditujukan pada terwujudnya koordinasi dan sinergi pelatihan kerja yang optimal, baik pada tataran kebijakan maupun pada tataran pelaksanaannya di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, pembinaan LKPKN difokuskan pada :

- a. Harmonisnya berbagai kebijakan di bidang pelatihan, standarisasi dan sertifikasi kompetensi di berbagai sektor dan daerah;
- b. Terwujudnya sistem koordinasi pembinaan dan pelaksanaan pelatihan yang efektif di tingkat nasional maupun di tingkat daerah;
- c. Kokohnya jaringan kelembagaan LKPKN sampai ke tingkat daerah (LKPKD).

4. Pemerintah

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah pembina umum Sislatkernas. Tugasnya merumuskan dan menetapkan norma, standar, kebijakan dan pedoman umum tentang pelaksanaan Sislatkernas secara nasional. Sementara itu, Departemen atau Lembaga Teknis Sektor berperan sebagai pembina teknis terhadap pelaksanaan Sislatkernas di

sektor masing-masing. Pembinaan teknis Sislatkernas di setiap sektor mengacu pada norma, standar, kebijakan dan pedoman umum yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pembina umum.

Pembinaan terhadap Pemerintah, baik Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun Departemen/Lembaga Teknis Sektoral ditujukan pada terwujudnya sistem pembinaan Sislatkernas yang efektif dan efisien, baik yang bersifat pembinaan umum maupun pembinaan teknis. Untuk maksud tersebut, pembinaan terhadap Pemerintah difokuskan pada :

- a. Terjaminnya sistem perumusan norma, standar, kebijakan dan pedoman pelaksanaan Sislatkernas yang terukur, tertelusur, objektif dan akuntabel;
- b. Penguatan kapasitas dan kredibilitas Pemerintah sebagai pembina umum dan pembina teknis Sislatkernas secara nasional;
- c. Penguatan kapasitas dan kredibilitas Pemerintah dalam mengembangkan kerjasama kesetaraan dan saling pengakuan di bidang pelatihan kerja, serta standarisasi dan sertifikasi kompetensi dengan negara lain, baik secara bilateral maupun secara multilateral;

5. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah, baik Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota, sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi, Dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, adalah Pembina Lapangan pelatihan kerja di wilayah masing-masing. Acuan pembinaan yang digunakan adalah peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh Pemerintah, baik yang bekedudukan sebagai Pembina Umum maupun Pembina Teknis pelatihan kerja.

Pembinaan terhadap Pemerintah Daerah ditujukan pada terlaksananya Sislatkernas di daerah propinsi maupun di daerah kabupaten/kota, secara efektif, efisien dan berkualitas. Dengan demikian, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh berbagai LPK di daerah, baik LPK pemerintah maupun swasta, dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, employable dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, pembinaan terhadap Pemerintah Daerah difokuskan pada :

- a. Penguatan kapasitas dan kredibilitas Pemerintah Daerah sebagai pembina lapangan Sislatkernas di wilayah masing-masing;

- b. Penguatan kapasitas dan kredibilitas Pemerintah Daerah dalam memobilisasi partisipasi masyarakat dan perusahaan dalam pelaksanaan Sislatkernas di wilayah masing-masing.

E. Pembinaan Pendanaan Sislakernas

Pendanaan Sislatkernas bersumber dari APBN, APBD dan Sumber Lain yang sah. Dana Sislatkernas digunakan untuk kegiatan pembinaan maupun kegiatan penyelenggaraan Sislatkernas, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Lingkup kegiatan pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas dimaksud meliputi :

1. Kegiatan Pembinaan

Kegiatan pembinaan Sislatkernas meliputi kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan infrastruktur dan kelembagaan Sislatkernas. Kegiatan tersebut antara lain :

- a. Pengembangan SKKNI dan KKNi;
- b. Pengembangan Standar Pelatihan Kerja Berbasis SKKNI dan KKNi;
- c. Penguatan kapasitas dan kredibilitas Lembaga Pelatihan Kerja;
- d. Pengembangan sistem dan skema sertifikasi kompetensi;
- e. Penguatan kapasitas dan kredibilitas lembaga sertifikasi profesi;
- f. Pengembangan rekognisi kompetensi di dalam maupun di luar negeri;
- g. Harmonisasi regulasi di bidang pelatihan, standarisasi dan sertifikasi Kompetensi;
- h. Penguatan kapasitas dan kredibilitas lembaga pendukung Sislatkernas;
- i. Pengembangan sistem Informasi dan penguatan sistem pengelolaan Sislatkernas.

2. Kegiatan Penyelenggaraan

Kegiatan penyelenggaraan Sislatkernas meliputi kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Pelatihan Kerja di LPK ;
- b. Pelaksanaan Pelatihan/Pemagangan di Perusahaan;
- c. Pelaksanaan sertifikasi Kompetensi di LSP/TUK.

Pembinaan pendanaan Sislatkernas ditujukan ke arah tersedianya dana secara kecukupan dan berkelanjutan serta penggunaannya secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, pembinaan pendanaan Sislatkernas difokuskan penggalian sumber dana dan efektivitas penggunaan dana sebagai berikut :

a. Sumber Dana APBN

Pendanaan Sislatkernas yang bersumber dari APBN berasal dari :

- a. Penerimaan pajak nasional;

- b. Penerimaan negara bukan pajak;
- c. Bantuan untuk dan atau pinjaman Pemerintah.

Penggunaan dana dari sumber APBN difokuskan untuk kegiatan yang berkaitan dengan :

- a. Pembinaan Sislatkernas secara nasional, termasuk keterkaitannya dengan kerjasama internasional;
- b. Penyelenggaraan Sislatkernas untuk bidang profesi yang sangat diperlukan, atau bersifat rintisan, yang belum dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah atau Masyarakat;
- c. Pelaksanaan tugas dekonsentrasi;
- d. Pelaksanaan tugas perbantuan.

b. Sumber Dana APBD

Pendanaan Sislatkernas yang bersumber dari APBD berasal dari :

- a. Dana Alokasi Umum dari Pemerintah;
- b. Pendapatan Asli Daerah;
- c. Bantuan untuk dan atau pinjaman Pemerintah Daerah.

Penggunaan dana dari sumber APBD difokuskan untuk kegiatan yang berkaitan dengan :

- a. Pembinaan Sislatkernas di daerah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab otonomi daerah di bidang pelatihan kerja;
- b. Penyelenggaraan Sislatkernas untuk bidang profesi yang sangat diperlukan, atau bersifat rintisan, yang belum dapat dilakukan oleh Masyarakat;
- c. Penyelenggaraan Sislatkernas bagi kelompok marginal;
- d. Pelaksanaan tugas perbantuan.

c. Sumber Dana Lain

Pendanaan Sislatkernas dari Sumber Lain berasal dari :

- a. Anggaran perusahaan;
- b. Anggaran LPK Swasta;
- c. Anggaran LSP;
- d. Anggaran organisasi masyarakat;
- e. Anggaran orang per orang.

Penggunaan dana dari Sumber Lain difokuskan untuk kegiatan yang berkaitan dengan :

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas di perusahaan;
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas di LPK Swasta;
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas di LSP.

Pembinaan pendanaan Sislakernas secara lebih rinci mengacu pada **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional**

BAB V

MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN

A. Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Sislatkernas dilakukan di tingkat nasional, sektoral dan daerah. Monitoring dilakukan untuk mengetahui kelancaran dan perkembangan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Sislatkernas, baik yang bersifat pembinaan maupun yang bersifat penyelenggaraan. Monitoring ini dilakukan untuk keperluan pengendalian pelaksanaan Sislatkernas agar sesuai dengan yang direncanakan atau diprogramkan.

Monitoring pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas difokuskan pada kegiatan di bidang standarisasi kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, serta sertifikasi kompetensi dan rekognisi kompetensi. Monitoring pelaksanaan Sislatkernas dilakukan pada tingkat nasional, sektoral maupun regional.

Monitoring pelaksanaan Sislatkernas secara nasional dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Pembina Umum. Monitoring pelaksanaan Sislatkernas secara sektoral dilakukan oleh Departemen/Lembaga Teknis Setor terkait sebagai Pembina Teknis. Monitoring pelaksanaan sislatkernas secara regional dilakukan oleh Pemerintah Propinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota sesuai dengan wilayahnya.

B. Evaluasi

Evaluasi pelaksanaan Sislatkernas dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembinaan dan penyelenggaraan Sislatkernas yang dilakukan baik oleh para Pembina maupun Pelaksana. Evaluasi dilakukan seobyektif mungkin berdasarkan data dan informasi yang selengkap mungkin. Data dan informasi dimaksud dapat diperoleh melalui hasil monitoring maupun pelaporan. Komponen Sislatkernas yang perlu dievaluasi efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya meliputi pengembangan standarisasi kompetensi kerja, pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan sertifikasi kompetensi kerja.

1. Evaluasi Pelaksanaan Standarisasi Kompetensi Kerja.

Evaluasi pelaksanaan standarisasi kompetensi kerja difokuskan pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembinaan maupun program penyelenggaraan standarisasi kompetensi kerja. Efektivitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja dapat dilihat dari pencapaian hasil (out-put) serta dampak (out-come) pelaksanaan program terhadap

pencapaian tujuan program standarisasi kompetensi. Sedang efisiensi pelaksanaan standarisasi kompetensi dapat dilihat dari sumberdaya (input) yang digunakan untuk pelaksanaan program pembinaan maupun program pelaksanaan standarisasi kompetensi, terutama in-put biaya.

Sesuai dengan tujuan dan sasaran pengembangan standarisasi kompetensi kerja, maka efektivitas program pengembangan standarisasi kompetensi kerja dapat diukur dari out-put dan out-come program sebagai berikut :

- a. Kemantapan dan keluasan jaringan kelembagaan pengembangan SKKNI, baik secara sektoral maupun regional;
- b. Bidang, jenis dan kualifikasi profesi yang telah memiliki SKKNI;
- c. Jumlah SKKNI yang telah dibakukan dan ditetapkan pada setiap bidang, dan jenis profesi;
- d. Jumlah SKKNI yang telah diberlakukan atau diterapkan, baik di bidang pelatihan maupun di bidang sertifikasi kompetensi.

Sedangkan efisiensi pengembangan standarisasi kompetensi kerja dapat diukur dari biaya yang digunakan untuk menghasilkan stiap out-put/out-come program pembinaan dan penyelenggaraan standarisasi kompetensi kerja.

2. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sebagaimana evaluasi terhadap pelaksanaan standarisasi kompetensi kerja, evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi juga difokuskan pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembinaan maupun program penyelenggaraan pelatihan kerja. Efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilihat dari pencapaian hasil (out-put) serta dampak (out-come) pelaksanaan program terhadap pencapaian tujuan program dan sasaran program. Sedang efisiensi pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilihat dari sumberdaya (in-put) yang digunakan untuk pelaksanaan program pembinaan maupun program pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, terutama in-put biaya.

Sesuai dengan tujuan dan sasaran pengembangan pelatihan berbasis kompetensi, maka efektivitas program pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dapat diukur dari out-put dan out-come program sebagai berikut:

- a. Jumlah LPK yang telah diberi pembinaan;
- b. Jumlah LPK yang telah menerapkan CBT;
- c. Jumlah LPK yang telah memiliki akreditasi;
- d. Proporsi LPK menurut bidang/kejuruan pelatihan;

- e. Keluasan penyebaran LPK menurut wilayah propinsi dan kabupaten/kota;
- f. Jumlah lulusan LPK yang bersertifikat pelatihan;
- g. Jumlah lulusan LPK yang bersertifikat kompetensi;
- h. Proporsi lulusan LPK menurut bidang/kejuruan pelatihan;
- i. Tingkat penyerapan lulusan LPK dalam lapangan kerja;
- j. Tingkat kesesuaian pekerjaan lulusan LPK dengan bidang/kejuruan dan tingkat pelatihan yang diikuti;
- k. Tingkat produktivitas lulusan LPK dalam bekerja.

Sedangkan efisiensi pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dapat diukur dari biaya yang digunakan untuk menghasilkan setiap out-put/out-come program pembinaan atau penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.

3. Evaluasi Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi

Sejalan dengan evaluasi terhadap pelaksanaan standarisasi kompetensi kerja dan pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi difokuskan pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pembinaan maupun program penyelenggaraan sertifikasi kompetensi. Efektivitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja dapat dilihat dari pencapaian hasil (out-put) serta dampak (out-come) pelaksanaan program terhadap pencapaian tujuan program dan sasaran program. Sedang efisiensi pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilihat dari sumberdaya (in-put) yang digunakan untuk pelaksanaan program pembinaan maupun program pelaksanaan sertifikasi kompetensi, terutama in-put biaya.

Sesuai dengan tujuan dan sasaran pengembangan sertifikasi kompetensi, maka efektivitas program pengembangan sertifikasi kompetensi kerja dapat diukur dari out-put dan out-come program sebagai berikut :

- a. Jumlah LSP yang telah berlisensi dari BNSP;
- b. Jumlah TUK yang telah mendapat verifikasi LSP;
- c. Jumlah Asesor Akreditasi dan Asesor Kompetensi yang telah bersertifikat BNSP;
- d. Proporsi LSP menurut bidang/jenis profesi yang telah memiliki SKKNI;
- e. Keluasan penyebaran LSP/TUK/Asesor Kompetensi menurut wilayah propinsi dan kabupaten/kota;
- f. Jumlah tenaga kerja yang mengikuti uji kompetensi;
- g. Jumlah tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan bersertifikat kompetensi;
- h. Proporsi tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi berdasarkan bidang/jenis profesi;

- i. Tingkat rekognisi kompetensi dalam penerimaan karyawan;
- j. Tingkat rekognisi kompetensi dalam sistem karier karyawan;
- k. Tingkat rekognisi dalam sistem remunerasi.

Mengenai efisiensi pelaksanaan program pembinaan dan penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dapat diukur dari biaya yang digunakan untuk menghasilkan setiap out-put/out-come program pembinaan atau penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.

Efektivitas dan efisiensi pengembangan Sislakernas dapat diukur dengan rumus produktivitas sebagai berikut :

- a. **Efektif** : bila out-put/out-come yang dicapai sesuai dengan rencana.
- b. **Efisien** : bila in-put/biaya yang digunakan lebih kecil dari rencana.
- c. **Produktif** : 1) bila dengan in-put /biaya seperti yang direncanakan dapat menghasilkan out-put/out-come melebihi rencana.
2) bila dengan in-put/biaya yang lebih kecil dapat menghasilkan out-put/out-come seperti yang direncanakan.

Evaluasi pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan Sislakernas di bidang standarisasi kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, serta sertifikasi kompetensi dan rekognisi kompetensi, dilakukan pada tingkat nasional, sektoral maupun regional.

Evaluasi pelaksanaan Sislakernas secara nasional dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Pembina Umum. Evaluasi pelaksanaan Sislakernas secara sektoral dilakukan oleh Departemen/Lembaga Teknis Setor terkait sebagai Pembina Teknis. Evaluasi pelaksanaan sislakernas secara regional dilakukan oleh Pemerintah Propinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota sesuai dengan wilayahnya.

C. Pelaporan

Pelaporan merupakan tugas dan kewajiban setiap organisasi. Pada dasarnya setiap satuan organisasi wajib membuat pelaporan kepada satuan organisasi di atasnya dan atau kepada stekeholders dan bahkan kepada masyarakat. Laporan disampaikan secara periodik atau sewaktu-waktu. Laporan periodik dilakukan secara bulanan, triwulanan, semesteran dan atau tahunan. Laporan berisi data dan informasi tentang kondisi dan situasi, program dan kegiatan serta pencapaian hasilnya, kendala dan masalah yang dihadapi serta saran dan

program pengembangan ke depan. Pelaporan di samping berfungsi sebagai pertanggung-jawaban pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi, juga berfungsi sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Pelaporan pelaksanaan Sislatkernas, dilakukan baik oleh instansi Pelaksana maupun instansi Pembina secara hierarkhis. Instansi Pelaksana, seperti misalnya Komite RSKKNI, LPK Pemerintah maupun Swasta, LSP, wajib membuat laporan kepada instansi Pembina masing-masing. Pemerintah Kabupaten/Kota sebagai Pembina Lapangan, membuat laporan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi Pembina Umum dengan tembusan kepada Gubernur/Pemerintah Propinsi sebagai instansi Pembina Lapangan tingkat propinsi. Selanjutnya Gubernur/Pemerintah Propinsi membuat laporan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi Pembina Umum, dengan tembusan kepada Departemen/Lembaga Teknis sektoral terkait selaku instansi Pembina Teknis. Demikian pula, Departemen/Lembaga Teknis Sektoral, sebagai instansi Pembina Teknis, membuat laporan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi Pembina Umum.

Laporan Bulanan berisi laporan perkembangan pelaksanaan kegiatan pembinaan dan atau penyelenggaraan Sislatkernas yang dilakukan oleh instansi/organisasi atau di wilayah intansi/organisasi yang membuat laporan. Laporan Triwulanan berisi resume perkembangan pelaksanaan pembinaan dan atau penyelenggaraan Sislatkernas selama periode Triwulan Pelaporan, serta evaluasi pencapaian efektivitas dan efisiensinya. Seperti halnya Laporan Triwulanan, Laporan Semesteran dan Laporan Tahunan, berisi resume perkembangan dan evaluasi pencapaian efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pembinaan dan atau penyelenggaraan Sislatkernas selama periode Smester Pelaporan atau Tahun Pelaporan.

Di samping laporan yang bersifat umum dan regular, instansi/organisasi Pelaksana maupun Pembina Sislatkernas, dapat membuat dan atau mewajibkan membuat laporan khusus yang bersifat sewaktu-waktu, sesuai dengan kebutuhan dan urgensi masing-masing. Laporan pelaksanaan Sislatkernas, baik yang regular maupun sewaktu-waktu dapat dibuat dan disampaikan secara manual maupun elektronik. Format laporan pelaksanaan Sislatkernas mengacu pada *Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP:..... Tentang Pedoman Pelaporan Pelaksanaan Sislatkernas.*

BAB VI PENUTUP

Pedoman ini disusun sebagai panduan kepada instansi Pelaksana maupun instansi Pembina Sislatkernas, terutama bagi instansi Pembina dan instansi Pelaksana Sislatkernas di daerah. Pedoman Pelaksanaan Sislatkernas di Daerah ini sengaja dibuat umum, untuk memudahkan memahami konsepsi Sislatkernas serta pelaksanaannya di tingkat nasional maupun di tingkat daerah secara komprehensif. Namun demikian, untuk hal-hal yang lebih bersifat teknis, Pedoman ini juga memberikan referensi peraturan atau pedoman lain yang dapat diacu.

Dengan Pedoman ini, diharapkan para stakeholders Sislatkernas, baik yang berkedudukan sebagai Pembina maupun Pelaksana Sislatkernas, terutama bagi Pembina dan Pelaksana di daerah, dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, efektif dan efisien di bidang pengembangan standarisasi kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi di lingkungan masing-masing. Dengan terlaksananya Sislatkernas secara optimal, dipastikan akan mampu meningkatkan kompetensi, employabilitas dan produktivitas tenaga kerja di daerah yang bersangkutan. Dengan demikian, maka secara bertahap akan dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan rakyat, yang berarti pula mengurangi kemiskinan.

Amien

Jakarta;.....

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Drs. H. Muhaimin Iskandar, M.Si