



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDRAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN
BAGIAN PROYEK SISTEM PENGEMBANGAN STANDARISASI**

KKNI

**KERANGKA KUALIFIKASI
NASIONAL INDONESIA**



**LEMBAGA PENELITIAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG
(LPPM – ITB)**

2002

KATA PENGANTAR

Memasuki era global membawa dampak ganda, disatu sisi era ini membuka kesempatan kerja sama yang seluas-luasnya antar negara,namun disisi lain membawa pesaingan yang semakin ketat dan tajam. Menyadari akan tantangan dan sekaligus peluang tersebut, perlu secara bersama dirumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia indonesia. Membangun sumber daya manusia pada dasarnya adalah membangun masa depan bangsa karena kejayaan negara dan bangsa bukan diukur dari kekayaan tanah airnya melainkan lebih oleh unggul tidaknya sumber daya manusianya.

Membangun sistem pendidikan dan pelatihan yang didasarkan kepada kemajuan dunia, merupakan upaya strategis membangun bangsa dan negara kemasa depan. Persiapan yang baik akan memungkinkan generasi penerus bangsa mendapat kemudahan untuk mengembangkan kompetensinya selama menjalani masa pendidikan dan pelatihan,sehingga benar-benar siap berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan. Untuk itu sebagai landasan acuan pengembangan program pendidikan dan pelatihan perlu dirumuskan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan Indonesia masa kini dan siap menyongsong masa datang yang penuh dengan gelombang globalisasi.

Untuk mencapai maksud diatas perlu dilakukan penelaahan atas kebijakan, peraturan dan perundang-undangan yang relevan dan pengkajian terhadap pengembangan program pendidikan dan pelatihan di negara- negara yang telah siap memasuki era global. Didalam rangka pelaksanaan penyusunan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, dilakukan pendekatan dan sistematika sebagai berikut:

- Studi pendahuluan, dimana dilakukan studi dengan arah dan sasaran mendapatkan pemahaman dan penjabaran tentang Kerangka Kualifikasi Nasional.
- Pengumpulan pustaka dan informasi tentang standardisasi kompetensi dan Kerangka Kualifikasi Nasional negara-negara lain, maupun wacana/ pemikiran tentang standar kompetensi dan kerangka kualifikasi berkembang didalam negeri.

- Pengumpulan informasi tentang jenjang jabatan di industri dan kualifikasi tenaga kerja nasional.
- Penelaahan dan kajian terhadap informasi dan pustaka yang dikumpulkan dari berbagai sumber dan menyusun landasan dan kerangka perumusan kualifikasi.
- Perumusan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang kemudian hasilnya disampaikan dan didiskusikan pada workshop yang menghasilkan Rancangan Kerangka Kerja Kualifikasi Nasional Indonesia.
- Perumusan akhir Rancangan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Semoga rancangan yang disampaikan ini merupakan hasil pemikiran untuk melangkah kedepan guna membangun masa depan bangsa.

Bandung, Desember 2002

**Lembaga Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat
Institut Teknologi Bandung**

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata pengantar.....	i
Daftar isi.....	iii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Taxonomi Bloom.....	2
1.2. Sistem pendidikan dan Pelatihan di Indonesia.....	3
1.2.1. Pendidikan Dasar.....	3
1.2.2. Pendidikan Tingkat Lanjutan.....	4
1.2.3. Pendidikan Tinggi.....	4
II. PEMAHAMAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL...	6
2.1. Pemahaman Dasar.....	6
2.2. Kerangka Kualifikasi Beberapa Negara.....	8
2.2.1. Eropa.....	8
2.2.2. New Zealand.....	9
2.2.3. Australia.....	11
2.2.4. Malaysia/Inggris.....	16
2.3. Penelaahan Kerangka Kualifikasi Beberapa Negara.....	16

2.4. Gambaran Kualifikasi da Indonesia.....	17
III. KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI) BERBASISKAN KOMPETENSI.....	18
3.1 Standar Kompetensi.....	19
3.2 Kualifikasi jabatan.....	20
3.3 Pengembangan kualifikasi jabatan.....	21
3.4 Pemaketan standar kompetensi menjadi kualifikasi.....	22
3.5.1. Jenjang jabatan industri.....	23
3.6. Kualifikasi tenaga kerja.....	24
3.6.1. Berdasar fungsi.....	24
3.6.2. Berdasar kompetensi.....	24
3.6.3. Kualifikasi yang Berkembang di Indonesia.....	25
3.7. Arti Penting Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	26
3.8. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.....	27
3.8.1. Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia.....	30
3.8.2. Uraian Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.....	31
3.8.3. Penbandingan Pendidikan dan Pelatihan.....	32
Diagram (Kualifikasi dan Jalur sistem Pendidikan Pelatihan)..	33
Diagram (Jalur sistem Pendidikan dan Pelatihan).....	34
Diagram (Tataran Kualifikasi di Sektor Ketenagalistrikan)....	35
3.9. KESIMPULAN.....	36

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan generasi penerus bangsa memenangkan persaingan global sangat ditentukan oleh efektifitas persiapan yang dilakukan oleh para penanggung-jawab pendidikan dan pelatihan yang diberi amanat oleh rakyat melalui berbagai regulasi/peraturan yang ada. Pekerjaan “membangun sistem pendidikan dan pelatihan” merupakan tantangan yang sangat berat, karena pesatnya akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan semakin kompleksnya tatanan kehidupan dunia. Saat ini telah lahir pula “Knowledge-Based Economy”, yaitu perekonomian yang berbasis pada kemajuan ilmu pengetahuan yang ditandai dengan lahirnya inovasi baru setiap bulan bahkan harian. Disamping itu, globalisasi menyajikan pula tantangan yang tidak kalah beratnya karena mendorong meningkatnya mobilisasi manusia dan barang yang tidak terkendali oleh batas-batas negara dan wilayah. Konsekuensinya, ketergantungan antar negara makin meningkat, termasuk dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan.

Sistem pendidikan dan pelatihan suatu negara tidak dapat lagi terkotak dalam batasan negara yang bersangkutan tetapi harus juga mampu mengakomodir kebutuhan dunia internasional, karena pada akhirnya keluaran dari suatu sistem tersebut akan memasuki pasar kerja global. Untuk mewujudkan “sistem pendidikan dan pelatihan Indonesia yang efektif”, salah satu yang mutlak segera dirumuskan adalah “Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)” yang dapat dijadikan acuan secara nasional mencakup tingkat pusat maupun di daerah, diterapkan diberbagai sektor, sebagai dasar pengembangan program pendidikan dan pelatihan. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia mempersyaratkan perlu adanya jalur pengembangan sehingga tenaga tenaga profesi secara terus menerus memiliki kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kompetensinya.

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia, akan menguntungkan semua pihak, baik bagi diri yang bersangkutan yang akan berarti meningkatkan tanggung jawab dan wewenang di pekerjaannya, sedang bagi negara akan berarti peningkatan produktivitas nasional dan daya saing bangsa. Kita sadari bersama bahwa Indonesia selama ini, dalam mengejar peningkatan produktivitas didasarkan dan berfokus pada peningkatan investasi modal dan kurang berorientasi dalam peningkatan investasi sumber daya manusia.

Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia mempersyaratkan perlu adanya jalur pengembangan sehingga memungkinkan tenaga-tenaga profesi untuk secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pengembangan sumber daya manusia pada lazimnya dapat melalui dua jalur yaitu lewat:

- Lembaga Pendidikan Akademis dan Diploma
- Lembaga Pendidikan Pelatihan Kerja (termasuk magang)

Perbedaan utama kedua jalur pengembangan diatas terletak pada penekanan diantara dua aspek saja yakni pengetahuan dan keterampilan. Jalur pendidikan akademis lebih menekankan aspek pengetahuan sedang jalur pendidikan dan pelatihan kerja pada aspek keterampilan. Selama ini kedua jalur pengembangan ini di banyak negara dipisahkan dan bahkan ada negara yang melarang terjadinya pindah jalur. Beberapa negara lainnya sudah ada yang memperlonggar kekangan ini dengan memungkinkan pindah jalur meskipun masih dengan sikap “reserve”. Taxonomi Bloom merinci masing-masing ketiga aspek diatas dalam subaspek-subaspek yang merupakan jabaran gradasi peningkatan kemampuan seseorang. Dengan mengikuti gradasi ini maka dapatlah disusun sebuah jenjang kualifikasi. Dengan adanya Kualifikasi yang bersifat nasional maka akan lebih mudah mengelola sumber daya manusia. Untuk mewujudkan sistem pendidikan dan pelatihan Indonesia yang efektif, salah satu yang perlu dirumuskan adalah KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA untuk dijadikan acuan secara nasional dalam mengembangkan program pendidikan dan pelatihan.

1.1. TAXONOMI BLOOM

Taxonomi Bloom dalam proses pembelajaran manusia, kita mengenal kemampuan dalam tiga aspek yaitu Pengetahuan (Cognitif), Keterampilan (Psychomotor) dan Sikap (Affective).

Jabaran aspek pengetahuan dari taxonomi Bloom mulai dari kemampuan:

- sekedar mengingat data (knowledge)
- memahami dan dapat mendefinisikan masalah dalam bahasa sendiri (comprehension)

- menerapkan konsep dalam situasi situasi baru (application)
- menganalisis yaitu mengenali adanya susunan dan keterkaitan diantara bagian-bagian dari suatu konsep atau barang (analysis)
- mensintesa yaitu menyusun unsur-unsur menjadi konsep baru (synthesis)
- sampai mampu menimbang baik buruk nilai sebuah konsep (evaluation).

Jabaran aspek psychomotor memiliki beberapa subaspek seperti mampu :

- Mampu melaksanakan suatu kegiatan dengan petunjuk inderawi (perception)
- Kesiediaan bertindak secara mental, fisik dan emosi (set)
- Tindakan yang masih belajar(guided response)
- Tindakan yang sudah terkuasai (mechanism)
- Tindakan yang sudah otomatis diluar sadar(complex over response)
- Menyesuaikan tindakan untuk keperluan khusus (adaptation)
- Menciptakan tindakan baru yang lebih baik (origination)

Jabaran aspek Sikap dapat dibagi atas beberapa subaspek :

- Kesiapan dan kesediaan menyimak (receiving phenomena)
- Ikutserta secara aktif (responding to phenomena)
- Pembentukan nilai dalam diri seseorang dari sekedar ikut sampai bersedia secara penuh atau commit (valuing)
- Menyusun nilai-nilai dalam prioritas (organization)
- Memiliki system nilai yang sudah baku (characterisation)

1.2. SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI INDONESIA

Sistem pendidikan di Indonesia dibagi kedalam beberapa tingkatan yang meliputi:

1.2.1. PENDIDIKAN DASAR:

- Pendidikan dasar enam tahun
- Pendidikan lanjutan tingkat pertama, tiga tahun.

Kedua tingkatan pendidikan tersebut merupakan pendidikan dasar sembilan tahun, yang dikenal sebagai wajib belajar sembilan tahun

1.2.2. PENDIDIKAN TINGKAT LANJUTAN:

Pada tingkat lanjutan dibagi menjadi dua jenis jalur pendidikan, yaitu:

- Jalur pendidikan “UMUM” yang dilaksanakan melalui Sekolah Menengah Umum (SMU) dan
- Jalur pendidikan “KEJURUAN” yang dilaksanakan Sekolah Kejuruan yang dikenal dengan sebutan “ SMK ” (Sekolah Menengah Kejuruan).

Setiap SMK mempunyai program pendidikan yang khusus dan berdasarkan spesialisasi bidang studi yang telah dikembangkan antara lain: Bidang studi busines/ekonomi, bidang studi keteknikan seperti bangunan, otomotif, mesin, listrik dan bidang studi lainnya seperti Perhotelan, Tataboga, Seni, Kerajinan. Pendidikan tingkat lanjutan ini berlangsung selama tiga tahun.

1.2.3. PENDIDIKAN TINGGI:

Pendidikan tinggi merupakan jalur pendidikan formal tingkat lanjutan tinggi yang dibagi dalam dua jalur program, yaitu:

- Jalur “AKADEMIK”, jalur pendidikan tinggi yang melaksanakan program pendidikan akademik dengan pemberian gelar Sarjana, Magister dan Doktor.
- Jalur “PROFESIONAL”, yaitu jalur pendidikan tinggi yang melaksanakan program pendidikan dalam bidang-bidang kejuruan tertentu dan memberikan diploma yang tergantung pada lamanya program studi, yaitu 1,2,3 dan 4 tahun.

Selain pendidikan formal baik yang dilaksanakan Depdiknas maupun Departemen lainnya, masih ada program pendidikan yang dilaksanakan diluar oleh Departemen Teknis dan Industri yang disebut dengan “PELATIHAN” dan pendidikan diluar sekolah yang diselenggarakan lembaga-lembaga pendidikan swasta dalam bentuk kursus-kursus khusus dalam berbagai bidang kejuruan maupun non kejuruan. Tujuan pendidikan dan pelatihan kejuruan adalah memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan pendukung, serta penerapannya, sehingga siswa mampu menjadi tenaga kerja produktif yang mampu bersaing dalam mendapatkan tempat kerja maupun dalam mempersiapkan diri untuk meniti jenjang karir yang lebih tinggi.

Perkembangan yang ada pada program pendidikan dan pelatihan belum menyentuh kepada kecenderungan pasar kerja, sehingga para siswa/ lulusan belum mampu meraih kesempatan maksimal dalam mengisi lapangan kerja tersedia, karena lulusan belum memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan ditempat kerja yang dibutuhkan, terlebih lagi dengan semakin cepatnya perubahan pengetahuan dan teknologi yang diterapkan didunia usaha.

Tatanan ekonomi dunia sudah berubah menuju ketatanan global, sehingga dunia usaha Indonesia dituntut memiliki daya saing yang kuat. Untuk itu perlu restrukturisasi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas, kualitas dan efisiensi perusahaan. Hal ini hanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan usaha yang bersangkutan. Karena itu perlu upaya peningkatan nilai tambah pada sumber daya manusia, yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, baik melalui pendidikan maupun melalui pelatihan yang selaras dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi yang berkembang. Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang didasarkan pada kebijakan keterkaitan dan kesepadanan perlu terus dikembangkan dan diterapkan secara konsekwen dan konsisten guna mencapai tujuannya.

II PEMAHAMAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL

2.1 Pemahaman Dasar

Qualification is:

- 1) Formal certification, issued by a relevant approved body, in recognition that a person has achieved learning outcomes or competencies relevant to identified individual, professional, industry or community needs (AQFAB, 1998:v);
- 2) Qualities and skills that you needed to do the particular activities or jobs (Fox, G., 1988:643).

Kualifikasi adalah sebuah istilah yang secara internasional disepakati sebagai pencapaian penguasaan seseorang atas sebuah *badan pengetahuan* dengan keluasan dan kedalamannya yang telah didefinisikan lebih dahulu. Kerangka Kualifikasi menjelaskan penjenjangan kualifikasi dalam bentuk keluasan dan kedalaman pencapaian penguasaan seseorang atas pengetahuan hasil dari proses sebuah program pendidikan dan pelatihan.

Jenjang Kualifikasi harus dapat menggambarkan unsur-unsur utama berikut :

- Kebutuhan atas keluasan dan tingkat kesulitan pengetahuan yang diharapkan.
- Tingkat tanggungjawab yang akan diemban di tempat kerja.
- Derajat pertimbangan yang dapat diharapkan.
- Ketersambungan dengan pelatihan atau pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Pembentukan sebuah Kerangka Kualifikasi merupakan satu dari sekian tonggak sebuah system pendidikan dan pelatihan nasional. Penjenjangan kualifikasi memungkinkan mengklasifikasi dan menyusun program-program pendidikan dan pelatihan yang beragam. Dari pengalaman selama ini baik di negara maju maupun di Indonesia ada perbedaan yang jelas antara jalur pelatihan dan pendidikan. Dengan Kerangka Kualifikasi ini akan jelas terlihat posisi masing-masing jalur dan dengan demikian jelas pula program-program yang diperlukan untuk menjembatannya jika diperlukan perpindahan jalur. Kerangka Kualifikasi tidak selalu harus atau tidak perlu sama dengan penjenjangan di dunia kerja. Dunia kerja mempunyai konteks yang terkadang membuat penjenjangan yang dibutuhkannya berbeda. Meskipun demikian kerangka kualifikasi tentu masih tetap bermanfaat bagi dunia kerja yaitu menjadi pedoman dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang khusus.

Secara nasional sebuah Kerangka Kualifikasi Nasional yang disusun sebaiknya menyesuaikan diri dengan Kerangka Kualifikasi Negara lain baik yang sudah maju maupun sedang membangun agar dengan demikian sumber daya manusia kita akan lebih mudah terpasarkan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sebuah kerangka kualifikasi memerlukan kriteria sebagai pedoman penyusunan setiap jenjangnya. Kriteria tersebut merupakan sekumpulan penjelasan yang pemenuhannya akan dijabarkan disetiap jenjang dengan gradasi yang berbeda-beda.

Kriteria tersebut adalah:

- Derajat kesulitan pekerjaan yang diukur mulai dari tugas-tugas yang mudah yang sekedar pengulangan tanpa pertimbangan sampai dengan yang teramat rumit, berubah, tak terduga yang memerlukan pertimbangan.
- Pengetahuan yang diperlukan mulai dari sekedar hanya mengandalkan ingatan sampai pada yang memerlukan pengumpulan, analisis dan sintesis konsep.
- Tanggungjawab yang diemban yang dapat meliputi tanggungjawab pada orang lain dan juga atas jumlah dan kualitas hasil.
- Penerapan pengetahuan untuk pelatihan, pendidikan dan pekerjaan yang lebih tinggi.

2.2 Kerangka Kualifikasi Beberapa Negara

Untuk keperluan penyusunan Kerangka Kualifikasi Nasional ini beberapa Kerangka Kualifikasi negara-negara maju telah dipelajari dan dipakai sebagai acuan. Berikut ini adalah beberapa kerangka kualifikasi negara maupun kelompok negara.

2.2.1. Eropa:

Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
<p>Training providing access to this level: compulsory education and professional initiation. This professional initiation is required at an educational establishment outside of the school-based training program or through sandwich training. The volume of theoretical knowledge and practical capabilities involved is very limited. This form of training must primarily enable the holder to perform relatively simple work and may be fairly quickly acquired.</p>	<p>Training providing access to this level: compulsory education and vocational training (including, in particular, apprenticeship). This level corresponds one where the holder is fully qualified to engage in a specific activity with the capacity to use the instruments and techniques relating thereto. This activity involves chiefly the performance of work which may be independent within the limits of the relevant techniques.</p>	<p>Training providing access to this level: compulsory education and vocational training and additional technical training or technical educational training or other secondary-level training. This form of training involves a greater fund of theoretical knowledge than that at level 2. Activity involves chiefly technical work which can be performed independently and/or entail executive and coordination duties.</p>	<p>Training providing access to this level: secondary training (general or vocational) and post secondary technical training. This form of training involves high-level technical training acquired at or outside educational establishments. The resultant qualification covers a higher level of knowledge and of capabilities. It does not generally require mastery of the scientific bases of the various areas concerned. Such capabilities and knowledge make it possible in a generally autonomous or independent way to assume design and/or management and/or administrative responsibilities.</p>	<p>Training providing access to this level: secondary training (general or vocational) and complete higher training. This form of training generally leads to an autonomously pursued vocational activity- as an employer or as a self-employed person – entailing a mastery of scientific bases of the occupation.</p>

Sumber: *Olivier Bertrand, Comparability and Recognition of Qualifications: European Experiences in Assessing and Certifying Occupational Skills and Competences in Vocational Education and Training, OECD 1996.*

2.2.2. New Zealand

LEVEL	PROCESS	LEARNING DEMAND	RESPONSIBILITY
1	Carry out processes that : <ul style="list-style-type: none"> • are limited in range • are repetitive and familiar • are employed within closely defined contexts 	Employing : <ul style="list-style-type: none"> • recall • a narrow range of knowledge and cognitive skills • no generation of new ideas 	Applied : <ul style="list-style-type: none"> • in directed activity • under close supervision • with no responsibility for the work or learning of others
2	Carry out processes that : <ul style="list-style-type: none"> • are moderate in range • are established and familiar • offer a clear choice of routine responses 	Employing : <ul style="list-style-type: none"> • basic operational knowledge • readily available information • known solutions to familiar problems • little generation of new ideas 	Applied : <ul style="list-style-type: none"> • in directed activity • under general supervision and quality control • with some responsibility for quality and quantity • with possible responsibility for guiding others
3	Carry out process that : <ul style="list-style-type: none"> • require a range of well developed skills • offer a significant choice of procedures • are employed within a range of familiar contexts 	Employing : <ul style="list-style-type: none"> • some relevant theoretical knowledge • interpretation of available information • discretion and judgement • a range of known responses to familiar problems 	Applied : <ul style="list-style-type: none"> • in directed activity with some autonomy • under general supervision and quality checking • with significant responsibility for the quantity and quality of output • with possible responsibility for the output of others
4	Carry out process that : <ul style="list-style-type: none"> • require a wide range of technical scholastic skills • offer a considerable choice of procedures • are employed in a variety of familiar and unfamiliar contexts 	Employing : <ul style="list-style-type: none"> • a broad knowledge base incorporating some theoretical concepts • analytical interpretation of information • informed judgement • a range of sometimes innovative responses to concrete but often unfamiliar problems 	Applied : <ul style="list-style-type: none"> • in self-directed activity • under broad guidance and evaluation • with complete responsibility for the quantity and quality of output • with possible responsibility for the quantity and quality of the output of others
5	Carry out process that : <ul style="list-style-type: none"> • require a wide range of a specialized technical scholastic skills • involve a wide choice of a standard and non-standard procedures • are employed in a variety of routine and non-routine contexts 	Employing : <ul style="list-style-type: none"> • a broad knowledge base with substantial depth in some areas • analytical interpretation of a wide range of data • the determination of appropriate methods and procedures in response to a range of concrete problems with some theoretical elements 	Applied : <ul style="list-style-type: none"> • in self-directed and sometimes directive activity • within broad general guidelines or functions • with full responsibility for the nature, quantity and quality of outcomes • with possible responsibility for the achievement of group outcome

6	<p>Carry out process that :</p> <ul style="list-style-type: none"> • require a command of wide ranging highly specialized technical scholastic skills • involve a wide choice of standard and non-standard procedures, and often in non-standard combinations • are employed in highly variable routine and non-routine contexts 	<p>Employing :</p> <ul style="list-style-type: none"> • specialized knowledge with depth in more than one area • the analysis, reformatting and evaluation of a wide range of information • the formulation of appropriate responses to resolve both concrete and abstract problems 	<p>Applied :</p> <ul style="list-style-type: none"> • in managing processes • within broad parameters for defined activities • with complete accountability for determining and achieving personal and/or group outcomes • with possible responsibility for the achievement of group outcome
7	<p>Carry out process that :</p> <ul style="list-style-type: none"> • require a command of highly specialized technical or scholastic and basic research skills across a major discipline • involve the full range of procedures in a major discipline • are applied in complex, variable and specialized contexts 	<p>Employing :</p> <ul style="list-style-type: none"> • knowledge of a major discipline with areas of specialization in depth • the analysis, transformation and evaluation of abstract data and concepts • the creation of appropriate responses to resolve given or contextual abstract problems 	<p>Applied :</p> <ul style="list-style-type: none"> • in planning, resourcing and managing processes • within broad parameters and functions • with complete accountability for determining, achieving and evaluating personal and/or group outcomes
8	<p>Involves skills and knowledge that enable a learner to :</p> <ul style="list-style-type: none"> • provide a systematic and coherent account of the key principles of a subject area and • undertake self-directed study, research and scholarship in a subject area, demonstrating intellectual independence, analytic rigour and sound communication. 		
9	<p>Involves knowledge and skills that enable a learner to :</p> <ul style="list-style-type: none"> • demonstrate mastery of a subject area; and • plan and carry out - to internationally recognized standards- an original scholarship or research project. <p>• Demonstrated by :</p> <p>The completion of a substantial research paper, dissertation or in some cases a series of papers.</p>		
10	<p>Involves knowledge and skill that enable a learner to :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provide an original contribution to knowledge through research or scholarship, as judged by independent experts applying international standards. 		

Source: *New Zealand Qualification Authority 2003*

2.2.3. Australia.

Table 1: Qualifications According to Sector

Schools sector	Vocational education and training sector	Higher education sector
Senior Secondary Certificate of Education	Advanced Diploma Diploma Certificate IV Certificate III Certificate II Certificate I	Doctoral Degree Masters degree Graduate Diploma Graduate Certificate Bachelor Degree Advanced Diploma Diploma

Table 2: Authority for Learning Outcomes

<p>Senior Secondary Certificate of Education</p>	<p>At a State/Territory level, requirements for Senior Secondary Certificates of Education are set by Statutory Boards which are responsible for the development and accreditation of courses of study, assessment and issuance of the qualification.</p>
<p>Advanced Diploma and Diploma</p>	<p>In the vocational education and training sector, qualifications are based on nationally endorsed competency standards where they exist or on competency standards developed by relevant industry, enterprise, community or professional groups.</p> <p>The qualifications certify achievement of learning outcomes generally identified as sets of competencies for levels of workplace performance reflected in the characteristics and distinguishing features of each qualification.</p> <p>The focus in the vocational education and training sector is on the capacity to directly assess the performance criteria in the competencies specified within the Training Package or accredited course.</p> <p>Authorisation of alignment of competency standards to AQF qualifications occurs as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> • National Industry Training Advisory Bodies and other recognised bodies including relevant enterprises, through the process of developing Training Packages, determine the relevant qualifications for each set of international competency standards in their respective Training Packages. This determination is subject to endorsement by the National Training Quality Council of ANTA. • State/Territory Course Accrediting Bodies, or Registered Training organisations with delegated authority to self-manage accreditation, through the course accreditation process determine the relevant qualifications for any combined sets of national competency standards for which there is a training need, derived either from more than one Training Package and/or other endorsed sets of competency standards. <p>The title of the new qualification must be clearly distinct from those in the related Training Packages.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Where there is no relevant Training Package, State/Territory Course Accrediting Bodies, through the course accreditation process, determine the relevant qualifications for other sets of competency standards developed by relevant industry, enterprise, community or professional bodies to meet an identified training need. <p>In the higher education sector, objectives and academic requirements of courses are set by universities having regard for requirements set by peer review and the requirements of relevant professional bodies and employer groups.</p> <p>Universities may establish course advisory committees comprising a range of interested parties including practitioners, employers, community representatives and academic staff from other institutions to facilitate ongoing review of content and relevance.</p>

Table 3: Characteristics of Learning Outcomes

Senior Secondary Certificate of Education	Certificate I	Certificate II	Certificate III	Certificate IV	Diploma
<p>Studies ranging from traditional academic disciplines taken to prepare students for university entry to more vocational and semi vocational courses taken to prepare students to enter the workforce directly or to enter formal training programs. A mix of directed classroom studies, extensive written assessments, formal examinations and/or common assessment tasks.</p> <p>Other studies may require application of skills, understandings, performance and project work, group work and field-work activities.</p> <p>The balance between breadth and depth of knowledge and skills, and between academic disciplines and applied and work-related courses may vary depending on the needs of the student.</p> <p>Outcomes include both generic and subject-specific knowledge and skills.</p>	<p>Breadth, depth and complexity of knowledge and skills would prepare a person to perform a defined range of activities most of which may be routine and predictable.</p> <p>Applications may include a variety of employment-related skills including preparatory access and participation skills, broad-based induction skills and/or specific workplace skills.</p> <p>They may also include participation in a team or work group.</p>	<p>Breadth, depth and complexity of knowledge and skills would prepare a person to perform in a range of varied activities or knowledge application where there is a clearly defined range of contexts in which the choice of actions required is usually clear and there is limited complexity in the range of options to be applied. Performance of a prescribed range of functions involving known routines and procedures and some accountability for the quality of outcomes. Applications may include some complex or non-routine activities involving individual responsibility or autonomy and/or collaboration with others as part of a group or team.</p>	<p>Breadth, depth and complexity of knowledge and competencies would cover selecting, adapting and transferring skills and knowledge to new environments and providing technical advice and some leadership in resolution of specific problems. This would be applied across a range of roles in a variety of contexts with some complexity in the extent and choice of options available. Performance of a defined range of skilled operations, usually within a range of broader related activities involving known routines, methods and procedures, where some discretion and judgement is required in the selection of equipment, services or contingency measures and within known time constraints. Applications may involve some responsibility for others. Participation in teams including group or team co-ordination may be involved.</p>	<p>Breadth, depth and complexity of knowledge and competencies would cover a broad range of varied activities or application in a wider variety of contexts most of which are complex and non-routine. Leadership and guidance are involved when organising activities of self and others as well as contributing to technical solutions of a non-routine or contingency nature. Performance of a broad range of skilled applications including requirements to evaluate and analyse current practices, develop new criteria and procedures for performing current practices and provision of some leadership and guidance to others in the application and planning of the skills. Applications involve responsibility for, and limited organization of, others.</p>	<p>Breadth, depth and complexity covering planning and initiation of alternative approaches to skills or knowledge applications across a broad range of technical and/or management requirements, evaluation and co-ordination. The self-directed application of knowledge and skills, with substantial depth in some areas where judgement is required in planning and selecting appropriate equipment, services and techniques for self and others. Applications involve participation in development of strategic initiatives, as well as personal responsibility and autonomy in performing complex technical operations or organising others. It may include participation in teams including teams concerned with planning and evaluation functions. Group or team co-ordination may be involved. The degree of emphasis on breadth as against depth of knowledge and skills may vary between qualifications granted at this level.</p>

Advanced Diploma	Bachelor Degree	Graduate Certificate	Graduate Diploma	Masters Degree	Doctoral Degree
<p>Breadth, depth and complexity involving analysis, diagnosis, design, planning, execution and evaluation across a broad range of technical and/or management functions including development of new criteria or applications or knowledge or procedures. The application of a significant range of fundamental principles and complex techniques across a wide and often unpredictable variety of contexts in relation to either varied or highly specific functions. Contribution to the development of a broad plan, budget or strategy is involved and accountability and responsibility for self and others in achieving the outcomes is involved. Applications involve significant judgement in planning, design, technical or leadership/ guidance functions related to products, services, operations or procedures. The degree of emphasis on breadth as against depth of knowledge and skills may vary between qualifications granted at this level.</p>	<p>The acquisition of a systematic and coherent body of knowledge, the underlying principles and concepts, and the associated communication and problem-solving skills. Development of the academic skills and attributes necessary to undertake research, comprehend and evaluate new information, concepts and evidence from a range of sources. Development of the ability to review, consolidate, extend and apply the knowledge and techniques learnt, including in a professional context. A foundation for self-directed and lifelong learning. Interpersonal and teamwork skills appropriate to employment and /or further study. A course leading to this qualification also usually involves major studies in which significant literature is available. Course content is taken to a significant depth and progressively developed to a high level which provides a basis for postgraduate study and professional careers.</p>	<p>The qualification may involve broadening skills of individuals already gained in an undergraduate program, or developing vocational knowledge and skills in a new professional area.</p>	<p>Broadening skills of individuals either already gained in an undergraduate program, or developing vocational knowledge and skills in a new professional area and/or further specialisation within a systematic and coherent body of knowledge.</p>	<p>Mastery or overview of the relevant field of study or area of professional practice and the emphasis may range from the acquisition or enhancement of specific professional or vocational skills and knowledge, usually undertaken in a combination of coursework and research, through to the acquisition of in-depth understanding in a specific area of knowledge which is usually undertaken through research. Provide appropriate evidence of advanced knowledge about a specialist body of theoretical and applied topics. Demonstrate a high order of skill in analysis, critical evaluation and/or professional application through the planning and execution of project work or a piece of scholarship or research. Demonstrate creativity and flexibility in the application of knowledge and skills to new situations, to solve complex problems and to think rigorously and independently.</p>	<p>A substantial original contribution to knowledge in the form of new knowledge or significant and original adaptation, application and interpretation of existing knowledge. A Comprehensive and searching review of the literature, experimentation, creative work with exegesis or other systematic approach or an advanced, searching and expansive critical reflection on professional theory and practice. Undertake an original research project, or a project (s) addressing a matter of substance concerning practice in a profession at a high level of originality and quality. Presentation of a substantial and well ordered dissertation, non-print thesis or portfolio, for submission to external examination against international standards.</p>

Table 4: Distinguishing Features of Learning Outcomes

Certificate I	Certificate II	Certificate III	Certificate IV	Diploma	Advanced Diploma
Do the Competencies enable an individual with this qualification to: demonstrate knowledge by recall in a narrow range of areas demonstrate basic practical skills such as the use of relevant tools perform a sequence of routine tasks given clear direction receive and pass on messages/information	Do the Competencies enable an individual with this qualification to: demonstrate basic operational knowledge in a moderate range of areas apply a defined range of skills apply known solutions to a limited range of predictable problems perform a range of tasks where choice between a limited range of options is required assess and record information from varied sources take limited responsibility for own outputs in work and learning	Do the Competencies enable an individual with this qualification to: demonstrate some relevant theoretical knowledge apply a range of well developed skills apply known solutions to a variety of predictable problems perform processes that require a range of well developed skills where some discretion and judgement is required interpret available information, using discretion and judgement take responsibility for own outputs in work and learning take limited responsibility for the output of others	Do the Competencies enable an individual with this qualification to: demonstrate understanding of a broad knowledge base incorporating some theoretical concepts apply solutions to a defined range of unpredictable problems identify and apply skill and knowledge areas to a wide variety of contexts with depth in some areas identify, analyse and evaluate information from a variety of sources take responsibility for own outputs in relation to specified quality standards take limited responsibility for the quantity and quality of the output of others	Do the Competencies or Learning Outcomes enable an individual with this qualification to: demonstrate understanding of a broad knowledge base incorporating theoretical concepts, with substantial depth in some areas analyse and plan approaches to technical problems or management requirements transfer and apply theoretical concepts and/or technical or creative skills to a range of situations evaluate information using it to forecast for planning or research purposes take responsibility for own outputs in relation to broad quantity and quality parameters take limited responsibility for the achievement of group outcomes	Do the Competencies or Learning Outcomes enable an individual with this qualification to: demonstrate understanding of specialised knowledge with depth in some areas analyse, diagnose, design and execute judgements across a broad range of technical or management functions demonstrate a command of wideranging, highly specialised technical, creative or conceptual skills generate ideas through the analysis of information and concepts at an abstract level demonstrate accountability for personal outputs within broad parameters demonstrate accountability for group outcomes within broad parameters

Sumber: *AQF Implementation Handbook 2002*

2.2.4. Malaysia/Inggris

Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
Competent in performing a range of varied work activities, most of which are routine and predictable.	Competent in performing a significant range of varied work activities, performed in variety of contexts. Some of the activities are non-routine and require individual responsibility and autonomy.	Competent in performing a broad range of varied work activities, performed in a variety of contexts, most of which are complex and non-routine. There is considerable responsibility and autonomy, and control or guidance of others is often required.	Competent in performing a broad range of complex technical or professional work activities performed in a wide variety of contexts and a substantial degree of personal responsibility and autonomy. Responsibility for the work of others and allocation of resources is often present.	Competent in applying a significant range of fundamental principles and complex techniques across a wide and often unpredictable variety of contexts. Very substantial personal autonomy and significant responsibility for the work of others and for the allocation of substantial resources feature strongly, as do personal accountabilities for analysis and diagnosis, design, planning, execution and evaluation.

2.3 Penelaahan Kerangka Kualifikasi Beberapa Negara

Dari penelaahan yang dilakukan terhadap kerangka kerja kualifikasi beberapa negara dapat disampaikan beberapa perbedaan dasar dari kerangka kualifikasi yang dikembangkan diantara negara-negara tersebut, antara lain:

- Konsentrasi pada persyaratan kerja dan yang lain konsentrasi pada hasil pendidikan dan pelatihan.
- Jumlah tingkatan bervariasi dari 5 (lima) sampai 10 (sepuluh).

Negara-negara Eropa dan Malaysia/Inggris termasuk yang membatasi hanya sampai 5 tingkatan dan hanya menyangkut sektor pendidikan dan pelatihan kerja saja.

Australia dan Selandia Baru (ANTA) adalah negara-negara yang menyatukan kualifikasi yang dihasilkan oleh sektor pendidikan dan pelatihan kerja dengan sektor pendidikan tinggi sehingga diperoleh kualifikasi yang 9 sampai 10 tingkatan.

Kedua Negara adalah yang termaju dalam penyusunan kualifikasi yang menyatukan kedua sector tersebut dan bahkan Selandia Baru sangat bangga dan bahkan berani menyatakan bahwa sistem kualifikasi merekalah yang terbaik di dunia saat ini. Namun dunia pendidikan tinggi mereka sampai hari ini tetap skeptis dan banyak melontarkan kritik terhadap penyatuan ini. (lihat paparan Michail Irwin, "The National Qualifications Framework: Where To Now "). Menurut Irwin dan banyak lainnya tingkat 5 keatas dari kualifikasi nasional Selandia Baru tersebut sulit dinyatakan dalam dasar kompetensi.

Laporan inipun mempunyai pandangan yang sama sehingga posisi laporan ini meskipun mendukung penyatuan kualifikasi namun penyusunan persyaratan masuk dan cara pengujiannya pada setiap tingkat di pendidikan tinggi tetap diserahkan sepenuhnya pada pendidikan tinggi itu sendiri seperti yang berlaku saat ini.

- Beberapa Kerangka Kerja memasukan sekolah menengah, sedangkan yang lain memasukan paska sekolah menengah.
- Otoritas memberikan kualifikasi berbeda, dari kualifikasi yang satu ke kualifikasi yang lain dalam suatu Negara.

2.4 Gambaran Kualifikasi di Indonesia

Di Indonesia seperti diuraikan dalam “Keterampilan menjelang 2020, untuk era global“, sudah ada beberapa kualifikasi yang dikeluarkan pada tingkat yang bervariasi oleh Lembaga pelatihan yang berbeda. Dari uraian dimaksud, tergambar di Indonesia ada 9 (sembilan) tingkatan kualifikasi, yaitu:

3 (tiga) tingkatan setelah wajib sekolah, dan

6 (enam) tingkatan setelah sekolah menengah kejuruan termasuk pendidikan tinggi.

Di Indonesia Kerangka kerja kualifikasi, memang perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan yang ada, meliputi pendidikan dasar dan menengah pertama (wajib belajar), sehingga dalam mengidentifikasi tingkat kualifikasi lebih pragmatis.

III. KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI) BERBASISKAN KOMPETENSI

Memasuki era global membawa dampak ganda, disatu sisi era ini membuka kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya antar negara, namun disisi lain membawa persaingan yang semakin ketat dan tajam. Oleh karena itu tantangan utama generasi penerus bangsa adalah meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan unsur utama dalam meningkatkan keunggulan. Menyadari akan tantangan dan sekaligus peluang, perlu secara bersama-sama merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia Indonesia. Keberhasilan generasi penerus Bangsa Indonesia untuk terus membangun negara dan bangsanya pada era global, sangatlah ditentukan oleh efektifitas persiapannya. Persiapan yang baik, memungkinkan generasi penerus bangsa mendapat fasilitas yang seharusnya diperoleh untuk mengembangkan kompetensinya selama masa pendidikan dan pelatihan, sehingga benar-benar siap berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan.

Pengembangan profesionalisme sumber daya manusia mempersyaratkan perlu adanya jalur pengembangannya, sehingga memungkinkan tenaga-tenaga profesi untuk selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dan wewenangnya. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada umumnya seseorang tidak mungkin memiliki sesuatu pengetahuan dan keterampilan tanpa melalui pendidikan yang memberikan landasan bagi keterampilan dan pengetahuan tersebut. Atas dasar pendekatan diatas maka penentuan kemampuan didasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja sebagai unsur pematap keterampilan, pengetahuan kerja, sikap dan kebiasaan. Taxonomi Bloom Theory, mengungkapkan, bahwa pada dasarnya apapun kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau sesuatu apapun merupakan hasil dari proses belajar, baik proses tersebut sengaja direncanakan, maupun terjadi secara kebetulan. Pada era global, system pendidikan dan pelatihan suatu negara tidak dapat lagi terkotak dalam batasan negara yang bersangkutan, tetapi harus mampu mengakomodir kebutuhan global, karena pada akhirnya keluaran dari suatu system tersebut akan memasuki pasar kerja global.

Untuk mewujudkan system pendidikan dan pelatihan Indonesia yang efektif, salah satu yang perlu dirumuskan KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA BERBASISKAN KOMPETENSI untuk dijadikan acuan secara nasional dalam mengembangkan program pendidikan dan pelatihan.

3.1 STANDAR KOMPETENSI :

Dalam perkembangan selanjutnya teori belajar tersebut dikembangkan lebih lanjut untuk keperluan pendidikan dan pelatihan, bersama para pakar psikologi pendidikan, yang kemudian menjadi awal dari konsep kompetensi. Standar Kompetensi adalah pernyataan mengenai pelaksanaan pekerjaan ditempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil keluaran/output:

- Apa yang diharapkan dapat dilakukan oleh pekerja.
- Tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan dari pekerja.
- Bagaimana menilai, bahwa kemampuan pekerja adalah berada pada tingkat yang diharapkan.

Standar Kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung sikap kerja, serta penerapannya ditempat kerja yang mengacu pada unjuk kerja yang dipersyaratkan. Standar kompetensi tidak berarti hanya kemampuan menyelesaikan suatu tugas/ pekerjaan, tetapi dilandasi pula bagaimana dan mengapa tugas itu dikerjakan. Dengan kata lain standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung, seperti pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal ditempat kerja, serta kemampuan mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan pada situasi yang berbeda.

Dengan demikian standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap kerja serta penerapannya sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Dengan dikuasainya standar kompetensi oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mampu :

- Bagaimana mengerjakan suatu tugas/pekerjaan.
- Bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan.
- Apa yang harus dilakukan, bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.
- Bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah dan atau melaksanakan tugas/pekerjaan dengan kondisi yang berbeda.

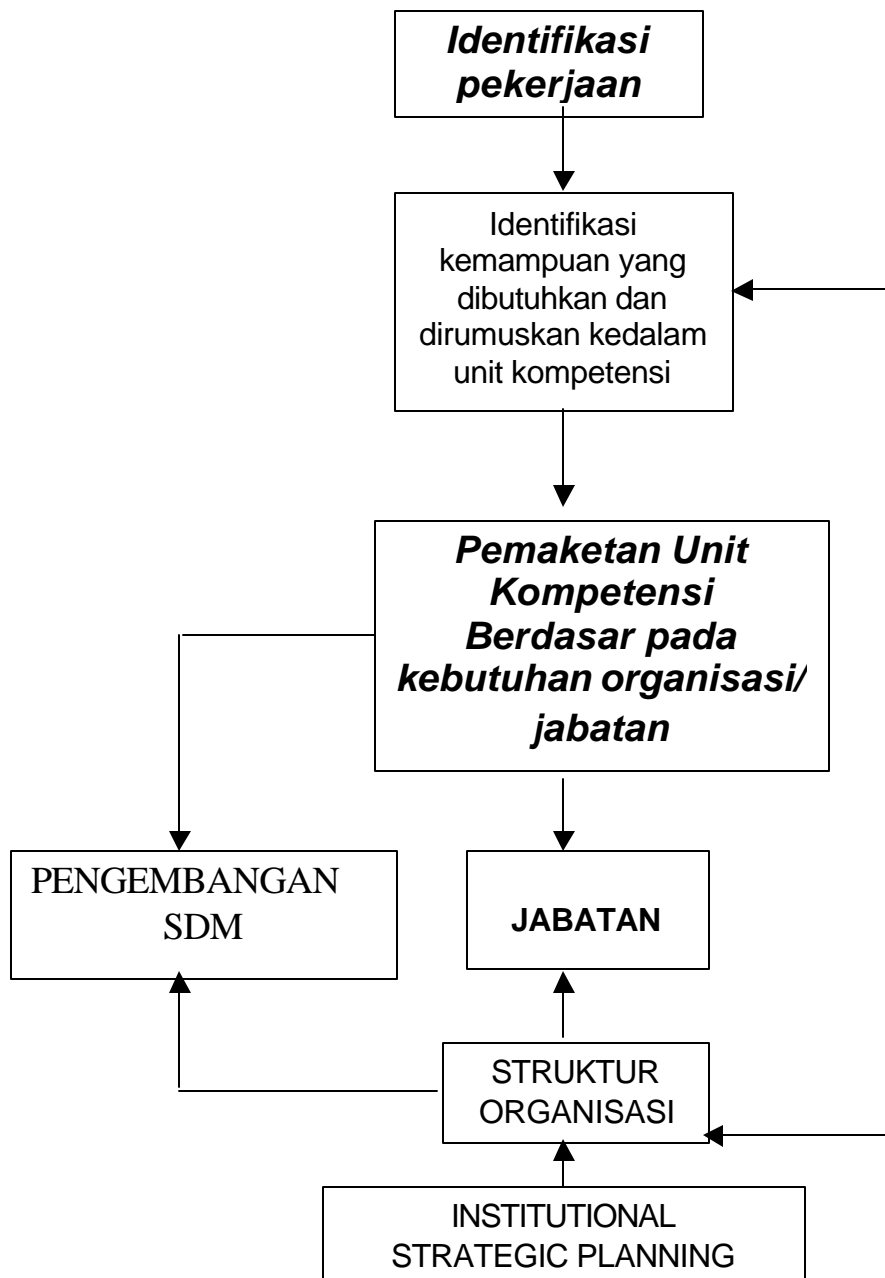
3.2 KUALIFIKASI JABATAN :

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggung jawab seseorang pegawai yang memangku jabatan tersebut (UU 8/74– 17.1). Jabatan/occupation diartikan sebagai job atau kelompok pekerjaan yang berada di unit-unit organisasi, terdiri dari beberapa tugas yang sama/ hampir sama yang dalam pelaksanaannya memerlukan syarat yang sama pula. Kualifikasi jabatan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas/kelompok pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dan wewenangnya, sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan dan berdasarkan pada kebutuhan organisasi.

Dari pendekatan diatas terdapat hubungan antara standar kompetensi dan kualifikasi. Hubungan tersebut menyatakan bahwa, kualifikasi merupakan kelompok standar kompetensi yang dipadukan jadi satu kesatuan dalam suatu tugas, berdasarkan pada kebutuhan organisasi. Dengan demikian kualifikasi merupakan kelompok standar kompetensi yang dipaketkan jadi satu kesatuan dalam suatu tugas/job berdasarkan pada kebutuhan organisasi. Level Kualifikasi jabatan adalah tingkatan jabatan pada suatu organisasi sesuai dengan tingkat kedalaman dan keluasan pengetahuan dan tanggung jawab serta wewenangnya.

3.3 PENGEMBANGAN KUALIFIKASI JABATAN :

Pengembangan Kualifikasi Jabatan berbasis Kompetensi dapat dikembangkan melalui identifikasi pekerjaan dalam suatu proses dan atau kegiatan, dengan melakukan identifikasi kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan dirumuskannya kedalam unit kompetensi dan selanjutnya dipaket-paket sesuai dengan kebutuhan organisasi menjadi jabatan. Pengembangan kualifikasi jabatan berbasis kompetensi secara menyeluruh digambarkan sebagai berikut:

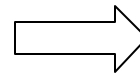


3.4 Pemaketan Standar Kompetensi menjadi Kualifikasi

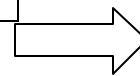
Sebagai contoh pemaketan unit kompetensi menjadi kualifikasi sbb.:

Pemaketan Unit kompetensi

<i>Unit 9</i>	<i>Unit 10</i>	<i>Unit 11</i>	<i>Unit 12</i>
<i>Unit 5</i>	<i>Unit 6</i>	<i>Unit 7</i>	<i>Unit 8</i>
<i>Unit 1</i>	<i>Unit 2</i>	<i>Unit 3</i>	<i>Unit 4</i>



**Unit 1,2,3 dan 8
mengarah pada
Kualifikasi Level 1**



**Unit 1 sampai dengan 9
mengarah pada
Kualifikasi level 2**

<i>Unit 9</i>	<i>Unit 10</i>	<i>Unit 11</i>	<i>Unit 12</i>
<i>Unit 5</i>	<i>Unit 6</i>	<i>Unit 7</i>	<i>Unit 8</i>
<i>Unit 1</i>	<i>Unit 2</i>	<i>Unit 3</i>	<i>Unit 4</i>

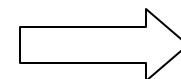
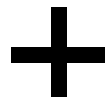
Pemaketan Unit Kompetensi Khusus

<i>Unit 3</i>	<i>Unit 4</i>
<i>Unit 1</i>	<i>Unit 2</i>

<i>Unit 9</i>	<i>Unit 10</i>
---------------	----------------

<i>Unit 7</i>	<i>Unit 8</i>
---------------	---------------

<i>Unit 5</i>	<i>Unit 6</i>
---------------	---------------



**Kualifikasi pada
Area khusus**

Unit Inti

Unit Khusus

3.5 TINJAUAN JENJANG JABATAN DI INDUSTRI :

Pada industri, baik industri proses maupun manufaktur, mempunyai dua jenjang jabatan, yaitu jenjang profesi dan jenjang manajerial. Jenjang jabatan di industri menengah dan besar, terutama industri badan usaha milik pemerintah, serta swasta nasional berkelas internasional umumnya struktur jabatannya dapat digambarkan serbagai berikut:

3.5.1. TINJAUAN JENJANG JABATAN INDUSTRI

JENJANG PROFESI	JENJANG MANAJERIAL/STRUKTURAL
AHLI UTAMA	MANAJER UTAMA
AHLI MADYA	MANAJER MADYA
AHLI MUDA	MANAJER MUDA
	PENYELIA UTAMA
	PENYELIA
PELAKSANA/ TEKNISI UTAMA	
PELAKSANA/ TEKNISI MADYA	
PELAKSANA/ TEKNISI MUDA	
PEMBANTU PELAKSANA	

3.6 KUALIFIKASI TENAGA KERJA :

Kualifikasi tenaga kerja dikembangkan atas dasar 2 pendekatan, yaitu berdasarkan fungsi pada suatu organisasi dan berdasarkan kompetensi yang diperlukan. Kualifikasi tenaga kerja atas dasar fungsi, dikembangkan atas dasar fungsi kerja pada suatu organisasi dengan mengacu pada pengetahuan dan keterampilan kerja tertentu. Sedangkan Kualifikasi tenaga kerja berdasarkan kompetensi, dikembangkan atas dasar pengetahuan, keterampilan dan didukung sikap, serta penerapannya, sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

3.6.1. BERDASAR FUNGSI

AHLI	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utama
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Madya
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muda
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratama
TERAMPIL	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyelia
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelaksana Lanjutan
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelaksana
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemula

3.6.2. BERDASAR KOMPETENSI

AHLI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengembangan pengetahuan ▪ Penerapan Konsep dan Teori 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utama ▪ Madya ▪ Muda
MAHIR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelaksana kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metoda operasional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utama ▪ Madya ▪ Muda
TERAMPIL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelaksana Operasional yang berkaitan dengan metoda operasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utama ▪ Madya ▪ Muda

3.6.3. TINJAUAN KUALIFIKASI PEKERJA YANG BERKEMBANG DI INDONESIA

Tkt	URAIAN	PEKERJA
1	Memiliki orientasi kerja yang terbatas, pengetahuan kerja dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin, berulang dengan pengawasan langsung dan ketat.	Tukang, Operator alat bantu
2	Memiliki orientasi kerja yang telah mapan dan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang rutin, berulang-ulang, dapat diprakirakan, serta prosedural yang membutuhkan pengetahuan teoritis yang sangat terbatas dan dengan pengawasan yang ketat.	Operator/ Teknisi
3	Memiliki orientasi kerja dan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang telah mapan untuk melaksanakan tugas-tugas prosedural dibawah pengawasan umum dan tugas tugas yang lebih kompleks dengan memanfaatkan pengetahuan teoritis serta kemampuan memotivasi dibawah pengawasan yang ketat	Operator mesin/ Teknisi senior
4	Memiliki orientasi kerja dan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang ditujukan untuk penerapan sendiri secara langsung, sebagaimana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang kompleks dengan menggunakan pengetahuan teoritis terapan dan kemampuan motivasi	Pekerja mandiri yang ahli
5	Memiliki orientasi kerja dan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang tinggi ditujukan untuk penerapan sendiri secara langsung, sebagaimana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang rumit dengan menggunakan pengetahuan teoritis terapan dan kemampuan motivasi	Pekerja mandiri yang ahli dan sudah mapan
6	Memiliki orientasi kerja dan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang tinggi ditujukan untuk penerapan sendiri secara langsung, sebagaimana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas termasuk penggunaan teknik atau pengetahuan teoritis terapan tingkat tinggi yang mungkin juga digabungkan dengan kemampuan motivasi yang mapan, serta dapat melakukan kreativitas perancangan terbatas, perencanaan dan fungsi pengawasan.	Adminis- trator, Tenaga ahli Enjinir Paraprofesi- onal
7	Memiliki kapasitas tinggi untuk penggunaan otoritas dari pengetahuan teoritis terapan tingkat tinggi yang digabungkan dengan penguasaan basis teoritis dari pengetahuan terapan tersebut. Tugas kadang-kadang membutuhkan kemampuan untuk memotivasi yang lebih tinggi, serta mempunyai kreatifitas, perencanaan dan pengawasan yang terkait dengan produk, operasional jasa atau proses	Adminis- trator Tenaga ahli Enjinir Paraprofesi- onal
8	Memiliki kapasitas tinggi untuk penggunaan otoritas dari pengetahuan teoritis terapan tingkat tinggi. Tugas kadang-kadang menuntut adanya kemampuan untuk memotivasi yang tinggi serta dapat melakukan kreatifitas yang tinggi, perancangan dan atau fungsi manajemen dan bisa juga memiliki akuntabilitas dan tanggung jawab atas hasil kerja orang lain.	Profesional / Manajer

3.7 ARTI PENTING KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA

Pengalaman membuktikan bahwa tanpa KKNI, kita mengalami kendala atau masalah yang cukup serius dalam membangun sistem pendidikan dan pelatihan yang efektif. Arti penting KKNI bagi kemajuan sistem pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari berbagai faktor:

- **Pemberian Pengakuan Nasional secara Konsisten terhadap “outcomes” pendidikan dan pelatihan.**

Dengan beragamnya kualifikasi yang berkembang diberbagai sektor saat ini, sangat sulit untuk menetapkan dan mendapatkan pengakuan nasional. Untuk itu diperlukan acuan yang dirumuskan dan ditetapkan bersama oleh semua pihak terkait dalam bentuk KKNI.

- **Struktur dan hubungan antar kualifikasi.**

Tanpa KKNI, sangat sulit untuk merumuskan struktur dan hubungan antar kualifikasi, terutama untuk mengakomodir kepentingan setiap sektor.

- **Integrasi dan korelasi anatara jenjang karier dan jenjang kualifikasi.**

Hingga saat ini kita belum mempunyai satu sistem yang efektif untuk dijadikan acuan secara nasional mengenai integrasi dan korelasi antara jenjang karier tenaga kerja dengan kualifikasi yang dimiliki.

- **Penyediaan wadah yang mampu memberi fleksibilitas terhadap beragamnya kebutuhan pendidikan dan pelatihan.**

Keragaman kebutuhan pendidikan dan pelatihan memerlukan wadah yang memberi fleksibilitas sehingga, pembinaan SDM secara nasional tetap terpola dengan baik. Misalnya kebebasan untuk keluar dan masuk kedalam sistem pendidikan dan pelatihan tanpa dirugikan (free entry and off).

- **Memberi arah yang jelas kepada setiap individu untuk mengembangkan kompetensinya baik dalam bidang pendidikan maupun pelatihan.**

KKNI akan memudahkan setiap individu menetapkan pilihan secara dini untuk memilih jalur pengembangan kompetensi, dan juga memberi peluang untuk melakukan perpindahan jalur dari jalur pelatihan ke jalur pendidikan atau bekerja dan sebaliknya.

- **Mendorong optimalisasi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan.**

Apabila pihak terkait dapat membangun komitmen yang tinggi untuk merumuskan KKNI kemudian, secara konsekuen dan konsisten dijadikan acuan dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan maka, diharapkan pendayagunaan sumberdaya akan lebih optimal.

- **Mendorong tercapainya pengakuan nasional dan internasional terhadap setiap kualifikasi yang dikembangkan di Indonesia.**

Tersedianya KKNI yang efektif, dapat dijadikan acuan untuk melakukan adaptasi dan adopsi terhadap standard-standar pendidikan dan pelatihan internasional. Pada gilirannya diharapkan, outcome pendidikan dan pelatihan di Indonesia mendapat pengakuan internasional.

3.8 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Pada era global sistem pendidikan dan pelatihan suatu negara tidak dapat lagi terkotak dalam batasan negara yang bersangkutan, tetapi harus mampu mengakomodir kebutuhan dunia global, karena pada akhirnya keluaran dari suatu sistem pendidikan dan pelatihan tersebut akan memasuki pasar kerja global, dikarenakan pesatnya akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin kompleks. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi dengan lahirnya inovasi-inovasi baru setiap bulan, bahkan harian akan sangat mempengaruhi sistem pendidikan dan pelatihan. Didalam membangun sistem pendidikan dan pelatihan yang berdaya guna, tanpa kerangka kualifikasi nasional, dari pengalaman akan menghadapi kendala atau masalah yang cukup serius.

Kerangka Kualifikasi nasional dimaksudkan adalah suatu kerangka kerja dari sistem sertifikasi yang dapat menyandingkan dan mengintegrasikan sistem sertifikat bidang pendidikan dan sistem sertifikat bidang pelatihan, dalam rangka pemberian pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja. Dengan kerangka kualifikasi nasional ini dapat diberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk melakukan jalur perpindahan dari jalur pendidikan ke jalur pelatihan dan sebaliknya, dengan memperhitungkan kompetensi yang telah dimilikinya. Maka pengembangan kerangka kerja kualifikasi merupakan salah satu tonggak dari Pendidikan Nasional dan Sistem Pelatihan Kejuruan.

Kerangka kerja kualifikasi menggambarkan tingkat kualifikasi dipandang dari segi keluasan dan kedalaman hasil belajar dari program pendidikan dan pelatihan.

Ciri-ciri utama dapat digambarkan sebagai berikut :

- Kedalaman dan tingkat kesulitan yang diharapkan dari pengetahuan yang dibutuhkan
- Tingkat dan tanggung jawab seseorang dengan tingkat kualifikasi tertentu yang mungkin diharapkan akan diasumsikan ditempat kerja.
- Kadar ketajaman yang mungkin diharapkan seseorang dengan kualifikasi pada tingkat tertentu
- Hubungan dengan pendidikan dan pelatihan atau belajar selanjutnya.

Disamping itu kerangka kerja kualifikasi juga mengemukakan otoritas kekuasaan untuk memberikan kualifikasi dan pengendalian kualitas. Gambaran tingkat kualifikasi secara luas mencerminkan tingkat pelaksanaan (bukan tingkat pekerjaan) yang ditemukan di industri. Mereka juga harus menyediakan sejumlah bimbingan pada keluasan, kedalaman dan penerapan pengetahuan pada tingkat yang berbeda, sehingga mereka berguna dalam lingkungan institusi/ lembaga pendidikan dan pelatihan maupun tempat kerja.

Negara-negara maju telah mengembangkan kerangka kerja kualifikasi, sesuai dengan kebutuhannya negara yang bersangkutan masing-masing. Dari penelaahan yang dilakukan terhadap kerangka kerja kualifikasi beberapa negara, terdapat beberapa perbedaan dasar dari kerangka kualifikasi yang dikembangkan diantara negara-negara tersebut, antara lain:

- Konsentrasi pada persyaratan kerja dan yang lain konsentrasi pada hasil pendidikan dan pelatihan.
- Jumlah tingkatan bervariasi dari 5 (lima) sampai 8 (delapan) tingkatan, tergantung kebutuhan negara yang bersangkutan masing-masing.
- Beberapa Kerangka Kerja memasukan sekolah menengah, sedangkan yang lain memasukan paska sekolah menengah.
- Otoritas memberikan kualifikasi berbeda, dari kualifikasi yang satu ke kualifikasi yang lain dalam suatu negara

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka kualifikasi nasional yang diidamkan adalah suatu kerangka kerja (framework) dari sistem sertifikasi yang dapat menyandingkan dan mengintegrasikan sistem sertifikasi bidang pendidikan dan sistem sertifikasi bidang pelatihan dalam rangka pemberian pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja. Lebih lanjut, KKNI dimaksud harus memberikan alternatif bagi tenaga kerja untuk melakukan perpindahan dari jalur pendidikan umum ke jalur pelatihan dan sebaliknya. Untuk mewujudkan hal dimaksud, maka perlu dikembangkan program penyesuaian (bridging program) sebagai bagian dari KKNI. Melalui program penyesuaian ini memungkinkan setiap orang untuk berpindah dari jalur pelatihan ke jalur pendidikan dengan memperhitungkan kompetensi yang telah dimiliki. Di Indonesia Kerangka Kualifikasi Nasional, memang perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan yang ada, meliputi pendidikan dasar dan menengah pertama (wajib belajar), sehingga dalam mengidentifikasi tingkat kualifikasi lebih pragmatis.

Atas dasar pemikiran diatas tingkatan kualifikasi berbasis kompetensi untuk Indonesia dapat dibagi kedalam 8 tingkatan sebagai berikut:

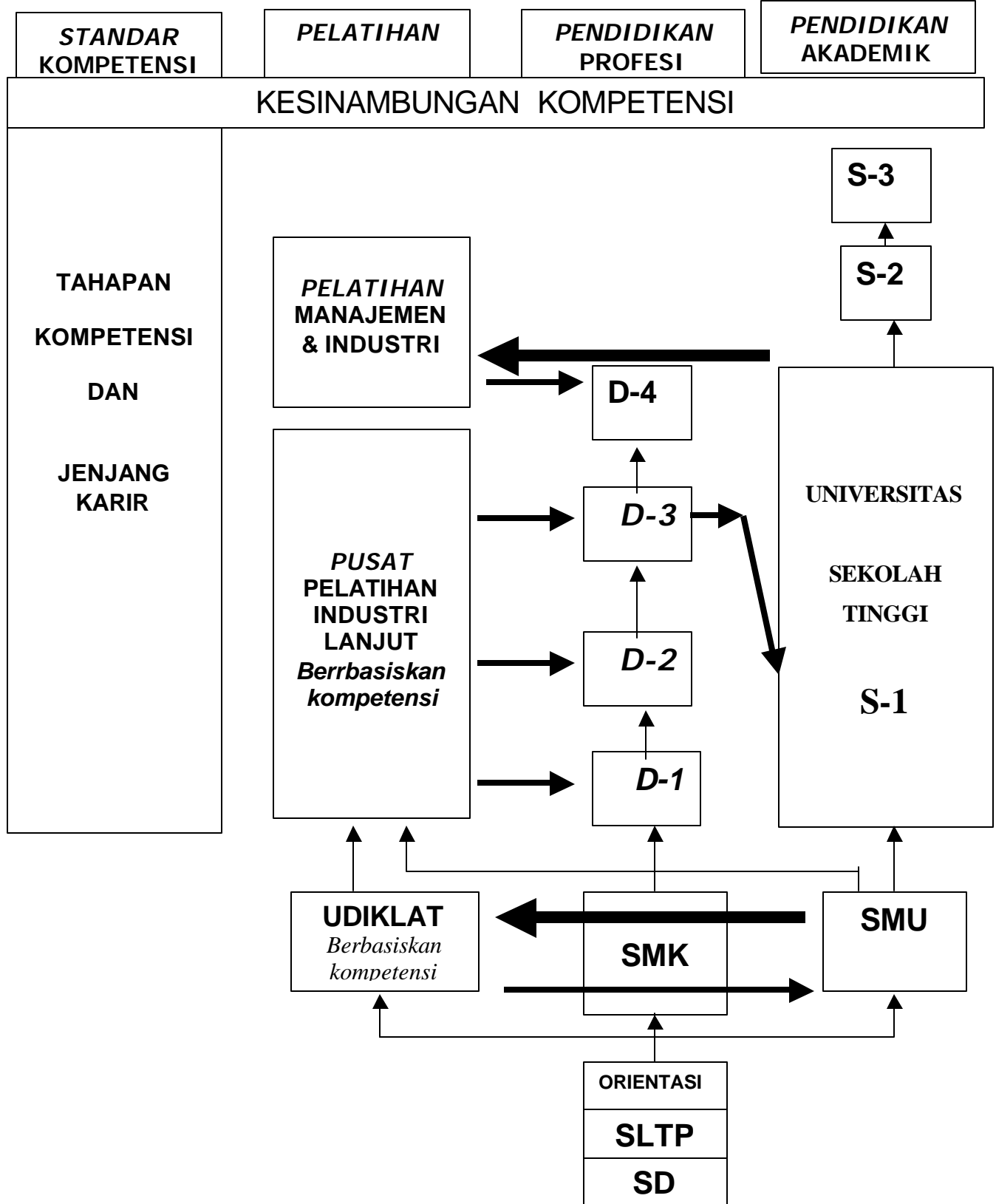
3.8.1 JENJANG KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA

TINGKAT KUALIFIKASI		<i>PENDIDIKAN DASAR</i>	<i>PELATIHAN</i>	<i>PENDIDIKAN PROFESI</i>	<i>PENDIDIKAN AKADEMIK</i>
8					<i>S-3</i>
7					<i>S-2</i>
6					
5			<i>SERTIFIKAT-5</i>	<i>D-4</i>	<i>S-1</i>
4			<i>SERTIFIKAT-4</i>	<i>D-3</i>	
3			<i>SERTIFIKAT-3</i>	<i>D-2</i>	
				<i>D-1</i>	
2			<i>SERTIFIKAT-2</i>	<i>SMK</i>	<i>SMU</i>
1			<i>SERTIFIKAT-1</i>		
		<i>SLTP</i>			
		<i>SD</i>			

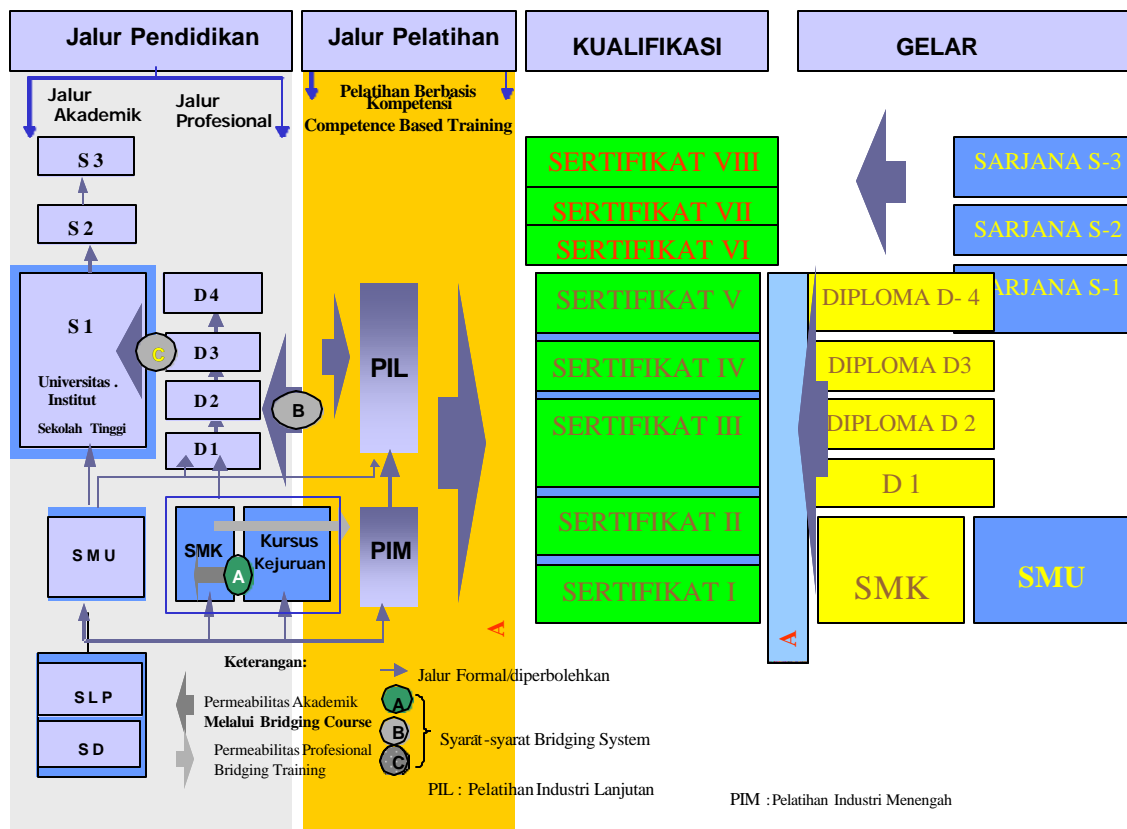
3.8.2 URAIAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA :

TKT	URAIAN PEKERJAAN
1	Melakukan proses kerja yang terbatas, pengetahuan dan keterampilan kognitif terbatas, jenis pekerjaan berulang, tidak memerlukan kreativitas, bekerja dibawah pengawasan langsung dan ketat.
2	Melakukan proses kerja dengan prosedur yang tetap, pengetahuan operasional dan teori dasar, semi terampil, pemecahan masalah yang sudah biasa, dengan ide-ide terbatas, bekerja dibawah pengawasan dan kendali mutu.
3	Melakukan proses kerja yang memerlukan sejumlah keterampilan, pengetahuan teoritis terkait, dengan pengawasan dan pemeriksaan kualitas hasil kerja, dapat bertanggung jawab atas hasil orang lain.
4	Melakukan proses kerja dengan menggunakan keterampilan teknis dan akademis yang luas, pengetahuan dasar yang luas dengan beberapa konsep teoritis, interpretasi secara analitis informasi, dibawah bimbingan dan evaluasi yang longgar, diberikan tanggung jawab yang penuh terhadap kuantitas dan kualitas
5	Melaksanakan proses kerja dengan menggunakan keterampilan teknis dan akademis yang cukup luas, pengetahuan yang luas dengan kedalaman yang cukup di suatu bidang, interpretasi secara analitis atas data bercakupan luas, mengatur sendiri dan terkadang memimpin orang lain, bertanggung jawab penuh atas wujud, kuantitas dan kualitas hasil.
6	Melaksanakan proses kerja dengan menggunakan keterampilan teknis dan akademis yang sangat terspesialisasi yang cakupannya luas, mengelola suatu proses, pengetahuan yang terspesialisasi dengan kedalaman lebih dari satu bidang, mampu menganalisis, menyusun kembali dan mengevaluasi informasi yang cakupannya luas, bertanggungjawab atas penentuan dan pencapaian hasil diri sendiri maupun kelompok. Atau dengan pengetahuan dan ketrampilannya mampu: <ul style="list-style-type: none"> • menyusun suatu telaah sistematis dan koheren prinsip-prinsip utama suatu kajian bidang tertentu dan • melaksanakan pekerjaan kesarjanaan mandiri di satu kajian bidang dengan kecendikiaan yang bebas, analitis dan dengan komunikasi yang baik.
7	Dengan pengetahuan dan ketrampilannya mampu : <ul style="list-style-type: none"> • menunjukkan penguasaan atas satu bidang keahlian. • merancang dan melaksanakan sebuah kerja kesarjanaan atau proyek penelitian yang memenuhi aturan baku yang diakui secara internasional.
8	Dengan pengetahuan dan ketrampilannya mampu: <ul style="list-style-type: none"> • menyumbang sebuah karya asli dalam ilmu pengetahuan dengan cara penelitian atau kerja kesarjanaan, yang diuji oleh pakar-pakar yang bebas yang menerapkan aturan baku internasional.

3.8.3. PENYANDINGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



Jalur Sistem Pendidikan dan Pelatihan



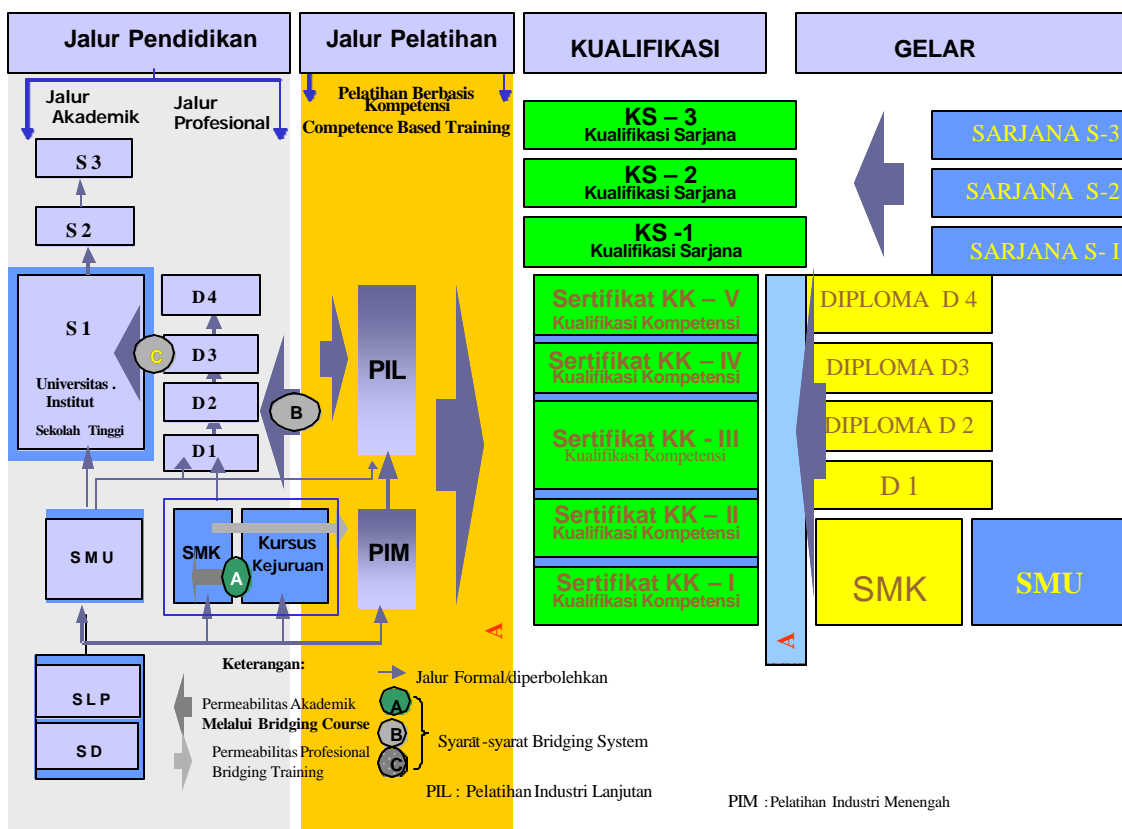
2

2

2

2

Penamaan Kualifikasi



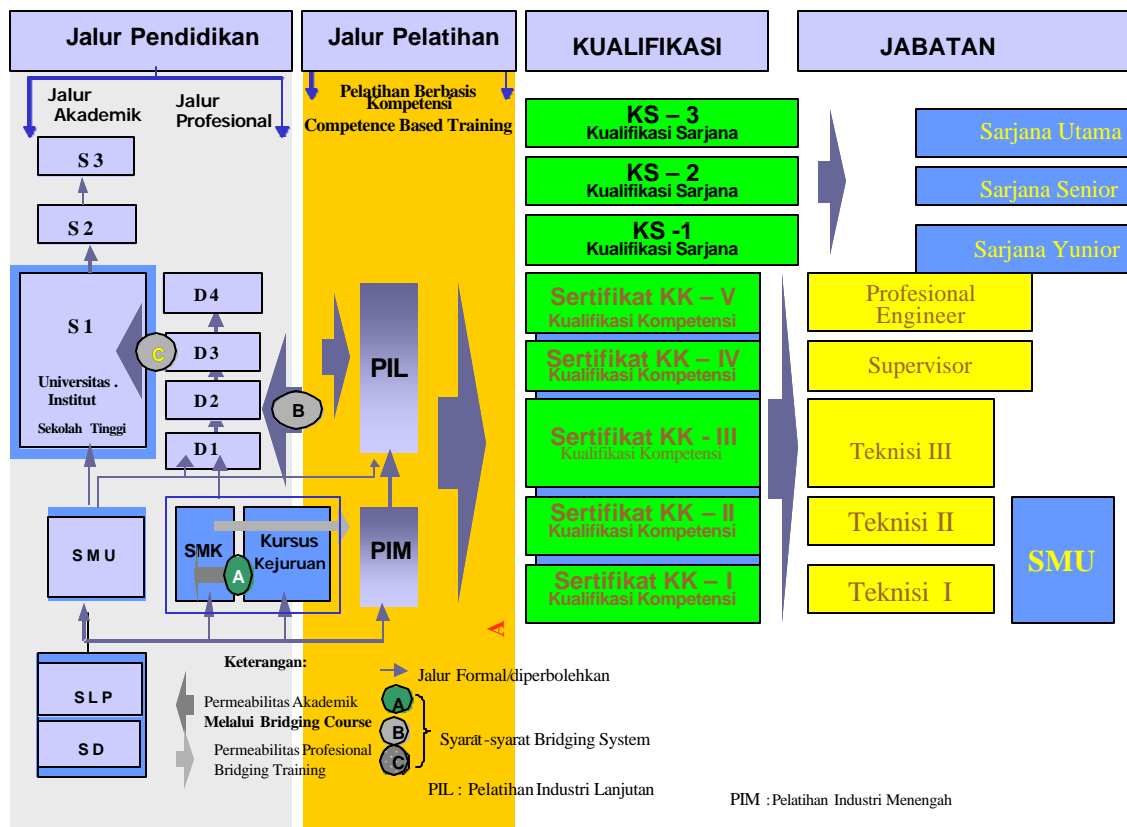
S

S

S

S

Kualifikasi Tenaga Teknik di Sektor Ketenagalistrikan



2

2

KESIMPULAN

Hingga saat ini kita belum mempunyai satu sistem yang efektif untuk dijadikan acuan secara nasional mengenai integrasi dan korelasi antara jenjang karier tenaga kerja dengan kualifikasi yang dimiliki. Dengan beragamnya kualifikasi yang berkembang diberbagai sektor saat ini, sangat sulit untuk menetapkan dan mendapatkan pengakuan nasional. Pengalaman membuktikan bahwa tanpa KKNI, kita mengalami kendala atau masalah yang cukup serius dalam membangun sistem pendidikan dan pelatihan yang efektif. Tanpa KKNI, sangat sulit untuk merumuskan struktur dan hubungan antar kualifikasi, terutama untuk mengakomodir kepentingan setiap sektor. Untuk itu diperlukan acuan yang dirumuskan dan ditetapkan bersama oleh semua pihak terkait dalam bentuk KKNI.

Dengan adanya KKNI akan dapat memberi arah yang jelas kepada setiap individu untuk mengembangkan kompetensinya baik dalam bidang pendidikan maupun pelatihan. KKNI akan memudahkan setiap individu menetapkan pilihan secara dini untuk memilih jalur pengembangan kompetensi dan juga memberi peluang untuk melakukan perpindahan jalur dari jalur pelatihan ke jalur pendidikan atau bekerja dan sebaliknya. Keragaman kebutuhan pendidikan dan pelatihan memerlukan wadah yang memberi fleksibilitas sehingga, pembinaan SDM secara nasional tetap terpola dengan baik.

Dengan KKNI akan diperoleh optimalisasi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan. Apabila pihak terkait dapat membangun komitmen yang tinggi untuk merumuskan KKNI kemudian, secara konsekuen dan konsisten dijadikan acuan dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan, maka pendayagunaan sumberdaya dapat diharapkan akan lebih optimal pencapaiannya.

Dengan KKNI akan didorong tercapainya pengakuan nasional dan internasional terhadap setiap kualifikasi yang dikembangkan di Indonesia. Tersedianya KKNI yang efektif, dapat dijadikan acuan untuk melakukan adaptasi dan adopsi terhadap standard-standar pendidikan dan pelatihan internasional, yang pada gilirannya diharapkan, outcome pendidikan dan pelatihan di Indonesia mendapat pengakuan internasional.