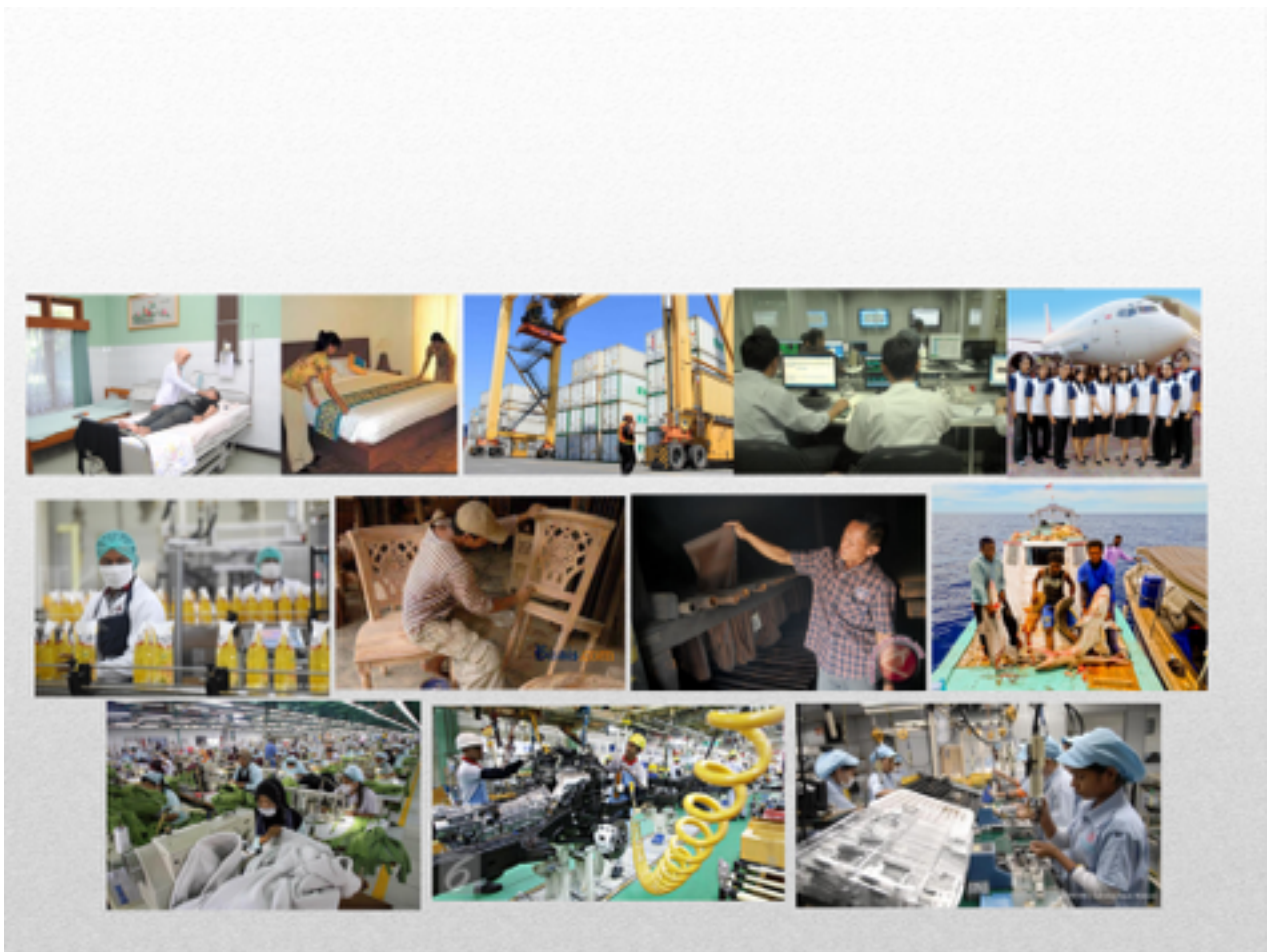

XII Tahun BNSP:

Perkembangan dan Tantangan



Oktober, 2017

PENGANTAR

Sesuai Peraturan Presiden (PP) No.24 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, BNSP adalah lembaga independen yang bertanggungjawab kepada Presiden. BNSP memiliki tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja tenaga kerja. BNSP terdiri dari unsur Pemerintah (10 orang) dan unsur swasta (15 orang) yang masa tugasnya selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang satu kali periode.

Periode pertama BNSP adalah Juli 2005 sampai Juni 2010 dan periode kedua BNSP pada Juni 2011 sampai Mei 2016. Ketua dan Anggota BNSP periode kedua diperpanjang masa tugasnya sampai terbentuknya Ketua dan Anggota periode ketiga yang sampai saat ini menunggu PP perubahan. Untuk mendapatkan gambaran tentang kiprah BNSP selama 12 tahun, kami sajikan buku laporan ini. Semoga dapat bermanfaat untuk para pemangku kepentingan.

Kami menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah bekerjasama dan mendukung BNSP selama 12 tahun terakhir ini. Semoga dapat semakin ditingkatkan untuk waktu mendatang.

Jakarta, 9 Oktober 2017.

Ketua BNSP

Ir.Sumarna F. Abdurahman M.Sc.

PENDAHULUAN

Prolog Pembentukan BNSP

Pada periode 1990 an terdapat dua kelembagaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Pertama adalah Dewan Latihan Kerja Nasional (DLKN) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN) yang dibentuk berdasarkan MOU antara Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Ketua Umum Kadin Indonesia. DLKN dibentuk dengan tujuan memberikan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja tentang peningkatan kualitas tenaga kerja. Struktur organisasi DLKN terdiri dari Ketua, Wakil Ketua dan Anggota. Keanggotaan DLKN mencakup unsur pemerintah yang diwakili oleh instansi teknis pemerintah dan unsur dunia usaha yang diwakili oleh Kadin Indonesia. MPKN dibentuk dengan tujuan mewujudkan “link & match” antara pendidikan menengah vokasi (SMK) dengan industri. Struktur organisasi MPKN terdiri dari Ketua, Wakil Ketua dan Bidang-Bidang. Ketua MPKN adalah Ketua Umum Kadin Indonesia sedangkan Bidang-Bidang diisi oleh wakil dari berbagai asosiasi industri.

Mempertimbangkan kesamaan tujuan dan kegiatan dari kedua lembaga tersebut. Maka melalui berbagai pertemuan yang diantaranya di fasilitasi oleh Kantor ILO Jakarta, disepakati untuk dilakukan integrasi antara kedua lembaga tadi. Tim Kecil Penggabungan MPKN - DLKN pada tanggal 22 Desember 1999 merumuskan Pokok - Pokok Pikiran tentang Perlunya Pembentukan Badan Nasional Pendidikan dan Pelatihan Profesi (BN3P). Usulan pembentukan BN3P disambut positif oleh Kadin Indonesia dan Pemerintah yang kemudian dituangkan pada Surat

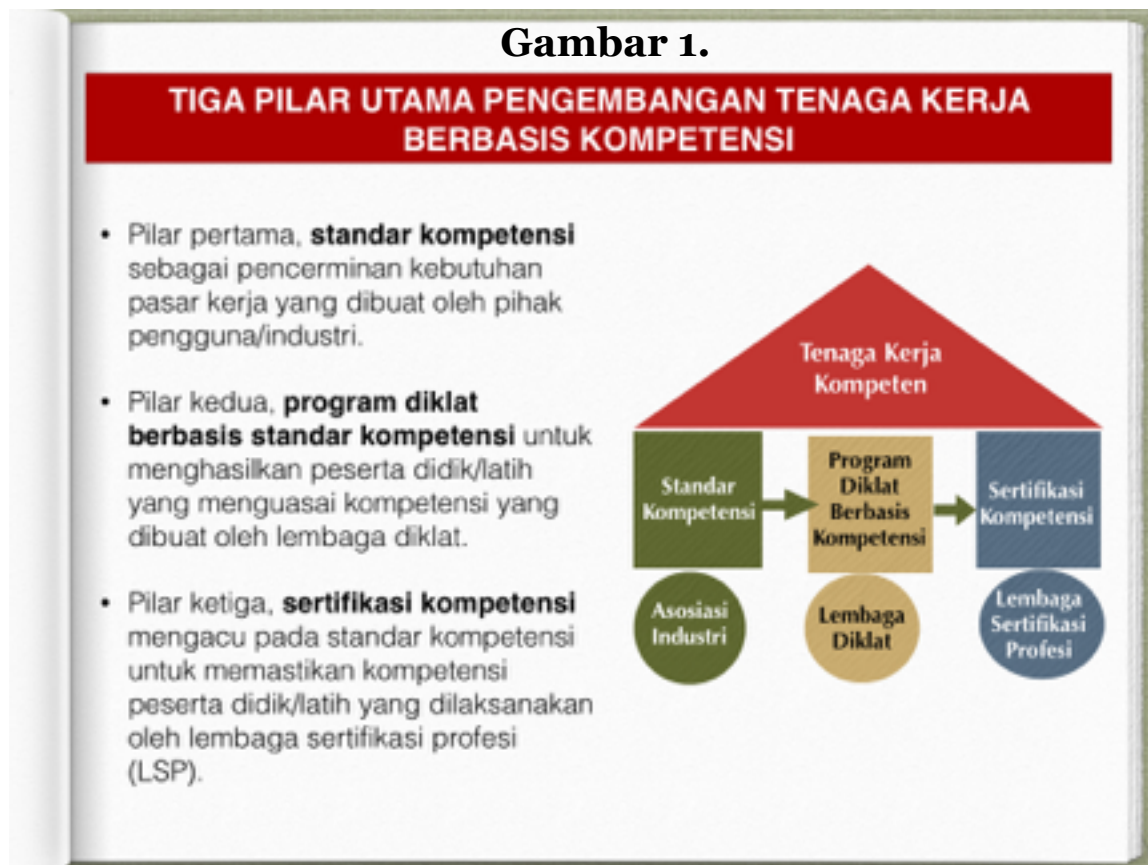
Kesepakatan Bersama (SKB) Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Perindag dan Ketua Umum Kadin Indonesia. SKB tentang Usulan Pembentukan BN3P ditandatangani pada tanggal 15 Mei 2000 di Kadin Indonesia.

Sistem Pengembangan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi

Pada awal tahun 2000 an DPR sedang menggodok rancangan undang-undang ketenagakerjaan dan sistem pendidikan nasional. Melalui perjuangan para pihak yang menandatangani SKB, substansi kedua rancangan UU tersebut dipengaruhi juga oleh konsepsi BN3P. Pada UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, substansi pada bagian tentang Pelatihan Kerja sangat diwarnai oleh konsepsi BN3P diantaranya tentang keharusan tenaga kerja memiliki kompetensi, standar kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Sedangkan pada UU No.20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan tentang kewajiban lulusan pendidikan menengah kejuruan (SMK) memiliki sertifikat kompetensi disamping ijazah.

UU No.13/2003 dan turunannya yakni Peraturan Pemerintah (PP) No.23/2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), PP No.31/2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan Peraturan Presiden No. 8/2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) merupakan kesatuan Sistem Pengembangan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi. Pada sistem tersebut terdapat tiga pilar utama, yaitu: standar kompetensi; program diklat berbasis kompetensi; dan sertifikasi kompetensi (Gambar 1).

Gambar 1.



Sesuai PP No.23/2004 BNSP memiliki tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi sebagai bagian integral dari sistem tersebut yang berfungsi dihilir memastikan kompetensi tenaga kerja. Terdapat kesamaan dan perbedaan yang signifikan antara BNSP dan BN3P. Kesamaannya adalah pada status jalur tanggungjawab, dan sumber dana. Perbedaannya terletak pada tugas, BNSP bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sedangkan dalam rumusannya BN3P bertugas mengembangkan standar kompetensi, sertifikasi kompetensi, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan. Periode pertama kepengurusan BNSP dimulai pada bulan Juli 2005 yang ditandai dengan pengukuhan Pimpinan dan Anggota BNSP oleh Menteri Tenaga Kerja atas nama Presiden.

PELAKSANAAN KEGIATAN BNSP

Penerapan Tiga Pilar

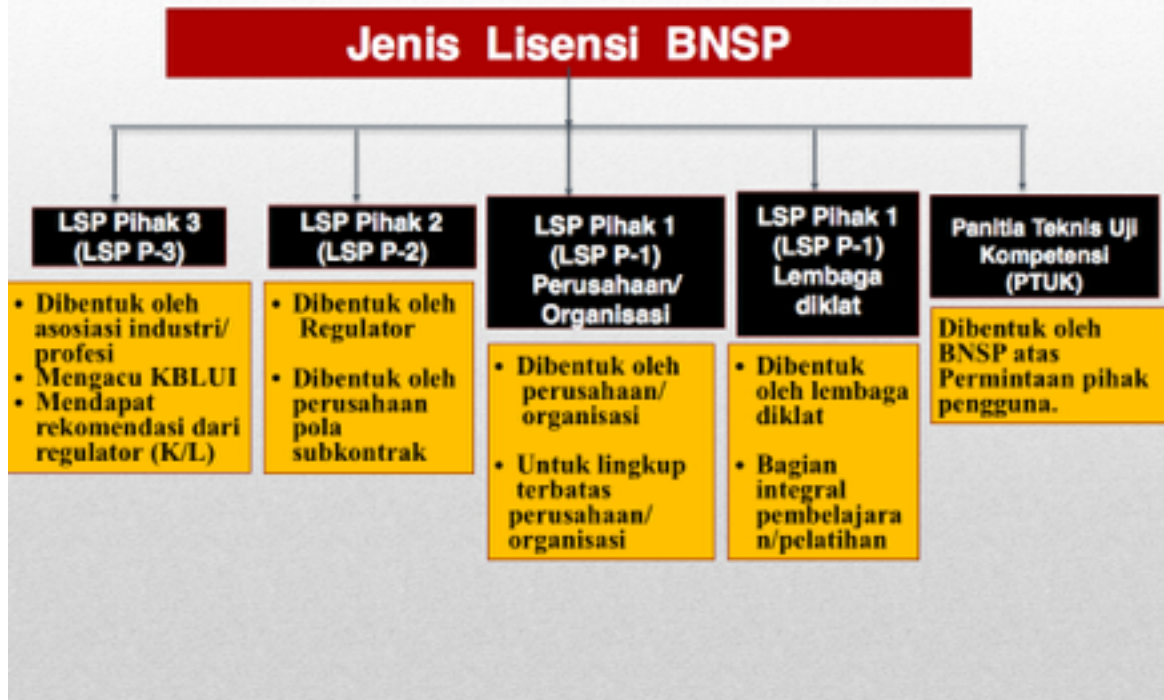
Mekanisme kerja dari tiga pilar Sistem Pengembangan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi ditunjukkan pada Diagram 1. Mereka yang akan mengikuti uji kompetensi/sertifikasi kompetensi dapat melalui jalur pendidikan/pelatihan dan pengalaman kerja.

Diagram 1.



Pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh BNSP dilakukan melalui pemberian lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP). Terdapat tiga jenis LSP yang mendapat lisensi dari BNSP yaitu: LSP Pihak Pertama (P-1); LSP Pihak Kedua (P-2); dan LSP Pihak Ketiga (P-3) seperti pada Diagram 2. Disamping itu, BNSP dapat membentuk Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK) untuk sertifikasi bidang profesi yang belum ada LSP nya.

Diagram 2.



LSP terlisensi harus memiliki perangkat kerja sesuai ketentuan BNSP, diantaranya adalah skema sertifikasi, asesor kompetensi dan tempat uji kompetensi (TUK). Skema sertifikasi yang dapat digunakan oleh LSP dapat skema sertifikasi KKNI, skema sertifikasi okupasi dan/atau skema klaster. Untuk menjalin perjanjian kesetaraan dalam konteks MRA-ASEAN, BNSP mendorong LSP untuk mengadopsi skema KKNI dan/atau skema okupasi. Pengembangan skema KKNI harus mengacu pada Peraturan Presiden (Perpres) No.8/2012 tentang KKNI dan aturan turunan dari instansi terkait (Diagram 3).

Diagram 3.



CAPAIAN BNSP

Capaian LSP Terlisensi

Dalam melaksanakan tugasnya, BNSP memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP). Ada 3 (tiga) jenis LSP yang dilisensi oleh BNSP, yaitu: LSP Pihak Pertama (P-1); LSP Pihak Kedua (P-2); dan LSP Pihak Ketiga (P-3). Selain itu, BNSP dapat membentuk Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK) untuk bidang profesi yang belum ada LSP nya (Gambar 2).

Sampai dengan tanggal 18 September 2017, jumlah LSP terlisensi mencapai 885 lembaga. Sejak tahun 2011, jumlah LSP terlisensi pertumbuhannya rata-rata 56% setiap tahun. Puncaknya terjadi pada tahun 2015 sebesar 139% (Tabel 1).

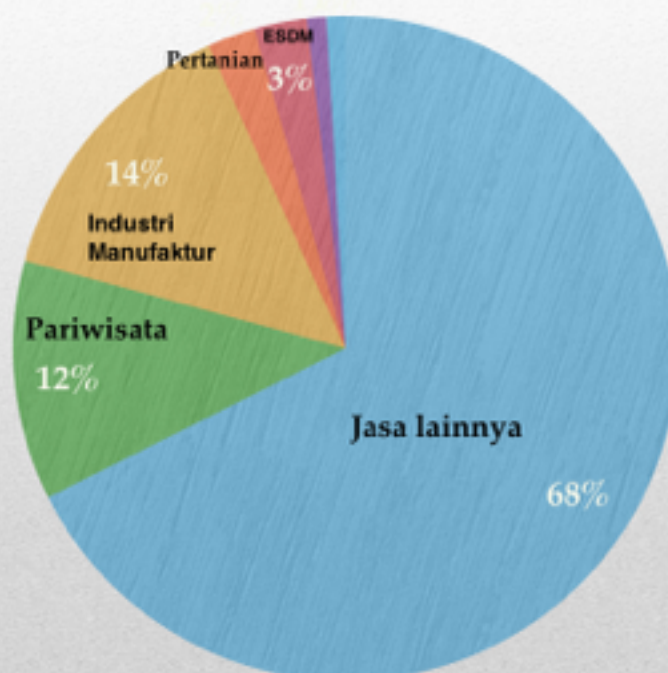
Tabel 1. Perkembangan LSP 2011-2017

Tahun	Jumlah LSP	% Kenaikan
2011	76	
2012	99	30
2013	111	12
2014	137	23
2015	328	139
2016	640	95
2017 (September)	885	38

Berdasarkan sektor, prosentase LSP terlisensi pada masing-masing sektor seperti terlihat pada Diagram 4. Jumlah LSP menonjol pada dua sektor, yaitu pariwisata dan industri manufaktur. Sektor jasa lainnya termasuk LSP P-1 Pendidikan Vokasi (SMK dan Politeknik), perbankan, dan telematika. Perkembangan LSP pada sektor pariwisata dan industri manufaktur terutama peranan Kementerian Pariwisata dan Kementerian Perindustrian yang sangat intensif dalam membantu pengembangan LSP termasuk pemberian bantuan sertifikasi dan pelatihan asesor. Sedangkan perkembangan pada LSP disektor pendidikan khususnya pendidikan menengah vokasi (SMK) karena dukungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan khususnya Direktorat Pembinaan SMK yang sangat besar dalam pembentukan LSP P1 SMK.

Diagram 4.

Distribusi Jumlah LSP Berdasarkan Sektor Sampai Akhir September (885 LSP)



Capaian Tenaga Kerja Tersertifikasi

Secara kumulatif jumlah tenaga kerja yang telah tersertifikasi mencapai lebih dari 2,5 juta orang sampai September 2017 (Tabel 2). Pertambahan tertinggi terjadi pada tahun 2015 sekitar 200.000 tenaga kerja. Ini disebabkan karena adanya penambahan anggaran APBN untuk BNSP sebesar Rp. 160 milyar. Tetapi pada tahun 2016 dan 2017 anggaran APBN untuk BNSP mengalami penurunan hingga Rp. 50 milyar. Dibandingkan dengan jumlah total angkatan kerja sekitar hanya 2%. Idealnya jumlah tenaga kerja tersertifikasi minimal 10 % dari jumlah total angkatan kerja.

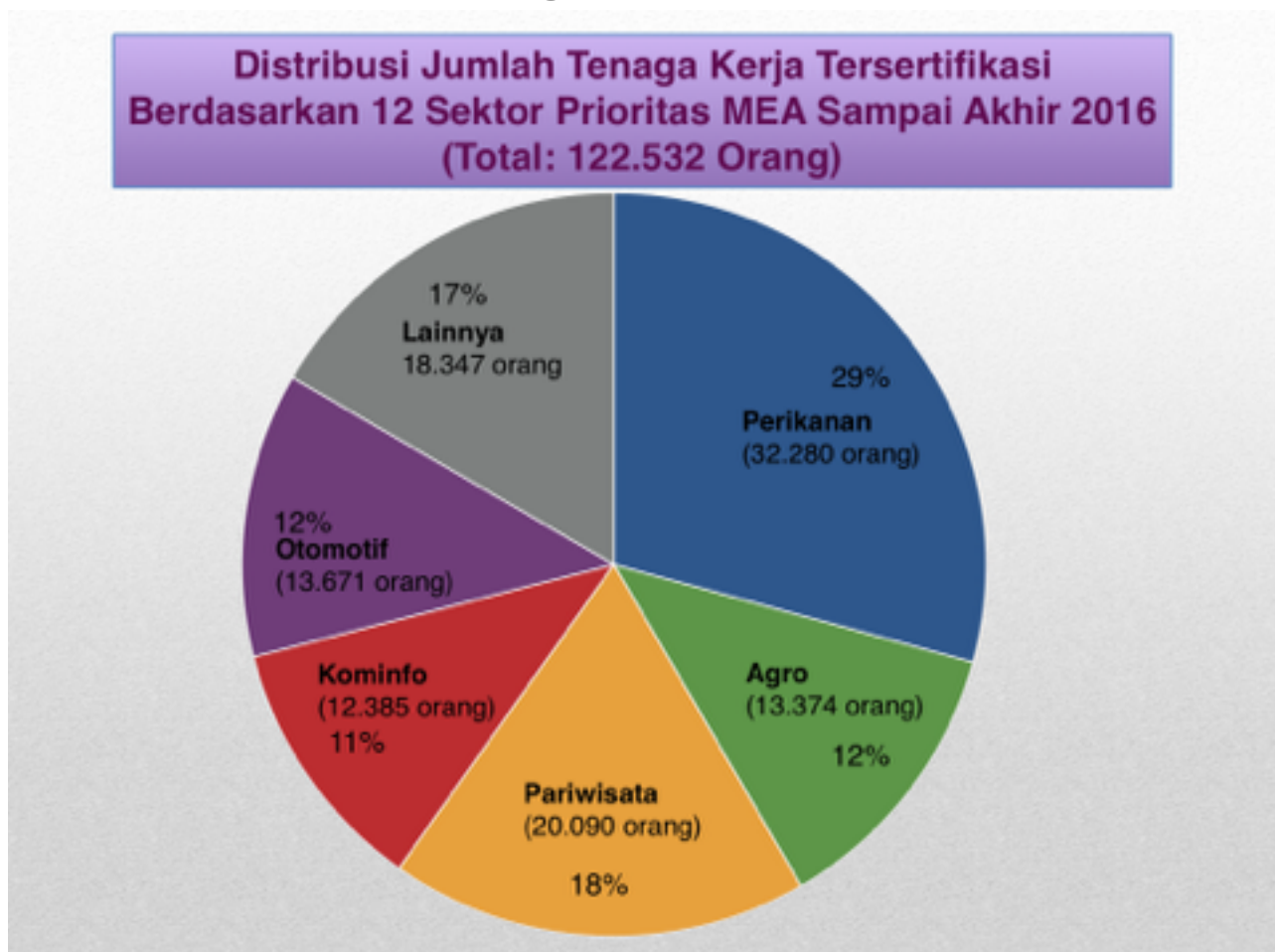
Tabel 2

Jumlah Tenaga Kerja Memiliki Sertifikat Kompetensi

Tahun	Target APBN BNSP	Realisasi APBN BNSP	Realisasi Non APBN BNSP & K/L	Jumlah Total Dari Tahun Sebelumnya
2011	4.809	4.809	40.000	1.734.248
2012	9.900	9.900	120.000	1.864.748
2013	50.000	50.000	77.807	1.992.555
2014	10.000	10.000	153.768	2.156.323
2015	317.000	135.252	59.320	2.350.896
2016	40.000	40.000	70.000	2.460.896
2017 (Sept)	40.000	40.000	90.000	2.590.896

Khusus untuk tenaga kerja pada 12 sektor prioritas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang telah tersertifikasi masih sangat rendah, yaitu sekitar 122.000 tenaga kerja atau hanya 0,02 % dari total tenaga kerja Indonesia yang bekerja di 12 sektor tersebut (Diagram 5). Jumlah tertinggi tenaga kerja tersertifikasi pada 12 sektor prioritas adalah sektor perikanan (29%) disusul oleh sektor pariwisata (18%) dan sektor otomotif serta agro masing-masing sekitar 12%. Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja pada 12 sektor prioritas dilakukan pada tahun 2015 yang pembiayaannya bersumber dari APBN untuk BNSP dan APBN dari Kementerian terkait lainnya terutama Kementerian Perikanan dan Kelautan,

Diagram 5.



Kementerian Pariwisata, Kementerian Perindustrian, dan Kementerian Kominfo.

Capaian Perkembangan Regulasi

Sampai tahun 2017 ini telah terbit 20 Undang-Undang yang mengamankan kompetensi tenaga kerja (Tabel 4). Sebagian besar dari UU tersebut pelaksanaannya sudah dan dalam proses integrasi dengan sistem nasional (sistem BNSP). Sedangkan untuk yang belum terintegrasi sedangkan diupayakan proses harmonisasinya. Harmonisasi dilakukan pada aspek standar kompetensi, akreditasi/ lisensi lembaga sertifikasi dan sertifikat kompetensi.

Tabel 3.

Kewajiban Sertifikat Kompetensi Pada Berbagai Sektor/Subsektor

1. Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang No.20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
3. Undang-Undang No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara (Pejabat Pengadaan)
4. Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru
5. Undang-Undang No. 43/2007 tentang Perpustakaan
6. Undang-Undang No. 11/2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik
7. Undang-Undang No.1/2009 tentang Penerbangan
8. Undang-Undang No. 10/2009 tentang Pariwisata
9. Undang-Undang No. 22/2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
10. Undang-Undang No. 32/2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
11. Undang-Undang No. 33/2009 tentang Perfilman
12. Undang-Undang No. 36/2009 tentang Farmasi
13. Undang-Undang No. 41/2009 tentang Kehutanan
14. Undang-Undang No.4/2011 tentang Informasi Geospasial
15. Undang-Undang No. 5/2011 tentang Akuntan Publik
16. Undang-Undang No. 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi
17. Undang-Undang No. 3/2014 tentang Perindustrian
18. Undang-Undang No. 11/2014 tentang Keinsinyuran
19. Undang-Undang No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan
20. Undang-Undang No.../2016 tentang Jasa Konstruksi

Warna hitam sudah terpadu dalam sistem BNSP

Capaian Pelaksanaan Inpres No.9/2016

Pada tanggal 9 September 2016 Presiden menetapkan Instruksi Presiden (Inpres) No.9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia. Inpres tersebut ditujukan kepada Para Menteri Kabinet Kerja, Ketua BNSP dan Para Gubernur untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk merevitalisasi SMK guna meningkatkan kualitas dan daya saing sumber manusia Indonesia; dan menyusun peta kebutuhan tenaga kerja bagi lulusan SMK sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing dengan berpedoman pada peta jalan pengembangan SMK.

Khusus kepada Ketua BNSP ditugaskan untuk:

- a. Mempercepat sertifikasi kompetensi bagi lulusan SMK;
- b. Mempercepat sertifikasi kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMK; dan
- c. Mempercepat pemberian lisensi bagi SMK sebagai lembaga sertifikasi pihak pertama.

Sampai bulan September 2017, hasil yang dicapai BNSP dalam pelaksanaan Inpres No.9/2016 seperti pada Tabel 4 dibawah ini. Capaian ini dapat lebih besar jika usulan BNSP untuk penambahan anggaran khususnya untuk pelaksanaan Inpres ini dikabulkan. Walaupun demikian melalui kerjasama dengan Kementerian terkait khususnya Kemendikbud, sampai bulan September 2017 jumlah LSP P-1 SMK yang terlisensi berjumlah 430 lembaga.

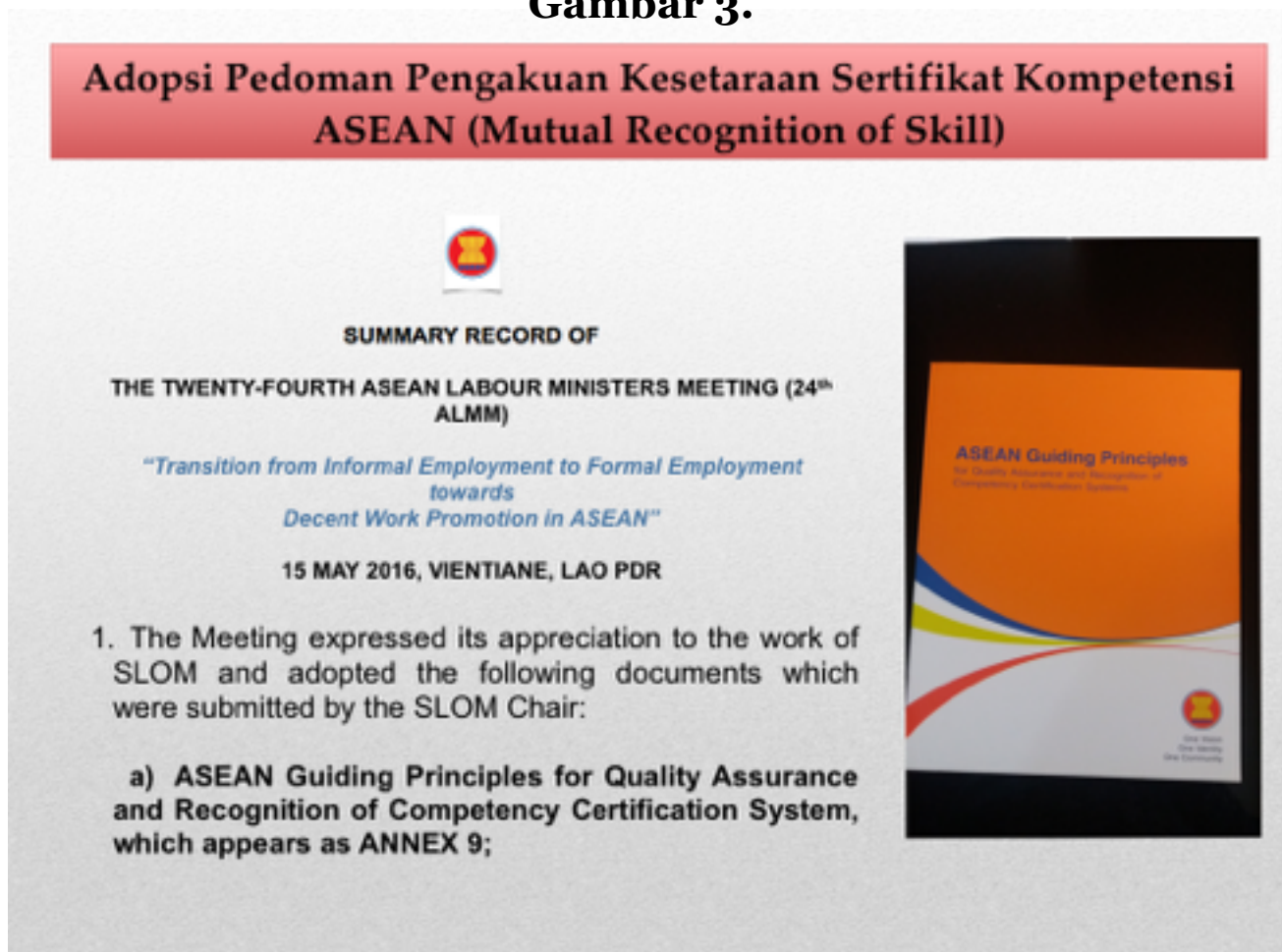
**Tabel 4. Target dan Capaian Pelaksanaan Inpres No.
9/2016**

Kegiatan	9 September 2016 sampai 9 September 2017
Harmonisasi Sektor	<p>-Target 13 paket kegiatan dengan kebutuhan anggaran Rp. 3,25 milyar</p> <p>-Realisasi 11 paket kegiatan melalui kerjasama dengan Bappenas/Kompak</p>
Pengembangan Skema Sertifikasi	<p>-Target 78 kompetensi keahlian dengan kebutuhan anggaran Rp. 39 milyar</p> <p>-Realisasi 9 skema bidang konstruksi dan 56 skema guru SMK melalui kerjasama dengan Kementerian PUPR dan Kemendikbud.</p>
Pengembangan Lisensi LSP	<p>-Target 1.000 LSP SMK dengan kebutuhan anggaran Rp.50 milyar</p> <p>-Realisasi 430 LSP P-1 SMK dan 6 LSP P-2 P\$TK melalui kerjasama dengan Kemendikbud</p>
Pengembangan Asesor Kompetensi & Auditor Internal	<p>-Target 500 angkatan (10.000 asesor) dengan kebutuhan anggaran Rp.50 milyar.</p> <p>-Realisasi 50 angkatan (1.000 asesor) melalui kerjasama dengan Kementerian PUPR dan Kemendikbud</p>
Pengembangan Sertifikasi Kompetensi Siswa dan Tenaga Pendidik/Kependidikan SMK	<p>-Target sertifikasi 600 ribu siswa SMK dengan kebutuhan anggaran Rp. 300 milyar</p> <p>-Realisasi 80.000 siswa SMK melalui anggaran 2015-2016 BNSP sebesar Rp. 20 milyar</p>
Pengembangan Sistem Pengendalian	<p>-Target 1 paket kegiatan dengan kebutuhan anggaran Rp. 5 milyar</p> <p>-Realisasi Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Lulusan SMK melalui kegiatan rutin BNSP (tanpa anggaran).</p>

Capaian Kerjasama Luar Negeri

Dalam rangka mewujudkan rekognisi terhadap sertifikat kompetensi tenaga kerja Indonesia di pasar kerja luar negeri. BNSP telah menjalin kerjasama dengan lembaga sejenis di berbagai negara secara bilateral dan multilateral. Kerjasama bilateral yang telah dijalin BNSP dengan lembaga pemerintah asing antara lain dengan Australia, Filipina, Thailand, Inggris dan Jepang. Sedangkan dengan lembaga swasta luar negeri antara lain dengan OPITO Norwegia untuk bidang profesi disektor pertambangan. Sedangkan untuk kerjasama multilateral yang telah dijalin BNSP adalah dengan Sekretariat ASEAN dan IOM (International Organization of Migration) untuk mengembangkan Pedoman Pengakuan Sertifikat Kompetensi (Gambar 3).

Gambar 3.



KENYATAAN DAN HARAPAN

Standar Kompetensi

Selama lebih dari 10 tahun ini implementasi sistem pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi belum seperti yang diharapkan. Hal ini sebenarnya wajar terutama bila dibandingkan pengembangan sistem serupa pada negara- negara lain seperti Jerman, Australia, Korea Selatan, Filipina dan Malaysia. Pada negara-negara tersebut implementasi sistem yang mantap membutuhkan waktu lebih dari 20 tahun. Di Indonesia, sebagai negara yang baru memulai menerapkan sistem pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi permasalahan dan tantangan yang dihadapi terjadi pada masing-masing pilarnya (Tabel 5).

Tabel 5. Kenyataan dan Harapan SKKNI

Kenyataan dan Harapan Implementasi Pengembangan Standar Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI)		
Aspek	Kenyataan	Harapan
Input	<ul style="list-style-type: none">-Pengembangan SKKNI belum mengacu kebutuhan industri-Penyusunan SKKNI belum berorientasi pada kebutuhan MRA.	<ul style="list-style-type: none">-Pengembangan SKKNI berdasarkan jenis kegiatan/ lapangan usaha/industri.-Penyusunan SKKNI dilakukan dengan mengadopsi standar internasional.
Proses	<ul style="list-style-type: none">-K/L menjadi "prime mover" pengembangan SKKNI.-Asosiasi industri belum terlibat penuh dalam penyusunan SKKNI.	<ul style="list-style-type: none">Asosiasi industri harus menjadi "prime mover" pengembangan SKKNI.-Asosiasi industri harus memiliki kapasitas teknis menyusun SKKNI.
Output	<ul style="list-style-type: none">-33,81% SKKNI dibuat lebih dari 10 tahun lalu (periode 2004-2010).-Sebagian besar SKKNI tidak setara dengan standar regional/ internasional.-Sebagian besar SKKNI tidak bisa mengisi semua level KKNI.-Sebagian besar industri tidak mengenal SKKNI.	<ul style="list-style-type: none">-SKKNI harus di update minimum setiap lima tahun.-SKKNI harus memiliki kesetaraan dengan standar regional/ internasional.-SKKNI harus berbasis pada KKNI-Industri harus mengakui dan menggunakan SKKNI.

Permasalahan dalam pengembangan standar kompetensi khususnya SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional) dapat dilihat dari aspek input, proses dan output. Pengembangan SKKNI selama ini belum seperti yang diharapkan. Dilihat dari aspek input, SKKNI yang ada belum mencerminkan kebutuhan industri karena dalam proses penyusunannya belum menempatkan industri sebagai "prime mover", karena peran pemerintah masih dominan. Akibatnya, output dari pengembangan SKKNI belum sepenuhnya diakui dan diterima oleh industri. Malah kondisinya lebih memprihatinkan lagi karena lebih dari 30% SKKNI yang ada sekarang ini sudah kadaluwarsa karena melebihi kurun waktu 5 tahun tanpa ada pembaharuan. Padahal standar kompetensi paling tidak setiap 5 tahun harus di review menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Program Diklat Berbasis Kompetensi

Permasalahan dalam pengembangan program diklat berbasis kompetensi disebabkan karena belum semua program diklat dikembangkan mengacu pada standar kompetensi khususnya SKKNI (Tabel 6). Selain itu, proses pembelajaran/pelatihan masih terkendala dengan kualitas guru/instruktur dan ketersediaan sarana belajar/pelatihan. Sebagian besar guru/instruktur belum memiliki sertifikat kompetensi dari materi yang diajarkan/dilatihkan. Selain itu, keterbatasan jumlah dan kualitas sarana juga sangat mempengaruhi kelancara proses belajar.

Tabel 6. Kenyataan dan Harapan Program Diklat

Kenyataan dan Harapan Implementasi Pengembangan Program Diklat Berbasis Kompetensi		
Aspek	Kenyataan	Harapan
Materi Pembelajaran/ Pelatihan	1.Materi pembelajaran SMK dan Politeknik mengacu pada standar kompetensi lulusan. 2.Materi pelatihan BLK dan LPK/ lembaga kursus mengacu pada standar kompetensi kerja (SKKNI/ standar khusus).	Semua program pendidikan & pelatihan yang bertujuan mencetak calon tenaga kerja materi pembelajarannya mengacu pada standar kompetensi kerja (SKKNI/standar khusus/standar internasional).
Pengajar/Instruktur	Sebagian besar pengajar/ instruktur tidak memiliki pengalaman di industri.	Pengajar/instruktur memiliki kompetensi dan pengalaman di industri.
Peralatan Diklat	Jumlah dan kualitas peralatan sudah tidak memadai karena jauh tertinggal dengan teknologi di industri dan tidak proporsional dengan peserta didik/latih.	Jumlah peralatan diklat harus mengimbangi perkembangan teknologi di industri dan proporsional dengan jumlah peserta didik/latih.
Kelembagaan	1.Akreditasi SMK dilakukan oleh BAN-SM dan akreditasi Politeknik oleh BAN-PT. 2.Akreditasi BLK/LPK oleh LA-LPK dan akreditasi lembaga kursus oleh BAN-PNF.	1.Sistem Akreditasi mengacu pada penerapan program diklat berbasis kompetensi kerja, atau 2.Pemisahan fungsi: LA-LPK mengakreditasi lembaga diklat yang mencetak calon tenaga kerja dan BAN-PNF untuk lainnya.

Sertifikasi Kompetensi

Permasalahan sertifikasi kompetensi bertumpu pada keterbatasan jumlah dan kualitas skema sertifikasi, kualitas asesor dan rekognisi industri (Tabel 7). Selain itu, BNSP selaku otoritas pelaksana sertifikasi kompetensi belum memiliki kapasitas yang memadai untuk melaksanakan pengendalian dan pembinaan terhadap LSP terlisensi. Dengan jumlah LSP yang semakin banyak, kapasitas yang dimiliki BNSP khususnya anggaran dan personil sangat tidak memadai. Kendala ini dapat melemahkan BNSP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap kualitas LSP dalam melaksanakan uji kompetensi yang akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas sertifikat kompetensi.

Tabel 7. Kenyataan dan Harapan Sertifikasi Kompetensi


Kenyataan dan Harapan Implementasi Sertifikasi Kompetensi		
Aspek	Kenyataan	Harapan
Skema Sertifikasi	Dari jumlah total 1.720 skema sertifikasi, jumlah skema sertifikasi berbasis kualifikasi (KKNI) 12,90%; skema sertifikasi berbasis okupasi 49,65% dan skema sertifikasi klaster 37,45%	Untuk keperluan MRA pada tingkat regional (ASEAN) dan internasional (WTO) skema sertifikasi harus berbasis kualifikasi (KKNI)
Kelembagaan	-Dari 160 asosiasi industri yang teregistrasi di Kadin Indonesia, baru 40% yang telah membentuk LSP Pihak Ketiga. -Kurang dari 10% lembaga diklat yang telah membentuk LSP Pihak Pertama.	Setiap asosiasi industri/profesi dan lembaga diklat terakreditasi memiliki LSP (LSP Pihak Ketiga untuk asosiasi industri/profesi dan LSP Pihak Pertama untuk lembaga diklat).
Rekognisi	Masih sebagian kecil industri yang memberikan rekognisi terhadap sertifikat kompetensi.	Industri harus menggunakan sertifikat kompetensi sebagai salah satu persyaratan dalam rekrutmen dan pengembangan karir personilnya.

TANTANGAN KEDEPAN

Bonus Demografi

Menurut perkiraan proyeksi penduduk 2010 - 2035, mulai tahun 2020 pertumbuhan penduduk usia produktif (15 -64 tahun) akan lebih besar sehingga rasio antara penduduk usia produktif dan non produktif semakin tinggi ini yang disebut sebagai bonus demografi (Tabel 8). Peningkatan jumlah penduduk usia produktif berkorelasi positif dengan peningkatan jumlah angkatan kerja. Tantangannya adalah bagaimana penduduk usia produktif ini dapat menjadi angkatan kerja yang produktif pula.

Tabel 8.



BONUS DEMOGRAFI

PROYEKSI PENDUDUK 2010-2035

Parameter	2010	2015	2020	2025	2030	2035
TFR	2,49	2,37	2,26	2,14	2,03	1,93
IMR	29,3	26,0	23,8	22,4	21,5	21,0
Usia harapan hidup (tahun)*		70,1	70,9	71,5	72,0	72,2
Pertumbuhan Penduduk (%)*	1,5	1,4	1,2	1,0	0,8	0,6
Jumlah Penduduk (juta)	238,5	255,5	271,1	284,8	296,4	305,6
Usia 0 – 14 (%)	28,6	27,3	26,1	24,6	22,9	21,5
Usia 15 – 64 (%)	66,5	67,3	67,7	67,9	68,1	67,9
Usia 65+ (%)	5,0	5,4	6,2	7,5	9,0	10,6
Usia 60+ (%)	7,56	8,49	9,99	11,83	13,82	15,77
Rasio Ketergantungan (%)	50,5	48,6	47,7	47,2	46,9	47,3

Keterangan: UHH dan LPP merupakan angka rata-rata dalam 5 tahun terakhir tahun rujukan

Slide - 14

Masyarakat Ekonomi ASEAN

Pada tanggal 31 Desember 2015 telah dideklarasikan berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Seperti pada Gambar 4, MEA memiliki empat pilar sebagai tujuannya, yaitu: Single Market & Production Base; Competitive Economic Region; Integration in Globalized Economy; dan Equitable Economic Development. Keempat pilar tersebut menjadi kesatuan utuh ASEAN dalam meningkatkan daya saing di ekonomi global. Pada pilar pertama, terdapat dua aspek penting yaitu aspek pertama adalah adanya lima arus bebas yakni: free flow of goods; free flow of services; free flow of investment; free flow of capital; dan free flow of skilled labour. Serta aspek kedua adalah 12 sektor prioritas, yaitu: kesehatan; pariwisata; jasa logistik; e-ASEAN; perhubungan udara; produk agro; produk kayu; produk karet; produk tekstil; produk elektronik; perikanan; dan otomotif.

Gambar 4. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

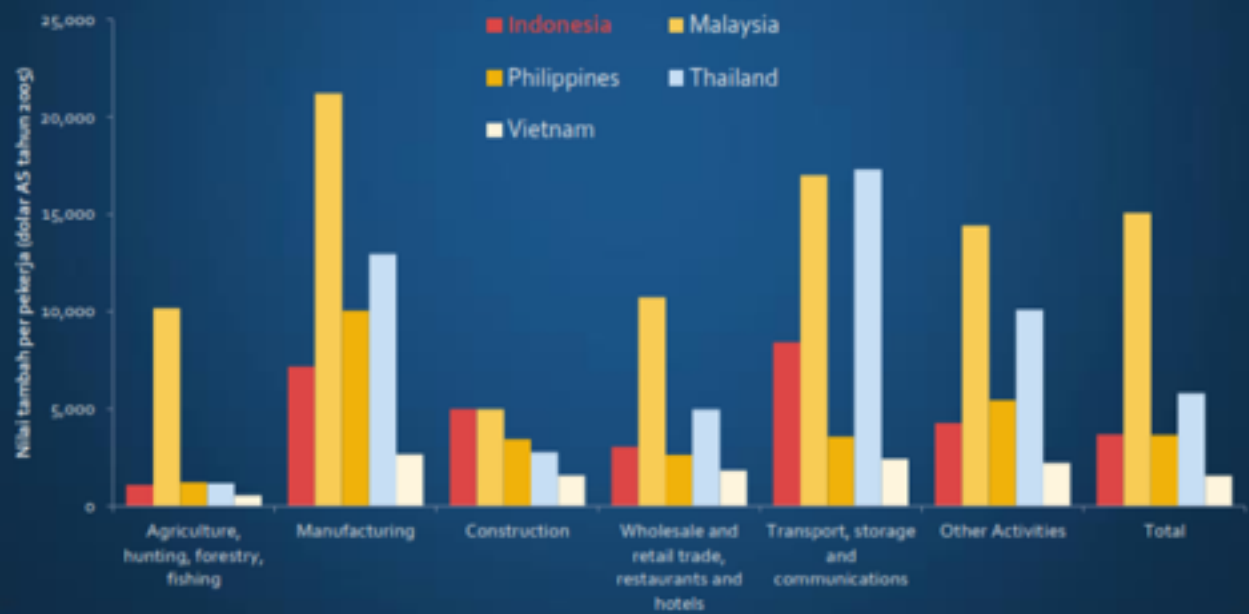


Terkait dengan masalah ketenagakerjaan, kita fokus kepada arus bebas yang kelima yaitu arus bebas tenaga kerja terampil/ahli (free flow of skilled labour). Sesuai dengan ketentuan WTO tentang perdagangan bidang jasa, untuk menjamin objektivitas pengakuan keahlian tenaga kerja maka mobilitas tenaga kerja (movement of natural person) antar negara harus dilakukan melalui mekanisme saling pengakuan kesetaraan keahlian (Mutual Recognition Arrangement/MRA). Dalam rangka MEA, sejak tahun 2005 proses MRA untuk delapan bidang profesi telah berlangsung, yaitu: jasa keteknikan; keperawatan; arsitektur; jasa survei; dokter umum; dokter gigi; akuntan; dan tenaga pariwisata. Bagaimana kesiapan Indonesia dalam menghadapi MEA? Untuk menjawab pertanyaan tersebut kita simak terlebih dahulu kondisi ketenagakerjaan kita saat ini. Berbicara tentang kualitas dan daya saing tenaga kerja dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, kondisinya kurang menggembirakan. Pada diagram 4 terlihat bahwa Indonesia (berwarna merah) hampir pada semua sektor kualitas tenaganya tidak lebih unggul dibandingkan negara-negara lainnya. Malah kita nyaris diungguli oleh Vietnam. Padahal dikaitkan dengan jumlah tenaga kerja, Indonesia memiliki tenaga kerja yang paling besar. Lebih dari 60% tenaga kerja Indonesia bekerja di 12 sektor yang menjadi prioritas MEA. Kita sangat khawatir jika tenaga kerja ini tidak memiliki daya saing, mereka akhirnya akan tergusur oleh tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya.

Diagram 4.

Dan tingkat produktivitas tertinggal ketika dibandingkan dengan negara lain

Produktivitas Tenaga Kerja per Sektor tahun 2011: Membandingkan Indonesia dengan Negara Tetangga di Asia Timur



REKOMENDASI REVITALISASI SISTEM TVET NASIONAL

Pengalaman Negara lain

Komparasi sistem TVET Jerman dan Australia dengan Indonesia secara garis besar dapat ditinjau dari aspek kelembagaan kebijakan (regulator), aspek kelembagaan pelaksana (provider) dan aspek faktor pendorong. Pada kelembagaan kebijakan (Tabel 9), sistem TVET di Jerman dan Australia kebijakan nasional TVET dikoordinasikan di tingkat nasional. Sedangkan di Indonesia kebijakan nasional TVET berada pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu, sistem TVET di Jerman dan Australia menempatkan dunia usaha sebagai unsur penggerak utama (primemover). Di Indonesia, peranan pemerintah lebih dominan dan dunia usaha hanya berfungsi sebagai unsur pelengkap (complementer).

Tabel 9.

Sandingan Sistem TVET Jerman, Australia dan Indonesia			
	Jerman	Australia	Indonesia
Regulator	<p>1. Kementerian Ekonomi dan Teknologi (BMWi) bertugas menetapkan Training Occupation yang berisi standar kompetensi, silabus pelatihan dan materi uji.</p> <p>2. Institut Nasional Pendidikan Kejuruan (BIBB) bertugas melakukan identifikasi kebutuhan program diklat melalui komite yang terdiri dari unsur industri, pekerja dan pemerintah.</p> <p>3. Kamar Dagang dan Industri tingkat nasional (DIHK) memiliki wewenang melaksanakan uji kompetensi/sertifikasi kompetensi untuk sektor industri dan perdagangan.</p>	<p>1. COAG (Council of Australian Government) dipimpin Menteri Industri sebagai penentu kebijakan nasional TVET.</p> <p>2. AQFC (Australian Qualification Framework Council) bertugas memastikan kesesuaian Kerangka Kualifikasi Nasional (AQF) dengan kebutuhan industri.</p> <p>3. ASQA (Australian Skills Quality Authority) bertugas memastikan kualitas diklat melalui registrasi lembaga diklat menjadi RTO (Registered Training Organisation).</p>	<p>1. Kementerian Ketenagakerjaan bertugas menetapkan kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi (penetapan SKKNI dan akreditasi lembaga pelatihan kerja/LA-LPK)</p> <p>2. Kementerian Dikbud bertugas menetapkan kebijakan pendidikan kejuruan dan pendidikan non formal berbasis kompetensi (penetapan standar pendidikan/BSNP, akreditasi SMK/BAN-SM dan akreditasi lembaga kursus/BAN-PNF).</p> <p>3. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja (memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)).</p>

Revitalisasi Sistem TVET Nasional

Perkuatan sistem TVET nasional dilakukan melalui pemberdayaan yang mencakup revitalisasi, harmonisasi, kolaborasi dan fasilitasi (Tabel 10). Untuk pengembangan standar kompetensi, dunia usaha melalui asosiasi industri perlu diberdayakan supaya memiliki kemampuan mengembangkan standar kompetensi sesuai dengan kebutuhannya. Untuk pengembangan program diklat berbasis kompetensi, lembaga diklat seperti SMK, Politeknik, BLK dan LPK perlu diberdayakan supaya dapat menerapkan program diklat berbasis kompetensi. Sedangkan untuk pengembangan sertifikasi kompetensi, selain diperlukan pengembangan LSP oleh asosiasi industri/profesi juga perlu didorong pengakuan industri terhadap sertifikat kompetensi.

Tabel 10.
Rekomendasi Kebijakan

Pilar	Pelaku		
	Asosiasi Industri	Lembaga Diklat	Lembaga Sertifikasi Profesi
Pengembangan Standar Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kemampuan asosiasi industri membuat SKKNI. 2.Memberikan bantuan hibah kepada asosiasi industri untuk menyusun SKKNI. 3.Adopsi standar internasional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kemampuan lembaga diklat memahami SKKNI untuk pengembangan materi pembelajaran/pelatihan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kemampuan LSP memahami SKKNI untuk pengembangan skema sertifikasi.
Pengembangan Program Diklat Berbasis Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kerjasama industri dengan lembaga diklat. 2.Memberikan pengalaman industri kepada instruktur. 3.Memberikan kesempatan praktek/magang kepada peserta didik/latih. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kerjasama dengan industri dan LSP. 2.Meningkatkan kualitas instruktur 3.Meningkatkan kualitas sarana diklat khususnya peralatan diklat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kerjasama dengan industri dan lembaga diklat. 2.Mengembangkan Tempat Uji Kompetensi (TUK) pada lembaga diklat.
Pengembangan Sertifikasi Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mempercepat pembentukan LSP pada asosiasi industri. 2.Meningkatkan pengembangan skema sertifikasi kualifikasi dan okupasi. 3.Memberikan pengakuan/ rekognisi kepada tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kemampuan LSP mengembangkan materi diklat berbasis skema sertifikasi. 2.Mewajibkan peserta didik/latih mengikuti uji kompetensi/ sertifikasi kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan kualitas materi dan metoda uji kompetensi 2.Meningkatkan aksesibilitas pelaksanaan uji kompetensi (sistem online). 3.Mengembangkan sistem registrasi dan database tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi.

