



STRATEGI IMPLEMENTASI KKNi SECARA NASIONAL

Dokumen 003



**Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Republik Indonesia
2015**

STRATEGI IMPLEMENTASI KKNI SECARA NASIONAL

Pengelolaan dan peningkatan mutu tenaga kerja nasional secara strategis harus ditempatkan sebagai fokus kepedulian semua pihak yang berkepentingan seperti industri dan dunia usaha, lembaga pemerintah dan non-pemerintah, institusi pendidikan, serta masyarakat luas. Dalam kondisi perekonomian negara dengan jumlah penganggur dari angkatan kerja yang masih cukup signifikan, maka tidak dapat dipungkiri adanya kondisi tenaga kerja maupun para penganggur belum memiliki kualifikasi yang memadai atau yang sesuai dengan kualifikasi KKNI. **Gambar 1** di bawah ini secara skematik memberikan ilustrasi tentang kondisi tenaga kerja saat ini dan dapat digunakan sebagai pedoman dasar menyusun strategi implementasi KKNI. Dari gambar tersebut dapat dilihat kondisi tenaga kerja Indonesia dan kesesuaiannya dengan kualifikasi yang diharapkan memenuhi KKNI sebagai berikut:



Gambar 1. Peran para *stakeholder* Tenaga Kerja Indonesia dalam pengelolaan SDM nasional.9

- a. Kelompok penganggur selanjutnya dapat ditanggulangi secara sistematis melalui kerja sama yang sinergis antara semua pihak yang bertanggung jawab, berwenang dan berkepentingan.
- b. Tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi KKNI di mana mutu dan kinerja yang dihasilkan tidak terukur atau belum sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh pengguna tenaga kerja, dapat mengakibatkan hal-hal yang merugikan baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun pengguna tenaga kerja, atau bagi pemerintah dalam menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja nasional.

Angkatan kerja tersebut di atas perlu dipersiapkan oleh lembaga pendidikan formal, informal, nonformal, pelatihan kerja swasta atau pemerintah dengan tetap berorientasi pada pencapaian jenjang kualifikasi KKNi yang sesuai. Dalam hal ini pihak-pihak yang berwenang termasuk lembaga-lembaga penjaminan mutu harus dapat memastikan bahwa lembaga pendidikan/pelatihan/kursus yang tersedia memiliki kualitas yang relevan dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Secara keseluruhan strategi implementasi KKNi harus dapat mencerminkan beberapa hal berikut:

- menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengelolaan dan peningkatan mutu sumberdaya manusia nasional;
- menjadi acuan pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan nasional umumnya dan pendidikan tinggi pada khususnya;
- menjadi panduan bagi industri, dunia usaha, dan institusi pemerintah untuk merencanakan dan mengembangkan jenjang karir;
- menjadi pedoman dan acuan pengembangan dan peningkatan mutu lembaga-lembaga pelatihan swasta maupun pemerintah;
- menjadi pedoman bagi asosiasi profesi untuk menyusun pengembangan jenjang profesi; dan
- menjadi pedoman para tenaga kerja atau masyarakat luas untuk mengembangkan diri dan karir.

Pada kondisi yang ideal, KKNi merupakan acuan bagi semua pihak yang berkepentingan termasuk pihak penghasil dan pengguna tenaga kerja serta masyarakat luas. Selain itu dalam era mobilitas dan perpindahan tenaga kerja secara internasional, KKNi harus dapat pula menjadi pedoman untuk melakukan penyetaraan jenjang kualifikasi tenaga kerja negara lain yang hendak bekerja di Indonesia maupun sebaliknya.

Badan Kualifikasi Nasional Indonesia (BKNI)

Peraturan Presiden tentang KKNi memberikan landasan hukum yang dapat bersifat memaksa pada sistem ketenagakerjaan dan mekanisme penyiapannya di wilayah hukum Indonesia. Kelengkapan peraturan dan konstruksi KKNi memberikan peluang penataan dan penyiapan serta peningkatan daya saing ketenagakerjaan di Indonesia, baik di dalam maupun di luar negeri. Walaupun demikian, efektifitas KKNi sebagai acuan utama penataan kualifikasi ketenagakerjaan tidak serta merta dapat dicapai hanya dengan diterbitkannya Peraturan Presiden. Implementasi KKNi secara efektif harus dilakukan secara terencana, sistematis, dan terorganisasi. Kualitas implementasi seperti ini hanya dapat terwujud jika terdapat lembaga khusus yang mampu melaksanakan implementasi KKNi secara lengkap dan menyeluruh. Lembaga ini dapat dinamai **Badan Kualifikasi Nasional Indonesia (BKNI)**.

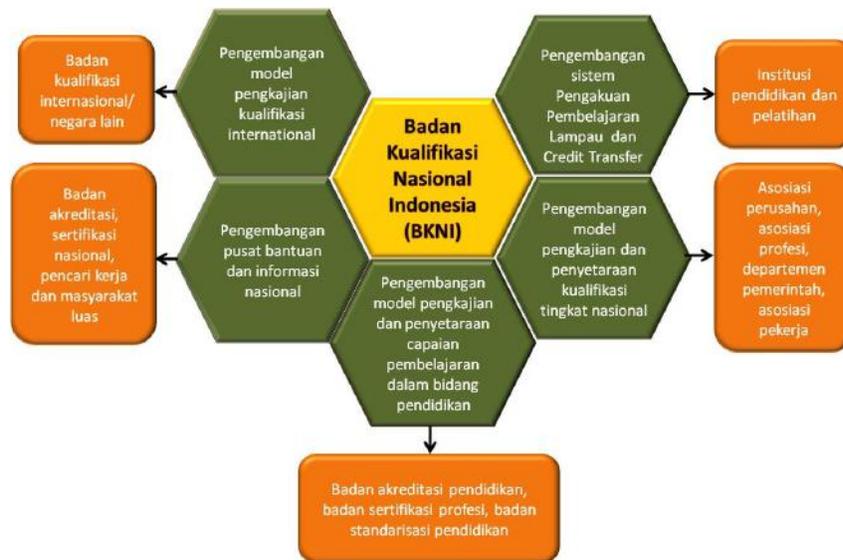
Peran BKNI

Secara garis besar BKNI memiliki 2 (dua) peran utama, yaitu: 1) melakukan koordinasi antara semua pemangku kepentingan yang terkait dengan KKNi; dan 2) melaksanakan KKNi dalam konteks nasional maupun internasional.

Untuk memenuhi peran pelaksana koordinasi antara pemangku kepentingan, maka keanggotaan BKNI hendaknya menyertakan unsur-unsur regulator, penghasil dan pengguna lulusan, asosiasi profesi serta lembaga-lembaga *independent* yang bergerak dalam akreditasi maupun sertifikasi. Sedangkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan KKNi, maka BKNI perlu menyusun struktur organisasi dengan deskripsi kerja mencakup semua sasaran KKNi sehingga dapat menjamin pelaksanaan KKNi yang transparan dan akuntabel serta menjamin terjadinya peningkatan mutu yang berkelanjutan.

Cakupan Kerja BKNI

Secara umum BKNI mempunyai cakupan kerja dan penanganan masalah yang cukup luas seperti yang di-ilustrasikan pada Gambar 2 berikut ini.

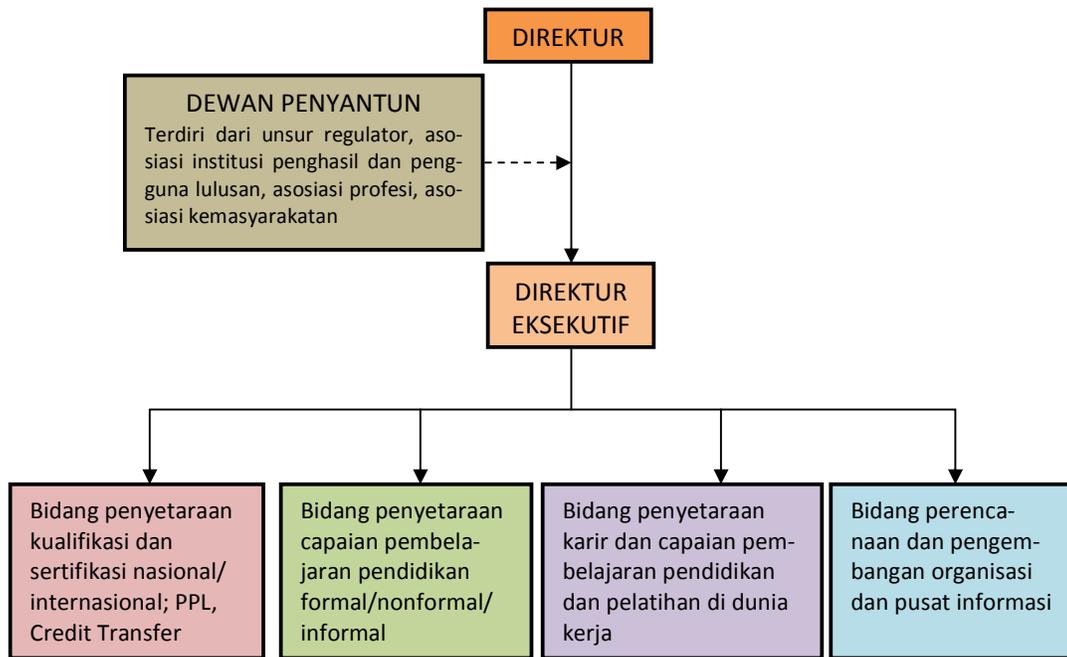


Gambar 2. Cakupan kerja BKNI serta hubungannya dengan institusi atau badan terkait

Pada tahap awal BKNI perlu melakukan berbagai pengembangan model atau sistem yang terkait dengan aspek-aspek pengkajian (*assessment*) serta pengakuan (*recognition*) yang disepakati oleh pihak-pihak berkepentingan sehingga dalam implementasinya sistem atau proses pengkajian tersebut dapat diterima oleh semua pemangku kepentingan serta masyarakat luas. Pada Gambar 2 dijelaskan 5 (lima) cakupan pokok yang dianggap perlu untuk dipersiapkan oleh BKNI sebelum KKNi dapat diimplementasikan secara penuh. Pada gambar tersebut juga dijelaskan keterkaitan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap cakupan kerja BKNI.

Struktur Organisasi Pokok BKNI

Secara skematik struktur organisasi BKNI paling tidak mencakup bagian-bagian seperti yang dicantumkan pada Gambar 3. Struktur organisasi ini merupakan bentuk awal yang dapat dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan untuk memperlancar implementasi KKNi oleh BKNI.



Gambar 3. Kerangka dan struktur dasar organisasi BKNI

Sebagai suatu badan yang mempunyai tugas koordinatif dengan badan, lembaga atau institusi yang telah ada, maka unsur Dewan Penyantun dianggap perlu untuk menampung kepentingan para *stakeholder*. Keberadaan Dewan Penyantun juga diharapkan dapat memberi dukungan kepada Direktur untuk mengembangkan KKNi secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan semua pemangku kepentingan. Direktur Eksekutif diperlukan untuk melaksanakan implementasi KKNi yang bersifat operasional. Bidang-bidang yang diuraikan dalam Gambar 3 dapat disesuaikan dengan cakupan pekerjaan yang dibebankan kepada BKNI oleh undang-undang atau peraturan pemerintah yang membentuknya.

Penjaminan Mutu Berkaitan dengan BKNI

Untuk mencapai pelaksanaan KKNi yang transparan dan akuntabel maka diperlukan suatu sistem penjaminan mutu yang bersifat *independent* dan memiliki kredibilitas yang diakui oleh masyarakat luas. Sampai saat ini telah dibentuk beberapa badan akreditasi institusi atau sertifikasi yang melakukan penjaminan mutu eksternal pada bidang-bidang tertentu seperti misalnya:

- BAN (Badan Akreditasi Nasional) yang melakukan akreditasi terhadap institusi pendidikan tinggi dan program studi. BAN telah memiliki pengalaman yang cukup lama dan telah memperoleh pengakuan masyarakat sebagai unsur penjaminan mutu eksternal di bidang pendidikan tinggi.
- LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang merupakan bagian dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) telah dibentuk dan bertugas untuk menjamin mutu sertifikat yang dihasilkan oleh suatu institusi pendidikan atau pelatihan profesi dan tenaga kerja di Indonesia.
- BSNP (Badan Standarisasi Nasional Pendidikan), sebagai badan yang mendapat mandat untuk melakukan standarisasi mutu penyelenggaraan pendidikan di seluruh Indonesia.
- Badan-badan lain yang didukung oleh peraturan perundang-undangan sebagai badan untuk mengawasi mutu program pendidikan dan pelatihan profesi di bidang-bidang keahlian tertentu.

Dalam hal ini BKNI harus dapat menghimpun kapasitas, pengalaman serta menjalin kerjasama dengan badan-badan akreditasi, sertifikasi maupun standarisasi tersebut untuk menyesuaikan sistem serta instrumen pengkajian (*assessment*) yang telah dimiliki menjadi berbasis KKNI. Oleh karena itu, BKNI harus mengarahkan program kerja awalnya untuk melakukan sosialisasi kepada badan-badan yang melakukan kegiatan penjaminan mutu di bidang ketenagakerjaan baik pada institusi pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi maupun profesi.

Pada Gambar 4 dibawah ini dijelaskan keterkaitan antara badan atau lembaga yang melakukan kegiatan penjaminan mutu di bidang pendidikan dan pelatihan dengan BKNI. Diagram tersebut menunjukkan bahwa kerjasama dan saling pengakuan antar badan atau lembaga tersebut dengan BKNI sangat penting untuk mencapai sasaran implementasi KKNI yang efisien dan efektif.



Gambar 4. Keterkaitan badan atau lembaga penjaminan mutu untuk bidang-bidang pendidikan dan pelatihan

Tugas dan Kewenangan BKNI

1. Pada tahap operasional, BKNI dapat memposisikan diri sebagai lembaga yang memberikan masukan, konsultasi, pembimbingan/pendampingan, mendorong dan memfasilitasi terjadinya proses penerapan KKNi pada institusi-institusi yang akan membutuhkannya secara nasional.
2. BKNI melalui bidang-bidang dalam struktur organisasi (Gambar 3) secara berkala akan meninjau perangkat KKNi seperti peraturan, diskriptor, panduan, mekanisme sosialisasi, dokumen standar implementasi dan aspek pendukung lainnya, dan melakukan penyesuaian, perubahan atau pengembangan.
3. BKNI juga bertugas untuk aktif mengkaji dan meninjau ulang deskriptor untuk ke 9 (sembilan) jenjang kualifikasi yang terdapat dalam KKNi dengan memperhatikan dan mengantisipasi perkembangan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan di dalam dan di luar negeri.
4. Sebagai pusat pelayanan dan informasi, BKNI bertugas menerbitkan panduan-panduan yang dianggap perlu bagi kebutuhan pemangku kepentingan baik berupa informasi tentang mekanisme penerapan KKNi, pedoman PPL, transfer kredit maupun program-program sertifikasi yang terkait dengan KKNi.
5. BKNI bertanggung jawab untuk melakukan sosialisasi KKNi serta program penerapannya kepada semua pemangku kepentingan sehingga sasaran utama KKNi yaitu meningkatkan mutu dan daya saing tenaga kerja Indonesia dapat dicapai dalam waktu yang telah direncanakan. Sosialisasi kepada badan serta lembaga yang melakukan akreditasi institusi pendidikan/pelatihan penghasil tenaga kerja atau kepada insitusi penyelenggara program sertifikasi kompetensi/profesi juga menjadi cakupan wewenang dan tanggung jawab BKNI

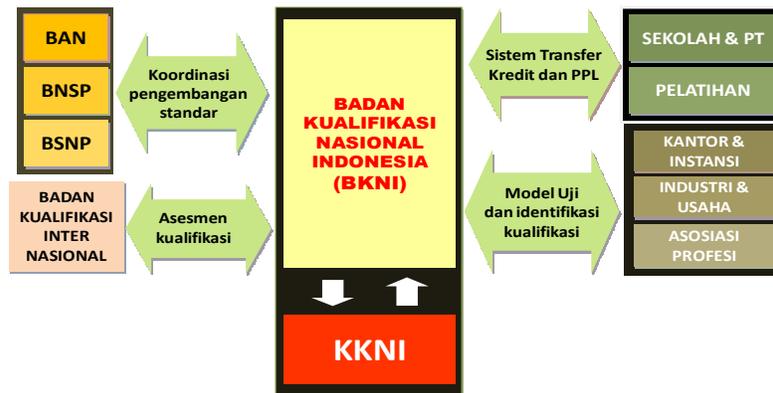
sehingga adopsi KKNi kedalam program-program pendidikan/pelatihan tersebut dapat segera terjadi secara nasional.

6. Untuk menjamin pelaksanaan KKNi yang transparan, akuntabel dan memperoleh pengakuan masyarakat luas di dalam maupun di luar negeri, BKNI harus dapat membangun kemitraan dengan BAN, BSNP, BNSP/LSP, asosiasi profesi, asosiasi industri serta badan atau lembaga lain yang terkait dengan penghasil dan pengguna tenaga kerja Indonesia sedemikian sehingga terbangun sebuah koordinasi yang simbiotik mutualistik dalam melakukan program penjaminan mutu berbasis KKNi yang berkelanjutan di bidang-bidang masing-masing. Secara keseluruhan kegiatan penjaminan mutu yang dilakukan masing-masing lembaga atau badan tersebut diharapkan akan mendukung pelaksanaan KKNi yang bermutu pula.
7. BKNI sebagai badan pelaksana KKNi perlu mendapat dukungan legal yang tepat untuk menyusun perencanaan dan program-program pelaksanaan serta mengemban wewenang yang diberikan. KKNi pada dasarnya dirancang dan disusun sesuai dengan landasan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301), sehingga struktur KKNi sinkron dengan sistem pendidikan dan pelatihan maupun sistem ketenaga-kerjaan di Indonesia. Sinkronisasi KKNi juga diharapkan terjadi dengan badan-badan yang dibentuk berlandaskan perundang-undangan yang berkaitan dengan sistem pendidikan, pelatihan ketenagakerjaan, sertifikasi kompetensi/profesi atau pembentukan asosiasi profesi dan industri.
8. BKNI harus berperan aktif dalam membantu pengembangan sistim RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau), transfer kredit atau pindah jenis pendidikan dalam sektor pendidikan dan pelatihan. BKNI dapat menyiapkan tim pendamping bagi institusi yang membutuhkan dan memberikan kebebasan penuh bagi institusi tersebut untuk menyusun peraturan dan mekanisme yang diberlakukan secara internal di institusi masing-masing sesuai ciri khas yang dimiliki namun tetap sinkron dengan kaidah-kaidah mendasar yang dipersyaratkan oleh KKNi.
9. BKNI juga perlu berperan aktif untuk menyediakan tim pendampingan bagi perusahaan, industri, institusi bisnis atau instansi pemerintah dalam mengembangkan sistem karir atau struktur penggajian berbasis KKNi. Dalam hal proses penyetaraan kualifikasi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia atau sebaliknya tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, maka BKNI melalui bidang yang sesuai akan melakukan tindak lanjut termasuk mengeluarkan sertifikat pengakuan kesetaraan kualifikasi yang diperlukan.

Walaupun demikian pada awal pembentukan BKNI, koordinasi, integrasi dan konsolidasi berbagai pihak masih diperlukan. BKNI diharapkan menjalankan tugas-tugas pokok sebagai berikut :

1. Mensosialisasikan KKNi kepada masyarakat dan komunitas internasional.
2. Menyusun pedoman rinci mengenai panduan, mekanisme dan tahapan penilaian kesetaraan berbagai sektor ketenagakerjaan di tingkat nasional dan internasional.
3. Bersama-sama dengan lembaga penjaminan mutu di lingkungan KEMENRISTEK-DIKTI, KEMNAKERTRANS dan asosiasi-asosiasi profesi untuk mengembangkan sistem penjaminan mutu yang sesuai serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan KKNi di berbagai sektor.
4. Aktif mengkaji dan memberikan saran-saran pengembangan deskriptor pada setiap jenjang kualifikasi KKNi sesuai dengan perkembangan kompetensi tenaga kerja atau perkembangan kualifikasi kerja di dunia internasional.
5. Memberi saran-saran pengembangan jenjang kualifikasi kerja bagi pihak yang berkepentingan baik dari dalam maupun luar negeri.

Diagram berikut merangkum wewenang, kewajiban dan peran pendampingan yang akan dilakukan oleh BKNI.



Gambar 5. Wewenang, kewajiban dan peran pendampingan BKNI terkait dengan badan/lembaga lain

Disusun oleh Tim KKNi
Megawati Santoso, Ardhana Putra, Junaedi Muhidong,
Illah Sailah, SP Mursid, Achmad Rifandi, Susetiawan, Endrotomo

Editor: Yusring Baso