



International
Labour
Organization



► Panduan Praktis Industri

Untuk Mengembangkan dan Memutakhirkan
Standar Kompetensi
2021

► **Panduan Praktis Industri**

Untuk Mengembangkan dan Memutakhirkan
Standar Kompetensi
2021

Hak Cipta©International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email:rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Panduan Praktis Industri: Untuk Mengembangkan dan Memutakhirkan Standar Kompetensi 2021

Jakarta: ILO 2022

viii, 48 p.

ISBN: 9789220373262 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun, atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di:www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

Sambutan ILO

Salah satu faktor penyebab ketimpangan keterampilan (*skill mismatches*) atau ketidakpaduan penawaran kompetensi yang dihasilkan oleh lembaga dan institusi pendidikan dan pelatihan vokasi dengan permintaan industri adalah belum efektifnya pelibatan industri dalam pengembangan kompetensi. Termasuk pelibatan industri untuk pengembangan dan pembaruan Standar Kompetensi Kerja.

Berdasarkan aturan yang berlaku dan praktik yang ada, pengembangan standar kompetensi dapat dilakukan melalui adaptasi standar kompetensi internasional, penyusunan standar kompetensi kerja nasional dan standar kompetensi industri khusus dan/atau pembaruan terhadap standar kompetensi yang sudah ada.

Hingga saat ini, banyak bidang keahlian pekerjaan industri yang perlu dikembangkan standar kompetensinya, dan beberapa standar kompetensi kerja yang sudah dirumuskan, memerlukan pembaruan atau pemutakhiran.

Panduan ini bertujuan untuk semakin melibatkan industri secara lebih mendalam dalam penyusunan standar kompetensi baru dan pemutakhiran standar kompetensi yang sudah ada, baik standar internasional, nasional dan khusus sesuai dengan kerangka peraturan yang ada.

Panduan yang disusun dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait ini, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin), Kementerian Ketenagakerjaan, serikat pekerja dan asosiasi industri, diharapkan dapat memberi petunjuk praktis bagi industri untuk penyusunan dan pemutakhiran standar kompetensi kerja.

Panduan untuk industri ini tidak hanya menginformasikan proses yang digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi baru, namun juga memutakhirkan standar kompetensi lama untuk menjawab permintaan industri atas perkembangan kebutuhan akan keterampilan baru.

Panduan ini akan menjadi dokumen yang terbuka bagi penyesuaian di masa depan guna memenuhi kebutuhan dan perkembangan industri di pasar kerja.

Diharapkan, panduan yang mudah dicerna dan digunakan ini dapat memberi kontribusi untuk menghasilkan standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, yang pada gilirannya dapat menjawab persoalan kesenjangan keterampilan dan penurunan angka pengangguran.

Terima kasih kepada Hendra Pribadi, Tauvik Muhamad dan Dede Sudono yang telah menyusun panduan ini. Juga kepada tim Proyek Keterampilan Industri untuk Pertumbuhan Inklusif Tahap 2 ILO (ILO-InSIGHT2) yang didanai oleh Pemerintah Jepang, serta kepada Apindo dan Kadin yang telah memfasilitasi proses diskusi dan mengakomodasi masukan-masukan bagi penyempurnaan panduan ini melalui diskusi dan seminar validasi.

Michiko Miyamoto

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor Leste.

Sambutan APINDO

Partisipasi dunia usaha merupakan sebuah *game changer* dalam percepatan penyusunan dan pemutakhiran standar kompetensi di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi mensyaratkan investasi sebagai kata kunci untuk memacu pertumbuhan ekonomi, yang pada gilirannya mendorong penerimaan negara melalui pajak dan penciptaan lapangan kerja untuk menyerap tenaga kerja.

Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), sebagai entitas wadah para pengusaha yang kritis dan konstruktif, menjalankan peran strategis dan sinergis antara pemerintah dan dunia usaha untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif dan kompetitif, sejalan dengan misi organisasi.

Menghadapi persaingan dan tantangan global, selain reformasi dan deregulasi kebijakan iklim investasi, Indonesia memerlukan partisipasi dan inisiatif dunia usaha dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup kewenangannya.

Hal ini mensyaratkan adanya partisipasi dan harmoni antara dunia usaha dan pemerintah, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan yang bergerak secara dinamis dan sinergis. Dunia usaha dan pemerintah perlu bergerak bersama dalam menyusun dan melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.

Sejalan dengan Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 yang diperbaharui oleh UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk menyusun dan memutakhirkan SKKNI, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional yang memungkinkan keterlibatan pemangku kepentingan, termasuk dunia usaha yang memiliki kepentingan atas ketersediaan tenaga kerja yang kompeten.

Dalam pelaksanaannya, penyusunan standar kompetensi baru dan pemutakhirannya ini perlu terus menerus dilakukan dan disempurnakan agar sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Hal ini akan menjawab persoalan ketidaksesuaian lulusan institusi pendidikan dengan kebutuhan industri. Situasi ini menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan daya saing investasi di Indonesia. Kemampuan tenaga kerja dipandang tidak sesuai dengan kebutuhan industri.

Untuk mengatasi kendala ini, Apindo berkolaborasi dengan ILO menyusun Panduan Praktis bagi Industri dalam Menyusun Standar Kompetensi, termasuk SKKNI.

Panduan ini merupakan *game changer* yang memberikan kesempatan sangat luas bagi dunia usaha untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam menyusun standar kompetensi, baik standar kompetensi nasional, standar khusus industri maupun pengadaptasian standar internasional.

Panduan ini merupakan bukti dari upaya-upaya cerdas dan sistematis yang telah ditempuh melalui seri diskusi kelompok terarah untuk mengakomodasi berbagai masukan dan perbaikan para pemangku kepentingan baik dunia usaha, akademisi maupun pemerintah.

Keterlibatan industri, selain dapat mendorong percepatan penyusunan standar kompetensi baru dan pemutakhiran standar kompetensi yang ada, dapat memastikan pula standar kompetensi yang dihasilkan sejalan dengan kebutuhan dunia usaha. Ini pada gilirannya akan mempermudah dunia usaha dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusianya.

Apindo sangat menghargai upaya-upaya tersebut dan berharap agar panduan praktis ini menjadi dokumen hidup agar dapat menjadi sebuah panduan yang dapat terus-menerus diterapkan dan dipelajari serta diperbaiki sesuai tuntutan kemajuan zaman.

Kami menyampaikan terima kasih kepada tim internal Apindo, ILO dan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) serta pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan panduan praktis untuk industri dalam menyusun standar kompetensi ini.

Jakarta, 20 Juni 2022

Hariyadi B. Sukamdani

Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)

► Daftar Isi

Sambutan ILO	iii
Sambutan APINDO	iv
Daftar Isi	vi
Latar Belakang	viii
Tujuan	1
Target Pembaca	1
Struktur Panduan	2
1. Pemahaman Kompetensi, Standar Kompetensi dan KKNi	3
1.1. Apakah Kompetensi itu?	3
1.2. Apakah Pelatihan Berbasis Kompetensi itu?	3
1.3. Apakah Standar Kompetensi itu?	3
1.4. Apakah Standar Kompetensi Kerja Nasional itu?	4
1.5. Apakah Unit Kompetensi itu?	4
1.6. Manfaat Standar Kompetensi Kerja	5
1.7. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi)	6
2. Mengembangkan Standar Kompetensi	7
2.1. Menetapkan Sasaran Bidang Keahlian	7
2.2. Menetapkan Tim Kerja	8
2.3. Melakukan Pemetaan Pekerjaan	8
2.4. Melakukan Pemetaan Kompetensi	11
2.5. Menulis Unit Standar Kompetensi	18
3. Memperbarui Standar Kompetensi	21
3.1. Melakukan Pengkajian Ulang Standar Kompetensi	21
3.2. Memutakhirkan Standar Kompetensi	22
4. Validasi Standar Kompetensi	23
5. Pemaketan Kompetensi	24
4.1 Kemasan KKNi	25
4.2 Kemasan Jabatan	26
4.3 Langkah-langkah Pemaketan/Pengemasan	26

6. Formulir - Formulir**27**

6.1	FR.01 Desain Alur Proses	27
6.2	FR.02 Analisis Pekerjaan Utama/Sub	28
6.3	FR.03 Analisis Tugas Pekerjaan	29
6.4	FR.04 Analisis Kriteria Kerja	30
6.5	FR.05 Mengidentifikasi Unit Kompetensi	31
6.6	FR.06 Merumuskan Unit Kompetensi	33
6.7	FR.07 Kaji Ulang Standar Kompetensi	35
6.8	FR.08 Memeriksa Kesesuaian Unit Kompetensi	37
6.9	FR.09 Memutakhirkan Unit Kompetensi	39
6.10	FR.10 Validasi Unit Kompetensi	42
6.11	FR.11 Pemaketan Standar Kompetensi	43

▶ LATAR BELAKANG

Perkembangan tuntutan dunia industri menuju efisiensi dan pemutakhiran teknologi yang mengarah pada revolusi industri generasi ke-empat (IR 4.0) menjadi dasar bagi perubahan dan pembaruan kompetensi baru yang harus dimiliki oleh pekerja dan pencari kerja.

Standar kompetensi sebagai deskripsi dan spesifikasi tindakan pelaksanaan suatu pekerjaan yang diharapkan sudah banyak digunakan baik oleh asosiasi profesi, maupun pemerintah (kementerian teknis terkait).

Standar kompetensi merepresentasikan kualifikasi yang dibutuhkan bagi para pekerja dan profesional untuk menentukan tingkat kompetensi dan kemampuan yang diasumsikan dapat dicapai oleh pekerja dan profesional pada tingkatan tersebut.

Standar kompetensi memberikan pengakuan bahwa seseorang telah mencapai tingkat keahlian dan tingkat kemahiran atau profesionalitas tertentu guna membantu membangun keyakinan pemberi kerja bahwa pekerja memiliki kualifikasi tertentu yang sesuai.

Selain itu, standar kompetensi nasional memainkan peranan penting dalam pengembangan dan pengakuan kompetensi di kawasan regional termasuk, ASEAN dan AsiaPasifik.

Mengingat pentingnya standar kompetensi kerja dalam menjawab kebutuhan industri, perlu dipastikan adanya keterlibatan industri dalam proses penyusunan dan pemutakhiran standar kompetensi kerja.

Panduan yang diterbitkan ILO melalui Proyek Keterampilan Industri untuk Pertumbuhan Inklusif Tahap 2 ILO (ILO-InSIGHT2), yang didanai oleh pemerintah Jepang, bersama dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) ini, disusun untuk memberikan informasi dan menjadi referensi bagi industri dalam proses penyusunan dan pemutakhiran standar kompetensi baik standar kompetensi kerja nasional, pengadaptasian standar internasional maupun standar untuk kebutuhan industri khusus.

Diharapkan melalui panduan ini, akan semakin banyak industri yang terlibat untuk merumuskan dan mengembangkan standar kompetensi kerja, sehingga standar kompetensi yang disusun sejalan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri yang terus berkembang.

Peran industri di dalam perumusan dan pengembangan standar kompetensi yang digunakan dalam pembangunan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Ini untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan industri. Keluaran pendidikan dan pelatihan vokasi yang bermutu tinggi dan dapat diserap oleh industri sangat ditentukan oleh standar kompetensi, yang seharusnya merefleksikan kebutuhan keterampilan di industri saat ini.

Standar kompetensi akan menjadi acuan dan media komunikasi efektif untuk menjawab tuntutan persyaratan kompetensi kerja industri dengan program pendidikan/pelatihan.

Pola pengembangan pendidikan/pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja (*demand driven*) akan dapat dicapai dengan tersedianya standar kompetensi yang disusun dan diperbaharui sesuai dengan kebutuhan industri.

Sementara di sisi lain, hingga saat ini belum banyak standar kompetensi yang tersedia dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk memberikan nilai pengembangan kompetensi pekerja dan pencari kerja sesuai kebutuhan industri terkini. Karenanya, peran dan keterlibatan industri secara langsung dalam perumusan standar kompetensi menjadi krusial guna memastikan pengembangan dan pemutakhiran standar kompetensi kerja yang mencerminkan perubahan kebutuhan akan keterampilan yang sejalan dengan tuntutan industri terbaru.

▶ TUJUAN

Tujuan panduan praktis industri ini adalah:

- ▶ Mempersiapkan rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk prakonvensi, di mana dari sembilan tahapan pengembangan SKKNI, panduan ini memberikan informasi dan arahan bagi para perumus standar kompetensi pada tiga tahapan awal, yakni: 1. Inisiasi dan pembentukan tim perumus; 2. Perumusan rancangan SKKNI; dan 3. Verifikasi oleh Komite Standar Kompetensi.
- ▶ Memandu industri/sektor industri sebagai inisiator dalam merumuskan dan memutakhirkan standar kompetensi kerja, memberikan informasi dan arahan dalam merumuskan dan memutakhirkan standar kompetensi dengan pendekatan analisis lapangan maupun pendekatan adaptasi dari standar kompetensi internasional, SKKNI dan standar keterampilan khusus yang telah ada.

▶ SASARAN PEMBACA

Target utama panduan ini adalah **para praktisi sektor industri** yang bertanggung jawab atau bekerja dalam pengembangan standar kompetensi kerja, khususnya terkait perumusan dan pemutakhiran standar kompetensi. Panduan ini juga menyasar para **profesional yang relevan dan terlibat dalam pengembangan** dan pemutakhiran standar kompetensi.

► STRUKTUR PANDUAN

1. Pemahaman Kompetensi, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Standar Kompetensi dan KKNI
2. Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja
3. Memperbarui Standar Kompetensi
4. Validasi Standar Kompetensi
5. Pemaketan Standar Kompetensi

1. Pemahaman Kompetensi, Standar Kompetensi dan KKNI

1.1 Apakah Kompetensi itu?

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan seluruh peran kerja sesuai dengan standar yang disyaratkan dalam suatu pekerjaan yang melekat pada jabatan/kualifikasinya.

Pendekatan berbasis kompetensi menggambarkan bahwa pekerjaan merupakan interaksi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaan tertentu.

1.2 Apakah Pelatihan Berbasis Kompetensi itu?

Sesuai dengan judul di atas, pelatihan berbasis kompetensi secara mudah diartikan sebagai pelatihan yang difokuskan pada kompetensi sebagai keluaran hasil pelatihan, yaitu proses pembelajaran di mana pencapaian hasil pembelajaran merupakan pencapaian kriteria kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan standar tempat kerja (industri). Dari beberapa komponen ciri pelatihan berbasis kompetensi, dua komponen yang melandasi efektifnya pelatihan berbasis kompetensi tersebut, yaitu:

- ▶ Rumusan kompetensi kerja yang terdiri dari kemas unit-unit kompetensiyang sesuai dengan kebutuhan jabatan pekerjaan dan kualifikasi industri dan berperan sebagai keluaran program pembelajaran yang ingin dicapai, yaitu kompetensi kerja dari pekerjaan yang melekat pada jabatan/kualifikasinya di industri.
- ▶ Rumusan spesifik dari unit kompetensi yang menguraikan informasi bagaimana aktivitas pekerjaan harus dilaksanakan dan bagaimana keluaran pembelajaran harus dinilai. Hal ini menjadi dasar bagi para pelatih/ instruktur/guru mengenai bagaimana harus mengembangkan aktivitas pembelajaran/pelatihan agar memperoleh keluaran hasil pembelajaran yang sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan kualitas standar kompetensi yang menjadi acuan merupakan komponen yang sangat penting untuk keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi.

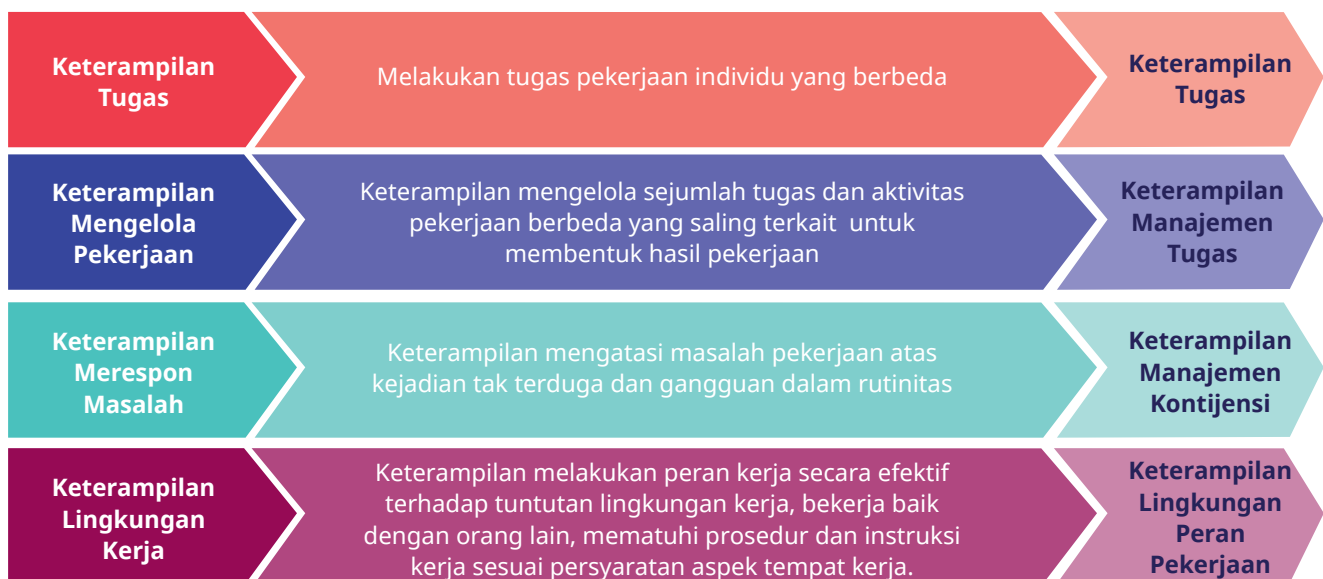
1.3 Apakah Standar Kompetensi itu?

Standar kompetensi menggambarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Standar kompetensi merupakan pernyataan-pernyataan yang disusun untuk menjabarkan kemampuan kerja di tempat kerja yang mencakup hal-hal berikut ini:

- ▶ Fokus terhadap pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja di tempat kerja (industri).
- ▶ Disusun dalam bentuk hasil yang merefleksikan seluruh aspek pelaksanaan kerja.
- ▶ Berkaitan dengan tempat kerja (industri).
- ▶ Merefleksikan kebutuhan industri tertentu di masa kini dan mendatang.
- ▶ Memberikan pengarah yang memadai untuk melakukan pelatihan dan penilaian.
- ▶ Bagaimana mengetahui bahwa pekerja telah berada pada tingkat kemampuan dalam pelaksanaan kerja yang diharapkan.

Standar kompetensi seharusnya dapat memberikan informasi terkait keterampilan terhadap dimensi kompetensi yang dipersyaratkan oleh semua aspek pelaksanaan pekerjaan, meliputi:



1.4 Apakah Standar Kompetensi Kerja Nasional itu?

Di Indonesia acuan yang digunakan dalam pengembangan, pelatihan dan penilaian sumber daya manusia menurut ketentuan peraturan perundangan dapat bersumber dari Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK) dan Standar (Kompetensi Kerja) Internasional (SI).

Dari ketiga jenis standar kompetensi kerja tersebut yang membedakan adalah tata cara penetapan standar kompetensi kerjanya. Sementara perumusannya dikembangkan berdasarkan pemetaan kompetensi kerja di tempat kerja.

SKKNI ditetapkan melalui mekanisme konvensi nasional melalui Surat Keputusan (SK) Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sementara penetapan SKKK dilakukan melalui mekanisme komunitas sektor/sub-sektor/bidang keahlian industri di mana para penyusunnya terverifikasi dan terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan. Sedangkan standar kompetensi kerja internasional diadopsi melalui mekanisme verifikasi dan didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan sebelum digunakan.

Perumusan dan pengembangan standar kompetensi kerja nasional mengacu pada pendekatan Model Standar Kompetensi Regional (*Regional Model Competency Standard/RMCS*) yang diterbitkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

1.5 Apakah Unit Kompetensi itu?

Unit kompetensi adalah rumusan kesepakatan dari para pihak yang terlibat sebagai tindakan-tindakan kerja dalam bentuk kriteria kinerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu peran kerja pada bidang pekerjaan tertentu.

Setiap unit kompetensi minimal terdiri atas beberapa komponen sebagai berikut:

Judul Unit	Memperlihatkan peran kerja dari fungsi produktif terkecil (tugas kunci)
Deskripsi	Uraian penerapan secara umum mengenai apa yang akan dilakukan unit, cakupannya serta keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan
Beberapa Elemen Kompetensi	Menguraikan tahapan kerja yang dilakukan agar menjadi kompeten untuk melakukan peran kerja (judul unit)
Beberapa Kriteria Kinerja/KUK	Menguraikan aktivitas kerja spesifik sebagai kriteria kerja pada setiap elemen kerja yang harus dilakukan jika berkompeten untuk melakukan peran kerja (judul unit)
Batasan Variabel	Memberikan uraian informasi untuk memahami kriteria kinerja dengan memberikan informasi mengenai sejumlah situasi yang dapat diterapkan, termasuk memberikan informasi pada kata/istilah penting yang tertulis pada kriteria kinerja yang biasanya dicetak miring atau dicetak tebal
Unit Prasarat	Unit kompetensi yang harus diikuti sebelumnya yang dapat diartikan juga sebagai unit yang dapat dilakukan secara bersama baik dalam pelatihan maupun penilaian.
Pedoman Penilaian	Menguraikan penjelasan bukti kinerja yang perlu ditunjukkan jika kompeten, bukti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan memberikan saran tentang bagaimana kondisi dan cara menilai unit kompetensi
Penilaian Holistik	Disebut juga sebagai penilaian terintegrasi/terpadu yang dapat digabungkan dengan unit-unit lain dalam periode penilaian
Aspek Penting	Memberikan informasi tentang aspek-aspek penting dan krusial dalam penilaian.

1.6 Manfaat Standar Kompetensi Kerja

Standar kompetensi membantu industri :

- ▶ merumuskan ruang lingkup kompetensi pekerjaan sebagai profil kompetensi kerja (kemasan kompetensi) yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan revolusi industri masa kini dan mendatang.
- ▶ memastikan pekerja di dalam organisasi menunjukan keahlian yang memadai sesuai dengan tuntutan dan perkembangannya.
- ▶ melakukan rekrutmen dan memilih pekerja baru dengan lebih efektif.
- ▶ melakukan evaluasi kinerja dengan lebih efektif.
- ▶ mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dalam kompetensi dengan lebih efisien.
- ▶ memberikan pelatihan yang lebih sesuai dan membantu melakukan pengembangan profesional.
- ▶ melakukan perencanaan secara memadai untuk memastikan proses suksesi manajemen organisasi.
- ▶ melakukan proses manajemen perubahan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu dalam pengembangan standar kompetensi sangatlah penting melibatkan pelaku pekerjaan sebagai personil yang merumuskan standar kompetensi.

1.7 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Standar kompetensi kerja digunakan untuk menentukan profil tingkat kualifikasi yang dikembangkan di suatu negara. Di Indonesia profil kualifikasi kerangka nasional Indonesia dirumuskan menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan sektor pendidikan dengan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan.

SKKNI menjadi sumber untuk mengisi kebutuhan profil kompetensi pada setiap tingkat kualifikasi KKNI yang menjelaskan kualitas mutu dan jati diri kompetensi bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional dan sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran (*learning outcomes*) nasional guna menghasilkan sumber daya manusia nasional yang bermutu dan produktif.

KKNI mengatur sembilan jenjang kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang produktif. Deskripsi kualifikasi pada setiap jenjang KKNI secara komprehensif menjelaskan karakteristik pekerjaan yang ada di industri dan mempertimbangkan capaian pembelajaran yang utuh, yang dapat dihasilkan oleh suatu proses pendidikan baik formal, non formal, informal maupun pengalaman mandiri untuk dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Deskripsi setiap jenjang kualifikasi juga disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi atau seni, serta perkembangan sektor-sektor pendukung perekonomian dan kesejahteraan rakyat, seperti perindustrian, pertanian, kesehatan, hukum dan aspek lain yang terkait.

Rumusan kemas kompetensi KKNI dari sektor pekerjaan dibangun berdasarkan tuntutan karakteristik kerja industri yang sejalan dengan karakteristik jabatan pekerjaan dengan menggunakan SKKNI sesuai sektor pekerjaannya.

Sebagai perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia dalam sistem pendidikan dan pelatihan serta sistem pengakuan kompetensi kerja secara nasional, maka KKNI dimaksudkan menjadi pedoman untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Menetapkan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, non-formal, informal atau pengalaman kerja;
- b. Menetapkan skema pengakuan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, non-formal, informal atau pengalaman kerja;
- c. Menyetarakan kualifikasi di antara capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, informal atau pengalaman kerja; dan
- d. Mengembangkan metode dan sistem pengakuan kualifikasi tenaga kerja dari negara lain yang akan bekerja di Indonesia.

Untuk mendapatkan informasi lebih,

Anda dapat membaca Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2012

2. Mengembangkan Standar Kompetensi

Langkah-langkah untuk merumuskan standar kompetensi, meliputi:



2.1 Menetapkan Sasaran Bidang Keahlian

Sebagai langkah awal mengembangkan standar kompetensi di industri, tetapkanlah target sasaran sektor/subsektor industri yang perlu dikembangkan dan dirumuskan standar kompetensinya, lakukan koordinasi dengan para pihak terkait baik internal maupun eksternal dalam menetapkan sasaran bidang keahlian tersebut, tentukan pekerjaan pada berbagai unit kerja berikut ini:

- ▶ Unit kerja manajemen

- ▶ Unit kerja operasional produksi
- ▶ Unit kerja pemasaran
- ▶ Unit kerja pemeliharaan
- ▶ Unit kerja pergudangan
- ▶ Dan lain seterusnya

2.2 Menetapkan Tim Kerja

Pada langkah ini perlu ditetapkan tim kerja yang sesuai dengan bidang keahlian yang akan dirumuskan standar kompetensinya.

Tim Perumus/Penulis.

Mengembangkan standar kompetensi pada hakekatnya adalah merumuskan unit-unit kompetensi yang bersumber dari kegiatan analisis pemetaan pekerjaan. Mengingat orang yang memiliki kompetensi pada peran pekerjaan adalah mereka yang melakukan pekerjaan di bidang pekerjaan tersebut, standar kompetensi kerja seharusnya dikembangkan oleh tim perumus/penulis ahli yang memiliki peran dan tanggung jawab pada pekerjaan tersebut. Untuk itu, tim perumus/penulis ini dapat terdiri dari para pakar dari berbagai pihak terkait yang dapat bekerja secara tim, yaitu:

Seorang pakar/ahli sebagai penulis standar kompetensi dan dibantu oleh tiga orang pakar/ahli yang menjalani dan berperan pada pekerjaan tersebut.

Tim kerja adalah tim perumus. Pastikan tim ini adalah perwakilan yang sangat mengenal proses pekerjaan yang dilaksanakan di industri

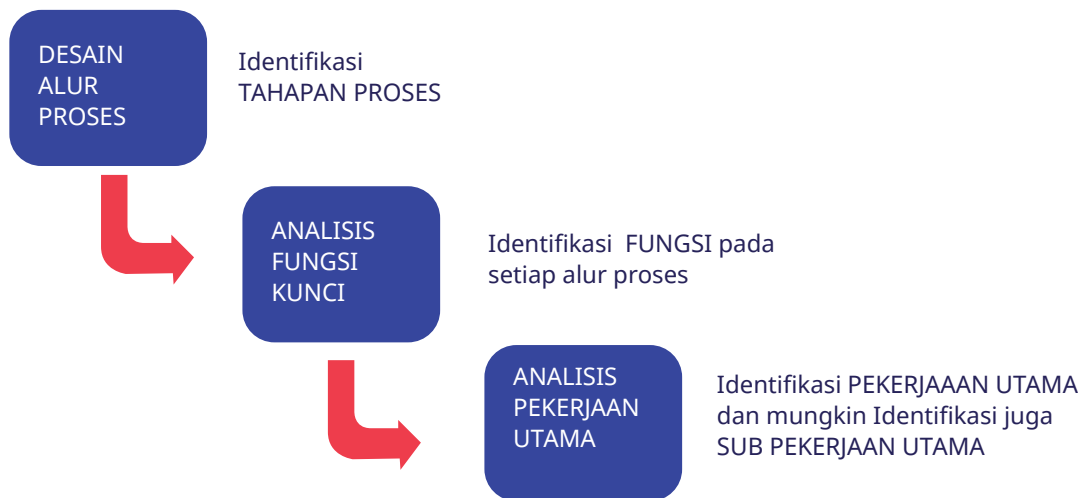
2.3 Melakukan Pemetaan Pekerjaan

Standar kompetensi terdiri dari unit-unit kompetensi yang menggambarkan peran kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan pada jabatannya di tempat kerja (industri). Untuk memperoleh judul-judul unit kompetensi sebagai peran pekerjaan dilakukan analisis pemetaan pekerjaan dari alur bisnis proses di industri. Pada pemetaan ini merupakan kegiatan analisis fungsi-fungsi pekerjaan untuk mendapat data peran kerja di dalam melaksanakan tugas pekerjaan pada setiap alur proses yang menghasilkan produk maupun jasa yang dibutuhkan pada sektor industri/sub-sektor industri/bidang keahlian, fokuskan pada satu jenis alur proses setiap kali pemetaan dianalisis. Pada alur proses yang mana anda ingin lakukan:

- ▶ Alur proses manajemen berupa strategi manajemen sumber daya manusia, manajemen pengendalian dan peningkatan produktivitas.
- ▶ Alur proses operasional sebagai proses inti dari industri yang memunculkan aliran utama fungsi luaran produktifnya. Salah satu contoh adalah proses bisnis industri manufaktur yang terdiri dari proses pengadaan, proses produksi, proses pemasaran dan penjualan.
- ▶ Alur proses pendukung termasuk, misalnya, proses akuntansi dan keuangan, proses rekrutmen, proses pendidikan dan pelatihan.

Untuk mendapatkan hasil pemetaan pekerjaan yang akurat, gunakan pendekatan analisis DACUM dengan langkah-langkah pemetaan pekerjaan seperti pada bagan di bawah ini:

Langkah-langkah pemetaan pekerjaan



Analisis pekerjaan adalah penggalian data informasi mengenai bagaimana seharusnya proses pekerjaan dilakukan dan dapat dilakukan melalui wawancara terhadap pelaku pekerjaan dan/atau penelitian lapangan.

2.3.1 Desain Alur Proses

Desain alur proses bisnis adalah kegiatan analisis bagan mengenai bagaimana produk dibuat atau jasa diproses.

Rumusan desain alur proses bisnis merupakan urutan pekerjaan terstruktur dan terukur pada alur kegiatan pekerjaan produksi/jasa, yang dimulai dari proses awal hingga akhir pekerjaan produk/jasa. Hasil rumusan ini akan menjabarkan gambaran teridentifikasinya tahapan-tahapan alur proses pekerjaan yang dilakukan sebagai fungsi kunci pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk/jasa.

Analisis alur proses disarankan untuk dikembangkan dengan pendekatan desain *line flow process*, yaitu proses operasional pekerjaan yang dianalisis berdasarkan urutan prosesnya.

Bagan 1 Analisis Alur Proses Pekerjaan



2.3.2 Pemetaan Fungsi Kunci dan Pekerjaan Utama

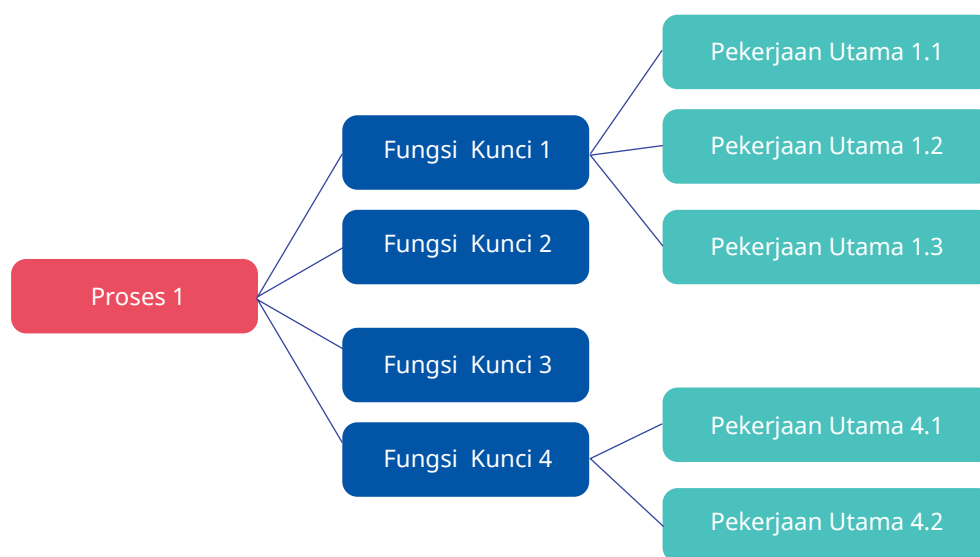
Fungsi kunci merupakan kelompok aktivitas pekerjaan di mana jenis pelaksanaan pekerjaannya sama terhadap suatu alur proses. Pada alur proses manajemen logistik, contohnya, alur adalah fungsi perencanaan -> fungsi pelaksanaan -> fungsi pengendalian dan seterusnya. Sementara pada industri manufaktur menjadi fungsi perencanaan -> fungsi pengadaan material -> fungsi produksi -> fungsi pengiriman dan seterusnya. Langkah ke dua dari pemetaan ini adalah melakukan analisis pada setiap alur proses untuk memunculkan peta data fungsi kunci yang mempengaruhi alur proses tersebut.

Rumusan pemetaan pekerjaan disarankan menggunakan pendekatan diagram pohon dan analisis identifikasi fungsi-fungsi kunci pekerjaan menggunakan pola analisis pendekatan siklus PDCA.

Selanjutnya lakukan analisis pada setiap fungsi kunci untuk memperoleh peta data pekerjaan utama, yaitu data sekelompok pekerjaan yang memberikan pengaruh terhadap aktivitas fungsi kunci. Dua langkah pada tahapan ini adalah:

- ▶ Identifikasi fungsi-fungsi kunci yang dibutuhkan untuk setiap tahapan alur proses.
- ▶ Identifikasi pekerjaan-pekerjaan utama yang dibutuhkan untuk setiap fungsi kunci.

Bagan 2 Pemetaan Pekerjaan Utama.



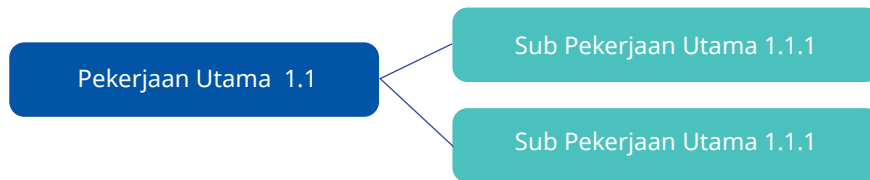
2.3.3 Pemetaan Sub Pekerjaan Utama

Pada beberapa sektor/subsektor langkah ketiga ini mungkin perlu dilakukan mengingat cakupan proses pekerjaan yang luas dan besar, yaitu menganalisis pekerjaan utama untuk mendapatkan peta data sub pekerjaan utama sebagai pada setiap tahapan pekerjaan pekerjaan utama. Gunakan pendekatan analisis dengan diagram pohon.

Pada tahapan analisis ini, yaitu:

- ▶ Melakukan analisis untuk identifikasi sub pekerjaan utama pada setiap pekerjaan utama.

Bagan 3 :Pemetaan Sub Pekerjaan Utama



2.4 Melakukan Pemetaan Kompetensi

2.4.1 Pemetaan Tugas Pekerjaan

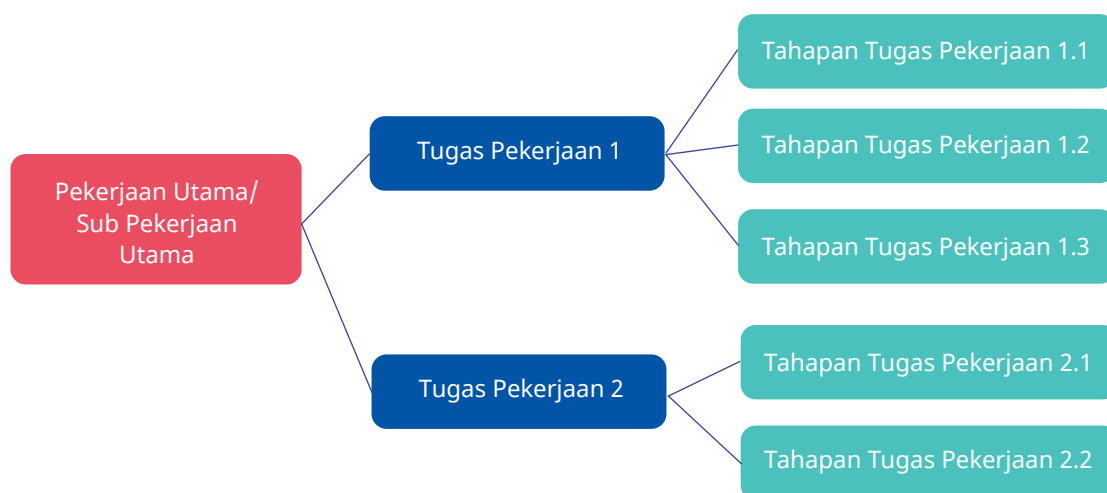
Kompetensi adalah kemampuan orang bekerja. Karenanya ketika melakukan analisis untuk memperoleh peta kompetensi adalah mengidentifikasi tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja di bidang pekerjaan utama/sub pekerjaan utama seperti tugas pekerjaan merancang, mengevaluasi, menyelia, melaksanakan pengukuran, mengoperasikan mesin, melaksanakan pengiriman, merancang dan seterusnya. Selanjutnya lakukan juga analisis tahapan aktivitas kerja yang mempengaruhi proses tugas-tugas pekerjaan tersebut.

Pada kegiatan identifikasi tugas-tugas pekerjaan maupun tahapan-tahapan tugas pekerjaan, agar hasil analisis akurat sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, gunakan tingkatan kerja menurut Taksonomi Bloom mulai dari tingkat sederhana hingga tingkat tersulit yang dibutuhkan untuk setiap tugas pekerjaan. Ini penting untuk menghasilkan identifikasi karakteristik yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

Dua tahapan pada analisis ini, yaitu:

- ▶ Identifikasi tugas-tugas pekerjaan pada setiap pekerjaan utama
- ▶ Identifikasi tahapan tugas pekerjaan sebagai aktivitas yang mempengaruhi setiap pekerjaan utama/sub pekerjaan utama.

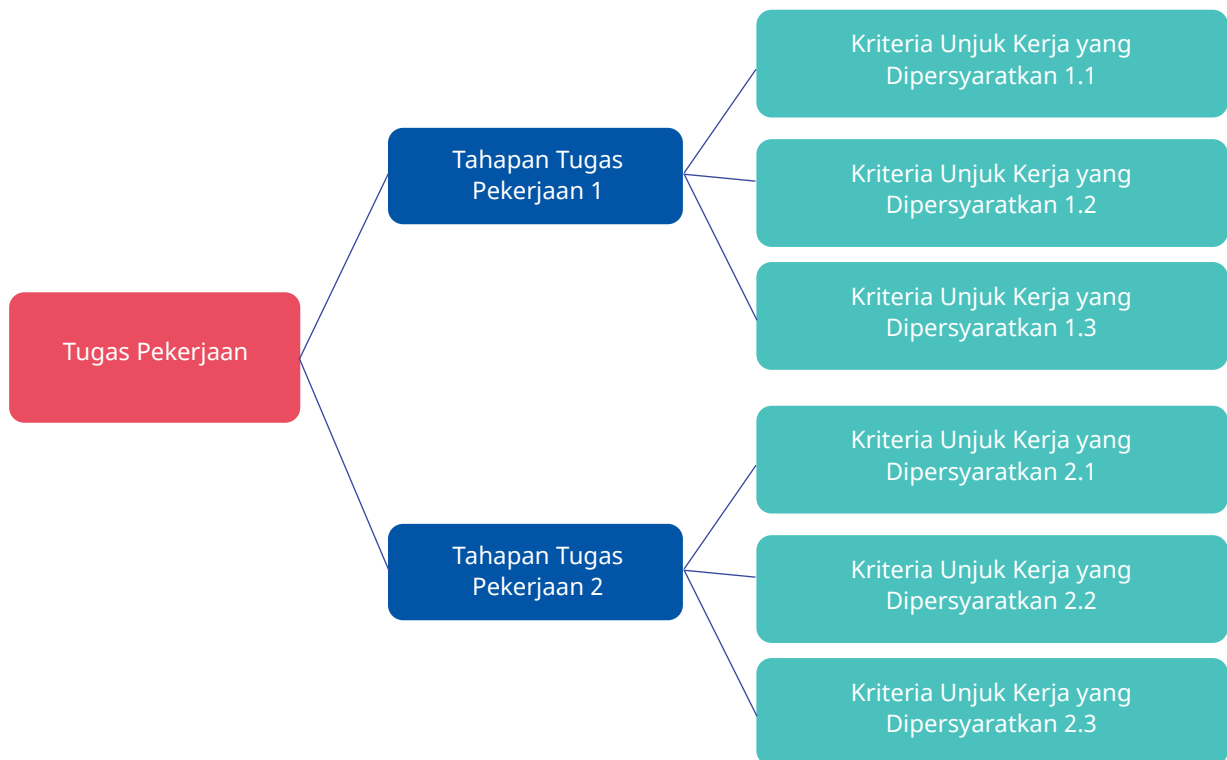
Bagan 3 :Pemetaan Tugas Pekerjaan



2.4.2 Pemetaan Aktivitas Kriteria Kerja

Tahapan ini merupakan tahapan akhir pemetaan pekerjaan, yaitu melakukan analisis pada setiap tahapan tugas pekerjaan untuk mendapatkan data kriteria kerja yang menggambarkan unjuk kerja-unjuk kerja sebagai kriteria ketuntasan tahapan tugas dan pencapaian pekerjaan.

Bagan 4: Analisis Kriteria Kerja



Contoh Mengembangkan dan Menerapkan Standar Kompetensi pada Organisasi Industri



Diagram di atas menggambarkan peran industri dalam merumuskan standar kompetensi kerja dan penerapannya untuk menentukan kompetensi yang diperlukan. Uraian kerangka kerja industri secara spesifik menggambarkan apa yang dilakukan seorang pekerja secara efektif dalam menjalankan peran kerjanya, berkaitan dengan tujuan dan kesuksesan organisasi industri tersebut terhadap standar-standar kompetensi. Ini dimaksudkan agar setiap individu memiliki profil kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan rumusan standar kompetensi digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja secara keseluruhan guna membantu sistem memberikan jaminan kualitas di organisasi industri tersebut.

Bagan 1 menggambarkan bagaimana standar kompetensi dirumuskan berdasarkan analisis keterampilan dari peta kompetensi pekerjaan berdasar pada proses bisnis industri.

Proses bisnis ditetapkan sebagai aktivitas yang terukur dan terstruktur sebagai keluaran dari suatu proses di industri yang dapat berupa proses manajemen/proses operasional/proses pendukung.

Pemetaan pekerjaan (*job mapping*) dilakukan untuk mendapatkan rumusan pekerjaan pada setiap proses bisnis.

Analisis keterampilan dilakukan pada setiap pekerjaan yang teridentifikasi pada peta pekerjaan.

Bagan 2 menggambarkan kemasan yang terdiri dari unit-unit kompetensi yang digunakan organisasi untuk menetapkan profil kompetensi pada setiap jabatan pekerjaan yang bersumber dari katalog standar kompetensi. Selanjutnya kemasan kompetensi tersebut dijadikan dasar pengembangan program diklat dan skema sertifikasi pada kajian kompetensi jabatan.

Contoh Pemetaan Pekerjaan Sub Sektor Industri Logistik

FR. 01 DESAIN ALUR PROSES

Sektor	Industri
Sub Sektor	Logistik
Unit Kerja/Bidang Keahlian	Manajemen Logistik
Tanggal	Juli 2021



DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN
Tim Perumus Standar Kompetensi		

FR. 02 ANALISIS PEKERJAAN UTAMA

Sektor/Sub Sektor	Logistik
Unit Kerja/Bidang Keahlian	Manajemen Logistik
Alur Proses	Pengadaan
Tanggal	Juli 2021

FUNGSI KUNCI	PEKERJAAN UTAMA		
1. Perencanaan Pengadaan dan Penganggaran	1.1 Menyusun Prioritas Program	1.2 Menyusun Prioritas Kegiatan	1.3 Menyusun penganggaran Pengadaan
	1.4 Membuat Rencana Kerja Pengadaan	1.5	1.6
2. Pelaksanaan Pengadaan	2.1 Membuat Rencana Penyedia Barang/Jasa	2.2 Melaksanakan Pengadaan	2.3 Menerima Pengadaan
3. Penerimaan	3.1 Memeriksa Administrasi Pengadaan	3.2 Melaksanakan Penerimaan Pengadaan	
4. Penyimpanan	4.1 Memeriksa Administrasi Penerimaan	4.2 Mengendalikan Penyimpanan Pasokan Barang	4.3 Melakukan Administrasi Penyimpanan

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN
Tim Perumus Standar Kompetensi		

FR. 03 ANALISIS TUGAS PEKERJAAN

Sektor/Sub-Sektor	Logistik
Unit Kerja/Bidang Keahlian	Penyimpanan
PEKERJAAN UTAMA	Mengendalikan Penyimpanan Pasokan Barang
Tanggal	Juli 2021

PEKERJAAN UTAMA	TUGAS PEKERJAAN		
Merencanakan Sistem Penyimpanan Barang	1. Menerima Barang Pasokan	2. Membuat Administrasi Inventaris Barang Pasokan	3. Menata Pasokan Barang di Gudang
	4. Mengendalikan Pasokan Barang	5. Mengeluarkan Pasokan Barang	6. Memelihara Pasokan Barang

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN

FR. 04 ANALISIS KRITERIA UNJUK KERJA

Sektor/Sub Sektor	Industri Logistik
Unit Kerja/Bidang Keahlian	Manajemen Logistik
TUGAS PEKERJAAN	Menata Pasokan Barang di Gudang
Tanggal	

TAHAPAN KERJA	KRITERIA UNJUK KERJA		
1. Menetapkan Klasifikasi Golongan Pasokan Barang	1.1 Memeriksa Karakteristik Pasokan Disimpan	1.2 Memeriksa Jenis dan Sifat Pasokan Barang	1.3 Memeriksa Masa Waktu Penyimpanan Pasokan Barang
	1.4 Membuat Administrasi Penyimpanan		
2. Mengatur Tata Letak Pasokan Barang	2.1 Menilai Persediaan Pasokan Barang dengan Metode Perhitungan Berdasarkan Urutan Keluar Masuk Barang dan Masa Kadaluausa.	2.2 Mengurutkan Rencana Penyimpanan Pasokan Barang Berdasarkan Prioritas Penyaluran	2.3 Menentukan Lokasi Penyimpanan Pasokan Barang Berdasarkan Urutan Prioritas Penyaluran

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN

2.5 Menulis Unit Standar Kompetensi

- 1) Judul unit ditulis dengan kalimat aktif memperlihatkan suatu hasil aktivitas peran kerja di tempat kerja, terdiri dari kata kerja dan objek.
- 2) Elemen kompetensi ditulis dengan kalimat aktif terdiri dari kata kerja dan objek, menggambarkan langkah-langkah aktivitas dari judul unit dalam bentuk hasil bukan kegiatan/prosedur dan dapat didemonstrasikan.
- 3) Kriteria unjuk kerja ditulis dalam kalimat pasif menggambarkan aktivitas keterampilan yang dapat diobservasi dan diukur.

Kriteria Unjuk Kerja seharusnya terdiri dari **Objek – Predikat – Subjek – Keterangan (O-P-S-K)**.

- **O (objek)** dari aktivitas pekerjaan, contoh peralatan kerja, alat pelindung diri, parameter kerja mesin dan sebagainya.
- **P (predikat)** sebagai tindakan aktivitas kerja yang terukur harus ditulis dengan menggunakan imbuhan di, contohnya dilaksanakan, dihitung, dilakukan, diperiksa, diidentifikasi, dievaluasi dan seterusnya.
- **S (subjek)** kalimat merupakan subjek dari kalimat aktif dalam penulisan kriteria unjuk kerja dan biasanya menggunakan kata-kata patokan/pijakan kerja, sepertisesuai,berdasarkan dan sebagainya.
- **K (keterangan)**, dalam penulisan kriteria unjuk kerja sebagai acuan yang digunakan sebagai tindakan aktivitas kerja, seperti instruksi kerja, prosedur kerja, rencana kerja dan sebagainya.

Contoh :

Kalimat KUK sebagai berikut :

Daftar kebutuhan pelanggan disusun berdasarkan hasil pengolahan data survei pasar.

- Daftar kebutuhan pelanggan sebagai obyek
 - Kata disusun sebagai predikat
 - Kata berdasarkan sebagai subyek
 - Hasil pengolahan data survei pasar sebagai keterangan
- 4) Batasan variabel ditulis dengan kalimat pernyataan yang menguraikan ruang lingkup dan konteks aktivitas kerja dari judul unit kompetensi, termasuk spesifikasi peralatan kerja yang digunakan dan aturan serta norma kerja yang dipersyaratkan.
 - 5) Persyaratan kompetensi ditulis kode dan judul unit kompetensi yang dipersyaratkan sebelumnya.
 - 6) Panduan penilaian ditulis dengan kalimat pernyataan yang menjelaskan konteks penilaian dan metode penilaian yang seharusnya dilaksanakan, termasuk bukti kinerja dan bukti pengetahuan serta aspek penting yang dipersyaratkan dari aktivitas judul unit kompetensi.

Contoh merumuskan Unit Kompetensi

Hasil pemetaan di atas memperlihatkan data lengkap yang tertelusur dan rinci dari proses bisnis industri. Data tersebut memberikan kemudahan untuk menulis/merumuskan unit standar kompetensi kerja.

Berdasarkan data pemetaan kompetensi kerja industri logistik dapat dirumuskan dalam unit standar kompetensi sebagai berikut:

Sub Sektor	Industri Logistik
Bidang	Manajemen Logistik
Pekerjaan	Mengendalikan Pasokan Barang
Kode	

Judul Unit	Menata Pasokan Barang di Gudang
Deskripsi Unit	Unit ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan pada area kerja penataan pasokan barang di gudang pada pekerjaan pengendalian pasokan barang di gudang.
Elemen Kompetensi (tahapan kerja)	Kriteria Unjuk Kerja (Proses kerja ditulis dalam kalimat pasif + acuan pencapaian kerja)
1. Menetapkan Klasifikasi Golongan Pasokan Barang	1.1 Karakteristik pasokan barang yang akan disimpan diperiksa berdasarkan kelompok dan golongan .
	1.2 Jenis dan sifat pasokan barang diperiksa terhadap risiko perubahannya berdasarkan klasifikasi barang.
	1.3 Masa waktu penyimpanan pasokan barang dicatat berdasarkan aturan pengurutan pasokan barang.
	1.4 Administrasi penyimpanan pasokan barang dibuat.
2. Mengatur Tata Letak Pasokan Barang	2.1 Persediaan pasokan barang dinilai menggunakan metode perhitungan pengurutan barang berdasarkan urutan keluar masuknya barang dan masa kadaluarsa barang.
	2.2 Rencana penyimpanan pasokan barang diurutkan berdasarkan prioritas penyaluran menggunakan metode penataan.
	2.3 Lokasi penyimpanan pasokan barang ditentukan berdasarkan urutan prioritas penyaluran.

Batasan Variabel

1. Konteks Variabel

- 1.1 Unit kompetensi diterapkan dalam kegiatan menata penyimpanan pasokan barang di gudang pada layanan sistem manajemen pengendalian pasokan barang di gudang.
- 1.2 Yang dimaksud kelompok dan golongan adalah barang yang dikelompokkan berdasarkan sifat barang tersebut dan diklasifikasi berdasarkan kondisi, ukuran barang dan lamanya kadaluarsa untuk digunakan.
- 1.3 Metode perhitungan yang dimaksud adalah perhitungan dengan pendekatan metode LIFO, FIFO maupun FEFO

2. Peralatan dan Perlengkapan

- 2.1 Peralatan komputer

3. Peraturan Yang Diperlukan

- 3.1

4. Norma dan Standar

4.1

4.2

4.3

Panduan Kajian

1. Konteks Asesmen

1.1 Pengumpulan bukti kompetensi dapat dilakukan dengan menggunakan kombinasi lebih dari satu metode

1.2 Penilaian dapat dilaksanakan secara mandiri atau dalam kerja kelompok

2. Persyaratan Kompetensi

3. Pengetahuan dan Keterampilan yang Diperlukan

3.1 Jenis, sifat, klasifikasi dan golongan barang pasokan

3.2 Manajemen logistik

3.3 Tata laksana penyimpanan barang

3.4 Mengadministrasikan penyimpanan barang

4. Sikap Kerja yang Diperlukan

4.1 Memastikan peletakan barang sesuai prosedur

5. Aspek Kritis

5.1 Mengatur peletakan barang sesuai pengurutan distribusi

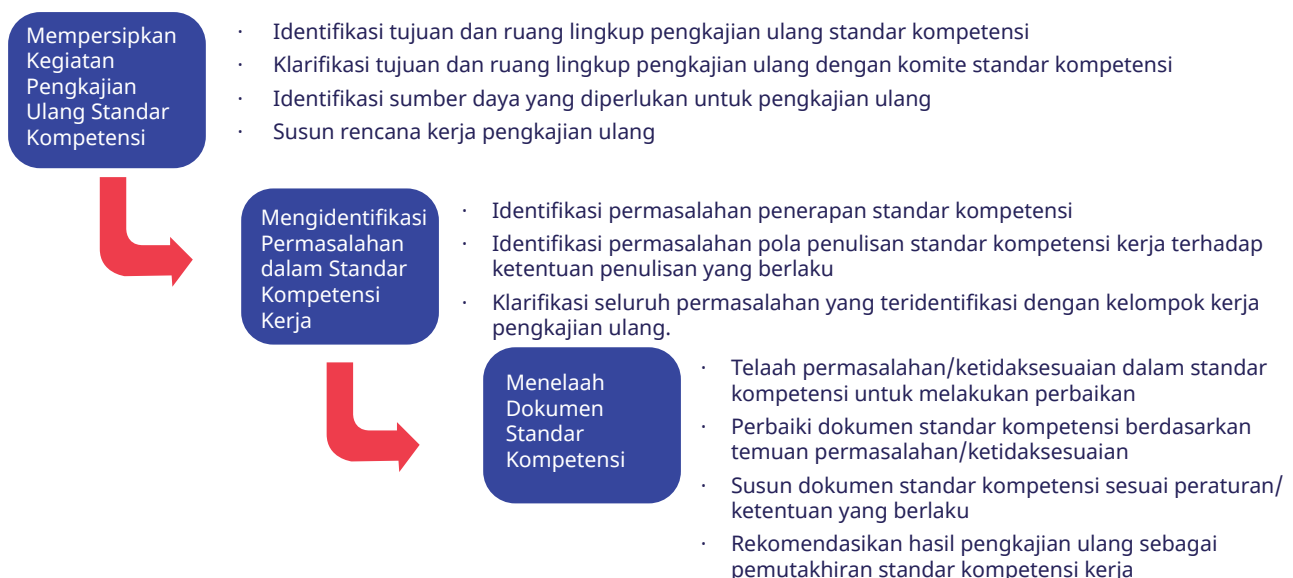
3. Memperbarui Standar Kompetensi

Langkah-langkah untuk sukses merumuskan standar kompetensi, meliputi:



3.1 Melakukan Pengkajian Ulang Standar Kompetensi

Pengkajian ulang standar kompetensi merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkala dengan tujuan utama mengevaluasi validitas dan reliabilitas standar kompetensi terhadap perkembangan industri. Proses kerja pengkajian ulang standar kompetensi adalah sebagai berikut:



3.2 Memutakhirkan Standar Kompetensi

Memutakhirkan standar kompetensi dilakukan bila rumusan standar kompetensi dari hasil kajian dianggap tidak layak lagi untuk digunakan karena sudah tidak sesuai dengan praktik industri yang terkini.

Industri memiliki peran sentral dalam memutakhirkan standar kompetensi agar rumusan standar kompetensi dapat memenuhi kebutuhan spesifik persyaratan keterampilan kinerja yang berhubungan dengan persyaratan kinerja di tempat kerja (industri), termasuk kompetensi inti dalam operasional kerja. Industri berperan besar dalam mengidentifikasi peran kerja produktif untuk memastikan kebutuhan unit/kualifikasi kompetensi kerja.

Berikut langkah-langkah untuk memutakhirkan unit kompetensi:

Menginterpretasikan persyaratan dan area penelitian kompetensi

- Klarifikasi tujuan dan ruang lingkup pengembangan unit kompetensi
- Identifikasi sistem dan proses yang diperlukan dengan pihak yang relevan
- Lakukan penelitian awal sesuai ruang lingkup untuk mengidentifikasi informasi relevan unit kompetensi
- Tentukan gambaran umum yang menjalankan fungsi kerja
- konfirmasi hasil penelitian dengan orang relevan

Membuat draf unit kompetensi

- Akses dan interpretasi pedoman tentang format dan struktur unit kompetensi yang relevan
- Gunakan hasil penelitian dan pedoman relevan untuk membuat draf unit kompetensi sesuai ketentuan
- Draft unit kompetensi ditulis dengan bahasa teknis yang konsisten dan mudah dipahami dan diterima oleh pengguna
- Konfirmasikan hasil penelitian dengan pihak yang relevan

Validasi unit kompetensi

- Merencanakan proses konsultasi yang komprehensif untuk meninjau, memvalidasi dan mendapatkan umpan balik tentang draf unit kompetensi
- Melakukan proses konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait
- Menyusun dan menganalisis umpan balik dari proses konsultasi dan memodifikasi draf unit kompetensi
- Mendokumentasikan proses konsultasi dan hasil konsultasi draf unit kompetensi
- Bila diperlukan lakukan konsultasi dan modifikasi lebih lanjut pada draf unit kompetensi
- Konfirmasikan temuan dengan pemangku kepentingan yang terkait

Finalisasi unit kompetensi

- Pastikan draf unit kompetensi menlingkupi semua perubahan yang relevan dan memenuhi persyaratan format dan struktur unit kompetensi
- Pertimbangkan dan atasi masalah apapun terkait dengan draf unit kompetensi dan sampaikan ke pemangku kepentingan yang terkait
- Mengevaluasi dan refleksi proses pengembangan untuk mengidentifikasi dan melakukan perbaikan

4. Validasi Standar Kompetensi



Validasi standar kompetensi adalah sarana untuk memastikan bahwa rumusan unit-unit standar kompetensi yang dirumuskan telah memenuhi persyaratan dan kaidah norma sesuai aturan yang berlaku.

Kegiatan validasi seharusnya diselenggarakan oleh komite standar pada acara konvensi yang melibatkan para pakar dan pemangku kepentingan bersama-sama para pihak terkait lainnya.

Fokus validasi adalah pemeriksaan terhadap:

- ▶ kesesuaian penerapannya di industri (tempat kerja)
- ▶ kesesuaian terhadap format penulisan
- ▶ metode validasi:
 - lokakarya
 - mitra sebaya
 - diskusi
 - uji lapangan

5. Pemaketan Kompetensi

Pemaketan kompetensi adalah pengemasan unit-unit standar kompetensi untuk memenuhi tuntutan peran kerja jabatan dan/atau tingkat kualifikasi di industri. Pemilihan unit-unit kompetensi harus memastikan spesifikasi sesuai kualitas dan merespons kebutuhan terhadap pemenuhan persyaratan keterampilan kerja industri. Kemasan kompetensi tersebut seharusnya memperlihatkan:

- ▶ hasil kerja;
- ▶ pemenuhan persyaratan keterampilan kerja industri; dan
- ▶ pemenuhan tingkat kualifikasi.

Berdasarkan aturan yang berlaku, terdapat tiga jenis pemaketan/pengemasan kompetensi, yaitu:

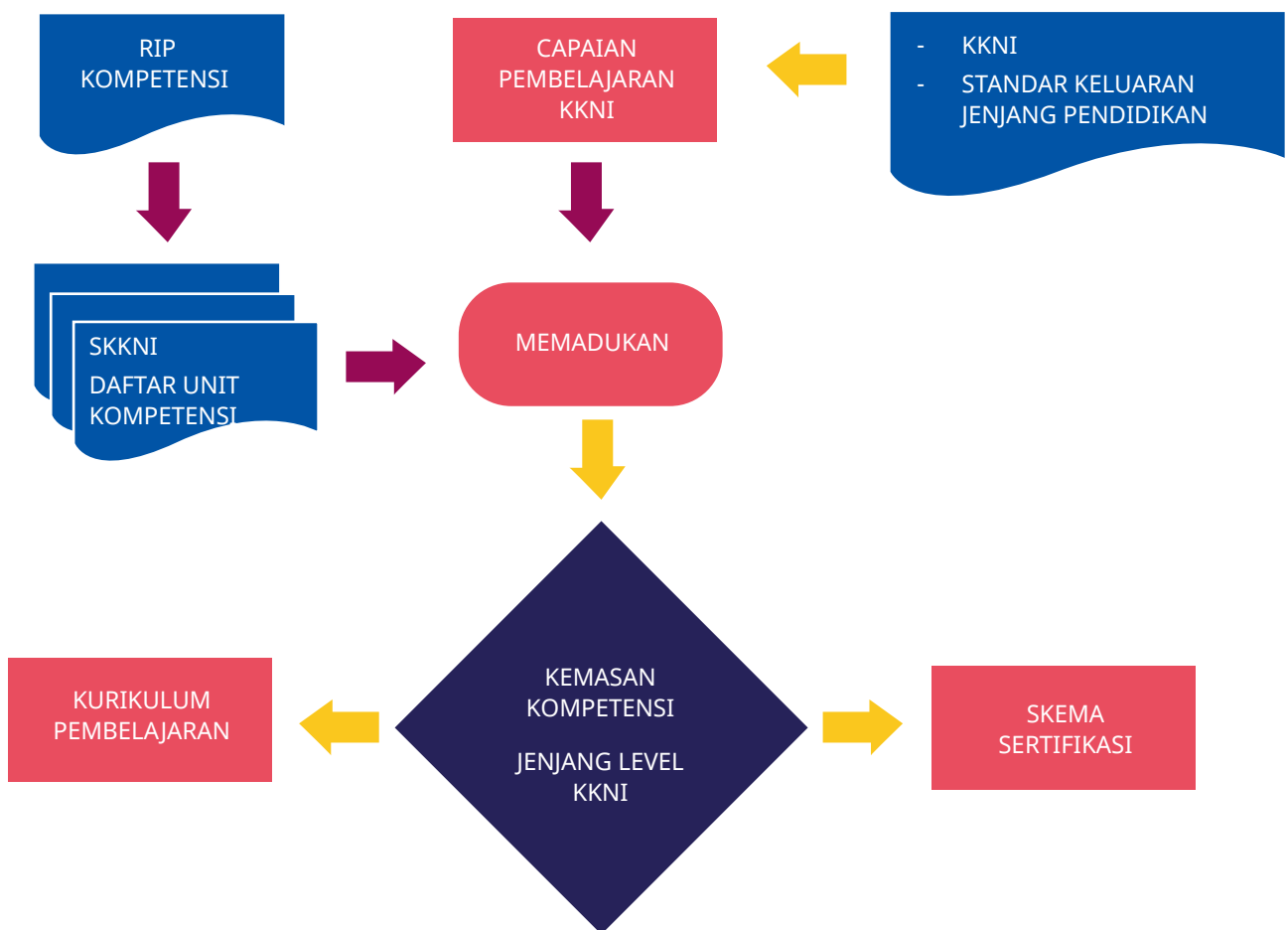
Kemasan KKN I	Dikembangkan berdasarkan tingkat pada kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKN I) sebagai penyetaraan keluaran pembelajaran (<i>learning outcome</i>) strata pendidikan. Contoh: KKN I Tingkat 5 Bidang Keahlian Makanan dan Minuman (F&B).
Kemasan Jabatan	Dikembangkan dengan mengacu pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan pada jabatan profesi secara nasional/internasional, yang disahkan oleh pembina sektor industrinya. Contoh: Penyelia lantai (<i>Floor supervisor</i>) memiliki karakteristik memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terhadap strategi manajemen restoran yang telah ditetapkan serta memastikan pelaksanaan pelayanan kerja sesuai standar kinerja.
Kemasan Khusus	Dapat berupa kemasan Klaster Pekerjaan atau Kemasan Jabatan Khusus dari perusahaan tertentu. Dikembangkan berdasarkan kebutuhan area pekerjaan tertentu di industri atau didasarkan pada kebutuhan kompetensi pada jabatan di perusahaan tertentu. Contoh: Penyelia restoran memiliki karakteristik kerja yang berperan dan bertanggung jawab atas kesiapan dan penataan makanan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan restoran.

5.1 Kemasan KKNI

Dalam merumuskan kemasan KKNI seharusnya memenuhi kriteria berikut:

- ▶ Mencerminkan kegiatan kerja yang teridentifikasi
- ▶ Menggambarkan portabilitas keterampilan dan kompetensi secara nasional
- ▶ Mencerminkan kesepakatan nasional tentang keterampilan yang diperlukan untuk peran pekerjaan seperti yang diidentifikasi oleh industri
- ▶ Bersifat fleksibel untuk memenuhi keragaman kebutuhan individu dan pengguna, termasuk kompetensi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan peran pekerjaan

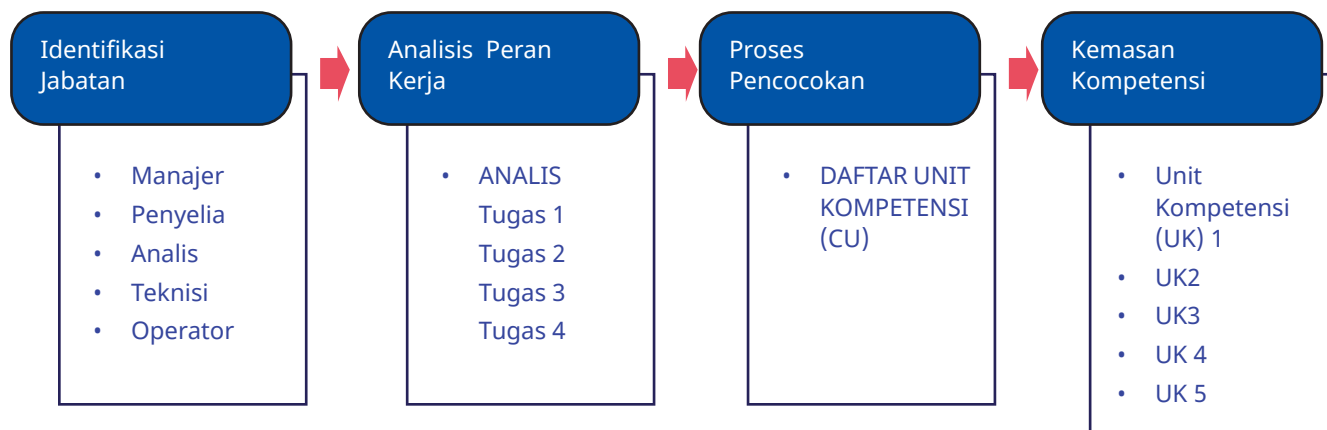
Proses Kerja Perumusan Kemasan KKNI



5.2 Kemasan Jabatan

Kemasan jabatan adalah pemaketan unit-unit kompetensi yang diperlukan untuk suatu jenjang jabatan sesuai dengan kebutuhan kerja industri.

A. Proses Kerja Merumuskan Kemasan Jabatan



Pada tahapan identifikasi jenis jabatan dan analisis uraian peran kerja dapat dilakukan dengan dua cara :

- ▶ Melakukan analisis berdasarkan informasi dari kegiatan wawancara dengan pihak terkait, praktisi yang mencakup deskripsi tugas maupun isu-isu perkembangan persyaratan industri.
- ▶ Menggunakan uraian pada Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia atau uraian jabatan pada Standar Internasional Klasifikasi Jabatan (*International Standar Classification of Occupations/ISCO*).

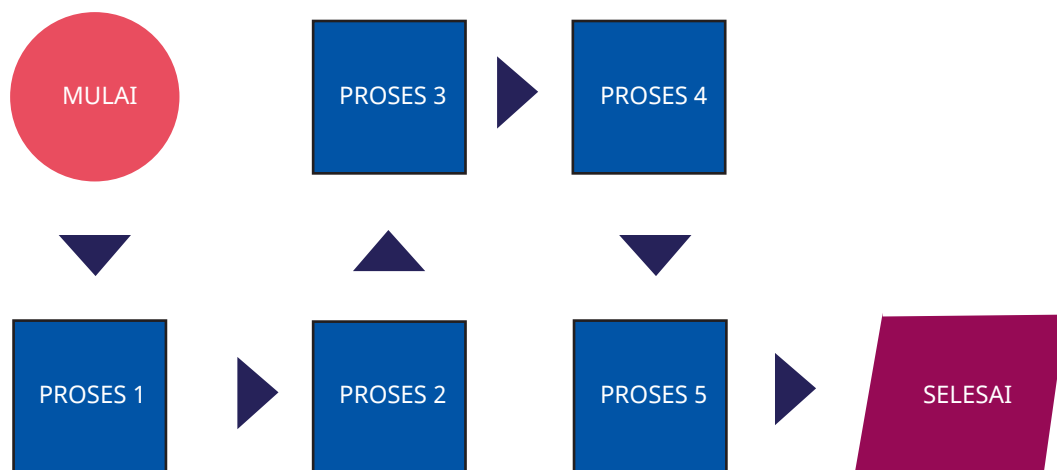
5.3 Langkah-langkah Pemaketan/Pengemasan



6. Lampiran

FR.01 Desain Alur Proses

Sektor	
Sub Sektor	
Unit Kerja/Bidang Keahlian	
Tanggal	



DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN

FR. 02 ANALISIS PEKERJAAN UTAMA

Sektor/Sub Sektor	
Unit Kerja/Bidang Keahlian	
Alur Proses	
Tanggal	

FUNGSI KUNCI	PEKERJAAN UTAMA		
1.	1.1	1.2	1.3
	1.4	1.5	1.6
2.	2.1	2.2	2.3
	2.4	2.5	2.6
3.	3.1	3.2	3.3
	3.4	3.5	3.6
4.	4.1	4.2	4.3
	4.4	4.5	4.6

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN
Tim Perumus Standar Kompetensi		

FR. 03 ANALISIS TUGAS PEKERJAAN

Sektor/Sub-Sektor	
Unit Kerja/Bidang Keahlian	
Pekerjaan Utama/ Sub Pekerjaan Utama	
Tanggal	

TUGAS PEKERJAAN	TAHAPAN TUGAS PEKERJAAN		
-----------------	-------------------------	--	--

1.	1.1	1.2	1.3
	1.4	1.5	1.6
2.	2.1	2.2	2.3
	2.4	2.5	2.6
3.	3.1	3.2	3.3
	3.4	3.5	3.6
4.	4.1	4.2	4.3
	4.4	4.5	4.6

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN

FR. 04 ANALISIS KRITERIA UNJUK KERJA

Sektor/Sub Sektor	
Unit Kerja/Bidang Keahlian	
Tugas Pekerjaan	
Tanggal	

TAHAPAN KERJA	KRITERIA KERJA		
1.	1.1	1.2	1.3
	1.4	1.5	1.6
2.	2.1	2.2	2.3
	2.4	2.5	2.6
3.	3.1	3.2	3.3
	3.4	3.5	3.6
4.	4.1	4.2	4.3
	4.4	4.5	4.6

DIDESAIN OLEH :	TANGGAL	TANDA TANGAN

FR.05 IDENTIFIKASI UNIT KOMPETENSI

Sektor/Sub Sektor	
Fungsi Kunci	
Pekerjaan Utama/ Sub Pekerjaan Utama	

Bukti Kinerja	Uraian
Ruang Lingkup	☒ Sektor/Sub sektor: Industri Logistik
	☒ Bidang: Manajemen Logistik
	☒ Area Pekerjaan: Proses Produksi Klinker
	☐ Lapangan Usaha:
Sistem dan Proses	☒ Rencana dan persyaratan proyek manajemen
	☐ Pembentukan komite standar
	☒ Menentukan pemangku kepentingan
	☒ Sarana dan prasarana kerja yang relevan
	☒ Pelaporan hasil
Penelitian awal melalui diskusi dengan pemangku kepentingan	☒ Pesonel praktisi industri
	☐ Personel asosiasi
	☒ Personel ahli/pakar sesuai bidangnya
	☒ Literatur, wawancara
	☒ Survei lapangan
	☐ Survei Internet
Informasi Relevan	☒ RMCS model
	☐ SKKNI
	☐ Standar Internasional
	☐ Standar Kompetensi Kerja Khusus
	☐ Tren dan perkembangan global
	☐ Laporan/penelitian kinerja industri
	☐ Analisis kebutuhan pelatihan
Metode Penelitian	☐ Wawancara
	☐ Kajian dokumen deskripsi tugas dan prosedur
	☐ Konsultasi dengan pemangku kepentingan
Peraturan/ Pedoman	☐ Panduan Model Regional Kompetensi Standar (RMCS)
	☐ Panduan Praktis Industri, Mengembangkan dan Memutakhirkan Standar Kompetensi
	☐ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2016
	☐ Penelitian dan pengembangan unit kompetensi

Bukti Kinerja	Uraian
Pendekatan Pengembangan Standar Kompetensi	☐ Adopsi standar yang sudah ada
	☐ Adaptasi standar yang sudah ada
	☐ Hasil analisis peta fungsi kerja
Akses Hasil Penelitian	☐ Hasil analisis keterampilan pada fungsi kerja
	☐ Hasil analisis peta jabatan
Judul Unit Kompetensi Diambil dari peta kompetensi sebagai tugas pekerjaan	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9. dst

FR.06 MERUMUSKAN UNIT KOMPETENSI

Sub Sektor	
Pekerjaan Utama/Sub Pekerjaan Utama	
Kode	
Judul Unit	
Deskripsi Unit	
Elemen Kompetensi (Tahapan kerja)	
1.	1.1
	1.2
	1.3
	1.4
2.	2.1
	2.2
	2.3
	2.4
3.	3.1
	3.2
	3.3
	3.4
4.	4.1
	4.2
	4.3
	4.4
BATASAN VARIABEL	
5. Konteks Variabel	5.1
	5.2
	5.3
6. Peralatan dan Perlengkapan	6.1
	6.2
	6.3

7. Peraturan yang Diperlukan	7.1
	7.2
	7.3
8. Norma dan Standar	8.1
	8.2
	8.3
PANDUAN KAJIAN	
9. Konteks Kajian	9.1
	9.2
	9.3
10. Persyaratan kompetensi	10.1
	10.2
	10.3
11. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan	11.1
	11.2
	11.3
12. Sikap kerja yang diperlukan	12.1
	12.2
	12.3
13. Aspek kritis	13.1
	13.2
	13.3

FR.07 PENGKAJIAN ULANG STANDAR KOMPETENSI

Area Pekerjaan :			
Bidang Pekerjaan :			
Sektor/Sub-sektor :			
Lapangan Usaha :			
Tanggal :			
Tempat :			

Mempersiapkan Pengkajian Ulang Standar Kompetensi	Tujuan :		Pemutakhiran
			Ketidaksesuaian perumusan
			Adanya perubahan/penerapan teknologi
	Ruang Lingkup		Kemasan kompetensi
			Unit kompetensi
Sumber daya	Acuan Norma		Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang KKNi
			Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2016 tentang SKKNI
			Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2016 tentang Penetapan Standar Kompetensi
			Perka BPS No. 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia
	Referensi		Panduan RMCS
			Dokumen SKKNI
			Dokumen Standar International
			Dokumen Standar Kompetensi Khusus
Rencana Kaji Ulang	Metode		Diskusi kelompok terarah
			Lokakarya Analisa Fungsi Kerja
			Wawancara terstruktur
			Observasi
			Pengkajian dokumen
			Kajian meja/kajian daring

			<i>Benchmarking</i> dengan Standar internasional
			Survei/wawancara
	Pemangku Kepentingan		Komite standar kompetensi
			Pakar
			Personel Praktisi
			Personil LSP/LDP
			Asosiasi
			Serikat pekerja

FR.08 MEMERIKSA KESESUAIAN STANDAR KOMPETENSI

Area Pekerjaan :	
Bidang Pekerjaan :	
Sektor/Sub Sektor :	
Judul Unit Kompetensi :	
Tanggal :	
Tempat :	

Identifikasi Kesesuaian Standar Kompetensi		Ya	NA
2. Kesesuaian penerapan di industri	2.1 Apakah unit kompetensi menggambarkan spesifikasi untuk standar kinerja dari fungsi kerja produktif industri?		
	2.2 Apakah unit kompetensi menjelaskan persyaratan kinerja dan pengetahuan untuk fungsi kerja, konteks dan kondisi pekerjaan?		
	2.3 Untuk kajian, apakah Judul unit kompetensi menjelaskan bukti yang diperlukan untuk memastikan capaian unit kompetensi tersebut?		
	2.4 Apakah unit kompetensi menggambarkan area pembelajaran atau pengembangan kompetensi terkait peran kerja di industri?		
	2.5 Apakah unit kompetensi menggambarkan persyaratan pembelajaran dalam bentuk hasil?		
3. Pemenuhan terhadap format penulisan	Struktur unit kompetensi sesuai peraturan terdiri dari:		
	2.1 Kode unit: terdiri 12 digit		
	2.2 Judul unit : - Menggambarkan peran kerja/tugas pekerjaan - Kalimat aktif terdiri dari satu kata kerja dan objek		
	2.3 Memiliki deskripsi yang menjelaskan pernyataan penerapan di industri		
	2.4 Elemen kompetensi: - Dalam satu judul unit, terdiri dari lebih dari satu elemen - Kalimat aktif sebagai pernyataan aktivitas kerja dalam bentuk hasil		
	2.5 Kriteria Unjuk Kerja (KUK): - Pada setiap elemen terdiri dari lebih dari satu kriteria unjuk kerja yang ditulis dalam bentuk kalimat pasif berupa O-P-S-K - Menggambarkan aktivitas dalam bentuk hasil yang dapat diobservasi dan diukur		

Identifikasi Kesesuaian Standar Kompetensi		Ya	NA
	Batasan variabel:		
	2.6 Memiliki uraian konteks variable		
	2.7 Menjelaskan peralatan dan perlengkapan		
	2.8 Menjelaskan peraturan terkait		
	2.9 Menuliskan acuan dan norma		
	2.10 Memiliki unit kompetensi prasyarat, bila diperlukan		
	Panduan Penilaian:		
	2.11 Menguraikan konteks penilaian		
	2.12 Menguraikan bukti kinerja		
	2.13 Menguraikan bukti pengetahuan		
	2.14 Menjelaskan aspek kritis		

FR.09 MEMUTAKHIRKAN UNIT KOMPETENSI

Langkah – Langkah	Uraian Kegiatan	Bukti Kinerja
	Ruang Lingkup	Sektor/Sub sektor:
		Bidang:
		Area Pekerja:
		Lapangan Usaha:
	Sistem dan Proses	Rencana dan persyaratan proyek manajemen
		Pembentukan komite standar
		Menentukan pemangku kepentingan
		Sarana dan prasarana kerja yang relevan
		Pelaporan hasil
	Penelitian Awal Berdiskusi dengan Pemangku Kepentingan	Pesonal praktisi industri
		Personel asosiasi
		Personel ahli/pakar di bidangnya
		Literatur, wawancara
		Suvei lapangan
		Survei Internet
	Informasi Relevan	Model RMCS
		SKKNI
		Standar Internasional
		Standar Kompetensi Kerja Khusus
		Tren dan perkembangan global
		Laporan/penelitian kinerja industri
		Analisis kebutuhan pelatihan
	Metode Penelitian	Wawancara
		Kajian dokumen uraian kerja, prosedur
		Konsultasi dengan pemangku kepentingan

Langkah – Langkah	Uraian Kegiatan	Bukti Kinerja
3 Membuat Draf Unit Kompetensi	Peraturan/Pedoman	Panduan RMCS
		Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2016
	Pendekatan Pengembangan Standar Kompetensi	Penelitian dan pengembangan unit kompetensi
		Adopsi dari standar yang sudah ada
		Adaptasi dari standar yang sudah ada
	Akses Hasil Penelitian	Hasil analisis peta fungsi kerja
		Hasil analisis keterampilan pada fungsi kerja
		Hasil analisis peta okupasi
	Judul Unit Kompetensi Diambil dari analisis keterampilan sebagai peran kerja	
	Deskripsi Penerapan Menguraikan cakupan kerja dari judul unit kompetensi	
	Elemen Kompetensi Diambil dari hasil analisis keterampilan sebagai langkah/tahapan kerja	
	Kriteria Unjuk Kerja Diambil dari hasil analisis keterampilan sebagai keterampilan/pengetahuan yang dibutuhkan	
	Konteks Variabel Uraikan istilah yang penting diambil dari istilah yang dimuat pada kriteria kinerja	
	Keterampilan Kemampuan Kerja Menguraikan kelayakan kerja dari setiap kinerja terhadap aspek komunikasi, kerja tim, perencanaan dan organisasi, manajemen, pembelajaran, teknologi, penyelesaian masalah.	
	Konteks Penilaian Menguraikan kondisi dan situasi penilaian dapat dilaksanakan	

Langkah – Langkah	Uraian Kegiatan	Bukti Kinerja
	Bukti Kinerja Menguraikan keterampilan kerja yang diperlukan untuk setiap tahapan kerja	
	Bukti Pengetahuan Menguraikan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan setiap tahapan kerja	
	Aspek Kritis Menguraikan aspek penting dari setiap tahapan kerja yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap hasil	

FR. 10 VALIDASI STANDAR KOMPETENSI

Area Pekerjaan :			
Bidang Pekerjaan :			
Sektor/Sub-sektor :			
Lapangan Usaha :			
Tanggal :			
Tempat :			

Rekomendasi Hasil Validasi	
Pertimbangan tindak lanjut perbaikan Uraikan kelayakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan/saran hasil validasi	
Finalisasi penulisan rumusan unit kompetensi Gunakan format aturan penulisan yang ditetapkan	Rancangan SKKNI
	Rancangan RMCS

FR.11 PEMAKETAN UNIT-UNIT KOMPETENSI

Langkah – Langkah	Uraian Kegiatan	Bukti Kinerja
1. Interpretasi Persyaratan dan Ruang Lingkup Pemaketan Kompetensi	Tujuan	Pemaketan Kemasan KKNi
		Pemaketan Kemasan Jabatan Nasional
		Pemaketan Kemasan Jabatan Industri
	Ruang Lingkup	Sektor/Sub sektor:
		Bidang:
		Area Pekerja:
		Lapangan Usaha:
	Metode Pemaketan	Analisis kualifikasi profesi
		Analisis kualifikasi jabatan
		Analisis kualifikasi struktur jabatan industri
		Analisis struktur fungsi industri
	Sumber Informasi Relevan	Deskripsi KKNi
		KBJI
		ISCO
		Hasil Analisis Jabatan industri
		Deskripsi Standar Lulusan/Tamatan Pendidikan
		Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan
	Metode Penelitian	Wawancara
		Kajian dokumen deskripsi kerja, prosedur
		Konsultasi dengan pemangku kepentingan
2. Memaketkan Unit-unit Kompetensi	Peraturan/Pedoman	Peraturan Presiden tentang KKNi
		Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Penerapan KKNi
	Pendekatan Pemaketan	Penelitian dan pengembangan pemaketan
		Adopsi dari pemaketan yang sudah ada
		Adaptasi dari pemaketan yang sudah ada

Langkah – Langkah		Bukti Kinerja
	Judul Paket Kemasan Kompetensi Ditulis berdasarkan: KKNi berdasar program studi/bidang keahlian Jabatan Nasional/ Internasional Jabatan Industri	
	Deskripsi Penerapan Menguraikan cakupan deskripsi sesuai kemasan	
	Peran Kerja 1 Diambil dari uraian deskripsi jabatan sebagai tugas/tanggung jawab	1. Unit kompetensi 1 2. Unit kompetensi 2 3. Unit kompetensi 3
	Peran Kerja 2	
	Peran Kerja 3	
Judul Paket Kemasan Ditulis berdasarkan: KKNi berdasar program studi/bidang keahlian Jabatan Nasional/ Internasional Jabatan Industri		
Deskripsi Kemasan Menguraikan cakupan deskripsi sesuai kemasan		
Tugas Pokok Diambil dari uraian deskripsi jabatan sebagai tugas/tanggung jawab	Uraian Tugas Pokok	Judul Unit Kompetensi
Tugas Pokok 1		
Tugas Pokok 2		
Tugas Pokok 3		

Langkah – Langkah	Uraian Kegiatan	Bukti Kinerja
Tugas Pokok 4		
Tugas Pokok 5		
Persyaratan Penerapan	Persyaratan Pelatihan	
	Persyaratan Sertifikasi	
Persyaratan Kajian	Bukti Kinerja	
	Bukti Pengetahuan	
Strategi Kajian	Integrasi Unit Kompetensi	

Pihak-Pihak yang berkontribusi atas finalisasi penyusunan Penyusunan Panduan Praktis Industri

No.	Nama	No.	Nama
1	Komite Pelatihan dan Pengembangan SDM APINDO	19	PT. Zenius Education
2	APINDO Training Center (ATC)	20	Archipelago International
3	Komite Perikanan APINDO	21	PT Santos Jaya Abadi
4	Kamar Dagang Industri Indonesia	22	PT YKK Zipper Indonesia
5	Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI)	23	PT. Senopati Fujitrans Logistic Services
6	Indonesian National Shipowners Association (INSA)	24	PT. Freyabadi Indotama
7	Asosiasi Tuna Indonesia (ASTUIN)	25	PT. PT. Cipta Mapan Logistik - Linc Logistics
8	Asosiasi Logistic dan Forwarder Indonesia (ALFI)	26	Sahid Group (PT Hotel Sahid Jaya International tbk)
9	Asosiasi Industri Animasi Indonesia (AINAKI)	27	PT. PLN (Persero) PUSDIKLAT (Corporate University)
10	Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA)	28	PT Gajah Tunggal TBK
11	Asosiasi Logistik Indonesia (ALI)	29	PT Dharma Polimetal
12	Asosiasi HR Hotel Manajer	30	PT Aquafarm Nusantara
13	Bapak Sumarna F. Abdurahman, Direktur Kemitraan, Komunikasi, dan Pengembangan Ekosistem Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja	31	PT. Rhenus Logistics
14	Badan Nasional Standar Kompetensi Profesi (BNSP)	32	Bapak Bengawan Tedjo Handoyo, HR Manager Luwes Group
15	Direktorat Jenderal Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	33	Ibu Elvie Maria, HR Manager PT. Cahaya Bintang Medan
16	Deputi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	34	Bapak Nes Yandri, Pakar Standar Kompetensi IATKI
17	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia- (KSPSI) AITUC	35	Ibu Inda Mapiliadri, Dosen/Pakar Kemenrin Kimia
18	Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)	36	Bapak Usep Suhendi, Pakar Standar Kompetensi Asosiasi Industri Baja
		37	Bapak Benny Adhetya Fathoni, PLN
		38	Bapak Agus Subekti, Ketua LSP Asosiasi Pupuk Indonesia
		39	Ibu Elvi Siahaan, HR PERURI



International Labour Organization

Kantor Jakarta
Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250
INDONESIA

E:jakarta@ilo.org

W:www.ilo.org/jakarta