

SISTEM Sertifikasi Kompetensi SDM Kelautan Dan Perikanan

Gambar

Sistem

Sertifikasi Kompetensi SDM Kelautan dan Perikanan

Tim Penyusun

- 1. Mulyoto**
- 2. Moch. Farkan**

Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan

Alamat.....



Sertifikasi SDM Kelautan dan Perikanan
Untuk Kesejahteraan Rakyat



Kata pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan YME atas berkah dan rahmatNya kegiatan penyusunan buku yang berjudul sertifikasi kompetensi SDM kelautan dan perikanan dapat diselesaikan sesuai dengan program yang telah direncanakan.

Tujuan penyusunan buku adalah untuk memberikan informasi dan panduan tentang sertifikasi SDM kelautan dan perikanan. Diberlakukannya persaingan bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tidak menutup kemungkinan akan berbinding – bondong nya tenaga luar negeri yang berkerja di Indonesia. Untuk itu goal sertifikasi dan implementasinya harus menjadi prioritas untuk mencetak tenaga kerja yang terampil dan berdaya saing tinggi. Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini.

Semoga bermanfaat untuk pembangunan di Indonesia dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Jakarta, Desember 2015.

Tim Penyusun

Sambutan Kepala Pusat Kelautan dan Perikanan

Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan, Badan Pengembangan SDM dan Pemeberdayaan Masyarakat Kelautan dan Perikanan (BPSDMP KP) Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) bertugas meningkatkan kompetensi pelaku utama dan usaha atau stakeholders lainnya di sektor kelautan dan perikanan. Diberlakukannya regulasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), persetujuan dagang anantara ASEAN dengan India, China, Jepang dan tergabungnya Inodnesia di berbagai organisasi dagang dan ekonomi menjadikan persiangan yang ketat. . Sumber Daya Manusia (SDM) harus terdidik, terlatih dan terampil dan menguasai berbagai bidang sektor kelautan dan perikanan. Peningkatan kualitas SDM di sektor kelautan dan perikanan melalui suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan terintegrasi dengan kebutuhan pasar, masyarakat, dan lingkungan pada saat ini mutlak dilakukan. Langkah itu agar potensi sumber daya kelautan dan perikanan mampu memberikan sumbangan bagi pembangunan nasional. Jaringan dan kerja harus diperkuat serat regulasi yang melindungi Sumberdaya alam dan sumber daya masnuaia Indonesai. Perangkat sertifikasi SDM mulai dari lembaga, asessor dan sarana prasarana serta sistem harus diabngun untuk menciptakan SDM yang berdaya asing dan profesioanal. Semoaga dengan sertifikasi yang handal akan dapat menjadikan penegelolaan SDA yangg efisien, berdaya saing dan berkelanjutan.

	<p>Jakarta, Desember 2015 Kepala Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan</p> <p>Drs. Mulyoto, MM</p>
--	---

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

Pendahuluan

Dasar hukum

Pengertian sertifikasi, dst....

Dasar hukum

- UU Nomor 20 Tahun 2004 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU Nomor 31 Tahun 2004 Jo UU Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perikanan
- PP Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dalam tugasnya memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi (LSP).
- PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- PP No. 31/2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Gambar atau foto

ISTILAH DAN DEFINISI

1. **.Tempat Uji Kompetensi (TUK)**, merupakan tempat kerja dan atau lembaga yang dapat memberikan fasilitas pelaksanaan uji kompetensi, yang telah diverifikasi oleh LSP berlisensi.
2. **Uji kompetensi**, adalah suatu proses asesmen untuk mengumpulkan bukti-bukti dan membuat keputusan apakah suatu kompetensi telah dicapai, yang dilakukan oleh asesorkompetensi.
3. **Sertifikasi Kompetensi Kerja**, adalah proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional.
4. **. Kompetensi Kerja**, adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. **3.5. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)**, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. **Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)**, adalah Lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang mendapatkan lisensi dari BNSP.
7. **Asesor kompetensi**, adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi yang relevan dan kompeten untuk melaksanakan dan/atau asesmen/penilaian kompetensi.
8. **Peserta Uji Kompetensi**, adalah pemohon yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk dapat ikut serta dalam proses sertifikasi

PENDAHULUAN

Negara ASEAN termasuk didalamnya Indonesia, pada saat ini menghadapi tantangan dalam bidang ketenagakerjaan. Khususnya terkait dengan kualitas sumber daya manusia serta produktivitas tenaga kerjanya. Pada era ini akan menjadikan terbentuknya pasar dan basis produksi tunggal, sehingga akan menyebabkan bebas arus barang, bebas jasa, bebas investasi, bebas tenaga kerja, dan bebas arus permodalan.

Pada era MEA tersebut arus investasi akan gencar masuk ke dalam negeri, sehingga akan menciptakan efek berganda (*multiplier effect*). Di tinjau dari segi yang lain hal tersebut akan menciptakan pasar (*market*) yang mencakup wilayah daratan seluas 4,47 juta km persegi dengan potensi pasar lebih kurang sebesar 600 juta jiwa. Dengan kondisi tersebut, maka tidak ada lagi halangan yang bisa membatasi tenaga kerja asing dari negara ASEAN lainnya untuk bekerja di Indonesia, sehingga akan menjadi potensi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia yang kurang terampil, hal ini akan mengakibatkan tersisihnya tenaga kerja Indonesia dan akan diisi oleh tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya.



Sumber : Kemenakertrans (2014)



Sumber : Kemenakertrans (2014)

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Pengembangan dan operasional suatu kegiatan tidak terlepas atau sangat ditentukan dari potensi sumberdaya manusia (SDM) yang mengelola kegiatan.

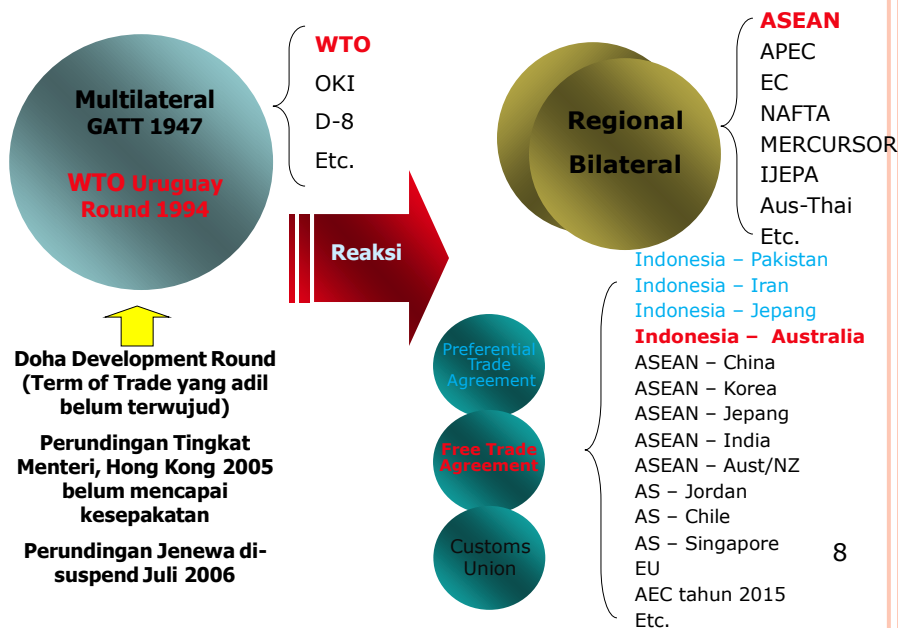
Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing kegiatan atau perusahaan yang perlu dibenahi adalah manusianya. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun *kinerja mentality* SDM dengan kesadarannya melaksanakan tugas dan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kinerja setiap lapisan karyawan dari manajemen puncak sampai karyawan tingkat bawah.

Seperti yang diungkapkan oleh Pheter Sheal (2003 :29) bahwa ada 4 alasan utama mengapa program pelatihan dan pengembangan staff menjadi semakin penting:

1. Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang
2. Kurangnya ketrampilan-keterampilan langsung dan keterampilan jangka panjang
3. Perubahan-perubahan dalam harapan-harapan dan komposisi angkatan kerja
4. Kompetensi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan-peningkatan dalam kualitas produk-produk maupun jasa-jasa.

Pelatihan yang handal dan terukur dapat diukur dengan kinerja yang dihasilkan dengan peserta latih yang kompeten. Sebagai ukuran dan buktinya harus ada sertifikat kompeten yang telah memenuhi standard dan peraturan perundangan.

BERBAGAI BENTUK TRADE AGREEMENT



Sumber : Kemenakertrans (2014)

Prospek

Potensi sumberdaya alam di Indonesia tidak terlepas dari pelatihan untuk dapat mengelola dengan pembangunan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Potensi sumberdaya alam Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia dikenal pula sebagai negara maritim dengan luas lautan mencapai 5,8 juta km² yang terdiri dari perairan territorial 3,1 juta km² dan ZEE Indonesia 2,7 km². Disamping itu, wilayah Indonesia juga terdiri dari 17.508 buah pulau dan panjang pantai mencapai 95.131 km (KKP, 2012). Kondisi ini merupakan anugrah yang sangat besar bagi pembangunan perikanan dan kelautan. Disamping itu, sumberdaya ikan yang hidup di wilayah perairan Indonesia memiliki tingkat keragaman hayati (*bio-diversity*) sangat tinggi, dan bahkan laut Indonesia merupakan wilayah *Marine Mega-Biodiversity* terbesar di dunia, yang memiliki sekitar 8.500 species ikan, 555 species rumput laut dan 950 species biota terumbu karang. Sumberdaya ikan tersebut meliputi 37 persen dari species ikan di dunia (KLH, 1994), dimana beberapa jenis diantaranya mempunyai nilai ekonomis tinggi, seperti kelompok ikan tuna, cakalang, udang, tenggiri, kakap, cumi-cumi, ikan-ikan karang (kerapu, baronang, lobster dan lain sebagainya), termasuk didalamnya berbagai jenis ikan hias, kekerangan dan rumput laut.

Mengantisipasi pasar global di masa mendatang akan banyak masuk ke Indonesia Untuk penetapan kompetensi tenaga kerja kelautan dan perikanan yang akan bekerja di Indonesia sangat penting sebagai pembatas (*barrier*) tenaga kerja di Indonesia. Indonesia yang mempunyai jumlah pelaku utama lebih dari 11 juta (BPSDMKP, 2013), perlu ditingkatkan terus kompetensi yang dibutuhkan dengan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan. Untuk itu target Pusat pelatihan dalam tahun 2015 adalah 23.000 masyarakat yang dilatih dan 20.000

orang kompeten. Peningkatan kompetensi terhadap pelaku utama dan usaha yang dilakukan oleh Badan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan dilakukan melalui kegiatan pelatihan KP.

Tujuan Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Adapun tujuan khusus adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja peserta latih
2. Memutakhirkan keahlian para peserta latih sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa peserta latih dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, menunjukkan bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan peserta latih haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi peserta latih agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang peserta latih baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job comotent" yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan ketangkasan dan kelimpahan sumberdaya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia (*human technological resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan peserta dalam rangka promosi. Pengembangan kemampuan promosional peserta latih konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam.
6. Mengorientasikan peserta latih terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua peserta latih .

Filosofi Pelatihan

Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dianggap penting untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Amstrong, *training philosophy* meliputi beberapa hal yaitu:

1. Pendekatan strategis dalam pelatihan

Strategi pelatihan merupakan suatu perspektif jangka panjang tentang keterampilan, pengetahuan dan tingkat kompetensi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini pelatihan merupakan bagian yang integral dalam manajemen.

2. Terintegrasi

Program pelatihan yang direncanakan dibuat secara integral dengan seluruh bagian organisasi. Sehingga efektifitas pelatihan dapat digunakan untuk menunjang atau mendukung suatu bagian, antar bagian dan keseluruhan bagian organisasi.

3. Relevan

Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan individu pendukungnya dan masalah organisasi.

4. Berdasarkan masalah

Pelatihan digunakan atas dasar usaha menyelesaikan masalah dalam organisasi. Artinya merupakan upaya mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dilakukan seseorang saat ini dan apa yang perlu mereka lakukan di masa yang akan datang. Masalah dapat berupa sesuatu yang negatif yaitu kelemahan yang perlu diperbaiki ataupun hal positif berupa kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan atau pengetahuan baru untuk memenuhi tuntutan di masa yang akan datang.

5. Berorientasi pada tindakan

Pelatihan sebaiknya menekankan pada program yang memungkinkan untuk dilaksanakan dan mendorong prang untuk bertindak. Tujuan program dari program pelatihan harus dapat di definisikan dalam istilah dapat dialihkan atau ditransfer. Apa yang diperoleh dari pelatihan harus dapat dilaksanakan dalam tugas sehari-hari.

6. Terkait dengan kinerja

Filosofi tentang *performance related training* (PRT) meliputi keterkaitan pelatihan dengan tuntutan kinerja secara khusus. Tujuan PRT adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara individual dan memberikan pelatihan yang relevan serta efektif untuk memenuhinya. Bagian terpenting dalam proses PRT adalah *profiling of key skills*. Contohnya seorang manajer yang baru dipromosikan diberi latihan dalam *key skill of the job*. Kemudian, kinerjanya dibandingkan dengan standar yang diharapkan dari manajer yang berpengalaman pada posisi yang sama. Jika hasilnya di bawah standar maka dibutuhkan pelatihan yang sesuai untuk kebutuhan tersebut.

7. Berkesinambungan

Filosofi tentang pengembangan berkesinambungan menyatakan bahwa pelatihan tidak hanya ditujukan pada occasional point dalam karir seorang karyawan.

MERANCANG PELATIHAN YANG EFEKTIF

A. Komponen Pelatihan

Untuk dapat merancang pelatihan dengan baik maka komponen pelatihan harus diketahui terlebih dahulu.

Komponen-komponen pelatihan terdiri dari :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (trainer) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

B. Skenario Penyelenggaraan Pelatihan Efektif

Untuk memulai pelatihan dimulai dengan beberapa kegiatan seperti uraian dibawah ini.

1. Tumbuhkan Minat

Untuk menumbuhkan minat peserta, ada beberapa hal yang harus dilakukan. Pertama mengganti judul pelatihan yang semula strategi pembelajaran menjadi suatu judul yang agak sedikit sensasional dan provokatif. Misalny ayaitu "Membuat 2 x 45' Pelatihan yang Efektif dan Menyenangkan". Dengan harapan, judul tersebut dapat menggugah peserta untuk mempersepsikan dirinya bahwa akan diberikan triks dan tips membuat pelatihan yang menyenangkan. Tidak hanya itu, untuk menumbuhkan minat bisa dibumbui dengan game sederhana dengan memberikan 20 kertas yang didalamnya sudah berisi instruksi. Dari 20 kertas tersebut, hanya lima kertas yang berisi instruksi yang meminta peserta membujuk sambul merayu peserta lain untuk menuliskan di white board tentang satu hal yang menurut dia penyebab suatu sesi pelatihan tidak efektif dan tidak menyenangkan. kertas lainnya hanya berisi tulisan, "Anda Beruntung".

Trik ini cukup membuat mereka terpancing dan ikut terbawa dengan konteks materi yang akan dipelajari. setelah permainan selesai, baru saya tegaskan disitu tujuan pelatihan, bahwa "dalam pelatihan ini saya akan berikan tips dan trik serta bimbingan bagi Anda tentang cara mendesain suatu sesi pelatihan yang efektif dan juga menyenangkan". diakhir dengan penegasan, "kemampuan ini adalah mutlak, wajib dimiliki oleh seorang instruktur atau widyaiswara seperti bapak/Ibu sekalian" maka membuat semua peserta pelatihan terfokus pada inti masalah dan diharapkan

2: Alami

Mengacu pada panduan quantum teaching, langkah berikutnya adalah bagaimana mengupayakan peserta pelatihan agar mengalami dahulu suatu konteks yang sedang dipelajari sebelum kita beritahukan atau tunjukkan. De Porter mengatakan, biarkan mereka mengalami dahulu baru berikan label. Begitu bahasa dia. Upaya untuk membuat mereka mengalami konteks sesuai dengan apa yang sedang dipelajari, bisa dipilih menggunakan metode video show. Dimana peserta ditunjukkan sebuah video tentang suatu sesi pelatihan yang tidak efektif dan membosankan. Mereka diminta menonton dan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang terjadi. Dengan menggunakan tool analisis berupa teknik fishbone, peserta diminta untuk menganalisis faktor-faktor kelemahannya. semua peserta diminta untuk berkontribusi.

3: Namai setelah mengalami (mengerti)

Karena proses mengalami sudah cukup, maka dilanjutkan dengan upaya menamai. Yang dilakukan di sini adalah menjelaskan tentang konsep strategi pembelajaran yang efektif. Dalam tahap ini, teori, konsep, prinsip, prosedur, tips dan trik boleh kita ungkapkan dengan teknik ceramah interaktif dan meyakinkan. Kekeliruan dalam pelatihan, menurut dePorter adalah menjelaskan tahap ini terlebih dahulu, padahal sebaiknya biarkan mereka mengalami konteks dan memahami apa yang sedang dipelajari dulu baru tunjukkan konsep/teorinya. Begitu. Tentu saja dalam tahap ini harus lebih banyak digunakan metode ceramah yang interaktif (diselingi diskusi dan tanya jawab). Untuk tahap ini, sangat memerlukan seni komunikasi (berbicara) yang komunikatif dan efektif.

4: Ulangi biar lebih mantap!

Dalam rangka memantapkan, bisa digunakan metode kerja kelompok dengan pendekatan kompetisi. Artinya hasilnya akan dipresentasikan, direview bersama, diberi masukan bersama, dan dinilai oleh sesama kelompok lain. Tentu saja kriteria penilaiannya diberikan. Peserta akhirnya dibagi dalam lima kelompok, masing-masing 5 orang. Kerja kelompok selama kurang lebih 45 menit dan diakhiri dengan presentasi dan review bersama selama kurang lebih 30 menit.

5: Rayakan agar puas dan “confidence”

Jika seluruh seluruh staff perusahaan tidak termotivasi dengan baik, tidak mengetahui kemana arah perusahaan, dan lebih celaka lagi jika mereka hanya bekerja untuk menyambung hidup, maka dapat dipastikan perusahaan anda tidak akan menjadi sebuah perusahaan yang sukses.

Sebuah perusahaan yang terdiri dari staf dan manajemen yang memiliki motivasi tinggi, tau dengan jelas visi misi perusahaan, dan tau bagaimana mencapainya, pasti akan menjadi sebuah perusahaan yang sukses. Pelatihan dan pengembangan SDM adalah alat yang paling efektif untuk menciptakan sebuah team juara. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menginvestasikan

budget yang cukup untuk melatih dan memastikan para staff dan manajemennya tau bagaimana mencapai sukses.

Konsultasikan kebutuhan pelatihan staf dan manajemen perusahaan anda kepada seorang konsultan perusahaan yang sudah berpengalaman dan memiliki track record yang baik. Selidiki para klien dari seorang konsultan perusahaan yang ingin anda pakai jasanya. Tanyakan kepada orang-orang yang sudah pernah menjadi klien mereka, apakah mereka puas, apakah yang disarankan berhasil menjadikan perusahaan mereka sukses. Jika Anda salah memilih seorang konsultan perusahaan, bukan hanya anda akan membuang waktu dan dana yang tidak sedikit, mungkin saja usaha Anda akan menjadi lebih terpuruk. Seorang konsultan perusahaan yang kompeten akan dapat membantu pemilik usaha dan top management untuk menganalisa di bidang-bidang mana Perusahaan Anda harus dibanahi. Hal seperti ini sulit dilakukan jika pemilik usaha maupun top management “melihat dari dalam”.

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebuah investasi yang tidak boleh dilupakan oleh para pemilik usaha dan top manajemen suatu perusahaan yang ingin bertahan dan sukses di bidang usahanya masing-masing. Dunia usaha sekarang semakin kompetitif dan memerlukan terobosan-terobosan baru, dan tidak dapat hanya mengandalkan cara mengelola bisnis dengan gaya lama. Pastikan seluruh perusahaan anda menjadi tim juara dan jadikan bisnis Anda sukses secepat mungkin.



C. Tahapan Perencanaan Pelatihan

Tahapan dalam menyusun pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (training need analysis).

Pada tahap pertama organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Terdapat tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut : yaitu : performance problem, new system and technology serta automatic and habitual training. Situasi pertama, berkaitan dengan kinerja dimana karyawan organisasi mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Situasi kedua, berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan. Situasi ketiga, berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja. TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan workplace secara spesifik dimaksud untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. TNA dapat pula dipahami sebagai sebuah investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah dengan tujuan mengidentifikasi secara tepat beberapa dimensi persoalan, sehingga akhirnya organisasi dapat mengetahui apakah masalah tersebut memang perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui sebuah proses tanya jawab (asking question getting answers). Pertanyaan diajukan kepada setiap karyawan dan kemudian membuat verifikasi dan dokumentasi tentang berbagai masalah dimana akhirnya kebutuhan pelatihan dapat diketahui untuk memecahkan masalah tersebut. Masalah yang membutuhkan pelatihan selalu berkaitan dengan lack of skill or knowledge sehingga kinerja standar tidak dapat dicapai. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja aktual dengan kinerja situasional

Fungsi Training Need Analysis Training Need Analysis (TNA) yaitu :

Mengumpulkan informasi tentang skill, knowledge dan feeling pekerja;

- a. mengumpulkan informasi tentang job content dan job context;
- b. mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional;
- c. melibatkan stakeholders dan membentuk dukungan;
- d. memberi data untuk keperluan perencanaan

Hasil TNA adalah identifikasi performance gap. Kesenjangan kinerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu. Kesenjangan kinerja dapat ditemukan dengan mengidentifikasi dan mendokumentasi standar atau persyaratan kompetensi yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan dan mencocokkan dengan kinerja aktual individu tempat kerja.

Tahapan TNA mempunyai elemen penting yaitu :

- a. identifikasi masalah
- b. identifikasi kebutuhan
- c. pengembangan standar kinerja
- d. identifikasi peserta
- e. pengembangan kriteria pelatihan
- f. perkiraan biaya
- g. keuntungan

6. Perencanaan dan Pembuatan Desain Pelatihan

Kegiatan ini merupakan esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini bagaimana kita dapat menyakinkan bahwa pelatihan akan dilaksanakan. Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah : mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan;

- a. menetapkan metode yang paling tepat;
- b. menetapkan penyelenggara dan dukungan lainnya;
- c. memilih dari beraneka ragam media;
- d. menetapkan isi;
- e. mengidentifikasi alat-alat evaluasi;
- f. menyusun urutan pelatihan.

Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya adalah membuat materi pelatihan yang diperlukan dan dikembangkan seperti :

- a. jadwal pelatihan secara menyeluruh (estimasi waktu);
- b. rencana setiap sesi;
- c. materi-materi pembelajaran seperti buku tulis, buku bacaan, hand out dll;
- d. alat-alat bantu pembelajaran;
- e. formulir evaluasi.

D, Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan. Keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM tergantung pada pemilihan (selecting) program untuk memperoleh the right people under the right conditions. TNA dapat membantu mengidentifikasi the right people dan the right program sedangkan beberapa pertimbangan (training development) and consideration program dapat membantu dalam menciptakan the right condition.

Merancang implementasi juga tidak lepas dari Input, Proses dan Tujuan pelatihan. Implementasi pelatihan berbasis kompetensi seperti skema dibawah ini.

Penyusunan PBK



Strategi

Perlu diperhatikan :

- 1. Klasifikasi**
Kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja dan dunia usaha.
- 2. Unit Kompetensi**
Penetapan jumlah unit kompetensi yang disesuaikan dengan kualifikasi.
- 3. Materi Pelatihan**
Penetapan materi yang akan diberikan dan disusun berdasarkan silabus yang telah ditetapkan dalam proses penetapan kurikulum.
- 4. Peralatan, Mesin dan Alat Bantu Pelatihan**
Penetapan peralatan, mesin dan alat bantu pelatihan yang dipergunakan selama proses pelatihan berdasarkan kurikulum dan silabus.
- 5. Bahan Pelatihan**
Bahan pelatihan disusun berdasarkan materi/modul PBK yang telah ditetapkan (direkomendasikan) oleh Lembaga Pelatihan mengacu pada SKK.
- 6. Tenaga Pelatih**
Tenaga pelatih disyaratkan berdasarkan kompetensi, jenjang kualifikasi pelatih, dan pengalaman sesuai dengan bidangnya.
- 7. Biaya Pelatihan**
Biaya pelatihan disediakan bagi penyelenggaraan pelatihan kerja sesuai dengan kurikulum dan tingkat pelatihan serta tujuan pelatihan.
- 8. Evaluasi Program Pelatihan**
Diarahkan kepada kesesuaian pelaksanaan penyelenggaraan PBK dengan hal-hal pokok Lembaga Pelatihan Kerja bersangkutan.

E. Monitoring Kegiatan Pasca Pelatihan

Tanggung jawab dampak pelatihan tidak hanya ada di pundak fasilitator atau penyelenggara pelatihan. Yang paling penting adalah komitmen dan dukungan dari semua pihak, khususnya pimpinan lembaga atau instansi sehingga "pengetahuan dan ketrampilan" yang di dapat selama pelatihan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Agar supaya hasil pelatihan mempunyai dampak yang signifikan, maka peluang yang kondusif untuk mempraktekannya dalam pekerjaan sehari-hari perlu diciptakan. Karena seringkali ditemukan banyak peserta pelatihan tidak bisa mempraktekannya karena sistem lain yang kurang mendukung. Untuk itu maka proses perlu dilakukan secara terus menerus guna melakukan perbaikan secara bertahap dan berkesinambungan.

Berkenaan dengan hal tersebut dilakukan monitoring atau pemantauan terhadap kegiatan pelatihan. Aspek yang dimonitor adalah komponen standart pelatihan. Apakah sudah menerapkan standart – standart pelatihan yaitu

- a. Standart kurikulum dan modul
- b. Pelatih yang tersertifikasi
- c. Lembaga pelatihan yang terakreditasi
- d. Biaya yang sesuai dengan kebutuhan
- e. Terdapat komponen standart kompetensi apabila menerapkan pelatihan berbasis kompetensi
- f. Standart pengelola pelatihan
- g. Standart lulusan pelatihan
- h. Mengikuti pedoman pelatihan.

1. Merancang Evaluasi Pelatihan

Evaluasi yang dilakukan oleh penyelenggara diklat sebagai berikut :

a. Evaluasi Pra Diklat,

Bertujuan mengetahui sejauhmana pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah dimiliki para peserta sebelum diklat dilaksanakan dibandingkan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang disusun dalam program. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang belum dimiliki peserta yang disajikan dalam pelaksanaan program diklat.

Tahapan evaluasi terhadap pelatihan :

- 1) Evaluasi Peserta
- 2) Evaluasi Widyaiswara
- 3) Evaluasi Kinerja Penyelenggara

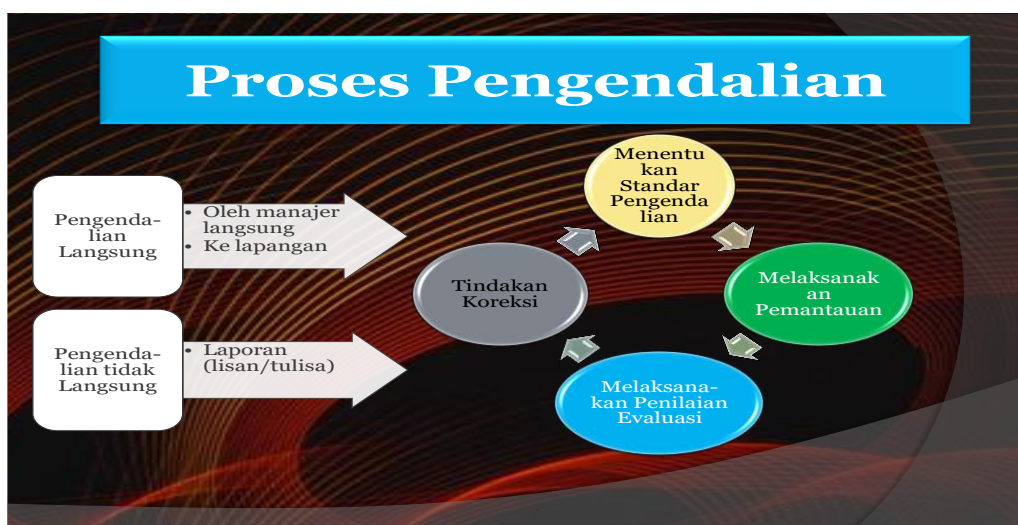
b. Evaluasi Pasca Diklat,

Bertujuan mengetahui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sebelum diklat tidak dimiliki oleh peserta setelah proses diklat selesai dapat dimiliki dengan baik oleh peserta.

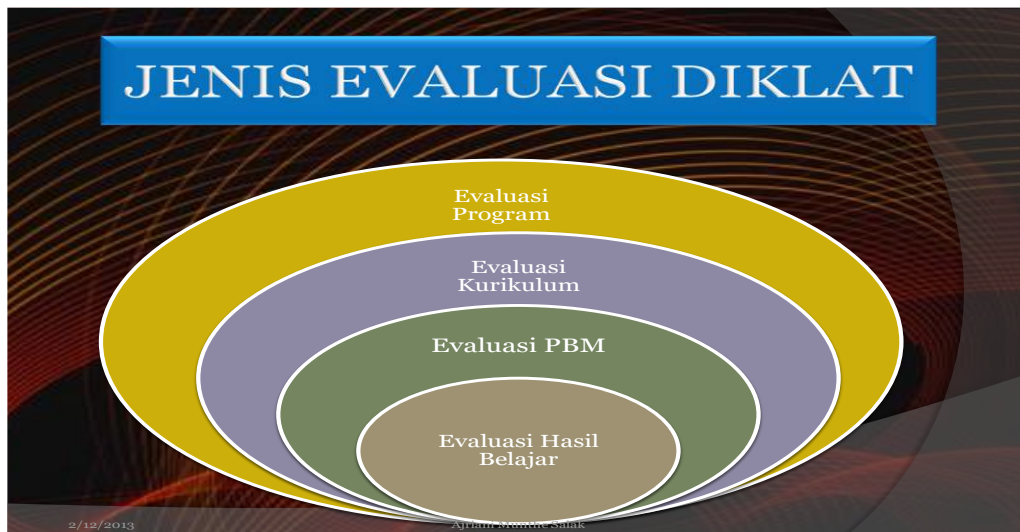
3. Evaluasi efektifitas program (*evaluating training program effectiveness*).

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Apa saja standar kinerja yang telah ditetapkan, sang pegawai tidak harus dikecewakan oleh pelatih yang menuntut terlalu banyak atau terlalu sedikit.

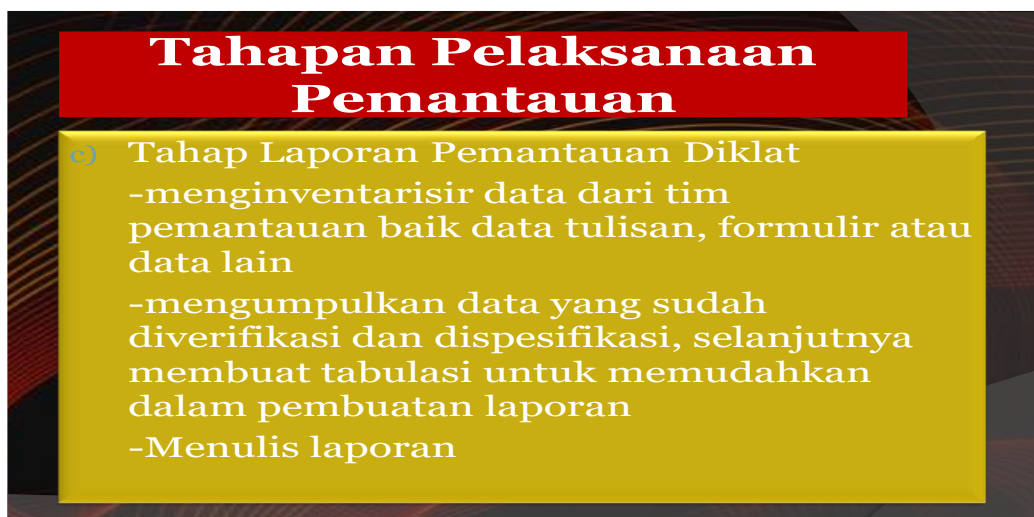
Tujuan dari tahapan ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan. Ini menghendaki identifikasi dan pengembangan criteria tertentu.



Gambar 3.5 proses pengendalian pelatihan



Gambar 3.6 Jenis evaluasi diklat



Gambar 3.7 tahapan pelaksanaan pemantauan



Gambar 3.8. Tindak lanjut pemantauan dan evaluasi

Mengukur Pelatihan Efektif

Dari beberapa pengertian di atas efektivitas mengandung arti berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada proses (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan mempertahankan hidupnya). Kemudian penerapannya kepada suatu [pelatihan](#) yang efektif adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan program-programnya yang telah direncanakan secara sistematis dalam upaya mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka [pelatihan](#) yang efektif merupakan *pelatihan* yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Sehingga *pelatihan* efektif apabila [pelatihan](#) tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri.

Keefektifan [pelatihan](#) akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya [pelatihan](#) dilihat dari dampak [pelatihan](#) bagi organisasi Untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Henry Simamora (1987: 320) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar- pengetahuan., keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari [pelatihan](#); 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan: dan 4) hasil-hasil dampak *pelatihan* pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi memiliki pengertian yaitu independen, obyektif, dan tugas yang regular bagi kepentingan profesional dalam satu atau lebih area di kelautan dan perikanan. Sertifikasi KP menunjukkan para Professional teknologi kelautan dan perikanan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang dapat dibuktikan. Sertifikasi kompetensi ini memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan, khususnya dalam pasar global karena kemampuan dan pengetahuan Profesional KP telah diuji dan didokumentasikan.

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah di dapat melalui proses melalui pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus di pelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten. Dalam kaidah pengembangan SDM seharusnya dipastikan pendidikan dilaksanakan lembaga pendidikan (formal, non formal, informal), pelatihan dilaksanakan di lembaga peatihan, sertifikasi profesi dilaksanakan lembaga sertifikasi profesi (LSP). Untuk menjamin keradibilitas dan konsistennya LSP harus di lisensi BNSP.

Manfaat sertifikasi bagi industri

- Membantu industry meyakinkan kepada Kliennya bahwa produk atau jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten.
- Membantu industry dalam rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna menggunakan efisiensi HRD khususnya dan efisiensi nasional pada umumnya.
- Membantu industry dalam system pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktifitas

Bagi tenaga kerja:

- Membantu tenaga profesi meyakinkan pada kliennya bahwa dirinya berkompeten dalam bekerja.
- Membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun mandiri.
- Membantu tenaga profesi dalam memenuhi persyaratan regulasi.
- Membantu pengakuan kopetensi lintas sector dan lintas negara.
- Membantu tenaga profesi dalam promosinya di pasar tenaga kerja

Bagi lembaga pendidikan dan juga platihan

- Membantu memastikan ling dan match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi industry.
- Memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
- Memastikan pencapaian hasil diklat tertinggi.

- Membantu lemdiklat dalam system asesmen yang baik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi selama proses diklat.

Keuntungan Sertifikasi

Sertifikasi memiliki keuntungan sebagai berikut :

1. Membuka lebih banyak kesempatan pekerjaan.
2. Meningkatkan kredibilitas seorang profesional di mata pemberi kerja.
3. Meningkatkan posisi.
4. Reputasi bagi yang sudah bekerja.
5. Meningkatkan kompetensi dengan tenaga-tenaga dari manca negara.

Tujuan Sertifikasi

Sertifikasi memiliki tujuan diantaranya :

1. Membentuk tenaga praktisi yang berkualitas tinggi.
2. Membentuk standar kerja yang tinggi.

Sertifikasi di Bidang Kepelautan

Jenis-jenis Sertifikasi ahli nautika kapal perikanan adalah ankapin 1, Ankapin 2, Ankapin 3 dan **Ahli teknika kapal perikanan (Atkapin) yaitu** Atkapin Tk-1, Atkapin tk 2, Atkapin 3. Untuk menghasilkan awak kapal perikanan yang berkualitas seperti diwajibkan oleh Konvensi Internasional mengenai STCW-F 1995, maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan awak kapal perikanan harus memenuhi standar pelatihan, sertifikasi dan tugas jaga sebagaimana ditentukan di dalam Konvensi STCW-F. Hal ini berarti bahwa proses belajar-mengajar beserta fasilitasnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan awak kapal perikanan harus mengikuti ketentuan Konvensi STCW-F 1995. Pelaut bukan semata mereka yang bekerja dikapal niaga, melainkan termasuk pula pelaut lain, seperti di kapal wisata, atau nelayan pencari ikan. Bahkan di Indonesia, secara kuantitatif jumlah pelaut perikanan adalah 2.231.700 orang, jauh lebih besar dari pelaut niaga (*media sinar harapan 27 juli 2012). Sedangkan jumlah Kapal Ikan yang tersebar di perairan Indonesia sebanyak 54.000 kapal ikan. Program pelayanan sertifikasi ANKAPIN dan ATKAPIN III adalah merupakan terobosan terbaru dari Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam rangka memberikan kemudahan bagi seluruh nelayan di Indonesia (Budiarta, 2014)

Pengawasan kapal penangkap ikan merupakan persyaratan yang wajib dipenuhi agar kapal penangkap ikan dapat melakukan aktivitasnya secara legal dan aman. Khususnya bagi Perwira Kapal Penangkap Ikan, harus memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan yang sesuai, yaitu Sertifikat yang diberikan pengukuhan oleh Pemerintah Indonesia, melalui Departemen Perhubungan RI cq. Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM 9 Tahun 2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan, disebutkan bahwa untuk

pengoperasian Kapal Penangkap Ikan, terdapat 3 (tiga) tingkatan sertifikat keahlian/ kompetensi kepelautan bagian Dek, dan 3 (tiga) tingkatan tingkatan sertifikat keahlian/ kompetensi kepelautan bagian Mesin yang dikukuhkan, yaitu :

1. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan Bagian Dek :
 - a. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat I atau ANKAPIN-I
 - b. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat II atau ANKAPIN-II
 - c. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat III atau ANKAPIN-III
2. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan Bagian Mesin :
 - a. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat I atau ATKAPIN-I
 - b. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat II atau ATKAPIN-II
 - c. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat III atau ATKAPIN-III

Pengertian

- a. Kapal penangkap ikan adalah kapal yang digunakan sebagai kapal penangkapan ikan, paus, anjing laut, ikan duyung atau hewan yang hidup di laut.
- b. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah sertifikat kompetensi yang merupakan pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan pelaut kapal penangkap ikan setelah lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP) untuk semua jenjang pendidikan dan pelatihan pelaut kapal penangkap ikan.
- c. Sertifikat Keterampilan Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah pengakuan terhadap keetrampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu di kapal penangkap ikan setelah lulus ujian ketrampilan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Diklat keahlian pelaut kapal penangkap ikan atau unit diklat kepelautan perikanan lainnya yang terakreditasi.
- d. Pengukuhan adalah pemberian kewenangan jabatan diatas kapal penangkap ikan sesuai dengan jenis dan tingkat sertifikat, ukuran kapal dan daerah pelayaran.

Untuk sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan yang baru diterbitkan, langsung diberikan pengukuhan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun bersamaan dengan pemberian sertifikat yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal (Perhubungan Laut) atau pejabat yang ditunjuk. Pengukuhan tidak berlaku lagi apabila sertifikat keahlian yang dikukuhkan habis masa berlakunya atau dicabut/dibatalkan (Pranoto 2004).

Pengukuhan Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan

1. Sertifikat ANKAPIN – I

Pemegang Sertifikat ANKAPIN-I dikukuhkan :

- a. Menjadi Mualim I di kapal penangkap ikan pada semua ukuran kapal penangkap ikan, pada daerah pelayaran disemua perairan
- b. Sebagai Nakhoda di kapal penangkap ikan pada semua ukuran dan pada daerah pelayaran di semua perairan, dengan syarat :

1). Pengalaman berlayar sebagai Mualim I sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 24 meter yang berlayar pada semua perairan. Dari 24 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga

selama 12 bulan ; atau

2). Memiliki pengalaman berlayar sebagai Nakhoda sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang panjangnya tidak kurang dari 12 meter yang berlayar pada semua perairan. Dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan

2. Sertifikat ANKAPIN – II

Pemegang Sertifikat ANKAPIN-II dikukuhkan menjadi Muallim I di kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 12 meter tetapi kurang dari 24 meter pada daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia (ZEEI), dan dapat dikukuhkan sebagai :

1). Sebagai Nakhoda di kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 12 meter tetapi kurang dari 24 meter pada daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar sebagai Muallim I sekurang-kurangnya 24 bulan di kapal penangkap ikan yang panjangnya tidak kurang dari 12 meter. Dari 24 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 12 bulan ; atau

2). Sebagai Muallim II pada kapal penangkap ikan semua ukuran di daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar 12 bulan. Dari 12 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 6 bulan.

3. Sertifikat ANKAPIN – III

Pemegang Sertifikat ANKAPIN-III dikukuhkan menjadi Muallim di kapal penangkap ikan yang panjangnya kurang dari 12 meter pada daerah pelayaran tidak lebih dari 60 mil dari garis pantai di perairan Indonesia tidak termasuk ZEEI, dan dapat dikukuhkan sebagai :

1). Sebagai Nakhoda di kapal penangkap ikan yang panjangnya kurang dari 12 meter pada daerah pelayaran tidak lebih dari 60 mil dari garis pantai perairan Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar sebagai Muallim sekurang-kurangnya 24 bulan di kapal penangkap ikan yang panjangnya kurang dari 12 meter. Dari 24 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 12 bulan ; atau

2). Sebagai Muallim III pada kapal penangkap ikan yang panjangnya tidak lebih dari 24 meter pada daerah pelayaran tidak lebih dari 60 mil dari garis pantai perairan Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar 12 bulan sebagai perwira jaga. Dari 12 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 6 bulan.

4. Sertifikat ATKAPIN – I

Pemegang sertifikat ATKAPIN-I dikukuhkan sebagai berikut :

1). Sebagai Masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama semua ukuran tenaga,

2). Dapat dikukuhkan menjadi Kepala Kamar Mesin (KKM) pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama semua ukuran tenaga dengan persyaratan :

a. Pengalaman berlayar selama 24 bulan sebagai Masinis II pada kapal penangkap

ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 300 kW, dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau

b. Pengalaman berlayar sebagai KKM selama 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan.

4. Sertifikat ATKAPIN – II

Pemegang sertifikat ATKAPIN-II dikukuhkan sebagai Masinis II di kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW atau dapat dikukuhkan sebagai :

1). KKM pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW setelah berpengalaman berlayar sebagai MasinisII sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau

2). Masinin III pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 300 kW setelah berpengalaman 12 bulan sebagai Masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 12 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 6 bulan.

5. Sertifikat ATKAPIN – III

Pemegang sertifikat ATKAPIN-III dikukuhkan sebagai Masinis II di kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama < 100 kW atau dapat dikukuhkan sebagai :

1). KKM pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama < 100 kW setelah berpengalaman berlayar sebagai Masinis II sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau

2). Masinin III pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW setelah berpengalaman 12 bulan sebagai Masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 12 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 6 bulan.

Dengan uraian singkat tersebut diatas diharapkan masyarakat perikanan, khususnya awak kapal / perwira kapal penangkap ikan memahami secara jelas tentang jenjang dan kewenangan-kewenangan yang menyertai pemegang Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan. =(Pran, 20/04/2011)

ANKAPIN/ATKAPIN memiliki peranan penting dalam bidang kelautan perikanan disektor laut dalam mendukung aspek penangkapan yang tepat guna. ANKAPIN/ATKAPIN adalah sertifikat keahlian pelaut kapal perikanan, yang dijadikan dasar untuk melengkapi persyaratan sekaligus sebagai pengakuan kompetensi untuk mengoperasikan kapal perikanan yang mempunyai Bobot 30 – 60 GT. Pelatihan ANKAPIN/ATKAPIN III dilaksanakan selama 21 (dua puluh satu) hari materi dan praktek, serta ujian negara selama 5 (lima) hari yaitu ujian tulis dan ujian komperensif, dengan harapan agar kedepannya nelayan dapat melakukan penangkapan ikan dengan bermodalkan pengetahuan yang luas terkait aturan perencanaan pelayaran, berkomunikasi,hukum perikanan, berlabuh, teknik penangkapan yang baik serta mengutamakan tingkat keselamatan nelayan diatas kapal.

Sertifikasi BST

BST adalah yang paling dasar yang harus dimiliki para calon pelaut. Dan para pelaut harus mempunyai BST sebagai syarat membuat Seaman Book dan sertifikat lainnya.

Tujuan diklat BST, Menghasilkan lulusan diklat yang memahami dan terampil tentang dasar-dasar penyelamatan di atas kapal, meliputi :

1. Teknik penyelamatan diri (*Personal Survival Techniques*)
2. Pencegahan dan pemadaman kebakaran (*Fire Prevention and Fire Fighting*)
3. Dasar pertolongan pertama pada kecelakaan (*Elementary First Aid*)
4. Keselamatan diri dan tanggung jawab sosial (*Personal Safety and Social Responsibility*)

Jenis jenis dan lisensi seperti gambar dibawah ini.



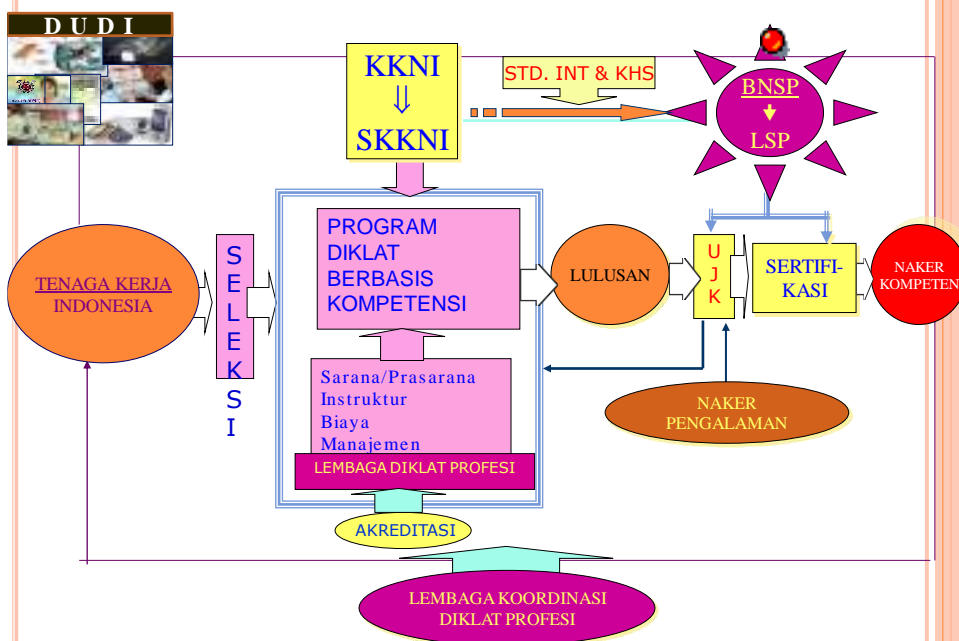
Hasil dari sertifikasi adalah tenaga kompeten dan tenaga kerja wirausaha. Skema pencapaiannya seperti gambar dibawah ini

TARGET/SASARAN PELATIHAN



Sedangkan sistem pelatihankerja nsional yang akan amenghasilkan tenaga kerja komptesn dan tenaga kerja berpengalaman seperti skema dibawah ini

SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL



A. Jenis lembaga Pelatihan KP

Pelatihan Kelautan dan Perikanan dan sertifikasi dapat dilaksanakan oleh beberapa lembaga yang mempunyai akreditasi lembaga pelatihan kelautan dan perikanan. Beberapa lembaga tersebut antara lain :

1. Balai Pelatihan Kelautan dan Perikanan

Lembaga ini berbentuk balai yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan. Untuk dapat beroperasi suatu balai pelatihan harus mempunyai perangkat yang berstandart antara lain : standart

- a. Kurikulum dan modul
- b. Pelatih dan penyelenggara pelatihan
- c. Sarana dan prasarana
- d. Biaya
- e. Peserta latih
- f. Lulusan pelatihan
- g. Pada pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dilengkapi dengan standart kompetensi. Pada kegiatan ini minimal 70 % praktek dan 30 % teori . Pada pelatihan sisiitem permaganagar menjadi 90 % praktek dan 10 % teori.

Model kompetensi untuk PBK seperti pada gambar 5.1 Sedangkan dasar hukum pelatiahn berbasis kompetensi pada pasal 18 Undang undang No. 13 tahun 2003 seperti gambar dibawah ini.



Gambar 5.1 skema kompetensi untuk pelatihan PBK

Dasar Hukum

Pasal 18 UU No. 13/2003

3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
4. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang independen.
5. Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Gambar 5.2 Skema pasal 18 UU no 13 tahun 2013

Sebagai bagian dari kelembagaan struktur kurikulum sangatlah penting. Untuk keperluan PBK maka penggunaan Standart Komptensi Kerja nasional Indonesia (SKKNI) sangat lah penting. Dibawah ini adalah skema penggunaan standart kompetensi.

Penggunaan Standar Kompetensi



Gambar 5.3 Skema penggunaan Standar Kompetensi

Sedangkan format dalam penggunaan kompetensi seperti gambar 5.4



Gambar 5.4 format standart komptensi

Proses Uji Kompetensi

Uji kompetnsi dilaksanahn oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapatkan lisensi dari BNSP (Badan Nasional Standardisasi Profesi). Proses uji kompetensi seperti skema dibawah ini.



Gambar 5.5 Proses uji kompetensi

Sebagai bahan lebih lanjut dalam proses LSP ang menggunakan SKKNI, alur dalam penguja PBK seperti gambar diagram 5.6



Gambar 5.6 Diagram penguujian PBK

Gambar 5.7 Implementasi PBL



Gambar 5.6 Skema implementasi PBK.

B. Apa dan Siapa LSP

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah Lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

1. Fungsi dan Tugas LSP

a.. Sebagai sertifikator yang menyelenggarakan sertifikasi kompetensi.

Tugas sebagai berikut :

- a. Membuat materi uji kompetensi
- b. Menyediakan tenaga penguji (asesor)

- c. Melakukan asesmen
- d. Menyusun kualifikasi dengan mengacu kepada KKNI
- e. Pengembangan skema sertifikasi

2. Developor yang memelihara sekaligus mengembangkan standar kompetensi.

Tugas sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi industri
- b. Mengembangkan standar kompetensi
- c. Mengkaji ulang standar kompetensi

2. Wewenang LSP

Wewenang LSP antara lain

- a. Menerbitkan biaya kompetensi
- b. Menerbitkan sertifikat kompetensi
- c. Mencabut/ membatalkan sertifikat kompetensi
- d. Menetapkan dan memverifikasi TUK
- e. Memberikan sanksi kepada asesor maupun TUK bila mereka melanggar aturan
- f. Mengusulkan standar kompetensi baru

4. Pembentukan LSP

- a. LSP dipersiapkan pembentukannya oleh suatu panitia kerja yang dibentuk oleh atau dengan dukungan asosiasi industri terkait.
- b. Susunan panitia kerja terdiri dari ketua bersama sekretaris, dibantu beberapa anggota. Personel panitia mencakupi unsur industri, asosiasi profesi, instansi teknis terkait dan pakar.
- c. Tugas panitia kerja adalah :
 - 1) Menyiapkan badan hukum
 - 2) Menyusun organisasi maupun personel
 - 3) Mencari dukungan industri maupun instansi terkait.

D. Surat permohonan untuk memperoleh lisensi ditunjukkan kepada BNSP

3. Tempat Uji Kompetensi (TUK)

Bidang Penangkapan Ikan Dan Permesinan Kapal Perikanan

Sertifikasi Profesi di bidang Kelautan dan Perikanan merupakan pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang dikuasai oleh lulusan pendidikan dan pelatihan atau tenaga kerja yang berpengalaman melalui proses uji kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan profesi di bidang Kelautan dan Perikanan. Proses sertifikasi di laksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP) di Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diverifikasi oleh LSP-KP. Oleh

karena itu, komponen penyelenggara sertifikasi kompetensi, antara lain LSP-KP, Standar Kompetensi Kerja (SKK), dan TUK.

Syarat untuk menjadi TUK antara lain memiliki: a). sarana uji sesuai Standar Kompetensi Kerja; b). assessor kompetensi minimal satu orang; c). kantor sekretariat; d). rencana kerja; e). menerapkan Sistem Jaminan Mutu. Sedangkan tugas TUK, antara lain menyiapkan tempat uji, mengadakan promosi dan sosialisasi kepada stakeholder, menerima pendaftaran peserta uji untuk disampaikan kepada LSP-KP, melaksanakan dan mengelola anggaran Uji Kompetensi, serta mengkaji ulang pelaksanaan uji di TUK.

3. Kerja sama pelatihan

Membangun dan meningkatkan kinerja pelatihan perlu dibangun kerja sama dengan cara salah satu serti pada lampiran ini.

Konsep **learning network** untuk membangun kapasitas sumber daya manusia bidang pengelolaan kawasan konservasi perairan



Gambar 5.7 skema konsep learning work

1. Fasilitas Pelatihan

Penyiapan fasilitas pelatihan sangat penting sekali untuk mendukung terlaksananya program pelatihan berbasis kompetensi meliputi :

- Gedung kantor, workshop, kelas, laboratorium, dan perpustakaan;
- Peralatan dan mesin;
- Perlengkapan keselamatan kerja;
- Bahan latihan;
- Media pembelajaran.

b. Peranan instruktur sebagai Mentor antara lain:

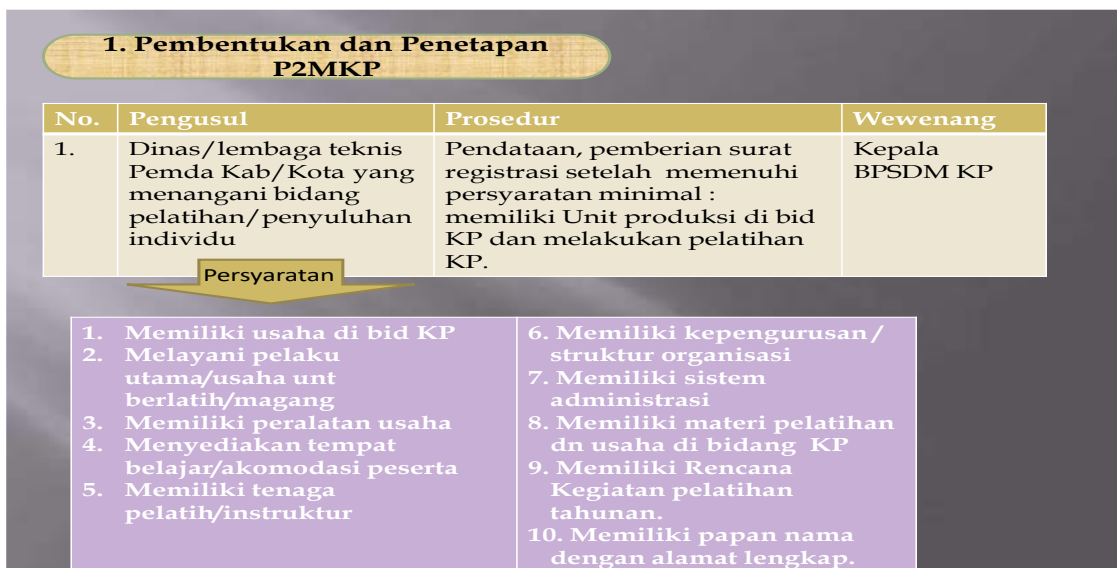
- 1) Sebagai konseling, pengarah, motivasi terhadap peserta;
- 2) Mengarahkan peserta untuk mempraktikkan kompetensi yang lebih disukai di tempat kerja , dengan cara :
 - a) Memberikan pengarahan pada peserta untuk mengimplementasikan kompetensi yang telah dimiliki;
 - b) Membuat rekomendasi kompetensi untuk peserta yang akan mempraktikkan.

c. Peranan instruktur sebagai asesor:

Membantu peserta menilai unjuk kerja sendiri setelah peserta menyelesaikan tahapan pelatihan sehingga dapat menentukan apakah dirinya telah siap untuk dinilai, dan selanjutnya bila telah siap maka, instruktur menentukan tempat assessment dan menyiapkan fasilitas perlengkapannya/peralatan yang diperlukan. Instruktur juga berperan menilai unjuk kerja peserta setelah peserta menyelesaikan tahapan pelatihan untuk dapat menentukan apakah peserta telah siap untuk dinilai.

2.2. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP):

P2MKP adalah lembaga pelatihan dibidang kelautan dan perikanan yang dimiliki dan dikelola oleh pelaku usaha, baik secara perorangan maupun berkelompok yang berkembang, patut dicontoh, utamanya karena keberhasilan pelaku dalam mengelola usahanya. Pembentukan dan pembinaan P2MKP tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 1 tahun 2011.



Gambar 5.8 Skema Pembentukan dan penetapan P2MKP



Gambar 5.9 skema pembentukan dan pengembanagn P2MKP

3. Forum Komunikasi P2MKP

Esensi Pembentukan Forum Komunikasi (Forkom) P2MKP :

❖ Untuk Meningkatkan Kinerja P2MKP di daerah.

No.	Tingkat	Persyaratan Minimal	Pengesahan
1.	Kabupaten/Kota	3 pengelola P2MKP , di Kab/Kota setempat	Berita Acara ForKom P2MKP Kab/Kota
2.	Provinsi	3 Forkom P2MKP tingkat.Kab/Kota	Berita Acara ForKom P2MKP Provinsi.
3.	Nasional	5 Forkom P2MKP tingkat Provinsi.	Pertemuan Nasional P2MKP/ tahun

Gambar 5.10 Esensi pembentukan forum komunikasi P2MKP

4. PEMBINAAN P2MKP

No	Instansi	Lokus	Fokus
1.	Dinas/lembaga teknis yg menangani pelatihan/atau penyuluhan.	Pemda Kab/Kota	Mendorong pembentukan P2MKP, memenuhi persyaratan, peningkatan kuantitas & kualitas pelatihan di P2MKP,
2.	Dinas/lembaga teknis yang menangani pelatihan/atau penyuluhan.	Provinsi	Pemenuhan penetapan, klasifikasi dan kualitas penyelenggaraan pelatihan di P2MKP.
3.	BPSDM KP	Pemerintah Pusat	Pengembangan kapasitas Penyelenggaraan pelatihan dan kelembagaan P2MKP di tingkat Prov, Kab/Kota.

Gambar 5.11 tabel pembinaan P2MKP

RUANG LINGKUP PEMBINAAN P2MKP RANAH BPSDM KP

1. Pengembangan Kapasitas lembaga
2. Pengembangan kapasitas P2MKP agar memenuhi persyaratan klasifikasi
3. Pengembangan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan.
4. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerintah prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, agar memenuhi persyaratan untuk dapat diterima sebagai P2MKP.
5. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerintah prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, agar memenuhi persyaratan klasifikasi P2MKP.
6. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerintah prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, dalam pengembangan kapasitas P2MKP dalam peningkatan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan di bidang Kelautan dan Perikanan.
7. Pembinaan dilaksanakan dalam rangka koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi.

Gambar 5. 12 Ruang lingkup pembinaan P2MKP

Sedangkan foto tentang katifitas P2MKP seperti beberapa gambar dibawah ini.

D. Lembaga pelatihan swasta (LPS)

Selain lembaga pelatiba diatas yaitu balai pelatihan, P2MKP, terdapat lembaga yang dikelola secara resmi oleh swasta yang biasa disebut dengan

lembaga pelatihan swasta (LPS). Samapai saat ini lembaga pelatihan ini berkembang dalam trangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja di luar kapal. Kompetensi yang diraih sebagian besar dalam bidang perikanan tangkap dan nautika. Sebagai contoh penempatan tenaga kerja di kapal Korea dan Jepang.

Lembaga Sertifikasi Profesi

LSP dibagi menjadi tiga bagian yaitu LSP pihak 1, pihak 2 dan pihak 3

1.2.1.LSP pihak ketiga

LSP yang didirikan oleh asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi dengan tujuan melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja untuk sektor dan atau profesi tertentu sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

1.2.2.LSP pihak kedua

LSP yang didirikan oleh industri atau instansi dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap sumber daya manusia lembaga induknya, sumber daya manusia dari pemasoknya dan /atau sumber daya manusia dari jejaring kerjanya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

1.2.3.LSP pihak kesatu industri

LSP yang didirikan oleh industri atau instansi dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap sumber daya manusia lembaga induknya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

1.2.4.LSP pihak kesatu lembaga pendidikan dan /atau pelatihan

LSP yang didirikan oleh lembaga pendidikan dan atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan /atau sumber daya manusia dari jejaring kerja lembaga induknya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

Sertifikasi **Kompetensi** Peserta Dik – Lat

LSP KP DAN LSP – K

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) 1

Sasaran **19**

Satuan Pendidikan dan Balai Diklat Perikanan, BDA

PROSES : 3 LSP : LSP ikan hias, Akuakultur, LSP Poltek Pangkep , IPB

Total LSP : 24 LSP

Asessor **1503**

Kompetensi, lead asessor, lisensi asessor



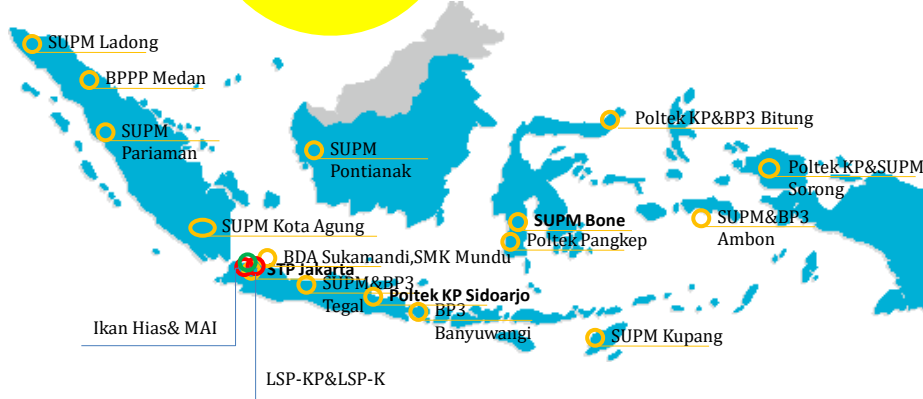
Target **25** LSP

○ = 2, lisensi & operasional

○ = 21, proses lisensi

○ = 2, proses inisiasi

Asessor kompetensi = 1.503 orang (kompetensi, lead asessor, lisensi asessor)



**LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI
BIDANG KELAUTAN
(LSP-K)**

Dalam rangka memperkuat daya saing tenaga kerja di Bidang Kelautan (Konservasi Perairan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, Non-Konvensional dan Pariwisata Bahari serta Mitigasi Bencana dan Perubahan Iklim), ditempuh antara lain dengan menempatkan penguasaan kompetensi sebagai fokus pengembangan sumber daya manusia melalui sertifikasi bidang kelautan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang dikuasai oleh lulusan pelatihan kerja atau tenaga kerja yang berpengalaman. Standar kompetensi mencerminkan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan dukungan sikap kerja. Pengembangan sistem sertifikasi profesi ditujukan untuk merespon kemajuan inovasi teknologi dan pertumbuhan spesialisasi profesi untuk memfasilitasi pasar kerja regional dan global.

Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan (selanjutnya disingkat LSP-K) didasari oleh kebutuhan dan kesepakatan dari unsur asosiasi industri, asosiasi profesi, dan pemerintah. Tujuan utama pendirian LSP-K adalah dalam rangka memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global dengan menempatkan penguasaan kompetensi sebagai fokus pengembangan sumberdaya manusia bidang kelautan dan perikanan.

Dalam rangka memperkuat daya saing tenaga kerja di Bidang Kelautan (Konservasi Perairan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, Non-Konvensional dan Pariwisata Bahari serta Mitigasi Bencana dan Perubahan Iklim), ditempuh antara lain dengan menempatkan penguasaan kompetensi sebagai fokus pengembangan sumber daya manusia melalui sertifikasi bidang kelautan.

Khusus untuk pengelolaan kawasan konservasi perairan, Indonesia menargetkan pada tahun 2020 kawasan konservasi perairan seluas 20 juta hektar dan pada tahun 2014 ini telah tercapai seluas 15,5 Ha. Berdasarkan jenis tugas, menurut Panduan Kelembagaan Kawasan Konservasi Perairan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil 2014, salah satu Suplemen dari Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (Keputusan Direktur Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Nomor KEP.44/KP3K/2012), kebutuhan petugas kompeten pada level manajer adalah sebanyak 2.400 orang. Jumlah tersebut belum termasuk kebutuhan tenaga kerja yang berkaitan dengan kegiatan pariwisata bahari, produksi barang non konvensional seperti kerajinan kekerangan, turunan rumput laut, sehingga kebutuhan SDM akan melebihi 20.000 orang.

Teknologi kelautan selalu berkembang sehingga pekerjaan di bidang kelautan menjadi suatu pekerjaan di mana pelakunya harus terus mengembangkan ilmu yang dimilikinya untuk mengikuti perkembangan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang sudah sampai pada level “ahli” di satu bidang pada saat ini, bisa ketinggalan pada bidang yang sama di masa depan jika tidak mengikuti perkembangan yang ada. Sertifikasi di bidang Kelautan akan memberikan pembuktian kredibilitas bagi pemegangnya. Sertifikasi kelautan akan menunjukkan bahwa para profesional memiliki pengetahuan dan kompetensi. Pada dunia konservasi, nilai sertifikasi ini untuk peningkatan kinerja lembaga pengelolaan kawasan konservasi, yaitu :

- (1) Memberikan kepastian terwujudnya pengelolaan yang efektif
- (2) Memberikan pelayanan kepada para pelaku usaha yang mengembangkan bisnis secara berkelanjutan di kawasan konservasi perairan.
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja.
- (4) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang lebih lengkap.
- (5) Memberikan dampak terukur untuk pengelolaan kawasan konservasi

B. Tujuan

Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) yang didukung melalui anggaran BNSP antara lain bertujuan untuk :

1. Mempercepat pengakuan industri dan sektor terhadap tenaga kerja bersertifikat kompetensi.
2. Memfasilitasi calon tenaga kerja/tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikat kompetensi melalui Uji Kompetensi oleh LSP-K.

3. Mengoptimalkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh LSP-K yang berorientasi pada permintaan industri terhadap tenaga kerja kompeten yang memiliki sertifikat kompetensi.
4. Memfasilitasi kerjasama LSP-K dengan dunia usaha/industri dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja kompeten bersertifikat kompetensi.

A. Kluster/Unit Skema Sertifikasi yang diujikan

Kualifikasi peserta adalah level Pelaksana, sebagai berikut :

1. Mitigasi Bencana dan Adaptasi Perubahan Iklim.
2. Pengelola Konservasi Perairan.
3. Pengelola Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil.
4. Pengelola Non-Konvensional.
5. Pengelola Wisata Bahari.

B. Lokasi Tempat Uji Kompetensi

Uji kompetensi akan dilaksanakan di 35 Tempat Uji Kompetensi (TUK) Mandiri yang sudah diverifikasi dan ditetapkan LSP-KP dan LSP-K, tersebar di berbagai daerah di Indonesia.

Skema Sertifikasi

- 5.1. Skema Sertifikasi Ahli Perencanaan Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan
- 5.2. Skema Sertifikasi Teknisi Perencanaan Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan
- 5.3. Skema Sertifikasi Pelaksana Perencanaan Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan
- 5.4. Skema Sertifikasi Ahli Perencanaan Mitigasi Bencana dan Adaptasi Perubahan Iklim
- 5.5. Skema Sertifikasi Teknisi Perencanaan Mitigasi Bencana dan Adaptasi Perubahan Iklim
- 5.6. Skema Sertifikasi Pelaksana Perencanaan Mitigasi Bencana dan Adaptasi Perubahan Iklim

TEMPAT UJI KOMPETENSI PELAKSANA PSKK REGULER 2015

No.	Tempat Uji Kompetensi (TUK)	Alamat
1.	BPPP Tegal-Jateng	Jln. Martoloyo, PO. BOX 22 Tegal
2.	BPPP Banyuwangi-Jatim	Ds. Bangsring KM 17, Tromol Pos 8, Banyuwangi
3.	BPPP Ambon-Maluku	Jln. Wolter Mengunsidi No.11 Halong, Ambon

4.	BPPP Bitung-Sulut	Jln. Tandurusa PO. BOX 18 Bitung
5.	STP Jakarta	Jln. AUP, Pasar Minggu Jalarta Selatan
6.	STP Jurluhkan, Bogor	Jln. Cikaret No.2 Bogor
7.	Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) Jepara-Jateng	Taman Kartini, Jepara-Jateng
8.	Akademi Perikanan Sidoarjo (APS)	Jln. Raya Buncitan, Seudati Sidoarjo
9.	Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Negeri Ladong-Aceh	Jln. Laks. Malahayati Km 27 Ladong Aceh
10.	SUPM Negeri Pontianak-Kalbar	Jln. Pramuka Nipah Kuning, Pontianak
11.	SUPM Negeri Pariaman-Sumbar	Jln. Simpang Taboh V Koto Kampung Dalam, PO BOX 112 Pariaman Sumbar
12.	SUPM Negeri Kota Agung-Lampung	Kota Agung Lampung
13.	SUPM Negeri Bone-Sulsel	Jln. Sungai Musi Km 8 Kotip Watampone Sulsel
14.	SUPM Negeri Tegal-Jateng	Jln. Martoloyo, PO BOX 22 Tegal
15.	SUPM Negeri Sorong- Papua Barat	Jln. A. Yani, Sorong-Papua Barat
16.	SUPM Negeri Waiheru Ambon-Maluku	Jln. Laksda Watimena Km 16, Waiheru Ambon
17.	FKIP Undip Semarang	Semarang
18.	FKIP Bung Hatta Padang	Padang
19.	Politani Pangkep	Jln. Raya Pengkep Sulsel
20.	Jurusan Perikanan Fak. Perikanan UGM	Jln. Kampus UGM Jogjakarta
21.	FPIK Unibraw Malang	Jln. MT Haryono Malang
22.	Poltek KP Bitung	Jln. Tanduk Rusa Bitung-Sulut
23.	Poltek KP Sorong	Sorong-Papua Barat
24.	BPPI Semarang	Jln. Kom. Sudarso. Pelabuhan Tanjung Mas Semarang
25.	BBPBAL Lampung	Jln. Ds. Hanura-Lampung
26.	BBP2KP Petamburan Jakarta	Jln. Petamburan Jakarta
27.	IK2MI Jakarta	BAKAMLA, Jln. Pramuka Jakarta Timur
28.	SUPM Kupang	Dolog, Tenau Kupang NTT
29.	SUPM Dumai	Dumai, Riau
30.	BRIH Depok	Jln. Perikanan Depok
31.	BDA Sukamnadi Jabar	Ds. Patok Besi, Sukamandi, Subang Jabar
32.	Akademi Komunitas Negara Buru	Namlea Pulau Buru, Maluku
33.	Coral Triangle Center Bali	Sanur Bali

LSP Kelautan Dan Perikanan (LSP-KP)

A. Latar Belakang

Dalam rangka mengantisipasi AFTA 2015 diperlukan upaya untuk memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global dengan menempatkan penguasaan kompetensi sebagai fokus pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan, untuk itu Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam hal ini Badan Pengembangan SDM-KP bersama dengan asosiasi industri dan profesi kelautan dan perikanan telah menginisiasi pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan (LSP-K).

LSP-KP merupakan lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi kompetensi di bidang kelautan dan perikanan yang mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dibentuk dalam rangka mengoperasionalkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 31/2004 jo UU No. 45/2009 tentang Perikanan. LSP-KP telah mendapatkan lisensi dari BNSP dengan nomor Lisensi BNSP-LSP-039-ID tanggal 17 Juli 2009. Sedangkan LSP-K didirikan sebagai wujud nyata untuk memenuhi kebutuhan dan kesepakatan di antara unsur Pemerintah (dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan), kalangan industri, kalangan asosiasi profesi kelautan, serta kalangan akademisi kelautan. Sampai dengan saat ini kelembagaan LSP Kelautan masih dalam proses lisensi oleh BNSP.

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang dikuasai oleh lulusan pendidikan dan pelatihan atau tenaga kerja yang berpengalaman. Standar kompetensi mencerminkan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan dukungan sikap kerja.

Kondisi saat ini dirasakan adanya kesenjangan antara kualitas yang dimiliki tenaga kerja dengan yang dibutuhkan oleh dunia usaha/industry, kesenjangan ini menimbulkan dua akibat yaitu terjadinya pengangguran dan rendahnya produktifitas. Kesenjangan tersebut terjadi terutama disebabkan oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi kerja. Dalam rangka memperkuat daya saing pelaut perikanan Indonesia di pasar global dengan menempatkan penguasaan kompetensi sebagai fokus pengembangan SDM Pelaut Perikanan, maka tenaga kerja yang bergerak di bidang kelautan dan perikanan perlu dibekali dengan sertifikat kompetensi melalui percepatan sertifikasi pelaut perikanan.

Hal ini sebagai salah satu upaya untuk memperkuat daya saing pelaut perikanan Indonesia di luar negeri.

B. Tujuan

Kegiatan Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan Tahun 2013 bertujuan untuk:

1. Menyusun rencana kerja LSP-KP tahun 2014
2. Menyusun rencana kerja LSP-K tahun 2014
3. Melaksanakan Uji Kompetensi di Tempat Uji Kompetensi (TUK)
4. Menyusun materi uji kompetensi Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan untuk Ahli Perencanaan, Teknisi dan Operator sebagai prasyarat untuk memperoleh lisensi dari BNSP.

C. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
3. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2006;
4. Peraturan Menteri Perhubungan No. K.M 9 Tahun 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian serta Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan;
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.07/MEN/2011 tentang Sistem Standar Mutu Pendidikan dan Pelatihan, Ujian serta Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan;
6. Keputusan Kepala Badan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan Nomor Kep.11/BPSDMKP/XI/2006 tentang Tim Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan Departemen Kelautan dan Perikanan;
7. Surat Keputusan Kepala BPSDM-KP Nomor KEP.77/BPSDMKP/2012 tanggal 8 Oktober 2012 tentang Tim Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan.

8. Keputusan Kepala BPSDM KP Nomor Kep.85/BPSDMKP/XI/2012 tentang Pengukuhan susunan Pengurus LSP Kelautan.
9. Keputusan Kepala Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.002/BPSDMKP.03/DL.130/I/2013 tentang Kegiatan Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan Tahun 2013.
10. Pedoman BNSP No. 202 tentang Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi.
11. Legalitas LSP-Kelautan sebagai sebuah lembaga berbadan hukum sesuai dengan Akta Notaris R. Dian Kaniati Orbasari, SH (Bogor) nomor: 02 tanggal 25 Oktober 2012 dan Pendaftaran LSP Kelautan pada Kemenhumham Nomor 14/Panitera/X/2012 tanggal 30 Oktober 2012.
12. Akta Pendirian Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP) Nomor 02 Tahun 2007 tanggal 5 Juli 2007;

Tempat Uji Kompetensi

Tempat uji kompetensi Assessment Centre adalah tempat kerja atau simulasi tempat kerja yang baik untuk menyelenggarakan uji kompetensi atau asesmen oleh lembaga Sertifikasi profesi.

Tujuan mengembangkan TUK adalah untuk membantu memastikan pelaksanaan uji kompetensi/asesmen dilakukan di tempat kerja agar pencapaian kompetensi benar-benar kontekstual dengan lingkungan, sarana prasana tempat kerja.

T Mengembangkan TUK di tempat kerja (Designated assessment Venue)

- TUK di bentuk oleh industri/organisasi/perusahaan yang mengoperasikan sistem kerja yang baik(good practices), dan kegiatan sesuai dengan kriteria unti kompetensi atau kualifikasi.
- Permohonan menjadi TUK ditunjukan kepada lembaga sertifikasi profesi terkait.
- Verifikasi TUK tempat kerja di berikan dengan surat keputusan penetapan verifikasi oleh LSP.
- TUK harus memiliki personil minimal 1 orang yang memahami skema sertifikasi dan uji kompetensi dengan SKKNI.
- TUK mengajukan permohonan untuk mendapatkan ferivikasi dengan melampirkan bukti persyaratan dasar(Good Practices) dan pengelolaannya.

Mengembangkan TUK di lembaga diklat dan lembaga yang menawarkan jasa TUK.

- TUK dipersiapkan pembentukannya oleh lembaga pendidikan dan pelatihan atau oleh suatu oraganisasi yang legal, dengan surat keputusan penetapan organisasi induk tentang di bentuknya TUK.
- Struktur organisasi TUK harus memiliki kepala TUK, bagian teknik operasional dan bagian mutu yang menjamin kesesuaian manajemen yang berkesinambungan.
- Tempat uji kompetensi dalam operasinya harus mengikuti persyaratan menejement sesuai pedoman BNSP 206 dan Good praktis sesuai tempat kerja yang disimulasikan.
- Sarana dan prangkat, TUK harus memastikan memiliki sarana dan perngkat sesuai ruang lingkup uji kompetensi yang di tawawrkan jasanya dan di operasikan sesuai dengan Good praktis pada biadangnya.
- Personil, TUK simulasi tempat kerja harus yang mempunyai kualifikasi yang sesuai (asesor kompetensi, pengelola TUK), dan kompetensi bidang tertentu yang menjadi ruang lingkupnya.

Wewenang TUK

- Mengusulkan kebutuhan biaya pelaksanaan uji kompetensi TUK kepada LSP.
- Mempromosikan uji kompetensi di wilayah kerjanya.

- Mempromosikan organisasinya sebagai TUK yang di verifikasi.
- Mengusulkan hasil evaluasi penerapan standar kompetensi dalam pelaksanaan uji kompetensi.

Aproval/Verifikasi TUK

- Pengakuan TUK didapat melalui verifikasi oleh LSP setelah dilakukan asesmen kesesuaiannya dengan pedoman BNSP dan persyaratan teknis dari LSP.
- Kompetensi TUK dipastikan dan di pelihara oleh LSP melalui kegiatan survilean secara periodik setiap tahun.

Manfaat untuk uji kompetensi (asesment center) Manfaat bagi industri.

- Membantu industri dalam memberikan akses karyawannya dalam sertifikasi dan kontekstual dengan tempat kerja dalam rangka pengembangan SDM berbasis kompetensi.
- Bila memberikan peluang kepada masyarakat untuk dapat manfaatkannya, akan memberikan citra bahwa industri yang slalu menjaga Good practicesnya terjaga dan tenaga-tenaganya yang kompeten dan terpelihara kompetensinya, disamping peran industry dalam CSR.

Manfaat bagi tenaga kerja/asesi

- Membantu tenaga kerja/asesi mendapatkan uji kompetensi yang kontekstual dengan tempat kerja.
- Mendapat akses uji kompetensi yang lebih mudah dalam rangka sertifikasi kompetensi.
- Bila TUK dibangun di tempat kerja, akan mengurangi biaya uji kompetensi dan sertifikasi yang signifikan.

Manfaat bagi Lembaga Sertifikasi Profesi.

- Membantu memastikan pelaksanaan aksesmen dalam rangka sertifikasi dapat dilakukan kontekstual tempat kerja.
- Semakin banyak TUK akan membantu LSP mengembangkan ruang lingkup dan kapasitas LSP dalam sertifikasi kompetensi.

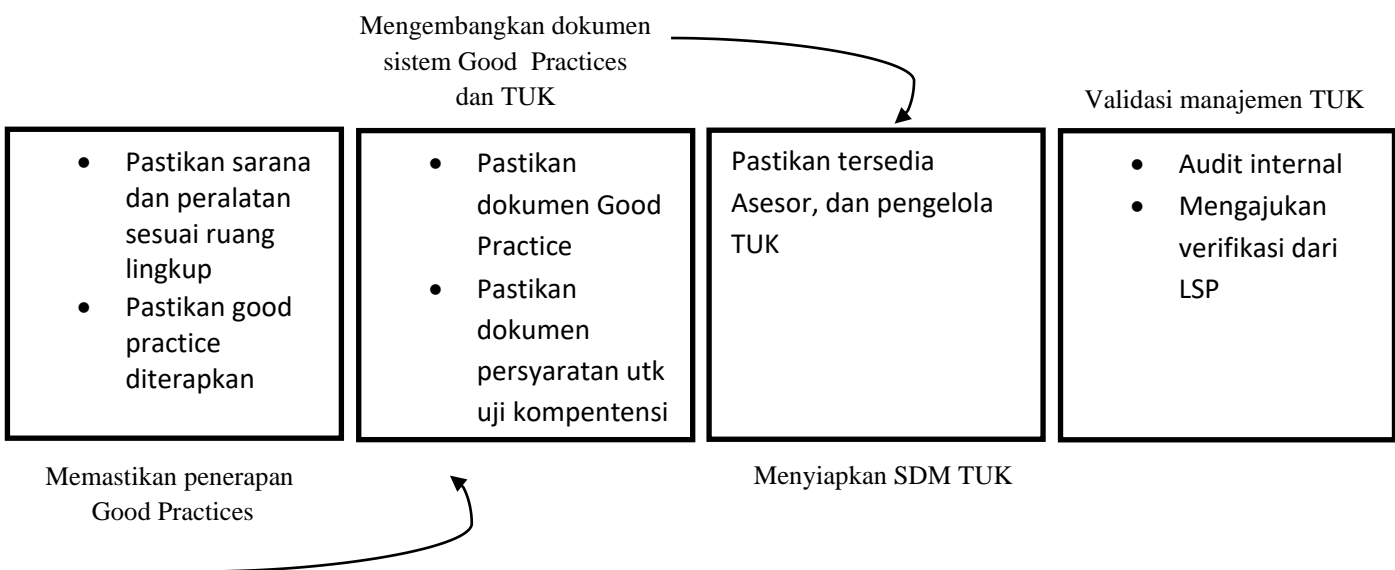
Manfaat bagi lembaga pendidikan dan juga pelatihan.

- Bila lembaga pedidikan ataupun lembaga pelatihan dapat mengembangkan TUK di tempat pendidikan dan pelatihannya, maka akan memberikan akses

yang sangat baik kepada peserta didik sehingga akan memberikan efisiensi biaya dan waktu sertifikasi yang signifikan

- Membantu memastikan tercapainya efisien dalam pengembangan program diklat
- Membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi
- Membantu lemdiklat dalam sistem asesment baik sumatif, sumatif maupun holistik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses diklat

SOP Mengembangkan TUK



Klasifikasi TUK (4.1; 4.1.1)		
TUK-TEMP KERJA (4.3)	TUK - SEWAKTU (4.4)	TUK - MANDIRI (4.5)
3. Istilah dan Definisi		
<p>TUK yang merupakan bagian dari industri dimana proses produksi dilakukan.</p> <p>Catatan: Pelaksanaan uji di tempat kerja dilakukan pada saat peserta sertifikasi bekerja dalam proses produksi (3.10)</p>	<p>TUK bukan di tempat kerja yang digunakan sebagai tempat uji secara insidental. (3.11)</p> <p>Catatan: TUK sewaktu dapat berupa, namun tidak terbatas pada, ruang pertemuan yang dilengkapi dan ditata sesuai persyaratan tempat uji, <u>fasilitas pendidikan dan pelatihan</u> yang memenuhi persyaratan tempat uji atau <u>fasilitas produksi</u> yang sedang tidak digunakan untuk proses produksi.</p>	<p>TUK bukan di tempat kerja yang bermitra dengan LSP untuk digunakan sebagai tempat uji secara berkelanjutan. (3.12)</p> <p>Catatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TUK mandiri umumnya dimiliki oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, yang kemudian menjalin kemitraan dengan LSP pihak ketiga. 2. TUK yang digunakan oleh LSP pihak kesatu atau LSP pihak kedua yang mempunyai hubungan kesamaan kepemilikan tidak termasuk dalam kelompok TUK mandiri.

TUK di tempat kerja (*Designated Assessment Venue*)

1.1. Persyaratan Dasar

1.1.1. Pembentukan

- a. TUK dibentuk oleh industri/organisasi/perusahaan yang mengoperasikan sistem kerja yang baik (*good practices*), dan kegiatan sesuai dengan kriteria unit kompetensi atau kualifikasi.
- b. Permohonan menjadi TUK ditujukan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi terkait.
- c. Verifikasi TUK tempat kerja diberikan dengan surat keputusan penetapan verifikasi oleh LSP.
- d. LSP dapat menetapkan persyaratan tambahan bagi TUK sesuai dengan karakteristik profesi.
- e. Sistem pengelolaan TUK pada saat digunakan untuk uji kompetensi dilakukan oleh LSP yang dituangkan dalam dokumen prosedur.

1.1.2. Sumberdaya

- a. TUK harus memiliki sarana dan alat kerja yang dibutuhkan untuk uji kompetensi sesuai SKKNI.
- b. TUK harus memiliki personil minimal 1 orang yang memahami skema sertifikasi dan uji kompetensi sesuai dengan SKKNI.
- c. TUK harus memiliki perangkat kerja yang meliputi:
 - _ SKKNI sesuai ruang lingkup TUK,
 - _ Pedoman pelaksanaan sertifikasi dari skema sertifikasi LSP terkait,

1.1.3. Verifikasi TUK tempat kerja (*Designated Assessment Venue*)

- a. TUK mengajukan permohonan untuk mendapatkan verifikasi dengan melampirkan bukti persyaratan dasar dan pengelolaan.
- b. Penilaian terhadap kelayakan TUK pemohon, dilakukan asesmen oleh asesor lisensi dari LSP yang menilai aspek organisasi dan sistem kesesuaian dokumen serta kesesuaiannya terhadap pelaksanaannya.

2. TUK di Lembaga Diklat dan Lembaga yang menawarkan jasa TUK.

2.1. Organisasi

2.1.1. TUK dipersiapkan pembentukannya oleh lembaga pendidikan dan pelatihan atau oleh suatu organisasi yang legal, dengan surat Keputusan Penetapan organisasi induk tentang dibentuknya TUK.

2.1.2. Struktur organisasi tempat uji kompetensi harus memiliki kepala TUK, bagian teknik operasional dan bagian mutu yang menjamin kesesuaian manajemen yang berkesinambungan.

2.1.3. LSP dapat menetapkan persyaratan tambahan bagi TUK sesuai dengan karakteristik profesi.

2.1.4. Tempat Uji Kompetensi harus:

- a. Kredible dan memuaskan pelanggan, pihak yang berwenang, atau organisasi yang memberikan pengakuan;
- b. organisasi harus mencakup pekerjaan yang dilakukan dalam fasilitas tempat kerja yang permanen dan operasional;
- c. Personil inti terhindar dari pertentangan kepentingan.
- d. Mempunyai kebijakan dan prosedur yang menyatakan komitmen untuk mengikuti, menerapkan persyaratan khusus sesuai profesi yang ditetapkan oleh LSP dalam lingkup profesinya.

4.2.1.5. Kepala TUK mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- a. melaksanakan penyiapan penyelenggaraan uji kompetensi/asesmen kompetensi,
- b. menjaga kesesuaian TUK terhadap persyaratan tempat kerja sesuai Pedoman BNSP dan Pedoman-pedoman dari LSP terkait.
- c. menyiapkan rencana program dan anggaran pelaksanaan uji kompetensi,

2.1.6. Bidang teknis uji kompetensi mempunyai tugas:

- a. menyiapkan sarana dan prasarana uji kompetensi
- b. memfasilitasi proses Uji Kompetensi,
- c. menyiapkan asesor pendamping terhadap proses uji kompetensi yang dilakukan oleh asesor uji kompetensi dari LSP,

2.1.7. Bagian manajemen mutu mempunyai tugas:

- a. menerapkan sistem manajemen mutu TUK sesuai Pedoman ini,
- b. memelihara berlangsungnya sistem manajemen agar sesuai dengan standar dan pedoman yang berlaku, c. melakukan audit internal dan kaji ulang manajemen TUK.

2.1.8. Bagian Administrasi mempunyai tugas:

- a. memfasilitasi unsur-unsur organisasi TUK guna terselenggaranya program uji

kompetensi,

b. melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan organisasi TUK,

2.2. Fungsi, Tugas dan Wewenang TUK

2.2.1. TUK memiliki fungsi sebagai tempat penyelenggaraan asesmen/uji kompetensi, dan melakukan pemeliharaan serta evaluasi penerapan standar kompetensi dalam uji kompetensi.

2.2.2. TUK mempunyai tugas:

a. Membuat usulan Materi Uji Kompetensi kepada LSP,

b. Menyiapkan tempat uji kompetensi yang sesuai tempat kerja,

c. Mengkoordinasikan persyaratan administratif untuk pelaksanaan kegiatan uji kompetensi termasuk pengusulan penugasan asesor.

d. Mengkaji ulang pelaksanaan uji kompetensi di TUK.

e. Melakukan penerimaan pendaftaran calon peserta uji kompetensi untuk disampaikan kepada LSP.

2.2.3. Wewenang

a. Mengusulkan kebutuhan biaya pelaksanaan uji kompetensi di TUK kepada LSP,

b. Mempromosikan uji kompetensi di wilayah kerjanya

c. Mempromosikan organisasinya sebagai TUK yang diverifikasi,

a. Mengusulkan hasil evaluasi penerapan standar kompetensi dalam pelaksanaan uji

kompetensi.

2.3. Sarana dan Perangkat

2.3.1. TUK seharusnya memiliki kantor tetap sekurang-kurangnya dalam waktu 2 tahun dan memiliki sarana kerja yang memadai.

2.3.2. TUK harus memiliki asesor kompetensi sesuai dengan ruang lingkup yang diajukan untuk diverifikasi, untuk menjadi bagian dari tim asesor LSP dengan persyaratan tetap menjaga ketidakberpihakan sebagai asesor.

2.3.3. TUK harus memiliki rencana kegiatan yang mencerminkan pelayanan yang diberikan.

4.3.4. TUK harus memiliki perangkat kerja yang meliputi:

a. Standar kompetensi sesuai lingkup layanannya,

b. Pedoman pelaksanaan sertifikasi termasuk tata cara penyiapan Tempat Uji Kompetensi,

4.2.3.5. Perangkat

- a. Peralatan dan piranti lunak yang digunakan untuk uji kompetensi harus mampu menghasilkan akurasi yang diperlukan dan harus sesuai dengan spesifikasi yang relevan;
- b. Jika menggunakan peralatan di luar pengawasannya yang tetap, harus dipastikan persyaratan standar ini dipenuhi.
- c. Peralatan harus dipelihara kinerjanya;
- d. Peralatan pengujian, termasuk piranti keras dan piranti lunak, dijaga keamanannya dari penyetyelan yang akan mengakibatkan ketidak-absahan hasil pengujian;

2.4. Persyaratan Manajemen

2.4.1. Sistem Jaminan Mutu/SOP

- a. Standar Prosedur Operasi/Sistem Mutu TUK harus menetapkan, menerapkan dan memelihara Standar Prosedur Operasi(SOP)/sistem mutu yang sesuai dengan lingkup kegiatannya,
- b. Dokumentasi SOP/sistem mutu dikomunikasikan, dimengerti, tersedia, dan diterapkan oleh semua personil yang terkait,
- c. Peranan dan tanggung jawab manajemen teknis dan manajemen mutu ditetapkan dalam panduan mutu/SOP.

2.4.2. Pengendalian Dokumen dan rekaman

- a. TUK mengendalikan semua dokumen,
- b. Dokumen SOP/sistem mutu dan rekaman diidentifikasi secara unik,
- c. Dokumen yang diterbitkan harus ditinjau dan disetujui oleh personil yang berwenang sebelum diterbitkan,
- d. Dokumen dikaji ulang secara berkala,
- e. Rekaman mutu harus mudah didapat bila diperlukan dalam fasilitas yang memberikan lingkungan yang sesuai untuk mencegah terjadinya kerusakan atau deteriorasi, f. Waktu penyimpanan rekaman harus ditetapkan.

2.4.3. Audit Internal dan kaji ulang manajemen

- a. TUK harus secara periodik melaksanakan audit internal untuk memverifikasi kesesuaian pengoperasian kegiatannya terhadap persyaratan,
- b. Temuan audit ditindaklanjuti dengan tindakan perbaikan pada waktunya,
- c. Program audit internal mencakup semua unsur sistem mutu/SOP,

- d. Audit harus dilaksanakan oleh personil yang terlatih dan mampu yang, bila sumber daya mengizinkan, independen dari kegiatan yang diaudit,
- e. Bidang kegiatan yang diaudit, temuan audit dan tindakan perbaikan yang dilakukan harus direkam,
- f. Kaji ulang manajemen TUK harus dilakukan secara periodik sesuai jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan,
- g. Temuan kaji ulang manajemen dan tindakan yang dilakukan harus direkam.

4.2.4.4. Personil

- a. Memastikan kompetensi personil yang melakukan pendampingan pengujian kompetensi, mengevaluasi pelaksanaan uji, dan menandatangani laporan pengujian kompetensi,
- b. Mempunyai kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi dan merencanakan pelatihan yang dibutuhkan personil,
- c. Program pelatihan relevan dengan tugas sekarang dan tugas yang diantisipasi,
- d. Personil yang dikontrak dan personil teknis dan pendukung inti tambahan harus disupervisi dan kompeten dan mereka bekerja sesuai dengan sistem TUK,
- e. Menetapkan uraian tugas dan kewenangan tertentu kepada personil tertentu.

2.5. Verifikasi TUK

4.2.5.1 Tata cara pemberian status verifikasi

- a. TUK mengajukan permohonan untuk mendapatkan verifikasi dengan melampirkan:
 - o Dokumen organisasi sesuai yang disyaratkan,
 - o Dokumen perangkat kerja sesuai yang disyaratkan.
- b. Penilaian terhadap kelayakan TUK pemohon dilakukan dalam 2 tahap:
 - o Tahap pertama, dilakukan “adequacy audit” audit kecukupan yang menilai aspek organisasi dan sistem melalui asesmen kesesuaian dokumen terhadap persyaratan pedoman BNSP dan pedoman LSP, serta konfirmasi dukungan industri terkait,
 - o Tahap kedua, asesmen kesesuaian dokumen dan sistem terhadap persyaratan dan Pedoman BNSP dan LSP serta kesesuaiannya terhadap pelaksanaannya.
- c. Pemberian verifikasi disertai ketentuan yang mewajibkan TUK yang telah diverifikasi mempertahankan kelayakan organisasi dan kelayakan programnya.

2.5.2. Pengawasan

- a. TUK berstatus verifikasi wajib membuat laporan berkala setiap 6 bulan tentang pelaksanaan uji kompetensi kepada LSP.
- b. Laporan mencakup jumlah peserta uji kompetensi, unit kompetensi dan kualifikasi, masalah-masalah keluhan pelanggan serta usulan perbaikan.
- c. LSP melakukan surveilan terhadap TUK.

2.5.3. Sanksi

- a. LSP berwenang menjatuhkan sanksi kepada TUK berstatus verifikasi yang gagal memenuhi ketentuan yang berlaku.
- b. Proses pengenaan sanksi adalah melalui peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga diterbitkan dalam selang waktu 1 (satu) bulan.
- c. Bentuk sanksi yang diberikan berupa:
 - o Pemberhentian sementara kegiatan TUK,
 - o Pencabutan Status verifikasi.



SKKNI (Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

Perubahan yang dapat mempercepat pengembangan SDM berbasis kompetensi, salah satu titik kritis adalah ketersediaan SKKNI. Untuk itu adopsi dari best practice negara lain adalah jalan keluar yang realistis untuk percepatan, apalagi BNSP telah mendapatkan izin dari negara yang memiliki standar tersebut yakni Australia. Untuk membangun Diklat Profesi, SKKNI dan KKNI menjadi aspek kritis yang harus diadakan sesegera mungkin.

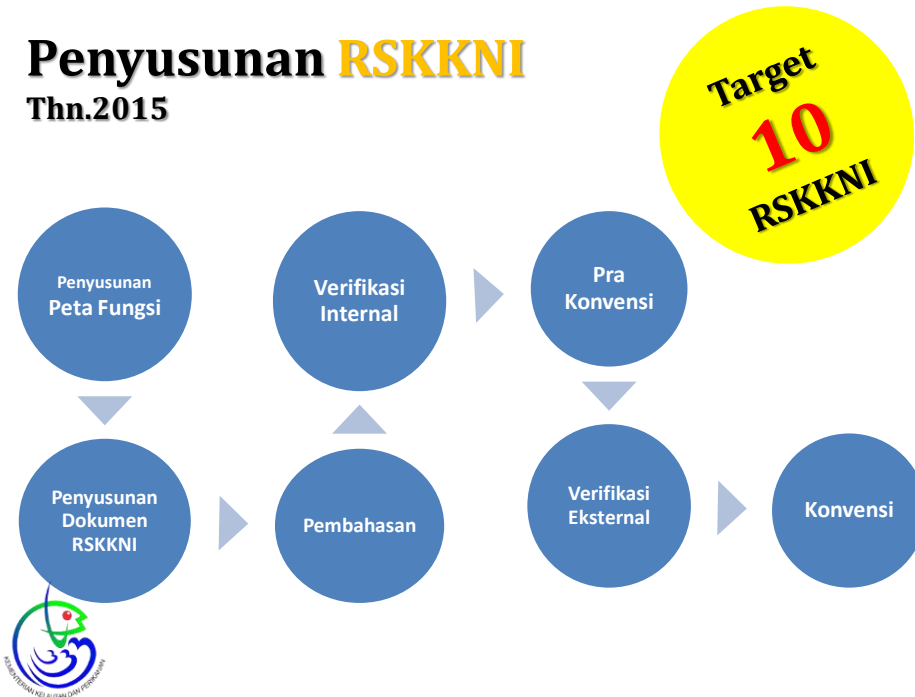
STANDAR KOMPETENS

FP31/2006

- ▶ SKKNI
- ▶ STANDAR INTERNASIONAL
- ▶ STANDAR HULUS

Penyusunan RSKKNI

Thn.2015



MANFAAT STANDAR KOMPETENSI

Untuk institusi pendidikan dan pelatihan

- Memberikan informasi untuk pengembangan program pelatihan, kurikulum, materi pelatihan, peralatan dan bahan latihan
- Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian, sertifikasi

Untuk dunia usaha/industri dan penggunaan tenaga kerja

- Membantu dalam rekrutmen
- Membantu penilaian unjuk kerja
- Dipakai untuk membuat uraian jabatan
- Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia usaha/industri
- Untuk promosi/mutasi pegawai

Untuk institusi penyelenggara pengujian dan sertifikasi

- Sebagai acuan dalam merumuskan paket-paket program sertifikasi sesuai dengan kualifikasi dan levelnya
- Sebagai acuan dalam penyusunan MUK



Rekognisi

MENGEMBANGKAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI

(Sumber BNSP, 2015)

LSP singkatan dari Lembaga Sertifikasi Profesi, merupakan kelembagaan sertifikasi kompetensi profesi yang dilisensi oleh otoritas sertifikasi, di Indonesia kita kenal BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). LSP ini mempunyai tugas memberikan pelayanan asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi. Dalam sertifikasi kompetensi, LSP mempunyai peran memastikan dan memelihara kompetensi. Pembentukan LSP ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004.

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja harus dipelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten.

Kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang LSP

- Kedudukan LSP, adalah organisasi tingkat nasional yang berkedudukan di wilayah Republik Indonesia, dan dapat memiliki cabang yang berkedudukan di kota lain.
- Fungsi dan tugas LSP, sebagai :
 - Sertifikator (certificator), melaksanakan sertifikasi kompetensi,

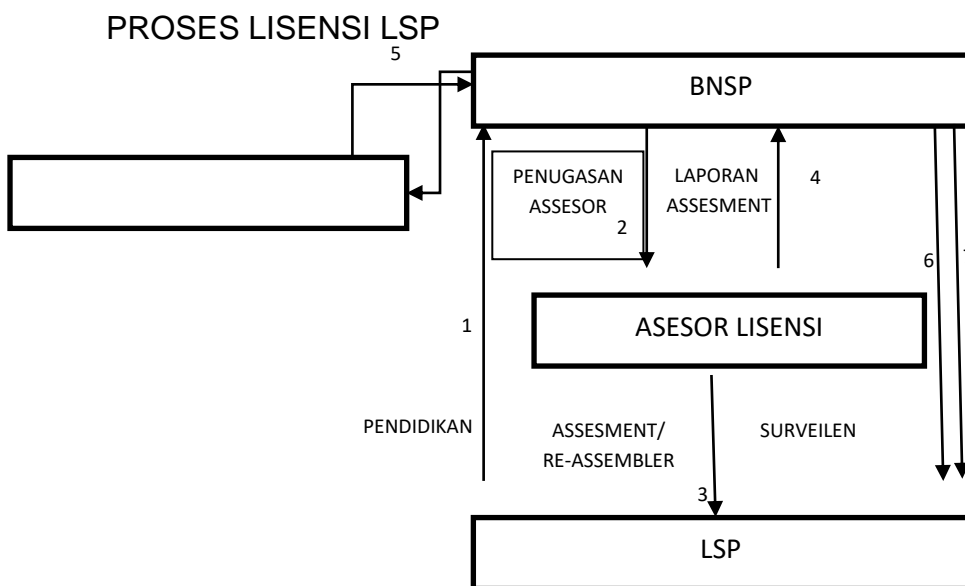
- Sebagai pengembang (developer), melakukan pengembangan pelayanan asesmen dan sertifikasi, pemeliharaan dan pengembangan standar kompetensi.
- Wewenang LSP secara umum: menetapkan biaya asesmen, menerbitkan sertifikat kompetensi, mencabut/membatalkan sertifikat kompetensi, menetapkan TUK, memberikan sanksi kepada asesor dan TUK yang melanggar aturan, mengusulkan revisi dan pengembangan standar kompetensi baru.

Lisensi LSP

- Calon LSP yang telah memenuhi syarat diberikan lisensi oleh BNSP setelah melalui proses akreditasi yang mendapat pendelegasian tugas dari BNSP seperti tersebut diatas.
- LSP yang terlisensi harus mempertahankan kelayakan organisasi dan kelayakan programnya, dan dilakukan surveilan untuk memelihara kesesuaian dan kompetensinya.

Jenis lembaga sertifikasi profesi

- LSP pihak 1 (First party), ada dua jenis LSP pihak 1:
 - LSP pihak 1 industri, yaitu LSP yang dibentuk oleh industri untuk mengases dan mensertifikasi karyawannya sendiri selama karyawan masih bekerja pada perusahaan tersebut.
 - LSP pihak 1 pendidikan vokasi, yaitu LSP yang dibentuk oleh pendidikan vokasi/kejuruan/profesi untuk mensertifikasi siswanya sendiri selama belajar disekolah



- LSP Pihak 2 (second party), yaitu LSP yang dibentuk oleh industri untuk mensertifikasi pemasoknya, atau otoritas komponen dalam rangka sertifikasi wajib terhadap jejaring kebijakannya;

- LSP pihak 3, yaitu LSP yang dibangun asosiasi industri dan asosiasi profesi yang sebaiknya mendapat dukungan dari otoritas kompetennya. Dalam nomor ini akan difokuskan pada LSP pihak 3.

Persyaratan dasar untuk membangun LSP, memastikan:

1. Dibentuk/didukung oleh asosiasi industri atau asosiasi profesi yang menggunakan tenaga bersertifikat;
2. Standar kompetensinya (standar nasional (SKKNI), standar internasional, atau standar khusus), ketiga jenis LSP dapat menggunakannya;
3. Skema sertifikasinya (Kerangka Kualifikasi Nasional (KKNI), Kualifikasi Okupasi Nasional, klaster, unit dan profesiensi);
4. Sarana dan perangkat (kantor LSP dan perangkat kerja pelayanan sertifikasi, acuan pembandingan, pedoman, skema sertifikasi)
5. Asesor kompetensinya;
6. Sumberdaya

Langkah-langkah mengembangkan LSP

1. Mengembangkan komitmen pemangku kepentingan:
 - a) Identifikasi acuan normatif pengembangan LSP, yakni Pedoman BNSP dan egulasi teknis pada bidang substansinya.
 - b) Lakukan apresiasi/sosialisasi untuk memastikan komitmen para pemangku kepentingan untuk membentuk LSP.
 - c) Untuk LSP P3, bentuk Panitia kerja pembentukan LSP dan kembangkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sesuai pedoman BNSP 202;
 - d) Kembangkan organisasi yang mencakupi pengarah, dan pelaksana (kepala, bagian administrasi, bidang standarisasi, bidang sertifikasi, bidang manajemen mutu dan komite skema;
 - e) Pastikan dokumentasi pembentukan adalah syah: untuk LSP Pihak 3 disyahkan oleh notaris, sedangkan untu LSP pihak 1 dan pihak 2 berupa surat keputusan pimpinan puncak organisasi.
 - f) Untuk LSP Pihak 3, pastikan dukungan kuat dari industri/pengguna, asosiasi profesi dan otoritas kompeten.
2. Mengembangkan sistem manajemen LSP yang terdokumentasi:
 - a) Bantuk tim pengembangan sistem manajemen LSP'
 - b) Latih tim untuk penerapan dan dokumentasi manajemen LSP, auditor LSP, pengembangan skema sertifikasi, serta pelatihan asesor kompetensi sesuai dengan rencana ruang lingkup.
 - c) Kembangkan dan tetapkan ruang lingkup sertifikasi (sesuai standar kompetensi yang tercakupi) dan skema sertifikasi.
 - d) Lakukan pengembangan sistem manajemen mutu dan dokumentasinya (panduan Mutu, SOP, formulir dan dokumen pendukung lainnya).
 - e) Lakukan pengembangan skema sertifikasi.
 - f) Lakukan pengembangan rencana dan pengorganisasian asesmen dan perangkat asesmen ruang lingkup.

- g) Lakukan pra-validasi untuk memastikan kesesuaian dokumen sistem manajemen mutu terhadap pedoman BNSP dan regulasi teknis.
 - h) Terapkan sistem manajemen mutu kepada seluruh personel LSP.
 - i) Lakukan validasi untuk memastikan kesesuaian dokumen sistem manajemen mutu terhadap pedoman BNSP, regulasi teknis, dan kesesuaian pelaksanaan, dan ajukan lisensi kepada BNSP.
3. Mengendalikan dan meningkatkan secara berkelanjutan LSP.
- a) Lakukan audit internal secara periodik terhadap LSP.
 - b) Lakukan kaji ulang secara periodik.
 - c) Lakukan pengembangan produk/jasa skema sertifikasi berlanjut.

REKOGNISI

MENGEMBANGKAN SKEMA SERTIFIKASI KKNi

Skema Sertifikasi Profesi Kerangka Kualifikasi Nasional (Nasional Qualification Framework) di Indonesia kita kenal sebagai KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) (JERPRES 8/2012), adalah sertifikasi profesi berdasarkan level KKNi dari sertifikat 1 hingga sertifikat 9 pada setiap jenis profesi.

Pada setiap level KKNi terdiri atas unit-unit standar kompetensi level yang setara dan persyaratan dasarnya, misalnya Sertifikat 4(C 4) bidang pelatihan dan asesmen maka berisi standar kompetensi dengan level KKNi 4. Karena skema ini berlaku secara nasional dan seharusnya portable antar negara, skema Sertifikasi KKNi seharusnya ditetapkan oleh suatu Komite Skema yang dibentuk oleh otoritas kompeten sesuai bidangnya. Tuntutan pengembangan skema sertifikasi KKNi:

1. Adanya otoritas kompeten yang independen dalam sertifikasi profesi yang berfungsi:
 - a) Mengkoordinasikan pengembangan, penerapan dan review pedoman pengembangan skema sertifikasi KKNi, yakni BNSP.
 - b) Konsultasi dengan pemangku kepentingan dalam pengembangan dan penerapan KKNi.
 - c) Registrasi kualifikasi dalam skema sertifikasi KKNi.
 - d) Deseminasi informasi kepada public dan memberikan bimbingan tentang skema sertifikasi KKNi.
 - e) Memberikan saran kepada Kementerian dan lembaga tentang sumberdaya yang dibutuhkan.
2. Validasi KKNi untuk setiap bidang harus dipastikan dan ditetapkan oleh otoritas kompeten instansi teknis pada bidangnya dan memastikan keterlibatan para pemangku kepentingannya sesuai standar dan regulasi KKNi.
3. Pada lembaga pendidikan dan pelatihan dituntut mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi yang mampu telusur dengan KKNi sesuai bidangnya.

4. Pada tempat kerja/ industri dituntut untuk mengembangkan sistem penjenjangan karir berbasis kompetensi yang mampu.
5. Jaminan mutu dan asesmen KKNi oleh lembaga sertifikasi yang dilisensi oleh otoritas sertifikasi nasional yaitu BNSP.

Langkah mengembangkan skema sertifikasi KKNi

1. Mengidentifikasi dan interpretasi KKNi dan persyaratan dasarnya berdasarkan standar dan regulasi teknis.
 - a) Identifikasi dan pastikan telah adanya KKNi bidang tertentu yang akan disertifikasi.
 - b) Bentuk Komite Sertifikasi Nasional pada K/L yang melibatkan pemangku kepentingan, dan koordinasikan dengan BNSP.
 - c) Verifikasi Standar kompetensi yang dipilih untuk memastikan kesesuaiannya dengan metode asesmen berdasarkan pedoman BNSP.
 - d) Pastikan bahwa Skema sertifikasi KKNi dibuat sebagai jawaban atas persyaratan pemerintah yang spesifik (misalnya perlindungan masyarakat) atau kebutuhan pasar (seperti kredibilitas, kepercayaan dan peningkatan profesi/pekerjaan).
 - e) Identifikasi informasi dari pihak yang terkait.
2. Mengembangkan Struktur Skema Sertifikasi.
 - a) Identifikasi Struktur skema sertifikasi yang mencakup persyaratan dasar peserta uji kompetensi permohonan asesmen keputusan sertifikasi, program surveilan, sertifikasi ulang, dan penggunaan sertifikat.
 - b) Identifikasi Uraian rinci yang mutakhir mengenai proses sertifikasi untuk setiap skema sertifikasi yang sesuai (termasuk biaya).
 - c) Identifikasi Standar yang memuat persyaratan sertifikasi, hak pemohon serta kewajiban profesi yang disertifikasi termasuk kode etik profesi (term and conditions).
 - d) Informasikan Standar kompetensi bagi calon peserta baik yang baru lulus pelatihan maupun profesi yang sudah berpengalaman.
 - e) Jelaskan keputusan sertifikasi yang ditetapkan untuk seorang calon oleh LSP berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi.
 - f) Tetapkan proses surveilan untuk memantau pemenuhan profesi yang disertifikasi dengan persyaratan profesi yang disertifikasi dengan persyaratan skema sertifikasi yang relevan.
 - g) Tetapkan Proses sertifikasi ulang sesuai dengan persyaratan kompetensi dan dokumen relevan lain untuk menjamin bahwa profesi yang disertifikasi selalu memenuhi sertifikasi yang mutakhir.
 - h) Informasikan persyaratan bahwa profesi yang disertai menandatangani.
3. Validasi skema sertifikasi
 - a) Identifikasi Prosedur validasi skema sertifikasi.
 - b) Validasi Kriteria kompetensi peserta uji kompetensi
 - c) Lakukan konsensi
 - d) Verifikasi semua persyaratan skema sertifikasi secara objektif dan sistematis dengan bukti terdokumentasi sehingga memadai untuk menegaskan kompetensi calon.

- e) Ajukan untuk verifikasi oleh BNSP.
- f) Sosialisasikan kepada masyarakat.
- 4. Memelihara skema sertifikasi
 - a) Evaluasi Metode dan prinsip-prinsip asesmen.
 - b) Pertimbangkan pendapat dari pemangku kepentingan dalam merekomendasikan perbaikan.
 - c) Berikan informasi mengenai setiap perubahan di dalam persyaratan kepada wakil-wakil komite/bidang sertifikasi dan dewan pengarah kepada pemangku kepentingan.
 - d) Verifikasi Perbaikan skema sertifikasi profesi dari usulan pemangku kepentingan berdasarkan pedoman BNSP.
 - e) Identifikasi Analisis pekerjaan/praktek.

Tujuan dan manfaat pengembangan skema sertifikasi KKNI

Bagi industri:

1. Membantu industri dalam mengembangkan penggolongan karyawan/SDM berbasis kompetensi yang mampu telusur dengan jenjang karir berbasis kompetensi dan kesetaraan dengan jenjang kualifikasi.
2. Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk / jasanya dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas industri dalam rekrutmen apriasi dan remunerasi berbasis kompetensi.

Bagi tenaga kerja/peserta didik /peserta pelatihan/masyarakat pembelajar:

1. Mempromosikan pemastian dan pemeliharaan kompetensi dalam pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning).
2. Meningkatkan pengertian jalur dan jenjang pembelajaran dan kualifikasi, serta bagaimana hubungan masing-masing, serta sertifikasinya.
3. Meningkatkan akses terhadap kesempatan sertifikasi dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman kerja.
4. Memberikan insentif dalam partisipasi masyarakat dalam peningkatan kompetensi ditempat kerja, pendidikan dan pelatihan.
5. Mempermudah, mempercepat dan memastikan bagi pembelajar untuk pengembangan diri dan mobilitas karir.
6. Meningkatkan transfer kredit dengan kualifikasi.
7. Meningkatkan ruang lingkup RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau).

Bagi kelembagaan pendidikan dan pelatihan:

1. Meningkatkan jaminan mutu dan pengakuan lembaga pendidikan dan pelatihan.
2. Memastikan kualifikasi relevan terhadap perceived social and economic needs.
3. Memastikan bahwa standar pendidikan dan pelatihan terdefinisikan dengan learning outcomes dan diterapkan secara konsisten.
4. Memastikan bahwa penyelenggara pendidikan dan pelatihan mencapai standar mutu tertentu.
5. Meningkatkan pengakuan internasional

Rekognisi

ASESMEN MANDIRI DALAM CBT DAN CBA

Secara harafiah asesmandiri adalah proses melihat diri sendiri untuk menilai aspek yang penting pencapaian kompetensi seseorang. Dalam CBT (Competency Based Training) dan CBA (Competency Based Assesment) asesmen mandiri adalah suatu bentuk partisipasi asesi dalam proses asesmen untuk menyatakan tingkat kompetensi secara mandiri terhadap elemen dan kriteria unjuk kerja dari suatu standar kompetensi dan memberikan bukti-bukti berkualitas.

Walaupun sebagian orang menyebut asesmen mandiri sebagai asesmen yang subyektif dan menuntut kejujuran yang tinggi serta merupakan bukti yang kurang kuat dibandingkan dengan tipe bukti asesmen lainnya, namun dengan struktur perangkat asesmen mandiri yang baik dapat dijaga kualitasnya sebagai bukti kompetensi awal. Perangkat asesmen mandiri harus:

- Berisikan pertanyaan yang merefleksikan rincian dan aplikasi keseluruhan dari satu unit kompetensi, elemen dan kriteria unjuk kerja dengan kontekstualisasi sesuai batasan variable, panduan penilaian, kompetensi kunci atau skill for employability, dan konteks tempat kerja asesi.
- Struktur asesmen mandiri yang baik meminta asesi untuk menuliskan dan melampirkan bukti-bukti objektif baik bukti yang dapat dideomonstrasikan, bukti-bukti tambahan. Dengan struktur tersebut sulit bagi orang tidak jujur untuk melakukannya, karena bukti-bukti akan diakses oleh asesor kompetensi.

Asesmen mandiri ini diidentifikasi sebagai bentuk bukti yang cepat, convenient dan hemat biaya, dan ini merupakan metoda terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, non-formal dari asesi. Asesmen mandiri ini dikategorikan sebagai bukti tambahan, sehingga asesmen mandiri tidak dapat untuk kecukupan bukti untuk membenarkan kompetensi asesi secara terpisah tanpa ada bukti lainnya.

Tujuan asesmen mandiri untuk memonitor pencapaian hasil pembelajaran baik melalui pendidikan/pelatihan formal dan non formal secara mandiri bagi peserta didik maupun pengajar dalam lembaga pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi, serta memastikan partisipasi riil asesi untuk mengikuti asesmen dan bukti awal asesmen dalam sertifikasi kompetensi. Dengan kata lain, pada CBT (Competency Based Training) diakhiri dengan asesmen mandiri, sedangkan pada CBA (Competency Based Assesment)

Manfaat asesmen mandiri bagi peserta didik/asesi

- Membantu mengukur pencapaian pembelajaran baik dari tempat pendidikan/pelatihan dan pengalaman ditempat kerja.
- Membantu asesi dalam mengumpulkan bukti-bukti berkualitas sebelum asesmen baik dalam pelatihan, RPL, appraisal maupun sertifikasi.

Sementara bagi asesor.

- Sebagai perangkat asesmen untuk mengumpulkan bukti awal yang cepat, convenient dan hemat biaya.
- Merupakan metoda terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, nonformal dan informasi dari asesi.

Kemudian bagi lemdiklat.

- Membantu dalam perencanaan pelatihan untuk mencapai tingkat kompetensi.
- Membantu memastikan pencapaian peserta didik akan pencapaian kompetensi dalam evaluasi pada setiap sesi.
- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
- Membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi.
- Memberikan kesiapan peserta didik menuju asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi.

Mengembangkan perangkat asesmen mandiri, beberapa langkahj utama mencakupi:

1. Menentukan fokus perangkat asesmen mandiri.

- Lakukan identifikasi kelompok target, tujuan konteks, benchmark asesmen diidentifikasi/diklarisifikasi.
- Lakukan identifikasi konteks asesi, tempat kerja, batasan variabel dan panduan penilaian.

2. Menentukan bentuk perangkat asesmen.

- Bentuk perangkat asesmen dapat disusun dengan mengembangkan pertanyaan berdasarkan elemen dan kriteria unjuk kerja dengan memperhatikan batasan variabel dan panduan penilaian. Dalam rangka sertifikasi BNSP kita kenal dengan FR-APL-02.
- Bentuk perangkat asesmen dapat pula disusun pertanyaan-pertanyaan indikator kompetensi yang mampu telusur dengan elemen, kriteria unjuk kerja, batasan variabel dan panduan penilaian dari standar kompetensi. Bentuk ini banyak digunakan pada kelembagaan pendidikan dan pelatihan.

3. Menentukan bentuk keputusan mandiri.

- Bentuk keputusan dapat dibuat dengan keputusan menilai diri sendiri dengan menjawab pertanyaan kompeten dan belum kompeten, bila asesi menyatakan kompeten maka harus menyatakan dan melampirkan, bukti-bukti berkualitas, dan bila belum kompeten asesi dapat menuliskan perlakuan lebih lanjut yang diinginkan (menambah jam terbang atau re-training). Model ini kita kenal pada sistem sertifikasi BNSP dengan FR-APL-02.
- Bentuk keputusan dapat dibuat pula dengan scoring dengan membuat skala hedonic (1-9 atau 1-5) dalam kisaran novice, competent dan expert dengan pertanyaan diskriptif. Model ini biasa digunakan dalam proses pembelajaran.

- Susun petunjuk pengisian perangkat asesmen mandiri
4. Validasi perangkat asesmen mandiri.
- Evaluasi draf perangkat asesmen mandiri berdasar prinsip-prinsip asesmen, dan tarceabilitynya terhadap unsur-unsur sandar kompetensi.
 - Uji coba perangkat asesmen yang dapat dilakukan dengan uji coba kepada asesor dan asesi, neer review, workshop asesor dan pemangku kepentingan yang relevan, atau penilaian dari ahli.

Berikut adalah contoh instruksi kerja dalam meminta asesor untuk melakukan asesmen mandiri.

No.	Instruksi
1.	<p>Jelaskan maksud dan tujuan asesmen mandiri :</p> <p>Membantu asesi berpartisipasi dalam penilaian dirinya sendiri, membantu mengidentifikasi bukti-bukti yang dimiliki, dan membantu asesi menyatakan dirinya kompeten atau belum kompeten secara jujur.</p>
2.	<p>Jelaskan instruksi dan bagian-bagian formulir APL 02.</p>
3.	<p>Berikan waktu untuk asesmen mandiri 30 menit-1 jam.</p>
4.	<p>Identifikasi bukti-bukti yang berkualitas</p>
5.	<p>Berikan rekomendasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dapat dilanjutkan untuk asesmen (bila semua sudah K), atau • Apabila ada yang BK direkomendasi retraining bila kekurangannya adalah akurasi, dan atau menambah pengalaman dibawah supervisi bila kekurangannya presisinya). • Apabila bukti tidak cukup, rekomendasikan untuk melengkapi lebih dulu.

Rekognisi

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DALAM SISTEM

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam sistem industri merupakan pengembangan sumberdaya manusia sejak perencanaan, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan didasarkan kepada standar kompetensi yang kontekstual dengan tempat kerja.

Dalam pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi memastikan pencapaiannya adalah sampai kompeten sesuai dengan standar, dan pada sertifikasi kompetensi akan memastikan dan memelihara kompetensi sesuai standar kompetensi, dan pada industri dalam pengembangan karir SDMnya diterapkan dengan traceability terhadap standar kompetensi.

Pre – requisite untuk mengembangkan CBT, CBA dan sertifikasinya.

- Standar kompetensi TNA (Training Needs Analysis) berbasis kompetensi
- Kurikulum berbasis kompetensi
- Asesmen berbasis kompetensi
- Skema sertifikasi
- Placement/Rekrutmen berbasis kompetensi

Standar kompetensi, merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan perundang-undangan. Di Indonesia kita kenal sebagai SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Selain SKKNI, standar yang dapat digunakan adalah standar internasional dan standar khusus.

Standar kompetensi menjadi persyaratan dasar utama dalam membangun pengembangan SDM berbasis kompetensi. Dari standar ini akan menjadi bahan menyusun kurikulum, materi pembelajaran, mengembangkan SOP hingga perangkat asesmen dan sertifikasi.

Siklus pengembangan SDM berbasis kompetensi terdapat beberapa langkah utama dalam siklus pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam suatu sistem industri dan jejaringnya pemangku kepentingannya.

Langkah-langkah tersebut mencakup:

1. Analisa kebutuhan SDM
 - a) Dalam skala makro maka kita dapat menganalisa kebutuhan dari pemetaan fungsi-fungsi bisnis menjadi bisnis menjadi fungsi-fungsi kunci (key functions)/disiplin/sistem, fungsi utama (major functions)/subsistem/sub disiplin, dan fungsi dasar(basic functions) yang merupakan fungsi

terkecil untuk menghasil produk/jasa baik kepada eksternal maupun kepada unit mandiri internal lainnya dari suatu sistem industri. Dalam skala makro ini kita mendapat arah untuk mendapatkan informasi data kebutuhan dari bursa kerja, request and offer antar negara dan lain-lain.

- b) Pada skala mikro/perusahaan, berdasarkan peta makro diatas dapat dilakukan pemetaan secara spesifik fungsi-fungsi riil dalam suatu bisnis, dan potensi kebutuhan untuk pengembangan bisnisnya. Dari peta ini akan membantu bisnis dalam pengembangan struktur organisasi, menetapkan tugas dan fungsi suatu jabatan kerja, TNA(Training Need Analysis), rekrutmen berbasis kompetensi, appraisal berbasis kompetensi remunerasi berbasis kompetensi.
2. Identifikasi persyaratan kualifikasi, okupasi dan kompetensinya.
 - a) Dari analisa kebutuhan SDM diatas kita lakukan identifikasi kualifikasi apa yang sebenarnya diperlukan secara spesifik dalam suatu bisnis, baik kualifikasi nasional/internasioanl maupun secara spesifik dalam industri. Kualifikasi mencakupi kerangka kualifikasi nasional yang kita kenal di Indonesia adalah KKNi, dan kualifikasi okupasi nasional.
 - b) Kualifikasi okupasi dan kompetensi diidentifikasi berdasarkan persyaratan personil dalam sistem manajemen industri, misalnya SNI 17025, SNI 22000,SNI 14000, Codex dll.
 3. Identifikasi standar kompetensi dan pengembangan skema sertifikasi.
 - a) Identifikasi standar kompetensi yang tercakup dalam setiap kualifikasi baik KKNi maupun kualifikasi okupasi, dan dengan identifikasi fungsi dasar yang dibutuhkan dalam kualifikasi tersebut.
 - b) Kembangkan skema sertifikasi dari kualifikasi yang dipersyaratkan dan persyaratan dasar spesifik.
 4. Pengembangan modul pendidikan/pelatihan.
 - a) Identifikasi paket pelatihan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi dari hasil identifikasi diatas sebagai judul-judul paket pelatihan.
 - b) Kembangkan kurikulum berdasarkan berdasarkan paket pelatihan tersebut diatas dengan materi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi yang telah diidentifikasi, learning outcome dan kriteria pencapaian pembelajaran masing-masing mampu telusur terhadap elemen dan kriteria dalam standar kompetensi.
 - c) Modul-modul dikembangkan berdasarkan standar kompetensi dengan konstektualisasi berdaarkan batasan variabel dan panduan penilaian dalam standar kompetensi dan SOP temoat kerja.
 5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
 - a) Pastikan bahwa micro teaching dibangun untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi adalah mendidik/melatih sampai komepten.
 - b) Dalam rekrutmen tetapkan persyaratan berdasarkan persyaratan dasar dari skema sertifikasi yang telah diidentifikasi, dan dapat pula dilakukan dengan RPL (Recognition Prior Learning) yang akan memberikan efisiensi dan efektifitas pengembangan SDM selanjutnya.

- c) Pastikan persyaratan pendidik/pelatih dapat dipenuhi (shall be qualified, kompeten and assigned) yaitu mempunyai kualifikasi pendidik/pelatih, kompeten dalam bidang tertentu yang akan diajarkan, serta diberi tugas/terdaftar/terlisensi.
 - d) Pastikan sarana dan prasarana memenuhi persyaratan yang diidentifikasi dalam standar kompetensi dan konteks tempat kerja.
6. Asesmen sertifikasi kompetensi.
- a) Pastikan bahwa tujuan asesmen dan sertifikasi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi SDM.
 - b) Pastikan asesmen (perencanaan, perangkat dan pelaksanaan asesmen) kontekstual terhadap peserta uji kompetensi yang telah diidentifikasi dalam pelatihan.
 - c) Pastikan pelaksanaan sertifikasi berdasarkan skema sertifikasi yang telah diidentifikasi, sehingga tingkat pencapaian kelulusan tinggi.
 - d) Pastikan sertifikasi dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang telah dilisensi oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) untuk menjamin portabilitas sertifikat dalam pengembangan SDM selanjutnya.
7. Fasilitas penempatan.
- a) Pastikan seluruh bukti kompetensi dari hasil sertifikasi baik kualifikasi maupun unit kompetensinya diidentifikasi.
 - b) Fasilitas penempatan sesuai dengan hasil pemetaan sebelumnya.
 - c) Lakukan evaluasi kesesuaian hasil pendidikan/pelatihan dan sertifikasi dengan pencapaian di tempat kerja.
 - d) Berikan saran untuk perbaikan berlanjut pada sistem analisis kebutuhan SDM.

Dengan pengembangan SDM ini dapat dipastikan akan menghasilkan SDM yang kompeten dan jumlah pencapaian peserta yang tinggi, penempatan yang sesuai dan terpeliharanya kompetensi SDM ditempat kerja dengan kata lain dapat memberikan efisiensi sumber daya secara signifikan.

ACUAN MENYUSUN STANDAR KOMPETENSI

(Sumber : BNSP, 2015)

Peta Kompetensi dalam kerangka sistem standarisasi kompetensi merupakan gambaran komprehensif tentang kompetensi dari setiap fungsi dalam suatu lapangan usaha yang akan dipergunakan sebagai acuan dalam menyusun standar kompetensi. Peta kompetensi dikembangkan melalui riset analisa fungsi berdasarkan fungsi bisnis/organisasi yang mencakupi fungsi kunci, fungsi utama dan fungsi dasar.

Paling tidak terdapat dua model pemetaan kompetensi, yakni berbasis okupasi yang kita kenal dengan MOSS (Model Occupational Skill Standards), dan berbasis kompetensi yang kita kenal dengan RMCS (Regional Model Competency Standards). Pada MOSS pemetaan diawali dengan okupasi/job titles yang diidentifikasi job and task-nya selanjutnya diidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan, sedangkan RMCS memulai pemetaan dari fungsi-fungsi kerja industri secara riil untuk menghasilkan produk/jasa. Secara makro, bagi negara-negara yang mempunyai variasi bisnis yang besar (giant corporaion) seperti Indonesia, hingga yang sangat kecil (mikro), dapat mengalami kesulitan untuk menetapkan klaster okupasi secara seragam. Melalui regulasi teknisnya, secara nasional Indonesia memilih berbasis kompetensi, sehingga tulisan ini akan membahas peta untuk model RMCS. Walau demikian keduanya dapat diharmonisasikan.

Peta kompetensi digunakan sebagai persyaratan langkah awal dalam penyusunan standar kompetensi di industri atau SKKNI di setiap atau lapangan usaha yang mengacu pada peta kompetensi yang disusun dalam RIP SKKNI di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

Bagaimana kita mengembangkan Peta kompetensi?

1. Menginterpretasi persyaratan dan riset area kompetensi
 - Menetapkan ruang lingkup, tujuan, sistem dan prosedur pemetaan kompetensi.
 - Menetapkan metode analisis fungsi kerja untuk mengidentifikasi area kerja dan spesifik, cakupan aktifitas kerja atau tugas dalam lingkup area kerja, keterampilan teknis dan generik, pengetahuan dan atribut sesuai dengan unjuk kerja hasil identifikasi dari tugas/kegiatan.
 - Diskusi awal dengan para pemangku kepentingan utama seperti, personil di industri (HRD), ahli/spesialis di lapangan, wakil organisasi.
 - Lakukan kajian dan pemetaan dari para profesional, dan praktisi dengan ketelurusan terhadap standar dan regulasi teknis di bidang/sektornya.
2. Mengidentifikasi fungsi bisnis dari industri/organisasi
 - Pada level industri/organisasi, fungsi bisnis diidentifikasi sebagai bisnis utama suatu industri/usaha/organisasi.
 - Pada tingkat makro untuk tujuan pengembangan standar kompetensi nasional, fungsi bisnis dapat diidentifikasi dari fungsi sektor/subsektor/bidang.

- Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekuivalennya dengan pemetaan bisnis nasional, seperti BKLUI (Buku Kelompok Lapangan Usaha Indonesia), Nomor HS (Harminized Standard dan lain-lain).
3. Memetakan fungsi kunci dalam fungsi bisnis industri.
- Fungsi kunci (key function) merupakan fungsi-fungsi suatu kesisteman dengan disiplin ilmu spesifik yang dihimpun untuk menjadi fungsi bisnis, contoh fungsi kunci : fungsi produksi, pemasaran, engineering, HRD dan lain-lain yang spesifik dengan fungsi bisnis/organisasi.
 - Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekuivalennya dengan sistem/disiplin dalam standard dan regulasi teknis. Dalam divisi-divisi, sedangkan pada lembaga pelayanan publik biasanya diidentifikasi dalam direktorat-direktorat.
4. Memetakan fungsi utama (major functions)
- Fungsi utama (major function) merupakan subsistem atau sub disiplin dari fungsi kunci.
 - Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekivalensinya dengan sub-sistem/sub-disiplin dalam standard dan regulasi teknis. Dalam industri, biasanya diidentifikasi dalam bagian-bagian, sedangkan pada lembaga pelayanan publik biasanya diidentifikasi dalam sub-direktorat.
5. Memetakan fungsi dasar (basic functions).
- Fungsi dasar (basic functions) merupakan fungsi dasar terkecil dalam industri/organisasi untuk menghasilkan produk atau jasa kepada klien external maupun klien unit mandiri internal lainnya.
 - Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekivalensinya dengan fungsi-fungsi dasar dalam standar dan regulasi teknis. Dalam industri biasanya diidentifikasi dalam jasa/jasa produk-produk yang ditawarkan, dan jasa-jasa antar unit mandiri dalam organisasi.
6. Validasi peta kompetensi
- Proses konsultasi yang komprehensif (peer review, workshop) antar bidang dalam industri/organisasi dirancang untuk menelaah dan memvalidasi peta kompetensi.
 - Pada pemetaan nasional, biasanya dilakukan melalui konvensi yang merupakan bagian dari pengembangan Standar Kompetensi Nasional, di Indonesia kita kenal SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Manfaat peta kompetensi bagi industri, pekerja dan diklat, dengan adanya peta kompetensi dapat digunakan sebagai :

- Menjelaskan fungsi-fungsi yang mampu telusur dalam industri.
- Mendesain pendidikan dan pelatihan vokasi, dan asesmen untuk semua jenis pekerjaan.
- Melakukan audit kinerja pada industri ataupun organisasi lainnya.
- Restrukturisasi bisnis atau industri dalam pengembangan produk atau jasa baru, dan perencanaan multi-skilling tenaga kerja.
- Peningkatan pengakuan di berbagai bidang, negara dan kawasan.

IDENTIFIKASI BUKTI DALAM PERENCANAAN ASESMEN KOMPETENSI

(Sumber BNSP, 2015)

Bukti-bukti dalam asesmen kompetensi merupakan suatu bahan yang dikumpulkan dalam rangka membuktikan pencapaian kompetensi asesmen sebagaimana dipersyaratkan unit/sejumlah unit standar kompetensi, yang didapat dari proses pembelajaran di tempat kerja, pelatihan kerja, pendidikan baik formal maupun non-formal.

Terdapat beberapa jenis bukti, yakni bukti langsung, bukti tidak langsung, dan bukti tambahan.

- Bukti langsung adalah bukti-bukti yang dihasilkan pada saat asesmen dilangsungkan pada kegiatan kerja dalam kondisi nyata atau kerja yang disimulasikan, dan/atau hasil tinjauan/penilaian ulang produk kerja dan proyek di tempat kerja, contohnya: observasi aktifitas kerja, baik pada keadaan sebenarnya ataupun dalam kondisi disimulasikan, contoh produk hasil kerja
- Bukti tidak langsung, merupakan tinjauan ulang laporan pihak ketiga dari suatu rangkaian sumber, dapat mencakupi: capaian terdahulu yang disahkan, buku rekaman kompetensi, diskusi dengan pengguna tenaga kerja, supervisor dan/atau rekan kerja, bukti pelatihan, asesmen kinerja, referensi, laporan dari pengguna tenaga kerja dan/atau supervisor, kesaksian para pihak, dan laporan kerja.
- Bukti tambahan, merupakan bukti-bukti yang dihasilkan dari hasil tinjauan ulang pencapaian masa lampau melalui jawaban lisan, pertanyaan tertulis dan/atau simulasi dari proses pencapaian kompetensi.

Contoh:

- Tinjauan ulang jawaban lisan, pertanyaan tertulis dan pertanyaan tertulis dan pertanyaan yang dikelola komputer, termasuk: pertanyaan terbuka/tertutup, jawaban pertanyaan yang dikembangkan, pertanyaan wawancara, presentasi lisan, asesmen mandiri, ujian tertulis.

Tinjauan lisan dokumentasi yang merinci capaian masa lalu dan terkini, termasuk bukti portofolio (kumpulan pekerjaan asesmen), uraian tugas, iurnal/log book, dokumentasi pengakuan kompetensi terkini (RCC= Recognition Current Competency), dokumentasi pengakuan pembelajaran terdahulu (RPL= Recognition Prior Learning), rekaman pelatihan (termasuk kualifikasi terdahulu dan penghargaan), sejarah pekerjaan (contoh: resume, CV), catatan pekerjaan (contoh: lembar kerja yang diselesaikan).

- Tinjauan ulang gambar, video dan catatan audio visual
- Tinjauan ulang proyek, penugasan, presentasi dan lembar kegiatan
- Tinjauan ulang latihan simulasi, studi kasus, dan bermain peran

Aturan bukti sangat erat kaitannya dengan prinsip—prinsip asesmen (valid, reliable, flexible, fair), dilengkapi dengan panduan pengumpulan bukti untuk memastikan bahwa bukti tersebut:

Valid, Semua bukti yang terkumpul memenuhi kriteria yang terdapat pada acuan pembandingan (benchmark). Terkini, mendemonstrasikan keterampilan dan pengetahuan terkini asesi dan memenuhi standar keterkinian. Kecukupan, cukup bukti untuk memenuhi seluruh bagian acuan pembandingan. Otentik, bukti yang dikumpulkan merupakan pekerjaan kandidat sendiri, bila bukti hasil dari tim masih dapat diverifikasi ketelusurannya. Pengumpulan bukti yang berkualitas mempersyaratkan: mencakup demonstrasi pencapaian kriteria unjuk kerja, merefleksikan keterampilan, pengetahuan dan sikap sebagaimana dikemukakan pada unit kompetensi, memperlihatkan penerapan keterampilan pada konteks sebagaimana dikemukakan pada batasan variabel, mendemonstrasikan kompetensi setiap waktu, mendemonstrasikan kompetensi secara berulang, menjadi kebiasaan kerja asesi, dapat diverifikasi, mendemonstrasikan keterampilan/pengetahuan terkini asesi, tidak mengurangi persyaratan bahasa, literasi dan numerasi sebagaimana dipersyaratkan dalam standar kompetensi. Bagaimana kita mengidentifikasi bukti-bukti yang akan diberikan/ditampilkan oleh asesi pada saat kita merencanakan asesmen:

I. Identifikasi potensi—potensi bukti-bukti dari persyaratan skema sertifikasi.

1.1. Identifikasi skema sertifikasi yang dapat mencakupi skema sertifikasi KKNP, Kualifikasi Okupasi Nasional, klaster/paket, ataupun unit kompetensi.

1.2. identifikasi persyaratan dasar dan persyaratan evaluasi pada skema yang dapat mencakupi satuan unit kompetensi atau secara terintegrasi, dan jenis bukti (L/TL/TBH) dalam menentukan bukti-bukti.

2. Identifikasi potensi bukti-bukti berdasarkan informasi calon asesi:

2.1. Identifikasi apakah calon asesi adalah individu atau kelompok homogen

2.2. Untuk calon asesi kelompok homogen maka bukti dan jenis bukti dalam perencanaan asesmen jangka panjang dapat diidentifikasi keseragamannya berdasarkan informasi lain seperti proses

pembelajaran, hasil pembelajaran, ataupun tempat dan lingkungan kerja yang sama.

2.3. Untuk calon asesi individu, yang informasi dalam pendekatan asesmennya belum dapat dipastikan, maka penetapan rencana bukti dan jenis bukti dapat dilakukan pada setiap permohonan dan jenis bukti diidentifikasi dari bukti—bukti yang dicantumkan pada data permohonan, dalam sistem BNSP kita kenaldalam APL O1.

3. Identifikasi potensi bukti-bukti berdasarkan tujuan dan pendekatan asesmen

3.1. Identifikasi tujuan asesmen apakah dalam rangka RPL, RCC, proses pembelajaran, hasil pembelajaran sertifikasi atau lainnya.

3.2. Pada tujuan RPL, identifikasi bukti yang dipersyaratkan oleh kelembagaan pendidikan dan

pelatihan, serta bukti-bukti pencapaian kompetensi yang mungkin diberikan asesi yang dapat

mencakupi bukti-bukti portfolio hasil pendidikan dan pelatihan, hasil pencapaian pembelajaran dan

sistem kerja ditempat kerja.

3.3. Pada pendekatan proses pembelajaran dan hasil pembelajaran formal, identifikasi bukti dari yang dipersyaratkan dalam proses asesmen secara formatif, sumatif, maupun holistic. Bukti pada konteks ini pada umumnya adalah bukti langsung mendemonstrasikan dan bukti tambahan dari pertanyaan tertulis, pada konteks ini pada umumnya calon asesi belum memiliki bukti-bukti portfolio.

3.4. Untuk tujuan sertifikasi kompetensi, identifikasi bukti dari yang dipersyaratkan oleh skema sertifikasi, standar dan regulasi teknisnya. identifikasi potensi bukti-bukti dari elemen dan kriteria unjuk kerja dari unit kompetensi

4.1. Identifikasi output produk/jasa sesuai judul unit kompeten menjadi bukti kompetensi.

4.2. Identifikasi output dan proses dari setiap elemen dalam unit kompetensi sebagai bukti kompetensi.

4.3. Identifikasi output dari setiap kriteria unjuk kerja untuk menjadi bukti kompetensi.

4.4. Identifikasi peluang terjadinya bukti-bukti terintegrasi baik produk/jasa maupun proses yang terintegrasi.

4.5. Tetapkan bukti-bukti dan jenis bukti dalam perencanaan berdasarkan identifikasi potensi-potensi bukti dari calon asesi.

MENGEMBANGKAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PIHAK 1 INDUSTRI/ORGANISASI

(Sumber : BNSP, 2015)

LSP adalah lembaga Sertifikasi Profesi yang didirikan oleh industri/organisasi untuk mensertifikasi karyawannya sendiri untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah dicapai selama bekerja di industrinya yangh dilisensi oleh otoritas sertifikasi, di Indonesia kita kenal BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Acuan Normatif pengembangan LSP ini adalah Pedoman BNSP 215 dan Pedoman BNSP lainnya hyang terkait.

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi karyawannya yang telah didapat melalui proses pelatihan dan pengalaman bekerja secara bertahap sesuai tahap setiap pencapaian unit-unit kompetensi hingga mencapai suatu klaster tertentu. LSP Pihak 1 ini dalam melakukan asesmen dan sertifikasi dapat mencakup proses rekrutmen, mengases hasil pelatihan industrinya, appraisal, dan remunerasi berbasis kompetensi. '

Manfaat sertifikasi LSP Pihak1 industri/organisasi:

Bagi Industri/organisasi:

1. Membantu industri meyakinkan kepada kiiennya bahwa produk/jasanya dibuat oleh tenaga tenaga yang kompeten dan terpelihara komjetensinya.
2. Membantu Industri dalam asesmen untuk rekrutmen, membangun sistem manaiemen, appraisal, pelatihan, remunerasi berbasis kompetensi.
3. Membantu industri dalam membangun penggolongan dan penienjangan karir SDM berbasis kompetensi.
 - a. Bagitenaga kerja:
4. Membantu tenaga kerja meyakinkan kepada industri/organisasinya bahwa dirinya telah kompeten dalam suatu unit kompetensi berdasarkan pengataman bekerja dan belajar mandiri.
5. Membantu memastikan dan memelihara kompetensi tenaga keria selama bekerja diindustri/ organisasi untuk meningkatkan percaya diri tenaga kerja akan kompetensinya.
6. Membantu tenaga kerja dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.
7. Membantu pengakuan kompetensi oleh industri lintas sektor dan Lintas negara.
 - a. Bagi lembaga pelatihan industri:
8. Membantu memastikan link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.
9. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pelatihan.
10. Membantu memastikan pencapain hasil pelatihan yang tinggi.

11. Tersedia standar kompetensi (SKKNI, standar internasional, atau standar khusus) dan skema sertifikasinya.
12. Industri/organisasi mengembangkan SDM berbasis kompetensi.
13. Seharusnya memiliki TUK (Tempat Uji Kompetensi = tempat kerja atau simulasi tempat kerja yang baik).
14. Memiliki asesorkompetensi.
Langkah-langkah mengembangkan LSP Pihak 1 industri/organisasi menuju lisensi BNSP.
 1. Memastikan komitmen manajemen industri/ organisasi.
 - a) Identifikasi potensi. manfaat dan pemangku kepentingan dari sertifikasi profesi.
 - b) Lakukan apresiasi/ awareness tentang sertifikasi profesi pihak1 kepada top manajemen dan board ofdirector.
 - c) Tetapkan komitmen organisasi untuk membangun LSP Pihak1industri/organisasi.
 - d) Bentuk tim pengembangan sistem manajemen mutu LSP (Team of QMS).
 2. Menyiapkan sumberdaya.
 - a) Lakukan gapassessment terhadapsumberdaya (sarana dan prasarana, SDM, dan keuangan) terhadap persyaratan dasar pengembangan LSP Pihak 1 industri/organisasi.
 - b) Lakukan pelatihan penerapan dan dokumentasi QMS LSP Pihak 1 terhadap tim QMS dalam mengembangkan sistem manajemen mutu LSP dan didokumentasikan.
 - c) Lakukan pelatihan asesor kompetensi, auditor LSP dan pengembangan skema sertifikasi.
 3. Mengembangkan sistem manaiemen mutu LSP.
 - a) Kembangkan sistem manajmen mutu LSP yang didokumentasikan dalam Panduan Mutu, SOP, Formuiir dan dokumen pendukung lainnya (seperti standar kompetensi, skema sertifikasi,perangkat asesmen, rencana asesmen, dll).
 - b) Lakukan pra—validasi untuk memastikan bahwa sistem sesuai dengan standar dan regulasi teknis.
 4. Menerapkan sistem manajemen mutu LSP.
 - a) Latih karyawan sesuai bagiannya dan SOP yang digunakan untuk mengoperasikan sistem manajemen mutu.
 - b) Lakukan ujicoba penerapan seluruh sistem dan SOP untuk mengoperasikan LSP.
 - c) Lakukan monitoring untuk memastikan seluruh sistem dapat dioperasikan.
 5. Validasi sistem manajemen mutu LSP.
 - a) Lakukan audit internal terhadap penerapan sistem manaiemen mutu LSP.

- b) Lakukan perbaikan sesuai permintaan tindakan koreksi (CAR: Corrective Action Request) dari audit.
- c) Lakukan verifikasi hasil perbaikan.
- d) Tetapkan status dari hasil verifikasi apakah sudah memuaskan atau belum.
- e) Apabila sudah memuaskan, ajukan permohonan lisensi kepada BNSP.

Proses selanjutnya BNSP akan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen manajemen dan memberitahukan untuk dilakukan asesmen. BNSP dapat mengidentifikasi bila diperlukan dilakukan pra-asesmen sebelum dilakukan asesmen penuh (full assessment).

LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PIHAK 2

(sumber BNSP, 2015)

Lembaga Sertifikasi Profesi yang didirikan oleh industri/organisasi untuk mensertifikasi Personil pemasok produk/jasanya untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah dicapai selama memasok industrinya yang dilisensi oleh otoritas sertifikasi, atau LSP yang dibentuk otoritas kompeten untuk memvajibkan sertifikasi kepada jejaring otoritasnya untuk memastikan dan memelihara kompetensi pelaksana dari kebijakan negara, di Indonesia kita kenal BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Acuan Normatif pengembangan LSP ini adalah Pedoman BNSP 216 dan

Pedoman BNSP Lainnya yang terkait. Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi para personil pemasok produk atau jasanya yang telah didapat baik melalui proses pelatihan dan/atau pengalaman bekerja secara bertahap sesuai tahap setiap pencapaian unit-unit kompetensi hingga suatu kluster tertentu. LSP ini dapat pula mensertifikasi karyawannya dalam ruang Lingkup sertifikasi yang sesuai jejaring pemasoknya.

Manfaat sertifikasi LSP Pihak 2:

Bagi Industri/organisasi:

- Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa bahan baku, bahan pembantu, bahan tambahan, produk setengah jadi dan/atau jasa antara dari produk/jasanya dibuat oleh

tenaga-tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.

- Membantu Industri dalam asesmen untuk menetapkan jaminan mutu kompetensi pemasoknya dan pengawasan berbasis kompetensi.

Bagi Industri pemasok:

- Membantu industri pemasok meyakinkan kepada industri yang dipasok bahwa bahan baku, bahan pembantu, bahan tambahan, produk setengah jadi dan/atau jasa antara dari produk/jasanya dibuat oleh tenaga—tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.
- Membantu Industri pemasok dalam mengembangkan SDM nya yang sesuai dengan industri yang dipasoknya.

Bagi tenaga kerja:

- Membantu tenaga kerja meyakinkan kepada industri/organisasinya bahwa dirinya telah kompeten dalam suatu unit kompetensi berdasarkan pengalaman bekerja dan belajar mandiri.

1. Membantu memastikan dan memelihara kompetensi tenaga kerja selama bekerja di industri/ organisasi untuk meningkatkan percaya diri tenaga kerja akan kompetensinya.
2. Membantu tenaga kerja dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.
3. Membantu pengakuan kompetensi oleh industri yang dipasok, lintas sektor dan lintas negara.

Bagi lembaga pelatihan industri.

1. Membantu memastikan link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.
2. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pelatihan.
3. Membantu memastikan pencapaian hasil pelatihan yang tinggi.

Persyaratan dasar membangun LSP Pihak 2:

1. Tersedia standar kompetensi (SKKNI, standar internasional atau standar khusus) dan skema sertifikasinya.
2. Industri/organisasi mengembangkan SDM berbasis kompetensi.
3. Seharusnya memiliki TUK (Tempat Uji Kompetensi = tempat kerja atau simulasi tempat kerja yang baik).
4. Memiliki asesor kompetensi.

Langkah—langkah mengembangkan LSP Pihak 2 menuju lisensi BNSP.

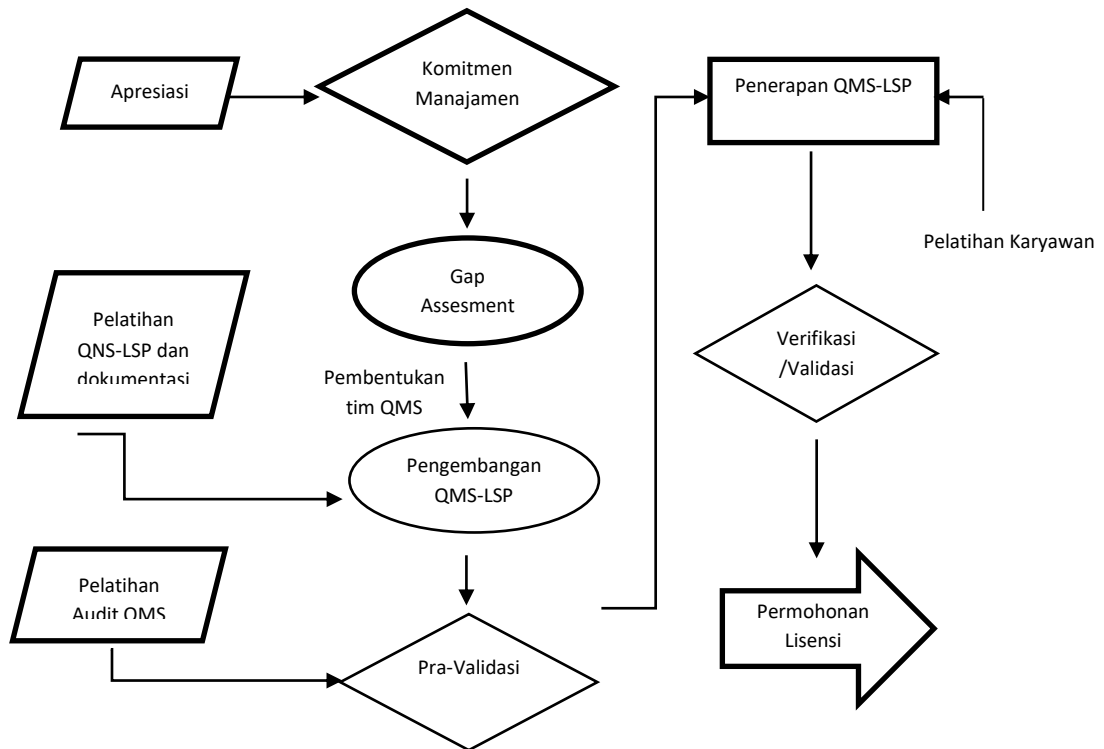
1. Memastikan komitmen manajemen industri/organisasi.
 - a. identifikasi potensi, manfaat dan pemangku kepentingan dari sertifikasi profesi.
 - b. Lakukan apresiasi/ awareness tentang sertifikasi profesi pihak ke atas manajemen

- dan board of director.
- c. Tetapkan komitmen organisasi untuk membangun LSP Pihak 2 industri/organisasi.
 - d. Bentuk tim pengembangan sistem manajemen mutu LSP (Team of QMS).
2. Menyiapkan sumberdaya.
 - a. Lakukan gap assessment terhadap sumberdaya (sarana dan prasarana, SDM, dan keuangan) terhadap persyaratan dasar pengembangan LSP Pihak 2 industri/organisasi.
 - b. Lakukan pelatihan penerapan dan dokumentasi QMS LSP Pihak 2 terhadap tim QMS dalam mengembangkan sistem manajemen mutu LSP dan didokumentasikan.
 - c. Lakukan pelatihan asesor kompetensi, auditor LSP dan pengembangan skema sertifikasi.
 3. Mengembangkan sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Kembangkan sistem manajemen mutu LSP yang didokumentasikan dalam Panduan Mutu, SOP, Formulir dan dokumen pendukung lainnya (seperti standar kompetensi, skema sertifikasi, perangkat asesmen, rencana asesmen, dll).
 - b. Lakukan pra-validasi untuk memastikan bahwa sistem sesuai dengan standar dan regulasi teknis.
 4. Menerapkan sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Latih karyawan sesuai bagiannya dan SOP yang digunakan untuk mengoperasikan sistem manajemen mutu.
 - b. Lakukan ujicoba penerapan seluruh sistem dan SOP untuk mengoperasikan LSP.
 - c. Lakukan monitoring untuk memastikan seluruh sistem dapat dioperasikan.
 5. Validasi sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Lakukan audit internal terhadap penerapan sistem manajemen mutu LSP.
 - b. Lakukan perbaikan sesuai permintaan tindakan koreksi (CAR: Corrective Action Request) dari audit.
 - c. Lakukan verifikasi hasil perbaikan.
 - d. Tetapkan status dari hasil verifikasi apakah sudah memuaskan atau belum.
 - e. Apabila sudah memuaskan, ajukan permohonan Lisensi kepada BNSP.

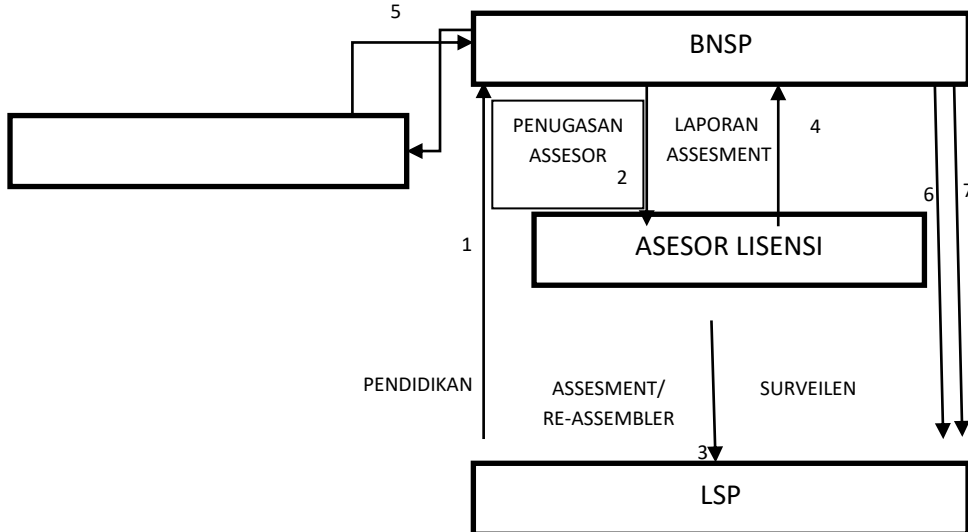
Proses selanjutnya BNSP akan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen manajemen dan memberitahukan untuk dilakukan asesmen. BNSP dapat mengidentifikasi bila diperlukan dilakukan pra-asesmen sebelum dilakukan asesmen penuh (full assessment).

Secara umum proses Lisensi dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerangka Program Menyiapkan Lisensi LSP



PROSES LISENSI LSP



MENGEMBANGKAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PROFISIENSI

(sumber BNSP, 2015)

LSP adalah lembaga Sertifikasi pembentukannya oleh suatu industri/ organisasi yang mempunyai komitmen memelihara kompetensi secara mandiri, dan mendapat dukungan dari asosiasi industri terkait.

Sedangkan Uji Profesional, adalah uji keberterimaan kompetensi kompetensi yang dilakukan dengan cara evaluasi atau ujian (examination) dengan cara evaluasi atau ujian (examination) dengan mengujikan indikator kuat (norma) suatu kompetensi yang dibanding dengan suatu besaran statistik untuk menentukan suatu masih terpelihara (in layer) atau tidak terpelihara (out layer). Apabila hasilnya out layer maka diberikan rekomendasi: apabila yang berkaitan dengan presisi maka rekomendasi kepada peserta untuk menambah pengalaman kerja dibawah supervisi, dan bila berkaitan dengan akurasi maka rekomendasi kepada peserta untuk melakukan pelatihan kembali (re-training). Acuan normatif pengembangan LSP ini adalah pedoman BNSP 213 dan pedoman BNSP lainnya yang terkait.

Tujuan sertifikasi profisiensi adalah untuk memelihara kompetensi para profesi setelah sebelumnya membuktikan kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi baik diperoleh dari proses pembelajaran maupun dari pengalaman yang ditetapkan oleh suatu sistem yang dibuktikan (approved) oleh LSP Profisiensi. LSP Profisiensi ini biasanya dibentuk oleh asosiasi profesi dengan dukungan asosiasi industri untuk memelihara kompetensi anggotanya.

manfaat sertifikasi profisiensi:

Bagi LSP:

- Memberikan efisiensi (waktu, tenaga, proses, dan biaya) proses penilaian dalam rangka pemeliharaan kompetensi.
- Memberikan hasil rekomendasi yang konsisten kepada peserta uji profisiensi.

Bagi tenaga kerja:

- Memberikan kepastian konsistensi, efisiensi, objektivitas dan imparsialitas proses penilaian kompetensi.
- Membantu tenaga kerja meyakinkan kepada industri/organisasinya bahwa dirinya masih terpelihara kompetesinya.
- Meningkatkan percaya diri tenaga kerja akan kompetensinya.
- Membantu tenaga kerja dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.

- Membantu pengakuan keterpeliharaan kompetensinya oleh industri lintas sektor dan Lintas negara.

Bagi Industri/organisasi:

- Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk/iasanya dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompetendan terpelihara kompetensinya.

- Membantu Industri dalam pemeliharaan kompetensi karayawannya baik dalam rangka evaluasi tahunan maupun dalam rangka remunerasi berbasis kompetensi.

Bagi Lembaga pelatihan:

- Membantu menjaga kualitas dan kompetensi manajemen kelembagaan lembaga pendidikan dan atau pelatihan.

- Membantu memastikan Link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.

- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pelatihan,

- Membantu memastikan pencapai hasil pelatihan yang tinggi.

Persyaratan dasar membangun LSP Profisiensi:

- Tersedia standar kompetensi (SKKNI, standar internasional, atau standar khusus) dan skema sertifikasinya.

- Dukungan asosiasi Industri/organisasi dalam mengembangkan SDM berbasis kompetensi.

- Adanya sistem yang memastikan atau membuktikan bahwa peserta uji kompetensi adalah personil yang sudah mempunyai kompetensi sebelumnya baik melalui pendidikan/peiatihan berbasis kompetensi maupun pengalaman kerja yang dibuktikan oleh kelembagaan yang kredibel.

Langkah-langkah mengembangkan LSP Profisiensi menuju lisensi BNSP:

1. Memastikan komitmen asosiasi profesi.

a. identifikasi potensi, manfaat" dan pemangku kepentingan dari sertifikasi profisiensi.

b. Lakukan apresiasi/awareness tentang sertifikasi profisiensi kepada Pembina/ pengarah/pengurus asosiasi profesi.

c. Tetapkan komitmen organisasi untuk membangun LSP Profisiensi.

d. Bentuk tim pengembangan sistem manajemen mutu LSP (Team ofQMS).

2. Menyiapkan sumberdaya.

a. Lakukan gap assessment terhadap sumberdaya (sarana dan prasarana, SDM, dan keuangan)

terhadap persyaratan dasar pengembangan LSP Profisiensi

b. Lakukan pelatihan penerapan dan dokumentasi QMS LSP Profisiensi terhadap tim QMS dalam

mengembangkan sistem manajemen mutu LSP dan didokumentasikan.

c. Lakukan pelatihan evaluator(examiner), auditor LSP dan pengembangan skema sertifikasi.

3. Mengembangkan sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Kembangkan sistem manajemen mutu LSP yang didokumentasikan dalam Panduan Mutu, SOP, Formulir dan dokumen pendukung Lainnya (seperti standar kompetensi, skema sertifikasi, materi ujian, rencana ujian, dll).
 - b. Lakukan pra-validasi untuk memastikan bahwa sistem sesuai dengan standar dan regulasi teknis.
4. Menerapkan sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Latih karyawan sesuai bagiannya dan SOP yang digunakan untuk mengoperasikan sistem manajemen mutu.
 - b. Lakukan uji coba penerapan seluruh sistem dan SOP untuk mengoperasikan LSP.
 - c. Lakukan monitoring untuk memastikan seluruh sistem dapat dioperasikan.
5. Validasi sistem manajemen mutu LSP.
 - a. Lakukan audit internal terhadap penerapan sistem manajemen mutu LSP.
 - b. Lakukan perbaikan sesuai permintaan tindakan koreksi (CAR: Corrective Action Request) dari audit.
 - c. Lakukan verifikasi hasil perbaikan.
 - d. Tetapkan status dari hasil verifikasi apakah sudah memuaskan atau belum.
 - e. Apabila sudah memuaskan, ajukan permohonan lisensi kepada BNSP.

MENGEMBANGKAN STANDAR KOMPETENSI KERJA

(Sumber BNSP, 2015)

Standar Kompetensi Kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan , tugas dan syarat kualifikasi jabatan yang ditetapkan sesuai dengan standar regulasi teknis serta konteks persyaratan tempat kerja. Terdapat beberapa jenis standar yakni standar nasional, di Indonesia kita kenal sebagai SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

Standar internasional merupakan standar yang dikembangkan oleh organisasi internasional, standar ini dapat diperoleh untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan seharusnya berlaku secara

internasional; dan Standar khusus (spesifik) merupakan standar yang dikembangkan oleh organisasi yang mempunyai kompetensi atau tugas di bidang standardisasi untuk dipergunakan secara khusus dan dipublikasikan secara formal bagi komunitas spesifik atau dalam bentuk jurnal.

Tujuan pengembangan standar kompetensi

- Menetapkan persyaratan kinerja oleh industri, organisasi atau kelompok profesional;
- Menetapkan acuan pembandingan untuk pembelajaran, asesmen dan pengakuan pendidikan dan pelatihan;
- Menetapkan persyaratan regulasi atau lisensi;
- Menetapkan persyaratan untuk memasuki suatu okupasi atau profesi;
- Memberikan dasar untuk pemeliharaan kompetensi suatu okupasi atau profesi; atau
- Mendukung pencapaian tujuan bisnis, strategi, pengembangan SDM atau organisasi.

Manfaat standar kompetensi.

Bagi masyarakat profesi/tenaga kerja/ peserta pelatihan/peserta didik:

- Membantu memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik hasil pembelajaran di sekolah, pelatihan, tempat kerja.
- Membantu siswa dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.
- Membantu pengakuan kompetensi oleh industri lintas sektor dan lintas negara.

Bagi lembaga pendidikan:

- Membantu memastikan link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.
- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pendidikan.
- Membantu memastikan pencapaian hasil pendidikan yang tinggi.
- Menyenggarakan rekrutmen dengan RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau/ Recognition Prior Learning).

Bagi Industri:

- Membantu industri dalam pemetaan kompetensi, pengembangan job & task, mengembangkan struktur organisasi, dan SOP di industri.
- Membantu Industri dalam rekrutmen, appraisal dan/atau remunerasi berbasis kompetensi.
- Membantu industri dalam pengembangan pelatihan dan asesmen berbasis kompetensi dalam rangka pengembangan Human Capital.

Secara umum sistem standardisasi nasional dapat digambarkan seperti di bawah:
Langkah-langkah mengembangkan standar kompetensi.

1. Menginterpretasi persyaratan dan riset area kompetensi
 - a) Klarifikasi ruang lingkup dan tujuan pengembangan standar kompetensi.
 - b) Konfirmasi sistem standarisasi dan regulasi teknis.
 - c) Riset awal untuk mengidentifikasi informasi yang relevan sesuai ruang lingkup, untuk mengembangkan rencana pengembangan standar.
 - d) Pemetaan fungsi area kompetensi berdasarkan fungsi kerja (RMCS) dan regulasi teknis: fungsi usaha/organisasi, fungsi kunci, fungsi utama dan fungsi dasar.
 - e) Riset yang mencakupi area fungsi kerja kritis dan spesifik, ketrampilan teknis dan generik, pengetahuan dan atribut.
 - f) Rumuskan rencana kerja perumusan standar kompetensi dari hasil riset dan informasi.
 - g) Konfirmasi rencana standarisasi dengan pihak yang relevan.
2. Memformulasikan standar kompetensi
 - a) Tetapkan judul unit kompetensi berdasarkan fungsi dasar dari hasil riset dan pemetaan kompetensi.
 - b) Tetapkan elemen unit kompetensi berdasarkan langkah—langkah utama proses memproduksi produk atau jasa.
 - c) Tetapkan kriteria unjuk kerja berdasarkan tahap—tahap/instruksi kerja dalam industri yang mampu telusur terhadap standar dan regulasi teknis, yang beri aspek pengetahuan ketrampilan dan sikap ditempat kerja.
 - d) Tetapkan batasan variabel yang mencakupi konteks variable dari KUK, sarana prasarana, standar dan regulasi teknis.
 - e) Tetapkan panduan penilaian untuk mengakses pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta aspek-aspek kritis.
 - f) Identifikasi skill for employability untuk dapat unit ini diterapkan oleh tenaga yang kompeten.
 - g) Pastikan akurasi dan presisi hasil perumusan standar. ‘
 - h) Seluruh bagian dari format dan struktur standar kompetensi dikembangkan dan ditulis agar dokumen tersebut dapat digunakan sebagai benchmark.
 - i) Rancangan standar kompetensi dikonfirmasi dengan personil yang relevan.
3. Memvalidasi Standar Kompetensi
 - a) Rancang proses validasi yang komprehensif melalui verifikasi, pra-konvensi, konsensus/konvensi untuk menelaah dan memvalidasi rancangan standar kompetensi.
 - b) Kembangkan mekanisme verifikasi untuk mengelola saran dan masukan.
 - c) Konsultasi stakeholder melalui pra—konvensi dan konvensi untuk dijadikan bahan penyempurnaan.

- d) Perbaiki dan penyempurnaan rancangan standar sesuai masukan dan acuan normatif.
 - e) Dokumentasikan hasil perbaikan konsultasi/konvensi.
 - f) Konfirmasi hasil perbaikan dengan yang tepat.
4. Memfinalisasi standar kompetensi
- a) Cek dan edit Rancangan standar kompetensi untuk meyakinkan bahwa semua perubahan yang tepat telah dibuat dan memenuhi seluruh persyaratan
 - b) Pertimbangkan beberapa isu final untuk dimasukkan dalam rancangan final lalu dikonfirmasi dan disampaikan kepada klien.
 - c) Evaluasi dan refleksi proses yang dikembangkan untuk digunakan sebagai dasar dalam rangka perubahan dan pengembangan.

MEMACU SKEMA SERTIFIKASI KOMPETENSI KUALISIFIKASI DAN OKUPASI

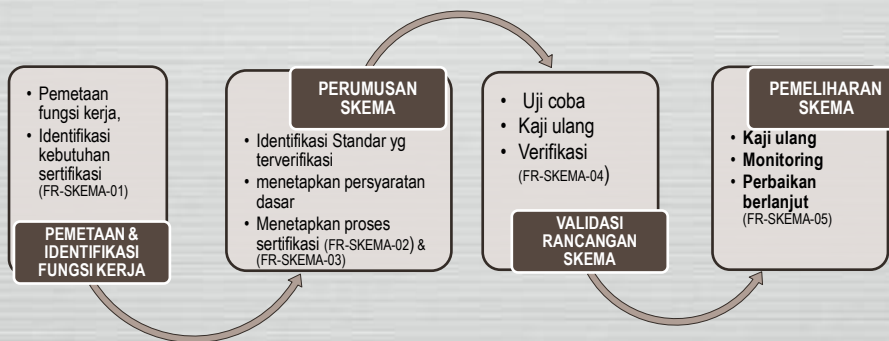
Skema sertifikasi profesi merupakan persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standard an aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Dalam bahasa sehari-hari menggunakan jenis

Menurut jenisnya skema sertifikasi terdiri:

1. skema sertifikasi profesi kerangka kulaifikasi nasional di Indonesia kita kenal sebagai KKNi, adalah sertifikasi profesi berdasarkan level KKNi dari sertifikat 1-9 pada setiap jenis profesi. Pada setiap level KKNi terdiri atas unit-unit standar kompetensi level yang setara dan persyaratan dasarnya, misalnya sertifikas 4 bidang pelatihan dan asesmen maka berisi standar kompetensi dengan level KKNi 4.skema sertifikasi KKNi seharusnya ditetapkan oleh suatu komite skema yang dibentuk otoritas kompeten sesuai bidangnya.
2. Skema sertifikasi profesi kualifikasi okupasi nasioanal, merupakan sertifikasi berdsarkan suatu jabatan kerja pada system industri yang ditetapkan secara nasional dan seharusnya mampu telusuri okupasi internasional. Karna skema ini berlaku secara nasional dan seharusnya portebel antar negara. Dalam skema ini terdiri atas unit kompetensi berbagai level sesuai dengan consensus dalam komite sekema yang terdiri dari asosiasi profesi, asosiasi industry dan otoritas kompeten.
3. Skema sertifika profesi klaster hamper sama dengan kualifika okupasi okopasi nasional namun spesifik sesua kebutuhan spesifik industri. Pekerjaan pada system industri yang di tetapkan secara spesifik untuk tujuan spesifik pula. Dalam skema ini terdiri atas yunit kompetensi berbagai level sesuai dan persyaratan dasarnya dengan consensus dalam komite skema.
4. Skema sertifikasi profesi unit kompetensi, merupakan sertifikasi kompetensi berdasar satuan unit kompetensi. Terdiri atas satu unit atau lebih dan persyaratan dasarnya dengan konsensus dalam komite skema. Skema ini dikembangkan dan dilaksanakan oleh LSP yang dilisensi oleh BNSP.
5. Skema sertifikasi profesi, berbeda sedikit dengan sertifikasi profesi artinya seseorang dinyatakan kompeten harus kompeten terhadap seluruh kriteria unjuk rasa sehingga pencapaiannya tidak berupa angka dan belum kompeten. Tujuan sertifikasi ini adalah untuk memelihara kompetensi bagi profesi yang sudah berkompeten dan berpengalaman pada bidangnya. Skema ini dilakukan oleh LSP profesi yang dibentuk asosiasi profesi guna meaksanakan fungsinya dalam memelihara kompetensi anggotanya.

Memiliki Skema Sertifikasi Yang Layak Jual

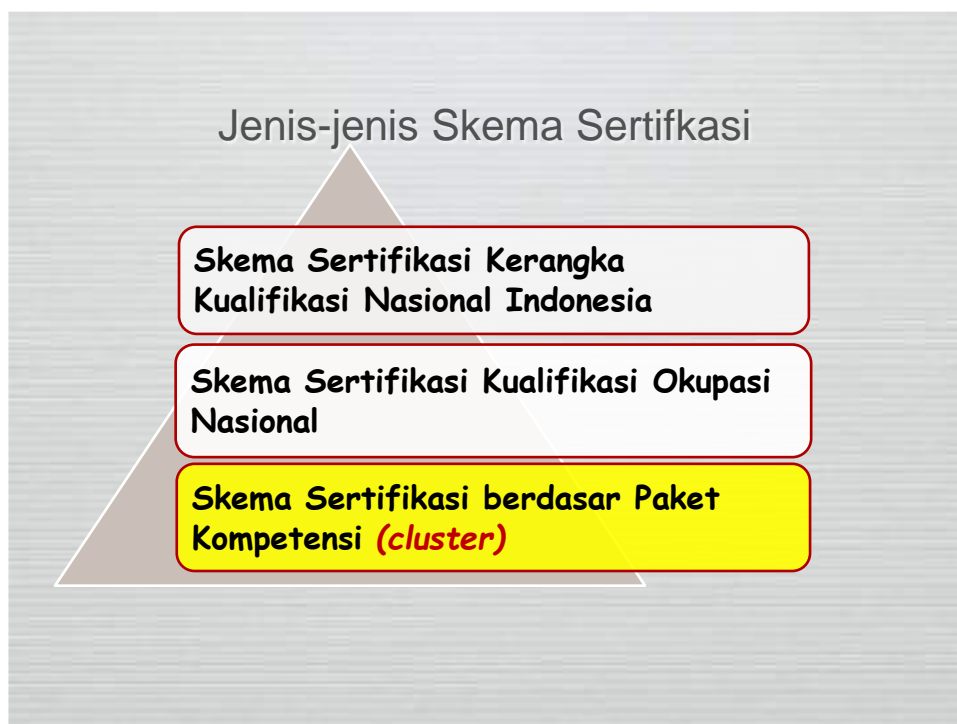
Skema Sertifikasi: adalah paket kompetensi dan persyaratan lain yang berkaitan dengan katagori jabatan atau keahlian tertentu dari seseorang



Dengan telah ditandatanganinya MRA untuk Tourism Professional, yang mencakup pengemasan standar kompetensi ACCSTP ke dalam Okupasi, dan telah adanya CATC (Common ASEAN Tourism Curriculum) yang mengemas kualifikasi, serta tercapainya kesepakatan final AQRF yang mendorong untuk segera menerapkan hal-hal yang telah disepakati, maka adalah suatu peluang untuk mempercepat penerapan dengan mengembangkan skema sertifikasi kompetensi Kualifikasi dan Okupasi yang mengacu kepada AQRF, CATC, ACCSTP serta KKNi untuk mempercepat proses harmonisasi dan pengakuan ASEAN. Skema Sertifikasi Nasional disusun sebagai langkah implementasi dari Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata dan telah ditandatanganinya MRA ASEAN on Tourism Profesional pada tahun 2012 yang didalamnya mencakup penetapan standar kompetensi bidang pariwisata ACCSTP (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals) dan CATC (Common ASEAN Tourism Curriculum). Skema ini ditetapkan dengan tujuan untuk digunakan sebagai acuan dalam sertifikasi kompetensi profesi pariwisata bagi tenaga kerja yang telah mendapatkan kompetensinya melalui proses pembelajaran formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja, yang mengacu kepada standar kompetensi pariwisata hasil MRA diantara negara-negara ASEAN, yakni ACCSTP dan CATC yang mengacu kepada AQRF (ASEAN Qualifications Reference Framework). Skema ini ditetapkan dalam kerangka harmonisasi rekognisi ASEAN khususnya dan internasional pada umumnya.

Dengan skema sertifikasi yang mengacu langsung pada ASEAN MRA, diharapkan dapat memberi manfaat langsung para pemangku kepentingan. Bagi industri, bisa membantu industri meyakinkan kepada kiennya bahwa jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten. Membantu dalam rekrutmen dan

mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi pengembangan SDM khususnya dan efisiensi nasional pada umumnya. Kemudian membantu industri dalam sistem pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktivitas. Bagi tenaga kerja, akan membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi/industri/kliennya bahwa dirinya kompeten dalam berkerja atau menghasilkan jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga profesi. Membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri. Membantu tenaga profesi dalam memenuhi persyaratan regulasi. Membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara dan membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya di pasar tenaga kerja. Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan, akan membantu memastikan link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia industri. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat. Membantu memastikan hasil diklat yang tinggi serta membantu Lemdiklat dalam sistem asesmen, baik formatif, summative maupun holistik, yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses diklat.



Tujuan sertifikasi adalah memberikan Sertifikat Okupasi Nasional yang mengacu pada ACCSTP/SKKNi dan CATC bagi tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memelihara kompetensinya pada jabatan atau pekerjaannya. Acuan normatif yang digunakan berdasarkan ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals, 2012; ASEAN Common Competency Standards for Tourism 2005; Common ASEAN Curriculum, 2007; dan Pedoman BNSP Nomor 210-2014. Persyaratan dasar peserta sertifikasi adalah peserta

sertifikasi dapat mengajukan sertifikasi dengan persyaratan bukti kompetensi berasal dari pendidikan, pelatihan dan /atau pengalaman kerja sesuai dengan bidang kerja. Hak peserta sertifikasi yang lulus dalam asesmen kompetensi akan diberikan sertifikat kompetensi sesuai level dan secara sah menggunakannya untuk promosi diri. Sedangkan kewajiban pemegang sertifikat adalah melaksanakan keprofesian dengan tetap menjaga kode etik profesi. Mengikuti program surveilan yang ditetapkan LSP minimal satu tahun sekali. Melaporkan rekaman kegiatan asesmen setiap 6 bulan kepada LSP yang menerbitkan sertifikat kompetensi, yaitu pada bulan juni dan Desember setiap tahun. Struktur biaya asesmen, surveilan, dan administrasi. Biaya sertifikasi belum termasuk biaya akomodasi dan transportasi asesor, yang diperhitungkan sesuai dengan kondisi dan modal transportasi pelaksanaan asesmen.

Secara umum, proses sertifikasi mencakup peserta yang telah memastikan diri bahwa kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi bidang Tat Hidang (Food and Beverage Service). Mereka dapat segera mengajukan permohonan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dengan memilih Tempat Uji Kompetensi (TUK) /Assessment Centre yang diinginkan, dengan mengisi Formulir APL 01, APL 02 untuk permohonan dan penilaian mandiri, kemudian LSP akan menugaskan Asesor Kompetensi yang kemudian akan mengakses peserta dengan standar asesmen berdasarkan Assessor Manual dalam Toolbox Assessor Kompetensi, setelah selesai mengakses segera merekomendasikan hasil keputusan uji kompetensi LSP. LSP akan mengevaluasi (bila diperlukan membentuk Komite Teknis) dan akan menetapkan status kompetensi serta akan menerbitkan sertifikat kompetensi berdasarkan skema Okupasi Nasional. Dalam menguji, Asesor Kompetensi menggunakan format assessor manual dalam Toolbox ASEAN MRA. Strategi dan media uji kompetensi dapat ditentukan oleh Asesor Kompetensi dengan mempertimbangkan hasil uji portofolio yang dilakukan sebelum pelaksanaan uji. Untuk mengikuti sertifikasi, diperlukan syarat pengalaman kerja/praktek kerja lapangan sesuai dengan bidang pekerjaannya, menyerahkan pas foto 4 x 6 sebanyak 4 lembar, fotocopy Sertifikat Pelatihan (bila ada), fotocopy Sertifikat Kompetensi (bila ada), fotocopy Ijazah (bila ada), fotocopy KTP, dan bukti-bukti rekaman hasil produk kerja dalam portofolio.

LSP mengkaji ulang permohonan sertifikasi untuk menjamin bahwa LSP mempunyai kemampuan untuk melakukan sertifikasi sesuai ruang lingkup yang diajukan. LSP menyadari kemungkinan adanya kekhususan kondisi peserta dan dengan alasan yang tepat dapat mengakomodasikan keperluan khusus peserta seperti bahasa dan /atau ketidakmampuan (disabilitas) lainnya. Proses Uji Kompetensi/Asesmen dimulai dengan LSP menugaskan tim asesor untuk mengakses kompetensi dari asesi berdasarkan persyaratan skema melalui satu atau lebih metode seperti tertulis, lisan, praktik, pengamatan dan/atau portofolio. Asesmen direncanakan dan disusun sedemikian rupa, sehingga dapat menjamin bahwa semua persyaratan skema diverifikasi secara objektif dan sistematis dengan

bukti terdokumentasi, sehingga memadai untuk menegaskan kompetensi calon profesi. LSP menjamin kinerja dan kerahasiaan hasil evaluasi, termasuk kinerja dan hasil asesmen, yang didokumentasikan secara tepat dan dimengerti. Keputusan sertifikasi yang ditetapkan untuk seorang calon oleh LSP harus berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi. Personel yang membuat keputusan sertifikasi tidak boleh berperan serta dalam pelaksanaan ujian atau pelatihan calon. LSP memberikan sertifikat kepada semua profesi yang disertifikasi.

Pembekuan dan pencabutan sertifikat dilakukan jika seorang Asesor Kompetensi terbukti menyalahgunakan sertifikasi yang dimiliki dan dapat merugikan LSP. Untuk memelihara kompetensi, LSP melakukan surveilan pemegang sertifikat kompetensi yang mencakup evaluasi rekaman kegiatan minimal sekali dalam setahun. Evaluasi asesi (sampling) dan witness (bila diperlukan). Sertifikat kompetensi profesi berlaku selama tiga tahun dan LSP menetapkan persyaratan sertifikasi ulang sama dengan persyaratan awal untuk menjamin bahwa profesi yang disertifikasi selalu memenuhi sertifikasi yang mutakhir. Fokus metode asesmen mencakup rekaman kegiatan asesmen, portofolio dan konfirmasi keberlangsungan pekerjaan yang memuaskan, dan rekaman pengalaman kerja.

Asesi dapat melakukan banding jika Asesi tidak puas atas keputusan yang diambil oleh Asesor Kompetensi, dengan mengisi form Banding. Profesi yang disertifikasi harus menandatangani persetujuan untuk memenuhi ketentuan skema sertifikasi. Menyatakan bahwa sertifikatnya hanya berlaku untuk ruang lingkup sertifikasi yang diberikan, tidak menyalahgunakan sertifikat yang dapat merugikan SLP, dan tidak memberikan persyaratan yang berkaitan dengan sertifikasi yang menurut LSP dianggap menyesatkan atau tidak sah. Serta menghentikan penggunaan semua pernyataan yang berhubungan dengan sertifikasi yang memuat acuan LSP setelah dibekukan atau dicabut sertifikatnya, juga mengembalikan sertifikat kepada LSP yang menerbitkannya. Para pelaku profesional di bidang pariwisata mempunyai kewajiban untuk memberikan kepada para wisatawan suatu informasi yang objektif dan jujur tentang tempat-tempat tujuan dan kondisi perjalanan, penerimaan dan tempat tinggal, menjamin keterbukaan yang sempurna kepada para wisatawan, baik menyangkut harga dan mutu pelayanan yang dijanjikan maupun ganti rugi keuangan yang menjadi tanggung jawab mereka jika terjadi pemutusan kontrak dari pihak mereka.

Para profesional pariwisata, sepanjang tergantung pada mereka, harus benar-benar memperhatikan untuk bekerjasama dengan para pejabat pemerintah, keamanan dan keselamatan, pencegahan terhadap kecelakaan, wisatawan yang menggunakan jasa mereka; mereka mengusahakan adanya sistem asuransi dan bantuan yang sesuai; mereka menyetujui kewajiban memberikan laporan-laporan menurut cara-cara yang ditentukan oleh peraturan nasional, dan jika perlu, membayar ganti rugi yang adil jika kewajiban-kewajiban kontrak tidak mereka penuhi. Terakhir, para profesional pariwisata, sepanjang tergantung pada mereka, harus memberikan sumbangan terhadap pemenuhan kultural dan spiritual para

wisatawan dan memberi peluang, selama perjalanan para wisatawan untuk melaksanakan kewajiban agama mereka.

ASESMEN OBSERVASI DEMONTRASI

(sumber BNSP. 2015)

Perangkat asesmen merupakan instrumen yang akan digunakan untuk pengumpulan bukti, diantaranya: checklist observasi demonstrasi, checklist penilaian produk, checklist profil ukuran kinerja yang dapat diterima; proforma; pertanyaan terstruktur; bahan asesmen mandiri asesi; dan lain-lain. Perangkat asesmen seharusnya berisikan: prosedur, informasi dan intruksi bagi asesor/asesi terkait dengan penggunaan instrumen dan kondisi asesmen. Tersedianya perangkat asesmen yang direncanakan dengan baik merupakan hal penting untuk pelaksanaan asesmen. Suatu perangkat asesmen, terdiri atas sejumlah instrumen pengumpulan bukti yang berkualitas pada suatu proses asesmen. Setiap perangkat asesmen dikembangkan berdasarkan bukti-bukti dan metode asesmen yang harus diidentifikasi dalam perencanaan asesmen. Pengembangan perangkat asesmen yang efektif dan relevan memerlukan interpretasi acuan pembandingan asesmen yang kontekstual untuk penentuan bukti yang diperlukan dalam mendemonstrasikan kompetensi. Hal ini juga meliputi analisis konteks asesmen untuk memastikan perangkat asesmen yang sesuai dan relevan, identifikasi atau konfirmasi metode asesmen yang paling untuk menunjukkan bukti-bukti yang dipersyaratkan, kemudian perancangan dan pengembangan dokumentasi perangkat asesmen. Perangkat Asesmen checklist observasi demonstrasi merupakan salah satu perangkat asesmen yang sangat dipercaya untuk observasi bukti langsung asesi untuk memastikan kompetensi asesi. Checklist ini paling tidak berisi seluruh elemen dan KUK standar kompetensi serta bench mark (acuan pembandingan) yang kontekstual dengan tempat kerja asesi serta standar dan regulasi teknis.

Langkah-langkah menyusun perangkat asesmen checklist observasi demonstrasi.

1. Memastikan bukti-bukti dan jenis bukti serta metode observasi demonstrasi yang diidentifikasi dalam perencanaan asesmen.
 - Pastikan bukti-bukti, jenis bukti dan metode asesmen mampu telusur dengan skema sertifikasi, kelompok asesi, tujuan asesmen, dan konteks asesmen.
 - Identifikasi acuan pembandingan (Standar kompetensi, regulasi teknis yang langsung terkait, standar operasional prosedur (SOP) tempat kerja asesi, dan/atau spesifikasi produk antara dan akhir) yang kontekstual terhadap tempat kerja asesi.
 - Tetapkan format checklist observasi demonstrasi yang seharusnya berisi prosedur/intruksi bagi asesor.
2. Menyusun daftar pernyataan/pertanyaan dalam lembar simak (checklist).
 - Buat daftar pernyataan/pertanyaan yang mampu telusur terhadap seluruh elemen dan kriteria unjuk kerja dalam standar kompetensi.

- Bila tersedia, Identifikasi batasan variabel dan konteks variabel yang berkaitan dengan setiap elemen/KUK ke dalam pernyataan diatas.
 - Bila tersedia, identifikasi acuan pembanding standar dan regulasi yang kontekstual untuk ditambahkan dalam pernyataan/pertanyaan diatas.
 - Identifikasi benchmark tempat kerja yang dapat mencakupi SOP, spesifikasi produk/jasa antara, dan spesifikasi produk akhir, untuk disandingkan dengan daftar pernyataan/pertanyaan sesuai langkah demonstrasi.
 - Identifikasi kolom keputusan Kompeten, Belum Kompeten, atau Penilaian lebih lanjut.
3. Validasi perangkat asesmen berdasarkan prinsip-prinsip asesmen
- Evaluasi draft perangkat asesmen berdasar pada kriteria yang disepakati.
 - Ujicobakan draf perangkat asesmen memvalidasi dari aspek isi dan aplikasinya.
 - Lakukan uji coba oleh asesor dan asesi yang sesuai dengan jumlah ulangan minimal jumlah contoh 10 dan maksimal defects 4 contoh, atau (bila tidak memungkinkan);
 - Workshop asesor yang membahas perangkat asesmen, atau (bila tidak memungkinkan);
 - Peer evaluation diantara para asesor, atau (bila tidak memungkinkan);
 - Penilaian evaluation diantara para asesor, atau (bila tidak memungkinkan);
 - Penilaian ahli terhadap validitas perangkat asesmen.
 - Kumpulkan dan analisis umpan balik dari para peserta uji coba.
 - Peroleh umpan balik dari aspek-aspek waktu dan biaya.

QUALIFICATION CERTIFICATION SCHEMES IN FISHERIES REFERENCING TO AQRF AND AQF SFI-11, 2014

QUALIFICATIONS		DESCRIPTIONS	OCCUPATIONS/JOB TITLES MAY INCLUDE BUT NOT RESTRICTED TO:
SFI10111	Certificate I in Aquaculture	This qualification represents the minimum requirements for an individual commencing a career as an aquaculturist. It provides individuals with an introduction to the aquaculture environment and some basic skills needed in this area of the seafood industry. It is an appropriate level for an individual undertaking work experience,	<ul style="list-style-type: none"> • farm hand • farm labourer • farm worker.

		<p>or in a probationary period in employment. It is particularly applicable to school-based studies.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • in hatcheries and nurseries • in live post-harvest holding facilities, such as processing plants, wholesalers or transporters • in pet shops, public aquaria, zoos or other facilities with aquatic animals • for companies providing contract specialist services for aquaculture operations. 	
SFI10211	Certificate I in Fishing Operations	<p>This qualification provides individuals with an introduction to the fishing sector of the seafood industry and some basic skills needed in this sector. It is an appropriate level for an individual undertaking work experience, or in a probationary period in employment. It is particularly applicable to school-based studies.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for aquaculture farms using wild caught broodstock or seedstock • on fishing vessels • on charter vessels. 	<ul style="list-style-type: none"> • general deckhand • fisher.
SFI10511	Certificate I in Seafood Processing	<p>This qualification provides individuals with an introduction to seafood processing and some basic skills needed in this area of the seafood industry. Employment would be as first level process workers. It is an appropriate level for an individual undertaking work experience, or in a probationary period in employment. It is particularly applicable to school-based studies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • factory hand • fish processor • general or process worker.

		<p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • in processing plants • for wholesalers or retailers. 	
SFI20111	Certificate II in Aquaculture	<p>This qualification represents the base entry point into this sector of the seafood industry and provides people with a range of core and underpinning skills and knowledge relevant to work as a field hand in the aquaculture sector. It is particularly applicable to school-based studies.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • in hatcheries and nurseries • in live post-harvest holding facilities, such as processing plants, wholesalers or transporters • in pet shops, public aquaria, zoos or other facilities with aquatic animals • for companies providing contract specialist services for aquaculture operations. 	<ul style="list-style-type: none"> • farm hand • general hand • shop hand • feeder • pond worker • farm labourer • hatchery or nursery assistant.
SFI20211	Certificate II in Fishing Operations	<p>This qualification provides the main entry point for individuals working in the fishing sector of the seafood industry. It contains the competencies required for a deckhand in the fishing sector. Units equivalent to the former Elements of Shipboard Safety are included in the electives.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for aquaculture farms using wild caught broodstock or seedstock • on fishing vessels • on charter vessels 	<ul style="list-style-type: none"> • fisher • general deckhand.

SFI20511	Certificate II in Seafood Processing	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the seafood processing sector of the seafood industry in the capacity of a processing employee. It comprises the base entry point into this sector of the industry and provides people with a range of core and underpinning competencies relevant to their work.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • for contract harvesting and on-farm processing companies • in processing plants • for wholesalers or retailers. 	<ul style="list-style-type: none"> • factory hand • general or process worker • seafood or fish processor.
SFI20611	Certificate II in Seafood Industry (Sales and Distribution)	<p>This qualification specifies the competencies relevant to people working in the sales and distribution sector of the seafood industry (wholesale and/or retail). It comprises the base entry point into this sector of the industry and provides people with a range of core and underpinning competencies relevant to retail and wholesale work.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for seafood wholesalers, fish markets or retailers • for transport, storage and holding companies • on fishing dockside or aquaculture farm gate outlets or fishout/put-and-take operations. 	<ul style="list-style-type: none"> • factory hand • seafood or fish packer • seafood or fish seller • seafood or fish transporter • store person or assistant.
SFI30111	Certificate III in Aquaculture	<p>This qualification specifies the competencies relevant to an individual working in the aquaculture sector of the seafood industry in the capacity of a skilled worker or leading hand.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for companies providing contract 	<ul style="list-style-type: none"> • autonomous farm attendant • junior technician • leading hand • senior shop hand • shift or team leader • supervisor • work foreman.

		<p>specialist services for aquaculture operations</p> <ul style="list-style-type: none"> • in hatcheries and nurseries • in live post-harvest holding facilities, such as processing plants, wholesalers or transporters • in pet shops, public aquaria, zoos or other facilities with aquatic animals • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations. 	
SFI30211	Certificate III in Fishing Operations	<p>This qualification contains the competencies required by an experienced deckhand undertaking a wide range of fishing operation tasks.</p> <p>Maritime certifications, such as a Coxswain, cannot be achieved through this qualification. Refer to the TDM07 Maritime Training Package for relevant qualifications.</p> <p>Skill Sets are available through the SFI11 Seafood Industry Training Package as an alternative for fishers using the TDM07 Maritime Training Package to gain a maritime certification. These include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environmental Management Skill Set • Fishing Operations Skill Set. <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for aquaculture farms using wild caught broodstock or seedstock • on charter vessels • on fishing vessels. 	<ul style="list-style-type: none"> • senior deckhand • Coxswain.
SFI30311	Certificate III in Seafood Industry (Environmental Management Support)	Not applicable	
SFI30511	Certificate III in Seafood Processing	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the seafood processing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • autonomous processor • leading or senior fish processor • process manager

		<p>sector of the seafood industry.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for contract harvesting and on-farm processing companies • for wholesalers or retailers • in processing plants <p>on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • supervisor • shift manager.
SFI30611	Certificate III in Seafood Industry (Sales and Distribution)	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the sales and distribution sector of the seafood industry in the capacity of a skilled employee. It is designed for more experienced employees whose work requires extensive product knowledge and some responsibility for decision-making and coordination of team activities</p> <p>They are also responsible for supervising or leading other workers/staff as part of a work team.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for seafood wholesalers, fish markets or retailers • for transport, storage and holding companies • on fishing dockside or aquaculture farm gate outlets or fishout/put-and-take operations. 	<ul style="list-style-type: none"> • leading factory hand • senior seafood or fish packer • senior seafood or fish seller • senior seafood or fish transporter • senior store person or supervisor.
SFI40111	Certificate IV in Aquaculture	<p>This qualification specifies the competencies relevant to people working as aquaculturists in a supervisory or leadership capacity. A person operating at this level may be expected to comply with legislative requirements as well as implement a range of enterprise policies and procedures. They will also use their knowledge and skills to solve problems, plan for future work activities and take responsibility for</p>	<ul style="list-style-type: none"> • harvest manager • head supervisor • gear supervisor • safety officer • senior or head technician • shift leader • quality assurance or environmental officer.

		<p>others.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • in hatcheries and nurseries • in live post-harvest holding facilities, such as processing plants, wholesalers or transporters • in pet shops, public aquaria, zoos or other facilities with aquatic animals • for companies providing contract specialist services for aquaculture operations • for companies providing consultancy, advisory, equipment sale or other services. 	
SFI40211	Certificate IV in Fishing Operations	<p>This qualification specifies the competencies required to oversee fishing operations.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • for aquaculture farms using wild caught broodstock or seedstock • on charter vessels • on fishing vessels. 	<ul style="list-style-type: none"> • fishing master • skipper/owner.
SFI40311	Certificate IV in Seafood Industry (Environmental Management)	NA	
SFI40511	Certificate IV in Seafood Processing	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the seafood processing sector of the seafood industry in the capacity of a supervisor, shift manager or process manager.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • for contract harvesting and on- 	<ul style="list-style-type: none"> • leading or senior fish processor • process manager • supervisor • shift manager.

		<p>farm processing companies</p> <ul style="list-style-type: none"> • for wholesalers or retailers • in processing plants. 	
SFI40611	Certificate IV in Seafood Industry (Sales and Distribution)	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working within the retail and/or wholesale sector of the seafood industry in a supervisory or leadership capacity. A person operating at this level may be expected to comply with legislative requirements as well as implement a range of enterprise policies and procedures. They will also use their knowledge and skills to solve problems, plan for future work activities and take responsibility for others.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on fishing dockside or aquaculture farm gate outlets or fishout/put-and-take operations • for seafood wholesalers, fish markets or retailers • for transport, storage and holding companies. 	<ul style="list-style-type: none"> • sales supervisor • senior store person or supervisor • shift leaders or managers • team leader.
SFI50111	Certificate V/ Diploma of Aquaculture	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the aquaculture sector of the seafood industry at a management level.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • in hatcheries and nurseries • in live post-harvest holding facilities, such as processing plants, wholesalers or transporters • in pet shops, public aquaria, zoos or other facilities with aquatic animals • for companies providing contract 	<ul style="list-style-type: none"> • owner/manager • farm manager • hatchery manager • production manager • quality manager • compliance manager • marketing manager • new technology/automation specialist.

		<p>specialist services for aquaculture operations</p> <ul style="list-style-type: none"> • for companies providing consultancy, advisory, equipment sales or other services. 	
SFI50211	Certificate V/ Diploma of Fishing Operations	<p>This qualification prepares skippers to manage fishing operations, including aspects of personnel and business management.</p> <p>The qualification will have application for people working for fishing companies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fleet manager • on-land operations manager • production manager • quality or compliance manager • skipper/owner.
SFI50511	Certificate V/ Diploma of Seafood Processing	<p>This qualification represents the competencies relevant to people working in the seafood processing sector of the seafood industry in the capacity of an owner manager or operations manager. A person operating at this level will have a wide range of technical skills and/or managerial, coordination and planning responsibilities.</p> <p>The qualification will have application for people working:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on aquaculture farms or fishout/put-and-take operations • for contract harvesting and on-farm processing companies • in processing plants • for wholesalers or retailers. 	<ul style="list-style-type: none"> • owner/manager • factory manager • production manager • quality manager • compliance manager • marketing manager • new technology/automation specialist.

ASESMEN KOMPETENSI



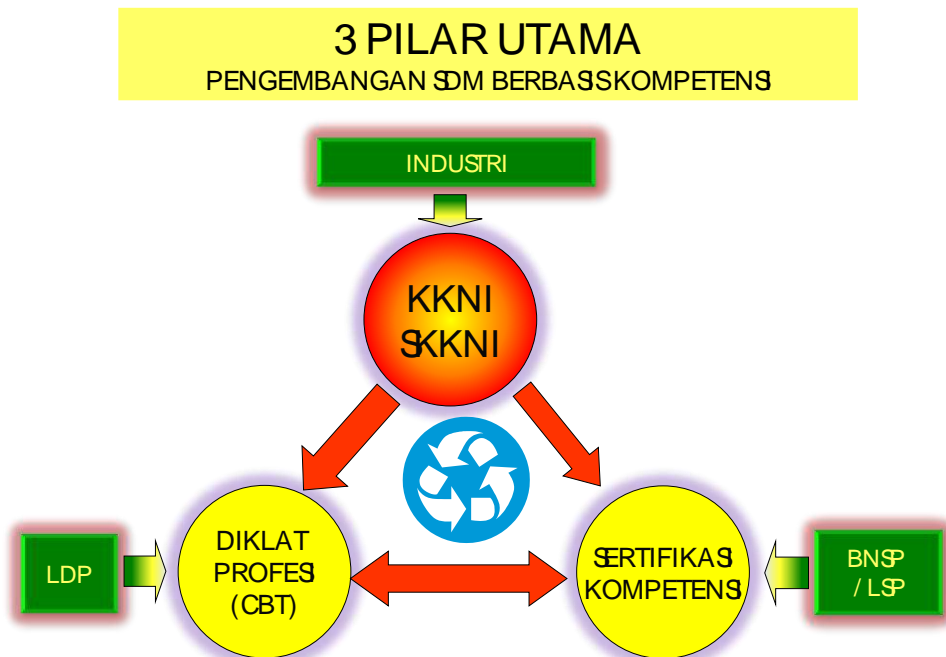
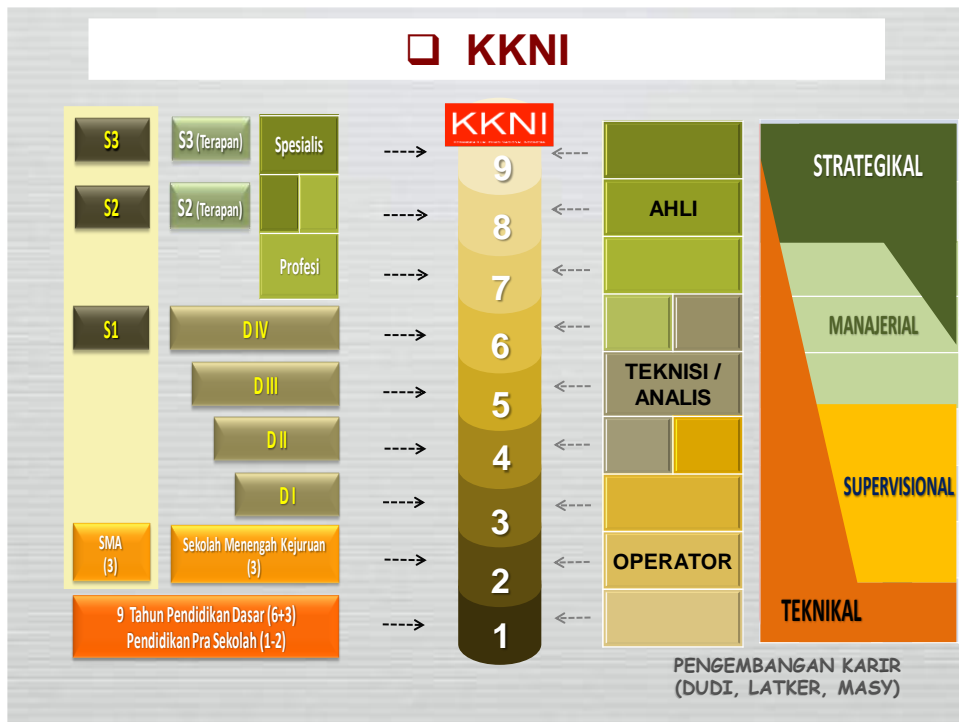
Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja 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. KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri Bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional serta sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran (learning outcomes) nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu dan produktif.

KKNI merupakan sistem yang berdiri sendiri dan merupakan jembatan antara sektor pendidikan dan pelatihan untuk membentuk SDM nasional berkualitas dan bersertifikat melalui skema pendidikan formal, non formal, in formal, pelatihan kerja atau pengalaman kerja. Jenjang kualifikasi adalah tingkat capaian pembelajaran yang disepakati secara nasional, disusun berdasarkan ukuran hasil pendidikan dan/atau pelatihan yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. KKNI terdiri dari 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, dimulai dari kualifikasi 1 sebagai kualifikasi terendah hingga kualifikasi 9 sebagai kualifikasi tertinggi.

Setiap sektor dan jenjang pada KKNI memiliki deskriptor masing-masing. Deskriptor pada KKNI terdiri atas dua bagian yaitu deskripsi umum dan deskripsi spesifik. Deskripsi umum mendeskripsikan karakter, kepribadian, sikap dalam berkarya, etika, moral dari setiap manusia dan berlaku pada setiap jenjang. Sedangkan deskripsi spesifik mendeskripsikan cakupan keilmuan (science), pengetahuan (knowledge), pemahaman (know-how) dan keterampilan (skill) yang dikuasai seseorang bergantung pada jenjangnya.

KKNI mempunyai 9 level, mulai dari level 1 (pendidikan dasar) hingga level 9 (Strata 3 / S-3). Tiap level harus benar-benar sesuai dengan levelnya, dalam arti tidak boleh level 6 (S-2) merasakan level 8 (S-2). Dalam kata lain, tidak diperbolehkan S-1 berasa S-2 dan sebagainya. Adapun keterangan tiap levelnya adalah sebagai berikut:



Rekognisi

(sumber BNSP, 2015)

Sistem Sertifikasi Profesi Nasional merupakan tatanan atau sistem manajemen nasional (SISMENAS) sertifikasi profesi suatu negara yang mencakup keterkaitan kompone-komponen sertifikasi profesi nasional yang komprehensif dan sinerjik dalam rangka mencapai tujuan sertifikasi kompetensi kerja nasional di Indonesia.

Sistem sertifikasi profesi nasional umumnya terdiri atas 4 subsistem yakni: Subsistem pengembangan skema sertifikasi, Subsistem penerapan sertifikasi, Subsistem pengembangan dan peningkatan berlanjut. Di Indonesia otoritas sertifikasi profesi adalah BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang diamanatkan UU no 13 tentang Ketenagakerjaan dan ditetapkan melalui PP 23/2004. Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus dipelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten. Subsistem Pengembangan Skema Sertifikasi merupakan persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Setiap skema sertifikasi berisi standar kompetensi (standar nasional, Internasional maupun khusus) yang telah diverifikasi dalam rangka pengembangan sertifikasi. Dalam bahasa sehari-hari merupakan jenis-jenis produk sertifikasi profesi. Terdapat 5 jenis skema sertifikasi, yakni :

JENIS-JENIS SERTIFIKASI KOMPETENSI

1. Skema Sertifikasi Kualifikasi Kerja Nasional di Indonesia adalah KKNi
2. Skema Sertifikasi Kualifikasi Okupasi Nasional
3. Skema Sertifikasi berdasar Paket Kompetensi (cluster)
4. Skema Sertifikasi Unit Kompetensi
5. Skema Sertifikasi Profesional

Subsistem penerapan sertifikat ini mencakupi beberapa aspek, yakni: memberlakukan skema sertifikasi yakni penerapan wajib (compulsory), pemberlakuan di sarankan (advisory), dan pemberlakuan sukarela (voluntary). Otoritas kompeten dapat mewajibkan penerapan skema sertifikasi apa bila berkaitan dengan keamanan, keselamatan, kesehatan, dan mempunyai perselisihan besar di masyarakat. Lisensi lembaga sertifikasi profesi (LSP): LSP pihak satu yang di bentuk industri untuk mensertifikasi karyawan nya sendiri, LSP pihak satu pendidikan vokasi, yaitu LSP yang di bentuk oleh pendidikan vokasi untuk mensertifikasi siswa nya sendiri selama belajar disekolah. LSP, pihak 3, yaitu LSP yang di bangun asosiasi profesi yang sebaiknya mendapat dukungan dari otoritas kopetennya. pelaksanaan sertifikasi yang mencakupi

perencanaan dan pengorganisasian asesmen pengembangan perangkat asesmen dan pelaksanaan asesmen. subsistem harmonisasi merupakan kesepakatan diantara dua pihak atau lebih untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau keseluruhan. tujuan harmonisasi adalah untuk memfasilitasi perdagangan dan menstimulir aktifitas antara berbagai pihak melalui keberterimaan kopetensi, SDM dalam hal satu standar, satu pengujian satu sertifikasi, dan apabila sesuai, penandaan. dalam harmonisasi dapat dilakukan dengan cara yakni pertama kerjasama dengan negara mitra bisnis baik bilateral maupun regional seperti ASEAN, ASEAN uni Eropa APEC dan lain lain. kedua dengan notifikasi secara multilateral dengan GATS bila suatu negara menetapkan sekema sertifikasi wajib yang berlaku tidak hanya dalam negeri tetapi juga personel yang masuk kesatu Negara. subsistem pengendalian dan peningkatan berlanjut memastikan bahwa system setifikasi profesi nasional dilaksanakan secara konsisten melalui audit, kaji ulang monitoring dan peningkatan berlanjut secara berkala dan terus menerus.

Manfaat bagi industri

- Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk/jasanya dibua oleh tenaga-tenaga yang kompeten.
- Membantu industri dalam rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi HRD khususnya dan efisiensi pada umumnya.
- Membantu industri dalam sistem pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktifitas.

Manfaat bagi Tenaga kerja

- Membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi/industri/kliennya bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau menghasilkan produk atau jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga profesi
- Membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri.
- Mambantu tenaga profesi dalam memenuhi persyaratan regulasi.
- Membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara.
- Membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya di pasar tenaga kerja.

Manfaat bagi Lembaga dan juga pelatihan.

- Membantu memastikan link and match antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia industri.
- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
- Membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi.

- Membantu Lemdiklat dalam sistem asesmen baik formatif, sumatif, maupun holistik yang dapat memastikan dan memelihara peserta didik selama proses belajar.

DAFTAR PUSTAKA:

1. Alwi, Syafaruddin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Decenzo, D.A.(1999). *Human resources Managemen. Sixth edition*. Newyork: John Wiley & Sons.Inc.
2. Budiarte, Nyoman, 2014. Sim Kapal Penangkap ikan (ankapin, atkapin) tk. III, Blue marlin. BPPP Banyuwangi
3. BNSP 2015. Informasi BNSP Edisi Kedua
4. Dessler, Gary.(2004. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: PT. Indeks. Judul asli *Human Resource Managemen* .(2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey
5. Edratna 2008 Training and Development, sebagai bagian strategi untuk mendukung pengembangan SDM, Google, posting 23Januari 2008
6. Gomes, Faustinc C. 2003. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offsetl
7. Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
8. Haryadi, Mohammad Said. 2005 *Post Assessment Center Development of PT Pos Indonesia*. Dibawakan dalam kongres *Assessment Center*, yang diadakan di Hotel Horison, Bandung,tanggal 23-25 Agustus 2005
9. Mulyatno, Kris Cahyo, 2011. Program Pelatihan (Training) Institute of Tropical Disease Airlangga University is Free Software released under the GNU/GPL License.
10. Mangkuprawira. Sjafrri. (2003). *Mananjemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
11. PrasetyaFP 2012. Pelatihan berbasis kompetensi. Posting google 20 Juni 2012
12. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM 9 Tahun 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan.
13. Pranotoi, 2006. Pengawakan kapal perikanan. BPPP Tegal.
14. Undang-Undang RI Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan.

TERIMA KASIH

www.bpsdmkp.kkp.go.id



