



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2013

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN
SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL DI DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
- Mengingat : 1. [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. [Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004](#) tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408);
3. [Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006](#) tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
4. [Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007](#) tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. [Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012](#) tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
6. [Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009](#);

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/V/2006;
8. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 17/MEN/VII/ 2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri;
11. [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012](#) tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 338);
12. [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012](#) tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 339);
13. [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012](#) tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 364);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN SISTEM PELATIHAN KERJA NASIONAL DI DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2. Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
3. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
4. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan 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. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
7. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
8. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
9. Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
10. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
11. Lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disebut lembaga akreditasi (LA-LPK) adalah lembaga yang bersifat independen dan ditetapkan oleh Menteri yang berfungsi untuk mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
12. Pemerintah Pusat, yang selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
13. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
14. Badan Nasional Sertifikasi Profesi, yang selanjutnya disebut BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.

15. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini mengatur pelaksanaan Sislatkernas di daerah yang berkaitan dengan standarisasi kompetensi kerja, pelaksanaan pelatihan kerja, pembinaan LPK, sertifikasi kompetensi kerja, pendanaan pelatihan kerja dan koordinasi pelaksanaan Sislatkernas.

Pasal 3

Pelaksanaan Sislatkernas di daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan pedoman penyelenggaraan Sislatkernas bagi Pemerintah Daerah.

Pasal 4

Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Desember 2013

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.SI.

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 13 Desember 2013

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2013 NOMOR 1463

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2013

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN SISTEM PELATIHAN KERJA
NASIONAL DI DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia, antara lain dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada prinsipnya ke-dua undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui suatu proses yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan SDM yang kompeten. Peningkatan kualitas SDM, baik melalui pendidikan maupun pelatihan kerja dilaksanakan dalam rangka menyiapkan SDM yang memiliki daya saing.

Penyiapan SDM yang memiliki daya saing akan dapat membawa bangsa ini keluar dari kondisi ketenagakerjaan, yang diwarnai oleh masih tingginya angka pengangguran, yang berdampak terhadap kemiskinan, kebodohan, kriminalitas serta masalah sosial lainnya. Bahkan SDM yang memiliki daya saing merupakan salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global. Untuk itu, maka penyiapan SDM yang berdaya saing yaitu SDM yang kompeten dan profesional mutlak dilakukan oleh pemerintah dan seluruh komponen masyarakat baik di pusat maupun daerah, khususnya melalui pelatihan kerja.

Untuk menghasilkan SDM yang kompeten melalui pelatihan kerja, bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga sertifikasi yang independen. Ketiga pilar tersebut disinergikan ke dalam suatu sistem pelatihan kerja nasional, sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Sislatkernas merupakan panduan arah kebijakan bagi terselenggaranya pelatihan kerja secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam menyelenggarakan pelatihan di berbagai bidang, sektor, instansi, pusat dan daerah agar tujuan pelatihan kerja dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Untuk mencapai hal tersebut, maka Sislatkernas diarahkan pada peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja serta standarisasi dan sertifikasi kompetensi kerja. Peningkatan relevansi berarti kesesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja dan pasar kerja. Peningkatan kualitas, terkait dengan mutu kompetensi yang dihasilkan oleh lembaga pelatihan kerja, serta peningkatan efisiensi adalah penggunaan sumberdaya pelatihan yang optimal.

Oleh karena itu penyelenggaraan Sislatkernas harus dilakukan melalui suatu perencanaan, fasilitasi, koordinasi dan pengendalian, baik pada tingkat nasional, sektoral maupun daerah dan dilakukan secara sinerjik dan terpadu, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Dengan demikian, agar pelaksanaan sislatkernas dapat diimplementasikan sesuai dengan mekanisme serta sarana dan fasilitas yang tersedia, maka diperlukan adanya pedoman penyelenggaraan sehingga sislatkernas di daerah dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan untuk memberi acuan kepada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan Sislatkernas di daerah, sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

Sedangkan tujuannya adalah:

- a. Mewujudkan sinergitas dan keterpaduan penyelenggaraan Sislatkernas baik pada tataran regulasi, kebijakan, program dan kegiatan; dan
- b. Mewujudkan tujuan sislatkernas melalui peran serta Pemerintah Daerah yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.

3. Ruang Lingkup

Penyelenggaraan Sislatkernas di daerah meliputi:

- a. Peningkatan kompetensi tenaga kerja
- b. Standar kompetensi kerja dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
- c. Penyelenggaraan pelatihan kerja
- d. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi
- e. Sistem informasi
- f. Pembinaan sislatkernas

BAB II

PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KERJA

1. Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas)

Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 2 disebutkan bahwa, tujuan dari Sislatkernas adalah:

- a. Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja;
- b. Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja;
- c. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

Sislatkernas pada dasarnya memiliki tiga komponen utama yaitu:

- a. Pelatihan kerja harus mengacu pada standar kompetensi kerja, baik yang bersifat nasional, internasional maupun khusus. Untuk itu, maka perlu disusun dan dikembangkan adanya standar kompetensi di berbagai sektor/bidang profesi, terutama pada sektor/bidang profesi yang strategis dan mendesak.
- b. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) harus kredibel dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk itu, LPK seharusnya diakreditasi oleh lembaga akreditasi yang independen.

- c. Untuk mengetahui sejauhmana penguasaan kompetensi terhadap lulusan LPK, dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi yang independen. Uji kompetensi dapat juga dilakukan bagi tenaga kerja yang berpengalaman dalam rangka mendapatkan pengakuan atas kompetensi yang telah dimiliki.

Mengacu pada komponen utama di atas, pelatihan kerja dikembangkan sebagai bagian integral dari Sislatkernas, yang mengatur tidak hanya pengembangan pelatihan kerja, tetapi juga mengatur pengembangan standarisasi kompetensi dan sertifikasi kompetensi kerja. Sislatkernas memadukan ke tiga komponen tersebut secara sinerjik dan komprehensif, dan dilaksanakan sesuai dengan tata aturan yang telah ditetapkan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Otonomi Daerah

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pada prinsipnya diharapkan dapat memberikan keleluasaan kepada daerah dalam pembangunan daerah melalui usaha-usaha yang mampu meningkatkan partisipasi aktif masyarakat. Hal yang sangat mendasar dalam otonomi daerah adalah memberikan kewenangan secara penuh kepada kabupaten dan kota untuk membuat sekaligus melaksanakan berbagai kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi dari masyarakat). Meskipun otonomi daerah akan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada pemerintah daerah, namun pelaksanaannya dilakukan secara proporsional dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Untuk itu, otonomi daerah di ikuti dengan pengaturan pembagian, dan pemanfaatan sumberdaya nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan daerah, sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan.

Dengan pembagian tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota akan bertanggung jawab atas urusan-urusan pemerintahan yang berdampak lokal. Pemerintah Daerah Provinsi akan bertanggung jawab atas urusan-urusan pemerintahan yang berdampak regional. Sedangkan Pemerintah Pusat bertanggung jawab secara nasional untuk menjamin agar otonomi daerah dapat berjalan secara optimal. Konsekuensinya Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawasi, memonitor, mengevaluasi dan memberdayakan daerah agar mampu menjalankan otonominya secara efektif, efisien, ekonomis dan akuntabel.

3. Keterkaitan Sislatkernas dengan Otonomi Daerah

Kebijakan otonomi daerah yang memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada Pemerintah Daerah merupakan langkah strategis terhadap dua hal sebagai berikut:

- a. Otonomi daerah merupakan jawaban atas permasalahan lokal daerah antara lain berupa kemiskinan, ketidakmerataan pembangunan, rendahnya kualitas hidup masyarakat, dan masalah pembangunan sumber daya manusia (SDM).
- b. Otonomi daerah merupakan langkah strategis bangsa Indonesia untuk menyongsong dan menghadapi era globalisasi ekonomi dengan memperkuat basis perokonomian daerah.

Dalam menyongsong dan menghadapi globalisasi khususnya pada tingkat regional ASEAN (*ASEAN Economic Community*), diperlukan kemandirian dan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya/potensi daerah. Upaya-upaya tersebut antara lain dapat dilakukan melalui pelatihan kerja yang harus dilaksanakan secara komprehensif dan terintegrasi mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.

Dengan demikian, penyiapan sumber daya manusia yang kompeten melalui pelatihan kerja, merupakan salah satu langkah strategis yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kewenangan pemerintah daerah.

Salah satu kewenangan pemerintah daerah yang diatur dalam dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 adalah urusan Ketenagakerjaan yang bersifat wajib. Artinya urusan ketenagakerjaan yang antara lain di dalamnya termasuk pelatihan kerja merupakan urusan yang wajib di sediakan oleh Pemerintah Daerah kepada masyarakat. Penyediaan urusan wajib merupakan tolok ukur pelayanan dasar yang harus di sediakan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat.

Dengan demikian penyediaan pelayanan dasar di bidang pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi masyarakat atau tenaga kerja sebagai salah satu upaya pemberdayaan masyarakat. Hal ini sangat sejalan dengan tujuan otonomi daerah yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah.

4. Penguatan Peraturan Daerah Bidang Pelatihan Kerja

Peraturan Daerah (Perda) merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Perda mempunyai kedudukan yang strategis, karena sebagai instrumen kebijakan dalam implementasi pelaksanaan otonomi daerah.

Sebagai instrument kebijakan, maka Perda dibuat selain untuk menampung kekhususan atau aspirasi dari suatu daerah, alat pembangunan dalam meningkatkan kesejahteraan, juga sebagai peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Dalam kaitan dengan hal tersebut, pelatihan kerja sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dan mencerdaskan masyarakat, juga sebagai media untuk mencapai kesejahteraan, sekaligus merupakan amanah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sislatkernas. Dengan demikian, maka pelatihan kerja sebagai bagian dari urusan wajib bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007, sangat relevan diatur dalam Peraturan Daerah.

Relevansi pengaturan pelatihan kerja oleh pemerintah daerah diperlukan karena sangat terkait dan bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat. Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali masyarakat dengan kemampuan/keterampilan agar dapat bekerja maupun berwirausaha untuk mencapai kesejahteraan sekaligus berpartisipasi dalam pembangunan di daerah.

Pembangunan daerah tidak hanya menjadi tugas pemerintah daerah, melainkan juga tugas dari masyarakat. Untuk melaksanakan pembangunan daerah secara tepat, efektif dan efisien, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia masyarakat itu sendiri. Di sini dibutuhkan adanya kebijakan-kebijakan dari pemerintah daerah yang mampu merespon persoalan masyarakat setempat. Dan kebijakan tersebut dituangkan dalam bentuk Perda pelatihan kerja.

Dengan pengaturan pelatihan kerja melalui Perda, maka pemerintahan daerah mempunyai peranan yang besar dalam mentransformasikan potensi lokal daerah dan ketersediaan sumber daya manusia dengan kehidupan sosial budaya masyarakat yang bersangkutan.

BAB III STANDAR KOMPETENSI KERJA DAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA

1. Kebijakan Standar Kompetensi Kerja dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

A. Standar Kompetensi Kerja

Salah satu prinsip dasar pelatihan kerja adalah berbasis pada kompetensi kerja. Untuk menyelenggarakan pelatihan yang berbasis pada kompetensi kerja di perlukan standar kompetensi kerja. Standar kompetensi kerja di gunakan sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi kerja serta dapat di gunakan sebagai acuan dalam rekrutmen, pengembangan karir tenaga kerja oleh dunia usaha atau dunia industri.

Terdapat 3 (tiga) jenis standar kompetensi, yaitu; Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), Standar Internasional dan Standar Khusus.

1) SKKNI

SKKNI adalah standar kompetensi yang disusun, ditetapkan dan diberlakukan secara nasional di Indonesia. SKKNI disusun oleh para pemangku kepentingan (stakeholders) di sektor/bidang profesi masing-masing, dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pengembangan SKKNI meliputi proses penyusunan, penetapan, penerapan dan kaji ulang standar kompetensi. Pengembangan dan mekanisme penyusunan SKKNI sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2) Standar Internasional

Standar Internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan di tetapkan oleh suatu organisasi multinasional dan di gunakan secara internasional. Standar Internasional ini dapat diterapkan di Indonesia melalui adopsi maupun adaptasi. Standar Internasional dapat di registrasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Cq. Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas utnuk di gunakan dalam pengembangan skema sertifikasi kompetensi kerja, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

3) Standar Khusus

Standar Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerjasama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan. Standar khusus penerapannya terbatas hanya di suatu organisasi/instansi/perusahaan tertentu. Standar Khusus dapat di registrasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Cq. Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas untuk di gunakan dalam pengembangan skema sertifikasi kompetensi kerja, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

B. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja, dalam rangka memberi pengakuan kompetensi kerja, sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. KKNI menjadi acuan dalam pemaketan atau pengemasan SKKNI ke dalam level atau jenjang kualifikasi.

KKNI terdiri atas 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, yaitu jenjang kualifikasi Sertifikat-1 sampai dengan jenjang kualifikasi Sertifikat-9. Setiap jenjang kualifikasi pada KKNI memiliki kesetaraan dengan capaian pembelajaran yang dihasilkan melalui pendidikan, pelatihan kerja atau pengalaman kerja. Pemaketan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi pada KKNI menggunakan deskripsi atau parameter yang telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012.

2. Peran Pemerintah Daerah

Standar kompetensi kerja dan KKNI merupakan pondasi dari pengembangan pelatihan berbasis kompetensi. Posisinya sangat strategis, yaitu sebagai acuan untuk pengembangan program pelatihan maupun untuk acuan pengembangan sertifikasi kompetensi kerja. Dalam implementasinya di perlukan sinergitas antara pemerintah baik di pusat maupun daerah dan pengguna tenaga kerja atau dunia usaha/industri.

Untuk itu, Pemerintah Daerah Provinsi dan atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, memiliki peran dan fungsi sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi dan mengusulkan kepada Pemerintah/Kementerian Teknis, bidang pekerjaan/profesi yang SKKNI nya perlu di susun.
- b. Melakukan pemetaan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan industri di wilayah kerjanya.
- c. Menginisiasi penyusunan SKKNI, khususnya bidang pekerjaan yang bersifat khas dan atau menjadi unggulan ekonomi daerah setempat. Inisiasi penyusunan SKKNI dilakukan dalam koordinasi dengan Pemerintah/Kementerian Teknis terkait.
- d. Memfasilitasi penerapan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan diterapkan oleh Pemerintah (Pusat) di wilayahnya masing-masing. Fasilitasi penerapan standar kompetensi dimaksud dapat dalam bentuk:
 - 1) Sosialisasi penerapan standar kompetensi kepada lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta, perusahaan dan masyarakat;

- 2) Bimbingan teknis penerapan standar kompetensi di lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta;
- 3) Monitoring dan evaluasi penerapan standar kompetensi kerja.

BAB IV PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA

1. Kebijakan Pelatihan Kerja

A. Prinsip Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pelatihan kerja memiliki prinsip dasar sebagai berikut:

- 1) Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- 2) Berbasis pada kompetensi kerja;
- 3) Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- 4) Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat dan;
- 5) Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

B. Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja merupakan institusi penyelenggara pelatihan kerja yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja dikategorikan berdasarkan lembaga pelatihan pemerintah, lembaga pelatihan swasta dan lembaga pelatihan perusahaan. Untuk melaksanakan pelatihan kerja, suatu lembaga pelatihan kerja dapat diregistrasi, diakreditasi atau di beri ijin. Tatacara akreditasi dan registrasi, serta perijinan lembaga pelatihan kerja sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk melaksanakan pelatihan kerja sebagaimana prinsip pelatihan kerja, maka pengelolaan lembaga pelatihan kerja menjadi sangat penting. Sebagai institusi yang memiliki fungsi peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka lembaga pelatihan dalam melaksanakan prinsip tersebut seharusnya memiliki fungsi independensi dan dikelola secara profesional.

Untuk melaksanakan fungsi independensi tersebut, lembaga pelatihan kerja seharusnya memiliki eselonisasi unit kerja minimal eselon III, sehingga perangkat organisasinya lebih fleksibel dan akomodatif. Hal ini dibutuhkan karena suatu lembaga pelatihan kerja harus selalu berinteraksi dengan kebutuhan pasar kerja dan tuntutan peningkatan kualitas SDM yang bersifat dinamis. Kondisi tersebut dari aspek kelembagaan memerlukan struktur organisasi yang terkait dengan mekanisme manajerial untuk menghasilkan kinerja pelayanan yang baik.

Sedangkan dari aspek profesionalisme, kelembagaan pelatihan kerja selain dikelola oleh instruktur pelatihan kerja dan tenaga pengelola pelatihan yang kompeten juga mengimplementasikan manajemen tata kelola lembaga pelatihan kerja, atau telah diakreditasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK).

Instruktur pelatihan kerja merupakan ujung tombak pelatihan. Proses pelatihan kerja tidak akan berhasil tanpa peran instruktur. Sedangkan tenaga pengelola pelatihan merupakan bagian dari keberhasilan pelatihan yang berperan dari aspek manajemen. Secara institusional kemajuan suatu lembaga pelatihan kerja sangat ditentukan oleh manajemen lembaga tersebut.

Untuk dapat mengelola lembaga pelatihan secara profesional, harus dilakukan:

- 1) Perencanaan pegawai
Membuat perencanaan kebutuhan instruktur dan tenaga pengelola pelatihan untuk memenuhi kebutuhan lembaga pelatihan kerja.
- 2) Rekrutmen Pegawai
Melaksanakan rekrutmen instruktur dan tenaga pengelola pelatihan yang memenuhi kualifikasi. Khusus bagi instruktur yang telah direkrut, maka harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta sedapat mungkin tidak dilakukan mutasi/pemindahan.
- 3) Pembinaan dan Pengembangan
Melaksanakan pembinaan dan pengembangan kepada instruktur dan tenaga pengelola pelatihan yang berorientasi pada pencapaian standar kompetensi, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk mencapai standar kompetensi, Instruktur harus diberikan pelatihan pada institusi yang kredibel, di beri akses untuk mengikuti pemagangan di industri, serta untuk menjamin kompetensi instruktur, maka dilakukan sertifikasi kompetensi.

C. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Penyelenggaraan pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah dan/atau swasta dilaksanakan secara relevan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/industri, atau disebut dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). PBK dilakukan dengan metode pendekatan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan di lembaga pelatihan kerja, yaitu seluruh proses pelatihan dilaksanakan di lembaga pelatihan kerja (*Off the Job Training*).
- 2) Pelatihan di tempat kerja, yaitu proses pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan baik di lembaga pelatihan kerja maupun di industri (*On the Job Training*). Program pelatihan yang dilaksanakan di industri merupakan bagian dari kurikulum pelatihan secara keseluruhan.
- 3) Pemagangan, merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Penyelenggaraan pemagangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam menyelenggarakan PBK, suatu lembaga pelatihan kerja harus memiliki hal-hal sebagai berikut:

- 1) Standar Kompetensi Kerja (SKKNI, Standar Internasional, Standar Khusus)
- 2) Program Pelatihan (di susun mengacu kepada SKKNI, Standar Internasional, standar khusus). Tatacara penyusunan program pelatihan di tetapkan dalam Keputusan Dirjen Binalattas.
- 3) Sarana dan prasarana pelatihan kerja
Persyaratan sarana dan prasana pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 4) Tenaga Kepeleatihan
Kualifikasi kompetensi tenaga kepeleatihan yang terdiri atas instruktur/fasilitator dan tenaga pengelola pelatihan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 5) Pendanaan Pelatihan
Pendanaan atau anggaran merupakan rencana yang di formulasikan dalam bentuk biaya untuk jangka waktu tertentu serta alokasi sumbernya. Anggaran memiliki peran penting di dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga pelatihan kerja. Tatacara pendanaan pelatihan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi

2. Mekanisme Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pengelolaan pelatihan kerja secara umum meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, untuk melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, suatu penyelenggara pelatihan minimal harus melakukan 4 (empat) tahapan sebagai berikut:

A. Melakukan Analisa Kebutuhan Pelatihan

Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) atau istilah lain yang memiliki pengertian yang sama adalah suatu proses identifikasi/analisa untuk mengetahui atau menilai kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja (kondisi aktual) dan kinerja yang diharapkan mengisi lowongan yang tersedia (kondisi optimal). Perbedaan atau kesenjangan (*gap*) antara kondisi aktual dan kondisi optimal itulah yang dimaksud dengan kebutuhan latihan.

TNA dapat mencakup ruang lingkup makro dan atau ruang lingkup Mikro yaitu:

1) Ruang Lingkup Makro

Merupakan proses melakukan identifikasi secara luas yang mencakup perkembangan industri dan permasalahannya serta perkiraan pertumbuhan pada masa yang akan datang. Hal ini berkaitan erat dengan perluasan kesempatan kerja yang dapat dijadikan salah satu dasar perencanaan tenaga kerja untuk jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang.

Misalnya analisis kebutuhan pelatihan pada level regional yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan di tingkat regional atau mempromosikan industri regional.

2) Ruang Lingkup Mikro

Merupakan proses melakukan identifikasi perbedaan kinerja tenaga kerja yang dibutuhkan industri dengan kinerja yang dimiliki oleh calon dan atau tenaga kerja. Identifikasi untuk ruang lingkup mikro dapat dilakukan dengan pendekatan:

a) Level Industri

untuk mendapatkan informasi kinerja dari setiap bagian/departemen yang dapat mempengaruhi kinerja, tujuan dan rencana bisnis organisasi secara keseluruhan, sehingga dapat di tentukan kebutuhan pelatihan yang menjadi skala prioritas.

b) Level Jabatan

Untuk mendapatkan informasi tugas dan rincian tugas dari suatu jabatan baik untuk waktu sekarang maupun kemungkinannya dimasa yang akan datang, kemudian mengidentifikasi hubungan atau korelasi antar tugas dan informasi dari jabatan yang relevan.

c) Level Individu

Analisis kebutuhan pelatihan pada level individu dilakukan untuk menganalisis tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja saat ini dibandingkan dengan tingkat yang dipersyaratkan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan apa yang harus ditambahkan terhadap seorang pekerja.

Dari ruang lingkup proses TNA diatas, tidak selamanya harus direspon dengan kebutuhan pelatihan, tetapi dapat juga hanya menghasilkan respon non pelatihan seperti; bimbingan dan konsultasi, atau re-desain jabatan

Proses pelaksanaan TNA dapat dilakukan baik secara komprehensif (mulai makro sampai dengan mikro) maupun secara langsung/ *single* (berdasarkan level), dengan menggunakan salah satu atau kombinasi dari 8 (delapan) metode TNA yaitu: observasi, survey, diskusi kelompok, konsultasi kunci, media cetak dan elektronik, tes dan demonstrasi, catatan/laporan, contoh kerja (*work sample*). Setiap metode tersebut memiliki instrumen penilaian yang dapat di kembangkan oleh setiap lembaga pelatihan.

Tatacara melaksanakan analisa kebutuhan pelatihan, sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

B. Menyusun Rencana Program Pelatihan

Rencana program pelatihan merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang di perlukan dalam rangka implementasi program pelatihan. Mengacu kepada hasil TNA, khususnya yang harus di respon dengan pelatihan, setiap penyelenggara pelatihan kerja harus menyusun rencana program pelatihan. Program pelatihan yang disusun berdasarkan hasil TNA, seharusnya menggunakan Standar Kompetensi Kerja (SKKNI, Standar Khusus, Standar Internasional) sebagai acuan, sehingga pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara efektif. Program pelatihan yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja dapat di desain dengan 4 (empat) pendekatan yaitu; kualifikasi, okupasi, kluster kompetensi bahkan unit kompetensi.

Rencana program pelatihan yang di susun meliputi/memuat informasi tentang: Penetapan tujuan dan sasaran pelatihan; Penetapan kriteria, dan persyaratan peserta pelatihan; Penetapan target group dan jumlah peserta pelatihan (individu atau kelompok); Penyusunan Kurikulum dan Silabus pelatihan (merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, materi dan bahan pelatihan serta metode yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pelatihan untuk mencapai tujuan); Penyiapan materi pelatihan (yang relevan dengan tujuan pelatihan), biasanya merupakan modul pelatihan (terdiri atas 3 buku: buku informasi, buku, kerja dan buku penilaian); Penetapan metode pelatihan; Penetapan instruktur/fasilitator pelatihan (sesuai kompetensi dan kualifikasi); Penyusunan jadwal pelatihan (waktu pelatihan di sesuaikan dengan tujuan, materi pelatihan dan capaian kompetensi setiap peserta); Penetapan rencana evaluasi program pelatihan; Penyiapan bahan, fasilitas dan peralatan pelatihan; Penyiapan sumber pendanaan pelatihan

C. Melaksanakan Pelatihan

Sesuai dengan rencana program pelatihan yang telah di susun, tahapan selanjutnya yang dilakukan adalah:

1) Melakukan rekrutmen peserta

bertujuan untuk menseksi calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat. Proses seleksi meliputi: pendaftaran, seleksi calon peserta dan pengumuman hasil seleksi calon peserta. Seleksi dapat dilakukan dengan tes tertulis, demonstrasi, wawancara, verifikasi dokumen.

2) Melaksanakan pelatihan

- Sebelum melaksanakan pelatihan, sebaiknya instruktur/fasilitator membuat kondisi peserta agar siap mengikuti pelatihan, antara lain dengan membuat peserta nyaman, disampaikan posisi dan peran tugas masing-masing, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta (*initial test*).
- Menyampaikan sesi pelatihan, yaitu memfasilitasi peserta pelatihan untuk memahami setiap materi pelatihan. Untuk itu setiap instruktur/fasilitator dalam menyampaikan sesi pelatihan seharusnya antara lain melakukan pengenalan, menyampaikan ringkasan pelatihan (memadatkan pelatihan dalam beberapa poin penting), dan melakukan demonstrasi.

3) Penilaian peserta

Untuk mengetahui kemampuan dari setiap peserta pelatihan, instruktur/fasilitator harus melakukan penilaian/uji berdasarkan capaian standar kompetensi (kinerja yang di persyaratkan).

Penilaian dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dasar penilaian yaitu: *valid*, *reliable*, *flexible* dan *fair*. Penilaian peserta dapat dilakukan secara formatif, summatif atau holistik dengan pendekatan; penilaian sendiri, portofolio, atau obeservasi langsung.

Peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan, dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan. Sedangkan peserta pelatihan yang dinyatakan tidak memenuhi seluruh/sebagian capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan, diharuskan mengikuti proses pelatihan terhadap unjuk kerja yang dinyatakan belum lulus.

D. Melakukan Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan upaya/proses untuk mengetahui dan menilai efektifitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi yang dilakukan meliputi:

- Evaluasi materi pelatihan; terkait dengan sistematika, tingkat kesulitan, kualitas dan kuantitas
- Evaluasi instruktur dan tenaga pelatihan; terkait dengan kompetensi teknis dan metodologis, kuantitas serta pelayanan selama pelaksanaan program pelatihan berlangsung.
- Evaluasi fasilitas dan sarana pelatihan; terkait dengan kualitas, kuantitas serta spesifikasi.
- Evaluasi Sistem dan Metode; terkait dengan efektivitas implementasi sistem dan metode mulai dari rekrutmen sampai dengan evaluasi peserta pelatihan.
- Evaluasi keluaran pelatihan ; terkait dengan capaian kompetensi peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan serta kesesuaian dengan kesempatan/pasar kerja dalam rangka penyerapan tenaga kerja.

3. Pemagangan Dalam Negeri

Pemagangan sebagai bagian dari pelatihan kerja, diselenggarakan secara terpadu oleh perusahaan/industri yang memenuhi persyaratan. Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, dapat melakukan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja. Dalam melaksanakan pemagangan, perusahaan/industri dan/atau bersama-sama lembaga pelatihan kerja harus menyusun program pemagangan dan disahkan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Pelaksanaan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta pemagangan dengan perusahaan.

4. Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja

Salah satu upaya untuk menjamin kredibilitas lembaga pelatihan kerja adalah melalui akreditasi. Akreditasi lembaga pelatihan kerja sangat diperlukan sebagai upaya menjamin kualitas layanan dan lulusan lembaga pelatihan kerja. Pelaksanaan akreditasi dilakukan oleh lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja.

5. Peran Pemerintah Daerah

Salah satu prinsip dasar pelatihan kerja adalah tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat. Dalam konteks otonomi daerah, dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 38 tahun 2007, maka pemerintah daerah bertanggungjawab terhadap pelaksanaan dan pembinaan pelatihan kerja di wilayahnya masing-masing.

Dalam melaksanakan prinsip dasar dan amanah tersebut, maka pemerintah daerah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan pelatihan kerja tingkat daerah provinsi atau kabupaten/kota yang bersifat periodik
- b. Menfasilitasi pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (baik di LPK pemerintah, swasta maupun perusahaan), yang meliputi:
 - 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 2) Penyusunan program pelatihan
 - 3) Peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan
 - 4) Pengembangan fasilitas dan saran pelatihan
 - 5) Penyediaan anggaran pelatihan

- c. Rekrutmen instruktur/fasilitator di LPK pemerintah
- d. Melakukan sosialisasi dan promosi pelatihan berbasis kompetensi
- e. Mengembangkan jejaring antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan/industri
- f. Mendorong perusahaan/industri untuk menerima/melaksanakan pemagangan
- g. Mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas lembaga pelatihan kerja termasuk luaran pelatihan.
- h. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi baik secara internal di wilayahnya masing-masing maupun secara eksternal dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Cq. Ditjen Binalattas
- i. Melakukan monitoring dan pengendalian pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi antara lain melalui penyediaan dan *up-dating* data (LPK, instruktur, peserta pelatihan)

BAB V PENYELENGGARAAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

1. Kebijakan Sertifikasi Kompetensi

A. Prinsip Dasar dan Tujuan sertifikasi

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi, yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi, sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus. Uji kompetensi merupakan proses pengumpulan bukti-bukti dan membuat penilaian apakah suatu kompetensi telah dicapai. Pengujian juga dimaksudkan untuk mengkonfirmasi apakah seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan atau standar kemampuan yang telah ditetapkan.

Tujuan sertifikasi kompetensi kerja adalah untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kompetensi serta penjaminan dan pemeliharaan mutu kompetensi yang dimiliki oleh peserta lulusan pelatihan atau tenaga kerja yang berpengalaman.

B. Lembaga Sertifikasi

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), tugas BNSP adalah melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi, BNSP dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memenuhi persyaratan. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja melalui uji kompetensi.

Dalam melaksanakan uji kompetensi, setiap LSP menetapkan Tempat Uji Kompetensi (TUK) melalui proses akreditasi. TUK sedapat mungkin memiliki kesetaraan/kesamaan dengan industri/ tempat kerja. Oleh karena itu suatu TUK dapat berbentuk lembaga pendidikan, lembaga pelatihan atau industri.

Tatacara lisensi LSP dan akreditasi TUK sebagaimana diatur dalam Pedoman-Pedoman BNSP.

C. Komponen Uji Kompetensi

Dalam melaksanakan uji kompetensi, baik yang berasal dari luaran lembaga pelatihan kerja, lembaga pendidikan, industri atau tenaga kerja yang berpengalaman, suatu LSP harus memiliki komponen sebagai berikut: Standar Kompetensi Kerja; Assesor kompetensi; Materi Uji Kompetensi; Tempat Uji Kompetensi; Peserta Uji Kompetensi; dan Biaya uji kompetensi.

D. Prinsip Uji Kompetensi

Prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam melaksanakan uji kompetensi adalah : Valid, Reliabel, Fleksibel, Adil, Efektif dan Efisien, Berpusat kepada Peserta Uji Kompetensi, Memenuhi persyaratan keselamatan kerja.

Tatacara uji kompetensi sebagaimana diatur dalam Pedoman BNSP.

2. Peran Pemerintah Daerah

Sesuai dengan tujuan otonomi daerah, pada dasarnya tugas untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di daerah, adalah tugas Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, dalam pengembangan infrastruktur dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di daerah, dukungan kebijakan, program dan anggaran dari Pemerintah Daerah sangat menentukan.

Dalam rangka memberikan kemudahan terhadap akses sertifikasi, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, memiliki tugas dan tanggung jawab serta peran yang sangat penting dalam pengembangan sertifikasi kompetensi di wilayahnya. Untuk itu, Pemerintah Daerah bertugas melakukan :

- a. Memfasilitasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi
- b. Memfasilitasi penyiapan Assesor Kompetensi dan LSP-Cabang, serta pembentukan dan pemberdayaan TUK.
- c. Sosialisasi sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi;
- d. Koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi di daerah.

BAB VI SISTEM INFORMASI

Seiring dengan keterbukaan informasi publik serta untuk meningkatkan akses dan pelayanan di lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta dan perusahaan, maka pemerintah baik pusat maupun daerah berkewajiban untuk menyampaikan informasi pelatihan kerja.

Seluruh informasi pelatihan kerja yang akan di sampaikan di himpun dari berbagai pihak dan dilakukan melalui mekanisme pengumpulan, pengolahan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi. Setiap tahapan dalam mekanisme tersebut harus menjamin bahwa data dan informasi yang akan di sampaikan dapat di pertanggungjawabkan.

Data dan informasi pelatihan kerja yang akan di sampaikan atau di publikasi, sekurang-kurangnya memuat:

1. SKKNI dan KKNI, terdiri atas;
 - a. Nama SKKNI dan jenjang KKNI
 - b. Nama standar khusus atau internasional
 - c. Kementerian teknis Pembina/penanggungjawab

2. Program Pelatihan Kerja, terdiri atas;
 - a. Daftar kejuruan
 - b. Nama program dan jenjang/kualifikasi pelatihan
 - c. Perkiraan durasi/waktu pelatihan setiap program
 - d. Persyaratan/target peserta pelatihan
 - e. Jumlah peserta pelatihan (berdasarkan nama dan alamat peserta) yang diserap oleh pasar kerja

3. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja, terdiri atas;
 - a. Nama dan status lembaga pelatihan kerja
 - b. Jenis kejuruan/pelatihan
 - c. Jumlah kapasitas maksimal pelatihan per-tahun

4. Penyelenggara pemagangan dalam negeri;
 - a. Nama perusahaan penerima peserta pemagangan dalam negeri
 - b. Jenis kejuruan/pemagangan
 - c. Jumlah peserta pemagangan (berdasarkan nama dan alamat peserta) yang di serap oleh perusahaan tempat magang/pasar kerja

5. Tenaga Kepelatihan, terdiri atas;
 - a. Instruktur
 - Jumlah instruktur per kejuruan di setiap lembaga pelatihan kerja
 - Jumlah instruktur berdasarkan jenis kelamin per kejuruan di setiap lembaga pelatihan kerja
 - Kualifikasi/kompetensi instruktur per kejuruan di setiap lembaga pelatihan kerja
 - b. Tenaga pengelola pelatihan
 - Jumlah tenaga/staf pengelola pelatihan di setiap lembaga pelatihan kerja

6. Sertifikasi, terdiri atas;
 - a. Jumlah LSP atau LSP Cabang
 - b. Jumlah TUK
 - c. Jumlah asesor kompetensi di setiap bidang pekerjaan/profesi
 - d. Jumlah tenaga kerja yang sudah di sertifikasi di setiap bidang pekerjaan/profesi

Mengingat data dan informasi tersebut bersifat dinamis, maka harus dilakukan *up-dating* secara periodik untuk menjamin validitasnya.

Bagi pemerintah daerah, data dan informasi tersebut seharusnya di koordinasikan dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq. Ditjen Binalattas.

BAB VII PEMBINAAN SISLATKERNAS

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, sekaligus menempatkan sebagai pembina di bidang pelatihan kerja di wilayah masing-masing.

Sesuai dengan amanah Peraturan Pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang Sislatkernas, yang bertumpu pada 3 (tiga) pilar utama yaitu Standar

Kompetensi Kerja, Lembaga Pelatihan Kerja dan Serifikasi kompetensi, maka pembinaan Sislatkernas diarahkan kepada ke-3 pilar tersebut. Pembinaan dilakukan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Bentuk pembinaan yang dilakukan sebagai berikut:

1. Pemerintah/Kementerian Teknis/Lembaga

A. Pengembangan SKKNI dan KKN

- Standar kompetensi merupakan komponen yang strategis dalam Sislatkernas, karena menjadi acuan dalam pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan sertifikasi kompetensi. Oleh karena itu pengembangan SKKNI harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip dan mekanisme penyusunan SKKNI.
- Mendorong partisipasi aktif asosiasi profesi/perusahaan dalam pengembangan dan penggunaan SKKNI
- Memfasilitasi penerapan SKKNI dalam lingkup pembinaan Kementerian teknis

B. Penguatan lembaga pelatihan

- Memfasilitasi peningkatan kualitas lembaga pelatihan
- Peningkatan kredibilitas lembaga pelatihan
- Peningkatan relevansi lembaga pelatihan
- Peningkatan kualitas layanan lembaga pelatihan

C. Penguatan jejaring lembaga pelatihan

- Optimalisasi Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja
- Penguatan forum komunikasi jejaring pemagangan dalam negeri
- Peningkatan koordinasi jejaring pelatihan kerja

D. Penguatan lembaga sertifikasi

- Peningkatan kualitas asesor kompetensi
- Peningkatan kualitas layanan sertifikasi kompetensi
- Peningkatan pengakuan sertifikasi kompetensi

2. Pemerintah Daerah

Pada dasarnya pembinaan Sislatkernas di daerah oleh Pemerintah Daerah bertujuan agar Sislatkernas dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan berkualitas. Dengan demikian, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK pemerintah, swasta maupun perusahaan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, *employable* dan produktif.

Untuk itu, Pemerintah Daerah dalam melakukan pembinaan difokuskan pada:

A. Penguatan Lembaga Pelatihan

- Peningkatan kualitas instruktur lembaga pelatihan
- Peningkatan kualitas sarana pelatihan
- Peningkatan relevansi LPK
- Peningkatan jejaring pelatihan dengan dunia usaha/industri
- Peningkatan akses layanan pelatihan
- Fasilitasi dan Pemberdayaan forum komunikasi jejaring pemagangan daerah

B. Penguatan Lembaga Akreditasi LPK

- Fasilitasi akreditasi LPK
- Fasilitasi peningkatan kualitas asesor LA-LPK

C. Penguatan TUK

- Fasilitasi sertifikasi kompetensi
- Fasilitasi peningkatan kualitas asesor LSP cabang

D. Fasilitasi Pendanaan

Fasilitasi pendanaan bertujuan untuk menyediakan anggaran pelaksanaan terhadap pilar/komponen utama Sislakernas secara berkesinambungan, transparan, efektif dan efisien. Anggaran pelaksanaan Sislakernas di daerah dapat berasal dari APBN, APBD maupun sumber-sumber yang sah.

Pelatihan kerja selain menjadi amanah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga menjadi bagian dari Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Pada pasal 26 disebutkan bahwa Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Berdasarkan pasal 26 Undang-Undang Sistem Pendidikan nasional tersebut, sangat jelas dan tegas diamanatkan bahwa Pelatihan Kerja adalah salah satu Jalur Pendidikan Nonformal, yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan .

Terkait dengan hal tersebut, sesuai dengan Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 4 disebutkan “Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN serta dari APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional“. Demikian pula Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 49 ayat 1 “Dana Pendidikan selain gaji pendidikan dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari APBD“. Alokasi anggaran pendidikan juga dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tanggal 20 Pebruari 2008 bahwa “Dana Pendidikan selain biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari APBD.”

Dengan demikian Pemerintah daerah berkewajiban untuk mengalokasikan anggaran sebesar 20 % dari APBD masing-masing daerah untuk penyelenggaraan pendidikan termasuk pelatihan kerja.

BAB VIII
PENUTUP

Dengan diterbitkannya pedoman ini, diharapkan para *stakeholders* Sislatkernas baik di pusat maupun daerah dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, efektif dan efisien khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Desember 2013

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si