

**ANALISA EFEKTIVITAS KEBIJAKAN
SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL
MELALUI PENDEKATAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*
(AHP)**

T E S I S

**SITI KUSTIATI
0706191480**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KEPENDUDUKAN DAN
KETENAGAKERJAAN
DEPOK
JULI, 2009**

**ANALISA EFEKTIVITAS KEBIJAKAN
SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL
MELALUI PENDEKATAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*
(AHP)**

T E S I S

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Sains
Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan**

**SITI KUSTIATI
0706191480**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KEPENDUDUKAN DAN
KETENAGAKERJAAN
DEPOK
JULI, 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Siti Kustiati

NPM : 0706191480

Tanda Tangan : 

Tanggal : 13 Juli 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Siti Kustiati
NPM : 0706191480
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Skripsi : Analisa Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Dr. Djainal Abidin Simanjuntak, SE, Msi (.....)

Pembimbing/ : Suahasil Nazara, Phd
Penguji (.....)

Penguji : Drs. Chotib , Msi (.....)



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 13 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Penyusunan tesis yang berjudul “Analisa Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional”, ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Pasca Sarjana, Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia.

Untuk menyelesaikan tesis ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materiil. Oleh karena itu maka pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama mengikuti proses belajar maupun sampai dengan penyusunan tesis ini. Terima kasih yang tidak terhingga kami sampaikan kepada bapak dan mama yang telah mendukung penulis untuk menyelesaikan studi melalui doa yang tidak putus-putusnya selalu dipanjatkan untuk keberhasilan penulis.

Secara khusus, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Suahasil Nazara, Phd selaku dosen pembimbing utama, dengan sabar dan penuh dedikasi yang tinggi membimbing dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini dan berkat bimbingan beliau tesis ini terjaga secara substansi dan berhasil diselesaikan dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Moertiningsih Adioetomo, selaku Ketua Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.
3. Keluarga besar Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, terutama para Dosen yang tidak dapat penulis disebutkan satu per satu, terima kasih telah memberikan pengalaman pembelajaran dan pengetahuan selama proses pendidikan program S-2 ini serta Mbak Nia dan Mas Hendro yang telah membantu penulis dalam pelayanan administrasi perkuliahan.
4. Khusus untuk Bapak Drs. M. Moedjiman yang bersedia menjadi mentor di bidang ketenagakerjaan dan telah memberikan bimbingan, dukungan secara moril dan materiil kepada penulis.

5. Kepada seluruh pejabat di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas yang telah memberikan beasiswa, kepercayaan dan kesempatan kepada penulis untuk senantiasa mengasah diri dan menggali ilmu pengetahuan di jenjang pendidikan S-2 yaitu: Bapak Ir. Besar Setyoko, MM (Sekjen Depnakertrans), Bapak Masri Hasyar, SH (Dirjen Binalattas); Ibu Dra. Tati Hendarti, MA (Sesditjen PHI), Bapak Drs. Mulyanto, MM (Sesditjen Binalattas), Ir. Abdul Wahab Bangkona, M.Sc (Direktur Bina Intala); Mbak Endang Sri Hastuti, Mbak Lusmarina, Pak Hendra Iswara, Mbak Retno Dwidarsih, Mas Fachrurozi.
6. Kepada seluruh rekan-rekan lainnya di lingkungan Ditjen Binalattas yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
7. Khusus untuk anggota BNSP yaitu : Bapak Ir. Surono, M.Phil, Ibu Tetty Desiarty yang telah banyak membantu penulis untuk memahami sistem sertifikasi kompetensi nasional serta memberikan dukungan moril kepada penulis, serta anggota BNSP lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
8. Untuk kakak dan adik tercinta yang selalu memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan tesis ini
9. Untuk teman-teman satu angkatan yang selalu berjuang bersama dalam suka maupun duka khususnya untuk mbak dewi, mbak rini, mbak rina thanks untuk pinjaman catatannya, khusus buat yudi, emil, koko, alman thanks untuk semua bantuannya serta untuk teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga kita semua dapat meraih kesuksesan dan ilmu yang kita peroleh dapat bermanfaat di lingkungan kerja Ditjen Binalattas.

Penulis menyadari tesis ini masih banyak kekurangannya namun besar harapan penulis agar tesis ini dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia dan masyarakat umum serta pihak lain yang membutuhkan.

Jakarta, 13 Juli 2009

Penulis,

Siti Kustiati

Universitas Indonesia iv

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Kustiati
NPM : 0706191480
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul *Analisa Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional Melalui Pendekatan Analytic Hierarchy Process (AHP)*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 13 Juli 2009
Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the number '60' and the word 'METE' at the bottom. The signature is written in a cursive style.

(Siti Kustiati)

ABSTRAK

Nama : Siti Kustiati
NPM : 0706191480
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : Analisa Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional

Tesis ini membahas efektivitas sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dikembangkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi, dengan tujuan untuk mengetahui prioritas kebijakan yang efektif dalam menerapkan sistem sertifikasi kompetensi nasional

Penelitian ini menggunakan metodologi *Analytic Hierarchy Process* yang dilakukan dengan cara membuat hirarki dengan cara melakukan wawancara dan observasi terhadap para ekspert yaitu orang yang mengetahui tentang permasalahan sistem sertifikasi kompetensi nasional dan mereka yang merasakan dampak dari sistem sertifikasi kompetensi nasional. Dari penyusunan hirarki maka diperoleh empat sasaran yang akan dicapai dalam rangka mencapai tujuan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional. Empat sasaran tersebut adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi, tersusunnya skema sertifikasi kompetensi, meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dan yang terakhir adalah terwujudnya Mutual Recognition Arrangement (MRA) dengan Negara lain.

Penelitian dilakukan terhadap 19 responden yang mewakili kelompok Badan Nasional Sertifikasi Profesi, kelompok responden Lembaga Sertifikasi Profesi, kelompok Pemerintah dalam hal ini Depnakertrans, kelompok Lembaga Pelatihan dan kelompok Dunia Industri. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dari masing-masing kelompok terhadap sasaran dan kebijakan yang harus diprioritaskan berbeda-beda tergantung dari kepentingan dan tugas pokok serta fungsi dari masing-masing kelompok responden. Sedangkan untuk persepsi global dapat dikatakan bahwa untuk mengefektifkan sistem sertifikasi kompetensi nasional maka sasaran yang harus diprioritaskan adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan kendala yang harus segera diatasi adalah rendahnya kemampuan industri dan sektor dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dan kebijakan yang harus diambil adalah melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa dengan pemilihan sasaran tersebut maka sangat mendukung tugas pokok dari BNSP karena tanpa adanya standar kompetensi maka BNSP dan LSP tidak dapat melaksanakan sertifikasi kompetensi.

Kata Kunci : sistem sertifikasi kompetensi nasional

ABSTRACT

Name : **Siti Kustiati**
Registration No. : **0706191480**
Program : **Master**
Title : **Analysis on the effectiveness of national competency certification system Using Analytic Hierarchy Process Approach**

The objective is to analyze the effectiveness of national competency certification system policy and to give recommendation to the Indonesian Professional Certification Authority (BNSP) to produce effective policy for the system.

The methodology of this thesis is based on Analytic Hierarchy Process using interview and observation to expert personnel as instrument in gathering 4 types of evidences: increased number of verified competency standards, availability of certification scheme, increased number of licensed professional certification bodies (LSP), and a number of mutual recognition arrangements with other countries.

The research involved 19 respondent consisting of representatives from BNSP, from LSP, Ministry of Manpower and Transmigration, training providers and industry. Result of the research showed different perspectives from these representatives based on their respective functions, but on the whole the results showed prioritized areas should be number of verified competency standards and challenges that has to be resolved is lack of capability of the industry and sector in developing and identifying competency standards, therefore policy to be taken is socialization and standards promotion to the industry and sectors.

This figures emphasize that competency standards is very vital and important for BNSP and LSP to implement certification.

Keywords : national competency certification system

DAFTAR ISI

HALAMAN

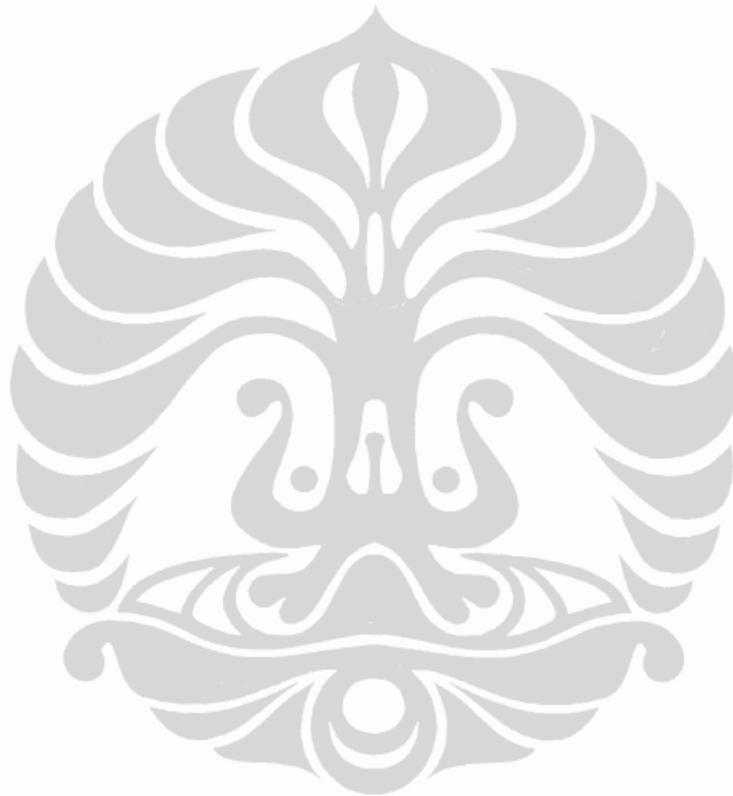
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Batasan Penelitian.....	11
1.5.1 Ruang Lingkup.....	11
1.5.2 Jenis dan Sumber Data.....	12
1.6. Metodologi Penelitian.....	
1.7. Sistematika Penulisan.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Teori Kompetensi Kerja.....	14
2.2. Teori AHP.....	15
BAB 3 KERANGKA PIKIR SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL	21
BAB 4 HIRARKI EFEKTIVITAS SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL	33
4.1. Gambaran Umum Badan Nasional Sertifikasi Profesi.....	33
4.2. Penyusunan Hirarki	34
4.3. Identifikasi dan Definisi Level Dalam Hirarki	36

4.4. Pembuatan Kuesioner.....	37
BAB 5 ANALISA DAN PEMBAHASAN	39
5.1. Persepsi Kelompok Responden BNSP	43
5.2. Persepsi Kelompok LSP	49
5.3. Persepsi Kelompok Lembaga Pelatihan	61
5.4. Persepsi Industri	67
5.5. Persepsi LSP dan Dunia Industri.....	73
5.6. Persepsi Kelompok Umum Seluruh Responden.....	74
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
DAFTAR LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Daftar Lembaga Sertifikasi Profesi Yang Telah Dilisensi oleh BNSP...	5
Tabel 2.1	Skala Perferensi	19
Tabel 5.1	Bobot Prioritas Lokal dan Global Per Responden.....	40



DAFTAR DIAGRAM/BAGAN

	<i>Halaman</i>
Diagram 3.1 Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional	22
Diagram 3.2 Aliran Proses Verifikasi Standar Kompetensi.....	26
Diagram 3.3 Prosedur Pemberian Lisensi	29
Bagan 4.1 Hirarkhi Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional.....	35



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memiliki sumber daya manusia yang sangat besar dan termasuk dalam urutan ke 4 negara yang berpenduduk terbesar di dunia. Dengan jumlah penduduk yang cukup besar maka Indonesia mempunyai potensi yang sangat besar terutama dalam merebut peluang kerja di pasar kerja global. Potensi tersebut harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar tenaga kerja Indonesia dapat memiliki posisi tawar yang cukup menguntungkan di pasar kerja global.

Untuk memiliki posisi tawar tersebut maka tenaga kerja Indonesia harus mempunyai kualitas yang lebih tinggi atau paling tidak harus dapat disejajarkan dengan tenaga kerja yang berasal dari negara-negara lain di kawasan Asia. Namun pada kenyataannya kualitas tenaga kerja Indonesia belum sebanding dengan kualitas tenaga kerja yang berasal dari negara-negara di kawasan Asia Tenggara, hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di sektor formal masih lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan negara lain. Tenaga kerja Indonesia yang saat ini bekerja di luar negeri hanya mengisi jabatan informal seperti pembantu rumah tangga, supir, pekerja kasar di perkebunan. Hal ini disebabkan oleh karena tenaga kerja Indonesia tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pengguna terutama di sektor formal mengingat tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia sebagian besar masih rendah.

Rendahnya tingkat pendidikan dapat dilihat dari penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja sesuai dengan Berita Resmi Statistik Nomor 31/05 Th. XII, 15 Mei 2009 bahwa angkatan kerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah sebesar 55,43 persen, yang berpendidikan menengah yaitu SMP sebesar 19,85 % sedangkan untuk mereka yang berpendidikan atas sebesar 15,13 %, Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 7,19 % , Diploma I/II dan III sebesar 2,68 % sedangkan mereka yang berpendidikan Universitas sebesar 4,22 %.

Ditinjau dari tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan yang ditamatkan berdasarkan Berita Statistik No. 31/05/Th. XII, 15 Mei 2009 dapat dikatakan bahwa sebesar 4,51 persen berpendidikan SD ke bawah, sedangkan mereka yang berpendidikan SLTP sebesar 9,38 persen, mereka yang berpendidikan SLTA sebesar 12,36 persen, berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 15,69 persen, berpendidikan Diploma I/II/III sebesar 15,38 % dan mereka yang berpendidikan tinggi adalah sebesar 12,94 persen.

Dengan tingkat pendidikan yang rendah tersebut maka akan sangat sulit bagi tenaga kerja Indonesia untuk bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari negara lain, terutama dalam menghadapi era perdagangan global dimana setiap tenaga kerja bebas untuk mendapatkan peluang kerja tanpa adanya batasan negara. Dengan tidak adanya batasan negara maka era perdagangan global akan membawa dampak pada perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara lain, apabila hal ini tidak diantisipasi dengan baik maka akan tenaga kerja Indonesia hanya akan menjadi penonton saja karena tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang mencari peluang kerja di Indonesia.

Agar tenaga kerja Indonesia dapat bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari negara lain maka mau tidak mau tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas tersebut harus dapat dibuktikan baik secara legal maupun secara kemampuan. Artinya secara legal bahwa orang tersebut mampu untuk menunjukkan keterampilan yang dimiliki dan dibuktikan dengan dokumen yang diakui oleh dunia usaha. Pembuktian dari peningkatan kualitas tersebut dapat dilakukan melalui pemberian sertifikat kompetensi.

Pemberian sertifikat sudah dilakukan sejak lama namun sebagian besar pengguna tidak mengakui karena banyaknya Instansi yang melakukan sertifikasi terhadap tenaga kerja dan regulasi yang mengatur hal tersebut lebih dari satu karena setiap sektor mempunyai kewenangan untuk mengatur pelaksanaan sertifikasi. Dengan kondisi tersebut maka pengguna tenaga kerja dihadapkan pada berbagai macam sertifikat yang beredar dan tidak semua sertifikat mencerminkan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut dan kajian yang dilakukan oleh ILO Jakarta pada tahun 1999, dalam rangka untuk memperbaiki keadaan serta untuk

mencegah serbuan tenaga kerja asing maka pada tahun 2000 telah dilakukan penandatanganan Surat Kesepakatan Bersama antara Menteri Tenaga Kerja, Menteri Perindustrian dan Perdagangan, Menteri Pendidikan Nasional dan Ketua Umum Kadin untuk membentuk suatu badan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sertifikasi profesi. Atas dasar Surat Kesepakatan Bersama tersebut serta sebagaimana amanat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 18 ayat 4 tercantum bahwa untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

Selain itu juga melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 61 ayat 3 disebutkan bahwa sertifikasi kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Berdasarkan amanat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sebagaimana yang tercantum dalam PP No. 23 Tahun 2004 pada pasal 2 ayat 2 disebutkan bahwa BNSP merupakan lembaga yang independen dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggungjawab kepada Presiden. Tugas pokok dari BNSP adalah melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Dalam rangka melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja serta sesuai dengan PP No. 23 tahun 2004 tentang BNSP pada pasal 4 disebutkan bahwa guna terlaksananya sertifikasi kompetensi kerja, sebagaimana dimaksud pada pasal 3 BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi.

Dalam rangka melaksanakan sertifikasi kompetensi maka Badan Nasional Sertifikasi Profesi telah mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi nasional dengan elemen yang mencakup verifikasi standar kompetensi, pengembangan

Universitas Indonesia

skema sertifikasi, lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi yang meliputi lisensi profisiensi, lisensi skema I dan lisensi skema II, terwujudnya *mutual recognition arrangement* (MRA) yang akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten.

Sejak BNSP dibentuk pada tahun 2005 sampai dengan saat ini sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dikembangkan oleh BNSP belum efektif mengingat belum semua target yang ditetapkan oleh BNSP tercapai. Menurut Surono (2009) sistem sertifikasi kompetensi nasional belum mencapai target yang ditetapkan karena ada beberapa kendala yang dihadapi oleh BNSP antara lain :

1. Belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang, hal ini tercermin dari persyaratan pada saat rekrutmen dan seleksi yang belum mengacu kepada persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan dalam sektor maupun bidang;
2. Belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi, sehingga standar kompetensi yang digunakan oleh perusahaan belum dapat diverifikasi menjadi standar nasional yang dapat digunakan pada satu sektor tertentu, seharusnya dengan sistem verifikasi standar kompetensi maka perusahaan dapat menggunakan sebagai acuan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pada jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan dari dunia industri. Dari jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang telah ditetapkan oleh Menakertrans sebanyak 117 SKKNI, sampai dengan tahun 2009 baru 65 standar kompetensi yang diverifikasi.
3. Rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi sehingga untuk rekrutmen dan promosi sampai dengan saat ini belum menggunakan persyaratan kompetensi yang dibutuhkan;
4. Belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), sebagai turunan dari Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dimana pada pasal 5 ayat 1 disebutkan bahwa dalam rangka pengembangan kualitas tenaga kerja ditetapkan KKNI yang disusun berdasarkan jenjang kualifikasi kompetensi dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi. Pada ayat 2 disebutkan bahwa jejang KKNI dimulai dari kualifikasi sertifikat 1 sampai dengan sertifikat 9 dan KKNI ini ditetapkan dengan Peraturan Presiden. Sampai dengan saat ini Departemen

Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih menyusun draft dari Peraturan Presiden tersebut sehingga untuk proses sertifikasi kompetensi masih harus menunggu penetapan KKNI yang juga mengatur kewenangan Institusi/sector yang menetapkan kualifikasi Sertifikat 1 sampai dengan 9.

5. Terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi yaitu kualifikasi yang sesuai dengan jabatan misalnya untuk jabatan auditor maka perlu disusun kerangka kualifikasi okupasinya bahwa apabila seseorang menduduki jabatan tersebut kompetensi apa saja yang dibutuhkan dan jumlah unit kompetensinya.
6. Belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang mempunyai tugas untuk menetapkan persyaratan dan pengembangan skema sertifikasi berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh otoritas kompeten sertifikasi dan dengan menggunakan standar kompetensi yang terdiri dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan standar khusus yang sudah diverifikasi.
7. Belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi, sehingga stakeholder tidak mempunyai komitmen untuk mendukung pembentukan LSP yang berakibat terhadap menurunnya jumlah LSP yang mengajukan lisensi kepada BNSP.
8. Rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP karena sampai dengan saat ini jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang mendapatkan lisensi dari BNSP sejak tahun 2005 sampai dengan 2009 sebanyak 36 LSP sedangkan berdasarkan target dari sisi penganggaran jumlah LSP yang dilisensi ditargetkan berjumlah 90 LSP. Adapun rincian dari LSP yang mendapatkan lisensi dari BNSP adalah sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar LSP Yang Telah Dilisensi Oleh BNSP

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
1.	Teknisi Otomotif Indonesia	Kep-16/BNSP/III/2006 Tgl. 17 Maret 2006	Sektor Otomotif - Sub Sektor Kendaraan Ringan (130 unit) - Sub sektor Sepeda Motor (58 unit)

Universitas Indonesia

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
2.	Telematika	Kep-16A/BNSP/III/2006	Sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi - Sub sektor operator komputer (27 unit) - Sub Sektor Programmer komputer (91 unit) - Sub sektor jaringan komputer dan sistem administrasi (75 unit) - Sub sektor computer tech support (80 unit)
3.	Tenaga Laboratorium Penguji Indonesia	Kep-44/BNSP/V/2009	Sektor Laboratori (58 unit)
4.	Logam dan Mesin	Kep-46/BNSP/V/2009	Sektor Logam Mesin (237 unit)
5.	Lembaga Keuangan Mikro	Kep-59/BNSP/VI/2009	Sektor Keuangan - Sub sektor Bank (10 unit)
6.	Tata Laksana Rumah Tangga	Kep-21/BNSP/V/2006	Sektor Tata Laksana Rumah Tangga (82 unit)
7.	Sekuriti Indonesia	Kep-22/BNSP/V/2006	Sektor Jasa Sekuriti (29 unit)
8.	Garmen	Kep-60/BNSP/VI/2009	Sektor Garmen (24 unit)
9.	Pariwisata	Kep-27/BNSP/VII/2006	Sektor Pariwisata - Sub sektor biro perjalanan wisata (103 unit) - Sub sektor hotel dan restoran (251 unit) - Sub sektor Spa (56 unit)
10.	Lembaga Uji Kompetensi	Kep-28/BNSP/VII/2006	Sektor Tata Laksana Rumah Tangga (82 unit)
11.	Maritim Indonesia	Kep-29/BNSP/VII/2006	Sektor Maritim - Sub sektor perkapalan (19 unit)
12.	Lembaga Sertifikasi Kompetensi TKI (LSK)	Kep-30/BNSP/VII/2006	Sektor Tata Laksana Rumah Tangga (82 unit)
13.	Minyak dan Gas	Kep-31/BNSP/VII/2006	Sektor Minyak dan Gas (16 unit)
14.	Administratif Profesional dan Sekretaris Indonesia (APSI)	Kep-06/BNSP/III/2007	Sektor Jasa Administrasi (46 unit)
15.	Ikatan Ahli Teknik Kelistrikan Indonesia	Kep-08/BNSP/IV/2007	Sektor Ketenagalistrikan - Bidang pembangkit (549 unit) - Bidang Transmisi Tenaga Listrik (220 unit) - Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik (157 unit)

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
16.	Coating Indonesia	Kep-10/BNSP/V/2007	Sektor Coating - Sub sektor protektif (81 unit)
17.	Geomatika	Kep-15/BNSP/VI/2007	Sektor Jasa Perusahaan Konsultansi - Sub sektor jasa konsultansi survei dan pemetaan bidang geomatika (51 unit)
18.	Teknologi Informasi dan Telekomunikasi Indonesia	Kep-19/BNSP/VII/2007	Sektor teknologi informasi dan komunikasi - Sub sektor operator komputer (27 unit) - Sub sektor programmer komputer (91 unit) - Sub sektor jaringan komputer dan sistem administrasi (75 unit) - Sub sektor comp tech support (80 unit)
19.	Pariwisata Indonesia	Kep-27/BNSP/VIII/2007	Sektor pariwisata - Sub sektor hotel dan restoran (156 unit) - Sub sektor jasa perjalanan (19 unit) - Sub sektor bidang spa (49 unit)
20	TLRT Nusantara	Kep-40/BNSP/XI/2007	Sektor Jasa Tata Laksana Rumah Tangga - Kelompok umum (3 unit) - Kelompok Inti • Bidang Tata Graha (8 unit) • Bidang Tata Boga (14 unit) • Bidang Perawatan (18 unit) • Bidang Care worker (47 unit) - Kelompok Khusus • Tata Boga (21 unit) • PAP (2 unit) • Bahasa (20 unit)
21	Cohespa	Kep-41/BNSP/XI/2007	Sektor Kecantikan - Sub sektor Tata Kecantikan kulit (61 unit) - Sub sektor Tata Kecantikan (57 unit) - Sub sektor Spa (54 unit)

Universitas Indonesia

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
22	Pariwisata Nusantara	Kep-42/BNSP/XI/2007	Sektor Pariwisata - Sub sektor Hotel dan restoran (205 unit) - Sub sektor jasa perjalanan (19 unit) - Sub sektor bidang Spa (49 unit)
23	Kecantikan	Kep-01/BNSP/I/2008	Sektor Kecantikan - Sub sektor Tata Rias Rambut • Kompetensi Umum (8 unit) • Inti fungsional (19 unit) • Bisnis (12 unit) • Pelatihan dan Asesmen (7 unit) • Bahasa Inggris (11 unit)
24	Las	Kep-02/BNSP/I/2008	Sektor Industri Pengolahan Sub Sektor Industri Barang dari Logam Bidang Jasa Industri Pengelasan Sub Bidang Pengelasan SMAW - Kompetensi Umum (6 unit) - Kompetensi Inti (17 unit) - Kompetensi Khusus (8 unit)
25	Perhimpunan Ahli Pertambangan Indonesia	Kep-06/BNSP/II/2008	Bidang Mineral dan Batubara (15 unit)
26	Koperasi Jasa Keuangan	Kep-09/BNSP/III/2008	Sektor Jasa Keuangan Sub Sektor Perantara Keuangan Bidang Koperasi Jasa Keuangan - Kompetensi Umum (4 unit) - Kompetensi Inti (6 unit) - Kompetensi khusus (2 unit)
27	Badan Sertifikasi Manajemen Resiko	Kep-16/BNSP/IV/2008	Sektor Jasa Keuangan Sub Sektor Perbankan Bidang Manajemen Resiko Perbankan (32 unit)
28	LAS Ikatan Teknik Pengelasan Indonesia	Kep-19/BNSP/V/2008	Sektor Industri Pengolahan Sub Sektor Industri Barang dari Logam Bidang Jasa Industri Pengelasan Sub Bidang Pengelasan SMAW - Kompetensi Umum (6 unit) - Kompetensi Inti (17 unit) - Kompetensi Khusus (8 unit)

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
29	Teknisi Akuntansi	Kep-23/BNSP/VI/2008	Sektor Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa Perusahaan Sub Sektor Jasa Perusahaan Bidang Akuntansi dan Perpajakan Sub Bidang Teknisi Akuntansi <ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi Umum (4 unit) - Kompetensi Inti (17 unit) - Kompetensi Khusus (4 unit)
30	Perbankan (LSP)	Kep-16/BNSP/VI/2008	Sektor Jasa Keuangan Sub Sektor Perbankan <ul style="list-style-type: none"> - Bidang Audit Intern Bank <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi umum (2 unit) • Kompetensi Inti (6 unit) - Bidang Wealth Manajemen <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Umum (5 unit) • Kompetensi Inti (12 unit) - Bidang Treasury Dealer, Settlement & Money Broker <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi umum (2 unit) • Kompetensi inti (20 unit) • Kompetensi khusus (6 unit)
31	Hotel dan Restoran	Kep-68/BNSP/XI/2008	Sektor Pariwisata sub sektor Hotel dan Restoran (239 unit)
32	Refraksi Optisi Indonesia	Kep-74/BNSP/XI/2008	Sektor Industri Instrumen Optik Sub Sektor Industri Kacamata Bidang Refraksi Optisi Sub bidang optisi <ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi Umum (6 unit) - Kompetensi Inti (20 unit) - Kompetensi Khusus (5 unit) - Kompetensi Pilihan (1 unit)
33	Kereta Api	Kep-75/BNSP/XI/2008	Standar Kompetensi Khusus Perkeretaapian <ul style="list-style-type: none"> - Juru Penjaga Jalan Perlintasan (1 unit) - Juru Periksa Jalan Kereta Api (1 unit) - Pemimpin Perjalanan Kereta Api (6 unit) - Masinis (11 unit)
34	Furnitur dan Kayu Olahan (Furniko)	Kep-77/BNSP/XII/2008	Standar Kompetensi Khusus CEFED <ul style="list-style-type: none"> - Saw Mill (6 unit) - Wood treatment (4 unit) - Kiln dry (13 unit) - Finishing (6 unit) - Packaging (6 unit) - Loading (6 unit)

Universitas Indonesia

No.	Nama LSP	No. Surat Keputusan	Ruang Lingkup (Unit SKKNI)
35	Aviasi	Kep-79/BNSP/XII/2008	Standar Kompetensi Line Function Aviation Business Organization (46 unit)
36	Teknik Listrik	Kep-32/BNSP/V/2009	Standar Kompetensi Bidang Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik - Sub bidang konstruksi (5 unit) - Sub bidang Inspeksi (5 unit) - Sub bidang operasi (17 unit) - Sub bidang pemeliharaan (4 unit)

Sumber Badan Nasional Sertifikasi Profesi

9. Terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi hal ini dapat dilihat dari audit kecukupan dimana setiap LSP yang mengajukan lisensi memerlukan waktu dengan rata-rata rentang waktu 3 bulan untuk menyusun Panduan Mutu LSP sehingga proses lisensi terhambat karena belum dipenuhinya persyaratan sebagaimana Pedoman BNSP 202 tentang Persyaratan Pemberian Lisensi kepada LSP.
10. Belum mampu telusurnya kelembagaan *Mutual Recognition Arrangement* dan *Notification Body*, karena belum adanya lembaga yang ditunjuk menjadi lembaga notifikasi bidang perdagangan jasa yang terkait dengan moda 4 yaitu perpindahan tenaga kerja natural (*natural person movement*). Sejak tahun 2007 BNSP telah mengajukan usulan untuk menjadi lembaga notifikasi tetapi sampai dengan saat ini belum ada keputusan tentang penunjukan BNSP dari Departemen Perdagangan.
11. Belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi baik di tingkat regional maupun internasional sehingga kita tidak dapat melakukan *offer and request*.
12. Terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA sehingga tidak peluang yang dapat dimanfaatkan mengingat SDM yang dikirim untuk melakukan negosiasi tentang MRA bukan berasal dari Instansi teknis.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut dapat tergambar bahwa target yang telah ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam melaksanakan sistem sertifikasi kompetensi nasional belum dapat dipenuhi dengan baik sehingga sistem sertifikasi kompetensi nasional yang diterapkan tidak berjalan dengan efektif. Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan apa yang efektif dalam penerapan sistem sertifikasi kompetensi nasional ?
2. Bagaimana persepsi dari BNSP, LSP, Pemerintah, Lembaga Pelatihan dan Dunia usaha terhadap penerapan sistem sertifikasi kompetensi nasional ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prioritas kebijakan yang efektif dalam penerapan sistem sertifikasi kompetensi nasional.
2. Untuk mengetahui persepsi dari BNSP, LSP, Pemerintah, Lembaga Pelatihan dan dunia usaha terhadap penerapan sistem sertifikasi kompetensi nasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan dalam menerapkan sistem sertifikasi kompetensi nasional.

1.5 Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Untuk menghindari luasnya cakupan permasalahan dan agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi pada sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dikembangkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi kepada anggota Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan penyebaran kuesioner kepada para *expert*.
2. Data sekunder yaitu data-data publikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

1.6 Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah *Analytic Hierarchy Process* (AHP) yaitu proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara penyusunan hirarki terhadap permasalahan yang ada. Hirarki yang disusun terdiri beberapa level tergantung dari permasalahannya. Untuk penyusunan hirarki harus melibatkan orang yang benar-benar mengerti permasalahan dan merasakan akibat dari permasalahan tersebut sehingga kebijakan yang diambil dapat mengatasi permasalahan yang ada.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

- BAB 1 : berisi pendahuluan yang memuat tentang latar belakang penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB 2 : merupakan landasan teori yang akan membahas tinjauan teori tentang kompetensi kerja dan teori *Analytic Hierachy Process*.
- BAB 3 : Kerangka Pikir tentang Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional yang dikembangkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi
- BAB 4 : Hirarki efektivitas sistem sertifikasi kompetensi nasional yang menggambarkan tentang penyusunan hirarki dan responden yang dipilih.
- BAB 5 : Analisa dan pembahasan yang berisi tentang hasil pengolahan data dengan menggunakan *expert choice* dan analisa terhadap

persepsi dari kelompok responden BNSP, LSP, Pemerintah, Lembaga Pelatihan, dan dunia industri.

BAB 6 : merupakan penutup yang memuat kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang bermanfaat bagi Badan Nasional Sertifikasi Profesi.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memahami sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional yang telah dikembangkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan akan dibahas dalam tesis ini maka perlu dipahami hal-hal yang terkait dengan teori kompetensi kerja yang terkait dengan sistem sertifikasi kompetensi nasional.

2.1 Teori Kompetensi Kerja

Ada berbagai teori yang terkait dengan kompetensi kerja diantaranya adalah Boyatzis (1982) yang mendefinisikan kompetensi adalah karakter khusus individu yang berhubungan sebab akibat dengan efektivitas atau superioritas kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi kerja menurut Cushway (1994) adalah merupakan karakteristik dan kualitas individu yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif, dapat berupa karakteristik mendalam atau keterampilan dan tingkah laku yang mudah dilihat, dijelaskan dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Shermon (2004) kompetensi kerja mempunyai dua arti yaitu kemampuan individu untuk menunjukkan kinerjanya sesuai dengan pekerjaannya serta apa yang dibutuhkan oleh individu untuk kinerja yang efektif.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan definisi dari kompetensi kerja adalah kemampuan kerja dari setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut rekomendasi ILO disebutkan bahwa "*competencies covers the knowledge, skills and know how that are applied and mastered in a specific context*".

Menurut Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional pengertian dari kompetensi kerja adalah kemampuan kerja dari setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari berbagai pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja dari setiap individu yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan ditempat kerja.

2.2 Teori *Analytic Hierarchy Process* (AHP)

Menurut Brodjonegoro (1992) *Analytic Hierarchy Process* adalah salah satu bentuk metode pengambilan keputusan yang pada dasarnya berusaha menutupi semua kekurangan dari model-model sebelumnya. Pengambilan keputusan dengan metode *Analytic Hierarchy Process* dilakukan dengan cara menguraikan suatu permasalahan yang kompleks ke dalam kelompok-kelompok kriteria yang selanjutnya disusun dalam bentuk hirarki.

Model pengambilan keputusan dalam *Analytic Hierarchy Process* dilakukan dengan menggunakan persepsi manusia yang benar-benar memahami permasalahan, mengalami akibat dari permasalahan itu sendiri sehingga mereka benar-benar mengerti tentang apa yang harus dilakukan dalam memecahkan masalah dan menguraikannya dalam bentuk hirarki. Hirarki yang disusun harus diuraikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan misalnya untuk level fokus perlu ditetapkan terlebih dahulu apa yang menjadi fokus dalam pemecahan masalah. Kemudian untuk level selanjutnya adalah sasaran maka dengan bantuan *expert* yaitu orang yang dianggap mengetahui tentang permasalahan, merasakan akibat permasalahan dapat disimpulkan sasaran yang akan dicapai. Setelah itu kemudian dari level sasaran diuraikan tentang apa saja yang menjadi kendala dalam mencapai sasaran, demikian seterusnya sampai dengan level terakhir yaitu kebijakan yang harus dilaksanakan dalam rangka mencapai sasaran yang telah disusun dalam bentuk hirarki.

Penyusunan hirarki harus dilakukan dengan hati-hati mengingat metode *analytic hierarchy process* dalam proses pengambilan keputusan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara beberapa alternatif atau elemen yang ada sehingga diperlukan ketelitian dalam menentukan alternatif. Hal ini sangat penting karena jangan sampai hirarki yang sudah tersusun setiap elemennya tidak dapat dibandingkan karena tidak sebanding contohnya adalah antara jenis warna dibandingkan dengan ukuran berat. Untuk itu maka setiap elemen atau kriteria yang ditetapkan dalam setiap level harus dapat dibandingkan sehingga keputusan

Universitas Indonesia

yang diperoleh dengan menggunakan metode *Analytic Hierachy Process* merupakan keputusan yang terbaik.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* adalah aksioma yaitu sesuatu yang tidak dapat dibantah kebenarannya atau yang pasti terjadi. Menurut Bambang PS. Brodjonegoro (1992) ada empat aksioma yang perlu diperhatikan dalam menggunakan model *Analytic Hierarchy Process* yaitu :

1. *Reciprocal Comparison*, artinya si pengambil keputusan harus bisa membuat perbandingan dan menyatakan preferensinya dimana preferensinya harus memenuhi syarat resiprokal yaitu apabila A lebih disukai dari B sebesar skala x , maka artinya B lebih disukai dari pada A dengan skala sebesar $1/x$.
2. *Homogeneity*, artinya preferensi seseorang harus dapat dinyatakan dalam skala terbatas atau dengan kata lain elemen-elemennya dapat dibandingkan satu sama lain. Kalau aksioma ini tidak dapat dipenuhi maka elemen-elemen yang dibandingkan tersebut tidak homogenous dan harus dibentuk kelompok elemen yang baru.
3. *Independence*, artinya preferensi dinyatakan dengan mengasumsikan bahwa kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif-alternatif yang ada melainkan oleh obyek secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pola ketergantungan atau pengaruh model AHP adalah searah ke atas yang berarti bahwa perbandingan antara elemen-elemen dalam satu level dipengaruhi atau tergantung oleh elemen-elemen dalam level diatasnya.
4. *Expectation*, artinya tujuan pengambilan keputusan, struktur hirarki diasumsikan lengkap. Apabila asumsi ini tidak dipenuhi maka si pengambil keputusan tidak memakai sleuruh kriteria dan atau obyektif yang tersedia atau diperlukan sehingga keputusan yang diambil dianggap tidak lengkap.

Apabila aksioma *reciprocal comparison* tidak terpenuhi maka hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam menyatakan preferensi dari sepasang elemen yang dibandingkan tidak tepat atau tidak jelas. Sedangkan untuk aksioma *homogeneity* menjelaskan tentang keterbatasan otak manusia dalam membuat perbandingan-perbandingan khususnya untuk elemen-elemen yang kurang jelas

hubungannya satu sama lain atau karena perbedaannya terlalu besar. Sedangkan pelanggaran untuk aksioma *independence* dimungkinkan dalam metode *Analytic Hierarchy Process* dengan bentuk hirarkinya non linier sehingga memungkinkan terjadi hubungan timbal balik antara kriteria dan alternatif, sehingga dapat terjadi pemilihan kriteria dipengaruhi oleh alternatif. Untuk aksioma *expectations* lebih fokus kepada ekspektasi dan persepsi manusia yang lebih menonjol dari rasionalitas dalam menyatakan preferensi, tetapi yang paling utama adalah pengambil keputusan mengerti benar masalah yang dihadapinya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa apapun bentuk dari hirarki yang disusun akan dianggap benar sejauh pengambil keputusan yang mengerti masalah beranggapan bahwa bentuk hirarki tersebut sudah lengkap dan benar.

Setelah memahami tentang aksioma tersebut diatas maka proses yang paling penting adalah penyusunan hirarki dimana proses penyusunan hirarki mencakup tiga proses yang saling berurutan dan saling berhubungan. Proses yang pertama adalah melakukan identifikasi level dan elemen dari permasalahan yang akan dipecahkan. Dalam proses identifikasi level dan elemen ini adalah proses awal yang harus disusun secara hati-hati dengan melibatkan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan tersebut. Proses selanjutnya adalah mendefinisikan konsep yang sudah disusun dengan memperhatikan 4 aksioma tersebut diatas sedangkan proses ketiga adalah menyusun formulasi pertanyaan yang akan diajukan kepada *expert* dengan cara menyusun kuesioner.

Yang pertama kali dilakukan dalam proses penyusunan hirarki adalah mengidentifikasi tujuan keseluruhan pembuatan hirarki yang lazim disebut dengan *goal*, kemudian dilanjutkan dengan penentuan kriteria-kriteria yang diperlukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kriteria ini adalah suatu keadaan yang dapat menunjang tercapainya sebuah *goal* dan biasanya masih bersifat umum. Apabila kriteria tersebut masih terlalu umum maka dapat dilakukan penjabaran lebih detail lagi dan dipertimbangkan untuk menambahkan sub-sub kriteria sehingga menjadi lebih detail. Setelah itu dilakukan identifikasi terhadap alternatif-alternatif yang akan dievaluasi di bawah sub kriteria tersebut. Apabila sub kriteria tersebut dianggap terlalu luas maka dapat ditambahkan suatu level baru di alternatif yang mengidentifikasi atribut-atribut dari alternatif-alternatif

tersebut dalam proses evaluasi. Penting atau tidaknya atribut tersebut dapat ditentukan dalam kaitannya dengan sub kriteria maka proses dari penyusunan hirarki tersebut dapat dinyatakan selesai, tetapi apabila atribut tersebut tidak dapat dijelaskan maka perlu ditambahkan suatu level di atas atribut tersebut untuk evaluasi. Penambahan level baru harus terus dilakukan sampai diperoleh hubungan yang sesuai antar level dalam satu hirarki dan dapat ditentukan prioritas elemen-elemen tersebut dalam kaitannya dengan salah satu elemen di level di atasnya.

Setelah hirarki selesai disusun maka langkah pertama yang harus segera dilakukan adalah dengan memastikan calon responden mengerti dan menyetujui bentuk hirarki yang telah disusun. Keberhasilan dan kelancaran proses pengisian oleh responden akan sangat bergantung pada sejauh mana suatu hirarki dapat dimengerti dan diterima oleh responden. Proses pengisian persepsi untuk metode *Analytic Hierarchy Process* dilakukan dengan cara pengisian kuesioner.

Sebelum dilakukan pengisian kuesioner maka responden harus dipastikan berada dalam keadaan stabil, tenang dan mampu berpikir jernih. Syarat ini sangat mutlak karena pengisian model *Analytic Hierarchy Process* sangat bergantung kepada kemampuan otak manusia dalam menyatakan persepsinya. Untuk menyatakan persepsinya maka setiap responden dapat menyatakan persepsinya dalam rasio skala 1 sampai dengan 9 yang sudah teruji keakuratannya. Hal yang perlu ditekankan pertama kali pada responden adalah sebelum menyatakan persepsinya maka responden tersebut harus mengerti benar tentang arti angka 1 sampai dengan 9 dan bagaimana menggunakannya.

Menurut Saaty (1994) penilaian terhadap perbandingan dua elemen menggunakan skala perbandingan berupa angka 1 sampai 9, yang menggambarkan relatif pentingnya satu elemen terhadap elemen lainnya dalam satu level tertentu sebagaimana skala preferensi pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Skala Preferensi AHP

Skala	Definisi	Keterangan
1	Kedua elemen adalah sama tingkat kepentingannya, kesukaannya atau kemiripannya	Dua elemen, Am dan An memberikan kontribusi yang sama atau memiliki bobot yang seimbang nilainya
3	Suatu elemen agak sedikit penting atau disukai atau mirip dengan elemen yang lain	Pengalaman dan <i>judgement</i> agak menyukai sebuah elmen dibandingkan yang lain
5	Suatu elemen lebih penting atau disukai atau mirip terhadap lainnya. Dengan kata lain suatu elemen secara esensial lebih penting daripada lainnya	Pengalaman dan judgement lebih kuat menyukai sebuah elemen dibanding yang lainnya
7	Suatu elemen sangat disukai/penting atau mirip daripada lainnya	Sebuah elemen sangat kuat disukai dan dominasinya terlihat nyata dalam keadaan yang sebenarnya dibandingkan dengan lainnya
9	Suatu elemen absolut/mutlak pentingnya/disukai/mirip dengan elemen lainnya	Fakta bahwa sebuah elemen lebih disukai daripada elemen lainnya berada pada kemungkinan yang tertinggi dalam urutan yang telah diketahui
2,4,6 dan 8	Nilai intermediate antara dua <i>judgement</i> yang peringkatnya berdekatan dengan kata lai ini adalah nilai antara	Kompromi diperlukan antara dua <i>judgement</i> artinya jika ragu-ragu memilih skala. Misal antara 7 dan 9 maka nilai antara dapat digunakan
Resiprokal atau kebalikan	Jika Am dibandingkan An misalnya adalah 3, maka An/Am menjadi skala 1/3. Artinya aktivitas m yang sebelumnya diberi bobot ketika dibandingkan aktivitas n, maka n dibandingkan m adalah bernilai kebalikannya	Suatu asumsi yang masuk akal

Sumber Saaty (1994)

Setelah responden melakukan pengisian persepsi maka kemudian dilakukan sintesa akhir dengan menggunakan aplikasi *Expert Choice* untuk menghitung bobot prioritas dari masing-masing elemen dan kriteria. Pada saat melakukan

Universitas Indonesia

sintesa akhir yang perlu diperhatikan adalah konsistensi dari persepsi responden. Dalam proses pengolahan data responden yang perlu diperhatikan adalah inkonsistensi dari setiap level dan elemen yang diperbandingkan karena inkonsistensi yang dapat diterima adalah skala 0 sampai dengan 10 %. Setelah semua dibandingkan maka dapat terlihat prioritas yang diambil oleh responden dalam proses pengambilan keputusan yaitu ditentukan oleh elemen yang memiliki bobot prioritas yang terbesar maka elemen tersebut adalah elemen prioritas utama.



BAB 3

KERANGKA PIKIR SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL

Menurut Vargas (2002), *“A certification system is a formally establish institutional arrangement wherein the cycle is carried out of identifying, standardising, shaping up and evaluating the qualifications of workers”*. Dari beberapa pengalaman penerapan sistem sertifikasi di Amerika Latin dan Karibia disimpulkan bahwa sistem sertifikasi terdiri dari 4 pilar utama yaitu identifikasi kompetensi kerja, standar kompetensi, pelatihan kerja dan sertifikasi itu sendiri. Sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dikembangkan oleh BNSP berdasarkan Pedoman BNSP 206 adalah proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional. Yang dimaksud dengan Uji kompetensi, adalah suatu proses asesmen untuk mengumpulkan bukti-bukti dan membuat keputusan apakah suatu kompetensi telah dicapai, yang dilakukan oleh asesor kompetensi. Berdasarkan Pedoman BNSP 208 yang dimaksud dengan sistem sertifikasi adalah kumpulan prosedur dan sumberdaya untuk melakukan proses sertifikasi sesuai dengan skema sertifikasinya, untuk menerbitkan sertifikat kompetensi termasuk pemeliharannya. Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional yang dikembangkan oleh BNSP mempunyai tujuan untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten yaitu tenaga kerja yang mampu menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja. Dengan demikian maka sistem sertifikasi kompetensi yang dikembangkan ini mengacu kepada teori kompetensi kerja dimana sebelum dilakukan sertifikasi terlebih dahulu harus disusun standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dari dunia industri. Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional yang dikembangkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagaimana pada diagram berikut ini :

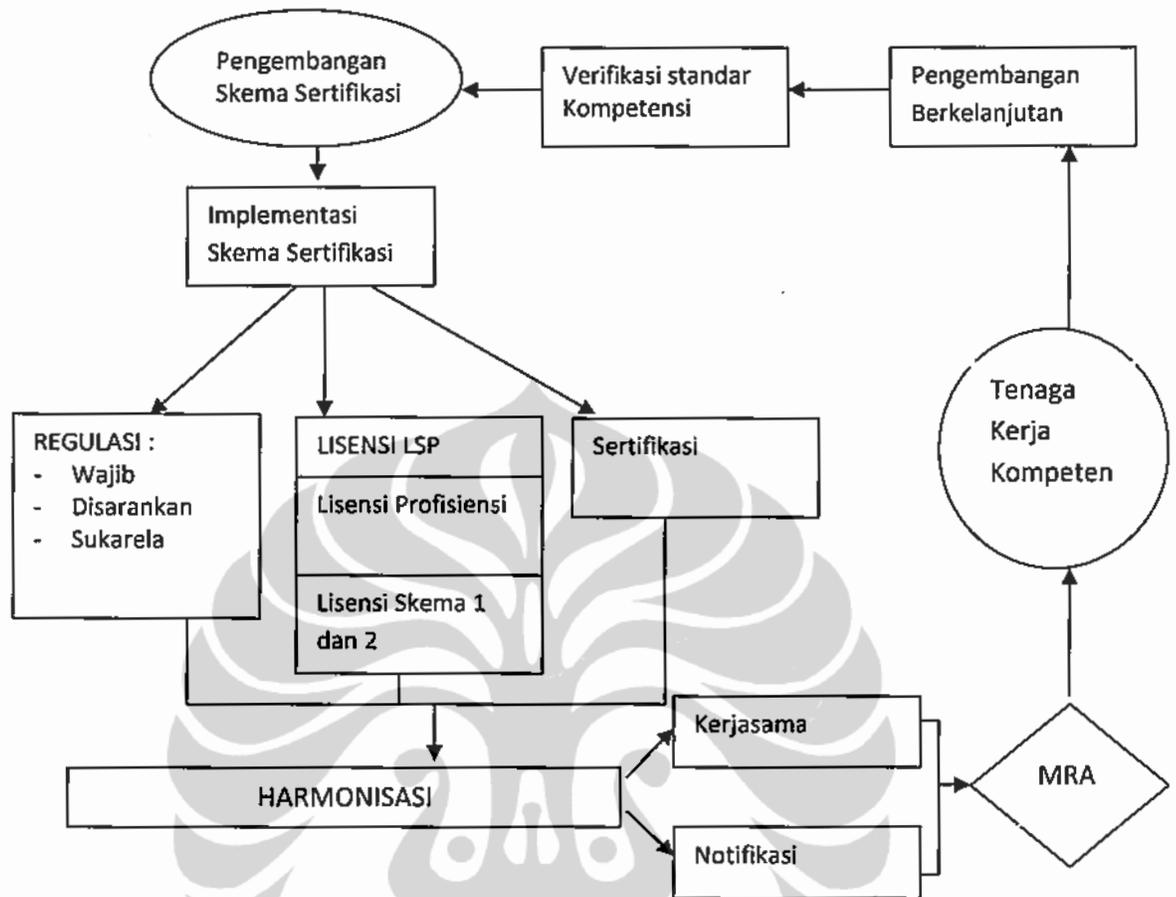


Diagram 3.1
Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional

Dari diagram tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa sistem sertifikasi kompetensi terdiri dari beberapa elemen atau kriteria. Untuk penjelasan sistem sertifikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hal yang pertama kali harus dilakukan untuk menerapkan sistem sertifikasi kompetensi nasional adalah verifikasi standar kompetensi dimana dalam melakukan verifikasi ini akan dapat dilakukan pengelompokan tentang standar yang digunakan. Sesuai dengan PP No. 31 Tahun 2006 maka standar kompetensi yang digunakan terdiri dari 3 jenis yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh Menakertrans, Standar Internasional dan Standar Khusus. Yang dimaksud dengan standar khusus disini

adalah standar perusahaan yang digunakan dalam sertifikasi Pihak I (*First Party Certification*).

2. Setelah dilaksanakan verifikasi terhadap standar kompetensi maka kemudian dilakukan pengembangan skema sertifikasi yaitu menyusun persyaratan yang dibutuhkan untuk kategori profesi yang ditetapkan sesuai dengan standar kompetensi dan kebutuhan dari dunia industri. Menurut pedoman BNSP 104 yang dimaksud dengan skema sertifikasi adalah persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama.
3. Setelah skema sertifikasi tersebut telah dikembangkan kemudian dilakukan penerapan dimana perlu segera disusun regulasinya oleh masing-masing sektor tentang penerapan sertifikasi kompetensi untuk profesi tersebut bersifat wajib artinya adanya regulasi yang menyatakan keharusan dari setiap tenaga kerja di sektor tersebut untuk melakukan sertifikasi kompetensi, disarankan artinya hanya sebatas himbauan yaitu belum ada regulasi yang mengharuskan tenaga kerja di sektor tersebut melakukan sertifikasi kompetensi atau sukarela yaitu sadar dengan sendirinya bahwa tenaga kerja yang disertifikasi akan memiliki nilai lebih sehingga dapat bersaing di pasar kerja. Dengan adanya regulasi maka untuk profesi yang mewajibkan (*compulsory*) tenaga kerjanya memiliki sertifikat kompetensi maka permintaan akan sertifikat akan meningkat sementara untuk disarankan (*advisory*) dan sukarela (*voluntary*) permintaan akan sertifikat kompetensi tidak begitu banyak.
4. Dalam mengimplementasikan skema sertifikasi maka perlu dibangun infrastruktur sertifikasi dari sisi kelembagaan yaitu pemberian lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi. Pemberian lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi harus mengacu kepada Pedoman BNSP 201 dan 202 yang mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi untuk mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Klasifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi

Universitas Indonesia

terbagi atas 3 macam yaitu Lembaga Sertifikasi Profisiensi yaitu Lembaga Sertifikasi yang melakukan uji kompetensi terkait dengan kompetensi berbahasa seperti kompetensi berbahasa Indonesia, Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak I yaitu Lembaga Sertifikasi Profesi yang melaksanakan sertifikasi kompetensi berdasarkan atas standar khusus. Berdasarkan Pedoman BNSP 215 yang dimaksud dengan Lembaga Sertifikasi Pihak I adalah Lembaga Sertifikasi Profesi yang merupakan bagian dari industri/organisasi sendiri untuk tujuan internal industri/organisasi dalam rangka menjamin dan memelihara kompetensi tenaga kerjanya.

5. Setelah LSP diberi lisensi maka LSP melaksanakan sertifikasi kompetensi yang terdiri dari sertifikasi Pihak I, Sertifikasi Pihak II dan Sertifikasi Pihak III. Untuk sertifikasi Pihak I menurut Pedoman BNSP 215 adalah sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama yang merupakan bagian dari industri/organisasi sendiri untuk tujuan internal industri/organisasi dalam rangka menjamin dan memelihara kompetensi tenaga kerjanya. Sedangkan untuk sertifikasi Pihak II menurut Pedoman BNSP 216 adalah sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak II atas nama organisasi yang berkepentingan untuk tujuan jaminan kompetensi untuk melaksanakan bisnisnya dengan pihak pertama dalam rangka menjamin dan memelihara kompetensi tenaganya.
6. Setelah dilaksanakan penyusunan regulasi, pemberian lisensi kepada LSP dan sertifikasi kemudian dilakukan harmonisasi yang menyangkut regulasi dan pengakuan sertifikat kompetensi di sektor dan industri.
7. Setelah dilakukan harmonisasi kemudian dalam rangka mendapatkan pengakuan kompetensi maka dapat dilakukan melalui kerjasama dan notifikasi yaitu penyampaian regulasi teknis yang terkait dengan moda 4 yaitu *natural person movement* agar dapat mencapai *Mutual Recognition Arrangement* dengan negara lain. Dengan adanya *Mutual*

Recognition Arrangement dengan Negara Lain maka tenaga kerja yang dinyatakan kompeten melalui sistem sertifikasi kompetensi nasional tidak perlu lagi diuji di negara yang telah melakukan MRA dengan Indonesia. Demikian pula halnya apabila tenaga kerja dari negara yang sudah memiliki MRA dengan Indonesia akan masuk dan bekerja di Indonesia maka tidak perlu lagi dilakukan uji kompetensi. Untuk melakukan MRA dengan negara lain maka yang dapat dilakukan oleh Indonesia adalah dengan melakukan notifikasi atau penyampaian regulasi kepada WTO sehingga regulasi teknis mengenai persyaratan kualifikasi dan sertifikasi kompetensi yang terkait dengan moda 4 dapat diberikan tanggapan oleh anggota WTO.

8. Untuk menjamin sistem sertifikasi kompetensi nasional agar sesuai dengan kebutuhan dunia industri yang makin berkembang maka dilakukan juga pengembangan berkelanjutan agar sistem sertifikasi kompetensi sesuai dengan kebutuhan dari dunia industri.

Dalam rangka melaksanakan sistem sertifikasi kompetensi nasional tersebut maka hal yang paling utama dilakukan adalah verifikasi standar kompetensi, dimana standar kompetensi merupakan prioritas utama dari pelaksanaan sertifikasi. Untuk melakukan verifikasi standar kompetensi maka BNSP telah menyusun Pedoman 104 tentang Pedoman Verifikasi Standar Kompetensi. Adapun tata cara dan proses verifikasi standar kompetensi dapat dilihat pada diagram berikut ini :

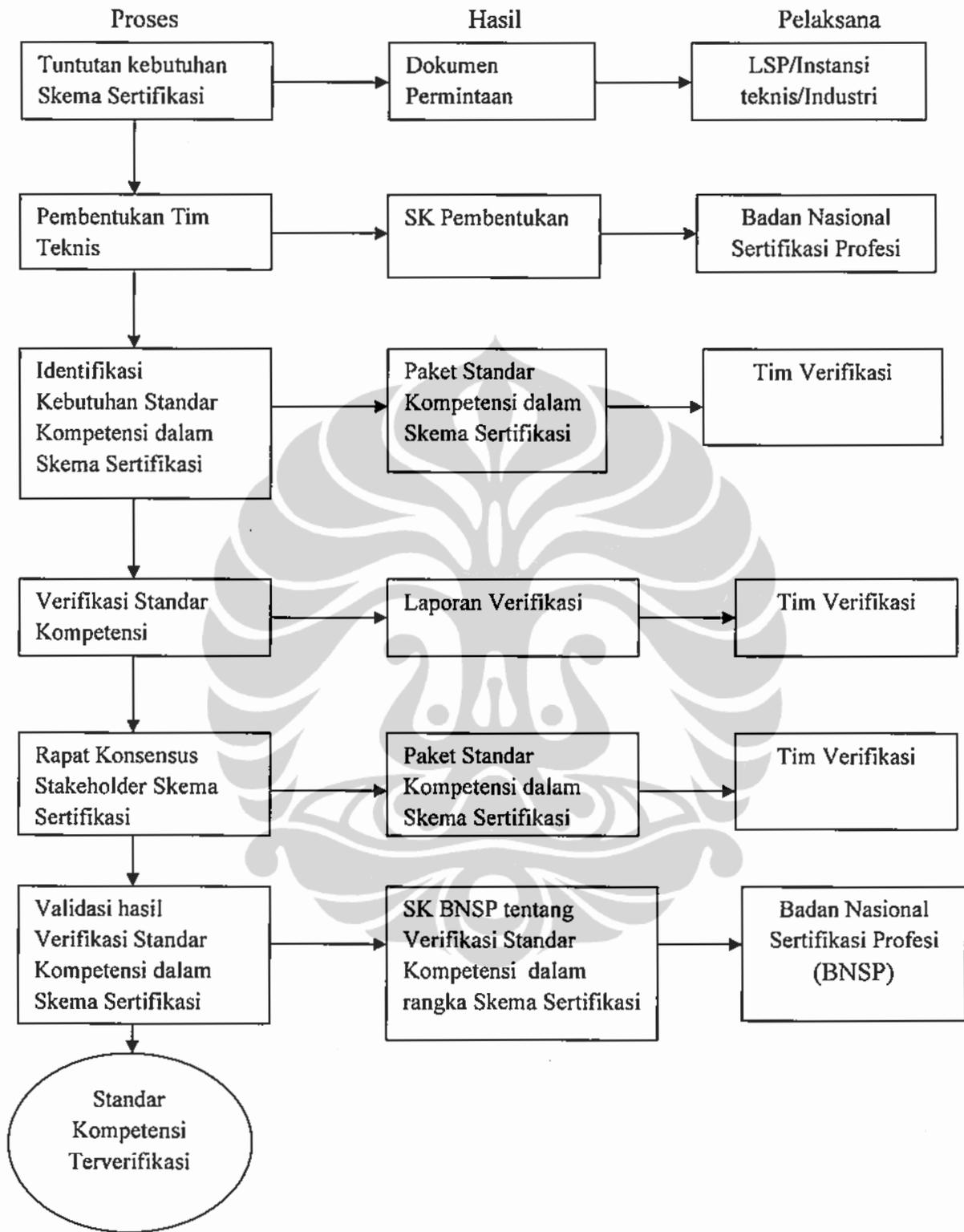


Diagram 3.2
Aliran Proses Verifikasi Standar Kompetensi

Dari diagram 3.2 tersebut diatas dapat dijelaskan tentang verifikasi standar kompetensi sebagai berikut:

1. Untuk melakukan verifikasi standar kompetensi maka yang pertama kali dilakukan adalah adanya tuntutan skema sertifikasi yang menghasilkan dokumen permintaan verifikasi dengan pelaksanaannya adalah Lembaga Sertifikasi Profesi, Instansi teknis maupun dunia industri. Verifikasi Standar Kompetensi dapat dilakukan untuk Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang ditetapkan oleh Menakertrans, Standar Internasional dan Standar Khusus. Berdasarkan Pedoman BNSP 104 – 2007 yang dimaksud dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (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. Sedangkan untuk standar internasional adalah model standar kompetensi yang dikembangkan, digunakan oleh dua atau lebih negara dan ditetapkan oleh suatu organisasi multinasional yang berlingkup regional maupun internasional, serta terbuka bagi Negara-Negara di kawasan tersebut. Sedangkan standar khusus adalah model standar kompetensi yang dikembangkan oleh Instansi/perusahaan/organisasi dalam rangka memenuhi tujuan internal organisasi sendiri maupun model standar yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan terhadap organisasinya.
2. Kemudian dilakukan pembentukan Tim Teknis Verifikasi Standar Kompetensi dengan hasil SK Pembentukan Tim dengan pelaksanaannya adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
3. Setelah Tim terbentuk maka Tim menyusun identifikasi kebutuhan standar kompetensi dalam skema sertifikasi dengan hasil paket standar kompetensi dalam skema sertifikasi dengan pelaksanaannya adalah Tim Verifikator yang dibentuk oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Berdasarkan Pedoman BNSp 104 – 2007 yang dimaksud dengan skema sertifikasi adalah persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan

Universitas Indonesia

dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Sedangkan yang dimaksud dengan Komite Skema adalah Institusi yang bertanggungjawab menetapkan persyaratan dan pengembangan skema sertifikasi berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh otoritas kompeten sertifikasi dan dengan menggunakan standar kompetensi (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia/SKKNI, Standar Internasional/*Harmonized International Standards* dan standar lain yang ekuivalen) yang terverifikasi. Otoritas kompeten yang dimaksud dalam pernyataan di atas adalah instansi teknis atau departemen teknis yang berwenang untuk memberlakukan sertifikasi kompetensi dengan cara sukarela, disarankan atau diwajibkan terhadap kompetensi kerja pada bidang tertentu.

4. Setelah dilakukan identifikasi kemudian dilakukan verifikasi standar kompetensi maka menghasilkan Laporan Verifikasi dengan pelaksanaannya adalah Tim Verifikasi. Yang dimaksud dengan verifikasi standar kompetensi menurut Pedoman BNSP 104-2007 adalah konfirmasi melalui penyediaan bukti objektif, bahwa persyaratan standar kompetensi yang ditetapkan dalam pengembangan skema sertifikasi telah terpenuhi. Sedangkan verifikator adalah personel yang mempunyai kualifikasi yang relevan dan kompeten untuk melaksanakan verifikasi standar kompetensi.
5. Kemudian tim verifikasi melakukan Rapat Konsensus Stakeholder Skema Sertifikasi dengan hasil Paket Standar Kompetensi dalam Skema Sertifikasi yang disetujui oleh Stakeholder.
6. Setelah dilakukan rapat konsensus kemudian dilakukan validasi hasil verifikasi standar kompetensi dalam skema sertifikasi dengan hasil Surat Keputusan Badan Nasional Sertifikasi Profesi tentang Verifikasi Standar Kompetensi dalam rangka Skema Sertifikasi.
7. Dari hasil validasi kemudian diperoleh standar kompetensi yang sudah diverifikasi.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi pada ayat 4 disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya Badan Nasional Sertifikasi Profesi dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi. Untuk memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi maka prosedurnya adalah sebagaimana pada diagram dibawah ini

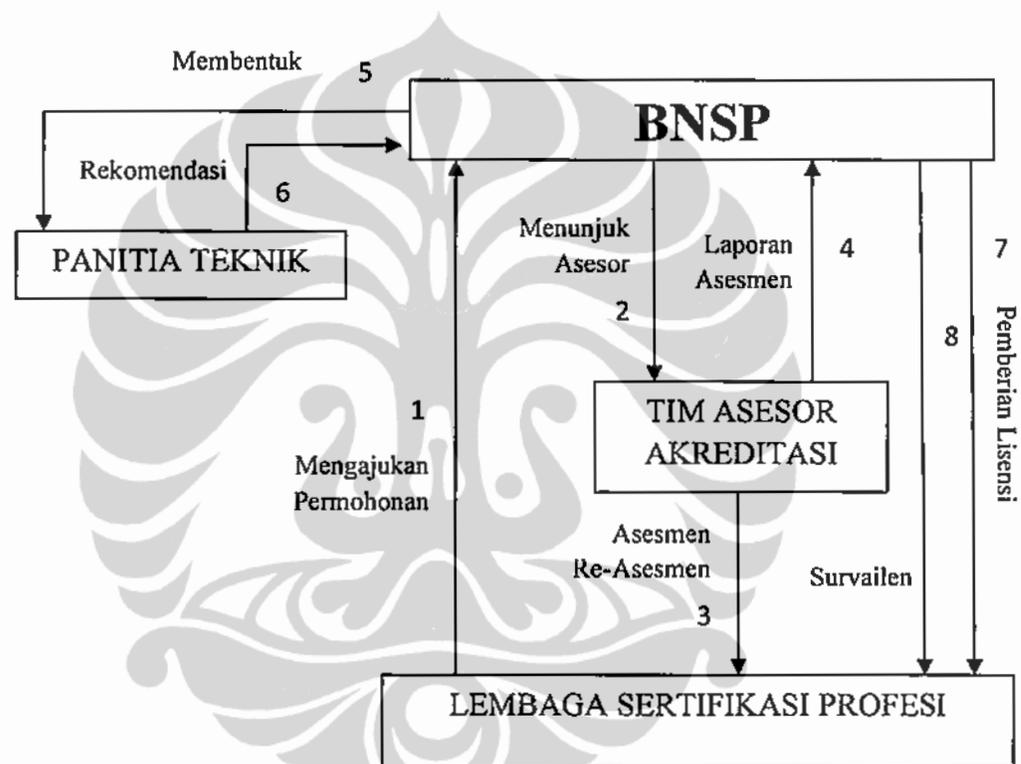


Diagram 3.3
Prosedur Pemberian Lisensi

Adapun prosedur untuk pemberian lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi adalah sebagai berikut :

1. Lembaga Sertifikasi Profesi mengajukan permohonan lisensi kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
2. Badan Nasional Sertifikasi Profesi menunjuk Tim Asesor Lisensi untuk melakukan asesmen kepada Calon Lembaga Sertifikasi Profesi;

3. Tim Asesor Lisensi memberikan laporan tentang pelaksanaan asesmen kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
4. Badan Nasional Sertifikasi Profesi membentuk Panitia Teknik untuk memberikan rekomendasi terhadap laporan pelaksanaan asesmen;
5. Panitia Teknik memberikan rekomendasi kepada BNSP;
6. BNSP memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi;
7. BNSP melakukan survailen terhadap Lembaga Sertifikasi Profesi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan oleh BNSP.

Dalam rangka melaksanakan sertifikasi kompetensi maka setiap lembaga sertifikasi profesi memiliki kebijakan dan prosedur yang berbeda-beda tetapi dalam pelaksanaannya harus tetap mengacu kepada Pedoman 201 dan 202 yang telah diterbitkan oleh BNSP. Dalam Pedoman BNSP 201 tentang Penilaian Kesesuaian Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi pada klausul 4.1.1 disebutkan bahwa kebijakan, prosedur dan administrasi lembaga sertifikasi harus terkait dengan kriteria sertifikasi, harus jujur dan wajar terhadap seluruh calon dan harus memenuhi semua persyaratan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. LSP tidak boleh menggunakan prosedur yang menghambat dan menghalangi akses oleh pemohon dan calon, kecuali yang ditetapkan dalam pedoman ini.

Dengan adanya pedoman tersebut maka secara eksplisit disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk mengikuti sertifikasi kompetensi kerja yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi. Untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi BNSP telah menetapkan 2 mekanisme yaitu :

1. Sertifikasi unit kompetensi melalui sistem clustering, dimana dalam sistem ini hanya terdiri atas beberapa unit kompetensi minimal yang dapat dimiliki oleh seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Sertifikasi kualifikasi adalah sertifikasi kompetensi yang didasarkan atas sistem kualifikasi dengan sertifikat kompetensi berdasarkan penjenjangan yaitu sertifikat level 1, 2 dan 3 dimana masing-masing cakupan untuk level tersebut berbeda-beda jumlahnya.

Terkait dengan *Mutual Recognition Arrangement* menurut Putro (2008) disebutkan bahwa setiap negara anggota GATS (*General Agreement on Trade in Services*) diwajibkan untuk segera membentuk *Notification Body*. Tanggung jawab dari *Notification Body* adalah sebagai berikut :

1. Menotifikasi draft *technical regulation* yang disiapkan oleh instansi terkait di dalam negeri ke Sekretariat dan Negara Anggota WTO.
2. Mengkoordinasikan pembahasan draft *technical regulation* yang dibuat oleh negara anggota lain.
3. Mengkoordinasikan rancangan/draft *technical regulation* yang disiapkan oleh Instansi teknis sebelum dinotifikasi ke WTO.
4. Mengembangkan jaringan notifikasi dan *enquiry point*, baik di dalam maupun di luar negeri.
5. Menata batas-batas kewenangan dan tanggungjawab Instansi terkait
6. Menetapkan pemberlakuan peraturan di bidang jasa
7. Penyelesaian perselisihan
8. Harmonisasi.

Terkait dengan *notification body* maka Indonesia dituntut untuk segera merumuskan prosedur verifikasi kompetensi tenaga profesional asing yang nantinya akan bekerja di Indonesia. Prosedur tersebut akan dijadikan dasar dalam melakukan uji kelayakan atau uji kompetensi terhadap tenaga profesional asing yang akan bekerja di berbagai sektor jasa di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk melindungi sektor jasa di dalam negeri agar peluang kerja yang ada di sektor tersebut tidak dimasuki oleh tenaga profesional asing yang nantinya akan menguasai pangsa pasar tenaga kerja profesional di Indonesia. Posisi Indonesia saat ini adalah Indonesia telah menawarkan 5 sektor jasa yaitu jasa konstruksi, telekomunikasi, bisnis angkutan laut, pariwisata dan keuangan.

Adapun tugas dan fungsi *notification body* menurut Putro (2008) adalah sebagai berikut :

1. Menyusun konsep notifikasi peraturan Sertifikasi Jasa Profesional berdasarkan permintaan instansi terkait (pengusul).
2. Mengkoordinasikan konsep notifikasi dengan Instansi pengusul dan Departemen/Instansi Teknis.

3. Menyampaikan notifikasi konsep peraturan sertifikasi jasa profesional kepada WTO melalui PTRI Jenewa.
4. Mengkoordinasikan penyusunan tanggapan notifikasi negara lain dengan Instansi terkait dan *Enquiry Point* serta menyampaikannya kepada negara yang bersangkutan.
5. Mengkoordinasikan pemberian jawaban pertanyaan negara anggota lain terhadap notifikasi konsep peraturan Sertifikasi Jasa Profesional dari Indonesia.

Adapun peran dan tanggung jawab dari *Enquiry Point* adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan rancangan peraturan yang terkait dengan perdagangan jasa moda 4 sesuai dengan tupoksi masing-masing Instansi.
2. Menyampaikan rancangan peraturan tersebut kepada *Notification Body* untuk konsensus nasional
3. Memberikan tanggapan terhadap *enquiry* yang diminta oleh Negara Anggota WTO maupun Instansi terkait di dalam negeri.
4. Menampung dan melakukan perbaikan terhadap masukan/saran dari Instansi terkait baik di dalam maupun luar negeri, apabila dianggap perlu.

Selain peran dan tanggungjawab sebagaimana tersebut diatas, maka tugas dan fungsi dari *enquiry point* adalah sebagai berikut :

1. Mengupayakan notifikasi konsep peraturan Sertifikasi Jasa Profesional dari negara anggota WTO lainnya dan menyebarkannya kepada Instansi terkait.
2. Mengkoordinasikan permintaan naskah lengkap konsep peraturan Sertifikasi Jasa Profesional yang dinotifikasikan negara lain serta menyampaikannya kepada *Notification Body* dan Instansi terkait yang berkepentingan.
3. Mengkoordinasikan pemberian naskah lengkap konsep peraturan Sertifikasi Jasa Profesional yang dinotifikasikan oleh Indonesia.

BAB 4
HIRARKI
EFEKTIVITAS SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL

4.1 Gambaran Umum Badan Nasional Sertifikasi Profesi

Sesuai dengan amanat dari Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 Badan Nasional Sertifikasi Profesi mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Dalam melaksanakan tugasnya BNSP bertanggung jawab kepada Presiden. Untuk membantu kelancaran operasional BNSP maka dibentuk Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi melalui Keputusan Menakertrans No. 282/MEN/XII/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Ditjen Binalattas.

Personil Badan Nasional Sertifikasi Profesi diangkat berdasarkan Peraturan Presiden No. 92/2005 tentang Pengangkatan Anggota BNSP dimana 10 orang anggotanya merupakan unsur dari Pemerintah yang diwakili dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Perindustrian, Departemen PU, Departemen Pertanian, Departemen Kesehatan, Departemen ESDM, Departemen Perhubungan, LIPI dan Departemen Pariwisata sedangkan sisanya yang berjumlah 15 orang berasal dari swasta dengan berbagai latar belakang kompetensi. Personil BNSP diangkat untuk masa jabatan 5 tahun yaitu dari tahun 2005 sampai dengan 2010.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar berjalan dengan lancar maka diangkat Ketua BNSP yang merangkap anggota dan Wakil Ketua BNSP yang merangkap anggota melalui Keppres 92/M Tahun 2005. Selain Ketua dan Wakil Ketua maka ditetapkan juga Komisi yang pembentukannya dilakukan melalui Keputusan Ketua BNSP. Berdasarkan kebutuhan maka Komisi yang dibentuk oleh BNSP berjumlah 6 Komisi yang masing-masing dikepalai oleh satu orang Ketua Komisi. Adapun tugas pokok dari masing-masing Komisi adalah sebagai berikut :

1. Komisi Lisensi yang mempunyai tugas untuk mengembangkan lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi;

2. Komisi Standarisasi yang mempunyai tugas untuk mengembangkan verifikasi standar kompetensi;
3. Komisi Perencanaan dan Pengembangan yang mempunyai tugas untuk merencanakan program dan mengembangkan kerjasama kelembagaan
4. Komisi Sertifikasi yang mempunyai tugas untuk mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi.
5. Komisi Promosi dan Kerjasama yang bertugas untuk mengembangkan kerjasama dan menyebarluaskan informasi tentang sistem sertifikasi kompetensi nasional.
6. Komisi Manajemen Mutu yang bertugas untuk mengembangkan sistem manajemen mutu sertifikasi kompetensi.

4.2 Penyusunan Hirarki

Berdasarkan gambaran umum dan diagram pada bab terdahulu tentang kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dilaksanakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi maka untuk menjawab pertanyaan penelitian pada bab 1 maka digunakan metode *analytic hierarchy process*.

Tahap awal yang dilakukan adalah dengan penyusunan hirarkhi atau dekomposisi. Cara penyusunan hirarki dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara kepada anggota BNSP tentang sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional. Dari penjelasan anggota BNSP dapat disimpulkan bahwa sistem sertifikasi kompetensi memiliki empat elemen penting yang harus diperhatikan yaitu verifikasi standar kompetensi, penyusunan skema sertifikasi, lisensi lembaga sertifikasi profesi dan *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*. Dari elemen tersebut maka dijabarkan bahwa elemen tersebut akan ditetapkan pada level sasaran dengan goalnya adalah efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional. Kemudian setelah sasaran tersebut ditentukan maka dilakukan pengelompokan secara detail untuk mendapatkan level selanjutnya yaitu level kendala dimana kendala untuk masing-masing sasaran. Setelah level kendala ditentukan kemudian dilakukan penetapan level kebijakan yang diambil dalam rangka mengefektifkan penerapan sistem sertifikasi kompetensi sebagaimana hirarki berikut ini :

4.3 Identifikasi dan Definisi Level Dalam Hirarkhi

Hirarkhi pemilihan kebijakan dalam rangka efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional terdiri dari 4 level, dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut :

Level 0 : fokus

Fokus hirarkhi secara umum adalah efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional. Perumusan fokus tersebut didasarkan pada fakta bahwa sistem sertifikasi kompetensi nasional masih belum mencapai target yang telah ditetapkan terutama untuk jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang ditargetkan sebanyak 90 tetapi sampai dengan tahun 2009 baru mencapai 38 LSP.

Level 1 : Sasaran

Tujuan dari level sasaran adalah untuk melihat perbandingan prioritas sasaran yang ingin dicapai sehubungan dengan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional. Untuk level sasaran terdapat 4 (empat) sasaran yang harus dipertimbangkan berdasarkan urutan prioritasnya yakni *pertama*, meningkatnya standar kompetensi yang diverifikasi, *kedua* tersusunnya skema sertifikasi kompetensi, *ketiga* meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang diberi lisensi, *keempat* terwujudnya Mutual Recognition Arrangement (MRA) dengan negara lain.

Level 2 : Kendala

Tujuan dari level kendala adalah untuk melihat perbandingan berbagai kendala yang mempengaruhi tercapainya sasaran yang diinginkan. Untuk hierarkhi ini maka kendala yang mempengaruhi sasaran adalah sebagai berikut pertama, belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang, kedua belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi, ketiga rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi, keempat belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional (KKNI), kelima terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi, keenam belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi, ketujuh belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi, kedelapan rendahnya dukungan instansi teknis terhadap LSP, kesembilan

terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi, kesepuluh belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan Notification Body kesebelas belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi, keduabelas terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA.

Level 3 : Kebijakan

Tujuan dari level ini adalah untuk melihat perbandingan prioritas alternatif kebijakan yang dapat dilaksanakan untuk mengefektifkan sistem sertifikasi kompetensi nasional. Adapun alternatif kebijakan yang telah disusun adalah sebagai berikut pertama, melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor, kedua menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor, ketiga membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor, keempat mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi, kelima memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi, keenam mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor, ketujuh melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor, kedelapan memfasilitasi pembentukan LSP, kesembilan menyelenggarakan pelatihan penyusunan paduan LSP dan penerapannya, kesepuluh mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body, kesebelas melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait, kedua belas memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry points di semua sektor dan PTRI.

4.4 Pembuatan Kuesioner

Inti dari proses *analytic hierarchy process* adalah membandingkan tingkat prioritas beberapa elemen atau variabel pada suatu level dari suatu susunan hirarki berdasarkan penilaian atau persepsi dari beberapa ekspert. Dalam tesis ini yang dimaksud dengan ekspert adalah orang yang mengetahui tentang sistem sertifikasi kompetensi nasional dan permasalahannya.

Untuk mendapatkan persepsi tentang efektivitas sistem sertifikasi kompetensi maka responden yang diberi kuesioner terdiri dari :

1. Anggota BNSP sebanyak 8 orang yang terdiri dari Ketua Komisi Perencanaan dan Pengembangan, Ketua Komisi Sertifikasi, Ketua Komisi

Lisensi dan Ketua Komisi Standarisasi serta 1 anggota BNSP yang berasal dari komisi perencanaan dan pengembangan, 1 orang anggota komisi standarisasi dan 2 orang anggota komisi lisensi. Pemilihan responden ini karena sistem sertifikasi yang diterapkan oleh BNSP merupakan tugas pokok dari komisi tersebut diatas sehingga penulis menganggap mereka adalah *expert* dalam sistem sertifikasi kompetensi nasional.

2. Mantan Ketua BNSP, karena Ketua BNSP yang pertama kali diangkat pada tanggal 2005 sampai dengan 2007 adalah orang yang membidani kelahiran BNSP sehingga menurut penulis Mantan Ketua BNSP dianggap sebagai orang yang mengetahui tentang sistem sertifikasi kompetensi nasional.
3. Pemerintah dalam hal ini diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan yang dijadikan responden adalah Direktur Standarisasi Kompetensi dan Program Pelatihan dan Direktur Instruktur dan Tenaga Kepeatihan.
4. Lembaga Pelatihan yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala B2PLKLN Cevest Bekasi dan Head of Programme LPPN.
5. Lembaga Sertifikasi Profesi yang terdiri dari Ketua LSP APSI, Ketua LSP Telematika, Ketua LSP Garmen, Direktur Eksekutif LSP Hotel dan Restoran dan Sekretaris LSP Telapi.
6. Dunia Industri yaitu *General Manager* Hotel Sahid Lippo Cikarang.

Kuesioner yang dibagikan dibuat dengan jelas, serta diberikan petunjuk cara-cara pengisian agar responden dapat memberikan penilaian terhadap elemen-elemen yang diperbandingkan tanpa ada keraguan. Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden terlebih dahulu dilakukan *pre test* untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun dapat diisi dan dimengerti oleh semua responden.

Selanjutnya dalam proses pengisian kuesioner semua responden menerima dan menyetujui bentuk hirarki yang telah disusun. Persepsi atau penilaian responden terhadap elemen-elemen suatu hirarki dilakukan dengan cara pengisian kuesioner secara terpisah sehingga responden tidak dikumpulkan pada suatu tempat. Dengan tidak dikumpulkan pada suatu tempat maka diharapkan penilaian tersebut merupakan penilaian dari masing-masing *expert* menurut persepsinya tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi pendapat dari masing-masing *expert*.

BAB 5 ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada expert kemudian masing-masing kuesioner dikelompokkan menjadi menjadi 5 kelompok responden sebagai berikut :

1. Kelompok responden BNSP sebagai institusi yang mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi nasional
2. Kelompok Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi
3. Kelompok Pemerintah selaku Institusi yang menetapkan regulasi yang terkait dengan sistem sertifikasi kompetensi nasional.
4. Kelompok Lembaga Pelatihan selaku Institusi yang mencetak tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja
5. Dunia usaha sebagai pengguna tenaga kerja yang disertifikasi melalui penerapan sistem sertifikasi kompetensi nasional.

Alasan dari adanya pengelompokan ini adalah untuk melihat persepsi dari masing-masing kelompok sesuai dengan tugas pokok masing-masing kelompok tersebut. Setelah dilakukan pengelompokan kemudian data yang berasal dari kuesioner diolah dengan menggunakan aplikasi program *expert choice* versi 2000 dengan menentukan satu orang responden yang dijadikan fasilitator. Untuk pengolahan ini yang menjadi fasilitator adalah mantan ketua BNSP karena penulis menganggap bahwa mantan ketua BNSP adalah expert yang mengetahui tentang sistem sertifikasi dan membidani kelahiran Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Dari input data kemudian responden dikelompokkan dengan kelompoknya dan kemudian dilakukan sintesa lokal yaitu membandingkan semua responden dalam kelompoknya masing-masing. Setelah diperoleh bobot prioritas dari sintesa lokal kemudian dilakukan sintesa akhir global yaitu membandingkan seluruh kelompok responden secara keseluruhan sehingga diperoleh bobot prioritas dan sintesa akhir global (seluruh responden). Adapun bobot prioritas lokal dan global dari masing-masing responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Bobot Prioritas Lokal dan Global Per Responden

Prioritas	Sintesis Per Elemen Dari Setiap Responden					Analisis Global
	BNSP	LSP	Pemerintah	LP	Industri	
Sasaran						
Standar	0,327	0,214	0,256	0,209	0,140	0,267
Skema	0,246	0,252	0,308	0,272	0,109	0,250
LSP	0,129	0,170	0,186	0,336	0,192	0,254
MRA	0,136	0,365	0,250	0,184	0,559	0,229
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,01	0,01	0,07	0,06	0,00
Kendala						
Pemetaan fungsi	0,288	0,296	0,297	0,330	0,311	0,084
Sistem verifikasi	0,208	0,247	0,163	0,396	0,493	0,065
Kemampuan industri	0,504	0,457	0,540	0,274	0,196	0,118
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,02	0,09	0,03	0,05	0,03
Pemetaan fungsi						
Sosialisasi	0,373	0,500	0,289	0,260	0,260	0,031
Pelatihan	0,396	0,250	0,397	0,327	0,413	0,029
Tim Verifikator	0,231	0,250	0,315	0,413	0,327	0,023
<i>Inconsistency</i>	0,06	0,01	0,01	0,05	0,05	0,03
Sistem Verifikasi						
Sosialisasi	0,390	0,292	0,351	0,260	0,327	0,022
Pelatihan	0,350	0,298	0,255	0,327	0,260	0,021
Tim Verifikator	0,260	0,410	0,394	0,413	0,413	0,022
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,01	0,01	0,05	0,05	0,01
Kemampuan industri						
Sosialisasi	0,362	0,414	0,372	0,332	0,540	0,046
Pelatihan	0,392	0,292	0,296	0,296	0,163	0,039
Tim Verifikator	0,245	0,294	0,332	0,372	0,297	0,034
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,00	0,01	0,05	0,01	0,02
KKNI	0,387	0,170	0,372	0,566	0,260	0,080
Kualif. Okupasi	0,359	0,421	0,332	0,277	0,327	0,097
Komite Skema	0,255	0,410	0,296	0,157	0,413	0,074
<i>Inconsistency</i>	0,00	0,00	0,05	0,03	0,05	0,01
<i>KKNI</i>						
Keppres KKNI	0,454	0,349	0,471	0,354	0,333	0,033
Bimbingan	0,289	0,333	0,152	0,199	0,333	0,022
Terbentuknya Komite	0,258	0,318	0,378	0,447	0,333	0,025
<i>Inconsistency</i>	0,05	0,05	0,00	0,01	0,00	0,02
Kualif Okupasi						
Keppres KKNI	0,434	0,178	0,398	0,363	0,333	0,032
Bimbingan	0,329	0,506	0,406	0,408	0,333	0,039
Terbentuknya Komite	0,237	0,316	0,195	0,229	0,333	0,026
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,03	0,03	0,05	0,00	0,00
Komite Skema						
Keppres KKNI	0,290	0,342	0,211	0,358	0,493	0,023
Bimbingan	0,396	0,376	0,430	0,211	0,311	0,027
Terbentuknya Komite	0,314	0,283	0,358	0,430	0,196	0,024
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,02	0,03	0,03	0,05	0,00

Prioritas	Sintesis Per Elemen Dari Setiap Responden					Analisa Global
	BNSP	LSP	Pemerintah	LP	Industri	
Kendala						
Stakeholders	0,338	0,315	0,550	0,160	0,260	0,083
Dukungan	0,325	0,397	0,210	0,160	0,413	0,086
Persyaratan Lisensi	0,337	0,287	0,240	0,680	0,327	0,085
<i>Inconsistency</i>	0,01	0,01	0,00	0,00	0,05	0,00
Stakeholders						
Proses lisensi	0,403	0,398	0,568	0,275	0,594	0,034
Fasilitasi	0,281	0,319	0,145	0,354	0,249	0,024
Pelatihan	0,315	0,283	0,287	0,371	0,157	0,025
<i>Inconsistency</i>	0,02	0,08	0,04	0,00	0,05	0,02
Dukungan						
Proses lisensi	0,363	0,283	0,290	0,236	0,413	0,026
Fasilitasi	0,316	0,393	0,355	0,283	0,327	0,030
Pelatihan	0,322	0,325	0,355	0,481	0,260	0,029
<i>Inconsistency</i>	0,06	0,10	0,00	0,03	0,05	0,04
Persyaratan lisensi						
Proses lisensi	0,285	0,394	0,210	0,256	0,333	0,025
Fasilitasi	0,301	0,249	0,240	0,287	0,333	0,024
Pelatihan	0,414	0,357	0,550	0,456	0,333	0,036
<i>Inconsistency</i>	0,02	0,10	0,00	0,01	0,00	0,02
Kendala						
Kelembagaan MRA	0,188	0,280	0,289	0,452	0,327	0,058
Pemetaan Kebutuhan	0,438	0,245	0,397	0,359	0,260	0,086
Masalah MRA	0,375	0,475	0,315	0,190	0,413	0,085
<i>Inconsistency</i>	0,00	0,03	0,01	0,01	0,05	0,00
Kelembagaan MRA						
Jejaring <i>enquiry</i>	0,300	0,242	0,372	0,413	0,413	0,018
Kebutuhan MRA	0,370	0,475	0,296	0,260	0,260	0,021
Bimbingan Teknis	0,330	0,283	0,332	0,327	0,327	0,019
<i>Inconsistency</i>	0,04	0,02	0,01	0,05	0,05	0,01
Pemetaan Kebutuhan						
Jejaring <i>enquiry</i>	0,292	0,272	0,167	0,372	0,122	0,023
Kebutuhan MRA	0,415	0,350	0,492	0,332	0,558	0,034
Bimbingan Teknis	0,293	0,378	0,341	0,296	0,320	0,029
<i>Inconsistency</i>	0,05	0,01	0,03	0,05	0,02	0,03
Masalah MRA						
Jejaring <i>enquiry</i>	0,267	0,194	0,170	0,296	0,250	0,020
Kebutuhan MRA	0,351	0,395	0,415	0,332	0,500	0,032
Bimbingan Teknis	0,382	0,411	0,415	0,372	0,250	0,033
<i>Inconsistency</i>	0,00	0,02	0,00	0,001	0,00	0,01

Sumber :Data Diolah (kuesioner)

Keterangan pada tabel 5.1

- Standar Kompetensi : Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi

- Skema Sertifikasi : Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi
- LSP : Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi
- MRA : Terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan negara lain
- Pemetaan fungsi : Belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang
- Sistem Verifikasi : Belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi
- Kemampuan industri : Rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi
- KKNI : Belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
- Kualifikasi Okupasi : Terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi
- Komite Skema : Belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi
- Stakeholders : Belum semua stakeholders memahami pentingnya lisensi
- Dukungan : Rendahnya dukungan instansi teknis terhadap Lembaga Sertifikasi Profesi
- Persyaratan lisensi : Terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi
- Kelembagaan MRA : Belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body*
- Pemetaan Kebutuhan : Belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi
- Masalah MRA : Terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA
- Sosialisasi : Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor
- Pelatihan : Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
- Tim Verifikator : Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
- Keppres KKNI : Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI

- Bimbingan : Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
- Terbentuknya Komite : Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor
- Proses lisensi : Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor
- Fasilitasi : Memfasilitasi pembentukan LSP
- Pelatihan : Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya
- Jejaring *enquiry* : Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*
- Kebutuhan MRA : Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholders terkait
- Bimbingan Teknis : Memberikan bimbingan Teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI.

5.1 Persepsi Kelompok Responden BNSP

Dari tabel 5.1 tersebut diatas untuk hasil sintesa akhir responden Badan Nasional Sertifikasi Profesi dapat dilihat sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,327. Sasaran prioritas kedua adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot 0,291. Sasaran prioritas ketiga adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,246. Sasaran prioritas terakhir adalah terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan bobot sebesar 0,136.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah rendahnya kemampuan industri dan sektor dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,504. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot sebesar 0,288 dan yang terakhir adalah prioritas belum terbangunnya sistem verifikasi nasional dengan bobot sebesar 0,208.

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dan mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang adalah

1. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,396
2. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot prioritas sebesar 0,373
3. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot sebesar 0,231

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,390
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,350
3. Membentuk Tim Verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,260

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,392
2. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,362
3. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,245

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah melakukan sosialisasi kepada

industri dan sektor sedangkan prioritas terakhir adalah membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot 0,338. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi dengan bobot sebesar 0,337 dan yang terakhir adalah prioritas rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP dengan bobot sebesar 0,325.

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dan mengatasi kendala belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,403
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,315
3. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot sebesar 0,281

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,414
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot sebesar 0,301
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,285

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,363

2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,322
3. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,316

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi linsensi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP sedangkan prioritas terakhir adalah memfasilitasi pembentukan LSP.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dengan bobot 0,387. Prioritas kedua adalah terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi dengan bobot 0,359 dan prioritas yang terakhir adalah belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,255.

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dan mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi bobot 0,454
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot sebesar 0,289
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan Sektor dengan bobot sebesar 0,258

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot sebesar 0,434
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot sebesar 0,329
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,237

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,396
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,314
3. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,290

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi sedangkan prioritas terakhir adalah mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain maka prioritas kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,438. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,375 dan prioritas terakhir adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,188.

Urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot sebesar 0,415
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,293
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,292

Prioritas kebijakan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,382
2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,351
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,267

Prioritas kebijakan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,370
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,330
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,300

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang menjadi prioritas untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain, prioritas pertama adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan sektor terkait, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI sedangkan prioritas terakhir adalah mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*.

Dari hasil pengolahan data menggunakan program *expert choice* maka dapat disimpulkan bahwa untuk responden kelompok Badan Nasional Sertifikasi profesi prioritas sasarannya adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot prioritas sebesar 0,327 dengan kendala yang harus segera diatasi adalah rendahnya kemampuan dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot prioritas sebesar 0,504, untuk

itu maka prioritas kebijakan yang harus dilaksanakan menurut responden kelompok BNSP adalah menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot prioritas sebesar 0,392.

Analisa dari hasil tersebut adalah mengingat tugas pokok dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi adalah melaksanakan sertifikasi kompetensi maka hal yang paling utama adalah verifikasi terhadap standar kompetensi. Dengan sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka dapat dipastikan bahwa skema sertifikasi akan dapat segera disusun. Dengan demikian maka kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional akan dapat berjalan dengan efektif.

5.2 Persepsi Kelompok LSP

Dari hasil sintesa akhir untuk responden Lembaga Sertifikasi Profesi dapat disimpulkan bahwa prioritas sasaran untuk mencapai tujuan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional dengan prioritas pertama adalah terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dengan bobot 0,365. Prioritas kedua adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,252, prioritas ketiga adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,214 dan prioritas terakhir adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot sebesar 0,170.

Untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement*, maka kendala yang prioritas pertama kendala yang perlu diatasi adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,475, prioritas kedua adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,280 sedangkan prioritas terakhir adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,245.

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,411

2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,395
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,194

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,475
2. Memberikan Bimbingan Teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,283
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,242

Prioritas kebijakan yang dilakukan dalam mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* disemua sektor dan PTRI dengan bobot 0,378
2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,350
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,272.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka prioritas kebijakan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut, prioritas pertama adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI, prioritas kedua adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait sedangkan prioritas terakhir adalah mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*.

Untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah

terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi dengan bobot 0,421. Prioritas kedua adalah belum terbentuknya komite skema sertifikasi kompetensi yang efektif dengan bobot 0,410 sedangkan prioritas terakhir adalah belum ada kerangka kualifikasi nasional Indonesia dengan bobot 0,170.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,506
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,316
3. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,178

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,376
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,342
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,283

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,349
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,333
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,318

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi,

prioritas kedua adalah mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dan prioritas terakhir adalah mendorong terbentuknya komite skema sertifikasi di setiap industri dan sektor.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,457. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot 0,296 sedangkan prioritas terakhir adalah belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,247.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,414
2. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,294
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,292

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,410
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,298
3. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,250

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,500
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,250
3. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,25

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dan prioritas terakhir adalah memberikan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi Teknis terhadap LSP dengan bobot 0,397. Prioritas kedua adalah belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot 0,315 sedangkan prioritas terakhir adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi dengan bobot 0,287.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi profesi yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi Teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,393
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,325
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,283

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,398
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,319
3. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSO dan penerapannya dengan bobot 0,283

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,406
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,327
4. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,267

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah yang diberi lisensi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah memfasilitasi pembentukan LSP dan prioritas terakhir adalah menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya.

Dari hasil pengolahan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk responden yang berasal dari Lembaga Sertifikasi Profesi maka sasaran utamanya adalah terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan negara lain dengan bobot sebesar 0,365 dan kendala yang harus segera diatasi adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot sebesar 0,475, dengan demikian maka kebijakan yang harus dilaksanakan adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,411.

Analisa dari hasil pengolahan data bahwa responden Lembaga Sertifikasi Profesi memilih sasaran tersebut adalah terkait dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh LSP, dengan terwujudnya MRA dengan negara lain maka secara otomatis sertifikasi yang dilakukan oleh LSP dan BNSP diakui

kompetensinya oleh dunia usaha atau pengguna. Dengan diakuinya sertifikat kompetensi oleh dunia industri maupun negara lain maka permintaan akan sertifikasi akan meningkat sehingga sistem sertifikasi kompetensi nasional akan dapat berjalan dengan efektif.

5.3 Persepsi Pemerintah

Dari hasil sintesa akhir untuk responden Pemerintah dapat disimpulkan bahwa prioritas sasaran untuk mencapai tujuan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional dengan prioritas pertama adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,308. Prioritas kedua adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,256, prioritas ketiga adalah terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan bobot 0,250 dan prioritas terakhir adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot sebesar 0,186.

Untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi, maka prioritas kendala yang yang perlu diatasi pertama adalah belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dengan bobot 0,372, prioritas kedua adalah terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi dengan bobot 0,332 sedangkan prioritas terakhir adalah belum terbentuknya komite skema sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,296.

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot 0,471
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,378
3. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,152

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,406
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot 0,398
3. Mendorong terbentuknya komite skema sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,195

Prioritas kebijakan yang dilakukan dalam mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya komite skema sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,430
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,358
3. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot 0,211.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka prioritas kebijakan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut, prioritas pertama adalah memberikan mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi sedangkan prioritas terakhir adalah mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,540. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot 0,297 sedangkan prioritas terakhir adalah belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,163.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,372

2. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,332
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,296

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,397
2. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,315
3. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,289

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,349
2. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,351
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,255

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor, prioritas kedua adalah melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor, dan prioritas terakhir adalah menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA

dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,397. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,315 sedangkan prioritas terakhir adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,289.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,492
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry points* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,341
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,167

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,415
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,415
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,170

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification body* adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,372
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,332

3. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,296

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dan prioritas terakhir adalah mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot 0,550. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi dengan bobot 0,240 sedangkan prioritas terakhir adalah rendahnya dukungan/fasilitasi instansi teknis terhadap LSP dengan bobot 0,210.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi profesi yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala belum stakeholder memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,568
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,287
3. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,145

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,550
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,240

3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,210

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitas Instansi teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,355
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,355
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,290

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah yang diberi lisensi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya , prioritas kedua adalah melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dan prioritas terakhir adalah memfasilitasi pembentukan LSP. Dari hasil pengolahan data tersebut diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa sasaran yang diprioritaskan tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,308 dan kendala yang harus segera diatasi adalah belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dengan bobot 0,372, sehingga prioritas kebijakan yang harus dilaksanakan adalah mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot sebesar 0,471.

Dari hasil pengolahan data dapat dilakukan analisa terhadap prioritas sasaran bahwa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pemerintah selaku regulator maka sasaran yang harus diutamakan adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi yang merupakan penjabaran dari kerangka kualifikasi nasional Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Terkait dengan kebijakan maka apabila penerbitan Keppres tentang KKNi yang mengatur tentang kewenangan Instansi teknis atau sektor dalam menentukan kualifikasi belum juga ditetapkan maka sistem sertifikasi kompetensi nasional tidak akan berjalan dengan efektif.

5.4 Persepsi Lembaga Pelatihan

Dari hasil sintesa akhir untuk responden Lembaga Pelatihan dapat disimpulkan bahwa prioritas sasaran untuk mencapai tujuan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional dengan prioritas pertama adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot 0,336. Prioritas kedua adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,272, prioritas ketiga adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,209 dan prioritas terakhir terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan bobot 0,184

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan proses lisensi dengan bobot 0,680. Prioritas kedua adalah belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot 0,160 sedangkan prioritas terakhir adalah rendahnya dukungan/fasilitasi instansi teknis terhadap LSP dengan bobot 0,160.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,456
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,287
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,256

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi profesi yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala belum *stakeholder* memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,371

2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,354
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,275

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,481
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,283
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,236

Dari uraian tersebut diatas maka prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi adalah sebagai berikut pertama, menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya, kedua memfasilitasi pembentukan LSP dan ketiga melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor

Untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi, maka prioritas kendala yang yang perlu diatasi pertama adalah belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dengan bobot 0,566, prioritas kedua adalah terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi dengan bobot 0,277 sedangkan prioritas terakhir adalah belum terbentuknya komite skema sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,157.

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,447
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,351
3. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,199

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,408
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,363
3. Mendorong terbentuknya komite skema sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,229

Prioritas kebijakan yang dilakukan dalam mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya komite skema sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,430
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,358
3. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,211

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka prioritas kebijakan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut, prioritas pertama adalah, prioritas kedua adalah mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif, prioritas kedua adalah mempercepat terbitnya Keppres KKNI sedangkan prioritas terakhir adalah memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,396. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot 0,330 sedangkan prioritas terakhir adalah rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,274.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka

mengatasi kendala belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,413
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,327
3. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,413
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,327
3. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,372
2. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,332
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,296

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor, prioritas kedua adalah menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor sedangkan prioritas terakhir adalah melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,452. Prioritas kedua adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,359. sedangkan prioritas terakhir adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,190.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification body* adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,413
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,327
3. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,372
2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,332
3. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry points* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,296

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,372

2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,332
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,296

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry points* dan *notification body* sedangkan prioritas terakhir adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait.

Dari hasil pengolahan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sasaran prioritas yang diambil adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot 0,336 dan kendala utama yang harus segera diatasi adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan proses lisensi dengan bobot 0,680 dan prioritas kebijakan yang harus dilakukan adalah menyelenggarakan pelatihan penyusunan panduan mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,456. Dari hasil tersebut maka dapat dianalisa bahwa lembaga pelatihan mengambil prioritas sasaran tersebut karena apabila LSP tidak bertambah jumlahnya dan hanya sektor tertentu saja yang mempunyai LSP maka pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan tidak dapat diuji oleh LSP sehingga tidak dapat dinyatakan sebagai tenaga kerja yang kompeten. Dengan demikian maka sistem sertifikasi kompetensi nasional tidak akan dapat berjalan dengan efektif karena tidak semua sektor memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi.

5.4 Persepsi Industri

Dari hasil sintesa akhir untuk responden industri dapat disimpulkan bahwa prioritas sasaran untuk mencapai tujuan efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional dengan prioritas pertama adalah terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dengan bobot 0,559. Prioritas kedua adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot 0,192. Prioritas ketiga adalah meningkatnya jumlah standar

kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,140 sedangkan prioritas terakhir adalah tersusunnya skema sertifikasi dengan bobot 0,109.

Untuk mencapai sasaran terwujudnya mutual recognition arrangement, maka kendala yang prioritas pertama kendala yang perlu diatasi adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,413, prioritas kedua adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,327 sedangkan prioritas terakhir adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,260.

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,500
2. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,250
3. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,250

Prioritas kebijakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya mutual recognition arrangement dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,413
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,327
3. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilakukan dalam mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,558

2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* disemua sektor dan PTRI dengan bobot 0,320
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,122.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain maka prioritas kebijakan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut, prioritas pertama adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholders terkait, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI, sedangkan prioritas terakhir adalah mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi Teknis terhadap LSP dengan bobot 0,413. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi dengan bobot sebesar 0,327, sedangkan prioritas terakhir belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot 0,260.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi profesi yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi Teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,413
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,327
3. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,333
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,333
3. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,333

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,594
2. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,249
3. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot 0,157

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah yang diberi lisensi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah memfasilitasi pembentukan LSP dan prioritas terakhir adalah menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,493. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot 0,311 sedangkan prioritas terakhir adalah rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,196

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,413
2. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,327
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,413
2. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,327
3. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,260

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,540
2. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,297
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,163

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor, prioritas kedua adalah membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dan prioritas terakhir adalah memberikan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor.

Untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum terbentuknya komite skema sertifikasi kompetensi yang efektif dengan bobot 0,413. Prioritas kedua adalah terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi dengan bobot 0,327. Prioritas ketiga adalah belum adanya kerangka kualifikasi nasional Indonesia dengan bobot 0,260.

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,493
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,311
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,196

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya kerangka kualifikasi okupasi adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,333
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,333
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,333

Prioritas kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,333
2. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,333
3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot 0,333

Berdasarkan uraian prioritas kebijakan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi

kompetensi maka prioritas kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut prioritas pertama mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI, prioritas kedua memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi, dan prioritas terakhir adalah mendorong terbentuknya komite skema sertifikasi di setiap industri dan sektor.

Dari hasil pengolahan data tersebut diatas, maka sasaran yang diprioritaskan adalah terwujudnya MRA dengan negara lain dengan bobot 0,559 dan kendala yang harus segera diatasi adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot 0,413 dan kebijakan yang harus dilaksanakan agar sistem sertifikasi kompetensi nasional dapat berjalan dengan efektif adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,500.

Dari hasil pengolahan data tersebut maka analisa terhadap prioritas sasaran dan kebijakan serta kendala yang harus diatasi karena dunia industri perlu mengakui kompetensi tenaga kerja yang ada karena menghemat biaya untuk melakukan pelatihan terhadap para pekerjanya sehingga apabila MRA dengan negara lain sudah terwujud maka tenaga kerja Indonesia dapat bersaing dengan negara lain sehingga membuat industri akan semakin berlomba untuk mempekerjakan pekerja yang kompeten dengan pekerja yang kompeten maka produktivitas pekerja akan meningkat sehingga produksi dari industri juga akan meningkat. Dengan demikian apabila MRA dengan negara lain dapat terwujud maka sistem sertifikasi kompetensi dapat dilaksanakan secara efektif.

5.5 Persepsi LSP dan Dunia Usaha

Dalam rangka menerapkan sistem sertifikasi kompetensi nasional dimana Lembaga Sertifikasi Profesi menjadi pelaksana sertifikasi kompetensi dengan dunia usaha sebagai intitusi yang menggunakan tenaga kerja yang dihasilkan dari LSP maka perlu dilakukan perbandingan terhadap kedua kelompok tersebut. Hasil dari perbandingan kedua kelompok responden diperoleh hasil sebagai berikut sasaran prioritas yang ingin dicapai adalah terwujudnya **mutual recognition arrangement** dengan negara lain dengan bobot 0,399 sasaran kedua adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,307 , sasaran ketiga adalah tersususnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot

sebesar 0,223 dan sasaran terakhir adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan bobot sebesar 0,176.

Dalam rangka mewujudkan sasaran prioritas terwujudnya mutual recognition arrangement dengan negara lain, maka kendala yang harus segera diatasi adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot sebesar 0,464. Untuk mengatasi kendala tersebut maka kebijakan yang harus dilakukan adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot sebesar 0,414.

Dari hasil pengolahan data tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa sasaran yang ingin dicapai oleh kelompok responden LSP dan Dunia Industri adalah terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain dengan kendala yang harus diatasi terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dan kebijakan yang harus diambil adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait. Dari hasil tersebut dapat dianalisa bahwa terkait dengan tugas LSP sebagai lembaga yang melaksanakan sertifikasi kompetensi dengan terwujudnya MRA dengan negara lain maka jumlah tenaga kerja yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi akan meningkat karena adanya kepercayaan dari negara lain terhadap sertifikasi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi. Sedangkan dari dunia industri terkait dengan terwujudnya MRA dengan negara lain bagi dunia industri adalah dapat meningkatkan tenaga kerja Indonesia dapat bersaing dengan negara lain sehingga membuat industri akan semakin berlomba untuk mempekerjakan pekerja yang kompeten dengan pekerja yang kompeten maka produktivitas pekerja akan meningkat sehingga produksi dari industri juga akan meningkat. Dengan maka dapat dikatakan bahwa LSP dan dunia industri memiliki kepentingan yang sama sesuai dengan tugas pokoknya.

5.6 Persepsi Umum Seluruh Kelompok Responden

Dari tabel tersebut diatas untuk hasil sintesa akhir untuk seluruh responden dapat dilihat sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,267. Sasaran prioritas kedua adalah meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dengan

bobot 0,254. Sasaran prioritas ketiga adalah tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dengan bobot 0,250. Sasaran prioritas terakhir adalah terwujudnya mutual recognition arrangement dengan bobot sebesar 0,229.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah rendahnya kemampuan industri dan sektor dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,118. Prioritas kedua adalah belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang dengan bobot sebesar 0,084 dan yang terakhir adalah prioritas belum terbangunnya sistem verifikasi nasional dengan bobot sebesar 0,065.

Prioritas kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi rendahnya kemampuan industri dan sektor dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,046
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot 0,039
3. Membentuk Tim Verifikator Standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,034

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dan mengatasi kendala belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang adalah

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,031
2. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,029
3. Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot sebesar 0,023

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,022
2. Membentuk Tim Verifikator standar kompetensi lintas sektor dengan bobot 0,022
3. Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,021

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor, prioritas kedua menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor adalah sedangkan prioritas terakhir adalah membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP dengan bobot 0,086. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi dengan bobot sebesar 0,085 dan prioritas yang terakhir adalah belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi dengan bobot sebesar 0,083.

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dalam rangka mengatasi kendala rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP adalah sebagai berikut :

1. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot 0,030
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,029
3. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,026

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,036
2. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,025
3. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot sebesar 0,024

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran meningkatnya jumlah LSP yang diberi lisensi dan mengatasi kendala belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor dengan bobot 0,034
2. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya dengan bobot sebesar 0,025
3. Memfasilitasi pembentukan LSP dengan bobot sebesar 0,024

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama melakukan menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya, prioritas kedua adalah melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor sedangkan prioritas terakhir adalah memfasilitasi pembentukan LSP.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dapat disimpulkan bahwa prioritas kendala yang perlu segera diatasi adalah terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi dengan bobot 0,097. Prioritas yang kedua adalah belum ada kerangka kualifikasi nasional Indonesia dengan bobot 0,080 dan prioritas terakhir adalah belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,074.

Prioritas kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot sebesar 0,039
2. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi dengan bobot sebesar 0,032

3. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,026

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dan mengatasi kendala belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI bobot 0,033
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan Sektor dengan bobot sebesar 0,025
3. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot sebesar 0,022

Sedangkan urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi dalam rangka mengatasi kendala belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi dengan bobot 0,027
2. Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif dengan bobot 0,024
3. Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI dengan bobot 0,023

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk prioritas sasaran tersusunnya skema sertifikasi kompetensi maka kebijakan yang harus dilakukan adalah prioritas pertama mempercepat proses terbitnya Keppres KKNI, prioritas kedua adalah mempercepat proses terbitnya KKNI, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi sedangkan prioritas terakhir adalah mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor.

Dari level kendala yang terkait dengan sasaran *terwujudnya Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain maka prioritas kendala yang harus segera diatasi adalah sebagai berikut prioritas pertama adalah belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi dengan bobot 0,086. Prioritas kedua adalah terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA dengan bobot

0,086 dan prioritas terakhir adalah belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* dengan bobot 0,058.

Urutan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran terwujudnya *mutual recognition arrangement* dalam rangka mengatasi kendala belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot sebesar 0,034
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,029
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,023

Prioritas kebijakan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain dalam rangka mengatasi kendala terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,033
2. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,032
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,020

Prioritas kebijakan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain dalam rangka mengatasi kendala belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan *Notification Body* adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait dengan bobot 0,021
2. Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI dengan bobot 0,019
3. Mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body* dengan bobot 0,018

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang menjadi prioritas untuk mencapai sasaran terwujudnya *Mutual Recognition Arrangement* dengan Negara Lain, prioritas pertama adalah melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan sektor terkait, prioritas kedua adalah memberikan bimbingan teknis kepada jejaring *enquiry* di semua sektor dan PTRI sedangkan prioritas terakhir adalah mengembangkan jejaring *enquiry points* dan *notification body*.

Dari hasil pengolahan data tersebut diatas maka untuk persepsi global untuk sasaran yang diprioritaskan adalah jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dengan bobot 0,267 dengan kendala yang harus diatasi rendahnya kemampuan industri dan sektor dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi dengan bobot 0,118 dan kebijakan yang harus dilakukan adalah melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor dengan bobot sebesar 0,046.

Dari data tersebut maka dapat dianalisa bahwa sistem sertifikasi kompetensi nasional yang dikembangkan oleh BNSP akan efektif apabila jumlah standar kompetensi yang diverifikasi meningkat, hal ini karena sesuai dengan tugas dari BNSP melaksanakan sertifikasi kompetensi maka dalam melaksanakan sistem sertifikasi ini yang paling pokok adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi karena sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP mengacu kepada standar kompetensi yang diverifikasi.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada bab-bab terdahulu maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hasil sintesa akhir pada semua responden yang terdiri dari kelompok Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Lembaga Sertifikasi Profesi, Pemerintah, Lembaga Pelatihan dan dunia industri maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi, sedangkan untuk sasaran dari hasil sintesa lokal menunjukkan adanya perbedaan sasaran tergantung dari kepentingan dan tugas pokok dari masing-masing kelompok responden.
- b. Dari kelompok responden terdapat 2 kelompok responden yang mempunyai sasaran yang sama yaitu terwujudnya *mutual recognition arrangement* dengan negara lain yaitu untuk kelompok responden LSP dan kelompok responden dunia industri. Analisa dari adanya sasaran yang sama adalah karena LSP dan dunia industri memiliki kepentingan yang sama yaitu agar tenaga kerja yang bekerja di dunia industri kompeten sehingga sertifikasi yang dilakukan oleh LSP dapat diakui yang akan mengakibatkan naiknya permintaan sertifikasi kompetensi.
- c. Kebijakan yang diprioritaskan pada sintesa akhir untuk semua responden yang terdiri dari kelompok Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Lembaga Sertifikasi Profesi, Pemerintah, Lembaga Pelatihan dan dunia industri diperoleh kesimpulan prioritas kebijakan adalah sebagai berikut :
 - Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor.
 - Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor.
 - Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor.
- d. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka analisa terhadap efektivitas sistem sertifikasi kompetensi nasional adalah sasaran prioritas yang harus dilakukan adalah meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi karena tanpa adanya standar kompetensi yang diverifikasi maka sertifikasi kompetensi tidak akan berjalan.

6.2 Saran

Untuk efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional, dari hasil penelitian tesis ini dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor BNSP harus melakukan sesuai dengan sasaran yaitu sosialisasi kepada level top manajemen dan manajer HRD sehingga mereka dapat memahami kompetensi kerja.
- b. Untuk penyelenggaraan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor sebaiknya bekerjasama dengan sektor dan industri sehingga jumlah verifikator akan semakin bertambah dengan cepat.
- c. Dalam kaitannya dengan meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi maka Tim Verifikator yang dibentuk di setiap sektor harus diberdayakan untuk melakukan verifikasi terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- BNSP (2005). Rencana strategis Badan Nasional Sertifikasi Profesi tahun 2005 – 2010, Jakarta
- BNSP (2006). Pedoman 201 tentang Penilaian Kesesuaian Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi, Jakarta
- BNSP (2006). Pedoman 202 tentang Pedoman Penyiapan dan Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi, Jakarta
- BNSP (2007). Pedoman 104 Verifikasi Standar Kompetensi, Jakarta
- BNSP (2007). Pedoman 215 Penilaian Kesesuaian Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Pihak I (*First Party Certification*), Jakarta
- BNSP (2007). Pedoman 216 Penilaian Kesesuaian Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak II (*Second Party Certification*), Jakarta
- BPS (2009). Berita Statistik No. 31/05/Th. XII, 15 Mei 2009
- Brodjonegoro, Bambang PS (1992). AHP, Pusat Antar Universitas Studi Ekonomi, Jakarta
- Boyatzis, RE (1982). *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*, Wiley- Interscience, New York 1982
- Cushway, Barry (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta
- Depdiknas (2003). Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta
- Depnakertrans (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta
- Depnakertrans (2004). Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Jakarta

- Depnakertrans (2004). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 282/MEN/XII/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Depnakertrans (2006). Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Putro, Sumpeno, Prof. Dr, (2008). Desain Notification Body, Jakarta
- Saaty, Thomas L (1994). *Decision Making For Leaders The Analytic Hierarchy Process For Decisions in A Complex World 1999/2000 Edition*, University of Pittsburgh
- Sekretariat Negara (2005). Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 92/M Tahun 2005 tentang Pengangkatan Anggota Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Jakarta
- Shermon, Ganesh (2004). *Competency Based HRM*, Tata Mcgraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi
- Surono (2009). Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional Indonesia, Jakarta
- Vargas, Fernando (2002). *Competencia Laboral, Manual sobre conceptualizacion y aplicaciones a la educacion en el sector salud OPS/CINTERFOR/OIT*



Kuesioner AHP (The Analytic Hierarchy Process) Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional

A. Penjelasan

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi atau penilaian responden yang dianggap ekspert atas efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional.
2. Kegunaan penelitian adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Paska Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan dalam upaya mengefektifkan sistem sertifikasi kompetensi nasional.
4. Mengingat pentingnya masukan dari Bapak/Ibu, mohon kiranya dapat memberikan penilaian dalam kuesioner berikut. Kami menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan Bapak/Ibu maka penulisan tesis ini tidak dapat terwujud.
5. Karena sifatnya penelitian, maka segala masukan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaanya.

B. Data Responden Ekspert

1. Nama :
2. Instansi :
3. Alamat :
4. Tgl. Pengisian :

C. Petunjuk Pengisian Kuosioner

1. Untuk memberikan penilaian terhadap elemen-elemen permasalahan dari setiap level yang sedang diteliti prioritasnya, penilaian dinyatakan secara numerik (skala 1 hingga 9), dengan menggunakan skala sebagai berikut:

Skala	Keterangan	
1	Kedua elemen sama pentingnya	<i>equal importance</i>
3	Elemen yang satu lebih penting	<i>moderate importance</i>
5	Lebih penting	<i>essential/strong importance</i>
7	Sangat lebih penting	<i>very strong importance</i>
9	Mutlak sangat penting	<i>Extreme importance</i>
2,4,6,8,	Nilai diantara dua penilaian	
<i>Reciprocal</i>	Nilai kebalikan	

2. Dalam penilaian kepentingan relatif dua elemen, berlaku aksioma reciprocal, artinya jika elemen a dinilai 3 kali lebih penting dibanding elemen b, maka

elemen b harus sama dengan elemen 1/3 kali lebih penting dibanding elemen a.

3. Jika elemen pada kolom sebelah kiri (pilihan "a") lebih penting dari elemen pada kolom sebelah kanan (pilihan "b") nilai perbandingan ini diisikan pada sebelah kiri dan jika sebaliknya maka diisikan pada sebelah kanan (lihat contoh)
4. Hirarki pemilihan kebijakan "efektivitas sistem sertifikasi kompetensi nasional terdiri dari goal , sasaran, kendala dan kebijakan.

CONTOH PENGISIAN KUESIONER

Dalam upaya efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional, sasaran manakah yang lebih penting untuk dilakukan !

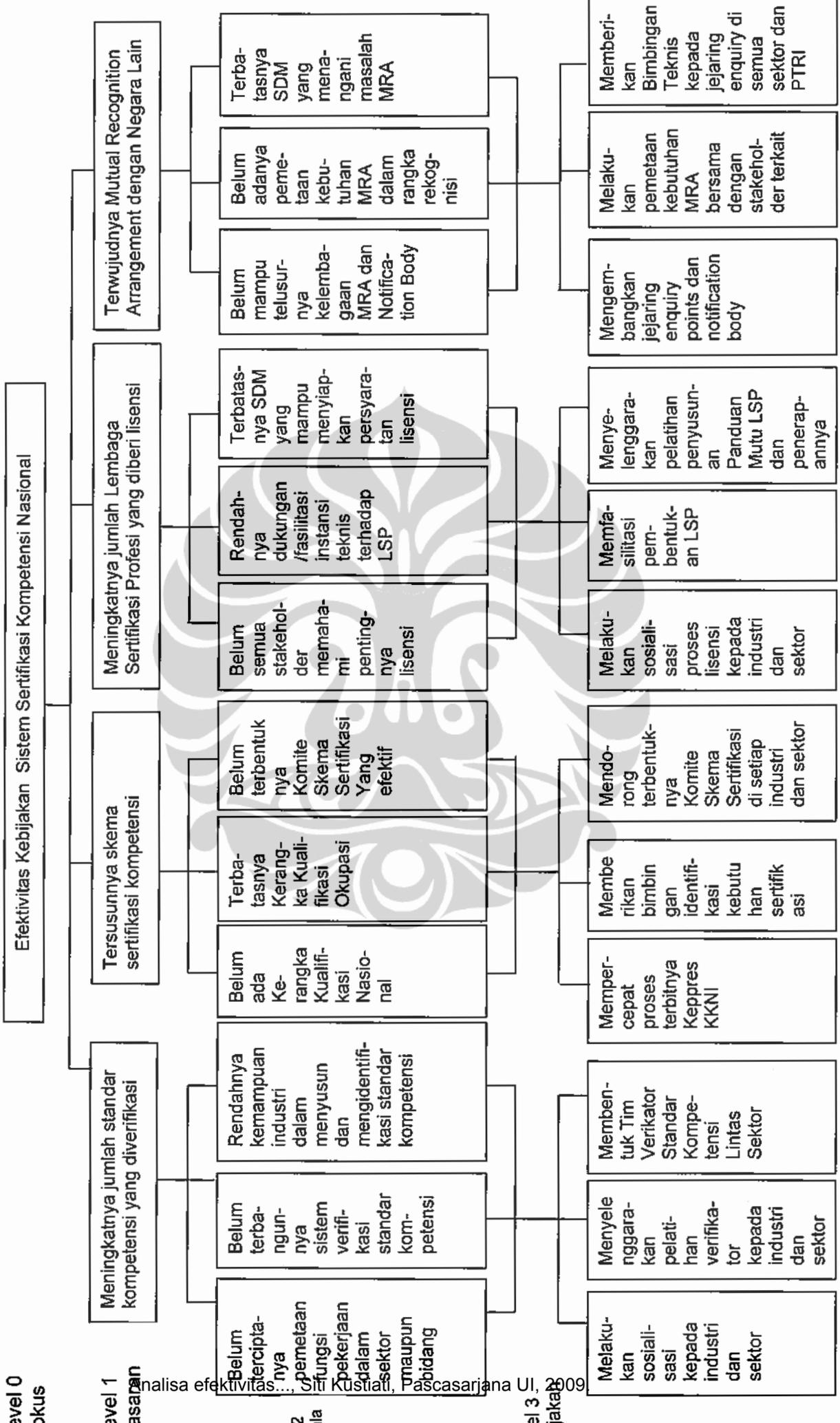
(Bandingkan elemen-elemen sasaran pada Kolom 1 dengan elemen-elemen sasaran di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																		Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi									X									Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi	
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi						X												Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi	
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi														X				Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi	

Keterangan :

- 1) Jika jawaban yang diprioritaskan adalah **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi** itu **sama pentingnya** dengan **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi**, maka tanda silang (X) diletakkan pada kolom angka 1.
- 2) Jika jawaban yang diprioritaskan adalah **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi** itu **4 kali lebih penting** dibandingkan **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi**, maka tanda silang (X) diletakkan pada kolom 4 bagian kiri.
- 3) Sebaliknya jika jawaban yang diprioritaskan adalah **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi** itu **6 kali lebih penting** dibandingkan **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi**, maka tanda silang (X) diletakkan pada kolom 6 bagian kanan.

HIRARKI EFEKTIVITAS KEBIJAKAN SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI NASIONAL



level 0 fokus

level 1 sasaran

level 2

level 3

Analisa efektivitas... of Kustali, a Casariana UI, 2009

1. Dalam upaya **efektivitas kebijakan sistem sertifikasi kompetensi nasional**, **sasaran** manakah yang lebih penting untuk dilakukan !
 (Bandingkan elemen-elemen sasaran pada kolom 1 dengan elemen-elemen sasaran di baris yang sama pada kolom 2)

Kolom 1	Bobot																		Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi																		Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi	
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi																		Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi	
Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi																		Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement Dengan Negara Lain	
Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi																		Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi	
Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi																		Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain	
Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi																		Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain	

2. Dalam upaya **meningkatkan jumlah standar kompetensi yang diverifikasi, kendala / permasalahan** manakah yang lebih penting untuk diatasi !
(Bandingkan elemen-elemen kendala pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kendala di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 1
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang																		Belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi
Belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang																		Rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi
Belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi																		Rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi Rendahnya Sikap Petani

3. Dalam upaya **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi, kendala / permasalahan** manakah yang lebih penting untuk diatasi !
(Bandingkan elemen-elemen kendala pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kendala di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom	Bobot																	Kolom
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional																		Terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi
Belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional																		Belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif
Terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi																		Belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif

4. Dalam upaya **meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi**, kendala / permasalahan manakah yang lebih penting untuk diatasi !
(Bandingkan elemen-elemen kendala pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kendala di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi																		Rendahnya dukungan/fasilitasi instansi teknis terhadap LSP
Belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi																		Terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi
Rendahnya dukungan /fasilitasi Instansi teknis terhadap LSP																		Terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi

5. Dalam upaya **terwujudnya Mutual Recognition Arrangement Dengan Negara Lain**, kendala / permasalahan manakah yang lebih penting untuk diatasi !
(Bandingkan elemen-elemen kendala pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kendala di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan Notification Body																		Belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi
Belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan Notification Body																		Terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA
Belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi																		Terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA

6. Untuk mengatasi **belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi** tercapai ?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																		Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																		Membentuk tim verifikator standar kompetensi lintas sektor
Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor																		Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor

7. Untuk mengatasi **belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi** tercapai ?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																		Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																		Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor																		Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor

8. Untuk mengatasi **rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi tercapai** ?

(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																		Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																			Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor																			Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor																			Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor

9. Untuk mengatasi **belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi tercapai**?

(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																		Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi																			Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNi																			Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor
Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi																			Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor

10. Untuk mengatasi **terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi** tercapai?

(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNl																		Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNl																		Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor
Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi																		Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor

11. Untuk mengatasi **belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif**, kebijakan manakah yang lebih penting agar sasaran **tersusunnya skema sertifikasi kompetensi** tercapai?

(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNl																		Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mempercepat proses terbitnya Keppres KKNl																		Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor
Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi																		Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor

12. Untuk mengatasi **belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi, kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi** tercapai?
 (Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Memfasilitasi pembentukan LSP
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya
Memfasilitasi pembentukan LSP																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya

13. Untuk mengatasi **rendahnya dukungan/fasilitas Instansi teknis terhadap LSP, kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi** tercapai?
 (Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Memfasilitasi pembentukan LSP
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya
Memfasilitasi pembentukan LSP																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya

14. Untuk mengatasi **terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi, kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **meningkatkan jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi** tercapai?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Memfasilitasi pembentukan LSP
Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya
Memfasilitasi pembentukan LSP																		Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya

15. Untuk mengatasi **belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan Notification Body kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan negara lain** tercapai?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																	Kolom 2
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI
Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI

16. Untuk mengatasi **belum adanya pemetaan kebutuhan MRA** dalam rangka **rekognisi kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan negara lain** tercapai?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																Kolom 2	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI
Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI

17. Untuk mengatasi **terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA kebijakan** manakah yang lebih penting agar sasaran **terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan negara lain** tercapai?
(Bandingkan elemen-elemen kebijakan pada Kolom 1 dengan elemen-elemen kebijakan di baris yang sama pada Kolom 2)

Kolom 1	Bobot																Kolom 2	
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait
Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI
Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait																		Memberikan bimbingan teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI

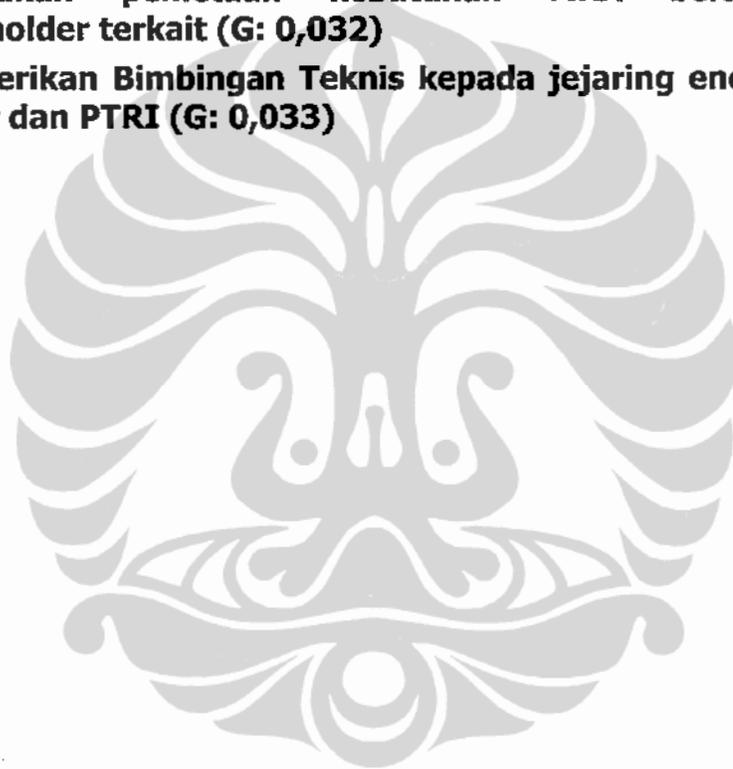
Model Name: Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional2

Treeview

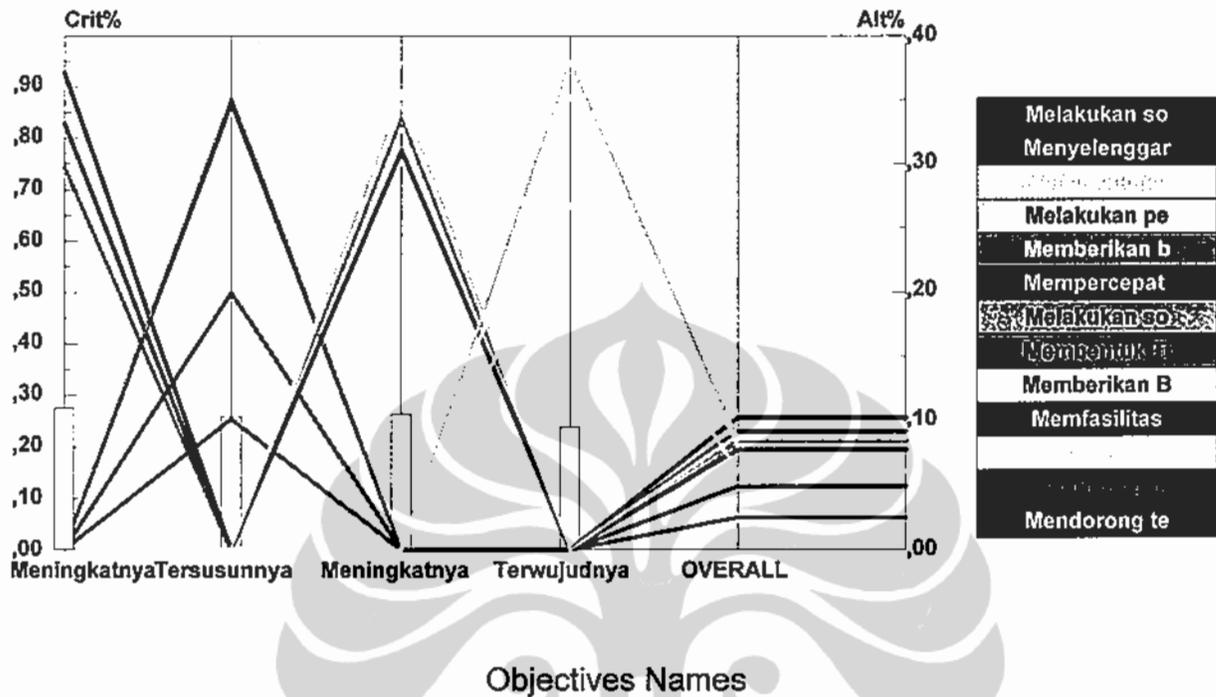
- **Goal: Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional**
 - **Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi (G: 0,267)**
 - **Belum terciptanya pemetaan fungsi pekerjaan dalam sektor maupun bidang (G: 0,084)**
 - **Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor (G: 0,031)**
 - **Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor (G: 0,029)**
 - **Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor (G: 0,023)**
 - **Belum terbangunnya sistem verifikasi standar kompetensi (G: 0,065)**
 - **Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor (G: 0,022)**
 - **Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor (G: 0,021)**
 - **Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor (G: 0,022)**
 - **Rendahnya kemampuan industri dalam menyusun dan mengidentifikasi standar kompetensi (G: 0,118)**
 - **Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor (G: 0,046)**
 - **Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor (G: 0,039)**
 - **Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor (G: 0,034)**
 - **Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi (G: 0,250)**
 - **Belum ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (G: 0,080)**
 - **Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN I (G: 0,033)**
 - **Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi (G: 0,022)**
 - **Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor (G: 0,025)**
 - **Terbatasnya Kerangka Kualifikasi Okupasi (G: 0,097)**
 - **Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN I (G: 0,032)**
 - **Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi (G: 0,039)**
 - **Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor (G: 0,026)**

- ☐ **Belum terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif (G: 0,074)**
 - ☐ **Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN I (G: 0,023)**
 - ☐ **Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi (G: 0,027)**
 - ☐ **Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi yang efektif (G: 0,024)**
- ☐ **Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi (G: 0,254)**
 - ☐ **Belum semua stakeholder memahami pentingnya lisensi (G: 0,083)**
 - ☐ **Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor (G: 0,034)**
 - ☐ **Memfasilitasi pembentukan LSP (G: 0,024)**
 - ☐ **Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya (G: 0,025)**
 - ☐ **Rendahnya dukungan/fasilitasi Instansi Teknis terhadap LSP (G: 0,086)**
 - ☐ **Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor (G: 0,026)**
 - ☐ **Memfasilitasi pembentukan LSP (G: 0,030)**
 - ☐ **Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya (G: 0,029)**
 - ☐ **Terbatasnya SDM yang mampu menyiapkan persyaratan lisensi (G: 0,085)**
 - ☐ **Melakukan sosialisasi proses lisensi kepada industri dan sektor (G: 0,025)**
 - ☐ **Memfasilitasi pembentukan LSP (G: 0,024)**
 - ☐ **Menyelenggarakan pelatihan penyusunan Panduan Mutu LSP dan penerapannya (G: 0,036)**
- ☐ **Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain (G: 0,229)**
 - ☐ **Belum mampu telusurnya kelembagaan MRA dan Notification Body (G: 0,058)**
 - ☐ **Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body (G: 0,018)**
 - ☐ **Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait (G: 0,021)**
 - ☐ **Memberikan Bimbingan Teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI (G: 0,019)**
 - ☐ **Belum adanya pemetaan kebutuhan MRA dalam rangka rekognisi (G: 0,086)**

- **Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body (G: 0,023)**
- **Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait (G: 0,034)**
- **Memberikan Bimbingan Teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI (G: 0,029)**
- **Terbatasnya SDM yang menangani masalah MRA (G: 0,085)**
 - **Mengembangkan jejaring enquiry points dan notification body (G: 0,020)**
 - **Melakukan pemetaan kebutuhan MRA bersama dengan stakeholder terkait (G: 0,032)**
 - **Memberikan Bimbingan Teknis kepada jejaring enquiry di semua sektor dan PTRI (G: 0,033)**



Performance Sensitivity for nodes below: Goal: Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional

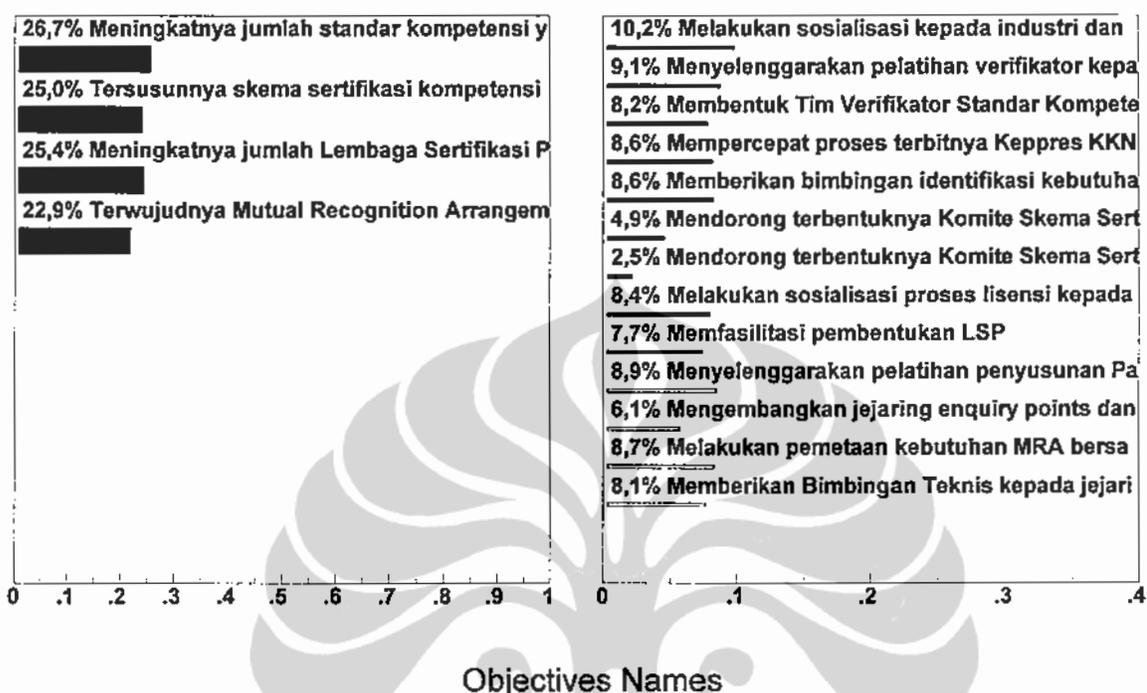


Objectives Names	Description
Meningkatnya	Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi (G: 0,267)
Tersusunnya	Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi (G: 0,250)
Meningkatnya	Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi (G: 0,254)
Terwujudnya	Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain (G: 0,229)

Alternatives Names

Melakukan so	Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor
Menyelenggar	Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
Membentuk Ti	Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
Mempercepat	Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN I
Memberikan b	Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mendorong te	Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor

Dynamic Sensitivity for nodes below: Goal: Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional

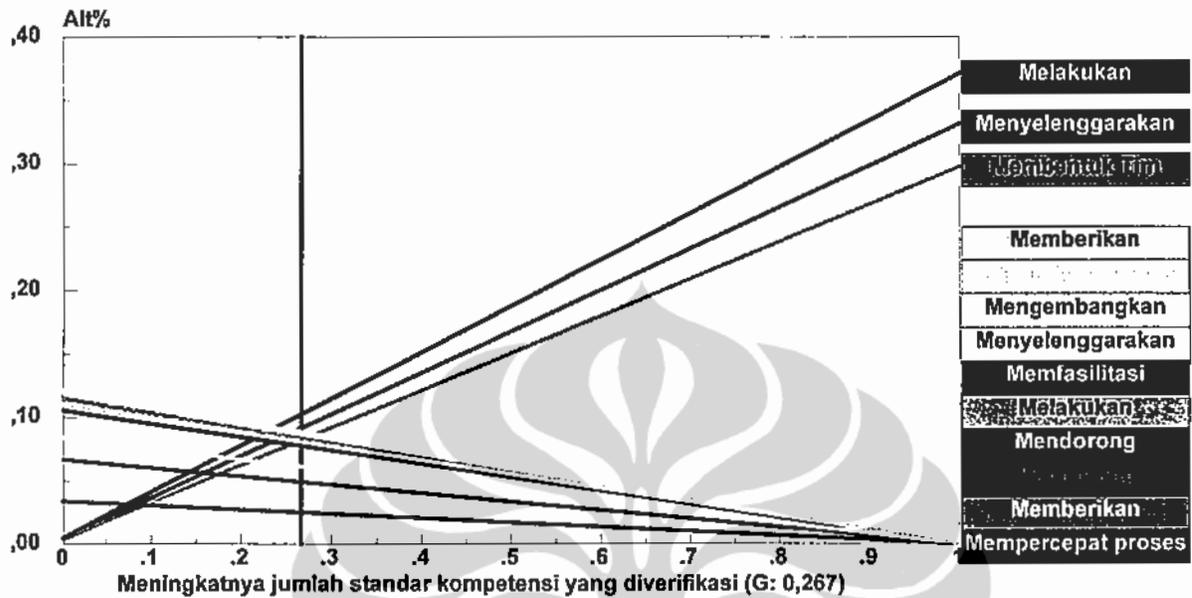


Objectives Names	Objectives Description
Meningkatnya	Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi (G: 0,267)
Tersusunnya	Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi (G: 0,250)
Meningkatnya	Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi (G: 0,254)
Terwujudnya	Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain (G: 0,229)

Alternatives Names

Melakukan so	Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor
Menyelengar	Menyelenggarakan pelatihan verifikasi kepada industri dan sektor
Membentuk Ti	Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
Mempercepat	Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN
Memberikan b	Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mendorong te	Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor

Gradient Sensitivity for nodes below: Goal: Efektivitas Kebijakan Sistem Sertifikasi Kompetensi Nasional



Objectives Names

Meningkatnya	Meningkatnya jumlah standar kompetensi yang diverifikasi (G: 0,267)
Tersusunnya	Tersusunnya skema sertifikasi kompetensi (G: 0,250)
Meningkatnya	Meningkatnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi yang diberi lisensi (G: 0,254)
Terwujudnya	Terwujudnya Mutual Recognition Arrangement dengan Negara Lain (G: 0,229)

Alternatives Names

Melakukan so	Melakukan sosialisasi kepada industri dan sektor
Menyelenggar	Menyelenggarakan pelatihan verifikator kepada industri dan sektor
Membentuk Ti	Membentuk Tim Verifikator Standar Kompetensi Lintas Sektor
Mempercepat	Mempercepat proses terbitnya Keppres KKN1
Memberikan b	Memberikan bimbingan identifikasi kebutuhan sertifikasi
Mendorong te	Mendorong terbentuknya Komite Skema Sertifikasi di setiap industri dan sektor