



**KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI  
DIREKTORAT JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav 51 Lt. 6A Telepon (021) 52961311, Faximile (021) 52960456 Jakarta Selatan 12950

---

**KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI**

**NOMOR : KEP.217/LATTAS/XII/2012**

**TENTANG**

**PEDOMAN TATACARA PEMETAAN KOMPETENSI**

**DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS,**

**Menimbang** : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tentang Pedoman Tatacara Pemetaan Kompetensi;

**Mengingat** :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
3. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
4. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
7. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia.

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan :**

**KESATU :** Pedoman Tatacara Pemetaan Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Direktur Jenderal ini, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

**KEDUA :** Pedoman Pemetaan Kompetensi, sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU sebagai acuan dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi dan penyusunan Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

**KETIGA :** Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 17 Desember 2012

**DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS,**  
  
**Ir. ABDUL WAHAB BANGKONA, M.Sc  
NIP. 19580717 198703 1 002**

## **KATA PENGANTAR**

SDM yang kompeten dan profesional merupakan “intellectual Capital” yang tak ternilai harganya dan menjadi keunggulan kompetitif dalam persaingan global. Namun demikian SDM yang kompeten dan profesional tidak tercipta dengan sendirinya. SDM yang kompeten dan profesional merupakan hasil dari upaya pengembangan SDM yang konseptual, sistematis, konsisten dan berkesinambungan. Biasanya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir di tempat kerja.

Pengembangan SDM kompeten dan profesional memerlukan dukungan infrastruktur yang kokoh, komprehensif dan sinergik, baik yang berupa perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware), sumberdaya manusia (brainware) maupun kelembagaan. Salah satu infrastruktur (dalam bentuk perangkat lunak) yang utama dan pertama adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI). SKKNI adalah fondasi dari Sistem Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. SKKNI menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan SDM berbasis kompetensi. Seperti misalnya program pendidikan dan pelatihan, sertifikasi dan rekognisi kompetensi, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir dan program sejenis.

Meperhatikan begitu penting dan strategisnya peran SKKNI seperti di atas, maka pengembangan SKKNI seharusnya dilakukan di semua sektor atau lapangan usaha. Dengan demikian program-program pengembangan SDM di setiap sektor atau lapangan usaha dapat dirancang dan dilaksanakan secara lebih relevan, efektif dan efisien. Pengembangan SKKNI merupakan siklus kegiatan yang dimulai dari Pemetaan Kompetensi, Penyusunan Rancangan SKKNI (RSKKNI), Verifikasi dan Validasi, Penetapan, Penerapan dan Kaji Ulang SKKNI.

Tata cara Pemetaan Kompetensi ini disusun dengan maksud agar kegiatan pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha dapat dilakukan dengan acuan yang sama, baik sasaran, lingkup maupun metode yang digunakan. Dengan demikian, kompilasinya secara nasional dan sinergitasnya secara lintas sektor akan lebih mudah dilakukan. Mengingat Tata cara Pemetaan Kompetensi ini bersifat lintas sektor, maka penerapannya di masing-masing sektor atau lapangan usaha perlu disesuaikan dengan karakteristik khusus sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

Semoga Tata cara Pemetaan Kompetensi ini dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, khususnya Instansi Teknis Sektoral sebagai penanggung jawab teknis pengembangan SDM di sektor atau lapangan usaha masing-masing. Amin.

**DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS,**  
  
**Ir. ABDUL WAHAB BANGKONA, M.Sc  
NIP. 19580717 198703 1 002**

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR KEP.217/LATTAS/XII/2012

TENTANG

PEDOMAN TATA CARA PEMETAAN KOMPETENSI

BAB I  
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang kompeten, professional dan produktif merupakan kunci dari keberhasilan pembangunan di semua sektor dan daerah. SDM yang kompeten, profesional dan produktif juga merupakan basis dari daya saing nasional di persaingan global. Oleh karena itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi menjadi keharusan untuk dikembangkan di semua sektor dan daerah. Pengembangan kompetensi dan profesionalisme SDM tersebut, dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan profesi, pelatihan kerja dan atau pengembangan karir di tempat kerja.

Untuk keperluan pengembangan SDM berbasis kompetensi sebagaimana diuraikan di atas, komponen strategis yang diperlukan adalah standar kompetensi kerja yang berlaku secara nasional. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) menjadi dasar dan acuan dalam pendidikan profesi, pelatihan kerja maupun pengembangan karir di tempat kerja. Di samping itu, SKKNI juga menjadi dasar dan acuan dalam pengembangan sertifikasi serta rekognisi kompetensi. Bahkan SKKNI juga dapat digunakan untuk menata dan mengembangkan jabatan fungsional dan karir SDM di setiap profesi. Dengan demikian,

penyusunan dan pengembangan SKKNI merupakan kegiatan yang strategis dan menjadi kebutuhan dari sektor atau lapangan usaha.

Selama ini berbagai sektor atau lapangan usaha telah mulai melakukan penyusunan SKKNI. Ratusan SKKNI dari puluhan bidang profesi telah disusun dan ditetapkan. Namun demikian, penyusunan SKKNI tersebut masih bersifat parsial dan belum terintegrasi dalam Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional. Beberapa SKKNI di sektor atau lapangan usaha tertentu yang sangat strategis dan mendesak banyak yang belum disusun, sementara SKKNI di sektor atau lapangan usaha lain yang sebenarnya belum mendesak, justru sudah disusun dan ditetapkan. Di samping itu, masih terjadi tumpang tindih (*overlapping*) SKKNI antar sektor atau lapangan usaha, terutama SKKNI yang bersifat lintas sektor atau lapangan usaha, seperti SKKNI Keselamatan dan Kesehatan Kerja, SKKNI Pengelasan, dan sebagainya.

Kondisi penyusunan SKKNI seperti di atas mengakibatkan pengembangan SKKNI kurang terarah fokusnya sehingga hasil dan manfaatnya kurang optimal. Oleh karena itu, penyusunan dan pengembangan SKKNI di setiap sektor atau lapangan usaha didasarkan atas pemetaan kebutuhan yang menyeluruh dan komprehensif di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan adanya Pemetaan Kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha. Dengan Peta Kompetensi tersebut, selanjutnya dapat disusun Rencana Induk Pengembangan SKKNI di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

Dalam rangka pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha sebagaimana dimaksud di atas, maka perlu adanya Tata Cara Pemetaan Kompetensi yang dipakai sebagai acuan bersama. Hal ini penting agar terdapat kesamaan konsepsi dan kerangka kerja (*framework*) dalam pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan

usaha, sehingga memudahkan baik dalam penyusunan maupun pengembangan SKKNI secara Nasional.

## B. MAKSUD DAN TUJUAN

Tata cara pemetaan kompetensi ini disusun dengan maksud untuk memfasilitasi dan memudahkan penyusunan peta kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha. Sedangkan tujuannya adalah:

1. Memberikan acuan yang sama dalam pemetaan kompetensi di berbagai sektor atau lapangan usaha.
2. Melakukan penyusunan Peta Kompetensi dan Rencana Induk Pengembangan SKKNI di setiap sektor atau lapangan usaha secara efektif dan efisien.

## C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Tatacara Pemetaan Kompetensi ini, meliputi:

1. Pemetaan Kompetensi.
2. Penyusunan Rencana Induk Pengembangan SKKNI.

## D. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
3. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara
4. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;

7. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia;

#### E. PENGERTIAN

Dalam Tata Cara Pemetaan Kompetensi ini, yang dimaksud dengan:

1. Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional adalah tatanan keterkaitan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka mencapai tujuan standardisasi kompetensi kerja nasional di Indonesia.
2. Pengembangan SKKNI adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dalam rangka penyusunan dan kaji ulang SKKNI.
3. Rencana Induk Pengembangan SKKNI, yang selanjutnya disebut RIP SKKNI, adalah dokumen rencana program pengembangan SKKNI yang disusun oleh pembina sektor atau instansi pembina lapangan usaha;
4. Peta Kompetensi adalah gambaran komprehensif tentang kompetensi dari setiap fungsi dalam suatu lapangan usaha yang akan dipergunakan sebagai acuan dalam menyusun standar kompetensi;
5. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
6. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. *Regional Model Competency Standard* yang selanjutnya disingkat RMCS adalah model standar kompetensi yang pengembangannya menggunakan pendekatan fungsi dari proses kerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa;
8. Instansi pembina sektor atau instansi pembina lapangan usaha, yang selanjutnya disebut Instansi Teknis, adalah Kementerian atau



Lembaga Non Kementerian yang memiliki otoritas teknis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di sektor atau lapangan usaha tertentu;

9. Komite Standar Kompetensi adalah lembaga yang dibentuk oleh Instansi Teknis dalam rangka membantu pengembangan SKKNI di sektor atau lapangan usaha yang menjadi tanggung jawabnya;
10. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia yang selanjutnya disingkat KBLI, merupakan klasifikasi baku kegiatan ekonomi di Indonesia, yang tersusun secara komprehensif dan sistemik untuk penyeragaman pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data statistik menurut kegiatan ekonomi;
11. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan dan produktivitas di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
12. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## BAB II PEMETAAN KOMPETENSI

### A. TUJUAN DAN SASARAN PEMETAAN KOMPETENSI

Pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha, merupakan langkah awal dari pengembangan SKKNI di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan. Artinya, sebelum melaksanakan serangkaian kegiatan pengembangan SKKNI, terlebih dahulu harus dilakukan pemetaan kompetensi guna mengetahui kompetensi apa saja yang ada dan perlu disusun SKKNI nya di sektor atau lapangan usaha tertentu.

Tujuan dan sasaran pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha adalah untuk mengidentifikasi dan memetakan unit-unit kompetensi dari suatu sektor atau lapangan usaha yang perlu disusun standarnya dalam format SKKNI.

#### 2. Sasaran

Sasaran kegiatan pemetaan kompetensi adalah:

- a. Tersusunnya peta kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha:
- b. Tersusunnya RIP SKKNI di setiap sektor atau lapangan usaha.

### B. KEGIATAN POKOK

Guna mencapai tujuan pemetaan kompetensi sebagaimana diutarakan di atas, kegiatan pokok yang dilakukan meliputi:

1. Pemetaan unit-unit kompetensi dari suatu sektor atau lapangan usaha ke dalam Peta Kompetensi yang komprehensif dan sistematis;
2. Identifikasi unit-unit kompetensi yang perlu disusun standarnya di suatu sektor atau lapangan usaha;

3. Menetapkan unit kompetensi prioritas untuk disusun dalam format SKKNI.

### C. KELEMBAGAAN PEMETAAN KOMPETENSI

Pada dasarnya kelembagaan pemetaan kompetensi secara nasional sama dengan kelembagaan pengembangan standar kompetensi, yaitu terdiri dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Instansi Teknis, Komite Standar Kompetensi serta jika di perlukan dapat di bentuk kelompok kerja pemetaan kompetensi. Tugas pokok masing-masing lembaga/organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas dan fungsi:
  - a. Pembinaan umum dan teknis pengembangan SKKNI secara nasional;
  - b. Penetapan norma dan kebijakan nasional pengembangan SKKNI;
  - c. Pengkoordinasian dan fasilitasi pengembangan SKKNI di sektor atau lapangan usaha; dan
  - d. Penetapan SKKNI.
2. Instansi Teknis, sesuai dengan lingkup dan tugas masing-masing sebagaimana diatur dalam Perpres No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, memiliki tugas dan fungsi:
  - a. Pengembangan SKKNI;
  - b. Koordinasi dan fasilitasi pengembangan SKKNI;
  - c. Penetapan pemberlakuan SKKNI; dan
  - d. Pembentukan Komite Standar Kompetensi.
3. Komite Standar Kompetensi memiliki tugas dan fungsi:
  - a. Penyusunan RIP SKKNI ;
  - b. Pembentukan Tim Perumus dan Tim Verifikasi SKKNI;
  - c. Penilaian usulan penyusunan SKKNI;

- d. Pengembangan SKKNI;
- e. Penyelenggaraan Pra Konvensi dan Konvensi Rancangan SKKNI; dan
- f. Pemantauan dan kaji ulang SKKNI.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Komite Standar Kompetensi memiliki struktur organisasi yang terdiri:

- a. Pengarah, secara eks-ofisio dijabat oleh Pimpinan Unit Eselon-I yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada pembinaan kompetensi SDM di sektor atau lapangan usaha yang menjadi lingkup tugas dan tanggungjawab masing-masing Instansi Teknis;
- b. Ketua Komite merangkap anggota, secara eks-ofisio dijabat oleh Kepala Satuan Kerja yang tugas dan fungsinya berkaitan dengan pengembangan standar atau pengembangan SDM di sektor/sub sektor/bidang usaha dari Instansi Teknis yang bersangkutan;
- c. Sekretaris Komite merangkap anggota, secara eks-ofisio dijabat oleh pejabat di lingkungan Satuan Kerja Ketua Komite;
- d. Anggota Komite, terdiri dari perwakilan satuan kerja eselon-I Lain dari Instansi Teknis yang bersangkutan, instansi teknis terkait, serta perwakilan dari perusahaan atau asosiasi perusahaan, asosiasi profesi, lembaga atau asosiasi lembaga pendidikan dan pelatihan, Lembaga Sertifikasi Profesi, serikat pekerja dan/atau pakar kompetensi di sektor/sub sektor/ bidang usaha yang bersangkutan.

#### D. ACUAN PEMETAAN KOMPETENSI

Dalam melakukan pemetaan kompetensi pada setiap sektor/lapangan usaha, referensi atau acuan yang digunakan adalah:

1. Peraturan Presiden nomor 47 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara.

2. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia. Struktur dan kodifikasi KBLI yang digunakan dalam pemetaan kompetensi adalah sebagai berikut:
  - a. Kategori, merupakan induk atau garis pokok dari penggolongan kegiatan ekonomi. Kategori kegiatan ekonomi tersebut diberi kode satu digit dengan kode huruf. Dalam KBLI, seluruh kegiatan ekonomi di Indonesia di golongkan menjadi 21 kategori. Kategori-kategori tersebut diberi kode huruf dari A sampai dengan U.
  - b. Golongan Pokok, merupakan uraian lebih lanjut dari kategori. Setiap kategori diuraikan menjadi satu atau beberapa golongan pokok (sebanyak-banyaknya lima golongan pokok, kecuali industri pengolahan), menurut sifat masing-masing golongan pokok. Setiap golongan pokok diberi kode dua digit angka.
  - c. Golongan, merupakan uraian lebih lanjut dari golongan pokok (huruf b). Kode golongan terdiri dari tiga digit angka, yaitu dua digit angka pertama menunjukkan golongan pokok yang berkaitan, dan satu digit angka terakhir menunjukkan kegiatan ekonomi dari setiap golongan yang bersangkutan. Setiap golongan pokok dapat diuraikan menjadi sebanyak-banyaknya sembilan golongan.
  - d. Sub Golongan, merupakan uraian lebih lanjut dari kegiatan ekonomi yang tercakup dalam suatu golongan( huruf c). Kode Sub Golongan terdiri dari empat digit, yaitu kode tiga digit angka pertama menunjukkan golongan yang berkaitan, dan satu digit angka terakhir menunjukkan kegiatan ekonomi dari sub golongan bersangkutan. Setiap golongan dapat diuraikan lebih lanjut menjadi sebanyak-banyaknya sembilan sub golongan.

- e. Kelompok, merupakan pemilahan lebih lanjut kegiatan yang dicakup dalam suatu sub golongan (huruf d) menjadi beberapa kegiatan yang lebih homogen.

Struktur KBLI serta banyaknya Kategori, Golongan Pokok, Golongan, Sub Golongan dan Kelompok KBLI sebagaimana yang telah ditetapkan dalam KBLI tahun 2009 tabel berikut:

STRUKTUR KBLI	DIGIT	JUMLAH
Kategori	1 digit huruf	21
Golongan Pokok	2 digit angka	88
Golongan	3 digit angka	241
Sub Golongan	4 digit angka	512
Kelompok	5 digit angka	1435

Struktur dan kodifikasi KBLI, dari kategori sampai dengan Golongan Pokok (digit 2) adalah sebagai berikut:

A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan

01 : Pertanian Tanaman, Peternakan, Perburuan dan Kegiatan ybdi;

02 : Kehutanan dan Penebangan Kayu;

03 : Perikanan.

B. Pertambangan dan Penggalian;

05 : Pertambangan Batubara dan Lignit;

06 : Pertambangan Minyak Bumi dan Gas Alam dan Panas Bumi;

07 : Pertambangan Bijih Logam;

08 : Pertambangan dan Penggalian Lainnya;

09 : Jasa Pertambangan.

C. Industri Pengolahan;

- 10 : Industri Makanan;
- 11 : Industri Minuman;
- 12 : Industri Pengolahan Tembakau;
- 13 : Industri Tekstil;
- 14 : Industri Pakaian Jadi;
- 15 : Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki;
- 16: Industri Kayu, Barang dari kayu dan Gabus (Tidak termasuk Furnitur), serta Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya;
- 17 : Industri Kertas dan Barang dari Kertas;
- 18 : Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman;
- 19 : Industri Produk dari Batubara an Pengilangan Minyak Bumi;
- 20 : Industri bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia;
- 21 : Industri Farmasi, Produk Obat dan Jamu;
- 22 : Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik;
- 23 : Industri Barang Galian Bukan Logam;
- 24 : Industri Logam Dasar;
- 25 : Industri Barang Logam, kecuali Mesin dan Peralatannya;
- 26 : Industri Komputer, Barang elektronik dan Optik;
- 27 : Industri Peralatan Listrik;
- 28 : Industri Mesin dan Perlengkapan ybdi;
- 29 : Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer;
- 30 : Industri Alat Angkutan Lainnya;
- 31 : Industri Furnitur;
- 32 : Industri Pengolahan Lainnya;
- 33 : Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan.

D. Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin

35 : Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin

E. Pengadaan Air, Pengolahan Sampah dan Daur Ulang, Pembuangan dan Pembersihan Limbah dan Sampah

36 : Pengadaan Air;

37 : Pengelolaan Limbah;

38 : Pengelolaan sampah dan Daur Ulang;

39 : Jasa Pembersihan dan Pengelolaan Sampah Lainnya.

F. Konstruksi

41 : Konstruksi Gedung;

42 : Konstruksi Bangunan Sipil;

43 : Konstruksi Khusus.

G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor

45 : Perdagangan, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor;

46 : Perdagangan Besar kecuali Mobil dan Sepeda Motor;

47 : Perdagangan Eceran, kecuali Mobil dan Motor.

H. Transportasi dan Pergudangan

49 : Angkutan Darat dan Angkutan Melalui Pipa;

50 : Angkutan Air;

51 : Angkutan Udara;

52 : Pergudangan dan Penunjang Angkutan;

53 : Pos dan Kurir.

I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum

55 : Penyediaan Akomodasi;

56 : Penyediaan Makanan dan Minuman.



J. Informasi dan Komunikasi

58 : Penerbitan;

59 : Produksi Gambar Bergerak, Video dan Program Televisi,  
Perekaman, Suara dan Penerbitan Musik

60 : Penyiaran dan Pemrograman;

61 : Telekomunikasi;

62 : Kegiatan Pemrograman, Konsultasi Komputer dan  
Kegiatan YBDI;

63 : Kegiatan Jasa Informasi.

K. Jasa Keuangan dan Asuransi

64 : Kegiatan Jasa Keuangan kecuali Asuransi dan Dana  
Pensiun;

65 : Asuransi, Reasuransi dan Dana Pensiun, kecuali Jaminan  
Sosial Wajib;

66 : Jasa Penunjang untuk Jasa Keuangan, Asuransi dan  
Dana Pensiun Lainnya.

L. Real Estat

68 : Real Estat

M. Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis

69 : Jasa Hukum dan Akuntansi;

70 : Kegiatan Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen;

71 : Jasa Arsitektur dan Teknik Sipil, Analisis dan Uji Teknis;

72 : Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan;

73 : Periklanan dan Penelitian Pasar;

74 : Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis Lainnya;

75 : Jasa Dokter Hewan.

N. Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan  
Penunjang Usaha Lainnya;

- 77 : Jasa Persewaan;
- 78 : Jasa Ketenagakerjaan;
- 79 : Jasa Agen Perjalanan, Penyelenggara Tour dan Jasa Reservasi Lainnya;
- 80 : Jasa Keamanan dan Penyelidikan;
- 81 : Jasa untuk Gedung dan Pertamanan;
- 82 : Jasa Administrasi Kantor, Jasa Penunjang Kantor an Jasa Penunjang UsahaLainnya.

O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib

- 84 : Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib

P. Jasa Pendidikan;

- 85 : Jasa Pendidikan

Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

- 86 : Jasa Kesehatan Manusia;
- 87 : Jasa Kegiatan Sosial di Dalam Panti;
- 88 : Jasa Kegiatan Sosial di Luar Panti.

R. Kebudayaan, Hiburan dan Rekreasi

- 90 : Kegiatan Hiburan, Seni dan Kreativitas;
- 91 : Perpustakaan, Arsip, Museum dan Kegiatan Kebudayaan Lainnya;
- 92 : Kegiatan Perjudian dan Pertaruhan;
- 93 : Kegiatan Olah Raga dan Rekreasi Lainnya.

S. Kegiatan Jasa Lainnya

- 94 : Kegiatan Keanggotaan Organisasi;
- 95 : Jasa Reparasi Komputer dan Barang Keperluan Pribadi dan Perlengkapan Rumah Tangga;

96 : Jasa Perorangan Lainnya.

T. Jasa Perorangan yang Melayani Rumah Tangga, Kegiatan yang Menghasilkan Barang dan Jasa Oleh Rumah Tangga yang Digunakan Sendiri Untuk Memenuhi Kebutuhan;

97 : Jasa Perorangan dan Pelayanan Rumah Tangga;

98 : Kegiatan yang Menghasilkan Barang dan Jasa Oleh Rumah Tangga yang Digunakan Sendiri Untuk Memenuhi Kebutuhan.

U. Kegiatan Badan Internasional dan Badan Ekstra Internasional Lainnya.

99 : Kegiatan Badan Internasional dan Badan Ekstra Internasional Lainnya.

Struktur KBLI dan kodifikasi secara lengkap sampai dengan digit 5 (Kategori, Golongan Pokok, Golongan, Sub Golongan dan Kelompok) dapat dilihat dalam Lampiran Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 tahun 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia.

3. *Regional Model Competency Standard (RMCS)*. RMCS adalah model penyusunan standar kompetensi yang diperkenalkan oleh *International Labor Organization (ILO)*, yang berfokus pada fungsi-fungsi produktif dari suatu kegiatan usaha/industri sejenis.

Pada model RMCS fungsi produktif dari suatu sektor atau lapangan usaha/industri sejenis dirumuskan secara jelas tujuan utama (*Main Purpose*) dari bidang usaha/industri tersebut. Selanjutnya, secara hirarki dilakukan analisis fungsi-fungsi produktif yang diperlukan untuk mencapai tujuan utama dimaksud. Hirarki analisis fungsi-fungsi produktif tersebut sebagai berikut:

a. Tujuan Utama

Tujuan utama, yang lebih dikenal dengan istilah *Main Purpose*, adalah rumusan tentang keadaan atau kondisi yang menjadi tujuan utama yang hendak dicapai dari suatu bidang usaha. Tujuan utama suatu bidang usaha biasanya terkait dengan visi dan misi bidang usaha yang bersangkutan.

b. Fungsi Kunci

Fungsi kunci, yang lebih dikenal dengan istilah *Key Function* atau *Primary Function*, adalah fungsi produktif hirarki pertama dalam mencapai tujuan utama suatu bidang usaha/industri. Untuk mencapai tujuan utama diperlukan sejumlah fungsi kunci yang satu sama lain saling terkait dan saling mendukung.

c. Fungsi Utama

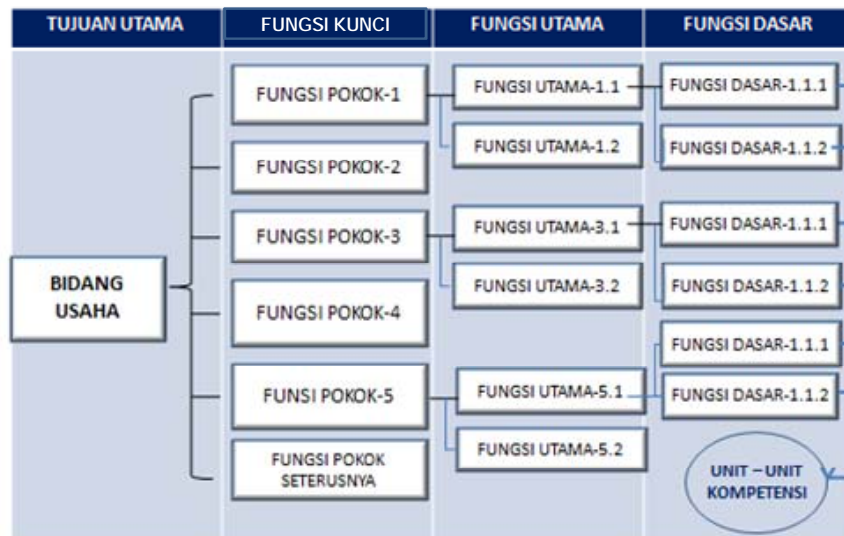
Fungsi utama, yang lebih dikenal dengan istilah *Major Function*, adalah fungsi produktif hirarki ke dua yang merupakan jabaran lebih lanjut dari fungsi kunci. Setiap fungsi kunci terdiri dari sejumlah fungsi utama yang satu sama lain saling terkait dan saling mendukung.

d. Fungsi Dasar

Fungsi dasar yang lebih dikenal dengan istilah *Basic Function*, adalah fungsi produktif hirarki ketiga yang merupakan jabaran lebih lanjut dari fungsi utama. Setiap fungsi utama terdiri dari sejumlah fungsi dasar yang satu sama lain saling terkait dan saling mendukung. Fungsi dasar ini pada umumnya diidentifikasi sebagai unit kompetensi.

Hirarki fungsi produktif suatu bidang usaha/industri sebagaimana di atas dapat digambarkan dalam peta fungsi bisnis sebagai berikut:

**PETA FUNGSI BISNIS DENGAN SKEMA TABEL**



#### E. TAHAPAN KEGIATAN PEMETAAN KOMPETENSI

Dalam rangka pengelolaan penyusunan peta kompetensi SKKNI di setiap sektor atau lapangan usaha, komite standar kompetensi yang di bentuk dan di tetapkan oleh Kementerian/Lembaga teknis, melakukan tahapan atau langkah-langkah sebagai berikut;

##### 1. Penyamaan Persepsi

Penyamaan persepsi dilakukan melalui *brainstorming* pemetaan kompetensi yang bertujuan untuk memberi pemahaman secara komprehensif kepada tim/komite tentang program pemetaan kompetensi serta pengembangan SKKNI secara komprehensif.

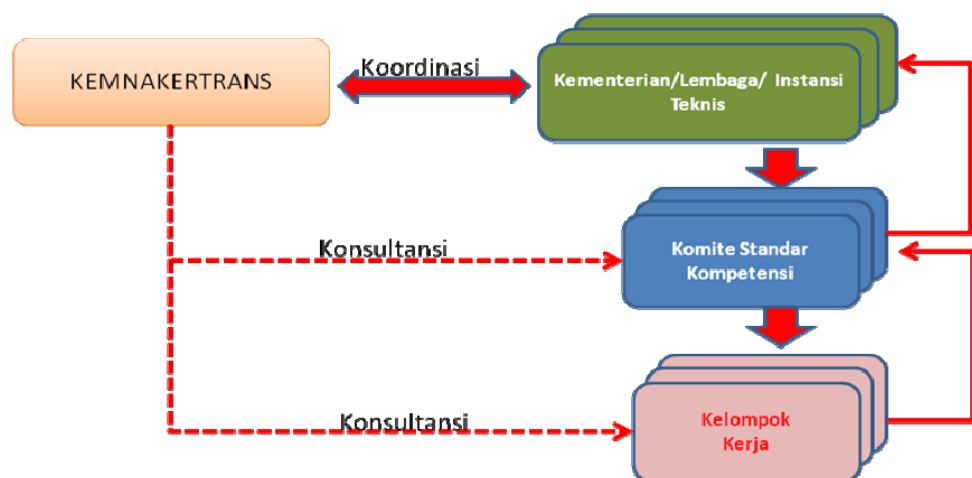
##### 2. Melakukan Pemetaan Kompetensi

Sektor atau lapangan usaha yang akan di petakan kompetensinya, biasanya memiliki ruang lingkup yang relatif besar. Oleh karena itu untuk memudahkan dalam melakukan pemetaan kompetensi, jika di perlukan komite standar kompetensi dapat membentuk kelompok kerja pemetaan kompetensi di sektor atau lapangan usaha masing-masing. Dalam satu Instansi Teknis dapat dibentuk lebih dari satu kelompok kerja sesuai dengan kebutuhan.

Kelompok kerja pemetaan kompetensi memiliki tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan penyusunan Peta kompetensi di bidang penugasan masing-masing. Keanggotaan kelompok kerja pemetaan kompetensi terdiri dari orang perorangan (individu) yang memiliki kompetensi teknis-substantif proses bisnis dari bidang penugasan kelompok yang bersangkutan. Susunan organisasi Kelompok Kerja terdiri:

- a. Ketua merangkap anggota;
- b. Sekretaris merangkap anggota, dan
- c. Anggota.

Dengan terbentuknya kelompok kerja sebagaimana dimaksud, maka dapat digambarkan dalam skema organisasi sebagai berikut:



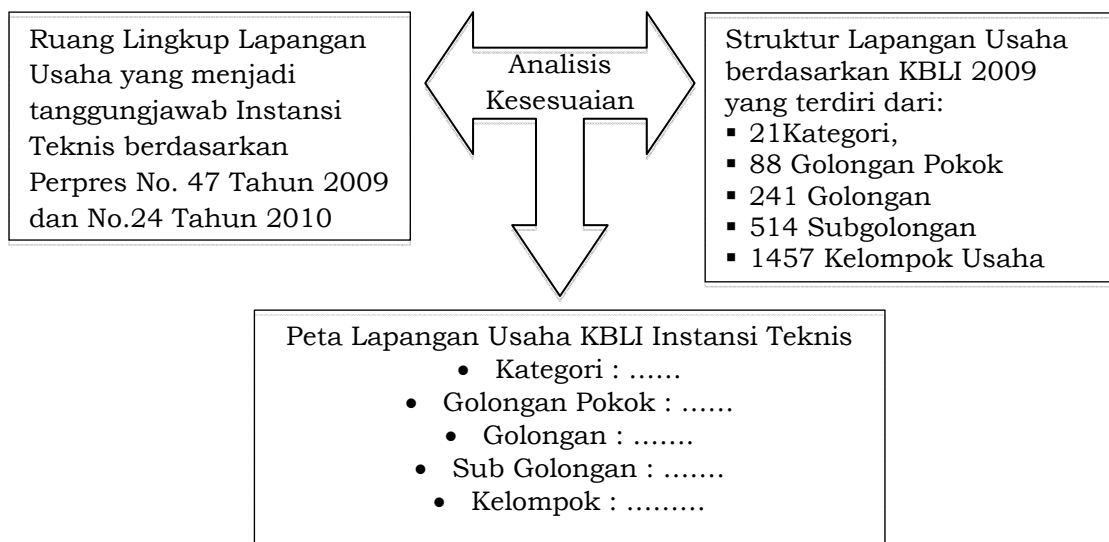
Untuk melakukan pemetaan kompetensi, komite standar kompetensi atau kelompok kerja yang dibentuk melakukan pemetaan kompetensi dengan dua (2) tahap kegiatan, yaitu:

- a. Analisis sektor/bidang usaha
  - 1) Identifikasi tugas pokok dan fungsi Kementerian/Lembaga teknis, sektor sebagaimana diatur dalam Keppres No. 47 tahun 2009 dan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010.

- 2) Identifikasi kesesuaian antara tugas pokok dan fungsi dengan penggolongan klasifikasi lapangan usaha sebagaimana yang tertuang dalam Kalasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI) yang di tetapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

KBLI disusun berdasarkan sektor atau lapangan usaha serumpun yang tidak selalu sama dengan pembagian tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga Instansi Teknis. Pemetaan kompetensi di suatu Instansi Teknis, dimulai dengan analisis lingkup sektor, subsektor dan bidang usaha yang sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawab Instansi Teknis yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan hal ini, dimungkinkan adanya suatu Instansi Teknis yang lingkup tugasnya meliputi lebih dari satu kategori lapangan usaha. Seperti Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Sebaliknya, dimungkinkan suatu kategori lapangan usaha tertentu menjadi tanggung jawab lebih dari satu Instansi Teknis. Seperti kategori lapangan usaha A (Pertanian, Kehutanan dan Perikanan), menjadi lingkup tugas dan tanggungjawab dari tiga Instansi Teknis, yaitu Kementerian Pertanian, Kementerian Kehutanan dan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Secara skematis, analisis lingkup sektor, subsektor dan bidang usaha di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



b. Analisis fungsi produktif

- 1) Melakukan “analisis fungsi produktif” bidang usaha. Analisis fungsi produktif secara hirarki dimulai dari analisis tujuan utama, fungsi kunci, fungsi utama dan fungsi dasar. Analisis fungsi produktif bidang usaha/industri ini bertujuan untuk mengidentifikasi setiap faktor/variabel, apa yang menjadi tujuan utama, fungsi kunci, fungsi utama dan fungsi dasar dari suatu bidang usaha/industri sejenis.
  
- 2) Identifikasi unit-unit kompetensi. Pada umumnya, unit-unit kompetensi ditemukenali pada tingkat fungsi dasar. Namun demikian, dimungkinkan pula adanya fungsi dasar yang berisi lebih dari satu unit kompetensi. Unit kompetensi adalah kegiatan usaha terkecil yang *output* atau hasilnya merupakan satu satuan yang terukur.

Dalam rangka pemetaan SKKNI, analisis fungsi produktif pada umumnya dilakukan pada tingkat hirarki atau digit dimana proses bisnis dan produknya sejenis. Hal ini dapat dilakukan pada digit 3 (golongan), digit 4 (sub-golongan) atau digit 5 (kelompok).

Sebagai contoh:

Pada lapangan usaha kategori A (Pertanian, Kehutanan dan Perikanan), khususnya pada golongan pokok 01 (Pertanian Tanaman, Peternakan, Perburuan dan Kegiatan ybdi), analisis fungsi produktif untuk pemetaan kompetensi dimulai pada tingkat hirarki golongan (digit 3), karena bidang usaha Pertanian Tanaman dengan bidang usaha Peternakan serta bidang usaha perburuan, proses bisnisnya tidak homogen/sejenis, baik input, proses maupun out-putnya. Bahkan dapat pula dilakukan pada tingkat hirarki sub-golongan (digit 4) atau bahkan pada tingkat kelompok (digit 5), karena banyaknya variasi pertanian tanaman



yang masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari aspek proses bisnis maupun produknya.

### 3. Penyusunan Peta Kompetensi

Hasil dari identifikasi unit kompetensi pada setiap sektor atau lapangan usaha, disusun dan diklasifikasi secara sistematis dalam suatu peta kompetensi sesuai dengan hirarki fungsi produktif sektor atau lapangan usaha.

### 4. Penyusunan Peta Kompetensi Nasional

Hasil pemetaan kompetensi dari setiap sektor atau lapangan usaha akan di kompilasi menjadi peta kompetensi nasional oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sebagai ilustrasi, penerapan tahapan metode pemetaan kompetensi di lingkup tugas dan tanggungjawab Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Perpres No.47 Tahun 2009 dan Perpres N0.24 Tahun 2010, lingkup tugas dan tanggungjawab utama (*core function*) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi:
  - a. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
  - b. Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja;
  - c. Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja;
  - d. Hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. Penyiapan dan pembangunan kawasan transmigrasi;
  - f. Pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

Dalam rangka mendukung tugas dan tanggungjawab utama dimaksud, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi:

- a. Pelatihan dan peningkatan produktivitas;
- b. Penempatan dan perluasan kerja;
- c. Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja;
- d. Hubungan industrial dan jaminan sosial;
- e. Pembinaan SDM lainnya;
- f. Pembangunan kawasan transmigrasi;
- g. Pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

Mengingat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan Kementerian/sector yang bersifat lintas sector, maka:

- a. Tidak seluruhnya fungsi tersebut diatas merupakan *core business* utama dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, atau terdapat fungsi yang merupakan *core business* utama dari Kementerian/Lembaga teknis lain, atau terdapat substansi fungsi yang berulang. Untuk hal-hal tersebut diatas, maka fungsi utama di tempatkan pada sector/subsector yang memiliki *core business* utama yang sesuai.
  - b. *Core business* utama dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya bidang ketenagakerjaan adalah Pelatihan dan peningkatan produktivitas; Penempatan dan perluasan kerja; Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja; Hubungan industrial dan jaminan sosial; Pembinaan SDM lainnya;
  - c. Beberapa lapangan usaha yang tidak memiliki hirarki kompetensi atau tidak teridentifikasi penanggungjawab instansi teknis/sector, menjadi tanggungjawab Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Berdasarkan KBLI 2009, untuk *Core business* utama pelatihan dan peningkatan produktivitas di tempatkan pada lingkup lapangan

usaha Kategori P (Pendidikan), di dalamnya terdapat lapangan usaha Golongan Pokok 85 (jasa pendidikan). Lapangan usaha pelatihan dari Golongan 854 (jasa pendidikan lainnya), sub-golongan 3 (Jasa pendidikan lainnya pemerintah). Sub golongan ini mencakup pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, dengan kelompok (0) pada umumnya kursus/pelatihan. Proses bisnis dari kelompok lapangan usaha untuk kursus/balai pelatihan pada umumnya meliputi fungsi persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

3. Sandingan lingkup lapangan usaha kursus/balai pelatihan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

FUNGSI UTAMA	KBLI 2009
<b>Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas</b>	<b>Kategori P (Pendidikan)</b> 85 Jasa Pendidikan 854 Jasa Pendidikan Lainnya 8543 Jasa Pendidikan Lainnya Pemerintah <b>85430 Kursus/Balai Pelatihan</b>
Penempatan dan Perluasan Kerja	
Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja	
Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	
Pembinaan SDM Lainnya	

Dari gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu lingkup lapangan usaha yang terkait dan menjadi tanggungjawab pembinaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi lapangan usaha kursus/balai pelatihan kerja.

Hirarkhi lingkup lapangan usaha kursus/balai pelatihan kerja yang terdapat dalam KBLI 2009 dapat digambarkan dalam tabel berikut:

KATEGORI	GOLONGAN POKOK	GOLONGAN	SUB GOLONGAN	KELOMPOK
(P) PENDIDIKAN	Jasa Pendidikan	Jasa Pendidikan Lainnya	Jasa Pendidikan Lainnya Pemerintah	Kursus/ balai pelatihan
Dst	dst	dst	Dst	dst

4. Analisis fungsi produktif dimulai dari tingkat kelompok lapangan usaha, yaitu untuk mengidentifikasi unit-unit kompetensi pada lapangan usaha kursus/balai pelatihan.

5. Pada kelompok lapangan usaha diatas dianalisis secara hirarkhi tujuan utama (*main purpose*), fungsi kunci (*key function*), fungsi utama (*major function*) dan fungsi dasar (*basic function*) yang selanjutnya diidentifikasi sebagai unit kompetensi.

Untuk kelompok lapangan usaha kursus/balai pelatihan, di analisis hirarki fungsi produktifnya sebagaimana tabel berikut:

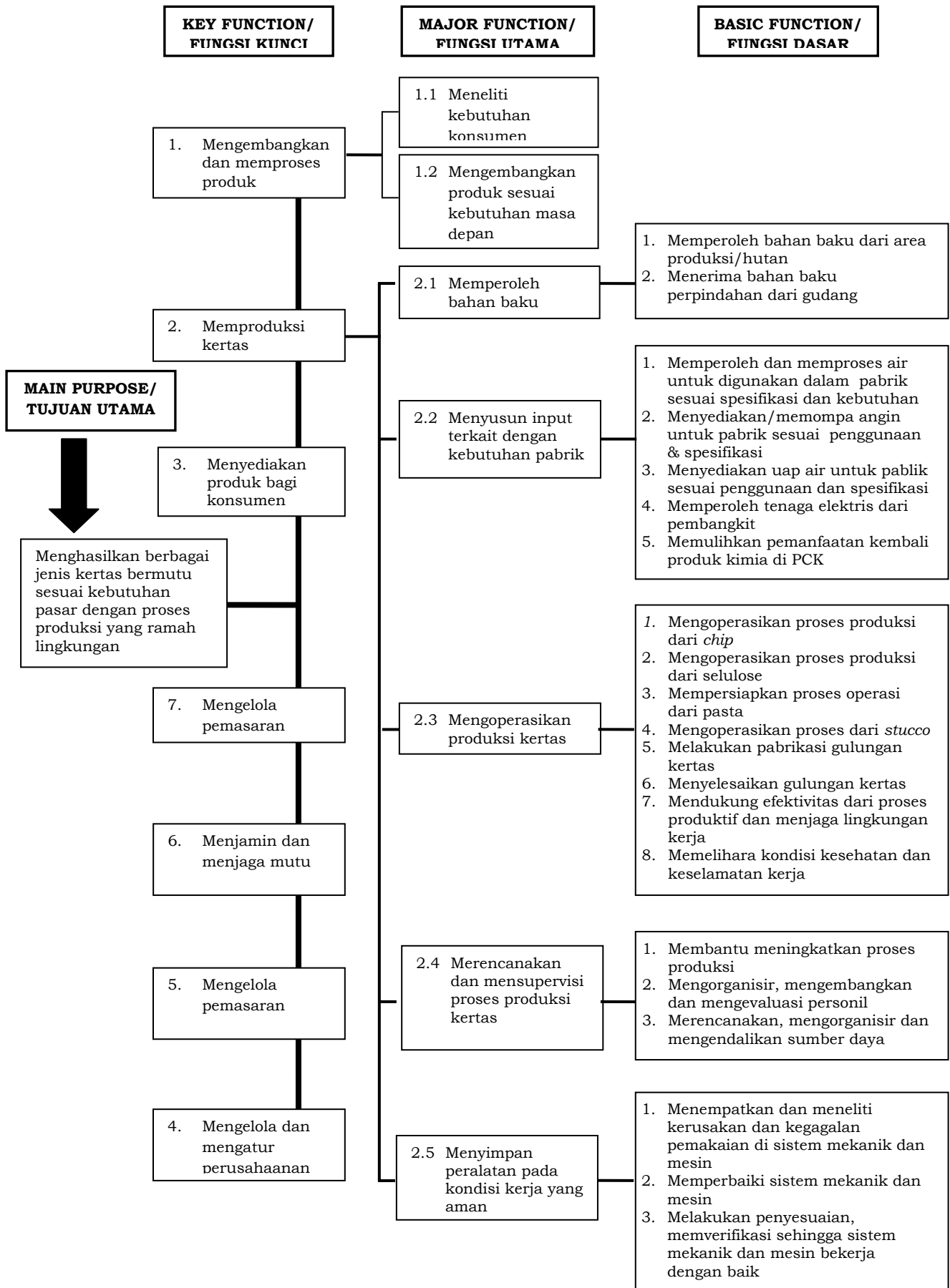
TUJUAN UTAMA	FUNGSI KUNCI	FUNGSI UTAMA	FUNGSI DASAR
Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan berbasis kompetensi	Melaksanakan Pelatihan secara efektif	Perencanaan	Merancang program pelatihan
			Merencanakan serangkaian sesi pelatihan
			Merencanakan dan mempromosikan program pelatihan
			Merancang dan membangun sistem pelatihan
			Melakukan analisis persyaratan kompetensi
		Pelaksanaan	Melatih Kelompok Kecil
			Menyampaikan sesi pelatihan
		Evaluasi	Melakukan kaji ulang pelatihan
		Melaksanakan penilaian berdasarkan prinsip-prinsip asesmen	Perencanaan
	Merancang dan membangun sistem asesmen		
	Mengembangkan prosedur asesmen		
	Mengembangkan alat asesmen		
	Pelaksanaan		Melaksanakan Asesmen
			Mengelola sistem pelatihan dan asesmen
	Evaluasi		Mengkaji Ulang Asesmen
	Mengevaluasi sistem pelatihan dan asesmen		

Catatan:

- a. Penjabaran tujuan utama ke dalam fungsi kunci dapat lebih dari 2 fungsi kunci.
  - b. Penjabaran fungsi kunci ke dalam fungsi utama dapat lebih dari 3 fungsi utama.
  - c. Penjabaran fungsi utama ke dalam fungsi dasar dapat lebih dari 2 fungsi dasar
  - d. Fungsi dasar pada umumnya diidentifikasi sebagai unit kompetensi.
6. Di samping lapangan usaha dan kompetensi yang berkaitan dengan fungsi utama suatu instansi teknis, di mungkin pula adanya kompetensi yang berkaitan dengan fungsi pendukung suatu instansi teknis, seperti fungsi penelitian, penyuluhan, dan lain-lain. Kompetensi yang berkaitan dengan fungsi pendukung tersebut, diakomodasikan dalam peta kompetensi, tetapi standar kompetensinya (SKKNI) tidak mesti harus disusun sendiri. Dalam hal SKKNI dimaksud telah dibuat oleh instansi teknis lain, Kementerian/Lembaga (K/L) dapat mengadopsi dan atau mengadaptasi untuk diterapkan di lingkup lapangan usaha K/L yang bersangkutan. Dalam hal lapangan usaha tertentu potensial untuk menjadi lingkup tugas dan tanggungjawab instansi teknis lain, sebelum pemetaan kompetensi, terlebih dahulu dilakukan klarifikasi dan koordinasi dengan instansi teknis yang bersangkutan.
7. Analisis fungsi dapat pula dikembangkan dari berbagai level/tingkatan yang berbeda dengan pendekatan bidang pekerjaan (seperti perhotelan), *mainstream* pekerjaan pada berbagai sektor (seperti pekerjaan keselamatan dan kesehatan), atau pada suatu jabatan pekerjaan (seperti tukang reparasi komputer).

Sebagai contoh analisis fungsi pada level bidang pekerjaan industri kertas

# PETA ANALISIS FUNGSI INDUSTRI KERTAS



### BAB III RENCANA INDUK PENGEMBANGAN SKKNI

#### A. RAMBU-RAMBU PENYUSUNAN RENCANA INDUK PENGEMBANGAN SKKNI

Rencana Induk Pengembangan SKKNI (RIP-SKKNI) disusun untuk kurun waktu tertentu, disarankan dalam kurun waktu 3 (tiga) sampai 5 (lima) tahun, sedapat mungkin dalam periode tahun 2014 – 2019. Hal ini dimaksudkan agar pada waktu Masyarakat Ekonomi ASEAN diterapkan, SKKNI di berbagai sektor/sub sektor atau bidang usaha telah tersusun, terutama yang dinilai strategis. Dengan demikian, pada sektor/sub sektor atau bidang usaha dimaksud telah memiliki standar kualifikasi dan standar kompetensi nasional Indonesia yang dapat digunakan sebagai dasar dan acuan dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi. Standar kualifikasi dan standar kompetensi nasional dimaksud sekaligus juga dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun kerjasama saling pengakuan (*Mutual Recognition Agreement*) dengan negara lain, atau sebagai filter masuknya tenaga kerja asing di pasar kerja dalam negeri.

Memperhatikan arti pentingnya penyusunan SKKNI dan Standar Kualifikasi Nasional seperti di atas, maka penyusunan RIP-SKKNI di semua sektor/sub sektor/bidang usaha menjadi kebutuhan yang penting dan strategis.

Untuk itu, dalam rangka penyusunan RIP-SKKNI, rambu-rambu yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Disusun secara komprehensif untuk seluruh kegiatan ekonomi yang menjadi tanggung jawab dari Instansi Teknis yang bersangkutan;
2. Mengacu pada Peta Kompetensi yang telah disusun sebelumnya;
3. Disusun secara bertahap berdasarkan prioritas.
4. Disusun untuk kurun waktu 3 sampai 5 tahun.

## B. METODE PENYUSUNAN RENCANA INDUK PENGEMBANGAN SKKNI

RIP-SKKNI disusun melalui tahapan kegiatan sebagai berikut:

1. Melakukan *review* Peta Kompetensi untuk memastikan komprehensifitas serta ketepatan kategorisasi dan kodifikasinya. Hal-hal yang harus dipastikan dalam melakukan *review* Peta Kompetensi antara lain:
  - a. Peta Kompetensi telah disusun secara komprehensif untuk semua kategori, golongan pokok, golongan, sub golongan dan kelompok kegiatan ekonomi yang menjadi tanggung jawab instansi teknis yang bersangkutan.
  - b. Mengacu pada KBLI 2009. Suatu instansi teknis tertentu mungkin memiliki tanggung jawab sektoral atas lebih dari satu kategori, golongan pokok atau golongan kegiatan ekonomi. Seperti Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, memiliki tanggung jawab di bidang Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (KBLI-Kategori I), Agen Perjalanan, Penyelenggaraan Tour dan Jasa Reservasi Lainnya (KBLI-Kategori N).
  - c. Kategorisasi dan kodifikasi unit-unit kompetensi dalam Peta Kompetensi telah disusun sesuai dengan Sistem Kodifikasi SKKNI yang telah ditetapkan.
2. Menentukan bidang usaha/kegiatan ekonomi serta unit-unit kompetensi yang dijadikan prioritas. Pada dasarnya semua unit kompetensi yang telah ditetapkan perlu disusun standarnya dalam format SKKNI. Namun demikian, karena pertimbangan urgensi dan sumberdaya, penyusunan SKKNI dimaksud perlu dilakukan berdasarkan prioritas. Dalam menentukan prioritas utama penyusunan SKKNI di bidang usaha/kegiatan ekonomi, memiliki pertimbangan:
  - a. Potensial menimbulkan bahaya keamanan, keselamatan dan kesehatan;



- b. Potensial menimbulkan perselisihan dalam transaksi barang maupun jasa;
  - c. Memiliki nilai strategis dalam memperkuat daya saing nasional.
3. Menyusun pentahapan dan peta jalan (*road map*) penyusunan SKKNI untuk kurun waktu 3-5 tahun. Peta jalan penyusunan SKKNI dibuat dengan mempertimbangkan prioritas yang telah ditetapkan. Peta jalan penyusunan SKKNI berisi sasaran dan kegiatan penyusunan SKKNI yang harus dilakukan pada setiap tahun dalam kurun waktu 3-5 tahun.

#### C. STRUKTUR DAN FORMAT RENCANA INDUK PENGEMBANGAN SKKNI

Seperti telah diutarakan sebelumnya, RIP-SKKNI adalah rencana komprehensif pengembangan SKKNI untuk kurun waktu tertentu. RIP-SKKNI berfungsi sebagai acuan dalam perencanaan dan pelaksanaan penyusunan SKKNI pada setiap tahun, selama kurun waktu 2014-2019.

Untuk memudahkan dalam penyusunan RIP-SKKNI, menggunakan struktur dan format sebagai berikut:

##### 1. Pendahuluan

Bagian ini menguraikan latar belakang disusunnya RIP-SKKNI di suatu sektor/sub sektor/bidang usaha. Latar belakang tersebut antara lain berupa dasar pertimbangan dan rasional disusunnya RIP-SKKNI, baik secara teknis substantif maupun juridis. Secara teknis biasanya terkait dengan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi, produktivitas dan *employability* SDM guna mendukung rencana pembangunan suatu sektor/sub sektor/bidang usaha. Secara juridis biasanya terkait dengan amanat undang-undang serta regulasi lainnya yang menekankan atau mengharuskan pengembangan kompetensi SDM di suatu sektor/sub

sektor/bidang usaha, baik dalam kerangka standardisasi maupun sertifikasi.

## 2. Tujuan dan Sasaran

Bagian ini menguraikan secara jelas tentang tujuan dan sasaran penyusunan RIP-SKKNI di suatu sektor/sub sektor/bidang usaha. Tujuan dirumuskan dengan kalimat aktif dan dapat terdiri lebih dari satu tujuan. Sementara itu, sasaran dirumuskan dengan kalimat pasif yang menggambarkan suatu kondisi yang hendak dicapai atau diwujudkan. Seperti halnya dengan tujuan, penyusunan RIP-SKKNI juga dapat memiliki lebih dari satu sasaran.

## 3. Ruang Lingkup

Bagian ini menggambarkan cakupan penyusunan RIP-SKKNI di suatu sektpr/sub sektor/bidang usaha. Ruang lingkup atau cakupan tersebut terkait dengan klasifikasi kegiatan ekonomi berdasarkan KBLI 2009. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, RIP-SKKNI dari suatu Instansi Teknis dapat mencakup lebih dari satu kategori ekonomi dalam KBLI. Bahkan sebaliknya, dapat pula hanya mencakup suatu golongan pokok atau sub golongan pokok tertentu dari suatu kategori ekonomi berdasarkan KBLI.

## 4. Acuan Normatif

Dalam bagian ini dicantumkan acua normatif yang digunakan dalam penyusunan RIP-SKKNI di suatu sektor/sub sektor/bidang usaha. Acuan normatif tersebut dapat berupa standar, regulasi teknis, norma dan atau pedoman-pedoman teknis.

## 5. Metode Penyusunan

Bagian ini menguraikan tentang cara melakukan penyusunan RIP-SKKNI dan peta kompetensi. Metode yang digunakan selain

dengan pendekatan yang telah di sebutkan (analisis fungsi untuk pemetaan kompetensi) juga diuraikan proses penyusunan RIP-SKKNI yang memberikan informasi terkait dengan mekanisme dan keterwakilan pemangku kepentingan (sebagaimana struktur komite standar kompetensi).

#### 6. Arah dan Kebijakan

Bagian ini menguraikan arah dan kebijakan yang diambil oleh suatu sektor/sub sektor/bidang usaha dalam penyusunan RIP-SKKNI. Arah dan kebijakan dimaksud baik yang berkaitan dengan aspek teknis substantif maupun aspek administratif dan organisatoris. Termasuk di dalamnya adalah penetapan prioritas, pengalokasian anggaran dan pengorganisasian penyusunan SKKNI di lingkungan Instansi Teknis yang bersangkutan.

#### 7. Peta Jalan Penyusunan SKKNI

Peta jalan yang di susun memberikan informasi:

- a. Sasaran-sasaran yang harus dicapai pada setiap periode selama kurun waktu RIP-SKKNI
- b. Deskripsi peta fungsi pekerjaan
- c. Peta kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha
- d. Peta kompetensi prioritas yang akan di susun dalam format SKKNI

Peta Jalan tersebut disusun dengan mempertimbangkan arah dan kebijakan penyusunan RIP-SKKNI yang telah ditetapkan. Peta Jalan Penyusunan SKKNI akan menjadi acuan dalam perencanaan dan pelaksanaan penyusunan SKKNI di suatu sektor/sub sektor/bidang usaha pada setiap tahunnya.

#### 8. Program Penyusunan SKKNI

Bagian ini menggambarkan program kerja penyusunan SKKNI yang akan dilakukan oleh suatu Instansi Teknis dalam kurun waktu 2012-2015. Program kerja tersebut berisi uraian tentang

tujuan dan sasaran, kegiatan, jadwal pelaksanaan dan tolok ukur keberhasilan serta pembiayaan.

9. Organisasi Pelaksanaan Penyusunan SKKNI

Bagian ini menggambarkan organisasi pelaksanaan penyusunan SKKNI di suatu sektor/sub sektor/bidang usaha, baik secara fungsional maupun secara adhock. Organisasi pelaksanaan penyusunan SKKNI dimaksud mengatur tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing satuan kerja/organ yang terkait serta tata kerja dan mekanisme kerjanya. Termasuk di dalamnya adalah organ Komite Standar Kompetensi yang dibentuk di setiap Instansi Teknis.

10. Rekomendasi Pelaksanaan


Bagian ini berisi hal-hal khusus yang dipandang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan RIP-SKKNI. Rekomendasi tersebut dapat berkaitan dengan aspek teknis substantif maupun aspek administratif dan organisatoris.


11. Lampiran

Bagian ini berisi dokumen-dokumen yang dipandang perlu untuk dilampirkan dalam RIP-SKKNI guna memberi informasi yang lebih rinci tentang RIP-SKKNI tersebut. Seperti dokumen Peta Kompetensi, dokumen KBLI dan sebagainya.

## BAB IV PENUTUP

Pemetaan kompetensi di setiap sektor atau lapangan usaha hanya dapat dibuat oleh pemangku kepentingan di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan. Masing-masing sektor atau lapangan usaha memiliki karakteristik atau kekhususan yang berbeda, baik lingkup maupun proses kegiatan ekonominya. Oleh karena itu, Tata cara Pemetaan Kompetensi ini disusun pada tingkat garis-garis besar (*guide-line*) yang penerapannya perlu disesuaikan dengan kekhususan masing-masing sektor atau lapangan usaha.

 **DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS,**

  
**H. ABDUL WAHAB BANGKONA, M.Sc  
NIP. 19580717 198703 1 002**