

HARMONISASI MULTI SISTEM UNTUK REVITALISASI PENDIDIKAN TINGGI DAN PENINGKATAN MUTU SDM LULUSAN PROGRAM STUDI

Surono

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

The aim of this study is to conduct identification of room for harmonization among the systems to promote high quality output in higher education. The method used are the survey on all available systems of National Education System, National Training, National Qualification Framework of Indonesia, National Competency Standards Systems, RMCS, and AQRF system. The enrichment were found out of the above systems that need (1) to set up the policy of harmonization on NQF in ministries level, (2). To set up the similar meaning, interpretation, and practice on all terminologies of qualified human resource among the sectors, (3) the need for rapid assessment to fill the existing shortages of qualified, and certified professionals in all sectors. (4) to encourage the development of competency standards by *Public Private Academia Partnership among all stakeholders*, (5) to develop instructional design of vocational model that traceable with NQF and SKKNI, (6) to develop certification schemes based on occupation mapping, (7). Joint cooperation system using the valuable AQRF 2018.

Keywords: *Harmonization, Competent, NQF, SKKNI, Instructional Design*

Latar Belakang

Masalah *link and match*, dan relevansi lulusan pendidikan termasuk pelatihan dengan dunia kerja masih terus menjadi isu nasional, karena masalah kurangnya *employability* (kecakapan bekerja) pada dunia kerja. Hal ini menyebabkan industri harus mengembangkan kelembagaan pendidikan dan pelatihan seperti *training centre, corporate university* dan bahkan pendidikan tinggi, walaupun sudah merekrut calon karyawan yang berasal dari pendidikan vokasional. Data statistik menunjukkan gambaran tersebut seperti pada Tabel 1, dimana rata-rata nasional ketidakcocokan ketrampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan mencapai 56%, bahkan pada sektor pertanian mencapai 88,9%. Usaha untuk mengatasi masalah ini sudah cukup banyak, seperti program *link and match*, pendidikan berbasis kompetensi, Inpres 9 tahun 2016 tentang revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan, dan terakhir pendidikan berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi nasional Indonesia).

Berbagai sistem juga telah dikembangkan seperti Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SISLATKERNAS), Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (SSKKN), Standardisasi Nasional Pendidikan, Pendidikan Berbasis Kompetensi, Sistem Nasional Sertifikasi Profesi, namun belum memberikan tanda-tanda keberhasilan. Hal ini diidentifikasi karena belum harmonisnya berbagai sistem nasional diatas, dan selanjutnya berakibat sulitnya harmonisasi internasional.

Table 1 Ketidakcocokan ketrampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan (persen)

Pekerjaan	Tidak memenuhi syarat	Sangat cocok	Melampaui syarat
– Legislator, pegawai senior dan manajer	49,0	51,0	NA

Tabel Lanjutan

Pekerjaan	Tidak memenuhi syarat	Sangat cocok	Melampaui syarat
- Tenaga profesional	22,7	77,3	NA
- Teknisi dan tenaga profesional perusahaan	52,5	47,5	NA
- Tenaga Tata usaha di kantor	6,5	54,3	39,1
- Tenaga penyedia jasa dan pasar serta tenaga penjualan	58,7	35,7	5,5
- Buruh tani dan perikanan trampil	88,9	10,3	0,8
- Tenaga pengrajin dan tenaga perdagangan terkait	72,4	25,9	1,6
- Operator pabrik dan mesin serta perakit	55,5	42,0	2,5
- Pekerjaan dasar	NA	78,0	22,0
Total	56,0	37,0	7,0

Sumber BPS dalam ILO (2015).

Tinjauan Teori

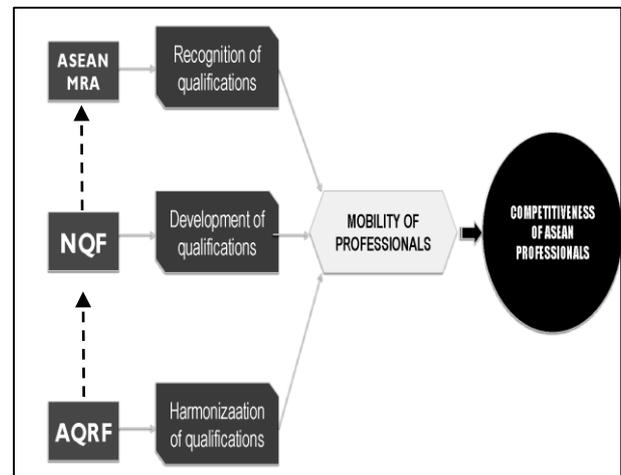
Lingkungan Strategis

AQRF (ASEAN Qualification Reference Framework)

AQRF merupakan kerangka acuan bersama yang memungkinkan perbandingan kualifikasi pendidikan di seluruh negara anggota ASEAN. AQRF ini dikembangkan berdasarkan pada pemahaman yang disepakati antara anggota. Dengan desain, ini bertujuan untuk memiliki pengaruh netral terhadap kerangka kerja kualifikasi nasional (NQF) negara anggota. Anggota ASEAN diundang untuk berpartisipasi dalam AQRF mengenai keterlibatan dan implementasi sukarela. Hal penting adalah keterlibatan dalam AQRF tidak memerlukan perubahan pada sistem kualifikasi nasional (NQS).

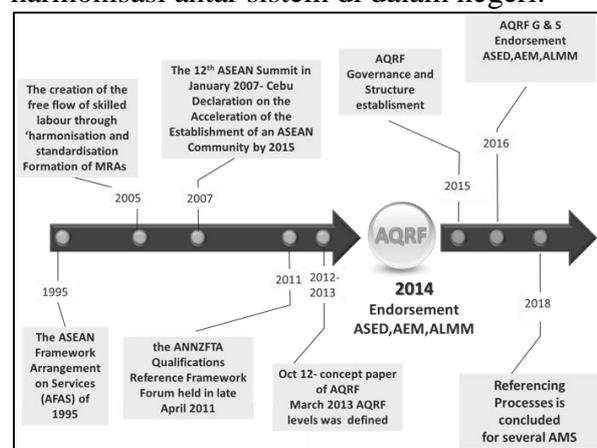
AQRF menghormati struktur dan proses spesifik AMS yang berpartisipasi untuk

mempertahankan tanggapan mereka terhadap prioritas nasional, seperti dapat digambarkan dibawah ini. Hal ini dapat menjadi contoh dan inspirasi untuk harmonisasi antar sistem dan kelembagaan di Indonesia.



Gambar 1. Gambaran Kerangka kerja AQRF

Program ASEAN mendorong untuk setiap anggota membuat program Referencing to AQRF yang merupakan proses yang membentuk hubungan antara sistem AQRF dan NQF. AQRF akan meningkatkan pemahaman tentang kualifikasi setiap tingkat sistem kualifikasi negara anggota. AQRF juga bekerja sebagai alat informasi untuk memfasilitasi pengakuan kualifikasi dan tidak menggantikan proses pengambilan keputusan dari pihak yang berwenang di masing-masing AMS. Dengan program referencing to AQRF ini juga akan memberikan jalan percepatan harmonisasi antar sistem di dalam negeri.



Gambar 2. Roadmap AQRF (Megawati Santoso, 2017)

Regional Model Competency Standard (RMCS) 2016

RMCS merupakan model pengembangan standar kompetensi yang menggambarkan standar kompetensi yang mendukung berbagai bidang pekerjaan, dan dikembangkan dengan menggunakan format dan proses yang mapan (ILO (2016)). RMCS dapat memberikan tolok ukur yang fleksibel untuk keseluruhan keterampilan yang dibutuhkan dalam industri dan karenanya mendukung pengakuan, meningkatkan pelatihan dan sertifikasi terlepas dari di mana atau bagaimana keterampilan diperoleh. (ILO 2006).

RMCS dikembangkan (ILO 2006) dari Model sebelumnya yakni MOSS (*Model Occupational Skills Standard*) yang fokus pada jabatan kerja atau okupasi menjadi didasarkan pada struktur klasifikasi pekerjaan/okupasi dan kerangka kerja kualifikasi tertentu berdasarkan standar industri. Pada tahun 2016 ILO kembali menegaskan bahwa fokus RMCS adalah pada industri/sector secara utuh, bukan okupasi tunggal. (ILO 2016). Dalam setiap industri akan ada sejumlah peran; Pekerja rumah tangga, misalnya, dapat dipekerjakan sebagai pembersih, juru masak, pengasuh anak, tukang kebun, perawat, atau penjaga. Penting untuk mengembangkan standar kompetensi untuk keseluruhan industri, tidak hanya satu atau dua peran terpisah dalam industri ini. Sehingga pemetaan okupasi menjadi langkah pertama dalam perumusan standar berdasarkan RMCS. RMCS tidak mendefinisikan level, melainkan mengelompokkan kompetensi dalam kelompok logis. Ini dapat diterjemahkan ke dalam sistem klasifikasi masing-masing negara sesuai yang dipersyaratkan, atau ke dalam AQRF.

ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification System 2016

Panduan ASEAN ini merupakan sebuah proyek yang direncanakan dalam Program Kerja Menteri Tenaga Kerja ASEAN 2010-

2015 dan dikembangkan oleh Pertemuan Pejabat Tinggi Tenaga Kerja ASEAN (SLOM) di bawah BNSP dan Kementerian Tenaga Kerja Indonesia bekerja sama dengan IOM dan Sekretariat ASEAN. Panduan ASEAN ini diadopsi Oleh Pertemuan Menteri Tenaga Kerja ASEAN ke-24 (ALMM) yang diselenggarakan pada tanggal 15 Mei 2016 di Vientiane, Laos, yang bertujuan untuk memberikan dasar untuk mengembangkan kepercayaan dan pemahaman nasional Kerangka kerja dan sistem sertifikasi kompetensi dari semua Negara Anggota ASEAN dan untuk memberikan asas dan protokol untuk mengembangkan proses untuk pengakuan sistem yang sinergis dengan AQRF. Dibawah ini adalah beberapa produk TVET yang dapat menjadi komponen membangun harmonisasi.

Competency standards	• are statements of knowledge, skills and/or competence linked to a job
Occupational standards	• are statements of activities and tasks related to a specific job and its practice.
Certification standards/Scheme	• are statements of learning outcomes to be assessed and the methodology to be used
Assessment standards	• which are rules for obtaining an award and the rights conferred
Educational standards	• which are statements of learning objectives, content to be addressed, entry requirements and resources required.

Gambar 3. Produk TVET dalam ASEAN Guiding principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification System

Sistem Manajemen Nasional SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)

Sesuai UU 20/2003, Sisdiknas merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis

serta bertanggung jawab. Dari seluruh komponen yang dapat digambarkan dibawah ini, seharusnya sistem ini mampu menaungio seluruh keinginan para pemangku kepentingan dan sistem lainnya.

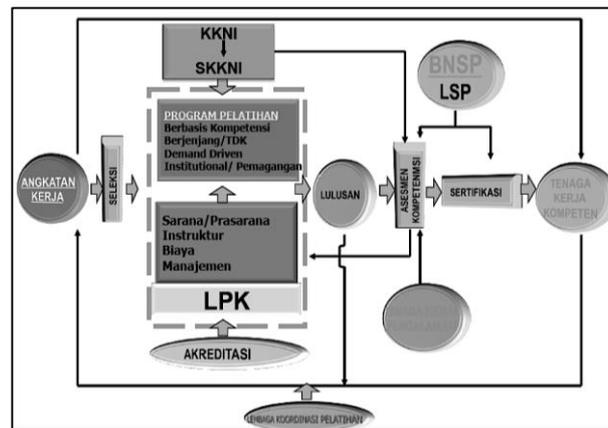


Gambar 4. Sistem Pendidikan Nasional
(disarikan dari UU 20/2003)

SISLATKERNAS (Sistem Pelatihan Kerja Nasional)

Sesuai dengan PP 31/2006, Sislatkernas merupakan keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional, yakni: a. mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja; b. memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja; dan c. mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

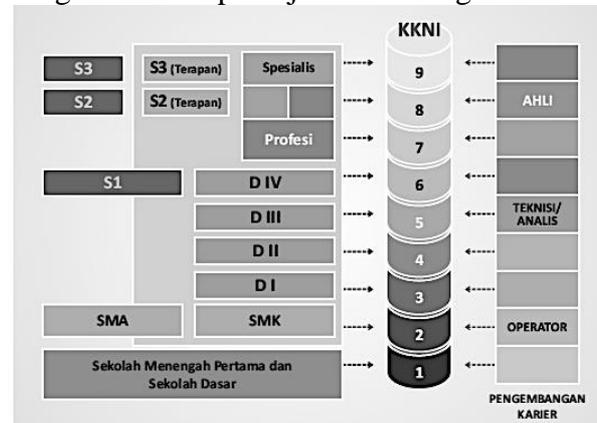
Terdapat beberapa komponen penting yang dapat mengharmonisasikan sistem pengembangan kompetensi SDM dalam dunia pendidikan dan dunia kerja, yakni komponen SKKNI (Standar Kompetensi kerjs Nasional Indonesia) dan KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia), pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi kerja, seperti digambarkan oleh dibawah ini (Moedjiman 2007).



Gambar 5. Sistem Pelatihan Kerja Nasional
(Moedjiman, 2007)

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)-PERPRES 8/2012

Sesuai dengan Perpres 8/2012 KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.



Gambar 6. Kesetaraan capaian pembelajaran yang diperoleh seseorang dari proses pendidikan formal dengan yang diperoleh dari berkarier di dunia kerja
(Ditjen Dikti, 2010/2011)

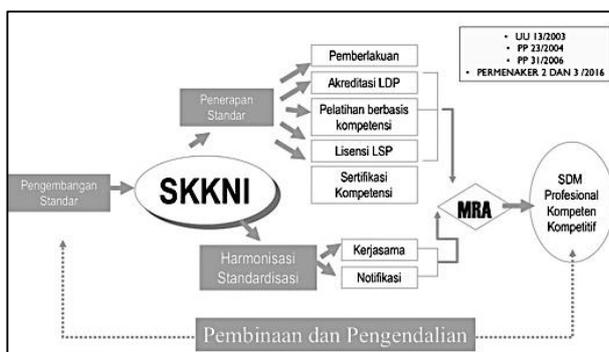
PERPRES 8/2012 ini juga mengatur bahwa Penyetaraan capaian pembelajaran yang dihasilkan melalui pelatihan kerja dengan jenjang kualifikasi pada KKNI dilakukan dengan sertifikasi kompetensi, dimana Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang

dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus. PP 31/2006 mengatur SKKNI dikelompokkan ke dalam jenjang kualifikasi dengan mengacu pada KKNi dan/atau jenjang jabatan.

Dengan KKNi ini seharusnya dapat segera memberikan harmonisasi sistem di dunia pendidikan, dunia pelatihan dan dunia kerja. Salah satu yang mempunyai potensi disharmonisasi antar sistem ini adalah diidentifikasi hampir seluruh panduan penerapan KKNi (oleh otoritas Pendidikan Tinggi) tidak melingkupi adanya SKKNI termasuk standar kompetensi kerja lainnya. Sehingga sulit dipastikan capaian pembelajaran dapat mencapai standar kompetensi kerja.

Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (SSKKN)

Sesuai dengan Permenaker 2/2016, SSKKN adalah tatanan keterkaitan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia Indonesia. Sistem ini terdiri atas beberapa subsistem yakni: Pengembangan SKKNI, Penerapan SKKNI, Harmonisasi SKKNI, dan Pembinaan dan Pengendalian SKKNI, seperti diilustrasikan pada gambar 7.



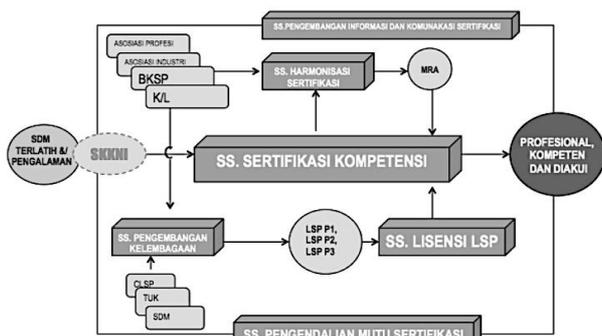
Gambar 7. Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional

Sistem ini menetapkan prinsip dalam pengembangan standardisasi, yakni **relevan** dengan kebutuhan pengguna, dunia usaha atau

industri di masing-masing sektor atau kategori lapangan usaha; **valid** terhadap acuan dan/atau pembanding yang sah; **akseptabel** oleh para pemangku kepentingan; **fleksibel** untuk diterapkan dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan; **mampu telusur** dan dapat dibandingkan dan/atau disetarakan dengan standar kompetensi lain, baik secara nasional maupun internasional. Disamping itu SSKKN ini harus mengacu pada RMCS (Permenaker 2/2016), dimana RMCS Informasikan desain kurikulum; sebagai Benchmark kualifikasi nasional dan internasional; pengakuan ketrampilan; dan sebagai alat untuk merencanakan karir.

Sistem Sertifikasi Profesi Nasional

Sesuai dengan Peraturan BNSP 01/2015. Sistem Sertifikasi Kompetensi Profesi Nasional adalah tatanan keterkaitan komponen sertifikasi kompetensi profesi yang mencakup pembentukan kelembagaan sertifikasi, lisensi lembaga sertifikasi, pelaksanaan sertifikasi, harmonisasi sertifikasi, pengembangan system informasi sertifikasi kompetensi dan pengendalian mutu sertifikasi yang sinergis dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja nasional, seperti diilustrasikan pada Gambar 8 dibawah ini. Sesuai dengan PERPRES 8/2012, sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus. Sehingga sistem sertifikasi ini mempunyai fleksibilitas untuk berharmonisasi dengan berbagai sistem nasional maupun internasional.



Gambar 8. Sistem Nasional Sertifikasi Profesi

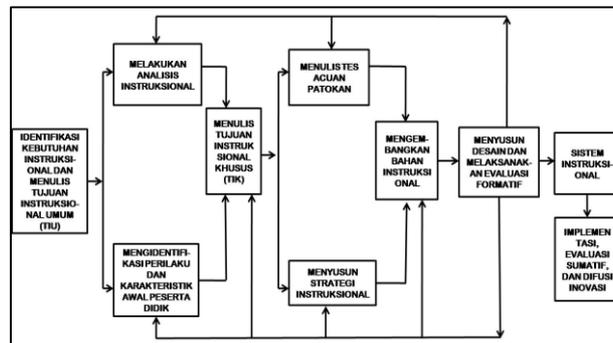
Persyaratan Sdm Dalam Sistem Industri

Seluruh sistem industri, (seperti ISO, HACCP, IFOAM, IEC, mempersyaratkan SDMnya kompeten dengan berbagai level persyaratan. Beberapa level persyaratan yang juga menggambarkan identifikasi level bukti capaian pembelajaran sbb: (1) *personel should be competent*, biasanya dibutuhkan sertifikat pendidikan/pelatihan; (2) *personel shall be competent*, biasanya dibutuhkan sertifikat kompetensi dan (3) *personel shall be qualified competent and assigned*, biasanya dibutuhkan sertifikat lisensi/registrasi. Persyaratan ini merupakan informasi penting memastikan relevansi dalam pengembangan standar kompetensi, desain instruksional, dan skema sertifikasi.

Desain Sistem Pembelajaran

Desain Pembelajaran, atau rancangan sistem pembelajaran, adalah praktik untuk menciptakan "pengalaman pembelajaran yang membuat perolehan pengetahuan dan keterampilan lebih efisien, efektif, dan menarik (Merrill, M. D.; Drake, L.; Lacy, M. J.; Pratt, J. 1996). Prosesnya terdiri dari penentuan kebutuhan peserta didik, menentukan tujuan akhir pengajaran, dan menciptakan beberapa "intervensi" untuk membantu transisi. Hasil dari pembelajaran ini dapat langsung diamati dan diukur secara ilmiah atau benar-benar tersembunyi dan diasumsikan. (Sumber: www.instructionaldesigncentral.com). Model Dick and Carey adalah model yang sangat luas digunakan dan telah dikembangkan lebih

lanjut oleh Suparman (2014) yang lebih kontekstual pada sistem pendidikan di Indonesia terlebih pada pendidikan vokasional (TVET=Technical Vocational Education and Training).



Gambar 9. Desain Pembelajaran Model Atwi Suparman yang dikembangkan dari Model Dick and Carey. (Suparman, 2014)

Dari perbandingan desain instruksional dan komponen-komponen standar kompetensi diidentifikasi hubungan dimana standar kompetensi memberikan informasi konteks kebutuhan industri/tempat kerja yang telah dikonsensuskan. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh ILO (2016) bahwa RMCS maupun SKKNI yang dapat memberi informasi kebutuhan kompetensi ditempat kerja pada desain kurikulum.

Harmonisasi Antar Sistem

Konsep SDM Kompeten

Dari beberapa sistem manajemen nasional diatas terdapat beberapa istilah yang mempunyai kemiripan namun diartikan berbeda yang pada tingkat implementasi menimbulkan ketidak harmonisan untuk membangun pedoman-pedoman ditingkat implementasi. Sebagai contoh adalah istilah **kompetensi lulusan** adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Permendikbud 54/2013), dilain pihan ada istilah **Kompetensi Kerja** adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU 13/2003). Dari

pemangku kepentingan (*Public Private Academia Partnership*).

- (5) Pengembangan model desain instruksional pendidikan vokasional yang mampu telusur dengan KKNI dan SKKNI.
- (6) Pengembangan skema sertifikasi berdasarkan pemetaan okupasi, SKKNI dan KKNI.
- (7) Pengembangan program bersama Referencing To AQRF 2018.

Daftar Pustaka

- ASEC (2016). *ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems*. Jakarta, ASEAN Secretariat.
- Biro Hukum, 2016. *Permenaker 2/2016 tentang Sistem standardisasi Kompetensi Kerja Nasional*. Kemenaker.
- Biro Hukum dan Organisasi, (2013). *Permendikbud 54/2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan*. Kemendikbud.
- ILO. 2015. *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 – 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*. Kantor ILO untuk Indonesia.
- ILO. 2016. *Update Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards*. International Labour Organization. Bangkok, Thailand.
- Merrill, M. D.; Drake, L.; Lacy, M. J.; Pratt, J. (1996). *"Reclaiming instructional design" Educational Technology*. 36 (5).
- Santoso Megawati (2016). *ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) Committee*. ILO Regional Skills Technical Working Group Meeting. Yogyakarta, Indonesia.
- Setkab (2012). *Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Sekretariat Kabinet.
- Setneg RI, (2003). *Undang-Undang 20/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sertneg RI (2003). *Undang-Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Setneg RI (2006). *Peraturan Pemerintah 31/2006, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.
- Suparman M. Atwi, (2014). *Desain Instruksional Modern: Panduan Para Pengajar dan Inovator Pendidikan*. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta. Indonesia.
-