



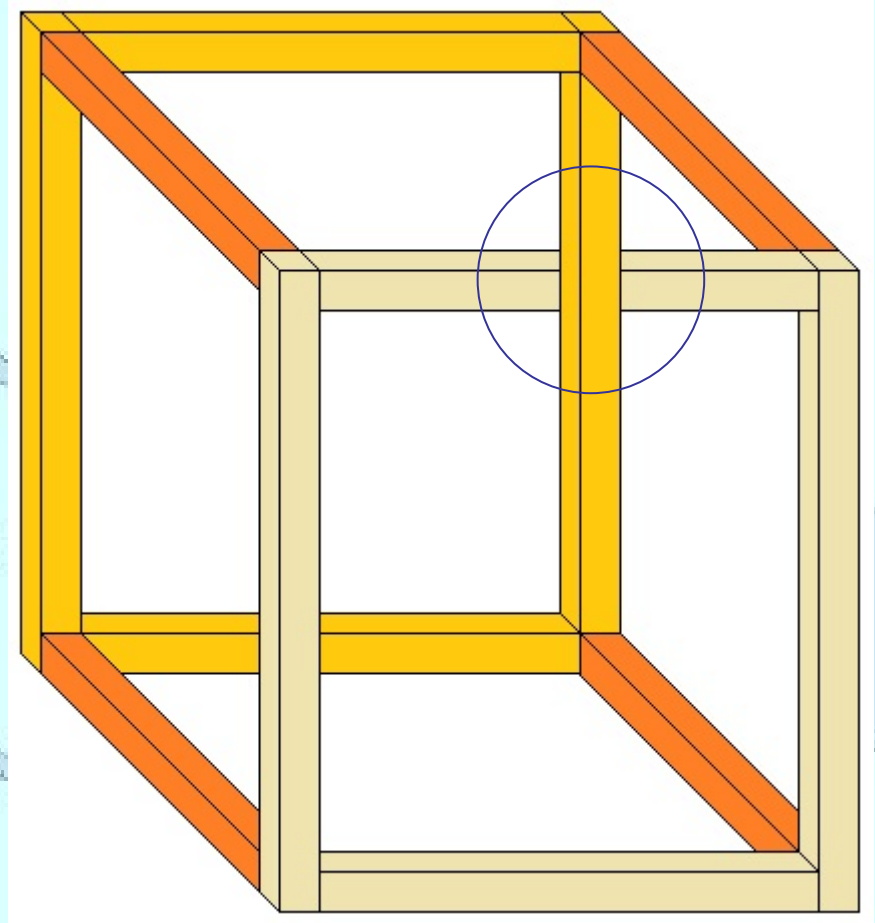
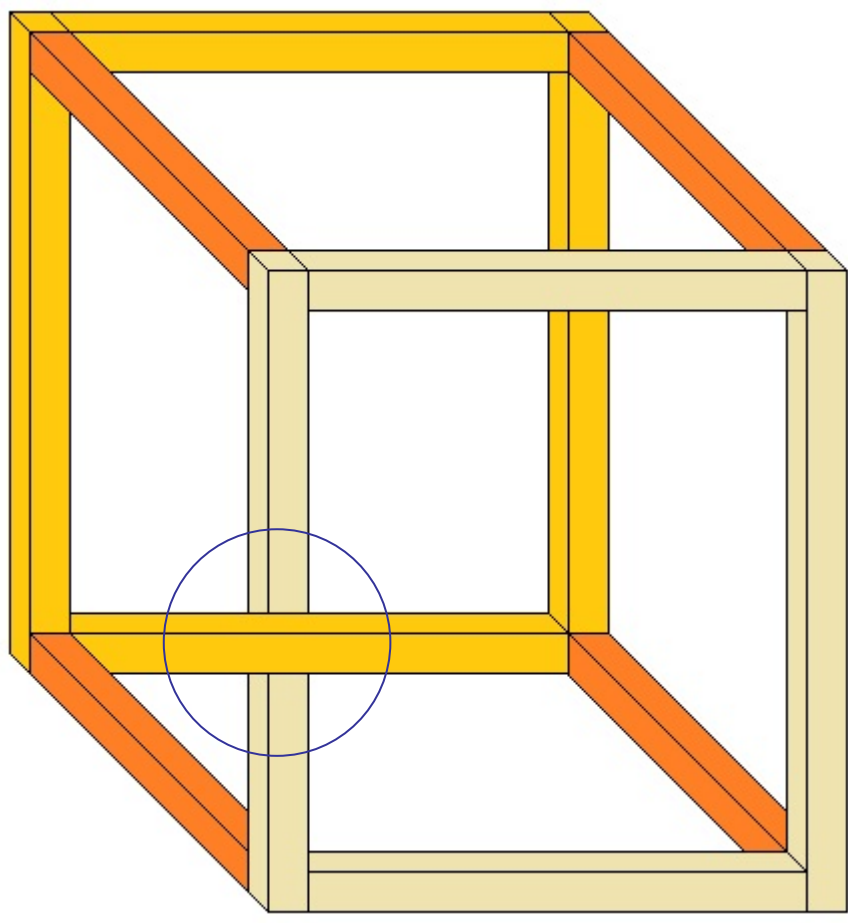
Standar Kompetensi atau Kesempatan Kerja



KHOIRUL ANAM
FSP KAHUTINDO



Gambar (Apakah bisa dibentuk ?)





KOMPETEN dan KOMPETENSI ?

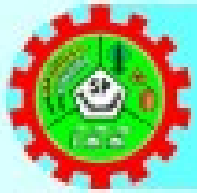
KOMPETEN
dideskripsikan sebagai:
BERKEMAMPUAN dan
BERKEWENANGAN

KOMPETENSI
dideskripsikan sebagai:
KEMAMPUAN yang dilandasi PENGETAHUAN,
KETRAMPILAN dan SIKAP KERJA untuk
menyelesaikan Tugas atau Pekerjaan



Standar Kompetensi

- Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah: Uraian kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki JABATAN tertentu yang berlaku secara nasional



4 Model Standar Kompetensi:

1. Standar Kompetensi Perusahaan
2. Standar Kompetensi Jabatan
3. Standar Kompetensi Khusus
4. Standar Kompetensi Model RMCS
(*Regional Model Competency Standard*)

MOSS: Model Occupational Skill Standard



Standar Kompetensi Perusahaan

- Standar Perusahaan atau *Enterprise Standar* adalah Standar yang ditetapkan oleh Perusahaan atau Industri Perusahaan (pada umumnya MNC)
 - Misalnya : Standar Perusahaan Mc Donald, Pizza Hut, Toyota, BMW, dsb



Standar Kompetensi Jabatan

- Standar Jabatan adalah Standar yang dikembangkan mengacu kepada jabatan-jabatan yang ada pada Institusi/ Lembaga/ Industri sebagai penjabaran Struktur Organisasi



Standar Kompetensi Khusus

- Standar Kompetensi Khusus adalah standar pada bidang tertentu yang dirumuskan dan ditetapkan oleh Institusi/ Organisasi Nasional/ Internasional
 - Misalnya: dibidang Pengelasan, Penerbangan, Minyak dan Gas Bumi, dsb.



Standar Kompetensi Model RMCS

- Standar Kompetensi Model RMCS adalah Standar yang dikembangkan berdasarkan pada tugas atau pekerjaan yang dibutuhkan dari suatu bidang pekerjaan sesuai dengan jenis dan sektornya, dan dirumuskan kedalam unit kompetensi
 - misalnya di sektor kesehatan, konstruksi, manufaktur, dsb.



Mengapa SKKNI memilih Model RMCS ?

Diperkenalkan oleh negara Asia/Pasific dan ASDEP ILO, kompatibel secara Internasional, serta telah dipakai di Inggris, Kanada, Australia dan negara-negara persemakmuran

- **Multi Skills:**
 - Task Skill
 - Task Management Skill
 - Contingency Management Skill
 - Job/Role Environment Skill
- Berbasis pada kebutuhan industri
- Mudah dipaketkan/dikemas kedalam kualifikasi jabatansesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan/industri
- Fleksibel untuk rujukan penyusunan program pelatihan
- Fleksibel dan akomodatif untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi

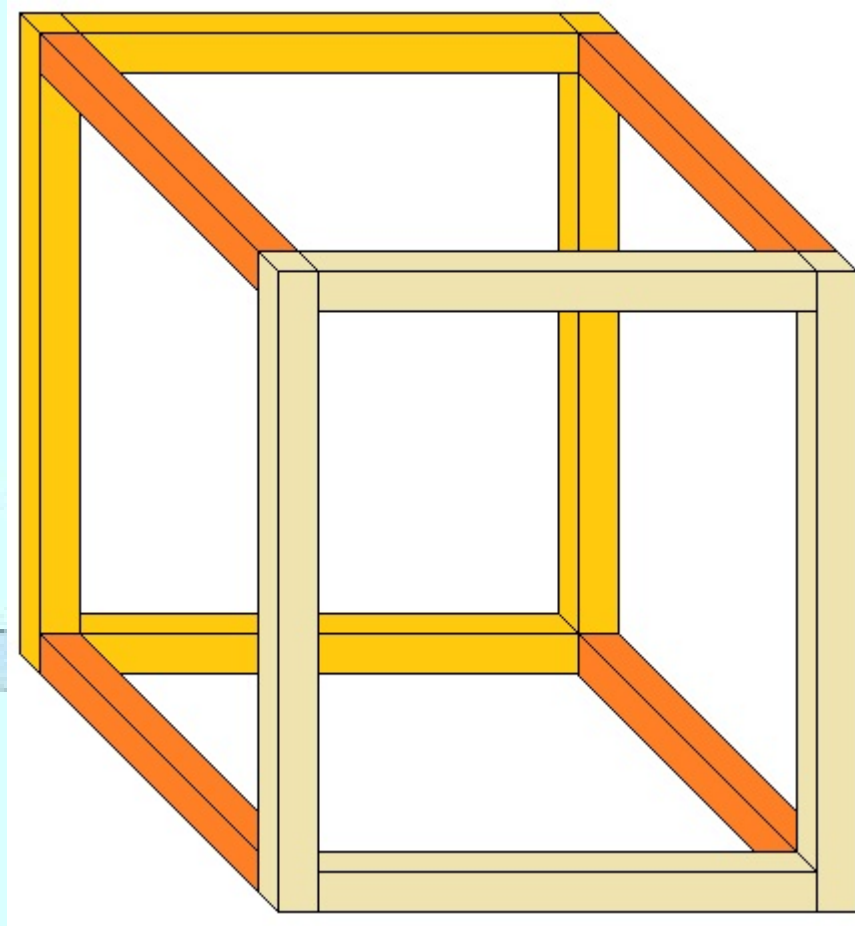


Mengapa Standar Kompetensi diperlukan ?

- Untuk Institusi Pendidikan dan Pelatihan:
 - Memberikan informasi untuk pengembangan program dan kurikulum
 - Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian dan sertifikasi
- Untuk Dunia Usaha/Industri dan penggunaan Tenaga Kerja:
 - Membantu dalam rekrutmen
 - Membantu penilaian unjuk kerja
 - Dipakai untuk membuat uraian jabatan
 - Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia usaha/industri
- Untuk Institusi penyelenggara Pengujian dan Sertifikasi:
 - Sebagai acuan dalam merumuskan paket-paket program sertifikasi sesuai dengan kualifikasi dan levelnya
 - Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian dan sertifikasi

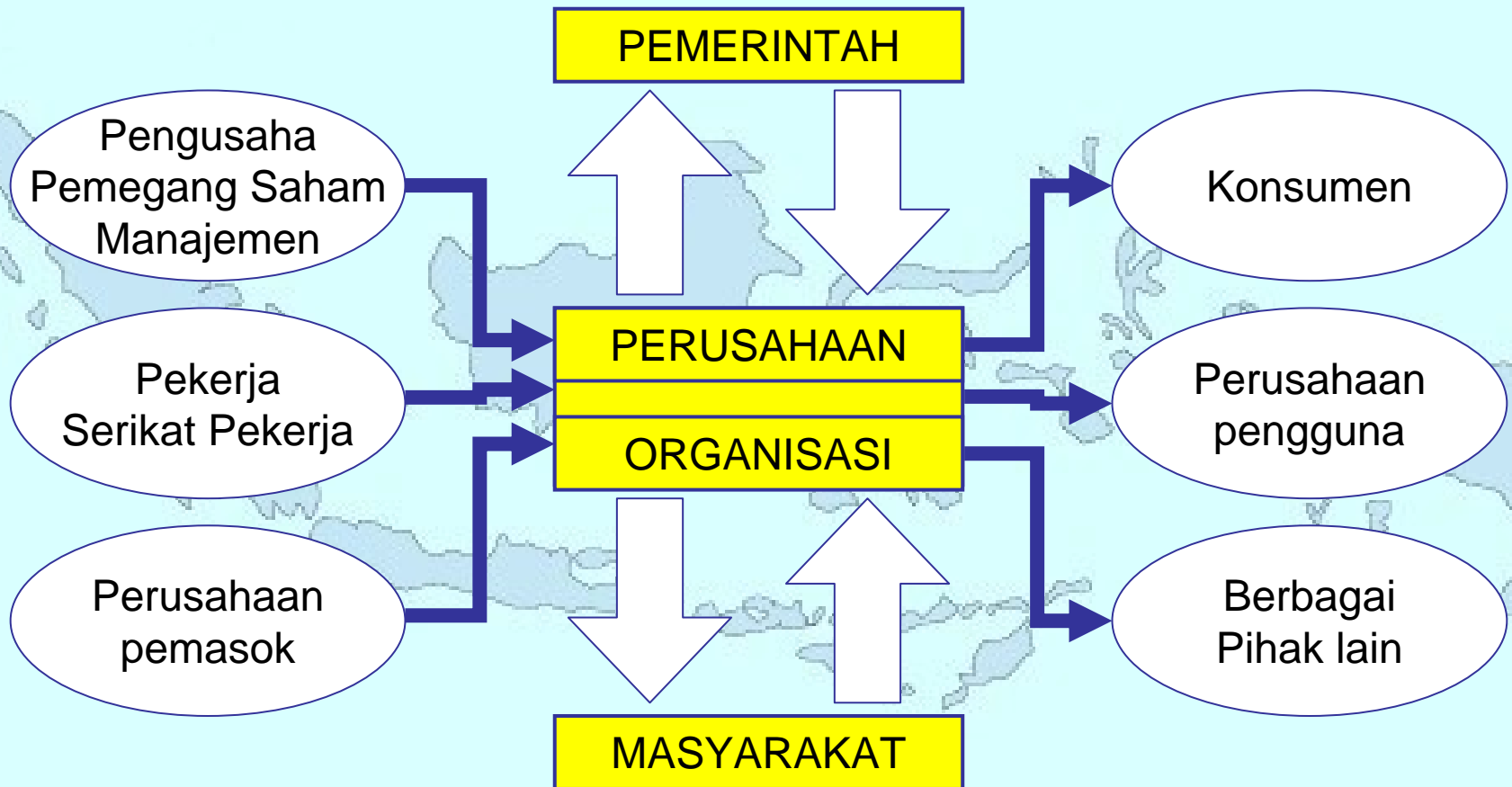


Gambar yang bisa dibentuk



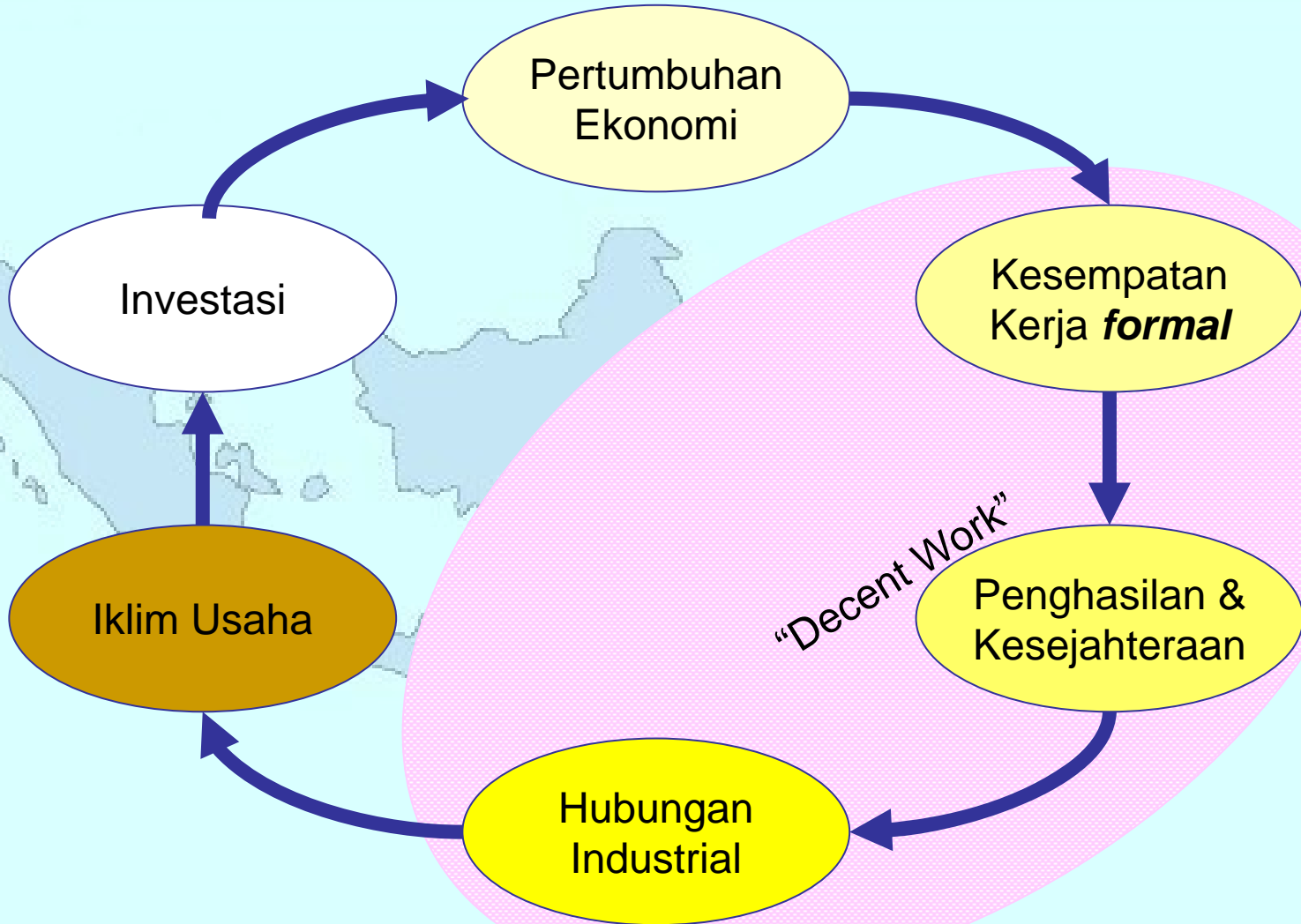


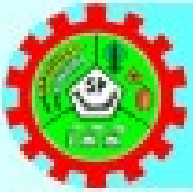
Keterkaitan antar “Stake Holders” Perusahaan





Siklus Iklim Usaha (terkait Hubungan Industrial)





Hubungan Industrial

Pengusaha

PRODUKTIVITAS

- Maksimum Profit
- Minimum Cost

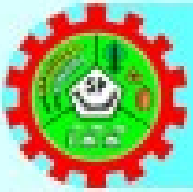
Pekerja

PRODUKTIVITAS

- Maksimum Benefit
- Minimum Effort

Konsolidasi

- Perundingan bersama
- Azas Kekeluargaan



Strategi, Visi dan Misi RPJP 2005-2025 (dalam 4 tahapan RPJMN)

RPJM 1
(2005-2009)

Menata kembali NKRI
Membangun Indonesia yang aman, damai, adil dan demokratis, dengan **tingkat kesejahteraan yang lebih baik**

RPJM 2
(2010-2014)

Memantapkan penataan kembali NKRI
MENINGKATKAN KUALITAS SDM
Membangun kemampuan IPTEK
MEMPERKUAT DAYA SAING PEREKONOMIAN

RPJM 3
(2015-2019)

Memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan **Pembangunan Keunggulan Kompetitif Perekonomian** yang berbasis SDA yang tersedia, SDM yang berkualitas serta kemampuan IPTEK

RPJM 4
(2020-2024)

Mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur melalui percepatan pembangunan di segala bidang dengan **Struktur Perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif**



Rancangan RENSTRA NAKER 2010-2014

V I S I	<p>Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmanis, dinamis, adil dan bermartabat yang menjamin KELANGSUNGAN USAHA dan PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH</p>			
V I S I	<p>Mewujudkan syarat kerja yang menjamin kesejahteraan dan produktivitas tanpa diskriminasi</p>	<p>Mewujudkan sistem pengupahan & jamsostek yang menjamin ketenangan kerja dan kelangsungan usaha</p>	<p>Mewujudkan kelembagaan hubungan industrial yang profesional</p>	<p>Melaksanakan pengurusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat dan berkeadilan</p>
T U J U A N	<p>[1] Meningkatkan pengaturan yang sesuai dengan dinamika hubungan industrial</p>	<p>[4] Meningkatkan jumlah dan peran LKS Bipartit dalam mekanisme HI di tingkat perusahaan</p>	<p>[7] Meningkatkan efektivitas Penyelesaian Perselisihan HI diluar Pengadilan</p>	
	<p>[2] Meningkatkan penerapan syarat-syarat kerja di perusahaan</p>	<p>[5] Meningkatkan jumlah dan peran LKS Tripartit</p>	<p>[8] Meningkatkan perbaikan pengupahan</p>	
	<p>[3] Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui koperasi pekerja</p>	<p>[6] Meningkatkan kualitas Mediator, Konsiliator, dan Arbiter Hubungan Industrial</p>	<p>[9] Meningkatkan perlindungan Jamsostek bagi TKDHK dan LHK</p>	



Tantangan

- Globalisasi mendorong persaingan ketat: antar negara dan antar bisnis sejenis didalam dan diluar negeri
- *Free-Flow of Goods & Manpower* antar negara
- Penerapan Standar Internasional, Termasuk HAM dan Hak Dasar Pekerja
- Penerapan OTDA: Perda dan Kebijakan yang terdesentralisir
- Konsekuensi pilihan:

Pengusaha dan Pekerja
BEKERJASAMA atau “ADU KEKUATAN”



Pilihan

- Negara Penerima
 - Negara Pengirim
 - Negara Pengirim & Penerima
atau
- *seperti “sekarang” ini*



Tantangan Dunia Usaha

- Tingkat produktivitas dunia usaha di Indonesia sangat rendah (peringkat 59 dari 60 negara)
- Infrastruktur minim
- Kepastian dan penegakan hukum rendah
- Tingkat pelayanan publik sangat rendah
- Pungutan tak resmi masih tinggi
- Kualitas SDM rendah
-
- *Capital Intensive vs Labour Intensive Industries*



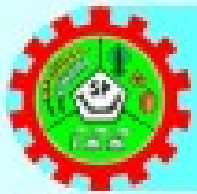
Tantangan Serikat Pekerja

- Organisasi pekerja sangat banyak dan “kurang” didukung oleh “profesionalisme” pengurusnya
- Kesan yang sedang berkembang: Perilaku Serikat Pekerja “kurang mendukung” kehadiran investor
- Banyak Serikat Pekerja masih berbicara sebatas “*normatif*” belum menyentuh masalah *keahlian* dan *competitiveness* anggota
 - Membangun citra Serikat Pekerja sebagai mitra kerja “positif” bagi dunia usaha



Kondisi yang diinginkan

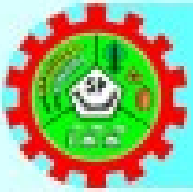
- Kemajuan suatu negara, salah satunya ditunjukkan dengan semakin besarnya lapangan kerja formal.
 - Lapangan kerja formal adalah lapangan kerja yang “baik” (decent work), lapangan kerja yang produktif
 - Lapangan kerja yang baik memberikan kesejahteraan yang memadai, terjaminnya hak-hak pekerja termasuk hak berserikat, serta adanya perlindungan sosial bagi tenaga kerja
- Lapangan kerja formal berasal dari pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh investasi
- Ps. 12 UU 13/2003: “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.”



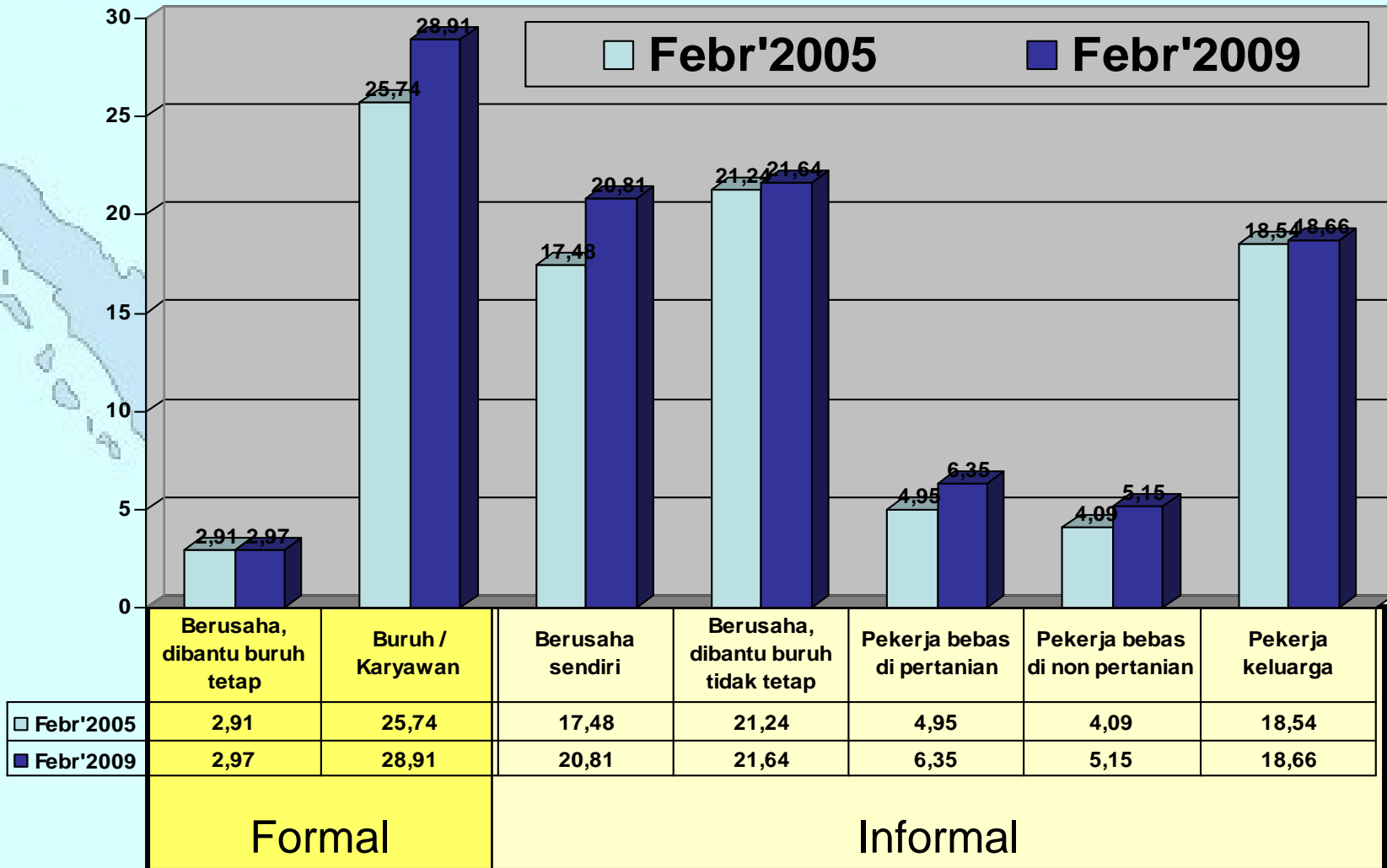
Penduduk Usia 15 tahun keatas yang bekerja menurut Status Pekerjaan Utama

Status Pekerjaan Utama	Febr' 2005	%	Febr' 2009	%	2005-2009
Formal :	28.65	30.17	31.88	30.51	2.36
Berusaha, dibantu buruh tetap	2.91	3.06	2.97	2.84	0.50
Buruh/Karyawan	25.74	27.11	28.91	27.67	2.57
Informal :	66.30	69.83	72.61	69.49	2.24
Berusaha Sendiri	17.48	18.41	20.81	19.91	3.39
Berusaha, dibantu buruh tidak tetap	21.24	22.37	21.64	20.71	0.30
Pekerja bebas di pertanian	4.95	5.21	6.35	6.08	7.71
Pekerja bebas di non pertanian	4.09	4.31	5.15	4.93	9.13
Pekerja Keluarga	18.54	19.53	18.66	17.86	0.13
Total	94.95	100.0	104.4	100.0	2.28

Dalam juta orang

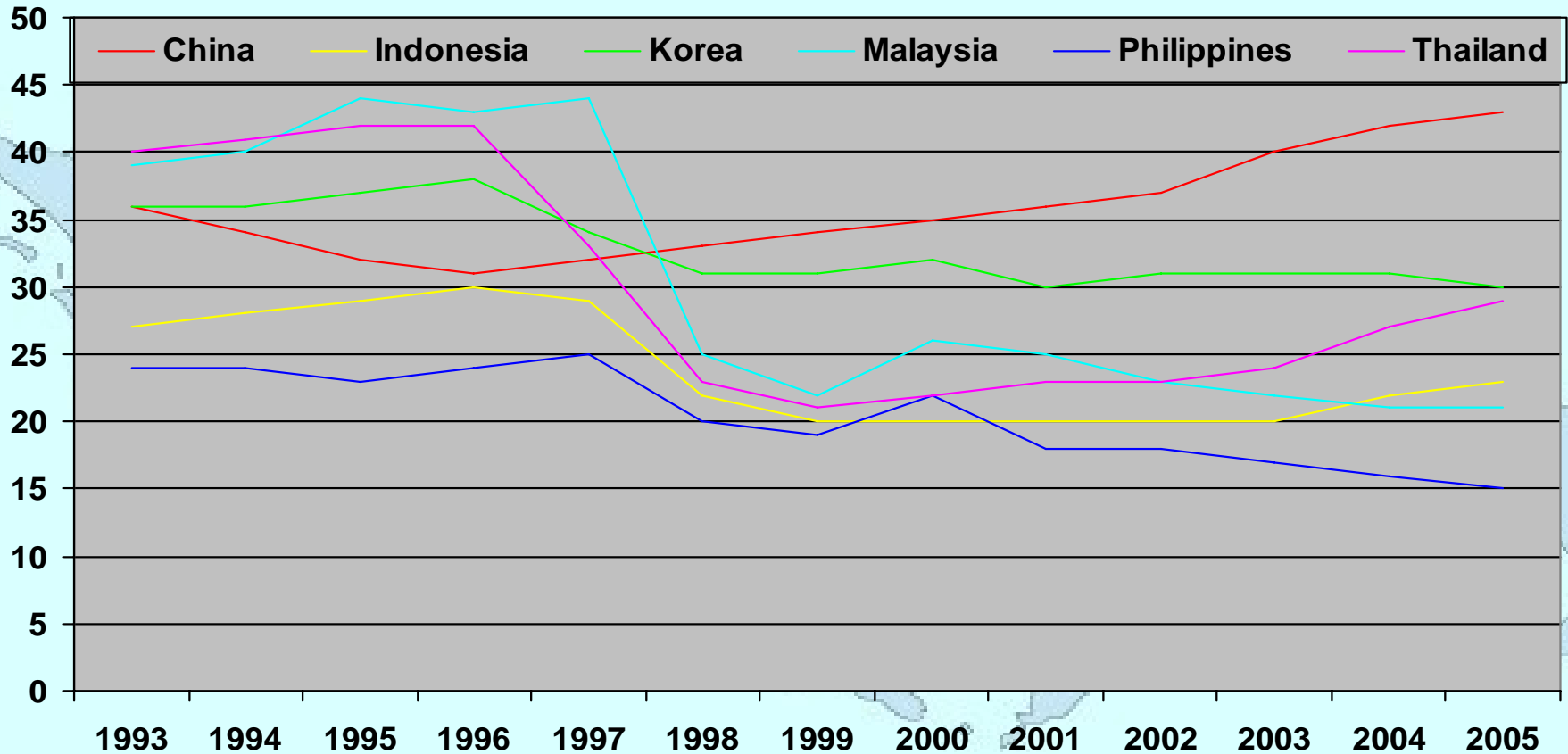


Penduduk Usia 15 tahun keatas yang bekerja menurut Status Pekerjaan Utama (dalam juta orang)





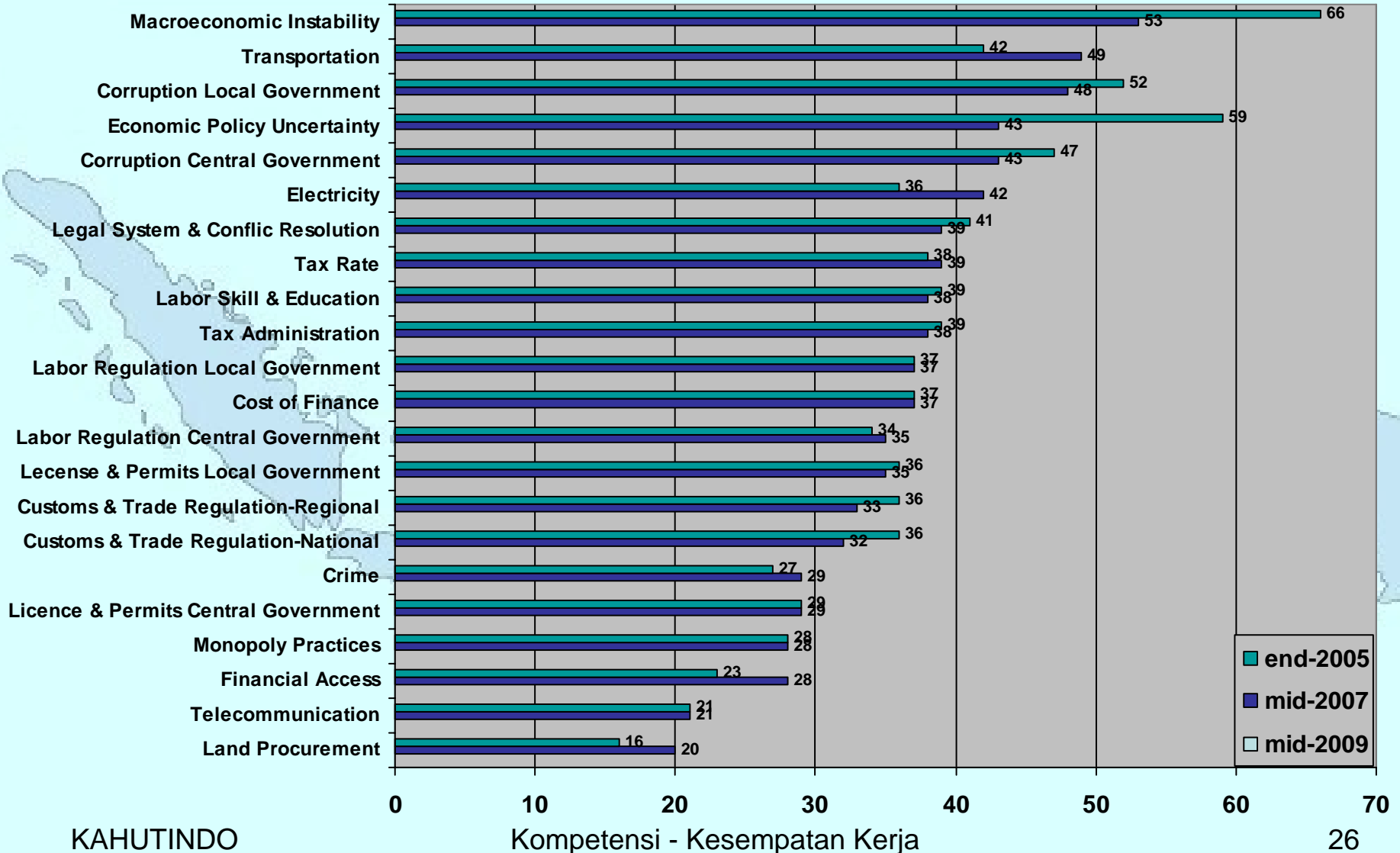
Ratio Investasi - PDB



Source: World Bank-LPEM

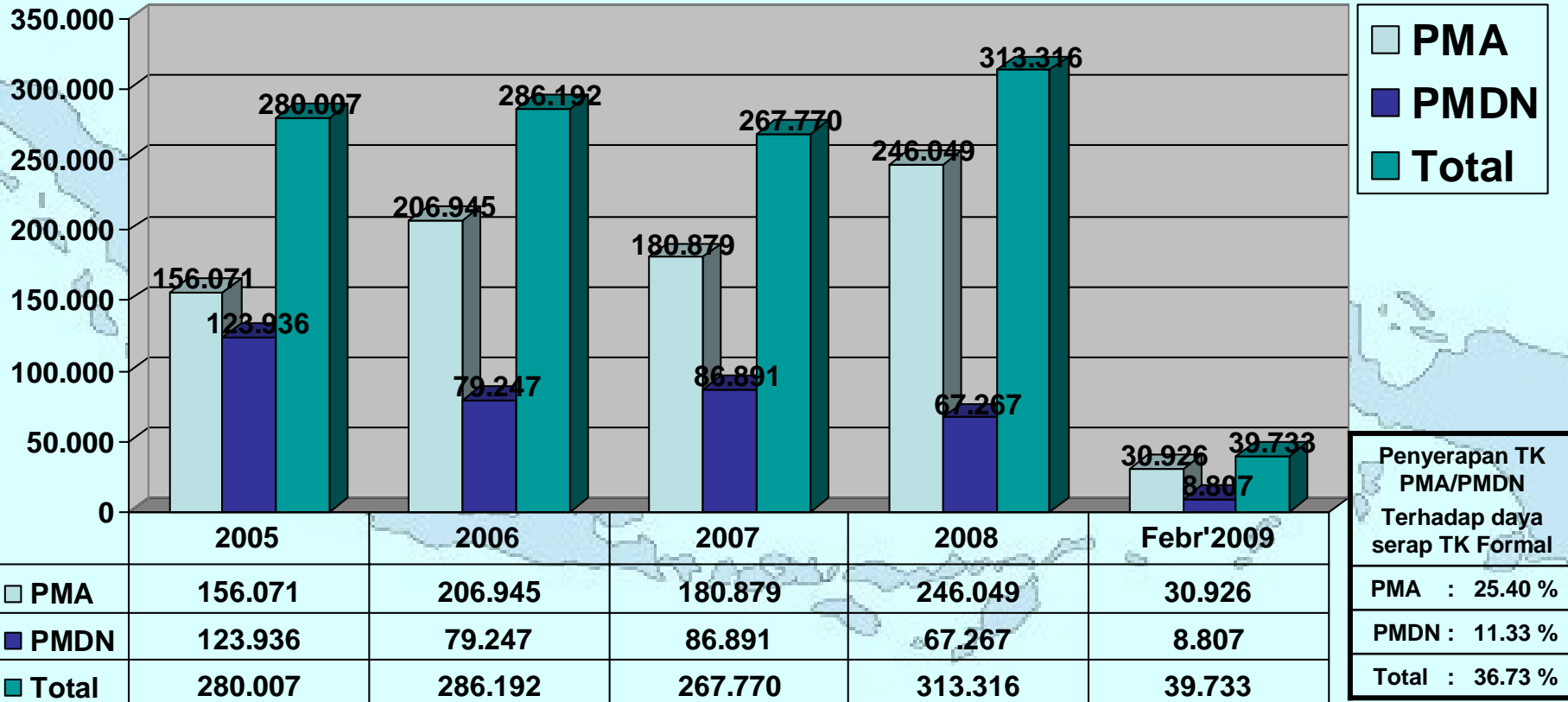


Hambatan yang signifikan untuk Investasi (Study: World Bank-LPEM)

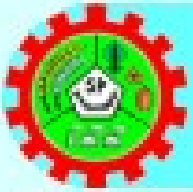




Perkembangan Realisasi Penyerapan Tenaga Kerja melalui Investasi PMA/PMDN 2005-2009

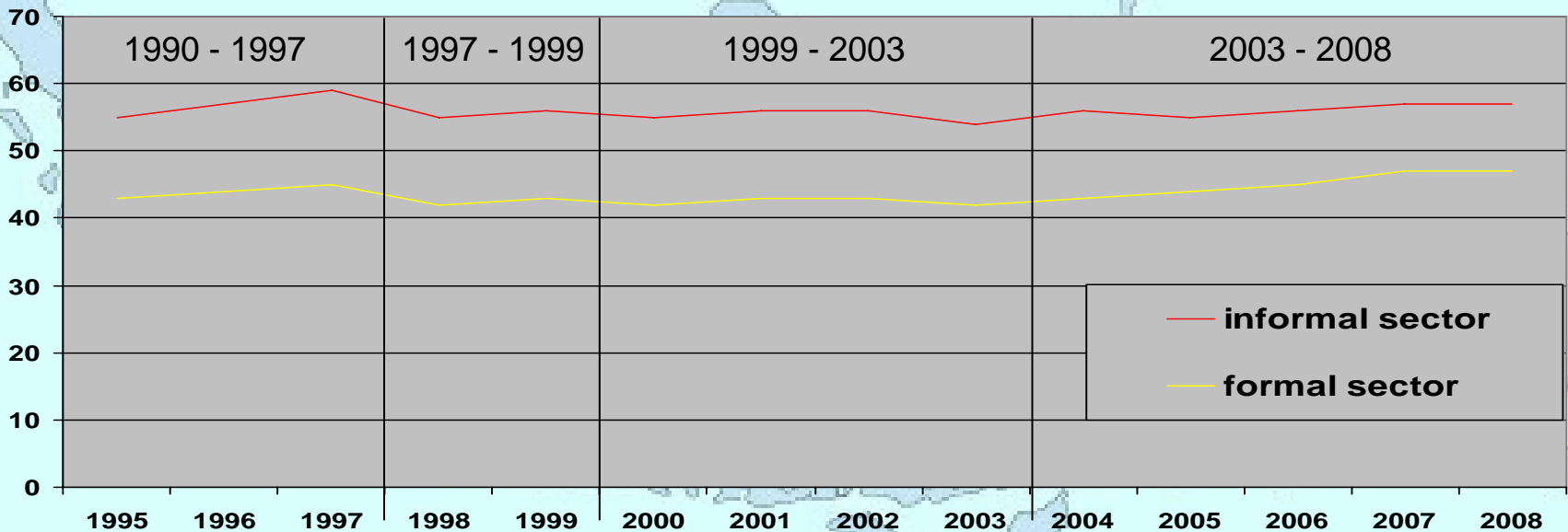


Source: BPS, BKPM



Penciptaan lapangan kerja yang tidak merata (Study: World Bank)

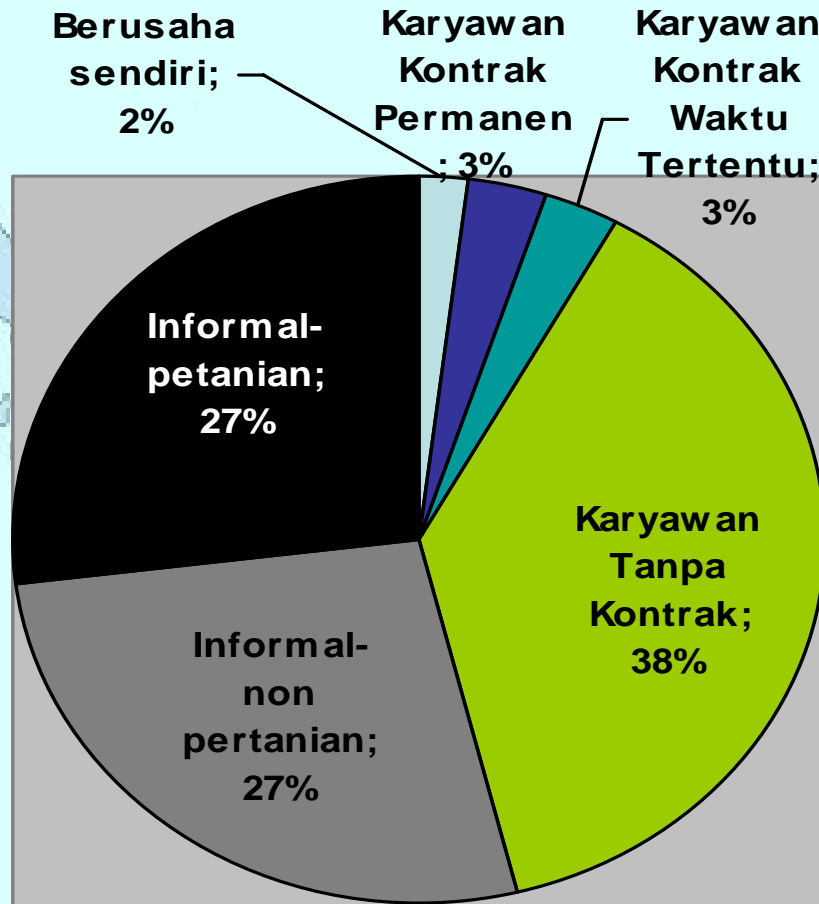
- **Laju penciptaan lapangan kerja yang “baik” yang tidak merata** menghambat laju pengurangan kemiskinan dan menciptakan angkatan kerja yang terpecah;
- 61,3 % angkatan kerja bekerja di sektor informal (41,3 % di sektor pertanian)



- **Beberapa faktor yang menghambat pertumbuhan “lapangan kerja yang baik”**; meliputi pertumbuhan ekonomi yang tidak terlalu tinggi, perubahan struktur perekonomian, perkembangan teknologi yang menggantikan pekerja



Tidak termasuk sebagian besar pekerja di sektor formal



- Perlindungan pekerja oleh peraturan perundangan ketenagakerjaan tidak berlaku bagi sebagian besar pekerja; 92,1 % dari seluruh pekerja tidak memiliki kontrak atau bekerja secara informal (unprotected workers)

Source: Sakernas 2008



Pertumbuhan Ekonomi dan Industri Manufaktur

	1968-1997	1999-2007	2005-2007	1971-1974
Pertumbuhan rata-rata	6,8 %	4,6 %	5,8 %	
Pertumbuhan sektor Industri Manufaktur	10,9 %	4,9 %	4,6 % Perlambatan terjadi pada industri makanan, minuman, tekstil, barang kulit dan alas kaki	
Penciptaan Kesempatan Kerja per 1 % Pertumbuhan Ekonomi				296 ribu

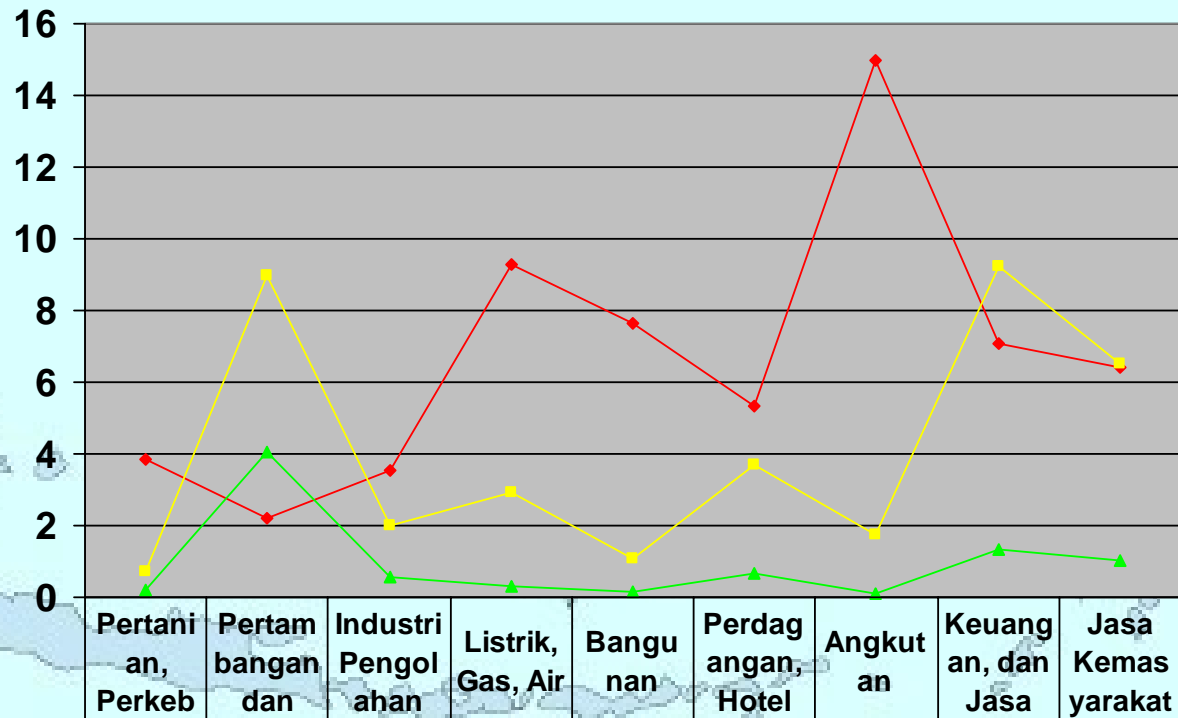
KONDISI PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA DI SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN 2005-2009:

- Pertumbuhan lapangan kerja formal sangat lambat
- Pertumbuhan sektor industri pengolahan 3,52 %, jauh dibawah pertumbuhan ekonomi nasional (5,54 %)
- Pertumbuhan kesempatan kerja sektor industri (2,01 %) juga dibawah rata-rata nasional (2,42 %)
- Penciptaan kesempatan kerja sektor tradable (pertanian+industri) hanya 1,01 %, sementara non-tradable 4,16 %
- Hanya sekitar 12 juta tenaga kerja bekerja di sektor industri pengolahan dan 7,5 juta (60 %) dari tenaga kerja industri adalah pekerja formal

Source: BAPPENAS

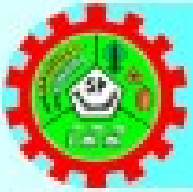


Pertumbuhan Ekonomi, Kesempatan Kerja, dan Elastisitas Kesempatan Kerja 2005-2009 (%)



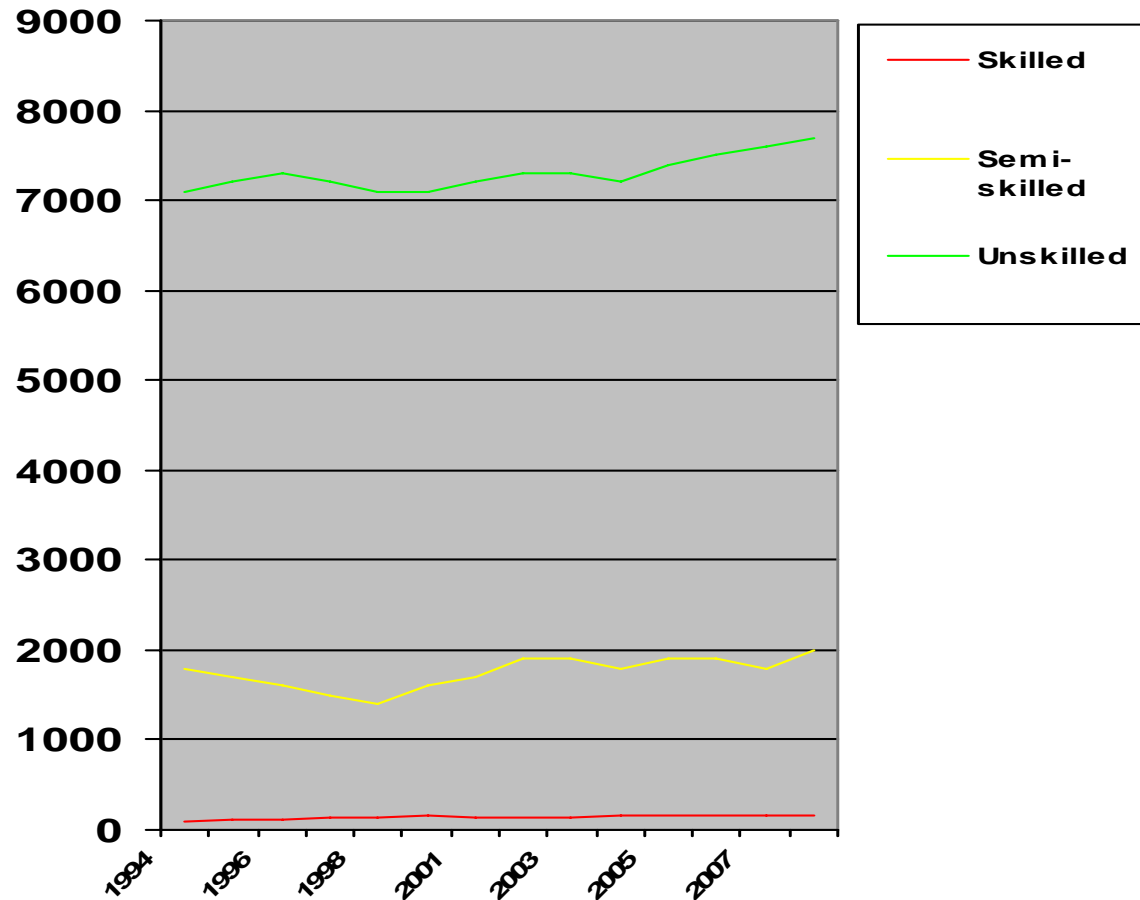
◆ Pertumbuhan Ekonomi	3,84	2,21	3,52	9,28	7,65	5,34	14,95	7,09	6,39	5,54
■ Pertumbuhan Kesempatan Kerja	0,72	8,95	2,01	2,91	1,08	3,68	1,73	9,23	6,51	2,42
▲ Elastisitas Kesempatan Kerja	0,19	4,07	0,57	0,31	0,14	0,69	0,12	1,31	1,02	0,45

Source: BAPPENAS

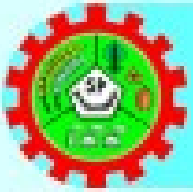


Pekerja Sektor Industri menurut Jenis Pekerjaan

- Sekitar 60 % pekerja di sektor industri adalah pekerja formal
- Sejak tahun 1994 jumlah pekerja formal industri ini mencapai sekitar 7-8 juta orang
- Pekerja Informal di sektor industri sekitar 4 juta orang



Source: BAPPENAS



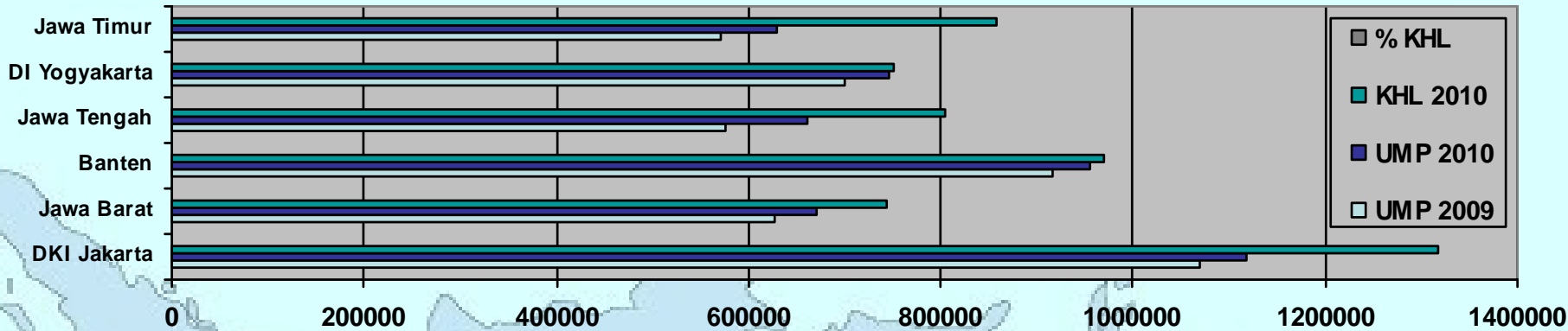
Peran Pemerintah dalam memperbaiki kebijakan

Mempertimbangkan dampak ekonomi dan sosial secara keseluruhan;

1. Kesejahteraan pekerja yang tersentuh regulasi
2. Kesempatan kerja yang bisa diciptakan untuk penganggur yang mencapai 9 juta lebih
3. Pendapatan pekerja yang tidak tersentuh oleh regulasi (pekerja informal / UKM)
 - Jumlah mencapai 70-80 % total pekerja
 - Kesenjangan pekerja formal (protected workers) dan pekerja informal (unprotected workers) makin besar
4. Perbaikan pendidikan yang diarahkan sesuai dengan kebutuhan industri
5. Peningkatan kompetensi calon/angkatan kerja
6. Implementasi aturan yg riel ttg TKA berdasarkan Standar Kompetensi



1. Pengaruh terhadap kesejahteraan pekerja yang tersentuh oleh regulasi



	DKI Jakarta	Jawa Barat	Banten	Jawa Tengah	DI Yogyakarta	Jawa Timur
■ % KHL	84,84	90,36	99,96	82,09	99,36	73,52
■ KHL 2010	1.317.710	743.141	970.662	803.985	750.490	856.888
■ UMP 2010	1.118.009	671.500	955.300	660.000	745.694	630.000
□ UMP 2009	1.069.865	628.191	917.500	575.000	700.000	570.000
■ Kenaikan (%)	4,5	6,89	4,12	14,78	6,53	10,53

- Pergerakan upah lebih ditentukan oleh aspek tingkat kenaikan harga (inflasi) dibanding dengan kenaikan produktivitas;
- Untuk jangka pendek; kenaikan upah menguntungkan bila melebihi tingkat inflasi
- Sektor formal/moderen dan sektor yang terlindungi (protected workers); jumlah sekitar 20-30 % dari total pekerja
- Perbedaan upah antar daerah yang cukup tinggi mengakibatkan selisih labour cost yang sangat signifikan khususnya pada industri padat pekerja



Tugas Bersama

- Menyeimbangkan antara Penciptaan Lapangan Kerja dengan Jaminan Sosial
- Keseimbangan dibutuhkan mengingat kondisi pasar kerja Indonesia masih dualistik
- Keseimbangan dapat tercapai bila:
 - Pertumbuhan Ekonomi yang memaksimalkan penciptaan kesempatan kerja melalui investasi
 - Investasi yang diharapkan dari Industri padat pekerja
 - Investasi juga diharapkan dari pengembangan Usaha Kecil dan Menengah



Peran Serikat Pekerja dan Pengusaha

- Mendorong proses hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan
- Membangun mekanisme penyelenggaraan perundingan yang setara dan dalam iklim berunding yang baik (*code of good faith*)
- Mendorong terwujudnya pelaksanaan *Collective Bargaining Agreement*
- Meningkatkan ketrampilan dan keahlian manajerial melalui Pelatihan Kerja mengarah “SKKNI”
- Tripartite Sektoral (Forum & Lembaga), eg. ASPEK Indonesia, KAHUTINDO



Kompetensi vs Kesempatan Kerja

- **Pemerintah:**
 - Memperbesar kesempatan kerja
 - Meningkatkan keahlian tenaga kerja
 - Bertanggung jawab terhadap badan & penetapan standar
 - Memperbesar Investasi
- **Pengusaha/Investor:**
 - Infrastruktur dan dukungan pemerintah
 - Ketersediaan tenaga kerja kompeten
- **Pekerja:**
 - Kompeten dan dukungan Standar/kompetensi
 - Daya saing di pasar kerja

**Kesempatan
kerja**



Kahutindo Experience

1. Pengembangan Keahlian Industrial

- Keselamatan & Kesehatan Kerja (Ahli K3); Akreditasi AK3

2. Pengembangan Keahlian Sektoral

- Pelatihan Sertifikasi Hutan Lestari (SFM); Kahutindo-APHI-ForestWorks Australia

3. Pengembangan Keahlian Management

- Pelatihan Teknologi Informasi; Kerjasama PUK & LPK
- Pelatihan Kursus Bahasa Inggris; Kerjasama PUK & LPK

4. Pengembangan Keahlian Wirausaha

- Pelatihan Budi Daya Jamur dan Ulat Sutra utk ex-PHK; Kerjasama DPD, Jamsostek & Pemerintah Kota Samarinda



Model Standard Kompetensi Bipartite : ForestWorks Australia

Core services:

- Skill Standards
- Material Development
- Networks
- Strategic Skills Planning
- Project Management
- Data Collection
- Research
- Industry Advice
- Career Advice
- Adult Learning Expertise

Board of Directors:

Chair: Jane Calvert (CFMEU)

Deputy Chair: Julia George
(GM Hyne&Son Pty)

Director: John Downes
(Kimberly Clark Corp.)

Director: Allan Hansard (NAFI)

Director: Alec Millar (CFMEU
Pulp Paper)

Director: Craig Smith (CFMEU
FFPD)

Gedung Training Center Semarang KAHUTINDO-BWI-GS



17/05/2010

A toucan bird with a large, colorful beak (yellow, orange, and black) and black feathers with a white patch on its chest is perched on a brown branch. A light blue thought bubble with a black outline is positioned to the left of the bird, containing the Indonesian text 'Terima kasih'. The background is a lush green forest with various leaves and branches.

**Terima
kasih**