

# PENYETARAAN POLA PENGEMBANGAN SDM BERDASAR P3JJ (PROFESI DENGAN 3 JALUR BER-JENJANG) DENGAN KKNi (KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA)

Zuhdhy Mas Furi<sup>(1)</sup>, Yatna Yuwana Martawirya<sup>(2)</sup>, Sri Raharno<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Magister Teknik Mesin, Institut Teknologi Bandung

<sup>2</sup>Fakultas Teknik Mesin dan Dirgantara, Institut Teknologi Bandung

Jln. Ganesha no. 10 Bandung – 40135

Email: [furry@students.itb.ac.id](mailto:furry@students.itb.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini membahas tentang studi penyetaraan jenjang kualifikasi antara P3JJ (Profesi dengan 3 Jalur ber-Jenjang) dengan KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia). P3JJ adalah pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah dikembangkan di Kelompok Keahlian Teknik Produksi Mesin FTMD ITB dan telah diterapkan di beberapa perusahaan. KKNi adalah acuan kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia dan bersifat nasional. Secara umum P3JJ menggunakan pola tiga jalur fungsional berjenjang pada tiap profesi yaitu jalur pelaksana, pemanfaat, dan pengelola. Sedangkan KKNi hanya menganut pola satu jalur dengan sembilan jenjang untuk tingkat operator, teknisi/analisis dan ahli. Dengan ditetapkannya KKNi oleh pemerintah melalui Peraturan Presiden No.8 tahun 2012, maka diperlukan adanya penyetaraan antara jenjang P3JJ yang lebih dahulu diterapkan dengan KKNi guna mendukung sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran nasional. Oleh sebab itu diperlukan suatu metode untuk dapat menyetarakan. Tujuan penelitian ini adalah menyetarakan jenjang pada pola P3JJ dengan jenjang yang terdapat pada KKNi. Metode yang digunakan dalam penyetaraan ini adalah perbandingan ketiga jalur pada P3JJ dengan level yang sesuai pada KKNi berdasarkan pada tingkat capaian pembelajaran seseorang, baik pembelajaran yang bersifat akademis, vokasi maupun profesi. Hasil yang didapatkan adalah penyetaraan jenjang kualifikasi P3JJ dengan penyesuaian jenjang kualifikasi yang dianut KKNi.

**Kata kunci :** *Penyetaraan, Kualifikasi, P3JJ, KKNi*

## 1 Pendahuluan

Dunia usaha terus berubah dan berkembang begitu pula dengan ragam pekerjaan yang terlibat didalamnya. Untuk menghadapinya dibutuhkan kebiasaan (profesi) sumber daya manusia (SDM) yang sesuai untuk menangani pekerjaan-pekerjaan tersebut. Dalam rangka mempersiapkan SDM yang kompeten, perusahaan dituntut merancang pengelolaan dan pengembangan SDM masing-masing.

Berbagai metoda pengelolaan dan pengembangan SDM telah banyak dikembangkan, salah satunya adalah P3JJ (Profesi dengan 3 Jalur ber-Jenjang). P3JJ mengacu pada keterkaitan antara ragam bidang usaha, dan ragam pekerjaan yang tercipta, sehingga mampu menjamin kesesuaian ragam kebiasaan untuk menangani pekerjaan tersebut. Karena kelebihan yang dimiliki, saat ini P3JJ telah banyak diterapkan di beberapa perusahaan. Pada sisi yang lain, Pemerintah telah menetapkan kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi melalui Peraturan Presiden No.8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi). Oleh sebab itu

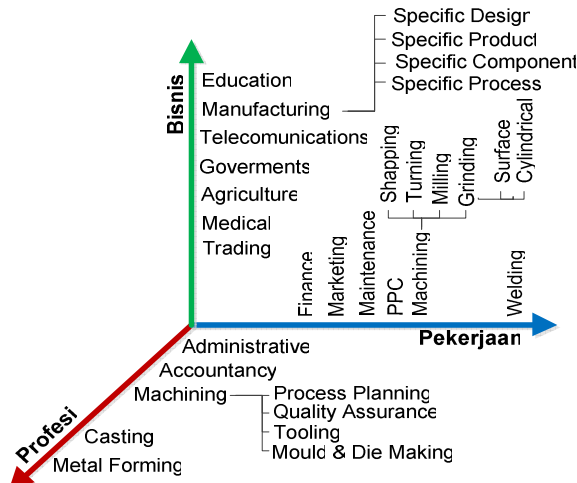
penelitian ini membahas studi tentang suatu metode penyetaraan agar diperoleh penyetaraan antara jenjang P3JJ yang sudah ada dengan jenjang pada KKNi. Perbandingan ketiga jalur pada P3JJ dengan level yang sesuai pada KKNi berdasarkan pada tingkat capaian pembelajaran seseorang, baik pembelajaran yang bersifat akademis, vokasi maupun profesi adalah metode yang digunakan dalam studi penyetaraan. Harapan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah penyetaraan tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang telah menerapkan P3JJ.

## 2 Tinjauan Pustaka

### 2.1 Pola Pengembangan SDM P3JJ

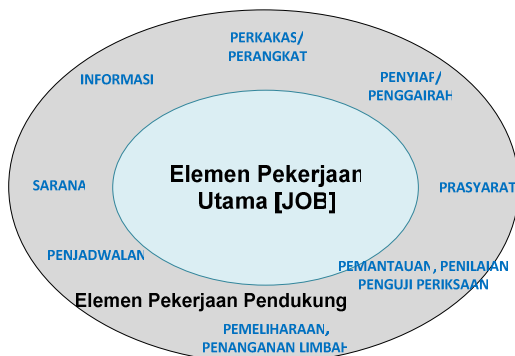
P3JJ adalah pola pengembangan SDM yang dikembangkan di Kelompok Keahlian Teknik Produksi Mesin FTMD ITB dan telah diterapkan di beberapa perusahaan. Secara umum P3JJ menggunakan pola tiga jalur fungsional berjenjang pada tiap profesi yaitu jalur operator, pemanfaat, dan pengelola. Pembangunan dan pengembangan SDM P3JJ dinyatakan dalam 35 bulir yang dapat diringkas menjadi beberapa langkah sebagai berikut.

Langkah pertama adalah pengidentifikasian pekerjaan. Bidang usaha suatu perusahaan berikut bidang pekerjaan yang terlibat didalamnya diklasifikasikan sebagai dasar dalam menentukan profesi (kebiasaan) yang sesuai untuk menangani pekerjaan tersebut. Bidang-bidang tersebut selanjutnya disebut sebagai pohon. Keterkaitan antar ketiga pohon tersebut ditunjukkan dalam gambar berikut.



**Gambar 1.** Keterkaitan antara pohon bisnis (usaha), pekerjaan dan profesi (kebiasaan).

Dilanjutkan dengan pengelompokan elemen pekerjaan menggunakan analogi jam dinding (gambar 2) yang terdiri dari elemen pekerjaan utama (*job*) ditengah yang dikelilingi dengan elemen pekerjaan pendukung. Sedangkan jarum jam menggambarkan elemen pekerjaan utama dengan SDM yang mengoperasikannya.

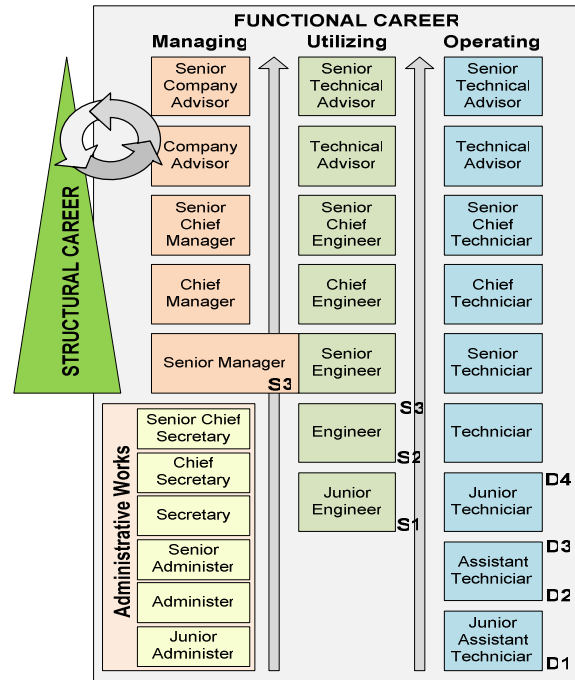


**Gambar 2.** Jam dinding pekerjaan

Langkah kedua adalah pemeringkatan, yaitu melakukan penjenjangan dengan 3 jalur fungsional (ditunjukkan gambar 3) dan penjenjangan dengan 3 skala Kualitatif (ilmu pengetahuan dan ketrampilan, transfer ilmu pengetahuan, penugasan dan kewenangan).

Untuk menilai kebiasaan setiap jenjang tersebut, maka dilakukan langkah ketiga yaitu pendefinisian parameter kebiasaan SDM relatif terhadap 5 aspek pelaksanaan pekerjaan (ISO:

*plan, do, check, prevention, action*) atau dengan 5 aspek penjamin keberhasilan pekerjaan (perencanaan / pengalokasian / penjadwalan, teknologi/alat/metoda praktis, teori/hipotesa/informasi/prasyarat, pembelajaran/pengaktif/katalist, pemantauan / penilaian / penindak-lanjutan). Hasilnya kemudian ditafsirkan dengan bantuan jam dinding pekerjaan.



**Gambar 3.** Jenjang P3JJ[1]

Hasil penafsiran parameter kebiasaan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pendefinisian acuan kinerja (unjuk-kerja, *performance*). Hasil langkah keempat ini yang kemudian dimanfaatkan perusahaan dalam merancang penugasan personil untuk menangani pekerjaan. Acuan kinerja memiliki dua bagian yaitu: umum (memiliki keserupaan bagi organisasi sejenis), dan khas (hanya berlaku sesuai keinginan organisasi yang bersangkutan). Acuan kinerja juga dapat dipakai sebagai kriteria utama (dapat ditambah dengan kriteria umum) dalam penentuan prestasi personil yang bisa dimanfaatkan dalam remunerasi.

Selanjutnya, untuk memanfaatkan personil sesuai dengan acuan kinerja kebiasaannya, maka pada langkah kelima dibuat acuan kesesuaian penugasaan. Kemudian dilanjutkan dengan langkah terakhir yaitu pembuatan materi pelatihan yang cocok. Materi ini bertujuan untuk meningkatkan kebiasaan personil dalam mencapai acuan kinerja pada jenjang yang bersangkutan atau jenjang berikutnya.

P3JJ menitikberatkan pada masalah pendefinisian acuan kebiasaan sekaligus

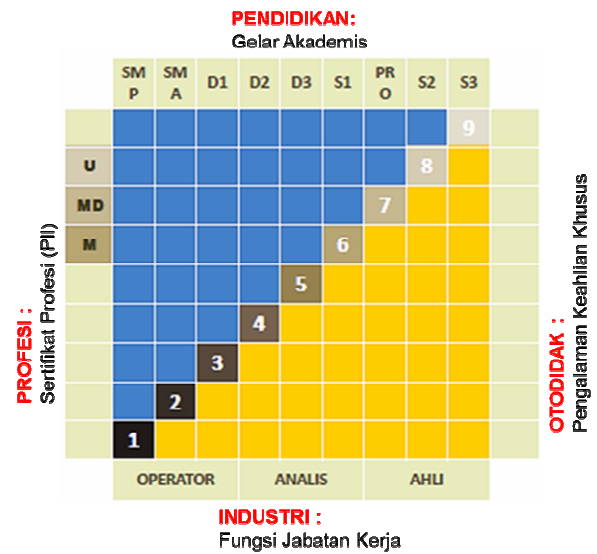
memikirkan acuan penugasan sehingga ada keserasian antara ragam pekerjaan dengan SDM yang menanganinya. Selain itu P3JJ juga menjamin kesesuaian dengan ISO 9001:2000. Karena kelebihan yang dimiliki maka P3JJ banyak diterapkan di beberapa perusahaan.

## 2.2 KKNi

KKNi adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor[2]. KKNi ditetapkan oleh pemerintah melalui Peraturan Presiden No.8 tahun 2012, yang terdiri dari 9 jenjang, dengan kualifikasi-1 adalah kualifikasi terendah dan sebaliknya. Tiga jenjang pertama adalah tingkat operator, tiga jenjang berikutnya untuk tingkat teknisi/analisis, dan tiga jenjang terakhir adalah tingkat ahli. Jenjang kualifikasi adalah tingkat capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja[3], seperti diperlihatkan gambar 4. Sedangkan penyetaraan jenjang antar sektor pendidikan diperlihatkan pada tabel 1.

Capaian pembelajaran adalah kemampuan yang diperoleh melalui internalisasi pengetahuan, sikap, ketrampilan, kompetensi, dan akumulasi pengalaman kerja[2]. Dalam setiap jenjang KKNi terdapat dua deskriptor yaitu deskriptor umum yang mendeskripsikan karakter, kepribadian, sikap dalam berkarya, etika, moral dari setiap manusia Indonesia pada setiap jenjang, dan deskriptor spesifik yang mendeskripsikan keterampilan, pengetahuan

praktis, pengetahuan, ilmu pengetahuan yang dikuasai seseorang bergantung pada jenjangnya.



**Gambar 4.** Penjenjangan KKNi melalui 4 jejak jalan serta kombinasinya<sup>[3]</sup>

Dengan parameter deskripsi (kemampuan di bidang kerja, lingkup kerja berdasarkan pengetahuan yang dikuasai, kemampuan manajerial) dan unsur-unsur deskripsi kemudian dilakukan pendeskripsian untuk setiap kompetensi sehingga menghasilkan capaian pembelajaran yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pembuatan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu[3]. Di dalam unit-unit kompetensi SKKNI tersebut berisi kriteria unjuk-kerja. Sampai saat ini telah ditetapkan lebih dari 200 SKKNI oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Tabel 1.** Penyetaraan antar sektor pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja dalam KKNi

PEND. BERBASIS KEILMUAN	PEND. BERBASIS KEAHLIAN		LEVEL KKNi	PENGEMB. KARIR BERBASIS PELATIHAN KERJA	PENGEMB. KARIR BERBASIS PENGALAMAN KERJA
	PROGRAM PEND. AKADEMIK	POGRAM PEND. VOKASI			
S3	S3T	Spesialis 2	9		
S2	S2T	Spesialis 1	8	Ahli	Ahli
		Profesi	7		
S1	DIV / S1T		6		
	DIII		5	Teknisi/Analisis	Teknisi/Analisis
	DII		4		
	DI		3		
SMU	SMK		2	Oprator	Oprator
			1		

### 3 Metodologi

Penelitian ini dimulai dengan mempelajari P3JJ dan KKNi. Proses tersebut akan menemukan persamaan dan perbedaan keduanya. Dari beberapa persamaan yang ada kemudian dipilih salah satu yang dinilai cocok untuk membandingkan jenjang yang dianut P3JJ maupun yang dianut oleh KKNi. Dalam penelitian ini capaian pembelajaran seseorang yang berupa gelar pendidikan (akademis, vokasi dan profesi) dipilih sebagai dasar perbandingan

dalam proses penyetaraan ketiga jalur P3JJ dengan level yang sesuai pada KKNi. Dalam proses perbandingan tersebut, KKNi dianggap sebagai acuan dalam penyetaraan karena belum ada format netral antara P3JJ dan KKNi.

### 4 Hasil dan Pembahasan

Dari tinjauan pustaka terlihat adanya perbedaan substansi antara P3JJ dengan KKNi baik dari segi sudut pandang maupun pola penjenjangannya. Sebagian perbedaan substansi tersebut dirangkum dalam tabel 2.

**Tabel 2.** Beberapa perbedaan antara P3JJ dengan KKNi

Substansi	P3JJ	KKNi
Pola pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya klasifikasi dan keterkaitan pohon bisnis, pekerjaan dan profesi</li> <li>- Analogi jam dinding untuk pengelompokan elemen pekerjaan.</li> <li>- Pemingkatan: 3 jalur berjenjang.</li> <li>- Definisi parameter kebiasaan SDM.</li> <li>- Tafsir parameter kebiasaan SDM.</li> <li>- Definisi acuan kinerja.</li> <li>- Acuan kesesuaian penugasan.</li> <li>- Materi pelatihan yang cocok.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdiri dari 1 jalur yang berisi 9 jenjang.</li> <li>- Terdapat deskriptor tiap jenjang KKNi.</li> <li>- Terdapat capaian pembelajaran untuk masing-masing jenjang pada tiap-tiap kompetensi.</li> <li>- Uraian kemampuan dinyatakan dalam bentuk SKKNi yang mengandung kriteria unjuk-kerja.</li> </ul>
Gelar Pend. yang diakui	D1 s/d S3	Pendidikan dasar s/d S3.
Jenjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 jalur berjenjang (operator, pemanfaat, pengelola)</li> <li>- Tersedia 4-5 jenjang lagi diatas pendidikan S3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satu jalur 9 jenjang, dengan level-1 terendah. 1-3 adalah operator, 4-6 adalah teknisi/analisis, 7-9 adalah ahli.</li> <li>- Tidak tersedia jenjang untuk pendidikan diatas S3.</li> </ul>
Nilai lebih	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat digunakan sebagai acuan remunerasi.</li> <li>- Menjamin kesesuaian ISO 9001:2000.</li> </ul>	Diakui dan ditetapkan pemerintah.

Dari tabel diatas, sesuatu yang dapat dibandingkan adalah jenjang/level dengan dasar perbandingan unjuk-kerja atau gelar pendidikan. Perbandingan dengan dasar unjuk-kerja masih sulit dilakukan karena SKKNi belum seluruhnya ditetapkan di semua kompetensi. Sedangkan informasi jenjang berdasar gelar pendidikan dinilai cukup untuk melakukan perbandingan dan penyetaraan.

Gelar pendidikan terendah yang diakui KKNi adalah pendidikan dasar yang masuk pada level-1 tingkat operator. Gelar pendidikan tertinggi adalah doktor atau setara dengan pendidikan sub-spesialis yang menempati level-9 tingkat ahli. Adapun rincian jenjang tersebut disajikan dalam tabel 3.

Sementara itu, gelar pendidikan terendah yang diakui P3JJ adalah D1 jalur operator. Gelar pendidikan tertinggi adalah S3 pada ketiga jalur. Selain itu, terdapat 4-5 jenjang lagi diatas pendidikan S3 (lihat gambar 3). Hal ini disebabkan karena dalam dunia industri gelar S3

belum cukup untuk dikatakan sebagai ahli. Seseorang masih berhak meningkatkan kebiasaannya untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi hingga masa baktinya berakhir. Rincian jenjang P3JJ berdasar gelar pendidikan ditunjukkan tabel 4.

**Tabel 3.** Jenjang KKNi yang diperoleh dari gelar pendidikan akademis, vokasi, dan profesi.

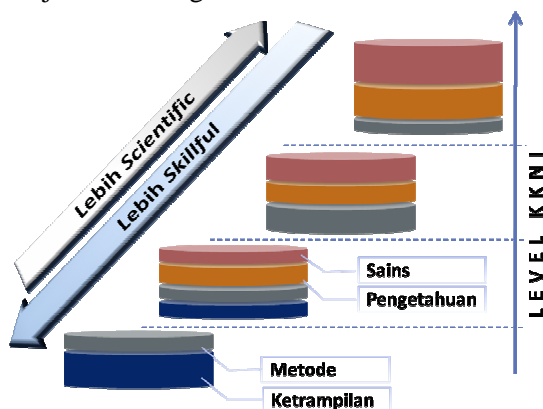
JENJANG KKNi	PENDIDIKAN
9	Ahli
	Doktor (Terapan)
8	Ahli
	Pendidikan Spesialis
	Pendidikan Spesialis
7	Ahli
	Magister (Terapan)
6	Ahli
	Pendidikan Profesi
5	Teknisi/Analisis
4	Teknisi/Analisis
3	Operator
2	Operator
1	Operator

**Tabel 4.** Jenjang P3JJ yang diperoleh dari pendidikan akademis dan vokasi.

PEN DIDIKAN	JENJANG P3JJ O:Operator, U:Pemanfaat, M: Pengelola
-	M : <i>Chief Manager, Senior Chief Manager, Company Advisor, Senior Company Advisor</i> U : <i>Senior Engineer, Chief Engineer, Senior Chief Engineer, Technical Advisor, Senior Technical Advisor</i> O : <i>Chief Technisian, Senior Chief Technisian, Technical Advisor, Senior Technical Advisor</i>
S3	M : <i>Senior Manager</i> U : <i>Engineer</i> O : <i>Senior Technisian</i>
S2	U : <i>Engineer</i> O : <i>Technician</i>
S1	U : <i>Junior Engineer</i> O : <i>Technician</i>
D4	O : <i>Junior Technician</i>
D3	O : <i>Assistant Technician, Junior Technician</i>
D2	O : <i>Assistant Technician</i>
D1	O : <i>Junior Assistant Technician</i>

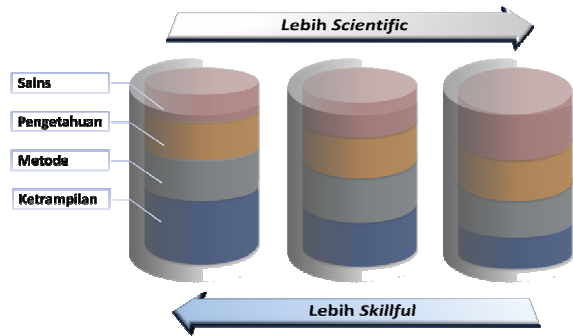
Hal yang menarik dari data tabel 3 dan tabel 4 adalah bagaimana menyetarakan tiga jalur (operator, pemanfaat, dan pengelola) pada P3JJ terhadap satu jalur KKNi yang mempunyai tingkat berbeda (operator, teknisi/analisis, ahli).

Dijelaskan bahwa karakteristik penjenjangan dalam KKNi untuk level yang semakin tinggi, deskriptornya akan semakin bersifat keilmuan (*science*), sebaliknya semakin rendah akan semakin menekankan pada penguasaan ketrampilan (*skill*), seperti ditunjukkan oleh gambar 5.

**Gambar 5.** Karakteristik KKNi untuk level berbeda[3]

Namun KKNi juga mengakui adanya variasi komposisi unsur-unsur keilmuan, pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*knowhow*), dan ketrampilan antara satu dengan yang lain

pada jenjang kualifikasi yang sama. Artinya, setiap capaian pembelajaran mempunyai kemungkinan unsur tertentu yang lebih menonjol akan tetapi memiliki jenjang kualifikasi yang setara. Dalam KKNi disebutkan bahwa semakin ke kiri lebih bersifat keilmuan, sedang semakin ke kanan lebih menekankan ketrampilan seperti ditunjukkan oleh gambar 6.

**Gambar 6.** Karakteristik KKNi dalam satu level yang setara[3]

Hal ini memungkinkan bagi jalur-jalur yang setara pada P3JJ untuk dapat disetarakan dengan satu jalur penjenjangan KKNi. Metodenya dengan menganggap masing-masing jalur P3JJ memiliki variasi komposisi unsur yang berbeda-beda namun masih dalam satu level.

Berdasar pada metode tersebut, penyetaraan dapat dilakukan. Sebagai contoh, jenjang terendah P3JJ berada pada jalur operator yaitu *Junior Assistant Technician* yang bergelar D1. Gelar *Junior Assistant Technician* tersebut setara dengan level-3 pada jenjang KKNi. Proses penyetaraan dilakukan seterusnya hingga pada jenjang *Senior Technisian* yang setara dengan level-9. Sedangkan untuk jenjang *Chief Technisian* sampai dengan *Senior Technical Advisor* tidak memiliki pilihan lain kecuali disetarakan dengan level-9 karena tidak ada level penilaian yang lebih tinggi pada KKNi untuk jenjang pendidikan diatas S3.

*Junior Assistant Technician* sampai dengan *Senior Technical Advisor* adalah jenjang pada jalur operator P3JJ. Walaupun demikian, dengan adanya anggapan variasi komposisi unsur maka jalur operator dapat disetarakan pada level KKNi yang sesuai, meskipun nanti hasilnya masuk pada tingkat teknisi/analisis ataupun ahli. Demikian juga untuk penyetaraan jenjang jalur pemanfaat dan pengelola sehingga didapat keseluruhan penyetaraan P3JJ dengan KKNi seperti yang disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5.** Penyetaraan jenjang P3JJ dengan KKNI

JENJANG KKNI	PENYETARAAN CAPAIAN PEMBELAJARAN		
	PENDIDIKAN	P3JJ	
9	Ahli	Doktor (Terapan)	Pengelola : <i>Senior Manager s/d Senior Company Advisor</i> Pemanfaat : <i>Engineer s/d Senior Technical Advisor</i> Operator : <i>Senior Technisian s/d Senior Technical Advisor</i>
	Ahli	Pendidikan Spesialis	
8	Ahli	Pendidikan Spesialis	Pemanfaat : <i>Engineer</i> Operator : <i>Technician</i>
	Ahli	Magister (Terapan)	
	Ahli	Pendidikan Profesi	
7	Ahli	Pendidikan Profesi	Operator : <i>Technician</i>
6	Teknisi/ Analisis	D4/S1/S1(Terapan)	Pemanfaat : <i>Junior Engineer</i> Operator : <i>Junior Technician</i>
5	Teknisi/ Analisis	D3	Operator : <i>Junior Technician, Assistant Technician</i>
4	Teknisi/ Analisis	D2	Operator : <i>Assistant Technician</i>
3	Operator	D1	Operator : <i>Junior Assistant Technician</i>
2	Operator	Pendidikan Menengah	-
1	Operator	Pendidikan Dasar	-

## 5 Kesimpulan

Dengan adanya penyetaraan ini, perusahaan yang sudah menerapkan pola pengembangan SDM P3JJ tidak hanya tetap dapat mengaplikasikan P3JJ tetapi juga diakui penjenjangannya dalam KKNI.

Metoda ini hanya salah satu cara dalam menyetarakan P3JJ dengan KKNI. Jika SKKNI seluruh kompetensi sudah ditetapkan, akan lebih baik bila penyetaraan berdasar pada kriteria unjuk-kerja pada unit-unit kompetensi SKKNI dengan acuan kinerja P3JJ, berikut dengan pengalaman dan pelatihan yang didapat selama bekerja. Sehingga bisa diusulkan penjenjangan yang lebih terukur bagi pendidikan sesudah S3 atau sesudah sub-spesialis untuk mendukung konsep pembelajaran sepanjang hayat.

## Referensi/Daftar Pustaka

- [1] Rochim, Taufiq., “Pola Dasar Pengembangan SDM P3JJ (Profesi dengan 3 Jalur ber-Jenjang)”, (2005) ITB, Bandung.
- [2] “Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia”, Peraturan Presiden Republik Indonesia, Nomor 8 Tahun 2012.
- [3] Sailah, Illah., “Buku Pedoman Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia”, Edisi 1, (2010) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional, Republik Indonesia.