



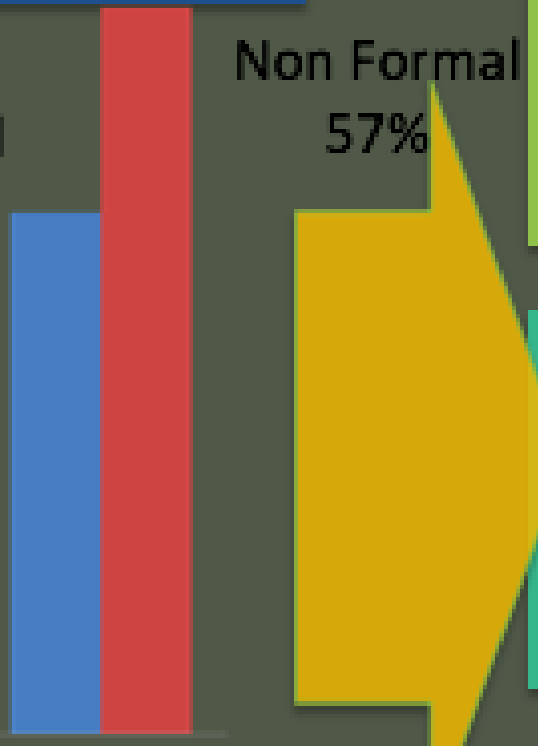
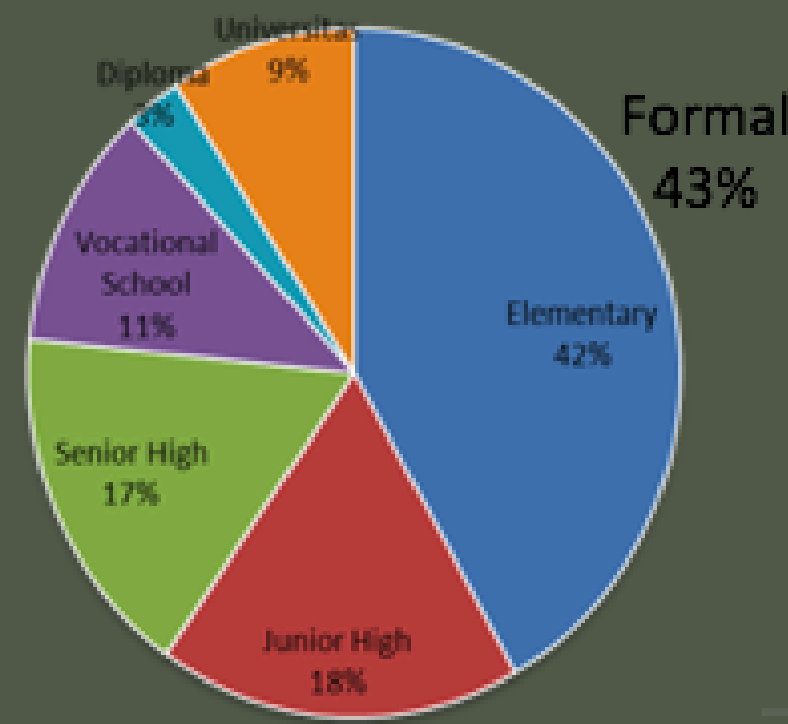
Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional

Latar Belakang



KONDISI KETENAGAKERJAAN INDONESIA

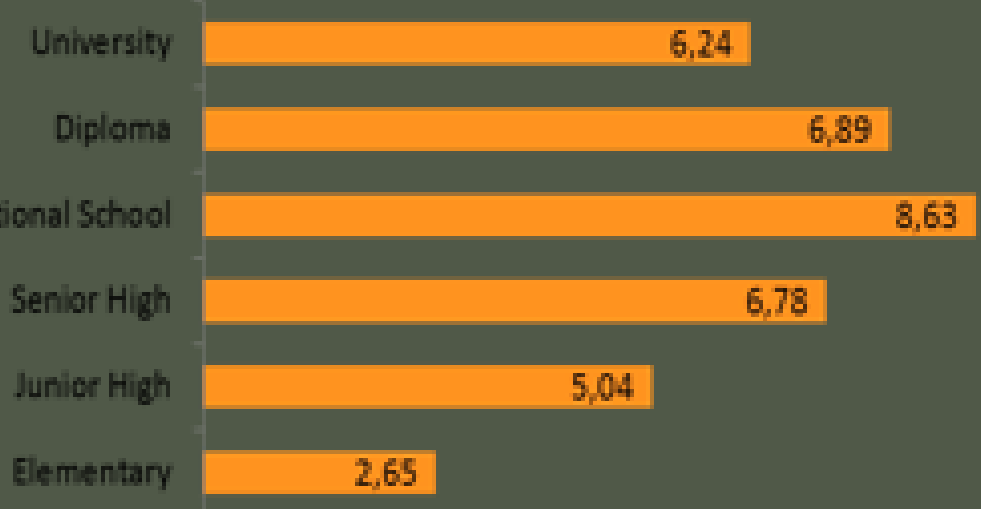
BEKERJA
129,36 Juta (94,99%)



ANGKATAN KERJA
136,18 Juta (69,32%)



PENGANGGUR
6,82 Juta (5.01%)



Tantangan

58% graduates < Junior High

57% non formal worker

5,01% Unemployment

2,24jt new workforce every year

63% Job Mismatch

56jt job Impacted by digitalization

MULAI TAHUN 2019 PEMBANGUNAN SDM MENJADI PRIORITAS UTAMA

“Membangun SDM yang terampil,
dinamis dan menguasai IPTEK”

- Inpres 9/2016
- Penguatan Pendidikan & Pelatihan Vokasi menjadi prioritas Pemerintah
- Insentif Pajak

10 Prioritas Nasional "Making Indonesia 4.0"

1. PERBAIKAN ALUR ALIRAN MATERIAL

2. MENDESAIN ULANG ZONA INDUSTRI

3. AKOMODASI STANDAR SUSTAINABILITY

4. PEMBERDAYAAN UMKM

5. MEMBANGUN INFRASTRUKTUR DIGITAL NASIONAL

6. MENARIK INVESTASI ASING

7. PENINGKATAN KUALITAS SDM

8. PEMBENTUKAN EKOSISTEM INOVASI

9. MENERAPKAN INSENTIF INVESTASI TEKNOLOGI

10. HARMONISASI ATURAN DAN KEBIJAKAN

ISU STRATEGIS



MASARAKAT EKONOMI ASEAN



INDUSTRI 4.0



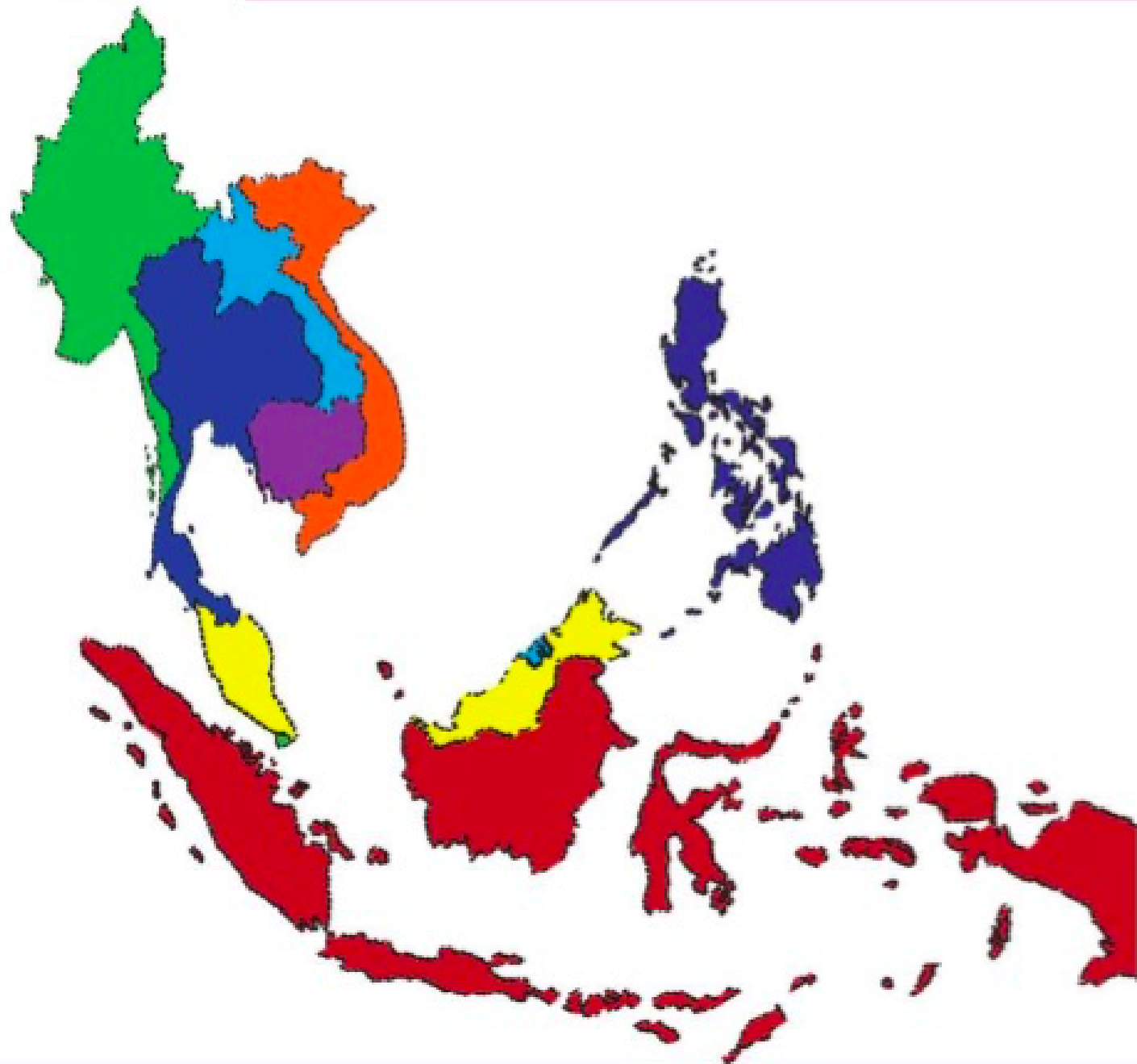
BONUS DEMOGRAFI



MASYARAKAT EKONOMI ASEAN



ASEAN MRAs on Professional Services



Accountancy



Architecture



Dentistry



Engineering



Medicine



Nursing



Tourism



Surveying*

*Framework Arrangement on Mutual Recognition

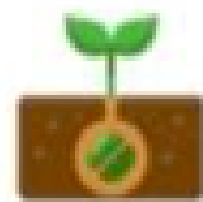
Tantangan Disrupsi Pasar Kerja: Teknologi dan Otomatisasi

**52,6 JUTA
(51,8%)**

Potensi
pekerjaan yang
HILANG

Pekerjaan hilang ≠ pengangguran

Teknologi mendorong terciptanya jenis pekerjaan baru yang lebih produktif dan lebih besar jumlahnya.



49%

PERTANIAN, KEHUTANAN,
PRIKANAN, PERBURUAN



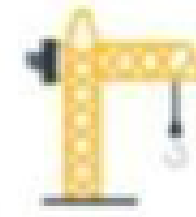
65%

PENGOLAHAN/
MANUKTUR



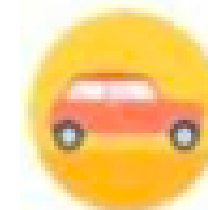
53%

PERDAGANGAN
RETAIL



45%

KONSTRUKSI



64%

TRANSPORTASI DAN
PERGUDANGAN

Potensi otomatisasi
berdasarkan sektor

Potensi otomatisasi
berdasarkan okupasi



BURUH TANI,
NELAYAN,
PETERNAK, PEKERJA
KERAJINAN



PENJAHIT,
OPERATOR MESIN
STASIONER, TUKANG
LAS & SOLDER



TENAGA
PENJUALAN,
PEDAGANG KAKI
LIMA, KASIR,
PETUGAS TIKET



BURUH
BANGUNAN,
PANDAI BESI



PEGAWAI
ADMINISTRASI,
PETUGAS GUDANG,
LAINNYA

Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Masih Rendah, hanya 21% dari Amerika Serikat. **Laju Pertumbuhan Produktivitasnya** lebih lambat dibandingkan negara ASEAN lainnya.

Sumber: Asian Productivity Organization, Sept 2018

Laju pertumbuhan produktivitas beberapa negara ASEAN tahun 2016

| | |
|-----------|-------|
| Indonesia | 1,37% |
| Malaysia | 2,16% |
| Vietnam | 4,39% |
| Thailand | 5,28% |

Daya Saing Indonesia Membaik, Naik 11 Peringkat ke Posisi 32 Dunia

Peringkat daya saing Indonesia menurut IMD World Competitiveness ranking 2019 membaik. Indonesia melejit ke posisi 32 Dunia dibandingkan tahun 2019 pada peringkat 43. IMD menggunakan empat indikator utama dalam penilaiannya, yakni kinerja ekonomi, efisiensi pemerintahan, efisiensi bisnis dan infrastruktur. Indonesia menunjukkan perbaikan daya saing yang paling menggembirakan di kawasan Asia Pasifik. Hal ini berkat perbaikan efisiensi di sektor pemerintahan, pembanguana infrastruktur, dan iklim bisnis. IMD juga menyebut salah satu keunggulan Indonesia adalah upah buruh yang rendah dibandingkan 63 negara lainnya di Asia Pasifik. Dalam daftar tersebut, Indonesia berada dibawah Jepang dan Perancis yang berada di Posisi ke-30 dan ke-31. Adapun Republik Ceko dan Kazakhstan berada di bawah Indonesia, masing-masing di posisi ke-33 dan ke-34. Sedangkan Singapura berada peringkat ke-1, Malaysia peringkat ke-22, Thailand peringkat ke-25, dan Jepang peringkat ke 30.

Sumber: IMD Wo

BONUS DEMOGRAFI

Rasio Ketergantungan
per 100 Penduduk adalah 51%

2025 – 2035

- Usia Produktif mencapai 70 %
- Usia Muda (15 – 35 tahun) mencapai 30 %



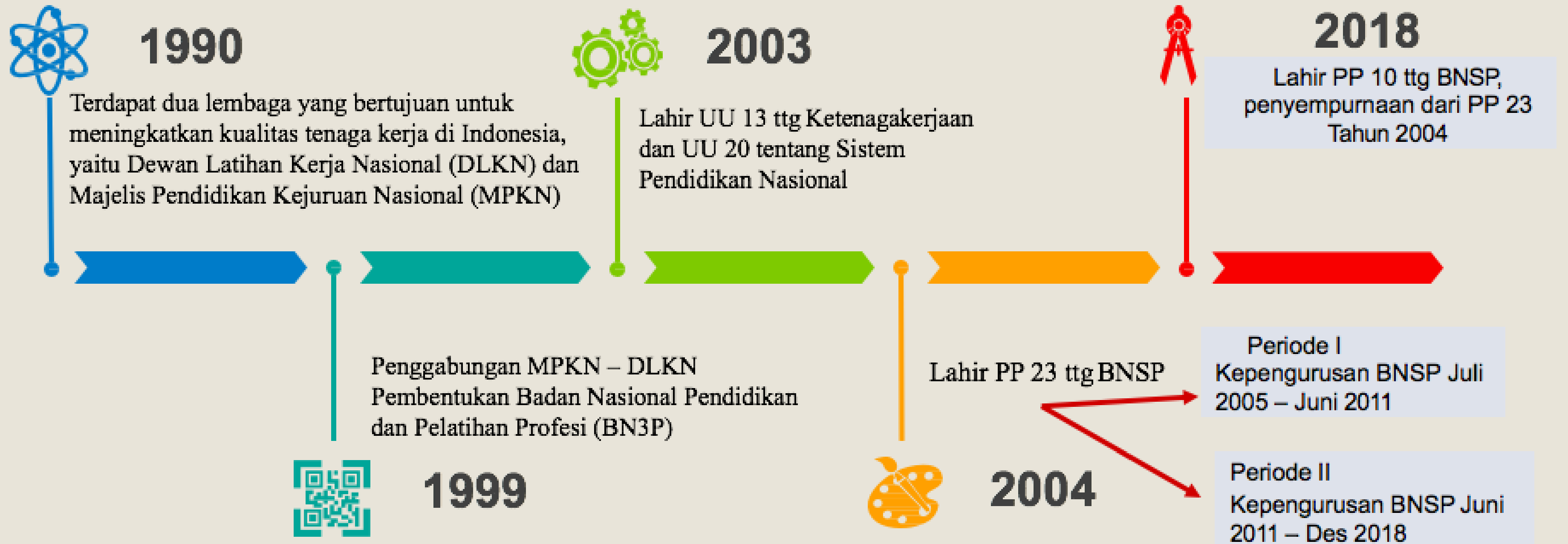
Kunci Mengelola Bonus
Demografi:

- Kesehatan
 - Pendidikan dan Pelatihan
Vokasi
- olklmKetenagakerjaan

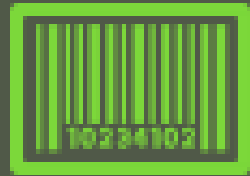
Tentang BNSP



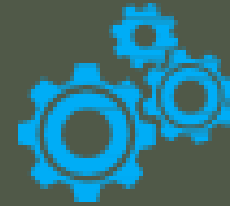
SEJARAH SINGKAT BNSP



AMANAT SDM KOMPETENSI



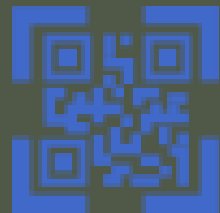
UU Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan



UU Nomor 12 Tahun 2012
Tentang Pendidikan Tinggi



PP No. 8 Tahun 2012
Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional
Indonesia (KKNI)



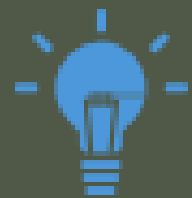
PP NOMOR 31 Tahun 2006
Tentang Sistem Pelatihan Kerja
Nasional



PP Nomor 10 Tahun 2018
Tentang BNSP



INPRES No. 9 Tahun 2016 tentang
Revitalisasi SMK dalam rangka
Peningkatan Kualitas dan Daya Saing
SDM Indonesia



UU Nomor 3 Tahun 2014 Tentang
PERINDUSTRIAN



Peraturan perundang-undangan
yang mengamankan
kompetensi kerja

SERTIFIKAT KOMPETENSI

Merupakan produk hukum yang menjadi legitimasi (pengakuan) terhadap capaian kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang, berbasis pada standar kompetensi yang telah disepakati dan ditetapkan.



PP NO. 10 TAHUN 2018 tentang BNSP

(atas amanat UU no 13 tahun 2003 tentang KETENAGAKERJAAN)

Bab II Pasal 2 Ayat 2

BNSP merupakan lembaga yang **INDEPENDEN** dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada **PRESIDEN**

Bab II Pasal 3

BNSP mempunyai tugas melaksanakan **SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA**

Fungsi BNSP :

- a) Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja
- b) Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi pendidikan dan pelatihan vokasi
- c) Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional
- d) Pengembangan pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan internasional
- e) Pelaksanaan dan pengembangan kerja sama antar lembaga, baik nasional dan internasional dibidang sertifikasi profesi, dan
- f) Pelaksanaan dan pengembangan sistem data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja yang terintegrasi.

LANJUTAN BNSP

Pasal 4 :

BNSP memberikan lisensi kepada LSP yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi.

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2018
TENTANG
BADAN NASIONAL SERTIFIKASI PROFESI**

**BAB VII
PASAL 23**

Pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi kerja yang selama ini sudah berjalan di Indonesia yang dibentuk berdasarkan undang-undang dan/atau telah diakui lembaga Internasional, tetap berlaku dan disesuaikan dengan sistem sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh BNSP.

TUGAS DAN KEANGGOTAAN BNSP

PP : 23 TAHUN 2004

Melaksanakan Sertifikasi
Kompetensi Kerja

25 Anggota BNSP

PP : 10 TAHUN 2018

1. Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja
2. Pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi pendidikan dan pelatihan vokasi
3. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional
4. Pengembangan pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan internasional
5. Pelaksanaan dan pengembangan kerja sama antar lembaga baik nasional dan internasional di bidang sertifikasi profesi
6. Pelaksanaan dan pengembangan sistem data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja yang terintegrasi

7 Orang komisioner BNSP



KOMISIONER BNSP PERIODE 2018-2023

- ❑ **KETUA** : **KUNJUNG MASEHAT**
- ❑ **WAKIL KETUA** : **MIFTAKUL AZIS**
- ❑ **ANGGOTA/KOORDINATOR BIDANG JAMINAN MUTU, PERENCANAAN, KERJASAMA, HUKUM DAN UMUM** : **TETTY DESIARTY SOEMARSO**
- ❑ **ANGGOTA/KOORDINATOR BIDANG SERTIFIKASI** : **BONARDO ALDO TOBING**
- ❑ **ANGGOTA/KOORDINATOR BIDANG LISENSI** : **MULYANTO**
- ❑ **ANGGOTA/KOORDINATOR BIDANG PENGEMBANGAN SDM** : **MUHAMMAD ZUBAIR**
- ❑ **ANGGOTA/KOORDINATOR BIDANG DATA DAN INFORMASI.** : **HENNY S. WIDYANINGSIH**



TUGAS FUNGSI BNSP PP NOMOR 10 TAHUN 2018

01

**PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM
SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA**

02

**PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM
SERTIFIKASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
VOKASI**

04

**PENGEMBANGAN PENGAKUAN
SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA
NASIONAL DAN INTERNASIONAL**

**MELAKSANAKAN SERTIFIKASI
KOMPETENSI KERJA**

03

**PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
PELAKSANAAN SISTEM SERTIFIKASI
KOMPETENSI KERJA NASIONAL**

05

**PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN KERJA
SAMA ANTAR LEMBAGA, BAIK NASIONAL DAN
INTERNASIONAL DI BIDANG SERTIFIKASI
PROFESI**

06

**PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM
DATA DAN INFORMASI SERTIFIKASI
KOMPETENSI KERJA YANG TERINTEGRASI.**

SISTEM SERTIFIKASI PROFESI

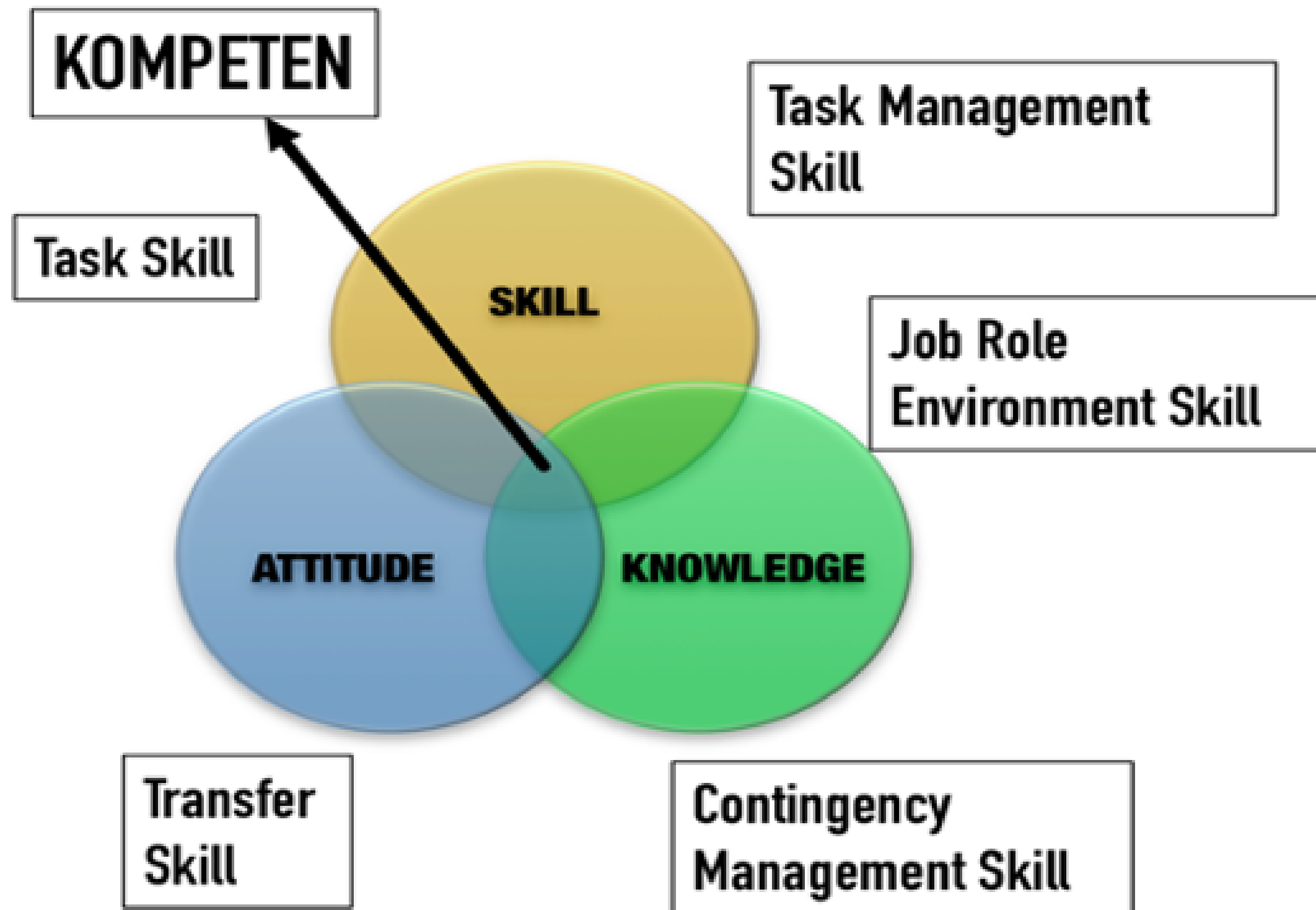
PENGAKUAN ATAS KOMPETENSI KERJA

Merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk mendapat pengakuan atas :
Kepemilikan – Pencapaian – Kemampuannya, dari otoritas yang dinilai berwenang memberi pengakuan.



Merupakan produk hukum yang menjadi legitimasi (pengakuan) terhadap capaian kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang, berbasis pada standar kompetensi yang telah disepakati dan ditetapkan.

DEFINISI KOMPETEN



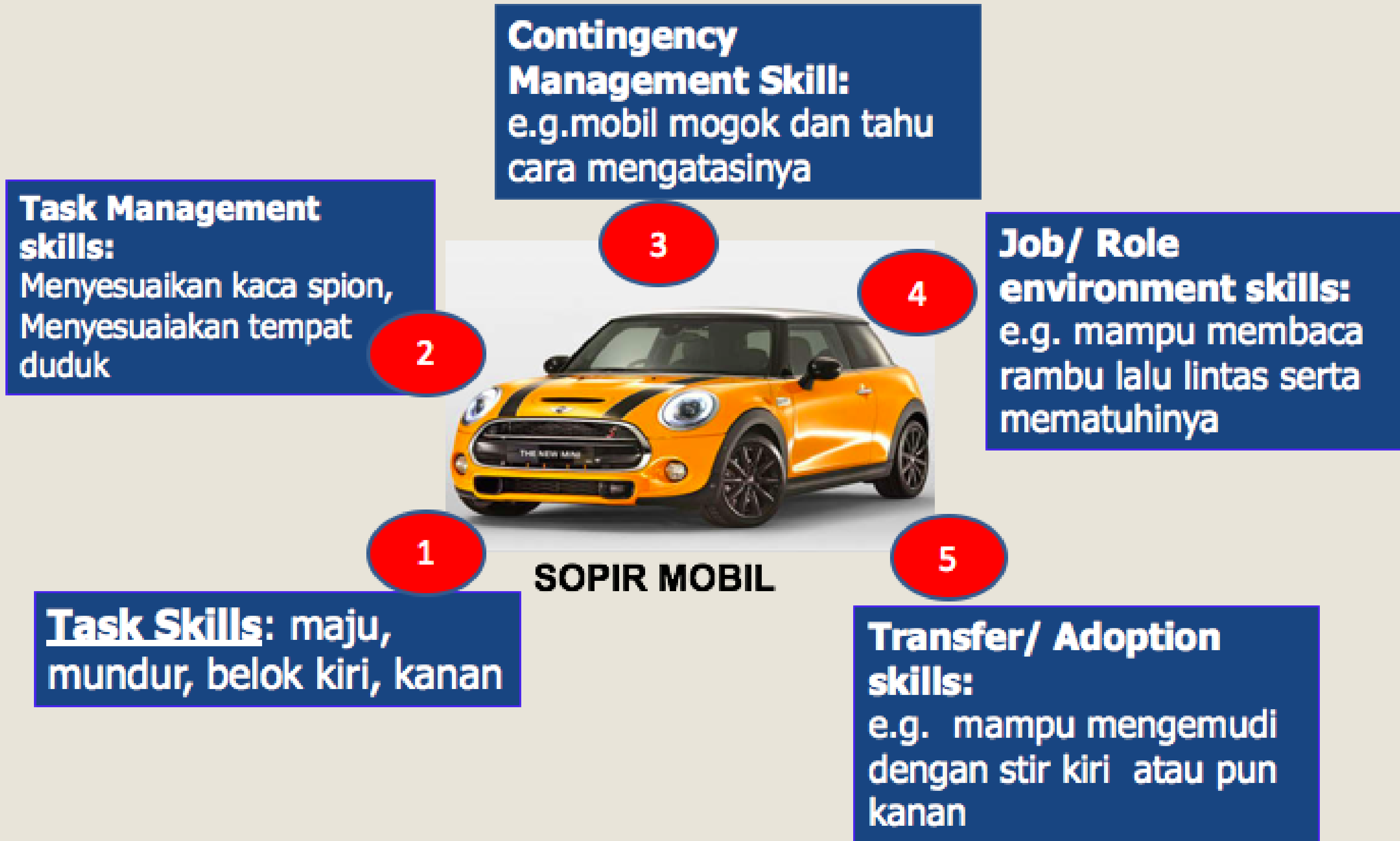
Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

APA YANG DIMAKSUD DENGAN KOMPETEN

KOMPETEN MENCAKUP KEMAMPUAN :

- MENGHASILKAN KINERJA SESUAI TARAF KETERAMPILAN YANG DISEPAKATI/ DISYARATKAN (TASK SKILL)
- MENGORGANISASIKAN TUGAS-TUGAS SECARA SPESIFIK (TASK MANAGEMENT SKILL)
- BEREAKSI SECARA TEPAT JIKA TIMBUL MASALAH (MAMPU MENGATASI MASALAH) (CONTINGENCY MANAGEMENT SKILL)
- BERPERAN SECARA BENAR DI DALAM LINGKUNGAN KERJANYA (JOB ROLL / ENVIRONMENTAL SKILL)
- MENERAPKAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILANNYA PADA SITUASI YANG BARU (TRANSFFER SKILL)

Ilustrasi Dimensi Kompetensi : PENGEMUDI



MANFAAT SERTIFIKASI



MEMBANTU ORGANISASI /DUDI MEYAKINKAN KEPADA KLIENNYA BAHWA PRODUK/JASANYA DIBUAT OLEH TENAGA YANG KOMPETEN DAN TERPELIHARA KOMPETENSINYA

DU/DI



MEMBANTU ORGANISASI /DUDI DALAM REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI

REKRUTMEN



ALAT PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN BAHWA TUJUAN PEMBELAJARAN TELAH TERCAPAI

PENJAMINAN MUTU



MEMBANTU PENGEMBANGAN DISAIN INSTRUKSIONAL /PEMBELAJARAN

DISAIN INSTRUKSIONAL



MEMBANTU PENGEMBANGAN EVALUASI PEMBELAJARAN

EVALUASI PEMBELAJARAN



MEMBANTU MERENCANAKAN JENJANG KARIR

CAREER PATHING



MEMBERIKAN PERSONNAL BRANDING UNTUK TUJUAN WIRAUSAHA

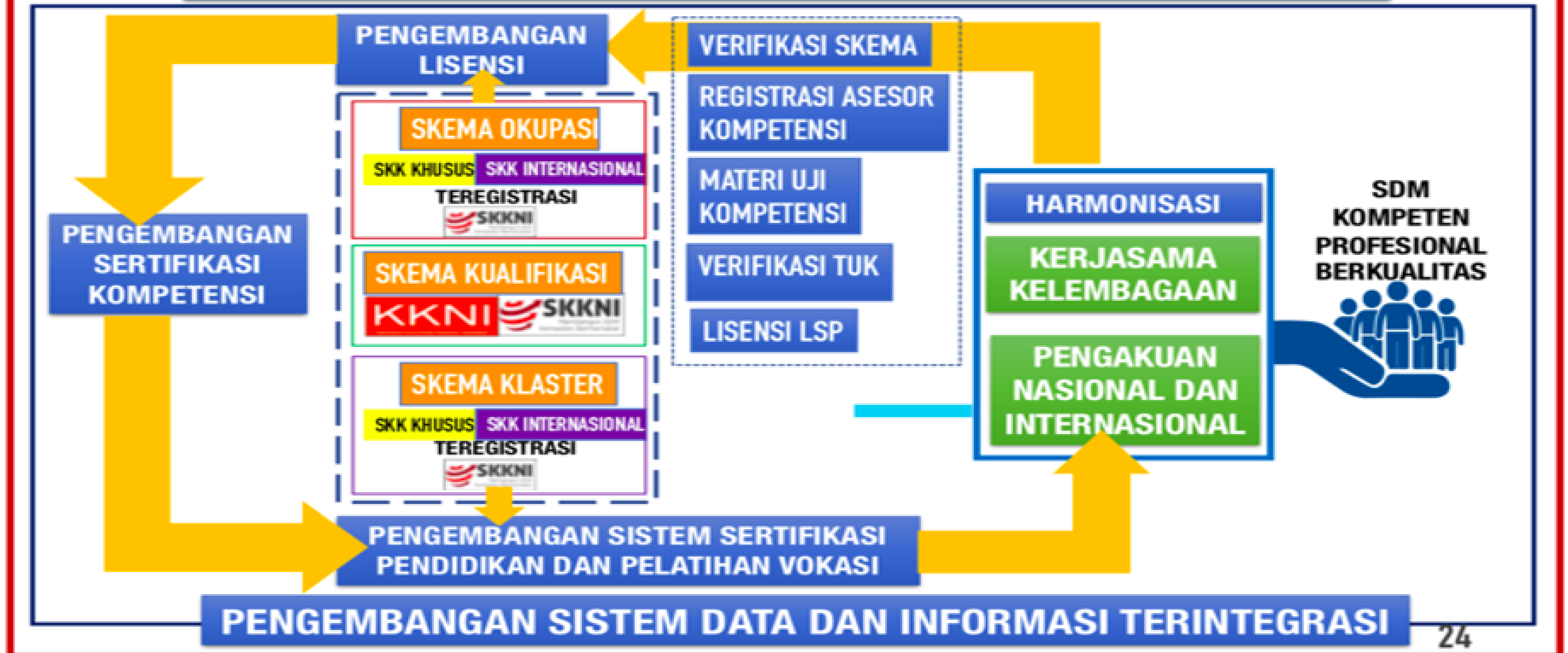
PERSONNAL BRANDING



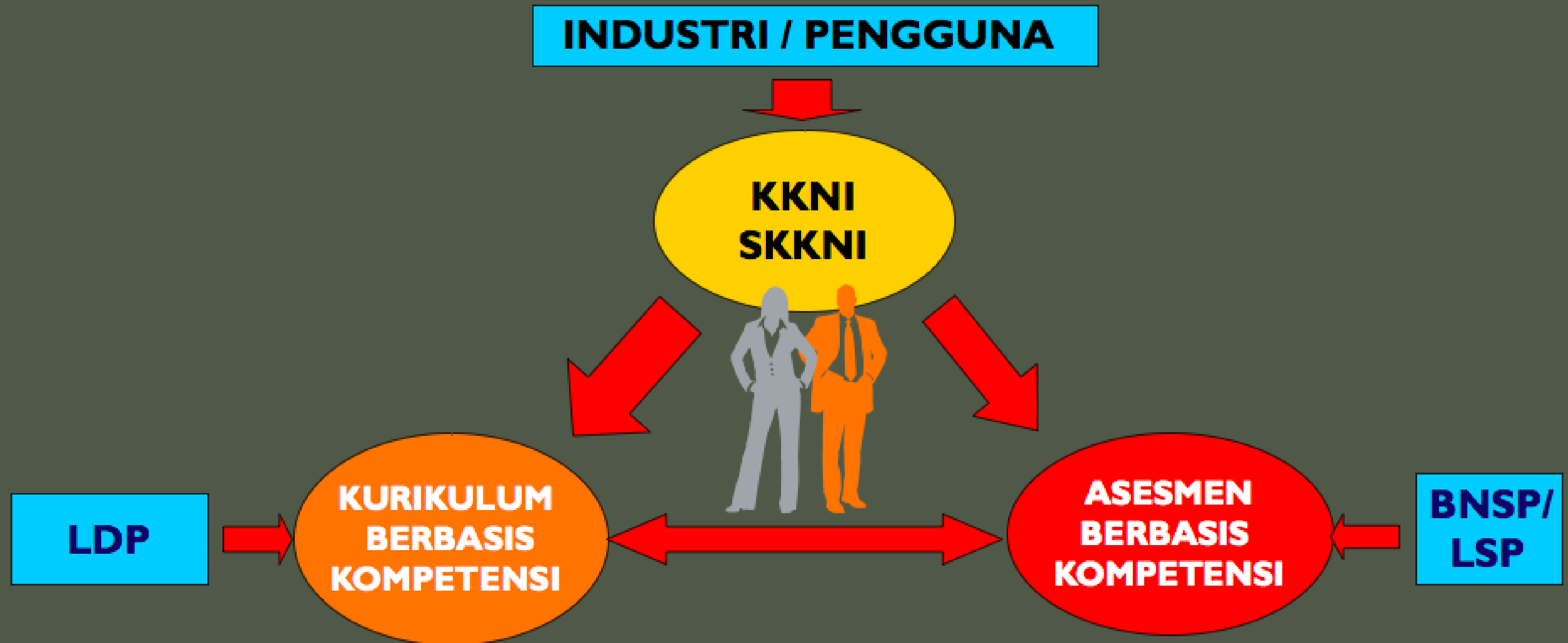
SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA NASIONAL

UU 13/2003, PP 31/2016, PP 10/2018, INPRES 9/2016, PERPRES 8/2012, PERMENAKER 2/2016, PERMENAKER 3/2016, PEDOMAN BNSP

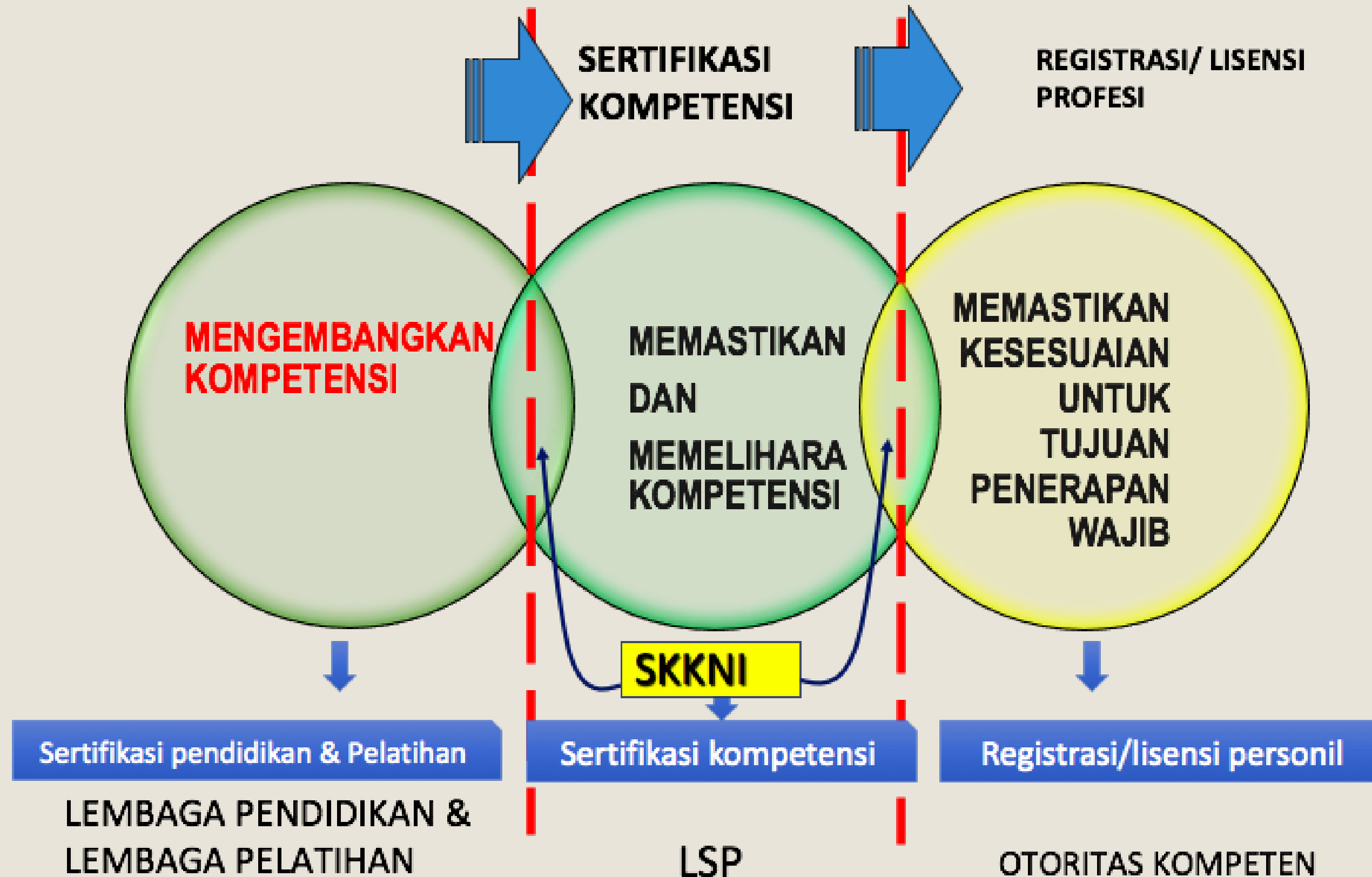
PENGENDALIAN MUTU SERTIFIKASI



KOLABORASI INDUSTRI, LEMBAGA PENDIDIKAN/PELATIHAN DAN SERTIFIKASI DALAM PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI

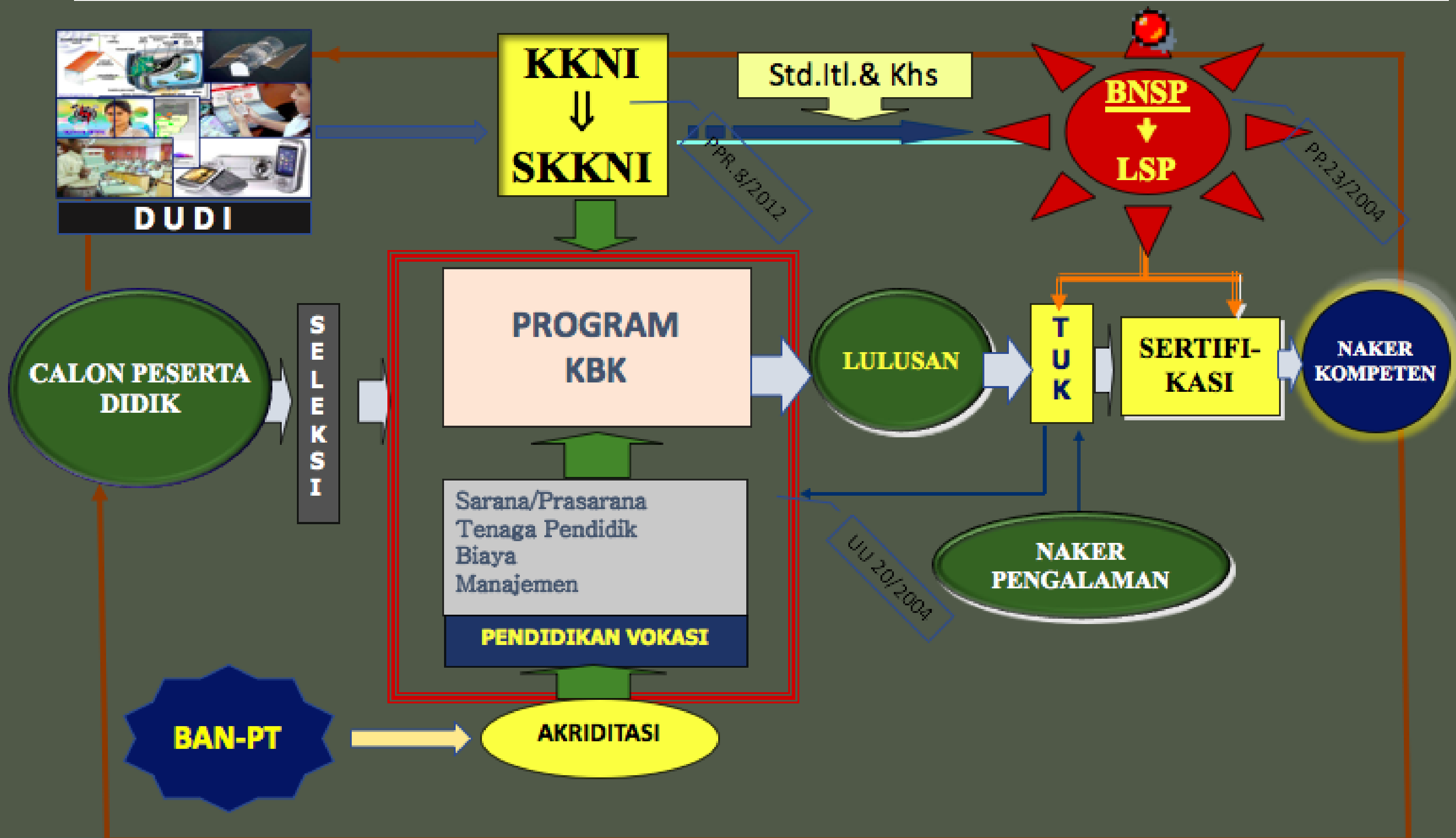


KETERPADUAN SERTIFIKASI KOMPETENSI PROFESI

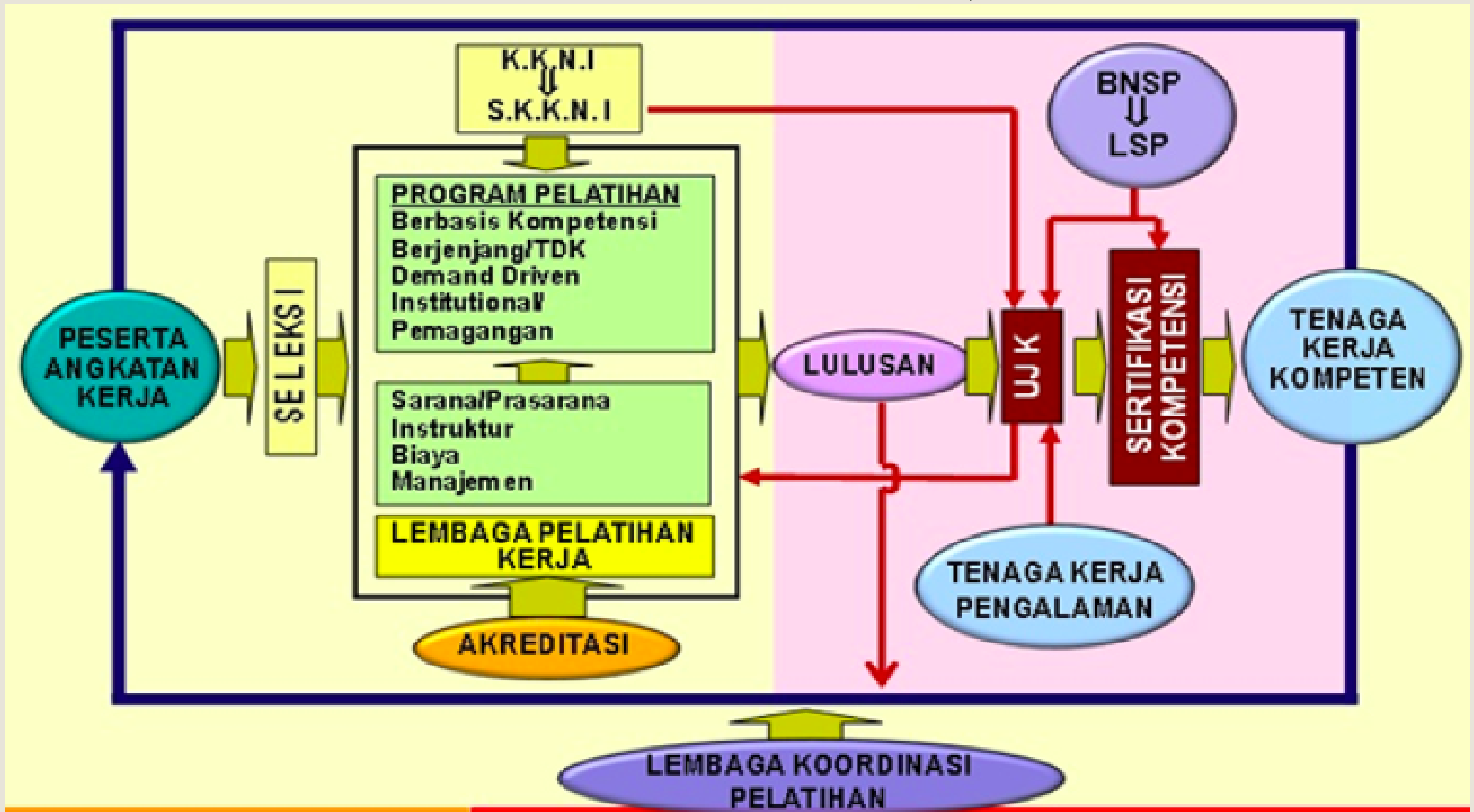


SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

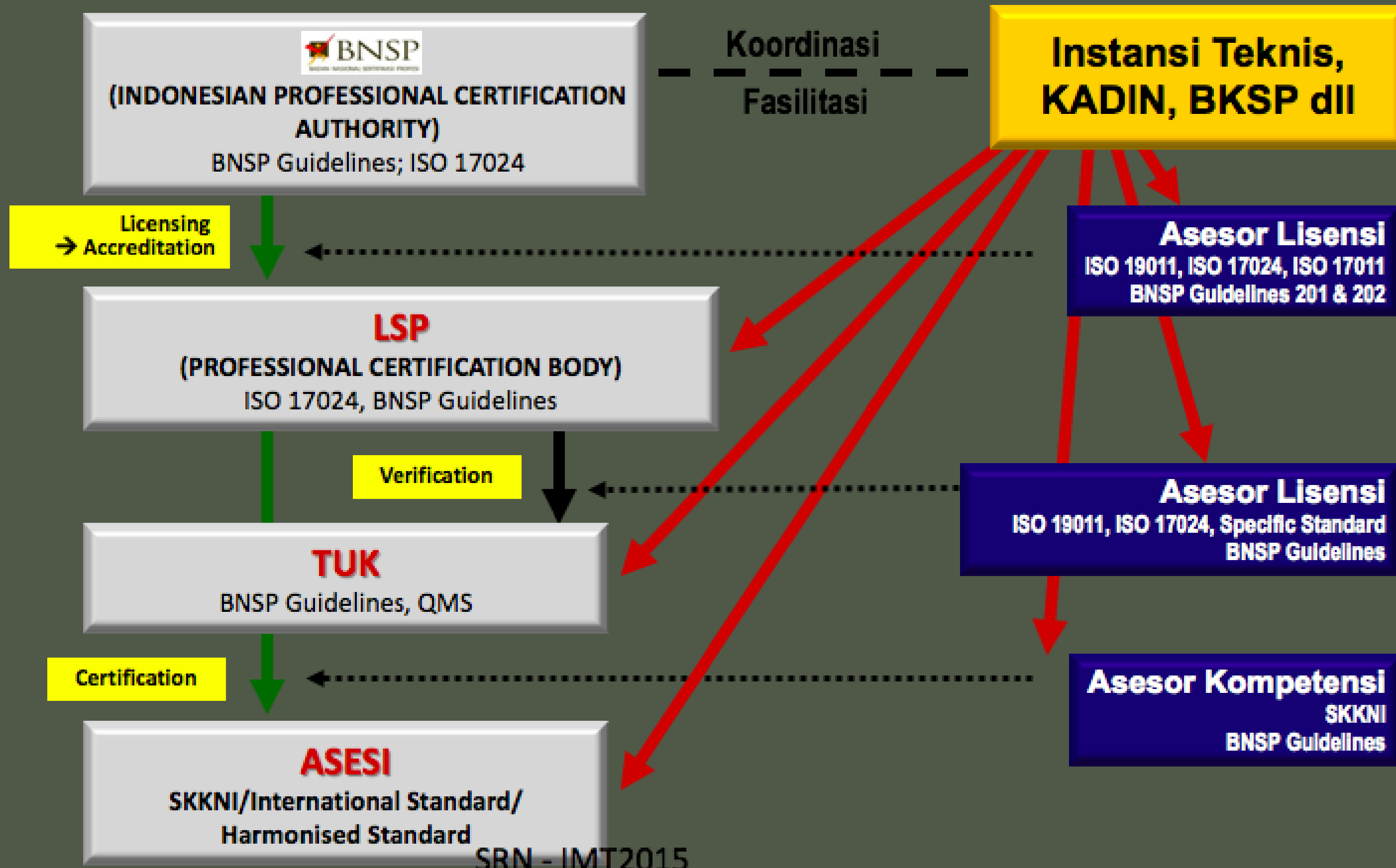
(UU.20/2004, UU. 12/2012, PERPRES.8/2012, PP.23/2004)



Sistem Pelatihan Kerja Nasional



KETELUSURAN SISTEM SERTIFIKASI



MEMAHAMI DAN INTERNALISASI TENTANG ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI

1
ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI

2
STANDAR KOMPETENSI

3
SKEMA SERTIFIKASI

4
SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA NASIONAL

5
HARMONISASI SISTEM SERTIFIKASI PROFESI INTERNASIONAL

**1. ASESMEN
BERBASIS
KOMPETENSI**



a. KOMPETENSI

b. *SKILL FOR EMPLOYBILITY*

**c. PELATIHAN BERBASIS
KOMPETENSI**

**d. ASESMEN BERBASIS
KOMPETENSI**

A. KOMPETENSI

- Kemampuan kerja individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Pengetahuan dan keterampilan dapat diidentifikasi bersamaan atau dipisah
- Pengetahuan mengidentifikasi apa yang dibutuhkan seseorang untuk diketahui dalam melakukan kinerja dalam pekerjaannya dengan cara yang benar dan efektif
- Keterampilan mendeskripsikan pengetahuan pada situasi dimana pengetahuan dirubah menjadi hasil yang dibutuhkan ditempat kerja
- Sikap kerja dideskripsikan sebagai alasan dibalik kebutuhan pengetahuan tertentu atau mengapa keterampilan dilakukan dengan cara tertentu

B. EMPLOYABILITY SKILL (KEMAMPUAN DASAR)

| KOMUNIKASI | <ul style="list-style-type: none">• Menafsirkan kebutuhan klien dan menulisnya• Menggunakan berbagai keterampilan komunikasi seperti mendenegarkan, bertanya, membaca, menafsirkan dan menulis dokumen• Menulis laporan bahaya dan insiden• Menggunakan keterampilan fasilitasi, dan interpersonal yang efektif, termasuk bahasa verbal dan non verbal yang peka terhadap kebutuhan dan perbedaan orang lain |
|-------------------------|---|
| KERJASAMA (TEAMWORK) | <ul style="list-style-type: none">• Bekerja dengan rekan kerja untuk membandingkan, meninjau dan mengevaluasi proses dan hasil asesmen• Berpartisipasi aktif dalam proses validasi asesmen• Mengelola hubungan kerja dan mencari umpan balik dari kolega dan klien pada kinerja profesional |

B. EMPLOYABILITY SKILL (KEMAMPUAN DASAR)

| PROBLEMA SOLVING | <ul style="list-style-type: none">• Mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko di lingkungan belajar/ asesmen• Menggunakan keterampilan manajemen waktu dalam merancang asesmen• Menghasilkan serangkaian opsi untuk memenuhi kebutuhan klien |
|------------------|--|
| BERINISIATIF | <ul style="list-style-type: none">• Menafsirkan lingkungan asesmen dan memilih pendekatan penyampaian yang memotivasi dan melibatkan peserta asesmen• Memantau dan meningkatkan praktek kerja untuk meningkatkan inklusifitas• Menjadi kreatif untuk memenuhi kebutuhan asesmen klien• Menerapkan keterampilan desain untuk mengembangkan program inovatif dan fleksibel dengan biaya efektif |

B. EMPLOYABILITY SKILL (KEMAMPUAN DASAR)

| MERENCANAKAN DAN MENGORGANISASIKAN | <ul style="list-style-type: none">• Meneliti, membaca, menganalisis dan menafsirkan spesifikasi tempat kerja• Merencanakan, memprioritaskan dan mengatur alur kerja• Menafsirkan bukti yang dikumpulkan dan membuat penilaian kompetensi• Mendokumentasikan rencana aksi dan laporan bahaya• Mengatur sumber daya fisik, manusia dan material yang diperlukan untuk asesmen |
|---|---|
| MANAJEMEN DIRI | <ul style="list-style-type: none">• Bekerja dalam kerangka kerja kebijakan dan organisasi• Mengelola hubungan kerja dan kerja• Mematuhi tanggungjawab etika dan hukum• Mematuhi tanggungjawab pribadi dalam perencanaan, penyampaian dan peninjauan pelatihan• Menjadi panutan bagi inklusifitas dan menunjukkan profesionalismen• Meninjau persepsi dan sikap pribadi |

B. EMPLOYABILITY SKILL (KEMAMPUAN DASAR)

| BELAJAR | <ul style="list-style-type: none">• Melakukan evaluasi diri dan praktek refleksi• Meneliti informasi dan mengakses kebijakan dan kerangka kerja untuk mempertahankan kekinian, pengetahuan dan keterampilan• Mempromosikan budaya belajar di tempat kerja• Mencari umpan balik dari kolega |
|-----------|---|
| TEKNOLOGI | <ul style="list-style-type: none">• Menggunakan teknologi untuk meningkatkan hasil, termasuk pengiriman online dan penelitian menggunakan internet• Menggunakan sistem manajemen informasi siswa untuk mencatat asesmen• Mengidentifikasi dan mengatur kebutuhan teknologi dan peralatan sebelum pelatihan• Menggunakan berbagai perangkat lunak termasuk perangkat presentasi |

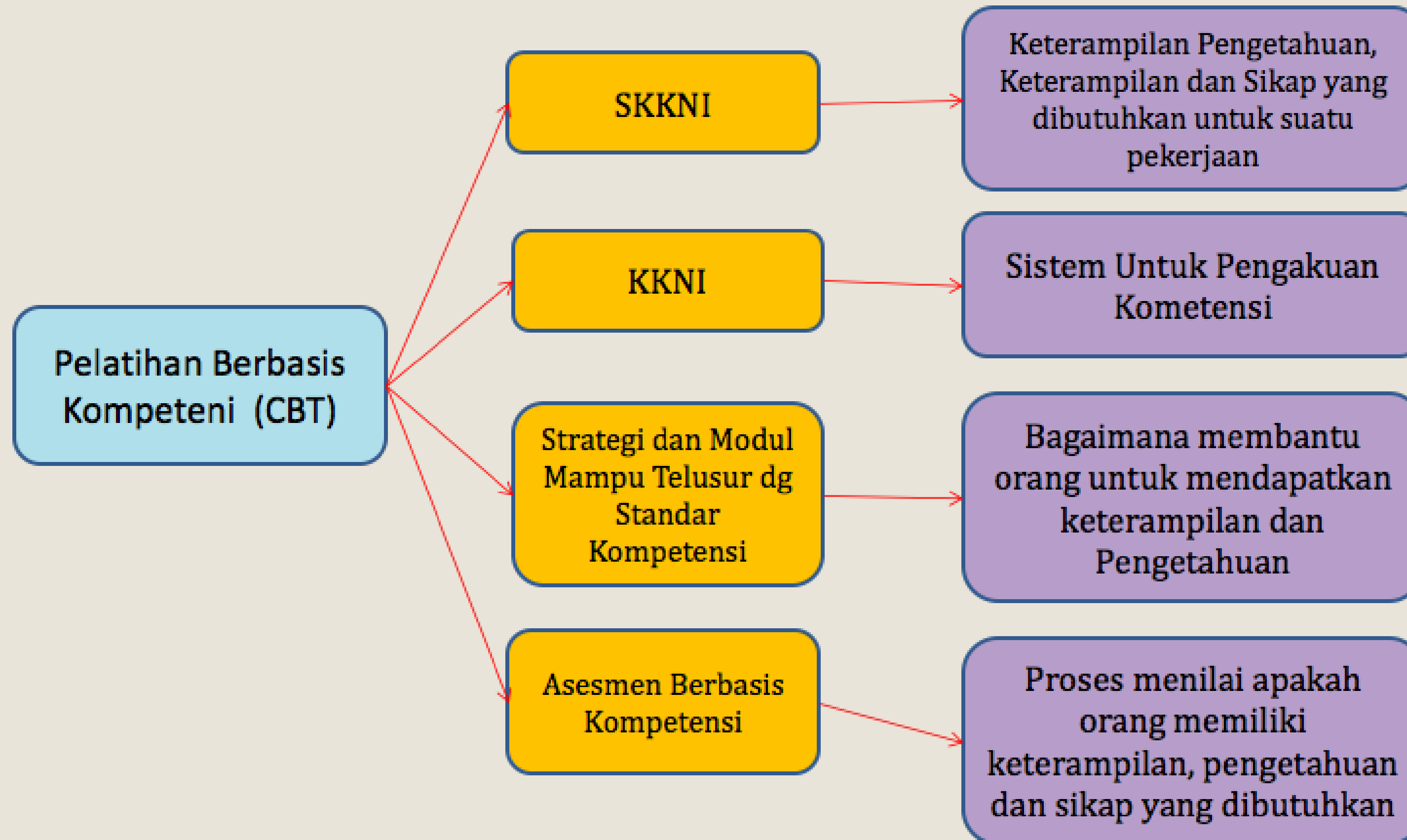
C. Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT)

1 Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT) adalah pelatihan yang memberikan siswa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk mendemonstrasikan kompetensi dalam hubungannya dengan kompetensi industri yang sudah ditentukan dan ditetapkan (ASEC,2013)

2 Asesmen Berbasis Kompetensi (CBA) Fokus pada apa yang dapat dilakukan atau yang harus dilakukan oleh pekerja di tempat kerja

3 Kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas dan tugas tertentu dengan standar kinerja yang diharapkan di tempat kerja

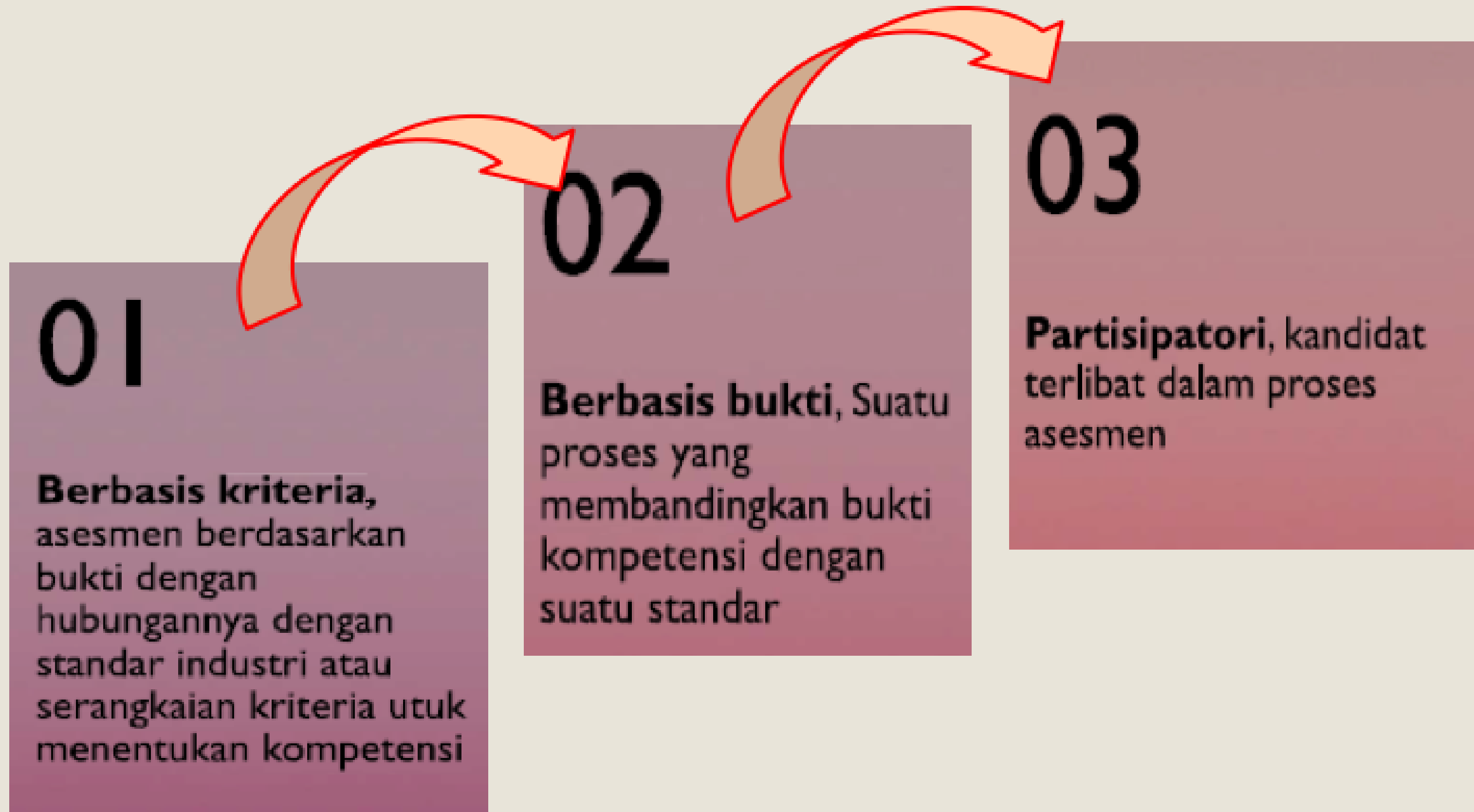
CIRI-CIRI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI



ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI (CBA)

- ❑ CBA : Asesmen terhadap bukti untuk menentukan apakah kemampuan seseorang saat ini sesuai dengan standar kompetensi (Hayton dan Wagner 1998)
- ❑ Asesmen Berbasis Kinerja adalah proses mengumpulkan bukti dan membuat penilaian apakah seseorang telah mencapai kompetensi . Ini sering digambarkan sebagai proses yang direfrensikan dengan kriteria, karena melibatkan orang yang diakses berdasarkan kriteria tetap atau tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya, seperti yang dinyatakan dalam unit kompetensi

FILOSOFI ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI (CBA) (Narris. R., Guthrie, N. Hobart, B. & Lundberg, D, 1995)



Competency-Based Assessment (CBA)

- Proses pengumpulan bukti-bukti dan membuat keputusan-keputusan tentang apakah kandidat mencapai atau tidak kompetensi.

→ Asesmen berbasiskan standar



- Berbasis Kriteria**
- Berbasis Bukti**
- Partisipatori**

HARMONISASI SISTEM PROFESI INTERNASIONAL

NO G4PH

5. HARMONISASI SISTEM SERTIFIKASI PROFESI INTERNASIONAL

a

AQRF

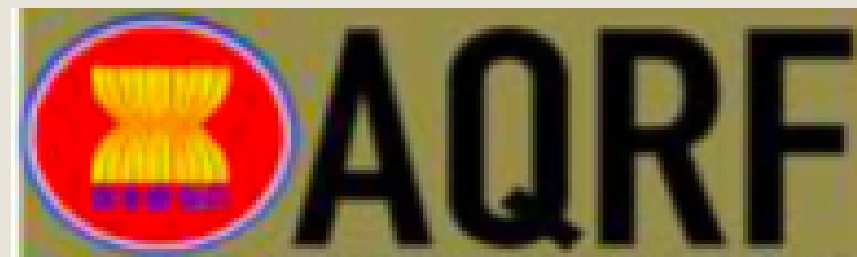
b

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

c

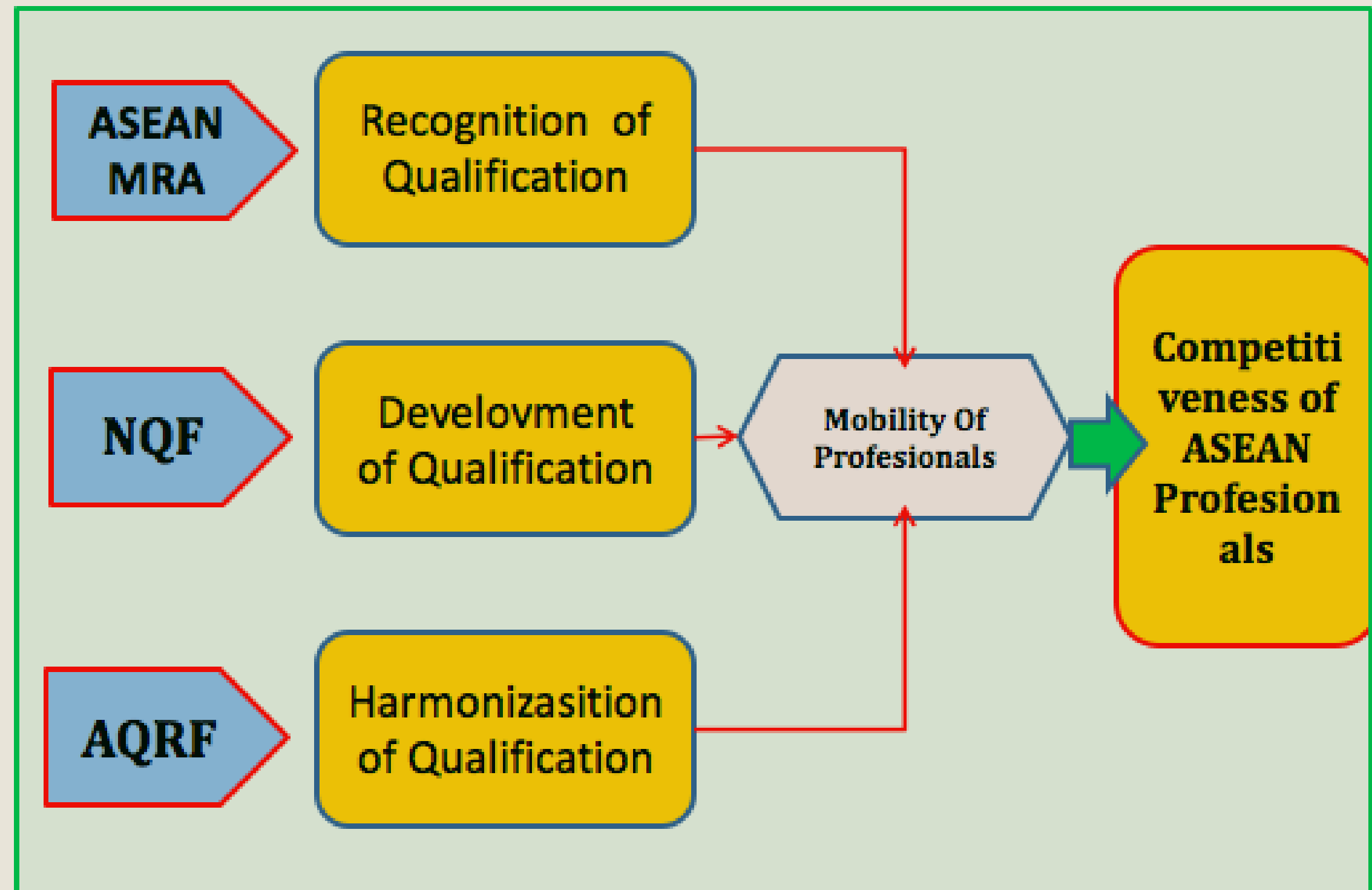
ILO

a. Kerangka Kualifikasi



ASEAN Qualification Reference Framework

Qualification A Paket of Standar or Units Judged to be worthy of formal recognition in a certificate (ILO, 2007)



NQF's Level (Unified)

| COUNTRY | NUMBER OF LEVEL |
|--------------|-----------------|
| PHILIPPINESS | 8 |
| THAILAND | 9 |
| MALAYSIA | 8 |
| INDOENSIA | 9 |
| BRUNEI | 8 |
| CAMBOCIA | 8 |
| AUSTRALIA | 10 |
| NEW ZEALAND | 10 |



| Knowledge and skills | | Application and Responsibility |
|--|--|---|
| <i>Demonstration of knowledge and skills that:</i> | | <i>The contexts in which knowledge and skills are demonstrated:</i> |
| Level 8 | <ul style="list-style-type: none"> is at the most advanced and specialised level and at the frontier of a field involve independent and original thinking and research, resulting in the creation of new knowledge or practice | <ul style="list-style-type: none"> are highly specialised and complex involving the development and testing of new theories and new solutions to resolve complex, abstract issues require authoritative and expert judgment in management of research or an organisation and significant responsibility for extending professional knowledge and practice and creation of new ideas and or processes. |
| Level 7 | <ul style="list-style-type: none"> is at the forefront of a field and show mastery of a body of knowledge involve critical and independent thinking as the basis for research to extend or redefine knowledge or practice | <ul style="list-style-type: none"> are complex and unpredictable and involve the development and testing of innovative solutions to resolve issues require expert judgment and significant responsibility for professional knowledge, practice and management |
| Level 6 | <ul style="list-style-type: none"> is specialised technical and theoretical within a specific field involve critical and analytical thinking | <ul style="list-style-type: none"> are complex and changing require initiative and adaptability as well as strategies to improve activities and to solve complex and abstract issues |
| Level 5 | <ul style="list-style-type: none"> is detailed technical and theoretical knowledge of a general field involve analytical thinking | <ul style="list-style-type: none"> are often subject to change involve independent evaluation of activities to resolve complex and sometimes abstract issues |
| Level 4 | <ul style="list-style-type: none"> is technical and theoretical with general coverage of a field involve adapting processes | <ul style="list-style-type: none"> are generally predictable but subject to change involve broad guidance requiring some self direction, and coordination to resolve unfamiliar issues |
| Level 3 | <ul style="list-style-type: none"> includes general principles and some conceptual aspects involve selecting and applying basic methods, tools, materials and information | <ul style="list-style-type: none"> are stable with some aspects subject to change involve general guidance and require judgment and planning to resolve some issues independently. |
| Level 2 | <ul style="list-style-type: none"> is general and factual involve use of standard actions | <ul style="list-style-type: none"> involve structured processes involve supervision and some discretion for judgment on resolving familiar issues |
| Level 1 | <ul style="list-style-type: none"> is basic general involve simple, straightforward and routine actions | <ul style="list-style-type: none"> involve structured routine processes involve close levels of support and supervision |

ILUSTRASI SANDINGAN KKNI VS AQRF

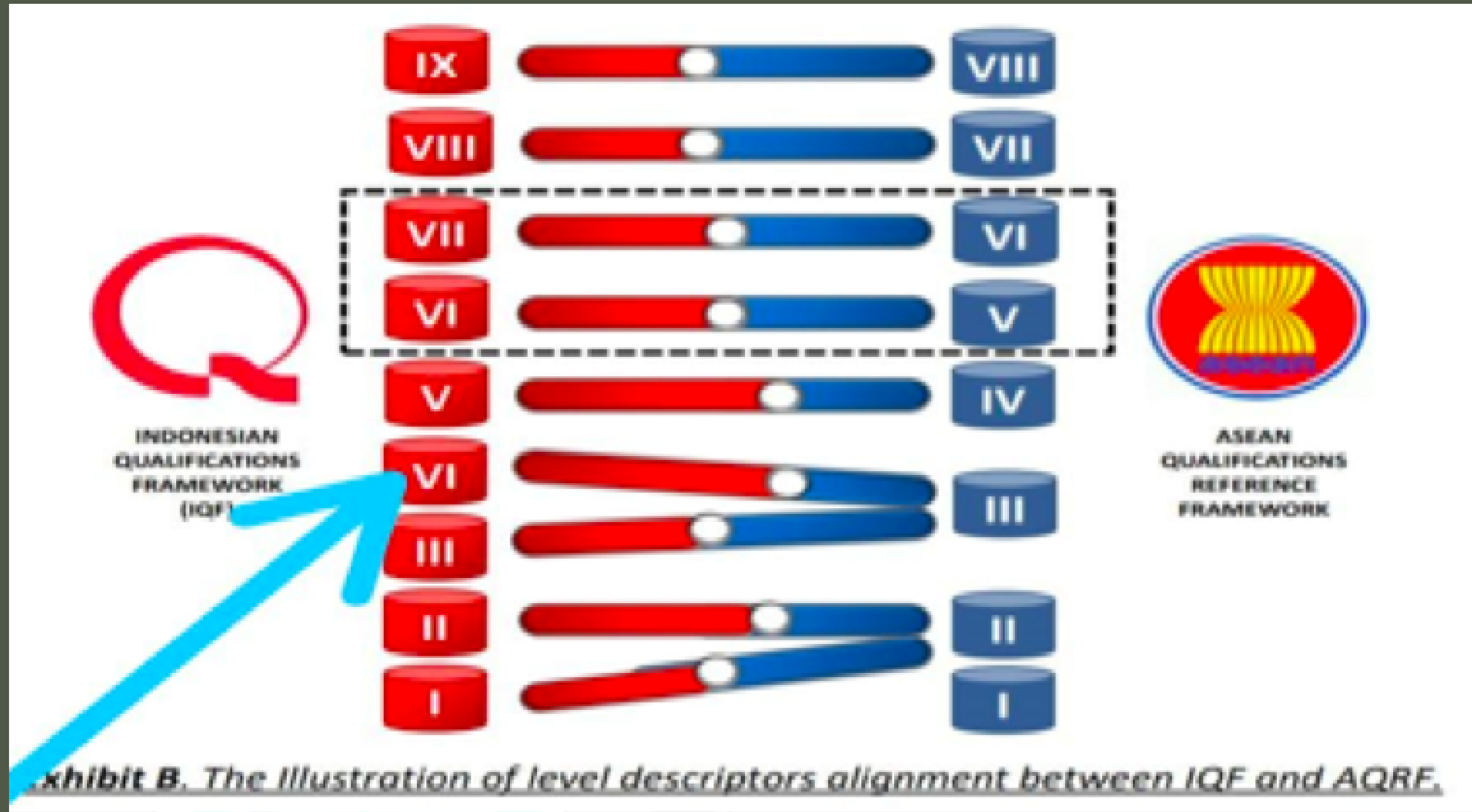
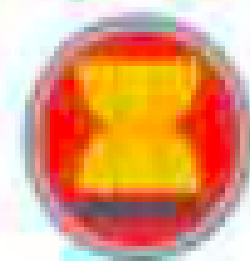


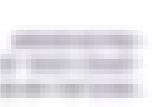
Exhibit B. The Illustration of level descriptors alignment between IQF and AQRF.

Prinsip-Prinsip Panduan ASEAN

untuk Penjaminan Mutu dan Pengakuan Sistem
Sertifikasi Kompetensi



Satu Visi
Satu Identitas
Satu Komunitas



b. PEDOMAN MENCAKUPI:

- Gambaran Umum Kerangka Kualifikasi Nasional (NQF) Negara-Negara Anggota ASEAN
- Gambaran Umum Sistem Sertifikasi Kompetensi Negara-Negara Anggota ASEAN
- Aspek-Aspek Kunci Penjaminan Mutu
- Prinsip Panduan dan Protokol untuk Penjaminan Mutu
- Prinsip Panduan dan Protokol untuk Pengakuan Sistem Sertifikasi Kompetensi di antara Negara-Negara Anggota ASEAN
- Berpartisipasi dalam Kegiatan Pembuatan Referensi Nasional

PENGEMBANGAN PRODUK TVET

Didalam sistem TVET apapun, ada beberapa pilihan untuk pengembangan standar pencapaian TVET, termasuk:

Standar kompetensi

- Adalah pernyataan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Standar okupasi

- Adalah pernyataan aktivitas dan tugas terkait suatu pekerjaan dan prakteknya

Standar sertifikasi/skema

- adalah pernyataan capaian pembelajaran dan metodologi yang akan digunakan

Standar asesmen

- yang merupakan aturan untuk mendapatkan penghargaan dan hak yang diberikan

Standar edukasi

- yang merupakan pernyataan tujuan pembelajaran, konten yang harus ditangani, persyaratan masuk dan sumber daya yang diperlukan



International
Labour
Organization

SKKNI

Dikembangkan
berdasarkan

Updated guidelines for development of
Regional Model Competency Standards

STANDAR KOMPETENSI **DAPAT JUGA DIGUNAKAN UNTUK (RMCS 2016):**

- **Menginformasikan desain kurikulum.** Walaupun tidak menggambarkan keseluruhan pendidikan dan pelatihan peserta didik, standar kompetensi menggambarkan titik kritis persyaratan asesmen di dalam kurikulum.
- **Benchmark kualifikasi nasional dan internasional.** Penggunaan standar kompetensi menciptakan titik rujukan tetap yang sama yang dengannya keputusan kesetaraan dapat dibuat. Menggunakan pendekatan umum seperti RMCS membuat pengambilan keputusan lebih mudah.
- **Pengakuan Kompetensi.** RMCS menyediakan dasar yang baik untuk penerimaan dan pengakuan tentang level ketrampilan dan kualifikasi antara institusi dan negara.
- **Merencanakan Jenjang karir.** Ini menyediakan koherensi dengan persyaratan ketrampilan di suatu sektor. Standar kompetensi juga memungkinkan seseorang untuk merencanakan karir dan juga mengidentifikasi area dimana orang tersebut dapat mentransfer ketrampilan dan keahliannya di berbagai peran kerja.

1. Dalam Pengembangan Standar → setiap negara tidak harus melakukan riset dan merumuskan sendiri, tetapi dapat saling mengadopsi sehingga percepatan pemenuhan ketersediaan standar kompetensi dapat dilakukan sesegera mungkin tidak harus bertahun-tahun.

2. Dalam Pengembangan sertifikasi → Untuk segera adanya saling pengakuan kompetensi antara negara sehingga akan berkontribusi terhadap pergerakan alur SDM kompeten antar negara, pengakuan barang dan jasa antar negara yang pada akhirnya dapat mendorong ekspor produk dan jasa Indonesia.

d. DAMPAK HARMONISASI STANDARDISASI DAN SERTIFIKASI

e. HARMONISASI ISTILAH, DESKRIPSI DAN ATAU DEFINISI PENTING DALAM ASESMEN

Sertifikasi Kompetensi Kerja:

- adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui **uji kompetensi/asesmen** yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

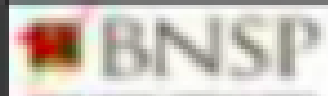
Lisensi:

- adalah bentuk pengakuan dari BNSP kepada LSP untuk dapat melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja **atas nama BNSP**.

Profesi:

- adalah bidang pekerjaan yang memiliki kompetensi yang diakui oleh masyarakat.

6. Internalisasi Penerapan Standar Kompetensi pada Industri, LEMDIKLAT dan sertifikasi



SKKNI: **KETELUSURAN/INTERFACE** PENERAPAN PADA INDUSTRI, PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI

| PENERAPAN PADA INDUSTRI | SKKNI | PENERAPAN PADA PENDIDIKAN → DACUM → CP | SERTIFIKASI KOMPETENSI |
|---------------------------|----------------------------|---|-----------------------------------|
| | SKKI, SKK | | |
| Judul SOP | Judul Unit Kompetensi | Judul Materi Pembelajaran | Judul Sertifikat; unit kompetensi |
| Ruang Lingkup SOP | Deskripsi Unit | Ruang lingkup Materi pembelajaran | Ruang lingkup asesmen |
| Langkah utama proses | Elemen | Tujuan Instruksional khusus (Learning Objectives) | Elemen |
| Instruksi kerja | Kriteria Unjuk Kerja (KUK) | Indikator kompetensi/kompetensi dasar | Kriteria Pencapaian kompetensi |
| Spesifikasi sesuai kontek | Batasan variabel | Kontetualisasi pembelajaran | Konteks asesmen |
| QA | Panduan penialaian | Evaluasi | Panduan asesmen |

INFRASTRUKTUR SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA NASIONAL

1. LEMBAGA SERTIFIKASI
PROFESI (LSP)

2. STANDAR KOMPETENSI KERJA
(SKKNI, SKK KHUSUS YANG
TEREGISTRASI, SKK INTERNASIONAL
YANG TEREGISTRASI)

4. TEMPAT UJI KOMPETENSI
(TUK)

3. SKEMA SERTIFIKASI

5. ASESOR KOMPETENSI

6. MATERI UJI KOMPETENSI



1

**LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI
(LSP)**

LSP Pihak 2 (LSP P-2)

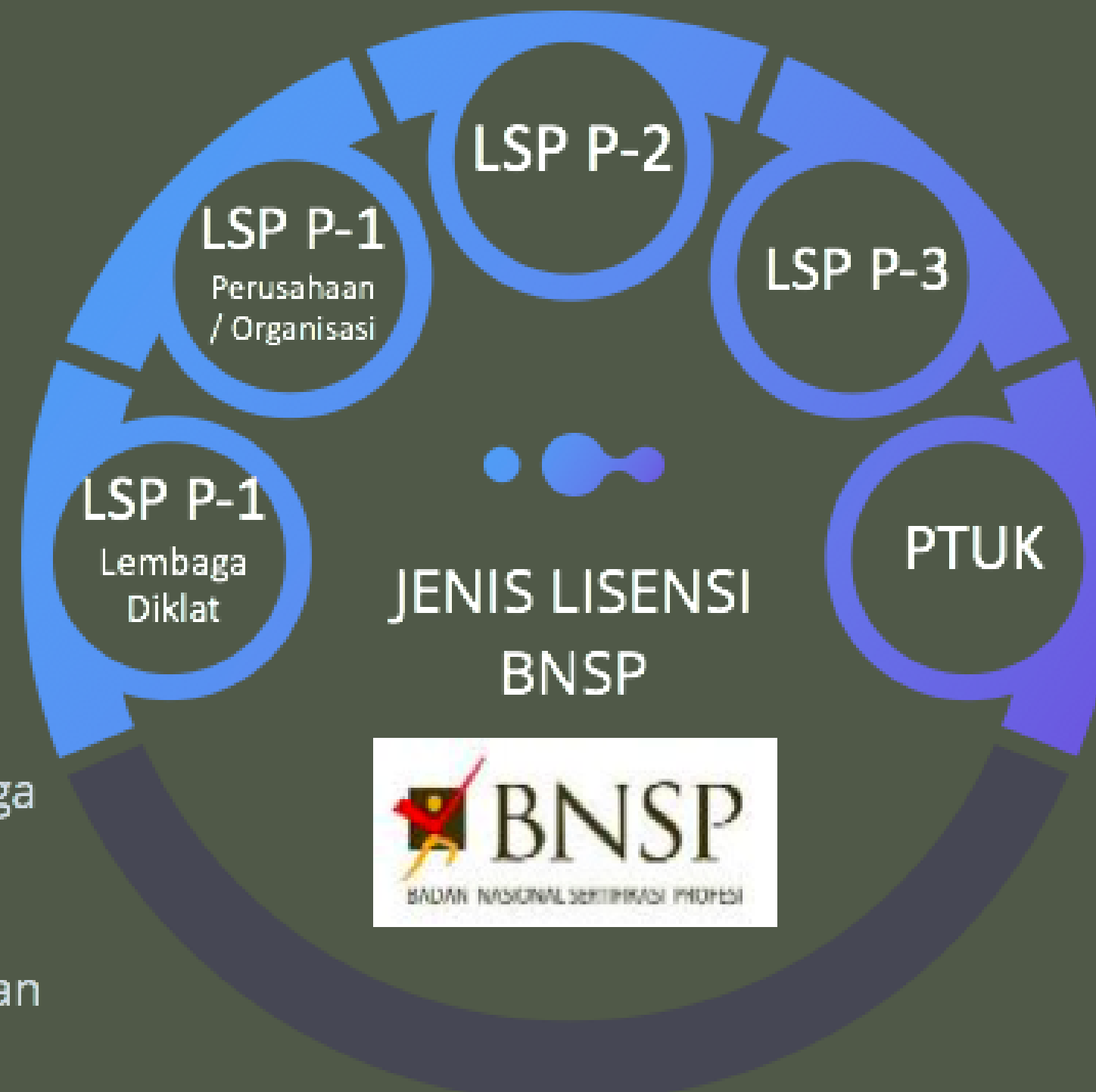
- Dibentuk oleh Regulator
- Dibentuk oleh Perusahaan Pola Subkontrak

LSP Pihak 1 (LSP P-1) Perusahaan / Organisasi

- Dibentuk oleh Perusahaan / Organisasi
- Untuk lingkup terbatas Perusahaan / Organisasi

LSP Pihak 3 (LSP P-3)

- Dibentuk oleh Asosiasi Industri / Profesi
- Mengacu KBLUI
- Mendapat rekomendasi dari Regulator (K/L)



LSP Pihak 1 (LSP P-1) Lembaga Diklat

- Dibentuk oleh Lembaga Diklat
- Bagian integral pembelajaran/pelatihan

Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK)

- Dibentuk oleh BNSP atas Permintaan pihak pengguna.



L i s e n s i

LSP-P3

LSP-P2

LSP-P1 ind

LSP-P1 Pend

S e r t i f i k a s i K o m p e t e n s i

Profesi:
•Memenuhi bukti kompetensi & terpelihara
•Memenuhi permintaan klien
•Memenuhi regulasi

Profesi di perusahaan & Jejaring
•Memenuhi permintaan asesmen dari klien

Profesi di perusahaan tempat kerja :
•Memastikan & memelihara kompetensi tenaga kerjanya

Peserta didik , Alumni dan Profesi
•Memastikan & memelihara kompetensi peserta didiknya

2

STANDAR KOMPETENSI KERJA (SKKNI, SKK KHUSUS YANG TEREKISTRASI, SKK INTERNASIONAL YANG TEREKISTRASI)

APA ITU STANDAR KOMPETENSI



STANDAR KOMPETENSI dari PERSPEKTIF BAHASA



Didiskripsikan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketarampilan dan sikap kerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Kompetensi

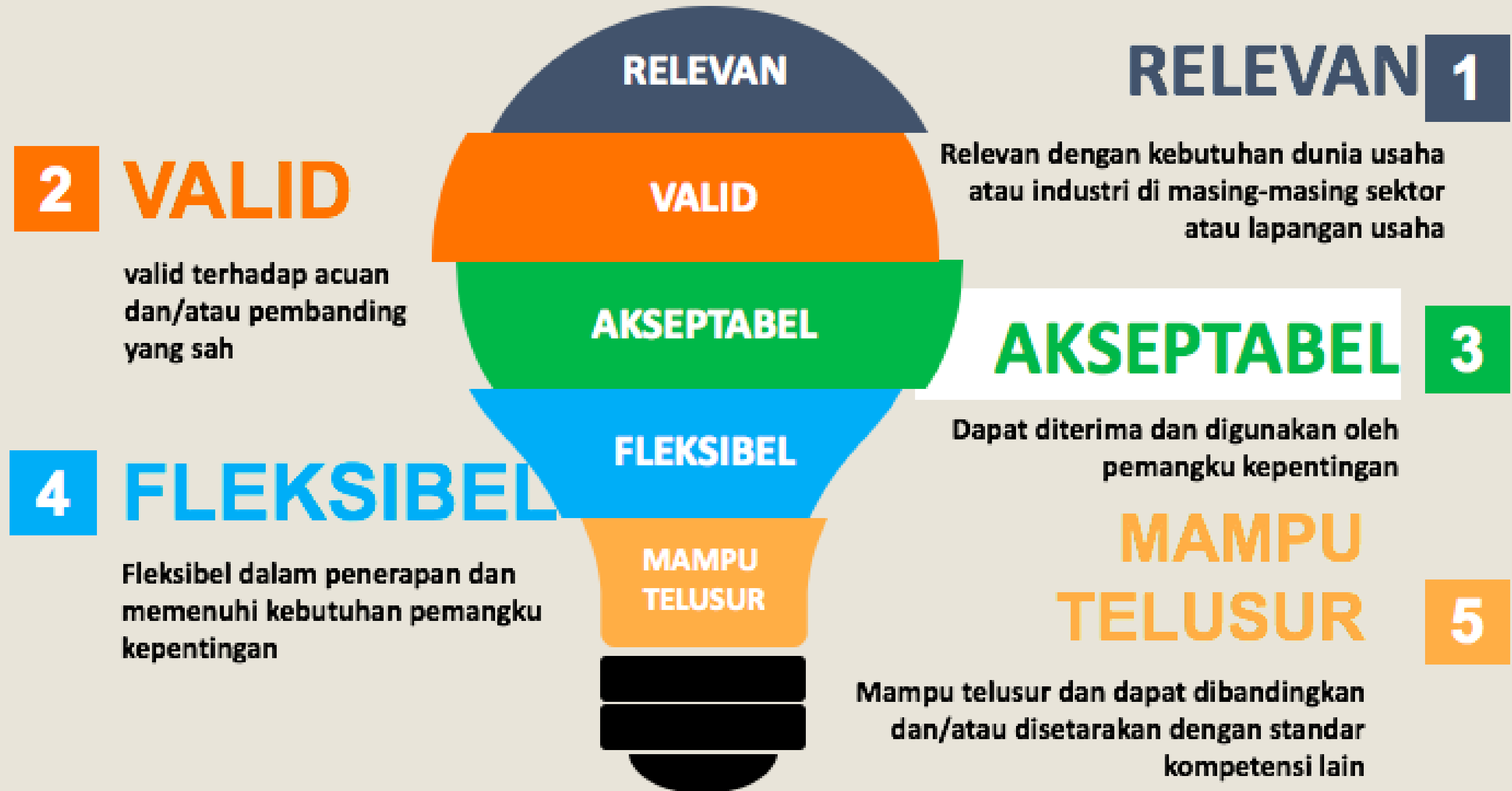
Apa yang dimaksud Standar Kompetensi Kerja

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

Standar Kompetensi

- Dibuat oleh **INDUSTRI**
- Merupakan pedoman dasar **PELATIHAN**, untuk menentukan **KUALIFIKASI** maupun **PENILAIAN**
- Merupakan pedoman bagi pelatih maupun evaluator terhadap penyelenggaraan dan penilaian pelatihan
- Terdiri dari **UNIT-UNIT KOMPETENSI**

PRINSIP PRINSIP PENGEMBANGAN SKKNI



SISTEM STANDARDISASI KOMPETENSI KERJA NASIONAL



Penerapan Standar Kompetensi di Indonesia Mengacu pada :

- 1. SKKNI**
- 2. STANDAR INTERNASIONAL**
- 3. STANDAR KHUSUS**

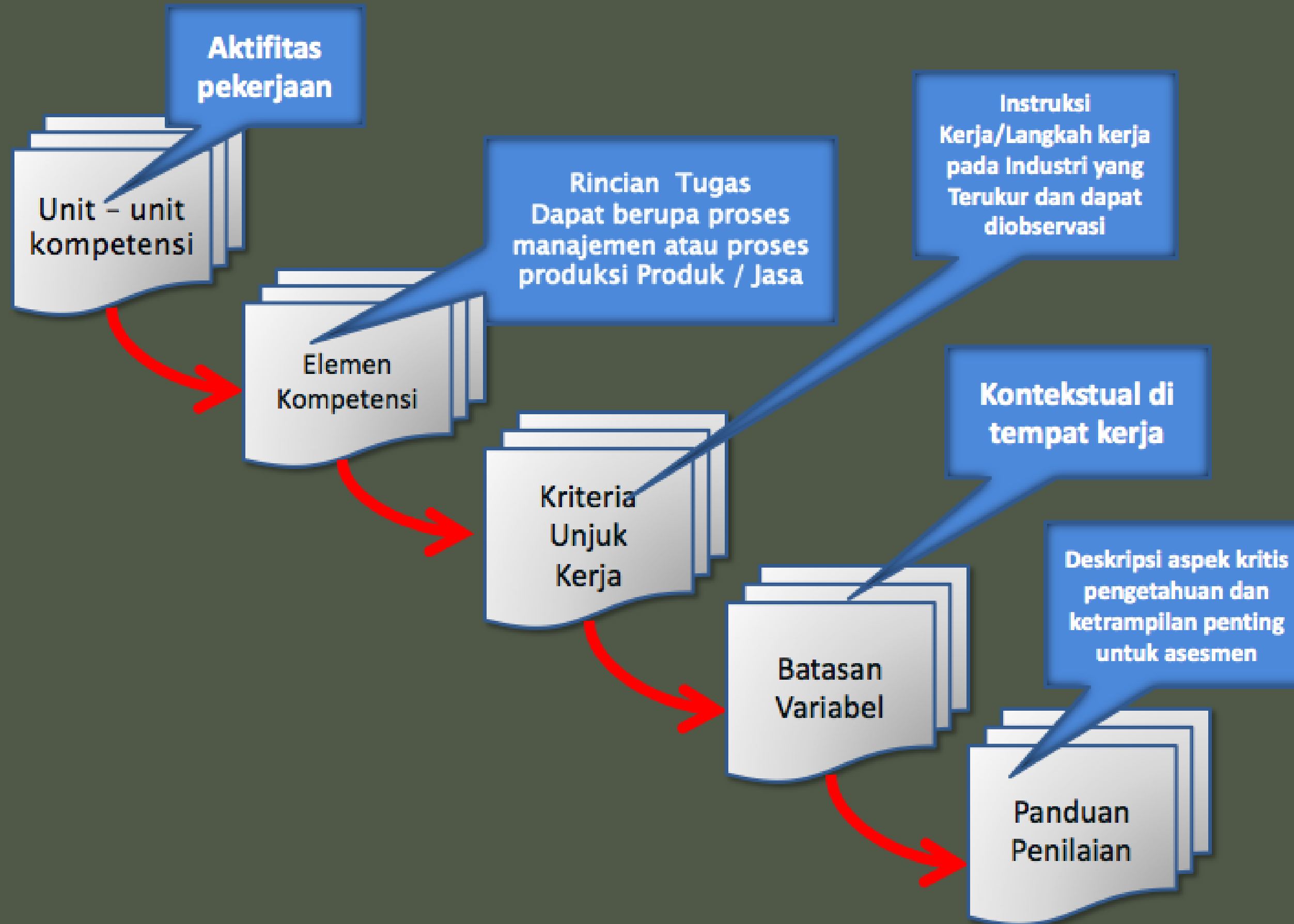
UNIT KOMPETENSI (RMCS)

Satuan terkecil dalam standar kompetensi kerja yang menguraikan elemen tugas dari tugas yang harus dikuasai seseorang untuk dapat melaksanakan unit tersebut dengan hasil yang memuaskan.

STRUKTUR UNIT KOMPETENSI (RMCS)

| KODE UNIT | : | |
|---|---|---|
| JUDUL UNIT | : | KALIMAT KERJA AKTIF MENCERMINKAN OUT PUT BERUPA JASA ATAU BARANG |
| DESKRIPSI UNIT | : | MENCERMINKAN ISI ELEMEN KOMPETENSI |
| ELEMEN KOMPETENSI | | <u>KRITERIA UNJUK KERJA</u> |
| 1. | Berupa Kalimat Kerja Aktif , yang mencerminkan tugas-tugas pekerjaan dari Unit | 1.1 Berupa Langkah Kerja , dan kalimatnya berbentuk Pasif , yang 1.2 mencerminkan Ranah K/S/A 1.3 |
| 2. | | |
| 3. | | |
| RENTANG VARIABEL (<u>Konteks variabel</u> , <u>tgs yg hrs dilaksanakn</u> , <u>perlengkapan</u> ,& <u>peraturn</u>) | | |
| PANDUAN PENILAIAN ;(<u>Prosedr & Unit komp terkait</u> , <u>Kondsi pengujian</u> , K,S ,A) | | |

KOMPONEN STANDAR KOMPETENSI



3

SKEMA SERTIFIKASI

SKEMA SERTIFIKASI & STANDAR KOMPETENSI

STANDAR
KOMPETENSI

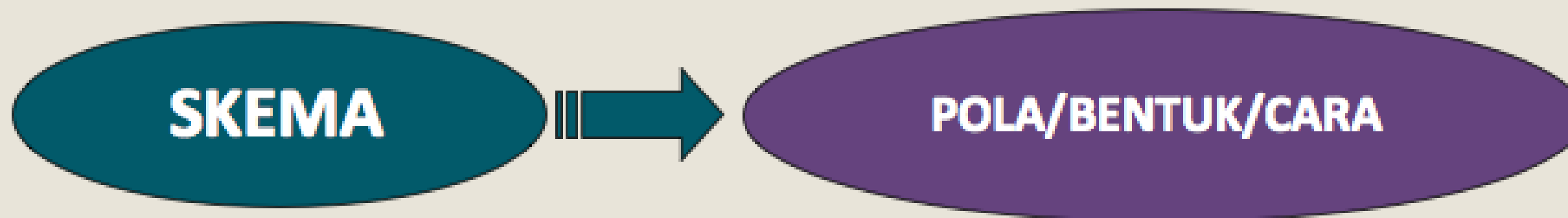


UNIT KOMPETENSI
UNIT KOMPETENSI
UNIT KOMPETENSI
UNIT KOMPETENSI



DIKEMAS /
DIPAKETKAN
SKEMA SERTIFIKASI

SKEMA SERTIFIKASI NO GLPH DARI PERSPEKTIF BAHASA



Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh LSP untuk menetapkan bahwa seseorang memenuhi persyaratan kompetensi yang ditetapkan, mencakup :

- pendaftaran,
- asesmen,
- keputusan sertifikasi,
- survailen,
- sertifikasi ulang, dan
- penggunaan sertifikat

An orange oval containing the word "SERTIFIKASI" in white capital letters. A red speech bubble tail extends from the top of the oval towards the right, pointing towards the list of activities.

SKEMA SERTIFIKASI

Kemasan (Paket)

kompetensi dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan kategori Kualifikasi leveling atau Jabatan (Okupasi) atau keterampilan tertentu dari seseorang.

SKEMA SERTIFIKASI

- Skema Sertifikasi adalah: Persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama.
- Standar Kompetensi dalam pengembangan Skema sertifikasi harus diverifikasi: SKKNI, Standar khusus, Standar Internasional.
- Dikembangkan oleh Komite Skema.
- Skema KKNi dan Okupasi Nasional: oleh Komite Skema Otoritas Kompeten.
- Skema Sertifikasi Klaster, unit dan profisiensi: oleh Komite Skema LSP.

ACUAN

PERMENNAKER NO.3 TAHUN 2016,
Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI NO GLYPH Pasal 13

PBNSP 201 NO GLYPH Klausal 8

- Tersedianya skema sertifikasi di setiap LSP
- Skema sertifikasi mencakup persyaratan proses sertifikasi

PBNSP 210 NO GLYPH Tentang Skema Sertifikasi

Jenis–jenis Skema Sertifikasi



Skema Sertifikasi Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia

Skema Sertifikasi Kualifikasi Okupasi Nasional

Skema Sertifikasi berdasar Paket Kompetensi (cluster)

SKEMA SERTIFIKASI

01

KKNI

(KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA)

- Bersifat Nasional
- Jenjang Kualifikasi terdiri dari 9 Level
- Setiap Level disusun dengan sejumlah Unit Kompetensi berdasarkan Deskripsi KKNI
- Kemasan ditetapkan

Kompeten

02

OKUPASI NASIONAL

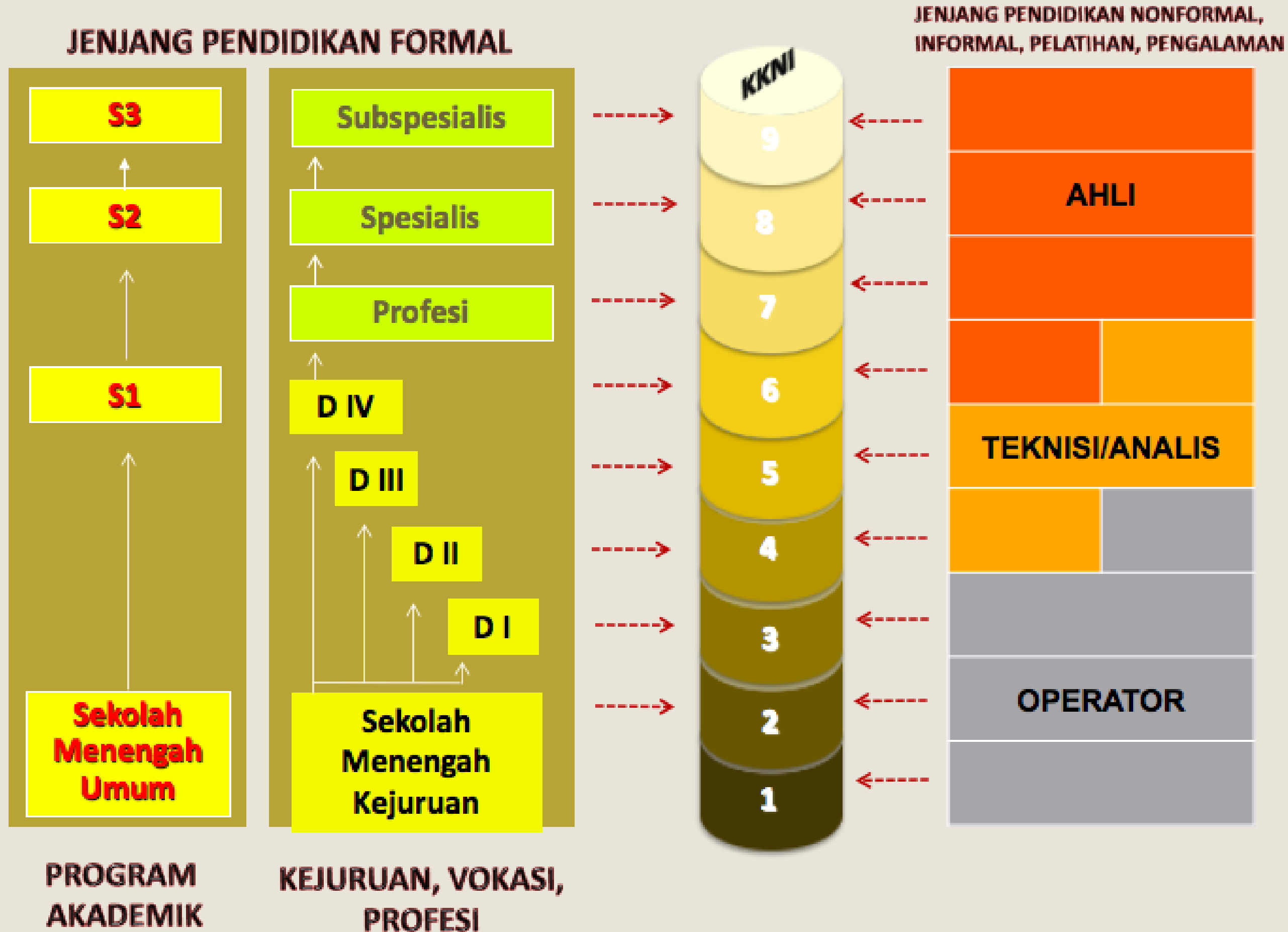
- Bersifat Nasional
- Dapat berupa Jabatan Fungsional atau Struktural yang merujuk pada Standar Jabatan Nasional atau Internasional
- Setiap Jabatan disusun dengan sejumlah Unit Kompetensi yang sesuai dengan Standar Jabatan Nasional atau Internasional
- Kemasan ditetapkan oleh Otoritas Kompeten

03

KLASTER

- Bersifat Kebutuhan Industri atau Organisasi Pengguna (lokal) yang bersifat Khusus pada suatu Industri
- Setiap Klaster disusun dengan sejumlah Unit Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Industri
- Ditetapkan oleh Komite Skema LSP bersama Industri Pengguna
- Nama Skema Klaster tidak boleh sama dengan okupasi nasional

KKNI NO GLPH Perpres 08/2012



KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA



SKEMA SERTIFIKASI OKUPASI NASIONAL

▣ Jabatan Fungsional

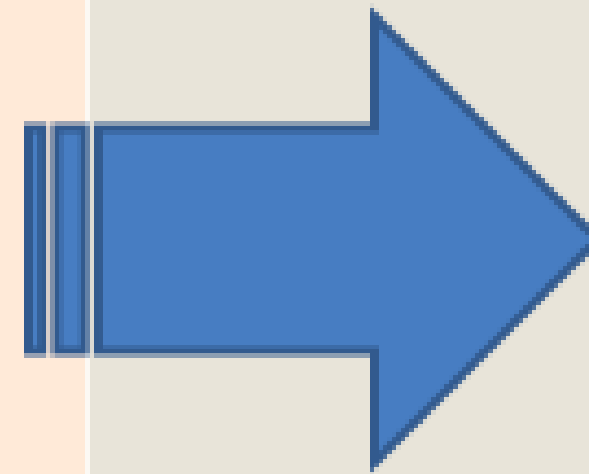
Contoh

- Asesor
- Analis

▣ Jabatan Struktural

Contoh:

- Manager
- Direktur
- Supervisor
- Team Leader



- Dibuat oleh Otoritas nasional
- Berlaku nasional dan harmonis dengan skema sertifikasi internasional

SKEMA SERTIFIKASI PAKET (CLUSTER)

- Dikembangkan sesuai kebutuhan Industri.
- Dibuat oleh Komite Skema LSP yang mewakili para pemangku kepentingan (stakeholders).

4

TEMPAT UJI KOMPETENSI

TEMPAT UJI KOMPETENSI (TUK)

- Tempat kerja atau tempat lainnya yang memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai tempat pelaksanaan uji kompetensi oleh LSP.
- Tempat Kerja yang Baik: menerapkan Good Practices (GMP= Good Manufacturing Practices; GCP= Good Catering Practices; GFP = Good Farming Practices; GHP = Good Handling Practices; GMP = Good Mining Practices; dll).
- TUK kesesuaiannya diverifikasi oleh LSP.

TIPE TEMPAT UJI KOMPETENSI

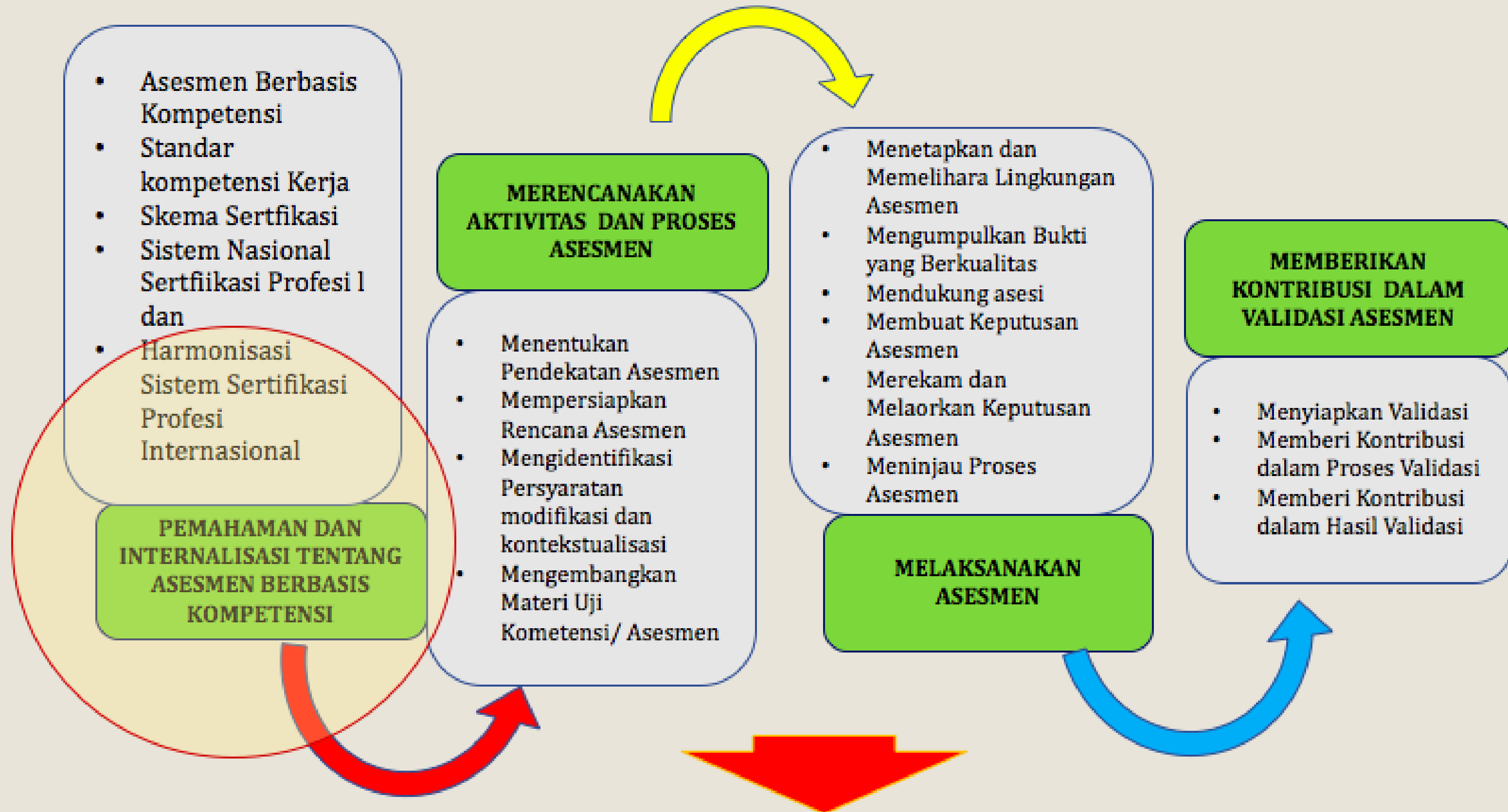
- TUK Tempat Kerja
- TUK Mandiri
- TUK Sewaktu

PBNSP 214 (Pedoman Verifikasi TUK)

5

ASESOR KOMPETENSI

Kompetensi Aesor Kompetensi :



ASESOR KOMPETENSI

- Asesor Kompetensi: Seseorang yang mempunyai kompetensi dan mendapatkan penugasan resmi untuk melakukan dan memberikan penilaian dalam uji kompetensi yang memerlukan pertimbangan atau pembenaran secara profesional.
- Asesor Kompetensi memiliki posisi dan peran yang strategis karena akan sangat menentukan kualitas uji kompetensi yang dilakukan

PROSES SERTIFIKASI (PBN/SP 201)

Sesuai dengan Pedoman BNSP Klausal 9

1. Pendaftaran,
2. asesmen
3. Proses Uji Kompetensi
4. Keputusan Sertifikasi,
5. Survailen (Pembekuan dan Pencabutan Sertifikasi, Penambahan dan Pengurangan Lingkup Sertifikasi)
6. Sertifikasi ulang
7. Penggunaan sertifikat.
8. Banding atas keputusan Sertifikasi
9. Keluhan

**TUGAS
ASESOR**



ASESMEN BERBASIS KOMPETENSI

1. Fokus pada hasil
2. Penilaian bersifat individual
3. Tidak ada nilai presentase
4. Tidak ada perbandingan dengan hasil individu lain
5. Semua standar (persyaratan) harus dipenuhi
6. Proses berkelanjutan (mengarahkan pada pengembangan dan penilaian lebih lanjut)
7. Penilaian hanya dibuat “kompeten” dan “belum kompeten”

PRINSIP – PRINSIP ASESMEN

1. Valid, bahwa pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada dasarnya melakukan penilaian berdasarkan bukti-bukti yang terkini dan asli.
2. Reliabel, bahwa pelaksanaan sertifikasi kompetensi harus bersifat konsisten, dapat menghasilkan kesimpulan yang sama walaupun dilakukan pada waktu, tempat dan asesor yang berbeda.
3. Fleksibel, bahwa pelaksanaan sertifikasi kompetensi dilakukan dengan metoda yang disesuaikan dengan kondisi peserta dan tempat uji kompetensi .
4. Adil, bahwa pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam penilaiannya tidak boleh membedakan / diskriminasi terhadap peserta, memberikan perlakuan yang sama sesuai dengan prosedur dan tidak melihat peserta datang dari kelompok /golongan mana peserta berasal .

Di dalam pelaksanaan sertifikasi, maka harus menjaga **ketidakberpihakan, kerahasiaan dan keamanan.**

ASSESSMENT MODERATION

- 1) Proses yang membawa asesmen dan standar penilaian dalam keselarasan.
- 2) Moderasi juga merupakan proses yang menjamin standar yang sama diterapkan untuk semua hasil PENILAIAN dalam unit Kompetensi Sama
- 3) Moderasi juga merupakan proses aktif dalam arti bahwa penyesuaian penilai penilaian dibuat untuk mengatasi perbedaan dalam kesulitan alat dan / atau tingkat keparahan penilaian.
- 4) Moderasi merupakan proses untuk menjamin keputusan asesmen konsisten diantara asesor dan lembaga sertifikasi profesi dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi.

PEMELIHARAAN & PENINGKATAN KOMPETENSI

Pemeliharaan Kompetensi Asesor, dapat dilakukan melalui :

- Training & Refreshment Training
- Briefing berkala
- Coaching/Pendampingan
- Forum Diskusi Berkala; Partisipasi
Workshop/Seminar/RAKOR
- Program lainnya yang ditujukan untuk pemeliharaan & peningkatan kompetensi.

EVALUASI KINERJA ASESOR

Evaluasi Kinerja Asesor berbasis :

- Kualitas hasil kerja
- Komitmen terhadap value LSP
- Pemenuhan Kode Etik LSP
- Proses kerja (kesesuaian/kepatuhan terhadap SOP)
- Kemampuan soft skill (leadership, team work, komunikasi)

EVALUASI KINERJA ASESOR KOMPETENSI

- Hasil Penyaksian Asesmen LSP
- Umpan Balik Pengambil Keputusan
- Umpan Balik Pelanggan
- Umpan Balik Tim Kerja/ Ketua Tim Asesmen

6

MATERI UJI KOMPETENSI

MATERI UJI KOMPETENSI ?

Perangkat asesmen adalah bahan yang memungkinkan Anda mengumpulkan bukti menggunakan metode asesmen yang Anda pilih.



Perangkat asesmen adalah instrumen (materi uji) dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menafsirkan bukti kompetensi:

- Instrumen adalah aktivitas atau pertanyaan spesifik yang digunakan untuk mengases kompetensi dengan metode asesmen yang dipilih. Instrumen asesmen/materi uji Kompetensi dapat didukung oleh profil kinerja yang dapat diterima dan aturan atau pedoman pengambilan keputusan untuk digunakan oleh asesor.
- Prosedur adalah informasi atau instruksi yang diberikan kepada kandidat dan asesor tentang bagaimana asesmen akan dilakukan dan dicatat.
- Mereka juga dapat, jika dirancang dengan baik, digunakan untuk tujuan pencatatan dan pelaporan.

PERANGKAT ASESMEN /MUK

- Perangkat Asesmen berisikan prosedur, informasi dan instruksi bagi asesor/asesi terkait dengan penggunaan instrumen dan kondisi asesmen
- Perangkat Asesmen kompetensi yang digunakan dalam pelaksanaan asesmen kompetensi harus disusun dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja.
- Perangkat asesmen dikembangkan oleh masing-masing LSP sesuai pedoman

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

- BNSP memantau kemampuan LSP memenuhi persyaratan lisensi secara berkelanjutan melalui surveilan periodik maupun surveilan lainnya. Surveilain periodik dilaksanakan minimal satu tahun sekali, dan diupayakan surveilan dilaksanakan pada saat LSP melaksanakan uji kompetensi. BNSP dapat melakukan asesmen khusus sebagai akibat adanya keluhan atau perubahan.
- BNSP berwenang memberikan sanksi kepada LSP terlisensi yang melakukan pelanggaran atau yang gagal memenuhi persyaratan BNSP. Sanksi BNSP kepada LSP berupa pembekuan lisensi, pencabutan lisensi atau pengurangan ruang lingkup lisensi.



201

**Lampiran Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi
Nomor : 1 / BNSP / III / 2014**

**PEDOMAN
PENILAIAN
KESESUAIAN
PERSYARATAN
UMUM
LEMBAGA
SERTIFIKASI
PROFESI**

- 1. Ruang Lingkup**
- 2. Acuan Normatif**
- 3. Istilah Dan Definisi**
- 4. Persyaratan Untuk LSP**
- 5. Persyaratan Struktur Organisasi**
- 6. Persyaratan Sumber Daya**
- 7. Persyaratan Rekaman Dan Informasi**
- 8. Skema Sertifikasi**
- 9. Persyaratan Proses Sertifikasi**
- 10. Persyaratan Sistem Manajemen**

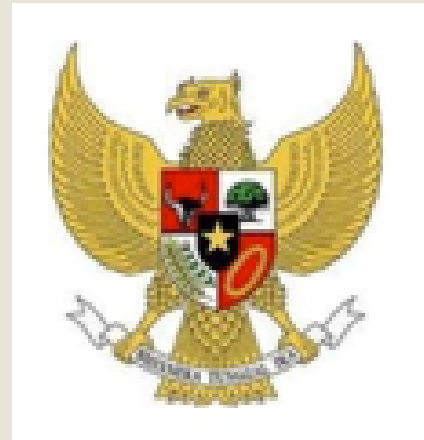


202

**PEDOMAN
PEMBENTUKAN
LEMBAGA
SERTIFIKASI
PROFESI**

Lampiran Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi
Nomor : 2 / BNSP / III / 2014

1. Ruang Lingkup
2. Acuan Normatif
3. Istilah Dan Definisi
4. Ketentuan Pembentukan LSP
5. Ketentuan Umum LSP
6. Kedudukan, Fungsi, Tugas dan Wewenang LSP
7. Organisasi LSP



208

**PEDOMAN
KETENTUAN UMUM
LISENSI
LEMBAGA
SERTIFIKASI
PROFESI**

**Lampiran Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi
Nomor : 3 / BNSP / III / 2014**

1. Ruang Lingkup
2. Acuan Normatif
3. Istilah dan Definisi
4. Pengertian Lisensi dari BNSP Kepada LSP
5. Perolehan dan Pemeliharaan Lisensi
6. Tanggung Jawab LSP dan BNSP

Mari mulai dari diri sendiri



Buktikan, Anda Bisa!

Terima Kasih

