



REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU

Dokumen 007

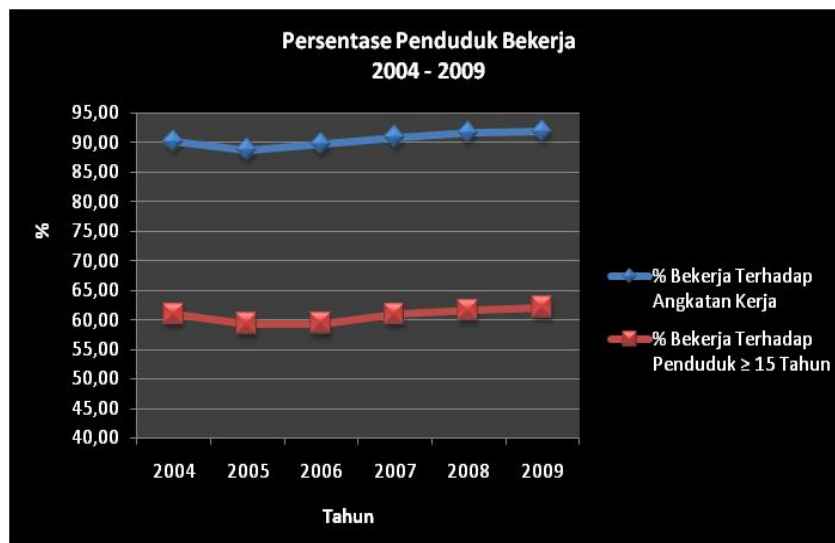


**Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Republik Indonesia
2015**

KONDISI KETENAGAKERJAAN NASIONAL sebagai BASIS STRATEGI

Analisis terhadap kondisi dan perkembangan tenaga kerja di Indonesia perlu dilakukan untuk memberikan gambaran jelas tentang beberapa aspek, seperti mutu, kemampuan menempati posisi kerja yang sesuai dengan pendidikan dan atau pelatihan yang telah ditempuh. Secara khusus analisisnya difokuskan pada kinerja pendidikan secara umum dalam mempersiapkan tenaga kerja bermutu di tingkat nasional. Dalam hal ini data dan informasi yang digunakan sering diunduh dari Badan Pusat Statistik RI dan tidak dilakukan pemeriksaan silang (*cross check*) terhadap data sejenis yang tersedia di instansi lain.

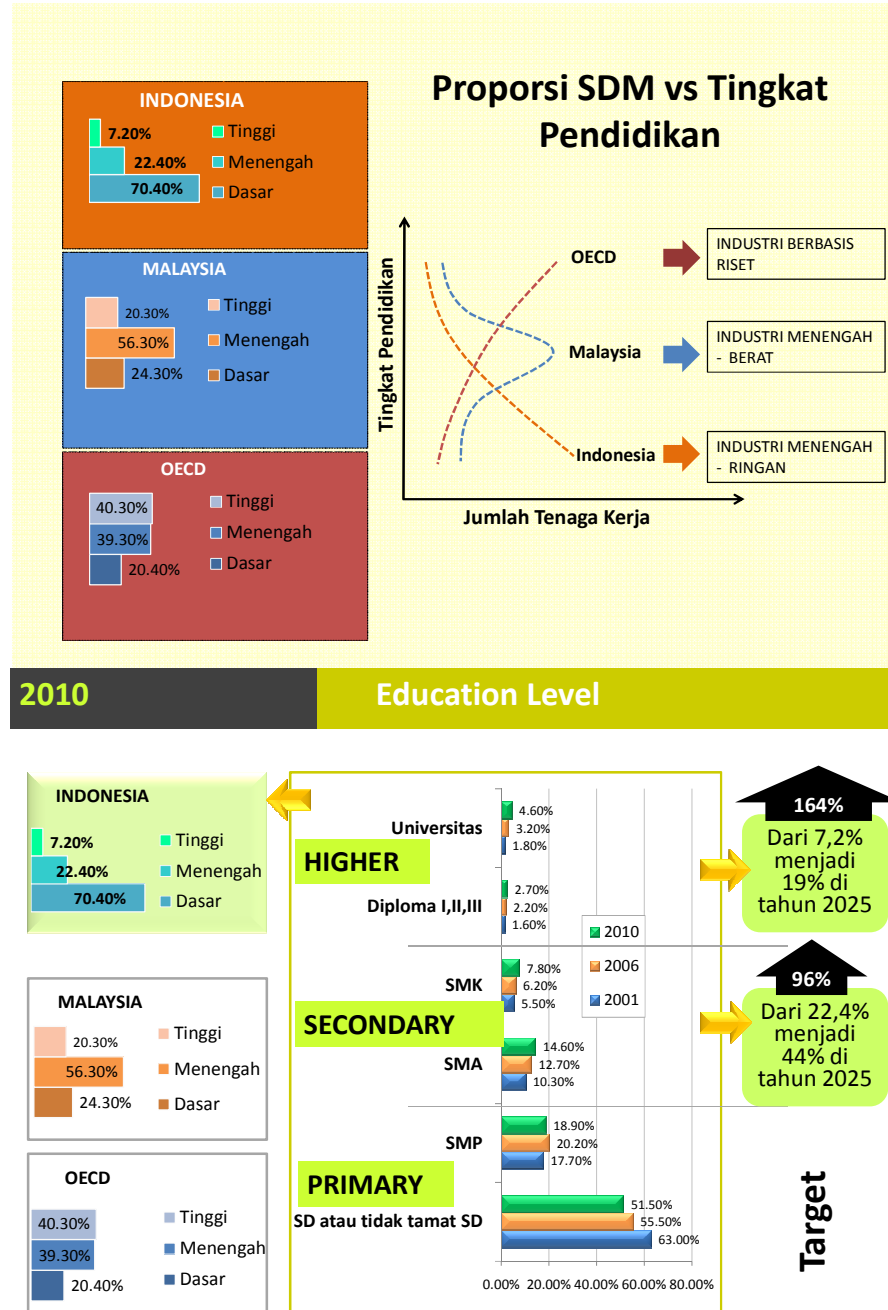
Gambar 1 di bawah ini menunjukkan persentase penduduk yang bekerja relatif tinggi yaitu berkisar 90% dari jumlah Angkatan Kerja secara keseluruhan. Nampak pula bahwa lebih dari separuh Angkatan Kerja Indonesia berasal dari kelompok penduduk berumur di atas 15 tahun. Sebagian dari kelompok tersebut juga merupakan kelompok generasi muda yang harus berada di bangku sekolah terutama di perguruan tinggi (19 – 24 tahun). Besar kecilnya kontribusi kelompok generasi muda ke dalam Angkatan Kerja akan mempengaruhi angka partisipasi kelompok generasi muda tersebut dalam angka partisipasi pendidikan generasi muda secara keseluruhan (APK, APM atau APS).



Gambar 1. Perbandingan persentase penduduk bekerja, tahun 2004-2009.

Meskipun persentase penduduk yang bekerja relatif tinggi, sebaran tingkat pendidikan mereka masih sangat jauh dari ideal. Sekitar 70.20% dari penduduk bekerja hanya memiliki pendidikan setingkat SD dan SMP, 22.40% dengan sekolah menengah dan hanya sekitar 7.40% yang berpendidikan tinggi. Fenomena ini jauh berbeda dengan kondisi ketenagakerjaan di negara-negara yang tergabung dalam kelompok OECD. Bahkan, tingkat pendidikan tenaga kerja di Malaysia masih lebih baik dari Indonesia. Perbandingan situasi

ketenagakerjaan antara Indonesia, Malaysia dan negara-negara OECD dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Perbandingan situasi ketenaga kerjaan antara Indonesia, Malaysia dan negara-negara kelompok OECD.

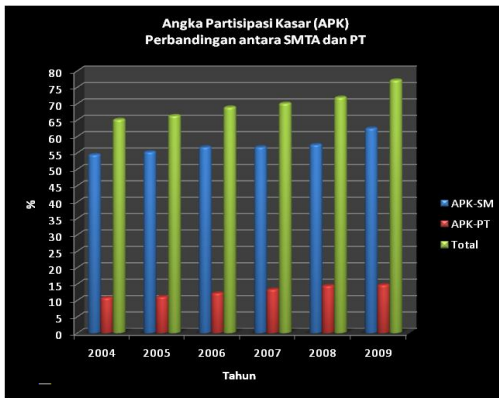
Secara ideal kelompok penduduk bekerja yang berasal dari generasi muda berumur antara 15 - 24 tahun harus memperoleh kesempatan dan akses yang mudah ke dunia pendidikan

atau pelatihan sedemikian rupa sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dicapai dari pendidikan atau pelatihan tersebut dapat meningkatkan karir dan kualitas kontribusinya pada dunia kerja. Pendidikan atau pelatihan tersebut selayaknya dapat dilakukan di lingkungan tempat kerja maupun melalui lembaga-lembaga pendidikan dan atau pelatihan formal. Kondisi tidak ideal dapat terjadi apabila kelompok bekerja yang berumur 15 - 24 tahun tersebut tidak memperoleh akses pendidikan dan atau pelatihan dan secara akumulatif jumlahnya bertambah setiap tahun.

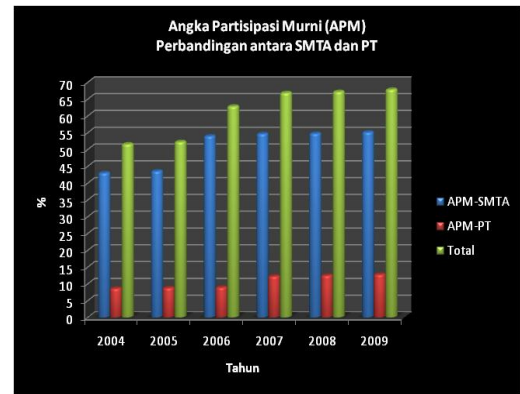
Keterbatasan akses di atas dapat menyebabkan penurunan Angka Partisipasi Kasar (APK), Angka Partisipasi Murni (APM) maupun Angka Partisipasi Sekolah (APS) di perguruan tinggi atau bahkan mendorong peningkatan jumlah pengangguran terbuka apabila ketersediaan kesempatan kerja tetap atau menurun. Oleh karena itu peran lembaga pendidikan/pelatihan/kursus menjadi sangat penting baik untuk meningkatkan mutu tenaga kerja maupun untuk menjaga keseimbangan antara generasi muda yang bekerja dengan yang menempuh pendidikan lanjut. Meskipun demikian, data tentang kelompok penduduk bekerja dengan usia 15 - 24 tahun saat ini tidak dapat dianalisis secara komprehensif untuk melihat gejala inter-relasi antara generasi muda yang bekerja dan yang melanjutkan pendidikan/pelatihan.

Gambar 3 (a), (b) dan (c) menunjukkan bahwa APK/APM/APS perguruan tinggi (jenjang diploma dan sarjana) masih sangat rendah berkisar antara 10% - 15%¹ dibandingkan APM SMTA yang berkisar antara 40% - 55% sejak tahun 2004 sampai 2009. Hal ini dapat memberikan indikasi bahwa jumlah generasi muda yang diharapkan memasuki untuk pertama kali atau melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi masih sangat rendah dan sangat dimungkinkan bahwa kelompok tersebut memasuki dunia kerja atau menganggur sama sekali. Tanpa upaya yang lebih sistematis dan berkelanjutan maka kondisi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kelompok generasi muda yang memasuki pendidikan SMTA dan perguruan tinggi di satu sisi dengan yang memasuki dunia kerja di sisi yang lain. Hal ini juga dapat menimbulkan menurunnya persentase tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan atau kualifikasi pengetahuan/keterampilan yang tinggi.

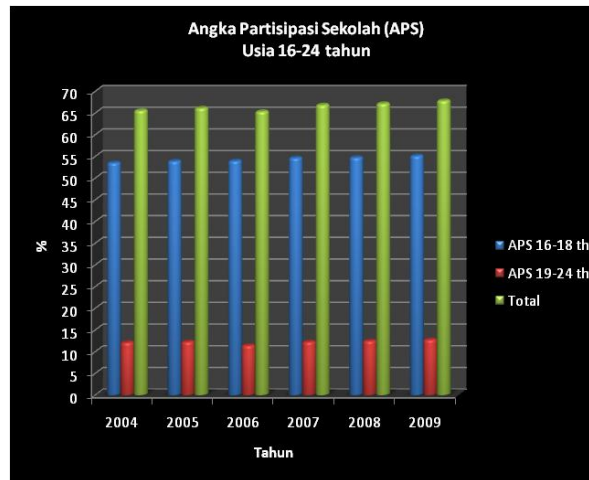
¹ Belum termasuk jumlah mahasiswa yang kuliah pada perguruan tinggi yang berada di bawah koordinasi kementerian lain seperti IAIN, IAIS, STAIN, STAIS, IPDN, STIA-LAN, STAN, dll.



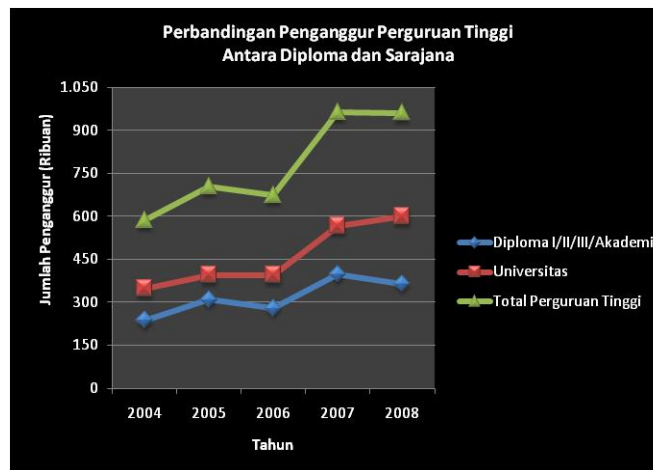
Gambar 3 (a). Angka Partisipasi Kasar (APK) SMTA dan Perguruan Tinggi (PT).



Gambar 3 (b). Angka Partisipasi Murni (APM) SMTA dan Perguruan Tinggi (PT).



Gambar 3 (c). Angka Partisipasi Sekolah (APS) usia 16-24 tahun.



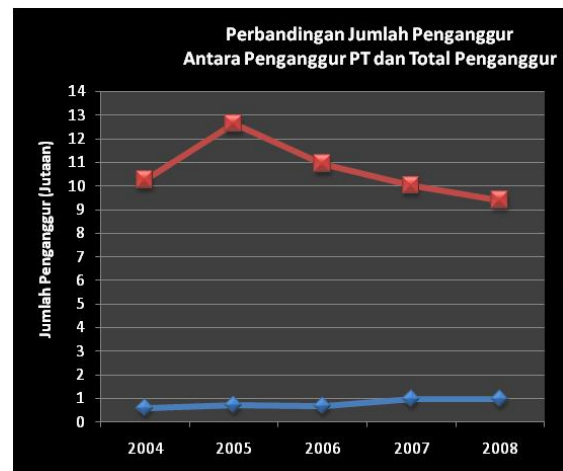
Gambar 4 (a). Perbandingan penganggur perguruan tinggi antara Diploma dan Sarjana

Pendidikan tinggi sebagai salah satu penghasil tenaga kerja Indonesia diharapkan menempati jenjang kualifikasi yang tinggi di tempat kerja. Walaupun demikian, selain ketersediaan kesempatan kerja yang mungkin terbatas, relevansi dan mutu proses pendidikan menjadi faktor penting yang harus mendapat perhatian dari penyelenggara pendidikan tinggi. Rendahnya relevansi atau mutu proses pendidikan tersebut dapat menjadi penyebab ketidakmampuan lulusan pendidikan tinggi untuk memenuhi kualifikasi kerja yang dipersyaratkan pada jenjang tertentu. Akibatnya, jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi akan meningkat dari waktu ke waktu. Perbaikan kualitas Angkatan Kerja Indonesia yang diakibatkan oleh perbaikan kualitas pendidikan yang semakin terstandarisasi, hal ini semakin memberi keuntungan bagi Angkatan Kerja untuk memasuki pasar kerja tidak hanya pasar kerja nasional melainkan juga pasar kerja internasional dengan penghargaan yang lebih baik. **Gambar 4 (a)** menunjukkan perbandingan antara jumlah penganggur dari kelompok lulusan sarjana, yang selalu lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan diploma. Fenomena ini dapat mengindikasikan rendahnya mutu atau relevansi proses pendidikan tinggi jenis pendidikan akademik di universitas.

Selanjutnya **Gambar 4 (b)** dan **4 (c)** memberikan ilustrasi posisi penganggur perguruan tinggi dibandingkan jumlah penganggur keseluruhan dari tahun 2004 sampai 2009. Walaupun jumlah penganggur secara keseluruhan mengalami penurunan sejak tahun 2005, akan tetapi penganggur lulusan perguruan tinggi (diploma dan sarjana) mengalami peningkatan secara konsisten.



Gambar 4 (b). *Trend* peningkatan penganggur perguruan tinggi



Gambar 4 (c). Perbandingan penganggur perguruan tinggi dengan penganggur total

Gambar 5 memberikan ilustrasi penyerapan tenaga kerja nasional ke dalam beberapa kelompok jenis usaha. Nampak bahwa jenis usaha sendiri menyerap tenaga kerja yang paling tinggi dibandingkan dengan perusahaan, industri, kantor, atau jenis usaha keluarga. Kondisi ini di satu sisi menunjukkan kondisi ketenagakerjaan yang positif dimana tenaga kerja akan memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam memasuki dunia kerja. Walaupun demikian,

tanpa penetapan kualifikasi yang jelas dan terukur maka tenaga kerja yang memasuki tempat kerja dalam kelompok “Berusaha Sendiri” dapat menimbulkan permasalahan yang serius terutama pada bidang-bidang pekerjaan yang berkaitan dengan kesehatan, makanan dan minuman, transportasi, lingkungan dan lain-lain. Oleh karena itu, kualifikasi tenaga kerja yang mencakup pengakuan terhadap pengetahuan, keterampilan, hak serta kewajiban seorang pekerja sangat perlu ditetapkan dan diberlakukan secara ketat tanpa membedakan jenis usaha tempat seseorang bekerja.

Secara keseluruhan, data dan informasi tentang kondisi tenaga kerja di Indonesia menunjukkan perlunya kerjasama yang intensif dan berkelanjutan dalam skala nasional antara pihak *providers* (KEMDENRISTEK-DIKTI, KEMENAKER, badan atau lembaga pelatihan, lembaga kursus, asosiasi profesi, dll.) serta *users* (industri, sektor-sektor usaha, masyarakat luas) untuk membangun suatu pedoman yang menyangkut aspek-aspek capaian pembelajaran serta hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja Indonesia. Dalam hal ini pengembangan KKNi yang mencakup aspek-aspek tersebut sangat diperlukan dan merupakan langkah awal untuk membangun SDM Indonesia yang bermutu dan berdaya saing di waktu yang akan datang. Dengan demikian KKNi harus dapat menjawab permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia secara berkelanjutan dan menjadi rujukan utama rencana pengembangan SDM di tingkat nasional, selain sebagai perwujudan mutu dan jatidiri bangsa.

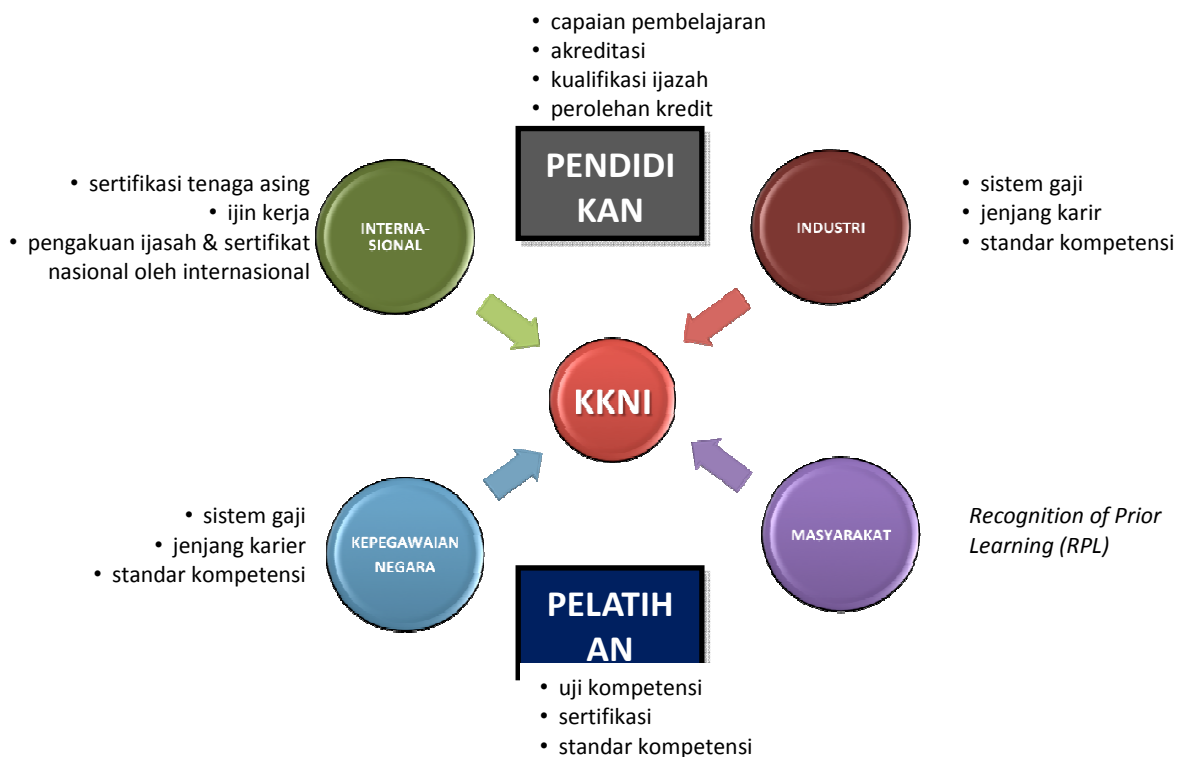


Gambar 5. Persentase penyerapan tenaga kerja pada setiap sektor usaha

Gambar 6 menunjukkan manfaat dikembangkannya KKNi untuk sektor-sektor kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Pada gambar ini ditunjukkan bahwa KKNi diharapkan menjadi jembatan penyetaraan berbagai aspek. Di satu sisi menghubungkan pendidikan dan pelatihan untuk menyetarakan capain pembelajaran yang dihasilkan oleh kedua aspek tersebut dan selanjutnya menyetarakan capaian pembelajaran tersebut dengan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja. Pada gambar tersebut juga dijelaskan berbagai sektor yang

membutuhkan KKNi sebagai sebuah rujukan untuk mengembangkan sistem kepegawaian, remunerasi, karir atau peningkatan mutu sumber daya manusia secara umum.

Untuk menjaga KKNi agar selalu *up to date* dan adaptif terhadap perkembangan global ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, maka deskriptor kualifikasi yang tercantum dalam KKNi secara berkala harus ditinjau ulang dan disesuaikan bilamana perlu. Perkembangan kehidupan bermasyarakat dan berbangsa, yang mencakup setidaknya aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, pendidikan, ketenagakerjaan, teknologi, industri, dan aspek-aspek lain juga harus dijadikan pertimbangan-pertimbangan penting dalam melakukan pengembangan deskriptor kualifikasi di dalam KKNi secara berkelanjutan. Pendekatan ini sangat diperlukan agar deskriptor kualifikasi yang ada di dalam KKNi mengalami proses perbaikan mutu secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Sangat diharapkan pula agar KKNi dapat mendorong terjadinya proses peningkatan mutu yang sama pada institusi maupun lembaga-lembaga lain yang terkait.

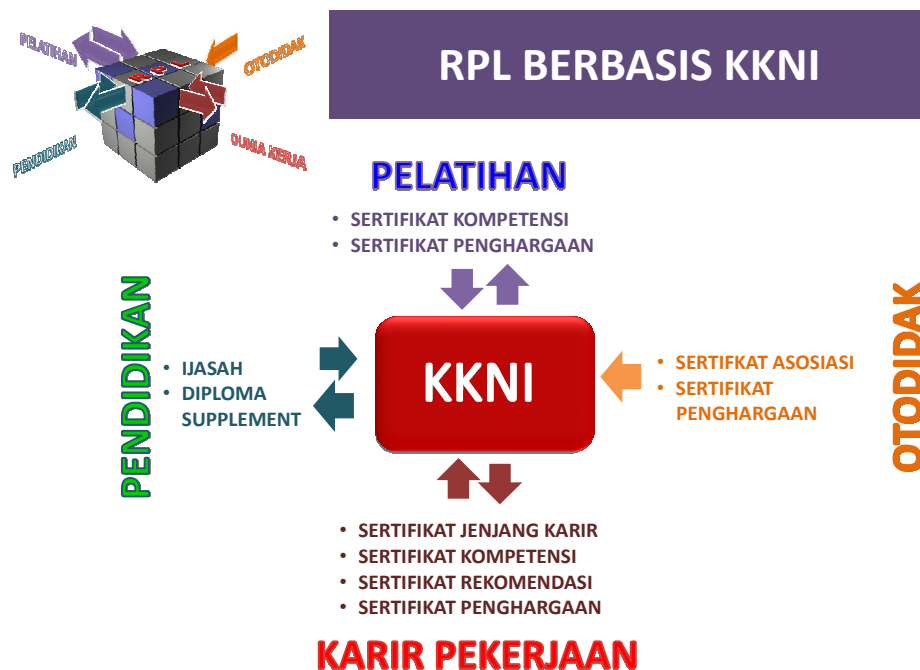


Gambar 6. Sektor-sektor berkehidupan bermasyarakat dan berbangsa yang terkait dengan KKNi

STRATEGI IMPLEMENTASI KKNi DI LINGKUNGAN KEMENRISTEK-DIKTI

Strategi yang perlu segera dikembangkan terkait ranah pendidikan nasional dalam hal implementasi KKNi adalah:

1. Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) atau *Recognition of Prior Learning* (RPL) adalah proses pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang dicapai sebelumnya baik melalui pendidikan formal, non-formal, informal atau pelatihan-pelatihan terkait dengan pekerjaannya maupun dilakukan secara otodidak melalui pengalaman hidupnya. Pengakuan atas capaian pembelajaran ini dimaksudkan untuk menempatkan seseorang pada jenjang kualifikasi (jenjang KKNi) yang sesuai, **Gambar 7**.
2. Proses RPL dapat diimplementasikan pada sektor pendidikan dan dunia kerja. Untuk itu, implementasi RPL pada jalur pendidikan dan dunia kerja didasarkan pada penyetaraan kualifikasi sesuai dengan KKNi. Karakteristik ketiga jenis RPL ini diuraikan secara detail berikut ini. Walaupun demikian, semua proses dan mekanisme pelaksanaan RPL tersebut harus didasarkan pada KKNi dan harus dilakukan oleh badan atau institusi yang berkepentingan secara bertanggung jawab, berlandaskan aturan yang transparan, rasional, objektif, dan akuntabel. Inti program RPL di tingkat nasional harus mencakup aspek peningkatan mutu sumberdaya manusia nasional agar tujuan untuk menjembatani dan membangun kesetaraan antara kepentingan penghasil dan pengguna tenaga kerja tetap dapat tercapai. Oleh sebab itu, penyusunan kebijakan dan aturan nasional RPL ini sangat perlu mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terkait.



Gambar 7. Rekognisi Pembelajaran Lampau berbasis KKNi.

RPL PADA JALUR PENDIDIKAN

Dalam rangka memenuhi amanat UU Sistem Pendidikan Nasional tentang pembelajaran sepanjang hayat, RPL pada jalur pendidikan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi setiap individu untuk menempuh pendidikan sampai ke pendidikan tinggi. KEMENRISTEK-DIKTI akan menerbitkan kebijakan, peraturan, pedoman, dan standar prosedur operasi penilaian kesetaraan terkait dengan implementasi RPL yang bertujuan untuk memfasilitasi masyarakat menempuh pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi (pembelajaran sepanjang hayat).

RPL juga harus mampu mengakui capaian pembelajaran lampau seseorang tanpa mempertimbangkan proses peningkatan capaian pembelajaran seseorang, waktu, atau tempat. Walaupun demikian, RPL wajib mempertimbangkan kebijakan-kebijakan nasional tentang pendidikan seperti misalnya kewajiban belajar duabelas tahun, kesetaraan mutu dan pengakuan terhadap capaian pembelajaran yang diakui secara nasional, dan lain-lain. Pada sisi lain, RPL harus dapat diakses oleh setiap individu yang membutuhkan.

Mengingat RPL akan berbeda untuk satu bidang keilmuan dan atau keahlian dengan yang lain, maka RPL bersifat khas. Dengan demikian RPL dapat disusun atau dikembangkan dengan mempertimbangkan jalur pendidikan (formal, nonformal, informal) dan jenis pendidikan (pendidikan vokasi, profesi, akademik). Oleh karena itu pula perbedaan peraturan atau pedoman penilaian kesetaraan melalui skema RPL perlu menjadi pertimbangan bagi institusi pendidikan penyelenggara RPL karena pengakuan pada jenis pengalaman atau pembelajaran lampau yang tidak sesuai dengan yang dimiliki seseorang akan menyebabkan *inefficiency* proses pendidikan.

Secara khusus, RPL di sektor pendidikan tinggi merupakan pengakuan atau penyetaraan pengalaman dengan kemampuan dan atau keahlian yang dimiliki seorang peserta didik pada jenjang pendidikan sebelumnya. Pengakuan terhadap RPL tidak sama dengan pengakuan terhadap perolehan gelar (*degree*). Di berbagai negara RPL digunakan sebagai pertimbangan memasuki sebuah program pendidikan (*entry requirement*) pada jenjang yang lebih tinggi dalam bentuk pengurangan jumlah SKS, transfer kredit atau pembebasan sebagian SKS mata kuliah tertentu (*exemption*).

Suatu institusi pendidikan formal, yang oleh KEMENRISTEK-DIKTI dinyatakan memiliki kualifikasi untuk melakukan RPL, dapat melakukan proses *assessment* RPL terhadap calon peserta program pendidikan. Peserta program RPL harus mengajukan permintaan tertulis dilengkapi dengan portofolio yang disusun sesuai dengan pengalaman atau hasil-hasil pembelajaran lampau yang dimiliki berserta bukti-bukti terkait yang valid dan diakui oleh institusi pendidikan penyelenggara RPL tersebut.

Seseorang dapat menggunakan RPL sebagai pengakuan untuk mengikuti pendidikan formal pada jenjang tertentu di sebuah perguruan tinggi jika yang bersangkutan telah memperoleh pendidikan minimal SMA/paket C. Pengakuan atas capaian pembelajaran juga dilakukan

berjenjang dengan dibatasi adanya pengakuan maksimum pada setiap jenjang atau program pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk tetap menjaga kualitas yang dihasilkan oleh masing-masing jenjang atau program pendidikan tersebut.

RPL PADA JALUR KARIR

Implementasi RPL pada jalur karir atau jabatan merupakan domain KEMENAKER atau KEMENPAN, sehingga tidak dibahas secara rinci pada naskah ini. Prinsip dasar pelaksanaan RPL untuk penilaian karir/jabatan seseorang di dunia kerja mempunyai makna bahwa peningkatan karir atau jabatan seseorang didasarkan pada *merit system* atau penilaian kelebihan kemampuan dan keahlian yang ditunjukkannya dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat mengubah paradigma penilaian terhadap pekerja sesuai dengan unjuk kerja yang dihasilkan dibandingkan ijazah atau sertifikat yang dimilikinya.

Peraturan atau mekanisme pengkajian terhadap capaian pembelajaran lampau seorang pekerja disusun dan diberlakukan secara internal oleh masing-masing perusahaan, industri atau instansi pemerintah dengan tetap memperhatikan deskripsi kualifikasi pada KKNi untuk jenjang yang sesuai sebagai basis penyetaraan peningkatan karir/jabatan.

RPL PADA JALUR PELATIHAN DAN OTODIDAK

Proses peningkatan jenjang kualifikasi sesuai dengan KKNi dapat dilakukan di institusi yang memiliki wewenang untuk penerapan KKNi. Dalam proses peningkatan jenjang kualifikasi tersebut, selain penilaian terhadap pendidikan lanjut atau pelatihan-pelatihan terstruktur yang telah diikuti oleh seseorang, penjenjangan kualifikasi tersebut juga dapat mempertimbangkan keahlian tambahan lainnya yang dicapai melalui pengalaman hidup secara otodidak dan tidak terstruktur. Walaupun demikian penilaian terhadap pengalaman hidup yang dianggap layak diperhitungkan dalam proses peningkatan jenjang kualifikasi harus dapat dievaluasi atau dikaji dengan instrumen yang sah dan objektif. Oleh karena itu badan atau lembaga penilai jenjang kualifikasi harus mengembangkan instrumen-instrumen penilaian RPL yang diakui dan disepakati oleh para pemangku kepentingan.

Program RPL akan dikembangkan secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan sistem pendidikan dan ketenagakerjaan di Indonesia, serta di luar negeri. Program RPL ini memegang peranan penting dalam pengembangan sistem kesetaraan kualifikasi pendidikan maupun ketenagakerjaan secara bilateral, regional maupun internasional dengan negara-negara lain. Oleh karena itu sistem dan mekanisme pelaksanaan RPL harus dirancang secara komprehensif dengan memperhatikan aspek-aspek yang dianggap perlu baik bagi pemangku kepentingan di dalam maupun di luar negeri.

PENILAIAN PENGALAMAN BELAJAR LAMPAU (Assessment of Prior Experiential Learning)

Sistem penilaian hasil pembelajaran lampau (atau pengalaman belajar lampau) telah lama ada, khususnya di luar negeri. Selama lebih dari satu abad, misalnya, *University of London* telah menawarkan ujian terbuka untuk penilaian semacam ini. Meskipun para siswa belajar secara pribadi dan menghadiri kelas-kelas yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, namun biasanya kegiatan para siswa ini jarang dijadikan persyaratan untuk mengikuti proses penilaian pembelajaran lampau. Atas dasar “hanya” pengalaman, siswa atau seseorang dapat mengikuti ujian dan dinilai kemampuannya.

Pendekatan yang paling umum digunakan untuk penilaian hasil pembelajaran lampau adalah pendekatan 'portofolio'. Pada pendekatan ini, pengalaman memiliki arti yang beragam, namun yang terpenting adalah apa yang telah dipelajari dari pengalaman, bukan apa pengalaman tersebut. Evans (1987, 1992)² menyarankan empat tahap pendekatan pada sistem penilaian ini, yakni:

- **Refleksi sistematis atas pengalaman belajar yang signifikan.** "Evans (1987:13) menggambarkan tahap ini sebagai latihan *brainstorming*".
- **Identifikasi belajar yang signifikan,** dinyatakan dalam pernyataan yang tepat tentang kepemilikan pengetahuan dan keterampilan. Biasanya, kategori pengetahuan atau keterampilan yang dapat digunakan dalam proses identifikasi ini adalah penanganan informasi, analisis, membaca, menulis, dan sebagainya.
- **Sintesis bukti untuk mendukung pernyataan pengetahuan dan keterampilan Yang dimiliki.** Ini melibatkan pemeriksaan rinci bukti pendukung pernyataan telah belajar, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk portofolio. Pada tahapan ini, sering kali diperlukan bimbingan dari tutor dan konselor.
- **Penilaian akreditasi.** Ini dimulai dengan penilaian diri, karena hal ini dapat mempengaruhi bagaimana seseorang ingin menggunakan bukti pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Penilaian kemudian dilakukan oleh lembaga pendidikan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan, sesuai dengan bukti-bukti yang diajukan.

Disusun oleh Tim KKN
Megawati Santoso, Ardhana Putra, Junaedi Muhidong,
Illah Sailah, SP Mursid, Achmad Rifandi, Susetiawan, Endrotomo

Editor: Yusring Baso

² Referensi: Evans. 1987. *A Portfolio of Brainstorming Techniques*