



# **KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA**

**Dokumen 001**



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

## Liberalisasi Pasar Kerja

Globalisasi yang terjadi pada abad ini berakibat pada perubahan keseluruhan kehidupan bermasyarakat, tidak terkecuali sektor pendidikan. Pada era ini, pendidikan harus dapat menyikapi dan mengantisipasi perkembangan liberalisasi pasar kerja dan perkembangan masyarakat berbasis ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu inovasi berbagai metoda dan model pendidikan harus juga dikembangkan (UNESCO: 2006). Mobilitas mahasiswa dan tenaga kerja antar negara juga memberikan tantangan bagi dunia pendidikan untuk melakukan komparasi mutu antar negara. Pada pertengahan tahun 1990, pengklasifikasian pekerjaan berkembang pesat untuk menciptakan keselarasan antara permintaan dan penyediaan tenaga kerja yang berkompentensi (*competence*) sebagai faktor yang sangat penting. Untuk keperluan pasar tenaga kerja, sejumlah negara kemudian membangun sistem deskriptor keahlian dan kompetensi. Misalnya di Austria, dibangun sistem yang dikenal dengan nama “AMS-*Qualifikation-klassifikation*”, di Jerman dengan sistem “*Kompetenzenkatalog*”, di Perancis dikenal dengan “ROME”, di Amerika dengan nama “O\*NET”, di Swedia dinamai Taxonomy-DB, dan di Eropa disebut “*Job Mobility Portal*”.

Semua sistem di atas dimaksudkan untuk membuat “ontologi kompetensi” yang bertujuan untuk mendapatkan standar deskriptor profil kompetensi (dalam bentuk pekerjaan atau kesempatan kerja). Kegunaan ontologi kompetensi sangat jelas, yaitu: (1) menjembatani perbedaan "bahasa" antara dunia ketenagakerjaan dengan dunia pendidikan dan pelatihan; (2) mendeskripsikan capaian pembelajaran suatu pendidikan atau pelatihan; (3) membandingkan kualifikasi antarkerangka kualifikasi nasional atau internasional; (4) menganalisis bakat (*aptitude*) dan minat dalam pendidikan atau bimbingan karir; dan (5) membantu perbaikan layanan penempatan tenaga kerja pada perusahaan atau instansi pemerintah.

Dalam upaya mengantisipasi globalisasi, Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi internasional dalam berbagai sektor, seperti perdagangan, ekonomi, lingkungan dan pendidikan. Konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia antara lain adalah GATS (*General Agreement on Trade in Services* – 5 April 1994), WTO (*World Trade Organization* – 1 Januari 1995), AFTA (*Asean Free Trade Area* - 1992 ), *Regional Convention*, serta *the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees In Higher Education in Asia and the Pacific* (16 Desember 1983 yang kemudian diperbaharui pada tanggal 30 Januari 2008).

Cakupan konvensi internasional tersebut menunjukkan secara jelas perlunya kesepahaman masyarakat internasional dalam hal kualifikasi ketenagakerjaan. Untuk itu, setiap negara peserta konvensi memerlukan suatu sistem kualifikasi ketenagakerjaan yang dapat dipahami bersama, yang disebut kerangka kualifikasi. Kerangka kualifikasi merupakan suatu instrumen yang mengklasifikasikan kualifikasi seseorang berdasarkan seperangkat kriteria yang dikaitkan dengan jenjang capaian pembelajaran<sup>1</sup> (*learning outcomes*) yang telah diperolehnya.

---

<sup>1</sup> **Capaian Pembelajaran (*learning outcomes*)** merupakan internasionalisasi dan akumulasi ilmu pengetahuan, pengetahuan, ketrampilan, afeksi, dan kompetensi yang dicapai melalui proses pendidikan yang terstruktur dan mencakup suatu bidang ilmu/keahlian tertentu atau melalui pengalaman kerja

Keberadaan kerangka kualifikasi secara nasional diharapkan akan mendorong pengembangan keterampilan para pekerja, memfasilitasi mobilitas peserta didik dan tenaga kerja, dan akan meningkatkan akses seseorang untuk mengikuti jenjang pendidikan serta pelatihan lebih tinggi sepanjang hidupnya (Tuck , 2007: 2-3).

Kesetaraan sistem kualifikasi antar negara peserta konvensi akan memberikan mobilitas yang lebih luas, menciptakan pengakuan kesetaraan internasional terhadap ijazah atau sertifikat kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan dan pelatihan, serta akan mempermudah pertukaran pelajar, mahasiswa atau pakar.

### **Tantangan Ketenagakerjaan**

Pada saat ini dengan populasi penduduk lebih dari 230 juta, Indonesia telah mengelola lebih dari 20.000 SMA dan SMK serta 4.255 perguruan tinggi dengan 22.036 program studi (data 2014). Jumlah institusi pendidikan formal ini masih ditambah lagi dengan sejumlah institusi atau lembaga pendidikan nonformal dan informal serta lembaga-lembaga pelatihan ketenagakerjaan yang tersebar di seluruh tanah air. Dengan jumlah institusi yang massif seperti ini, penyetaraan kualifikasi ketenagakerjaan di Indonesia harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain (1) kesenjangan mutu atau capaian pembelajaran antar lulusan sekolah menengah atas atau perguruan tinggi, (2) kompleksitas koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam sinkronisasi capaian pembelajaran antara sekolah menengah atas dan perguruan tinggi secara berkelanjutan, (3) ragam jalur pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia dengan karakteristik serta capaian pembelajaran yang beragam pula, (4) belum terbangunnya saling pengakuan atau kesetaraan kualifikasi antar institusi penyelenggara pendidikan atau pelatihan, (5) keterbatasan yang dimiliki oleh lembaga-lembaga penjaminan mutu internal maupun eksternal untuk melakukan kajian mutu (*quality assessment*) secara periodik, dan (6) kesenjangan komunikasi, informasi atau umpan balik dari pihak pengguna lulusan dengan institusi penyelenggara pendidikan dan pelatihan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pengembangan sistem kesetaraan kualifikasi dari semua luaran pendidikan dan pelatihan di Indonesia harus dapat mengantisipasi 4 (empat) hal pokok yaitu (1) sinkronisasi kebijakan lintas kementerian serta antar lembaga atau asosiasi yang terkait dengan ketenagakerjaan (2) penyelarasan mutu capaian pembelajaran dari institusi atau lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan (3) koordinasi dan sinkronisasi lembaga-lembaga penjaminan mutu yang telah ada maupun yang akan dikembangkan kemudian (4) menjamin terbentuknya kerjasama dan komunikasi yang berkesinambungan antar *stakeholders* ketenagakerjaan di Indonesia.

Di sisi lain, relevansi pendidikan juga dihadapkan pada keterbatasan informasi dan sosialisasi tentang perencanaan kebutuhan sumberdaya manusia yang komprehensif. Akibatnya, informasi menyangkut jumlah, mutu dan kualifikasi lulusan yang dibutuhkan oleh setiap jenis dan jenjang pekerjaan menjadi sangat terbatas pula. Dampak lainnya, ketersediaan informasi tentang kebutuhan sumberdaya manusia yang dikaitkan dengan proyeksi pengembangan industri, teknologi, dan riset di Indonesia baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang sangat tidak memadai. Keterbatasan ini telah menimbulkan masalah lainnya, antara lain seperti terjadinya penumpukan lulusan atau pengangguran pada bidang-bidang keahlian

tertentu karena jumlah lulusan melebihi kapasitas serapan pengguna lulusan (*over supply*), terjadinya kesulitan dalam pengendalian pertumbuhan sekolah atau perguruan tinggi, serta adanya gejala pendidikan yang berorientasi pada ijazah atau gelar dibandingkan mutu.

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas memberi sinyal bahwa upaya untuk meningkatkan mutu ketenagakerjaan melalui program penyetaraan kualifikasi akan mencakup aspek-aspek yang cukup luas dan memerlukan program-program lintas kementerian, kerjasama antara pemerintah dengan asosiasi industri, asosiasi profesi dan kelompok masyarakat pengguna luaran pendidikan.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh para pemaengku kepentingan adalah mengimplementasikan sistem pendidikan di Indonesia yang menganut Sistem Terbuka (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 12 ayat (1) huruf e dan f). Berdasarkan Sistem Terbuka, pendidikan harus diselenggarakan dengan fleksibilitas dalam pemilihan jalur pendidikan dan waktu penyelesaian program lintas satuan atau jalur pendidikan (*multi entry-multi exit system*). Peserta didik dapat belajar sambil bekerja serta mengikuti pembelajaran tatap muka atau jarak jauh. Pelaksanaan mandat undang-undang tersebut menimbulkan konsekuensi untuk memberi peluang seluas-luasnya bagi setiap individu untuk memperoleh kesetaraan jenjang kualifikasi melalui setiap jalur atau berpindah jalur pendidikan sesuai dengan pilihanya masing-masing.

### **Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)**

Menanggapi berbagai permasalahan dan tantangan ke depan yang akan dihadapi oleh Indonesia di sektor pendidikan dan ketenagakerjaan tersebut maka pada akhir Tahun 2009 Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi KEMENDIKBUD, melalui kegiatan yang dikembangkan di dalam lingkungan Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan (BELMAWA), mengambil inisiatif yang sejalan dengan gagasan Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Kepelatihan, KEMENNAKERTRANS untuk mengembangkan kerangka kualifikasi di tingkat nasional yang kemudian diberi nama **Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia** atau disingkat dengan **KKNI**. Selama periode pengembangan konsep-konsep dasar KKNI tersebut, pihak-pihak di dalam lingkungan KEMENDIKBUD dan KEMENNAKERTRANS serta pihak-pihak lain yang terkait seperti misalnya asosiasi industri, asosiasi profesi, badan atau lembaga sertifikasi profesi, institusi pendidikan dan pelatihan tingkat menengah dan tinggi, badan atau lembaga akreditasi, telah diikutsertakan secara intensif untuk menjamin terciptanya suatu landasan pengembangan KKNI yang handal dan komprehensif. KKNI diatur dalam **Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012**.

KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional dan sistem penilaian kesetaraan nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumberdaya manusia dari capaian pembelajaran, yang dimiliki setiap insan pekerja Indonesia dalam menciptakan hasil karya serta kontribusi yang bermutu di bidang pekerjaannya masing-masing.

Prinsip dasar yang dikembangkan dalam KKNI adalah menilai unjuk kerja seseorang dalam aspek-aspek keilmuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan capaian pembelajaran

(*learning outcomes*) yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan atau pengalaman yang telah dilampauinya, yang setara dengan deskriptor kualifikasi untuk suatu jenjang tertentu. Terkait dengan proses pendidikan, capaian pembelajaran merupakan hasil akhir atau akumulasi proses peningkatan keilmuan, keahlian dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal atau nonformal. Dalam arti yang lebih luas, capaian pembelajaran juga diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses peningkatan kompetensi atau karir seseorang selama bekerja. Pinsip dasar ini sesuai dengan pendekatan yang dilakukan oleh negara-negara lain dalam mengembangkan kerangka kualifikasi masing-masing.

Pada proses penyusunan konsep-konsep KKNi, studi banding juga telah dilakukan ke berbagai negara untuk dapat mengembangkan KKNi yang sebanding dengan kerangka kualifikasi negara-negara lain. Kesepadanan antara KKNi dengan kerangka kualifikasi negara-negara lain sangat diperlukan agar KKNi dapat dipahami dan diakui sebagai sebuah sistem kualifikasi yang handal dan terpercaya. Selanjutnya, dengan adanya pengakuan dan kepercayaan terhadap KKNi maka kerjasama atau program penyetaraan kualifikasi ketenagakerjaan antara Indonesia dengan negara-negara lain akan lebih mudah diwujudkan.

Indonesia menganut *unified system* atau sistem terpadu. Capaian pembelajaran untuk jenis pendidikan akademik, vokasi maupun profesi untuk jenjang kualifikasi yang sama atau setara, bahkan dapat disetarakan dengan hasil pendidikan nonformal atau informal, mendapat perhatian dalam KKNi. Oleh karena itu, KKNi di Indonesia disusun sebagai satu kesatuan kerangka kualifikasi untuk seluruh sektor pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan.

Sebagai sebuah kebijakan yang memiliki implikasi luas di masyarakat, KKNi harus dikembangkan dengan teliti, disertai dengan tahapan-tahapan yang jelas dan mendorong keikutsertaan semua pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan sehingga hasil-hasil yang dicapai merupakan kesepakatan bersama. Implementasi KKNi diharapkan dapat: (a) meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan nasional; (b) meningkatkan pengakuan masyarakat internasional terhadap hasil pendidikan dan pelatihan nasional; (c) meningkatkan pengakuan terhadap hasil pendidikan nonformal dan informal oleh sistem pendidikan formal; serta (d) meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap kualitas dan relevansi tenaga kerja yang dihasilkan oleh sistem pendidikan dan pelatihan nasional.

### **Peran KKNi**

Secara umum KKNi diharapkan dapat melahirkan suatu sistem penyetaraan kualifikasi ketenagakerjaan di Indonesia dan memiliki peran sebagai berikut :

- KKNi harus mampu secara komprehensif dan berkeadilan menampung kebutuhan semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan serta memperoleh kepercayaan masyarakat luas
- KKNi diharapkan memiliki jumlah jenjang dan deskripsi kualifikasi yang jelas dan terukur serta secara transparan dapat dipahami oleh pihak penghasil dan pengguna tenaga kerja baik di tingkat nasional, regional maupun internasional

- KKNI yang akan dikembangkan harus bersifat lentur (*flexible*) sehingga dapat mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan keilmuan, keahlian dan keterampilan di tempat kerja serta selalu dapat diperbaharui secara berkelanjutan. Sifat lentur yang dimiliki KKNI harus dapat pula memberikan peluang seluas-luasnya bagi seseorang untuk mencapai jenjang kualifikasi yang sesuai melalui berbagai jalur pendidikan, pelatihan atau pengalaman kerja termasuk perpindahan dari satu jalur ke jalur kualifikasi yang lain.
- KKNI hendaknya menjadi salah satu pendorong program-program peningkatan mutu baik dari pihak penghasil maupun pengguna tenaga kerja sehingga kesadaran terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia dapat diwujudkan secara nasional.
- KKNI harus mencakup pengembangan sistem penjaminan mutu yang memiliki fungsi pemantauan (*monitoring*) dan pengkajian (*assessment*) terhadap badan atau lembaga yang terkait dengan proses-proses penyetaraan capaian pembelajaran dengan jenjang kualifikasi yang sesuai.
- KKNI harus secara akuntabel dapat memberikan peluang pergerakan tenaga kerja dari Indonesia ke negara lain atau sebaliknya.
- KKNI harus dapat menjadi panduan bagi para pencari kerja yang baru maupun lama dalam upaya meningkatkan taraf hidup atau karir ditempat kerja masing-masing.
- KKNI diharapkan dapat menguatkan integrasi dan koordinasi badan atau lembaga penjaminan atau peningkatan mutu yang telah ada, seperti Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), Badan Akreditasi Nasional (BAN), Badan Nasional Sertifikasi Pekerja (BNSP), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan lain-lain.
- KKNI diharapkan mencakup sistem Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) sedemikian sehingga dapat menjamin terjadinya fleksibilitas pengembangan karir atau peningkatan jenjang kualifikasi.

### **Jenjang Kualifikasi pada KKNI**

KKNI menyediakan sembilan jenjang kualifikasi, dimulai dari Kualifikasi jenjang 1 sebagai kualifikasi terendah dan kualifikasi jenjang 9 sebagai kualifikasi tertinggi. Penetapan jenjang 1 sampai 9 dilakukan melalui pemetaan komprehensif kondisi ketenagakerjaan di Indonesia ditinjau dari sisi penghasil (*supply push*) maupun pengguna (*demand pull*) tenaga kerja. Deskripsi setiap jenjang kualifikasi juga disesuaikan dengan mempertimbangkan kondisi negara secara menyeluruh, termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, perkembangan sektor-sektor pendukung perekonomian dan kesejahteraan rakyat seperti perindustrian, pertanian, kesehatan, hukum, dan lain-lain, serta aspek-aspek pembangun jati diri bangsa yang tercermin dalam Bhineka Tunggal Ika, yaitu komitmen untuk tetap mengakui keragaman agama, suku, budaya, bahasa dan seni sebagai ciri khas bangsa Indonesia.

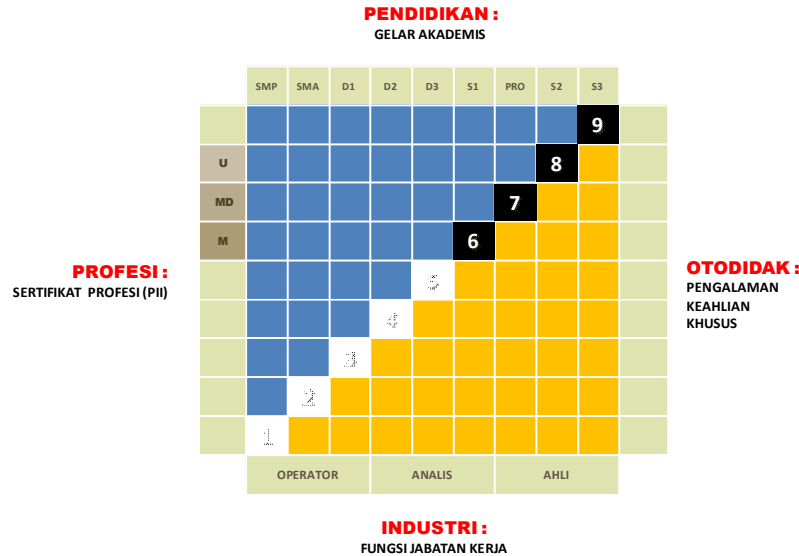
Penjenjangan kualifikasi pada KKNI dengan jenjang sembilan sebagai jenjang tertinggi tidak serta-merta berarti bahwa jenjang tertinggi KKNI tersebut lebih tinggi dari jenjang kualifikasi

yang berlaku di Eropa (8 jenjang) dan Hongkong (7 jenjang) atau sebaliknya lebih rendah dari jenjang kualifikasi yang berlaku di Selandia Baru (10 jenjang). Hal ini lebih tepat dimaknai bahwa jenis kualifikasi pada KKNi dirancang untuk memungkinkan setiap jenjang kualifikasinya bersesuaian dengan kebutuhan bersama antara penghasil dan pengguna lulusan, kultur pendidikan/pelatihan/kursus di Indonesia saat ini dan gelar lulusan setiap jalur pendidikan yang berlaku di Indonesia.

Di dalam pengembangannya, jenjang-jenjang kualifikasi pada KKNi merupakan jembatan untuk menyetarakan capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal dengan kompetensi kerja yang dicapai di dunia kerja, melalui pelatihan berbasis kompetensi (*Competence Based Training* = CBT) atau program peningkatan jenjang karir. Secara skematik pencapaian setiap jenjang atau peningkatan ke jenjang yang lebih tinggi pada KKNi dapat dilakukan melalui empat tapak jalan (*pathways*) atau kombinasi dari keempatnya. Tapak jalan tersebut seperti diilustrasikan pada Gambar-1 terdiri dari tapak jalan melalui pendidikan formal, pengembangan profesi, peningkatan karir di industri, dunia kerja atau melalui akumulasi pengalaman individual.

Dengan pendekatan tersebut maka KKNi dapat dijadikan rujukan oleh 4 (empat) pemangku kepentingan yang menggunakan pendekatan masing-masing dalam peningkatan jenjang kualifikasi. Misalnya, sektor pendidikan formal dapat menggunakan KKNi sebagai rujukan dalam merencanakan sistem pembelajaran perguruan tinggi di Indonesia sehingga dapat dengan tepat memposisikan kemampuan lulusannya pada salah satu jenjang kualifikasi KKNi dan memperkirakan kesetaraannya dengan jenjang karir di dunia kerja. Dari sisi lain, pengguna lulusan, asosiasi industri atau dunia kerja secara umum juga dapat merujuk KKNi untuk memperkirakan kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja dan memposisikannya pada jenjang karir serta memberikan remunerasi yang sesuai. Hal yang sama juga dapat dilakukan oleh penjenjangan keprofesian di ranah asosiasi profesi. Pemangku kepentingan dari kelompok masyarakat luas juga diakui memiliki jenjang kualifikasi tertentu dalam KKNi karena memiliki pengalaman otodidak yang memenuhi atau sesuai dengan deskripsi kualifikasi pada jenjang tertentu.

Konsep dasar KKNi tersebut mengandung makna kesetaraan dan pengakuan yang disepakati bersama antar pemangku kepentingan. Oleh karena itu KKNi harus dilengkapi dengan mekanisme dan aturan-aturan yang diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan dan adanya saling pengakuan. Dalam ranah pendidikan, dunia kerja dan keprofesian, mekanisme dan aturan-aturan tersebut mungkin telah ada dan disusun dengan baik, akan tetapi untuk ranah masyarakat luas hal ini memerlukan panataan yang komprehensif dengan memperhatikan unsur-unsur mutu, akuntabilitas dan integritas.



Gambar 1: Penjurangan KKNi melalui 4 jejak jalan (*pathways*) serta kombinasi ke-empatnya  
(*Ilustrasi oleh : Rudy Handojo – PII*)

Secara konseptual, setiap jenjang kualifikasi dalam KKNi disusun oleh enam parameter utama yaitu **(a) Ilmu pengetahuan (*science*)**, **(b) pengetahuan (*knowledge*)**, **(c) pengetahuan praktis (*know-how*)**, **(d) keterampilan (*skill*)**, **(e) afeksi (*affection*)** dan **(f) kompetensi (*competency*)<sup>2</sup>**. Ke-enam parameter yang terkandung dalam masing-masing jenjang disusun dalam bentuk deskripsi yang disebut **Deskriptor Kualifikasi**. Dengan demikian ke-9 jenjang kualifikasi dalam

- <sup>2</sup> **Ilmu pengetahuan (*science*)** dideskripsikan sebagai suatu sistem berbasis metodologi ilmiah untuk membangun pengetahuan (*knowledge*) melalui hasil-hasil penelitian di dalam suatu bidang pengetahuan (*body of knowledge*). Penelitian berkelanjutan yang digunakan untuk membangun suatu ilmu pengetahuan harus didukung oleh rekam data, observasi dan analisa yang terukur dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manusia terhadap gejala-gejala alam dan sosial.
- Pengetahuan (*knowledge*)** dideskripsikan sebagai penguasaan teori dan keterampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang fakta dan informasi yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu.
- Pemahaman (*know-how*)** dideskripsikan sebagai penguasaan teori dan keterampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang metodologi dan keterampilan teknis yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu.
- Keterampilan (*skill*)** dideskripsikan sebagai kemampuan psikomotorik (termasuk *manual dexterity* dan penggunaan metode, bahan, alat dan instrumen) yang dicapai melalui pelatihan yang terukur dilandasi oleh pengetahuan (*knowledge*) atau pemahaman (*know-how*) yang dimiliki seseorang mampu menghasilkan produk atau unjuk kerja yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif.
- Afeksi (*Affection*)** dideskripsikan sebagai sikap (*attitude*) sensitif seseorang terhadap aspek-aspek di sekitar kehidupannya baik ditumbuhkan oleh karena proses pembelajarannya maupun lingkungan kehidupan keluarga atau masyarakat secara luas.
- Kompetensi (*competency*)** adalah akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja secara terukur melalui asesmen yang terstruktur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya.



KKNI memuat deskriptor-deskriptor yang menjelaskan kemampuan di bidang kerja, **lingkup kerja berdasarkan pengetahuan yang dikuasai dan kemampuan manjerial.**

Uraian tentang parameter pembentuk setiap Deskriptor KKNI adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan di bidang kerja. Komponen ini menjelaskan kemampuan seseorang yang sesuai dengan bidang kerja terkait, mampu menggunakan metode/cara yang sesuai dan mencapai hasil dengan tingkat mutu yang sesuai dan memahami kondisi atau standar proses pelaksanaan pekerjaan tersebut.
2. Lingkup kerja berdasarkan pengetahuan yang dikuasai, dimaksudkan bahwa deskriptor kualifikasi harus menjelaskan cabang keilmuan yang dikuasai seseorang dan mampu mendemonstrasikan kemampuan berdasarkan cabang ilmu yang dikuasainya tersebut.
3. Kemampuan manajerial, menunjukkan bahwa deskriptor kualifikasi harus menjelaskan lingkup tanggung jawab seseorang dan standar sikap yang dimilikinya untuk melaksanakan pekerjaan di bawah tanggung jawabnya tersebut.

Penjenjangan dalam KKNI memiliki karakteristik. dimana dalam sSetiap deskriptor KKNI untuk pada jenjang kualifikasi yang sama dapat mengandung atau terdiri dari komposisi unsur-unsur keilmuan (*science*), pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*know-how atau understanding*) dan keterampilan (*skill*) yang bervariasi satu dengan yang lain. Hal ini berarti pula bahwa setiap capaian pembelajaran suatu pendidikan dapat memiliki kandungan keterampilan (*skill*) yang lebih menonjol dibandingkan dengan keilmuan-nya (*science*), akan tetapi diberikan pengakuan penjenjangan kualifikasi yang setara. Karakteristik lainnya adalah jenjang kualifikasi yang semakin tinggi akan memiliki deskriptor KKNI yang semakin berkarakter keilmuan (*science*), sedangkan semakin rendah suatu kualifikasi akan semakin menekankan pada penguasaan keterampilan (*skill*).

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

**Editor: Yusring Baso**