

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 100 / MEN /II / 2007

TENTANG

PENETAPAN STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA
SEKTOR KEUANGAN SUB SEKTOR PERBANKAN
BIDANG *WEALTH MANAGEMENT*

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu dampak era globalisasi yang terjadi di Industri Jasa Keuangan adalah semakin tingginya kompetensi diantara lembaga Penyedia Jasa Keuangan dalam hal memberikan pelayanan dan penawaran produk serta jasa keuangan yang semakin hari semakin canggih, bervariasi dan terintegrasi. Oleh karena itu, fungsi pendidikan SDM disektor Perbankan menjadi sangat vital khususnya dalam rangka meningkatkan & mengembangkan kapabilitas dan kompetensi profesional guna dapat menjawab kebutuhan dan kepuasan para kustomernya agar tidak berpindah ke Bank pesaing lainnya.

Dalam rangka mengelola jasa layanan keuangan dan perbankan tersebut diperlukan tenaga kerja pada semua tingkatan yang dibutuhkan yang kompeten dan profesional. Tenaga kerja yang kompeten dan profesional tersebut antara lain dapat diperoleh, apabila sistem penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berorientasi kepada kebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan oleh industri yang relevan. Pengelolaan SDM yang berorientasi kepada pencapaian kompetensi tersebut, bisa dideskripsikan sebagai pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Pengelolaan SDM berbasis kompetensi akan efektif apabila dilaksanakan secara paralel dengan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi serta standardisasi dan sertifikasi kompetensi.

Dalam rangka melaksanakan pola pengelolaan SDM berbasis kompetensi tersebut, diperlukan sejumlah komponen kelembagaan dan komponen instrumental. Salah

satu komponen instrumental yang harus tersedia, adalah tersedianya standar kompetensi kerja yang relevan dengan bidang atau sektor (dalam hal ini jasa layanan keuangan atau perbankan). Untuk itulah keberadaan standar kompetensi kerja bidang layanan jasa keuangan khususnya *Wealth Management* menjadi sangat penting. Atas pemikiran itulah masyarakat yang tergabung dalam Certified Wealth Managers' Association (CWMA) menginisiasi penyusunan **standar kompetensi kerja bidang Wealth Manager**, sebagai bagian dari upaya untuk pemenuhan perangkat sistem dalam rangka mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional di bidang wealth management.

Kompetensi Kerja (sesuai UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi kerja diperlukan dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan tepat serta manusiawi. Kemampuan masing-masing calon individu tenaga kerja yang bervariasi menuntut adanya suatu **standar kompetensi kerja** yang dapat menjadi sumber alat ukur untuk menilai kompetensi yang dikuasainya. Standar kompetensi yang secara umum disebut dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), adalah standar kompetensi yang berlaku secara nasional. Standar tersebut yang disusun secara sistemik dengan melibatkan pemangku kepentingan dalam sektor tertentu, utamanya dari unsur industri dan dunia usaha serta memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perumusan SKKNI dilaksanakan mengacu kepada Kepmenakertrans No.227/MEN/2003 yang telah direvisi dengan Kepmenakertrans No.69/MEN/V/2004. yang mengatur tentang pola penulisan dan kandungan substansi serta tahapan proses perumusannya. Dengan terpenuhinya prasyarat perumusan standar kompetensi tersebut, diharapkan SKKNI yang dihasilkan akan memperoleh pengakuan dari pemangku kepentingan dimungkinkan untuk dilakukan "*mutual recognition arrangement (MRA)*" dengan standar kompetensi sejenis baik dalam kerangka kerjasama regional maupun internasional. Menyadari pentingnya keberadaan standar kompetensi kerja bidang Wealth Management dalam sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi pada subsektor tersebut dan pengembangan kesinambungan industri tersebut maka RSKKNI Bidang Wealth Management ini disusun dan dirumuskan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan kegiatan Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Bidang Wealth Management adalah :

1. Mendapatkan gambaran mengenai kompetensi kerja, berupa keahlian di bidang layanan jasa keuangan dan perbankan khususnya Wealth Management
2. Tersusunnya RSKKNI Bidang Wealth Management dengan mengacu kepada Kepmenakertrans No. 227/MEN/2003 dan No. 69/MEN/2004 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI, yang berorientasi kepada kebutuhan riil di industri.
Dimilikinya SKKNI Bidang Wealth Management yang selaras dan sesuai dengan *best practice* layanan jasa keuangan dan peraturan/perundangan yang terkait dengan jasa keuangan dan perbankan.

C. PENGERTIAN

1. Pengertian Kompetensi

Berdasar pada arti estimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Sehingga dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

2. Pengertian Standar Kompetensi

Berdasar pada arti bahasa, standar kompetensi terbentuk atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Dengan demikian dapatlah disepakati bahwa standar kompetensi merupakan kesepakatan-kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh "*stakeholder*" di bidangnya.

Dengan kata lain, yang dimaksud dengan Standar Kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

3. Konsep SKKNI

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI 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 yang berlaku.

Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mampu:

- bagaimana **mengerjakan** suatu tugas atau pekerjaan
- bagaimana **mengorganisasikannya** agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan
- **apa yang harus dilakukan** bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula
- bagaimana **menggunakan kemampuan** yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

a. Model Standar Kompetensi.

Standar kompetensi kerja bidang Wealth Management harus dikembangkan mengacu pada Kepmenakertrans No. 227/MEN/2003 dan No. 069/MEN/2004 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Atas dasar penetapan tersebut maka standar kompetensi bidang Wealth Management yang dikembangkan harus mengacu kepada Regional Model of Competency Standard (RMCS).

b. Prinsip yang harus dipenuhi dalam penyusunan standar dengan model RMCS

Penyusunan dan perumusan SKKNI yang merefleksikan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri, maka harus memenuhi beberapa hal sebagai berikut :

Fokus kepada kebutuhan dunia usaha/dunia industri

Difokuskan kepada kompetensi kerja yang berlaku dan dibutuhkan oleh dunia usaha/dunia industri, dalam upaya melaksanakan proses bisnis sesuai dengan tuntutan operasional perusahaan yang dipengaruhi oleh dampak era globalisasi.

Kompatibilitas

Memiliki kompatibilitas dengan standar-standar yang berlaku di dunia usaha/dunia industri untuk bidang pekerjaan yang sejenis dan kompatibel dengan standar sejenis yang berlaku dinegara lain ataupun secara internasional.

Fleksibilitas

Memiliki sifat generik yang mampu mengakomodasi perubahan dan penerapan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang diaplikasikan dalam bidang pekerjaan yang terkait.

Keterukuran

Meskipun bersifat generik standar kompetensi harus memiliki kemampuan ukur yang akurat, untuk itu standar harus :

- Terfokus pada apa yang diharapkan dapat dilakukan pekerja di tempat kerja
- Memberikan pengarahan yang cukup untuk pelatihan dan penilaian
- Diperlihatkan dalam bentuk hasil akhir yang diharapkan.
- Selaras dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dan berlaku, standar produk dan jasa yang terkait serta kode etik profesi bila ada.

Ketelusuran

Standar harus memiliki sifat ketelusuran yang tinggi, sehingga dapat menjamin:

- Kebenaran substansi yang tertuang dalam standar
- Dapat ditelusuri sumber rujukan yang menjadi dasar perumusan standar

Transferabilitas

- Terfokus pada keterampilan dan pengetahuan yang dapat dialihkan kedalam situasi maupun di tempat kerja yang baru.
- Aspek pengetahuan , keterampilan dan sikap kerja , terumuskan secara holistik (menyatu).

D. MENGAPA STANDAR KOMPETENSI DIBUTUHKAN

Standar Kompetensi dibutuhkan oleh beberapa lembaga / institusi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, sesuai dengan kebutuhan masing-masing :

1. Untuk institusi pendidikan dan pelatihan

- a. Memberikan informasi untuk pengembangan program dan kurikulum
- b. Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian, sertifikasi

2. Untuk dunia usaha / industri dan penggunaan tenaga kerja

- a. Membantu dalam rekrutmen

- b. Membantu penilaian unjuk kerja
 - c. Dipakai untuk membuat uraian jabatan
 - d. Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia usaha / industri
3. **Untuk institusi penyelenggara pengujian dan sertifikasi**
- a. Sebagai acuan dalam merumuskan paket-paket program sertifikasi sesuai dengan kualifikasi dan levelnya.
 - b. Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian dan sertifikasi

E. STRUKTUR DAN SKEMA STANDAR KOMPETENSI

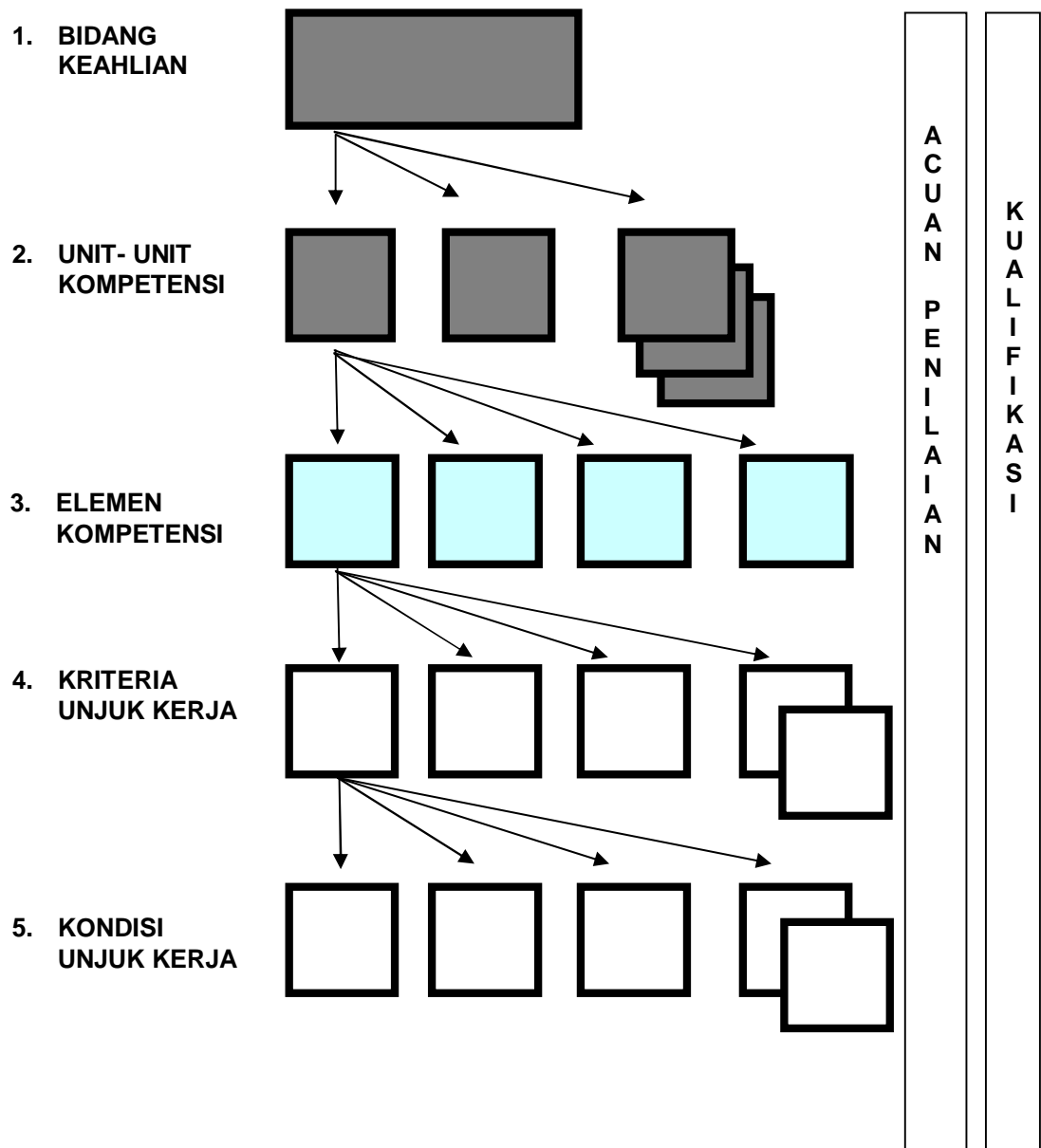
1. Struktur Standar Kompetensi

Standar Kompetensi suatu Bidang Keahlian distrukturkan dengan bentuk seperti di bawah ini (bentuk ini diterapkan secara luas di dunia internasional) :



2. Skema Standar Kompetensi

Sedangkan skema bagaimana standar kompetensi dikembangkan diperlihatkan pada diagram breakdown di bawah ini.



3. Format Standar Kompetensi

FORMAT UNIT KOMPETENSI

Kode Unit: Terdiri dari beberapa huruf dan angka yang disepakati oleh para pengembang dan industri/usaha terkait dengan tujuan untuk mempermudah dalam pengelolaan. (merujuk pada Kepmenakertrans No. KEP-227/MEN/2003 tanggal 13 Oktober 2003 dan Kepmenakertrans No. 69/MEN/V/2004) <div style="text-align: center;"> XXX . XX 00 . 000 . 00 Sektor Sub sektor Bidang/Grup Nomor Unit Versi </div>	
Judul Unit: Merupakan fungsi tugas / pekerjaan yang akan dilakukan, dinyatakan sebagai suatu unit kompetensi yang menggambarkan sebagian atau keseluruhan standar kompetensi. Judul unit biasanya menggunakan kalimat aktif yang diawali dengan kata kerja aktif yang dapat terobservasi.	
Deskripsi Unit: Penjelasan lebih lanjut tentang judul unit yang mendeskripsikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mencapai standar kompetensi.	
Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja
Merupakan elemen – elemen yang dibutuhkan untuk tercapainya unit kompetensi tersebut di atas (untuk setiap unit biasanya terdiri dari 3 hingga 5 elemen Kompetensi)	Pernyataan – pernyataan tentang hasil atau output yang diharapkan untuk setiap elemen / Sub Kompetensi yang dinyatakan dalam kalimat pasif dan terukur. Untuk setiap elemen kompetensi sebaiknya mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap (KSA)
Batasan variabel Ruang lingkup, situasi dan kondisi dimana kriteria unjuk kerja diterapkan. Mendefinisikan situasi dari unit dan memberikan informasi lebih jauh tentang tingkat otonomi perlengkapan dan materi yang mungkin digunakan dan mengacu pada syarat-syarat yang ditetapkan, termasuk peraturan dan produk atau jasa yang dihasilkan.	
Panduan Penilaian Membantu menginterpretasikan dan menilai unit dengan mengkhhususkan petunjuk nyata yang perlu dikumpulkan, untuk memperagakan kompetensi sesuai tingkat keterampilan yang digambarkan dalam kriteria unjuk kerja, yang meliputi : 1. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk seseorang dinyatakan kompeten pada tingkatan tertentu. 2. Ruang lingkup pengujian menyatakan dimana, bagaimana dan dengan metode apa pengujian seharusnya dilakukan. 3. Aspek penting dari pengujian menjelaskan hal-hal pokok dari pengujian dan kunci pokok yang perlu dilihat pada waktu pengujian.	

Kompetensi Kunci

NO	KOMPETENSI KUNCI DALAM UNIT INI	TINGKAT
1	Mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisa informasi	
2	Mengkomunikasikan ide-ide dan informasi	
3	Merencanakan dan mengorganisir aktivitas-aktivitas	
4	Bekerja dengan orang lain dan kelompok	
5	Menggunakan ide-ide dan teknik matematika	
6	Memecahkan masalah	
7	Menggunakan teknologi	

a. Kompetensi Kunci

Yang dimaksud dengan kompetensi kunci adalah kemampuan kunci atau generik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi kunci tersebut terkandung pada setiap unit-unit kompetensi.

Berikut ini adalah 7 (tujuh) kunci kompetensi :

- a. Mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi
- b. Mengkomunikasikan ide dan informasi
- c. Merencanakan dan mengatur kegiatan
- d. Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok
- e. Menggunakan ide dan teknik matematika
- f. Memecahkan persoalan / masalah
- g. Menggunakan teknologi

(Sumber: *Key Competencies*, William Hall & Mark C. Werner)

b. Level/Tingkat unjuk kerja kompetensi kunci

Kompetensi Kunci dibagi menjadi 3 level/tingkat berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan.

Tingkat 1 : Kemampuan untuk mengerjakan tugas rutin menurut cara yang telah ditentukan, bersifat sederhana dan merupakan pengulangan, serta sewaktu-waktu sering diperiksa perkembangannya. Maka unjuk kerja tingkat-1 adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjelaskan pekerjaan sederhana berulang-ulang secara efisien dan memuaskan berdasar pada kriteria atau prosedur yang telah ditetapkan dengan kemampuan mandiri. Untuk itu tingkat 1 ini harus mampu :

- o Melakukan proses yang sederhana dan telah ditentukan,
- o Menilai mutu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Tingkat 2 : Kemampuan untuk mengerjakan tugas yang lebih luas dan lebih rumit yang ditandai dengan peningkatan otonomi pribadi terhadap pekerjaannya sendiri dan pekerjaan tersebut kemudian diperiksa oleh atasan setelah pekerjaan selesai. Maka unjuk kerja tingkat-2 merupakan tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas / pekerjaan yang menentukan pilihan, aplikasi dan integrasi dari sejumlah elemen atau data / informasi untuk membuat penilaian atas kesulitan proses dan hasil. Untuk itu, tingkat-2 ini harus mampu :

- Mengelola atau menyelesaikan suatu proses,
- Menentukan kriteria penilaian terhadap suatu proses atau kerja evaluasi terhadap suatu proses.

Tingkat 3 : Kemampuan untuk mengerjakan kegiatan rumit dan tidak rutin yang dikerjakan sendiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain. Unjuk kerja tingkat-3 merupakan tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk mengevaluasi dan merancang kembali proses, menetapkan dan menggunakan prinsip-prinsip dalam rangka menentukan cara yang terbaik dan tepat untuk menetapkan kriteria penilaian kualitas. Untuk itu, pada tingkat-3 ini harus mampu :

- Menentukan prinsip dasar dan proses,
- Mengevaluasi dan mengubah bentuk proses atau membentuk ulang proses,
- Menentukan kriteria untuk mengevaluasi dan / atau penilaian proses.

c. Pengkategorian Unit-unit Kompetensi Dalam Standar Kompetensi

Unit-Unit kompetensi dalam Standar Kompetensi suatu bidang pekerjaan dapat dikelompokkan kedalam 3(tiga) kategori, yaitu: kelompok umum, kelompok utama dan kelompok pilihan.

1. Kelompok umum.

Pada kelompok ini mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada hampir semua sub-sub bidang keahlian, misal yang berkaitan dengan berkomunikasi di tempat kerja, menggunakan komputer.

2. Kelompok utama / inti.

Pada kelompok ini mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan hanya untuk spesifik sub bidang keahlian (*stream*) tertentu dan merupakan unit yang wajib (*compulsary*) sub bidang keahlian dimaksud.

3. Kelompok pilihan

Pada kelompok ini mencakup unit-unit kompetensi yang dapat ditambahkan kedalam sub bidang keahlian tertentu, sebagai pelengkap dan bersifat pilihan.

BAB II

STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

BIDANG *WEALTH MANAJEMEN*

A. LATAR BELAKANG

Industri *Wealth Management* di Indonesia saat ini sudah mulai marak dibicarakan bahkan dalam beberapa tahun terakhir ini, sektor perbankan sudah mulai menggulirkan pelayanan kepada nasabah-nasabah primernya dengan konsep *Wealth Management* baik di bank-bank asing maupun di bank-bank swasta Nasional. Hal ini menunjukkan bahwa *Wealth Management* mendapatkan begitu banyak perhatian karena baik para investor maupun Bank dan Industri Penyedia Jasa Keuangan sedang mengalami perubahan-perubahan yang drastis sesuai dengan tuntutan zaman yang dengan cepat akan mengubah bentuk *landscape* pelayanan keuangan secara keseluruhan.

Untuk kondisi di Indonesia ada satu pertanyaan yang menarik untuk direnungkan oleh institusi Perbankan dan Industri Jasa Keuangan lain yang ingin menggarap pangsa pasar *mass affluent*, *affluent*, HNWI ataupun Ultra HNWI yaitu: "Apa yang harusnya saya lakukan untuk tetap berhasil di pasar yang akan datang?"

Jawabannya adalah dengan menyediakan jasa pelayanan *Wealth Management* yang komprehensif. Karena hanya dengan menawarkan konsep pelayanan *Wealth Management*lah yang bisa membuat para *frontliners* memenangkan kompetisi pasar yang sudah sangat tinggi ini. Pelayanan *Wealth Management* dapat menarik jenis klien yang diinginkan oleh Bank, khususnya mereka yang dari segmen *mass affluent*, *affluent*, HNWI dan Ultra HNWI dan sekali para nasabah tersebut merasakan jasa pelayanan *Wealth Management* yang di berikan oleh suatu Bank maka akan sulit sekali bagi Bank kompetitor untuk bisa masuk menembus pangsa pasar tersebut.

B. *WEALTH MANAGEMENT*

Dapat diterjemahkan dan didefinisikan dengan luas bahwa *Wealth Management* adalah suatu sistem yang menyeluruh dan terpadu yang ditujukan untuk melindungi & memelihara kekayaan, mengakumulasikan dan mengembangkan kekayaan dan mentransfer kekayaan kepada generasi selanjutnya. Atau dapat juga di artikan sebagai suatu kemampuan menghubungkan seluruh aspek dari situasi keuangan klien kita.

Walaupun jasa pelayanan *Wealth Management* sering berbeda dari satu bank dengan bank yang lain namun pada umumnya jasa pelayanan yang di berikan tersebut biasanya meliputi: manajemen investasi, jasa pelayanan *fiduciary*, perencanaan keuangan,

perencanaan warisan dan perpajakan serta akses ke jasa pelayanan *private banking*. Elemen-elemen lain yang juga umum ditawarkan dalam jasa pelayanan *Wealth Management* adalah *managing portfolio* baik untuk jenis investasi tradisional maupun investasi-investasi alternatif, pembuatan strategi pajak yang efektif serta memberikan perencanaan untuk distribusi kekayaan intergenerasi.

Di samping faktor-faktor seperti produk-produk dan jasa-jasa yang di miliki dan tawarkan tersebut diatas ternyata faktor pendidikan bagi para *Wealth Management advisor (frontliners)* adalah merupakan *differentiator* utama yang juga tak kalah pentingnya karena para nasabah utama/primer sangat menuntut untuk para *Wealth Management advisornya* memiliki kemampuan, kualitas dan suatu standar pendidikan yang baik karena para nasabah itu sendiri sudah memiliki rata-rata pendidikan yang tinggi (khususnya HNWI dan Ultra HNWI).

Namun demikian, kemampuan untuk dapat mengintegrasikan berbagai macam produk & jasa yang ditawarkan secara mudah, sederhana dan dapat dimengerti oleh para nasabah sesuai dengan gambaran keuangan masing-masing nasabah termasuk membuat perencanaan keuangan komprehensif ke dalam satu program adalah merupakan suatu *differentiator* yang paling *powerful* yang mutlak di kuasai oleh para *wealth manager*.

Sebagai contoh, bagaimana seorang *wealth manager* dapat dengan cepat menentukan kebutuhan kliennya akan suatu produk asuransi yang dapat mempengaruhi perencanaan strategisnya yang sudah ada seperti: dampak terhadap program pensiun nasabah yang akan datang, alokasi dana untuk kegiatan-kegiatan amal, manajemen perpajakannya dan lain-lain sebagainya.

Wealth Management pada dasarnya merupakan jasa pelayanan yang paling kompleks yang harus dilakukan oleh seorang *Wealth Management advisor* dimana hal ini tidak hanya melibatkan sumber dan *delivery* dari suatu produk & jasa yang diminta oleh para investor kaya tetapi juga bagaimana menyatukan semua jenis jasa pelayanan kedalam 1 paket yang mudah dan terintegrasi satu sama lainnya guna menjawab kebutuhan para nasabah.

Mempunyai dan dapat mengembangkan jenis-jenis produk dan jasa yang bagus yang akan ditawarkan kepada para nasabah adalah faktor penting yang merupakan salah satu kunci keberhasilan di suatu Bank tetapi dapat memberikan pendidikan & pelatihan yang disertai dengan sertifikasi kepada para *frontliners* adalah sesuatu yang paling menantang dan memakan waktu yang cukup lama.

Hal-hal lain yang juga perlu di perhatikan adalah metode pelaksanaan *Wealth Management* di suatu Bank karena kita dapat belajar dari kekeliruan-kekeliruan yang dilakukan oleh para pemain yang mencoba memberikan seluruh jenis pelayanan *Wealth Management* di tahap-tahap awal pengembangan divisi/group *Wealth Management*nya. Hal ini berakibat terdilusnya investasi yang di tanamkan oleh perusahaan karena belum memadainya kemampuan para SDM nya (*frontliners*) yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan yang di berikan kepada para nasabahnya menjadi mengecewakan. Sebaliknya Bank yang sukses adalah mereka yang membangun dan mengutamakan bisnis berdasarkan core kompetensi yang di miliknya.

C. SKKNI WEALTH MANAGEMENT

1. Kodefikasi

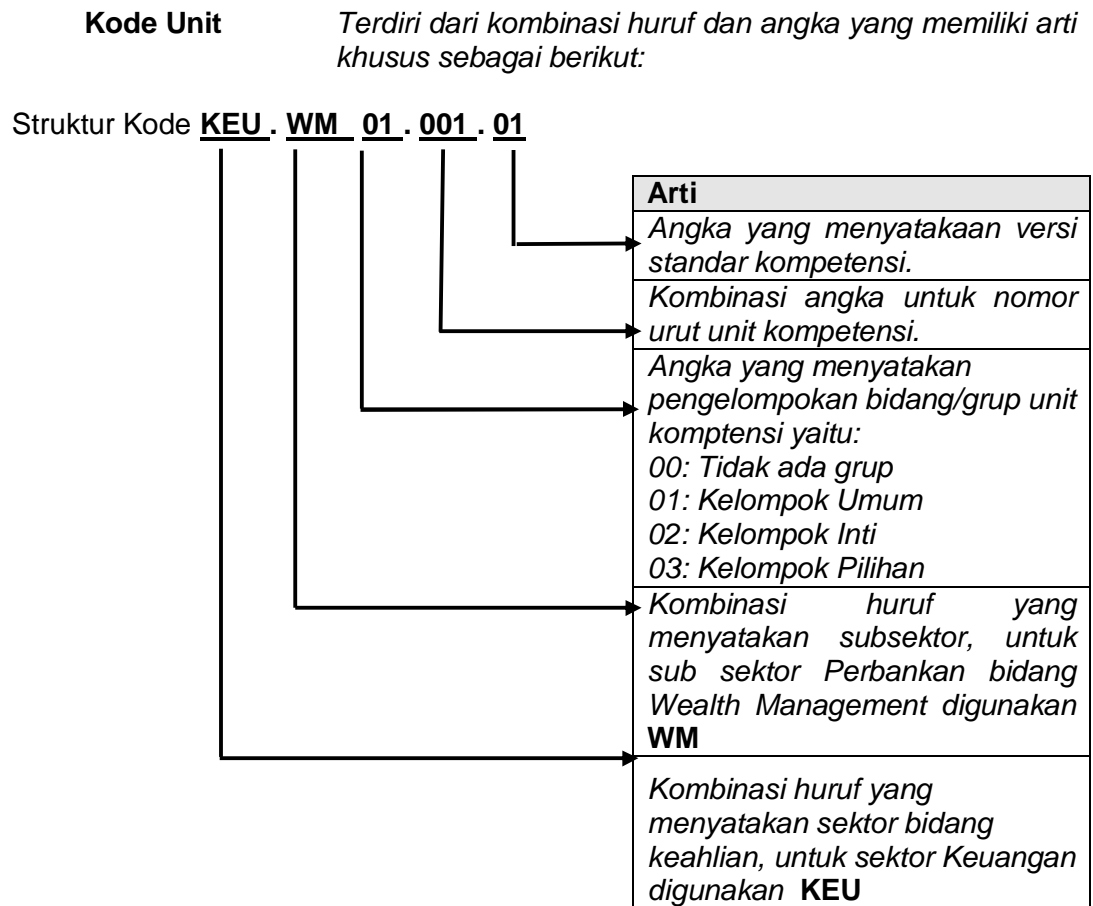
Kodefikasi unit kompetensi dimaksudkan untuk memudahkan bagi berbagai pihak dalam penggunaan unit kompetensi baik untuk keperluan pendidikan dan pelatihan maupun untuk sertifikasi kompetensi. Kodefikasi unit kompetensi dalam SKKNI Bidang *Wealth Management*, menggunakan sejumlah huruf dan angka sesuai dengan ketentuan yang dituangkan dalam Kepmenakertrans No. 227/MEN/2003 dan No. 69/MEN/2004 dengan rincian sebagai berikut:

XXX	.	XX		00		.	000		.	00
Sektor		Sub sektor		Bidang/Grup		Nomor	Unit		Versi	

Dimana :

- XXX : menyatakan sektor dari unit kompetensi tersebut
- XX : menyatakan sub sektor dari unit kompetensi
- 00 : menyatakan bidang/grup, dengan pengkodean sebagai berikut
 - 00 → jika tidak mempunyai grup
 - 01 → identifikasi kompetensi umum yang diperlukan untuk dapat bekerja pada sektor ini
 - 02 → identifikasi kompetensi inti yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tugas inti pada sektor ini
 - 03 → identifikasi kompetensi spesialisasi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tugas spesifik pada sektor tertentu
- 000 : menyatakan nomor urut unit kompetensi
- 00 : menyatakan versi dari unit kompetensi yang disusun/dibuat

Aturan untuk penomoran unit kompetensi *Wealth Management* adalah sebagai berikut :



Contoh kode unit: KEU.WM01.001.01

artinya unit kompetensi sektor Keuangan **sub sektor** Perbankan Bidang *Wealth Management* **bidang/grup** Kelompok Umum **nomor urut** 001 **versi** 01

2. Penggunaan Unit Kompetensi dari Bidang /Sektor lain

Bidang *Wealth Management* merupakan bagian dari sektor keuangan sub sektor perbankan yang tidak dapat terpisahkan dengan pemanfaatan teknologi informasi, oleh sebab itu hampir pada semua unit kompetensi pada *Wealth Management* memerlukan kompetensi yang harus dikuasai sebelumnya dari SKKNI Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Unit-unit tersebut antara lain:

- TIK.OP02.004.01 Mengoperasikan piranti lunak pengolah kata (*word processor*)
- TIK.OP02.006.01 Mengoperasikan penelusuran web (*web browser*)
- TIK.OP02.011.01 Mengoperasikan peranti lunak presentasi

- TIK.OP02.013.01 Mengoperasikan peranti lunak lembar sebar (*spreadsheet*) tingkat maju
- TIK.OP02.019.01 Mengoperasikan piranti lunak pengolah gambar vektor

BAB III

UNIT KOMPETENSI

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Keuangan Sub Sektor Perbankan Bidang *Wealth Management* terdiri atas unit-unit kompetensi yang dikelompokkan sebagai berikut :

A. Kompetensi Umum

No	No Unit	Unit Kompetensi
1	KEU.WM01.001.01	Menggunakan hasil global market riset <i>wealth management</i>
2	KEU.WM01.002.01	Memberikan layanan konsultasi dalam membantu nasabah untuk mengetahui profil resikonya
3	KEU.WM01.003.01	Melakukan perhitungan nilai waktu uang (<i>time value of money</i>) untuk nasabah
4	KEU.WM01.004.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan pengelolaan investasi dan <i>portfolio</i>
5	KEU.WM01.005.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan pengelolaan utang dan likuiditas
6	KEU.WM01.006.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan perencanaan pengelolaan program pensiun
7	KEU.WM01.007.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan pengelolaan asuransi jiwa kepada nasabah
8	KEU.WM01.008.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan pengelolaan asuransi umum kepada nasabah
9	KEU.WM01.009.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan perencanaan pajak kepada nasabah
10	KEU.WM01.010.01	Memberikan layanan konsultasi dalam perencanaan warisan untuk nasabah

B. Kompetensi Inti

No	No Unit	Unit Kompetensi
1	KEU.WM02.001.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam perencanaan investasi dengan mempertimbangkan faktor <i>risk & return</i>
2	KEU.WM02.002.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam perencanaan investasi dengan menggunakan konsep portofolio
3	KEU.WM02.003.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam investasi melalui reksa dana

No	No Unit	Unit Kompetensi
4	KEU.WM02.004.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam investasi melalui saham
5	KEU.WM02.005.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam investasi melalui obligasi (<i>bond</i>)
6	KEU.WM02.006.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam melakukan evaluasi unjuk kerja investasi
7	KEU.WM02.007.01	Menggunakan hasil survei investor
8	KEU.WM02.008.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan dan mengevaluasi program asuransi jiwa kepada nasabah
9	KEU.WM02.009.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan dan mengevaluasi program asuransi kesehatan kepada nasabah
10	KEU.WM02.010.01	Memberikan layanan konsultasi dalam merencanakan dan mengevaluasi program asuransi umum kepada nasabah
11	KEU.WM02.011.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam perencanaan investasi dan asuransi melalui unit link
12	KEU.WM02.012.01	Memberikan layanan konsultasi dalam memanfaatkan option (kontrak opsi) untuk mengelola risiko
13	KEU.WM02.013.01	Memberikan layanan konsultasi dalam memanfaatkan <i>futures</i> (kontrak berjangka) untuk mengelola risiko
14	KEU.WM02.014.01	Memberikan layanan konsultasi dalam memanfaatkan teknik yang digunakan <i>hedge fund</i> untuk mengelola risiko
15	KEU.WM02.015.01	Memberikan layanan manajemen resiko dan memasarkan produk treasury kepada nasabah
16	KEU.WM02.016.01	Memberikan layanan konsultasi dalam pembuatan "strategi perpajakan" kepada nasabah
17	KEU.WM02.017.01	Memberikan layanan konsultasi dalam pemenuhan peraturan "perpajakan" kepada nasabah
18	KEU.WM02.018.01	Memberikan layanan konsultasi dalam menyiapkan bahan audit pajak kepada nasabah
19	KEU.WM02.019.01	Memberikan layanan konsultasi dalam pengelolaan program "pensiun" kepada nasabah
20	KEU.WM02.020.01	Memberikan layanan konsultasi dalam pengelolaan "warisan" kepada nasabah
21	KEU.WM02.021.01	Memberikan layanan konsultasi wealth management secara komprehensif
22	KEU.WM02.022.01	Memberikan layanan konsultasi dalam membuat perencanaan penetapan wali amanat di luar negeri kepada nasabah
23	KEU.WM02.023.01	Memberikan layanan konsultasi kepada nasabah dalam investasi melalui produk investasi dari luar negeri (<i>Offshore Investment Product</i>)
24	KEU.WM02.024.01	Memberikan layanan konsultasi dalam pengelolaan investasi "properti di luar negeri" kepada nasabah