



ISSN Print: 2085-2339
ISSN Online: 2654-7252

Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

Editorial Office: Fakultas Hukum, Universitas Pamulang,
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417, Indonesia.
Phone/ Fax: +6221-7412566
E-mail: dinamikahukum_fh@unpam.ac.id
Website: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks>

Peran Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Dalam Rangka Peningkatan Profesionalitas Pekerja

Risna Menda Lovinta Siregar^a

^a *Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangsel.* E-mail: dosen02989@unpam.ac.id

| Article | Abstract |
|---------|---|
| | <p>Peran pemerintah dalam pemberian sertifikasi kompetensi terhadap pekerja sangat dibutuhkan oleh pekerja dikarenakan pentingnya sertifikasi kompetensi kerja sebagai sarana meningkatkan daya saing tenaga kerja di Indonesia. Sistem sertifikasi kompetensi dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan daya saing pekerja di Indonesia sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing sekaligus dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan penghargaan industri pada pekerja dengan kualifikasi kompetensi tertentu. Tesis ini menjelaskan dan menganalisis berkaitan dengan pengaturan sertifikasi kompetensi, pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam rangka peningkatan profesionalitas pekerja dan pelaksanaan pengaturan sertifikasi kompetensi berkaitan dengan profesionalitas pekerja. Metode penelitian yang digunakan didalam tesis ini adalah metode penelitian normatif yang mengacu pada kaidah hukum dan peraturan perundang-undangan. Hasil dari penilitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya sertifikasi kompetensi pekerja dapat memahami standar melakukan pekerjaan yang baik sesuai bidangnya dengan mengikuti pelatihan kerja dengan baik dan professional sehingga melalui sertifikasi kompetensi dapat meningkatkan profesionalitas pekerja dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi seharusnya diwajibkan kepada pekerja serta wajib didukung oleh pemerintah melalui Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan Lembaga Sertifikasi Profesi dikarenakan dalam menghadapi persaingan global sertifikasi kompetensi sangat dibutuhkan oleh pekerja.</p> <p>Kata kunci: Sertifikasi Kompetensi; Professionalitas Pekerja</p> <p><i>The role of the government in providing competency certification to workers is needed by workers because of the importance of work competency certification as a means of increasing the competitiveness of the workforce in Indonesia. The competency certification system can be used as a means to improve the competitiveness of workers in Indonesia so that it can compete with foreign workers as well as can be used as a means to increase industry awards for workers with certain competency qualifications. This thesis explains and analyzes related to competency certification arrangements, the implementation of competency certification in order to improve worker</i></p> |

professionalism and the implementation of competency certification arrangements related to worker professionalism. The research method used in this thesis is a normative research method that refers to legal rules and regulations. The results of this study show that with competency certification, workers can understand the standards of doing good work according to their fields by attending job training properly and professionally so that through competency certification they can improve worker professionalism and can achieve the goals set by the company. The implementation of competency certification should be mandatory for workers and must be supported by the government through the National Professional Certification Agency and Professional Certification Bodies because in the face of global competition, competency certification is needed by workers.

Keywords: Competency Certification; Worker Professionalism

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi profesional ditunjukkan melalui sistem yang berakibat pada perubahan yang terjadi sehingga sertifikasi kompetensi diperlukan sebagai bukti professionalitas pekerja. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh juga dalam semua sendi kehidupan manusia dan organisasi yang pada intinya bisa memberikan kehidupan yang lebih baik, nyaman dan memudahkan dalam pelaksanaan suatu tugas. Hal ini bisa dilihat dan dibuktikan dari sejarah peradaban manusia yang semakin modern. Temuan-temuan yang dihasilkan oleh ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang itu akan mempengaruhi dunia kerja dimana organisasi bisnis akan semakin sedikit yang membutuhkan tenaga kerja manusia karena telah digantikan oleh mesin-mesin canggih dan robot. Keadaan ini mengharuskan adanya perubahan pada diri manusia untuk siap menerima perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Salah satu kesiapan dari manusia yang dituntut oleh perkembangan tersebut adalah kemauan diri melakukan perubahan melalui pengembangan dirinya. Mereka yang tidak berkeinginan atau tidak berniat untuk melakukan pengembangan diri maka akan tersingkir dari persaingan usaha (Wispandono, 2018).

Diri manusia dalam perkembangannya yang lebih diarahkan pada sisi kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas harus dilakukan secara berkesinambungan melalui program pengembangan sumber daya manusia. Bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan. Hal ini berarti pengembangan yang dilakukan lebih ditekankan pada sumber daya yang ada dalam diri manusia. Sumber daya yang dimiliki oleh manusia beraneka ragam mulai dari sumber daya fisik, non fisik, intelektual, emosional, moral spiritual sampai pada sumber daya sosial yang perlu ditingkatkan (Handoko, 2011).

Di sisi lain, kesejahteraan masyarakat Indonesia saat ini sangat terpengaruh dengan pertumbuhan ekonomi dan faktor lain-lain. Untuk tercapainya pertumbuhan ekonomi dalam peningkatan kesejahteraan rakyat, dibutuhkan peningkatan produktivitas, efektivitas serta

kualitas sumber daya manusia (Setyowati, 2017). Faktor sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dibandingkan dengan faktor pembangunan lainnya. Saat ini semua negara di dunia berlomba-lomba untuk mempersiapkan masyarakatnya menjadi sumber daya manusia yang kompeten, dan telah mengidentifikasi bahkan mensyaratkan bahwa kompetensi menjadi prasyarat utama bagi seseorang yang menjalankan profesi tertentu boleh atau tidak boleh bekerja di lingkungan negara terkait. Untuk penyiapan pekerja dalam penggunaan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi diperlukan kerjasama antara jenis pelatihan, penyelenggara pelatihan, lembaga sertifikasi dan pemberi kerja dalam menyelaraskan jenis pelatihan, mempersiapkan lembaga sertifikasi agar sesuai dengan kebutuhan bidang bisnis dan industri (Hapsari, 2016).

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang cukup sulit untuk dilakukan, karena manusia memiliki keunikan dan karakteristik yang berbeda-beda secara fundamental. Secara umum, pembahasan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan organisasi, industri dan perusahaan cenderung mendalam bagaimana hubungan antar sumber daya manusia dan organisasi dapat dipahami sebagai bidang organisasi atau pekerjaan. Pekerjaan harus diatur agar berfungsi secara efektif dan efisien. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki individu sebagai penyebab efisiensi dan hasil dalam pekerjaannya (Yusup, 2021). Kompetensi yang merekat pada pekerja dapat digunakan untuk menentukan kinerja pekerjaan pekerja tersebut. Pengembangan kompetensi dalam pengetahuan dan kemampuan dapat dicapai melalui proses pendidikan dan pelatihan. Di dalam suatu kompetensi terdapat pola kompetensi yang didapatkan selama proses seleksi.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Dalam Rangka Peningkatan Professionalitas Pekerja?
2. Bagaimana Seharusnya Pelaksanaan Pemberian Sertifikasi Kompetensi Berkaitan Dengan Professionalitas Pekerja?

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang menempatkan hukum sebagai suatu sistem pembentuk norma. Sistem norma yang ditetapkan berkaitan dengan asas-asas, norma, kaidah hukum dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian, dan doktrin atau ajaran. Dalam penelitian ini sifat penelitian yang digunakan adalah secara deskriptif analitis yang merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi dan dapat digambarkan dalam hal-hal atau kejadian yang menjadi pokok penelitian berkaitan dengan ketentuan hukum.

PEMBAHASAN

Dunia industri menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia, sumber daya alam dan teknologi yang kompeten. Namun sumber daya manusia yang paling mendasar perlu dijalankan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang berpengaruh di suatu perusahaan yang mana jaringan bisnis suatu perusahaan sebagai pencapaian tujuan yang sangat indentik dengan jumlah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pekerja merupakan pelaksana sumber daya manusia bekerja di perusahaan yang keberadaannya harus ditinjau dan diatur secara sistematis (Galang Setyo Pambudi, 2022).

Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur “Bawa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja”. Pengaturan Sertifikasi Kompetensi kerja diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 1 ayat 1 bahwa:

“Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.”

Ketetapan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 menetapkan bahwa: “Sertifikasi kompetensi kerja merupakan mekanisme pembekalan sertifikat kompetensi yang diuji secara terstruktur melalui proses uji kompetensi yang dilakukan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus”.

Ketentuan yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Nomor: 2/BNSP/VIII/2017 menyebutkan bahwa:

“Skema sertifikasi adalah kemampuan kerja setiap individu termasuk aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk bekerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan persyaratan spesifik yang berkaitan dengan jenis jabatan atau keterampilan tertentu dari seorang pekerja.”

Berdasarkan Kebijakan Nasional Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja bahwa: “Sertifikasi Kompetensi merupakan produk hukum yang menjadi legalitas (pengakuan) terhadap capaian kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas atau pejabat yang berwenang dan atas dasar standar kompetensi yang telah disepakati dan ditetapkan sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap profesional yang dituntut oleh pekerjaan”.

Di dalam era globalisasi di mana persaingan di tingkat produk dan jasa semakin ketat, faktor pekerja khusunya upah menjadi semakin penting. Upah yang tinggi adalah suatu keharusan hal ini tercermin dari kualitas yang dikuasai pekerja. Upaya dan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan yang telah dilakukan dan dicapai. Proses ini akan berlanjut dengan segala upaya perbaikan, namun dapat dipahami upah yang tinggi bergantung pada pelatihan kerja dan faktor pendidikan dalam tempat kerja (Subagio, 2014).

Secara keseluruhan, upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilakukan dengan beberapa strategi antara lain dengan meningkatkan produktivitas dan kompetensi pekerja untuk memasuki pasar tenaga kerja. Kebijakan dapat direkomendasikan

melalui harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerja sama lintas sektoral, regional serta nasional dalam rangka keterbukaan pasar dengan beberapa strategi yaitu menetapkan standar kompetensi untuk seluruh sektor, meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional, meningkatkan kompetensi serta produktivitas secara nasional, meningkatkan sumber pendanaan dalam rangka peningkatan keahlian pekerja, peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggara pelatihan dan meningkatkan kualitas sistem manajemen program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, mengamanatkan bahwa “setiap pelatihan harus berbasis kompetensi atau berbasis pada kebutuhan dunia industri atau pasar kerja”. Ketentuan Undang-Undang dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional bahwa “Program pelatihan harus mengacu kepada standard kompetensi kerja nasional indonesia dengan pola pelatihan berbasis kompetensi”. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang. Tinggi rendahnya kompetensi sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (Hanrahanwaman, 2010). Pendidikan dan pelatihan pekerja memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja harus diberikan secara berkala agar setiap pekerja terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi pekerja yang ada di organisasi (GS, 2022).

Menghadapi persaingan dalam pasar global, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu untuk memenangkan persaingan dengan negara lain yang semakin global. Guna menciptakan pekerja yang kompeten dan profesional, sumber daya manusia sebagai pekerja harus menunjukkan bahwa dirinya mereka memiliki kompetensi sesuai dengan memiliki standar kompetensi Internasional yang telah diakui. Sehingga sumber daya manusia dapat diterima dan bersaing dipasar bebas, baik dari segi produk maupun kualitas pekerjanya. Guna menjamin standar kualitas pekerja, diperlukan jaminan berupa sertifikasi kompetensi yang merupakan bukti keterampilan pekerja menuju ke dunia kerja.

Kompetensi selalu berdampingan dengan kinerja dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pekerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan. Beberapa hal dapat mengukur kinerja dari jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dimiliki individu atau kelompok sebagai persyaratan standar untuk pekerjaan tersebut. Kualitas kerja setiap pekerja di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menciptakan produk yang tepat dengan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan dalam ketepatan waktu memiliki karakteristik yang berbeda, ada jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Ada juga yang bergantung pada kehadiran pekerja untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Kemampuan untuk bekerja sama, tidak dapat dilakukan terhadap semua pekerjaan dan tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu pekerja saja. Beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua orang pekerja atau lebih, sehingga sangat diperlukan kerja sama antar pekerja (Bangun, 2012). Didalam dunia pekerjaan antara kebutuhan dan pasokan pekerja masih belum nyambung. Perusahaan membutuhkan pekerja berketerampilan tinggi dan kekurangan pekerja

yang memiliki kualitas. Dengan kata lain pekerja yang memiliki kompetensi sangat terbatas. Jumlah lulusan perguruan tinggi lebih banyak ketimbang pekerja yang diperlukan perusahaan dikarenakan perusahaan sulit memperoleh lulusan yang berkualifikasi.

Ketidaksesuaian yang terjadi dapat diatasi melalui kompetensi dengan menetapkan standar kompetensi kerja pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan uji kompetensi. Kompetensi tenaga kerja yang dimaksud adalah segala bentuk motif, sikap, keterampilan, perilaku atau karakteristik pribadi yang penting untuk membedakan kinerja rata-rata dengan kinerja tinggi. Komponen kompetensi yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan tertentu.

Pengusaha atau perusahaan membutuhkan pekerja untuk bekerja dalam usahanya agar pengusaha dapat memperoleh hasil yang maksimal dari usaha yang dijalankannya. Demikian pula dengan pekerja, mereka membutuhkan pemberi kerja untuk membayar upah yang layak sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kewajiban perusahaan dan pengusaha membayar pekerja sesuai dengan apa yang telah dilakukan pekerja atau tergantung pada posisi pekerja dan wajib melakukan pekerjaan yang ditangguhkan dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam pemberian sertifikasi kompetensi terhadap pekerja pemerintah memiliki peran yang penting dalam pemberian sertifikasi kompetensi terhadap pekerja melalui pemberdayaan pekerja merupakan kegiatan terpadu yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pekerja di Indonesia. Pekerja dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses pembangunan nasional dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Nilai tersebut meliputi perlindungan terhadap hak dasar pekerja agar dapat bernegosiasi dengan pengusaha. Perlindungan terhadap pekerja merupakan sebagian dari penerapan kebijakan hukum negara yang akan atau telah dilakukan oleh pemerintah (Yuhaeni, 2020).

Pemerintah mempunyai perannya dan mempunyai tugas yang berhubungan banyak terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan menjadi tugas pemerintah untuk mencapai pembangunan pemerintahan membuat kebijakan serta Menyusun perencanaan untuk bertujuan memberikan solusi mengenai permasalahan ketenagakerjaan dan membuat perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan tenaga kerja yang siap yang direncanakan pemerintah atas dasar informasi ketenagakerjaan berkaitan dengan penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Zulfikar Putra, 2022).

Pemerintah berperan juga penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui pemberian hak-hak yang layak merupakan hal mendasar untuk menciptakan keharmonisan dalam hubungan industrial Pancasila. Pemerintah berperan dalam hal harus terus memperkuat perlindungan hukum bagi seluruh pekerja. Menciptakan produk hukum yang jelas dan adil, mensosialisasikan produk hukum yang legal dan mengambil tindakan bagi para pelanggar hukum dan aturan (Pratama, 2022). Peran Pemerintah secara langsung memberikan pengaruh terhadap pemberian sertifikasi yaitu merupakan Peran Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan Peran Lembaga Sertifikasi Profesi.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi mengakui Sertifikasi kompetensi adalah proses pembuktian atas keahlian atau kompetensi secara umum melalui serangkaian aktivitas yang

dilakukan secara sistematis dalam bentuk uji kompetensi. Pengakuan kompetensi tersebut dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi. Kredibilitas suatu sertifikasi sangat ditentukan oleh organisasi atau lembaga pemberi sertifikasinya. Arti Sertifikat dan Sertifikasi sepertinya sama tetapi ada perbedaan antara sertifikat dan sertifikasi. Sertifikat dikeluarkan setelah pekerja berhasil menyelesaikan pelatihan yang biasanya dilakukan oleh institusi tertentu, sedangkan sertifikasi secara legal menyutujui profesional untuk mendapatkan pekerjaan atau konsultasi produk sesuai standar mereka. Sertifikat juga dapat diperoleh setelah proses pembelajaran sedangkan sertifikasi diperoleh setelah proses penilaian bagi pemohon yang memenuhi persyaratan lembaga sertifikasi. Perlu dicatat bahwa istilah sertifikat mengacu pada dokumen yang membuktikan bahwa pekerja telah mencapai kualifikasi tertentu sedangkan sertifikasi adalah istilah yang menyoroti proses sertifikasi (Purwantoro, 2019).

Kompetensi diartikan sebagai tolak ukur guna mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan kemampuannya (Rodin, 2015). Untuk itu pemerintah berperan melalui sebuah badan yang dikenal sebagai Badan Nasional Sertifikasi Profesi merupakan badan independen yang mempunyai tanggung jawab langsung kepada kepala negara. Dalam pemberian sertifikasi kompetensi diperlukan kepada Badan nasional sertifikasi profesi yang dibentuk menjadi dewan untuk melaksanakan sertifikasi profesi kepada sumber daya manusia yang ada di Indonesia (Hatta, 2023). Hadirnya badan nasional sertifikasi profesi berdiri menjadi badan yang memiliki peran dalam negara untuk melaksanakan uji kompetensi terhadap Sumber Daya Manusia di Indonesia dan untuk menjadi dewan penjamin dari sumber daya manusia berkualitas di Indonesia, tidak hanya itu juga dibentuknya Badan Nasional Sertifikasi Profesi oleh pemerintah guna mencapai kapasitas daya saing nasional.

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja merupakan bagian dari peran Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Selain peran, fungsi Badan Nasional Sertifikasi Profesi dibutuhkan untuk menjalankan perannya tersebut yaitu berkaitan dengan berbagai macam pelaksanaan dan pengembangan yakni pengembangan melaksanakan sistem sertifikasi kompetensi kerja, pembinaan dan pengawasan sistem sertifikasi pendidikan dan pelatihan vokasi, dalam bidang sertifikasi pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan Internasional serta kerja sama antar lembaga nasional ataupun Internasional sistem data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja yang terintegrasi oleh pengembangan dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi. (Wahyudin, 2022)

Akumulasi pemegang sertifikat kompetensi berdasarkan data Badan Nasional Sertifikasi Profesi, sejumlah 6.314.990 pekerja yang tersertifikasi kompeten dan terus meningkat setiap tahunnya. Dengan adanya peningkatan sumber daya sertifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kuantitas pekerja yang bersertifikat kompeten di tahun-tahun selanjutnya. Sertifikasi kompetensi memiliki regulasi wajib yang baru dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah kewajiban penerbitan sertifikat keahlian kepada pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Nomor 115 Tahun 2022. Berlakunya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan ini menjadikan setiap pemegang jabatan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia harus mempunyai sertifikasi. Ada 6 (enam) kompetensi yang harus dikuasai untuk pemegang jabatan bidang pengelolaan sumber daya manusia yakni pelatihan dan

pengembangan, pengaturan kinerja, pertumbuhan produktivitas, hubungan industrial, sistem kompensasi serta manajemen talenta.

Selain Badan Nasional Sertifikasi Kompetensi, peran lembaga sertifikasi profesi juga dibutuhkan dalam pemberian sertifikasi kompetensi yang merupakan perpanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang bertugas untuk mensertifikasi kompetensi pada sebuah profesi. Di Indonesia Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagai badan pengawas yang memiliki tanggung jawab dan konsistensi dan kredibilitas Lembaga Sertifikasi Profesi atas suatu profesi atau kompetensi yang diberikan dalam bentuk sertifikat. Badan Nasional Sertifikasi Profesi akan memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi yang dianggap kredibel untuk memberikan sertifikasi terhadap pekerja.

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Dimana BNSP menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 merupakan Badan atau lembaga independen yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada presiden. Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memiliki lisensi tersebut berhak menyelenggarakan sertifikasi profesi hingga proses sertifikasi profesi. Lembaga Sertifikasi Profesi diberikan lisensi yang memenuhi syarat yang ditentukan untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja.

Lembaga Sertifikasi Kompetensi wajib berbadan badan hukum atau bagian dari badan hukum, badan usaha yang memiliki legalitas sehingga dapat bertanggung jawab secara hukum terhadap kegiatan sertifikasinya. Organisasi atau lembaga sertifikasi yang didirikan oleh suatu lembaga pemerintah dengan sendirinya merupakan badan hukum sesuai status lembaga pemerintah tersebut. Lembaga sertifikasi merupakan badan resmi yang mengeluarkan sertifikat kualifikasi kepada pihak yang berkaitan dengan dengan kompetensi teknis yang dimiliki. Organisasi ini adalah lembaga profesi yang secara intensif mengelola proses uji kelayakan bagi pihak-pihak berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Dalam pemberian sertifikasi kompetensi selain peran pemerintah melalui Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan Lembaga Sertifikasi Profesi pengusaha atau perusahaan memiliki peran untuk menghasilkan pekerja yang kompeten. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lengkap dan menyeluruh dimana meliputi perencanaan pekerja, pengembangan sumber daya manusia, layanan penempatan bagi pekerja, pembinaan hubungan industrial, meningkatkan perlindungan pekerja dan produktivitas pekerja dalam menghadapi persaingan pekerja. Peran pekerja berpengaruh dalam pembangunan nasional yang semakin meningkat disertai dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi untuk itu pekerja harus dilindungi, dipertahankan dan di tingkatkan kesejahteraanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peran pekerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan negara sebagai agent pembangunan dari sebuah tujuan pembangunan.

Pekerja berperan dalam meningkatkan pengembangan serta produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Pekerja perlu diberdayakan agar lebih bernilai dalam arti lebih mampu, kompeten dan terampil sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing di kancah global. Kemampuan, keterampilan dan

keahlian pekerja harus terus ditingkatkan melalui program perencanaan dan pekerjaan termasuk pelatihan dan penempatan pekerja (S, 2015).

Pemerintah dan asosiasi industri berperan untuk mendorong perusahaan. Pemerintah dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk membangun bala pelatihan kerja untuk menambah pengetahuan bagi masing-masing subsektor perusahaan. Selain aspek pelatihan, diperlukan juga peranan pemerintah dan asosiasi industri dalam hal alokasi penghargaan. Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi dari pemerintah terhadap perusahaan yang telah menerapkan manajemen yang baik dan merupakan wujud dukungan untuk penerapan praktik manajemen secara berkelanjutan (Rini Ariani, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan berdasarkan pada kompetensi yang menjadi alasan suatu perusahaan karena kompetensi salah satu sumber potensial nilai jangka panjang dan sumber keunggulan kompetitif yang potensial bagi perusahaan misalnya dengan pengembangan sumber daya manusia yang tinggi, para praktisi mencoba mengambil hati pihak manajemen sebagai puncak untuk melihat sejumlah masalah sumber daya manusia dalam menyampaikan informasi dan visi masalah bisnis, bekerja dengan penuh kesungguhan, dan bekerja sama untuk mencari solusi dan menyelesaikan permasalahan pekerja. Selain itu, pengembangan pekerja yang eksplisit dan menghasilkan pengetahuan dibantu oleh praktisi (Labola, 2019).

Perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang siap pakai dengan keahlian di bidangnya untuk meningkatkan produktivitas hingga pekerja dapat beradaptasi dengan situasi yang berbeda di dunia kerja jika perusahaan ingin mengoptimalkan produksi. Peningkatan produktivitas pekerja akan menguntungkan dari segi bisnis maupun pekerja. Dengan kinerja yang baik maka produktivitas akan meningkat dan otomatis upah dan gaji juga meningkat. Apabila kinerja menurun, perusahaan akan mengurangi pasokan produksi sehingga berdampak pada penurunan daya saing perusahaan di kancah global. Bagi pekerja, penurunan produktivitas pekerja yang tercermin dari penurunan upah dan remunerasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja dan akan memberikan dampak pada tujuan perusahaan (Safitri, 2019).

Produktivitas pekerja di perusahaan selalu menjadi topik pembicaraan yang terus menerus. Produktivitas pekerja berkaitan juga dengan masalah pemrograman sumber daya manusia. Dari segi internal dan eksternal yang didukung agar terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Jika digabungkan dengan masalah globalisasi saat ini dampaknya akan sangat terasa bagi pekerja. Sebagian besar perusahaan mengalami masalah produktivitas ini. Agar produktivitas meningkat perusahaan dapat melakukannya dengan memberikan upah yang layak, adil dan wajar berdasarkan kinerja dan disiplin pekerja harus ditingkatkan. Tentunya dengan meningkatkan produktivitas, akan mendapatkan keuntungan yang besar seperti keuntungan yang didapatkan perusahaan.

Perusahaan yang mampu menghasilkan kinerja tinggi akan memiliki sumber daya manusia yang handal dengan motivasi kerja yang kuat dan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Di segala bidang pengelolaan sumber daya manusia dapat diterapkan untuk peningkatan kinerja perusahaan dengan sebaik-baiknya dengan tujuan perusahaan dapat mengumpulkan informasi yang relevan berkaitan dengan keputusan promosi atau kompensasi dan mengevaluasi kinerja pekerja baik dari level bawah maupun level

manajerial. Dengan demikian efektivitas manager dibutuhkan untuk mengevaluasi, mengelola, mengembangkan dan menghargai kinerja pekerja serta memberikan umpan balik dan pembinaan yang berkelanjutan dalam penilaian kinerja, mengelola konsekuensi kinerja yang buruk (Endri, 2010).

Pengendalian dan perencanaan dalam bisnis melalui peran manager harus berusaha mengelola pekerja untuk mencapai hasil yang baik, perusahaan harus sangat peduli dengan hasil yang diperoleh setiap pekerja. Pemberian ini dapat diberikan melalui reward atau penghargaan kepada pekerja agar bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, membantu perusahaan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang perlu dicapai di tempat kerja untuk mempengaruhi kontribusi pekerja terhadap perusahaan, termasuk kualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab pekerja. Faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan adalah pengalaman kerja yang mencerminkan kemahiran dan keterampilan. Pekerja dengan masa kerja bertahun-tahun akan memiliki berbagai jenis pengalaman kerja dalam menyelesaikan berbagai jenis masalah tergantung pada kompetensi masing-masing pekerja. Pekerja diharapkan memiliki sumber daya berkualitas untuk meningkatkan efisiensi kerja, serta pengalaman yang dimiliki pekerja untuk dengan mudah menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kapasitas dan hasil kerja.

Kinerja yang dipertahankan dan dikembangkan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Ini akan menumbuhkan kepercayaan dan dalam berbagai tahapan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Jika dapat dipertahankan maka akan menghasilkan manfaat jangka panjang. Bahwa kinerja itu tidak langsung meningkat namun harus dibangun. Kinerja pekerja yang berkompeten, kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berhubungan dengan prestasi pekerjaanya. Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang berkaitan dengan kriteria yang digunakan seperti kinerja di tempat kerja. Pengetahuan dan kompetensi yang diperoleh dari pengalaman dapat membentuk kompetensi pekerja yang telah mempunyai pengalaman melakukan pekerjaan akan memperoleh pengetahuan dan kompetensi.

Kualitas kompetensi kerja yang dimiliki pekerja akan menjadi tanggung jawab dalam setiap perubahan dalam lingkungan kerja. Kompetensi yang mendorong pekerja untuk secara terus menerus tetap belajar dan beradaptasi. Aspek kompetensi dikaitkan pengembangan sumber daya manusia, yaitu keterlibatan organisasi dalam pengembangan pekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengidentifikasi dan merencanakan model-model tertentu seperti perekutan, menganalisis kesenjangan dalam keterampilan, rancangan pengembangan pekerjaan, upaya pelatihan, pembelajaran secara mandiri, manajemen pembelajaran, evaluasi diri dan motivasi. Organisasi atau perusahaan harus memperlakukan sumber daya manusia sebagai modal manusia atau human capital dimana pekerja yang kompeten merupakan asset yang ada dari suatu organisasi dengan pengembangan sumber daya manusia ini memperhatikan aspek kompetensi upaya untuk menciptakan faktor kualitas, untuk menciptakan hubungan kerja yang efektif diperlukan organisasi yang konisten untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. (Endri, 2010).

PENUTUP

Sertifikasi Kompetensi diatur oleh berbagai Peraturan Perundang-undangan. Dalam pengaturannya, Undang-Undang yang memiliki irisan dalam pelaksanaan pemberian sertifikasi kompetensi di Indonesia adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian. Penerapan Peraturan berkaitan dengan sertifikasi kompetensi menyebabkan adanya ketidak konsistenan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di tataran implementasi. Salah satu permasalahan yang muncul adalah berkaitan dengan besarnya biaya sertifikasi kompetensi sehingga tujuan sertifikasi kompetensi bukan sebatas meningkatkan kualitas pekerja melainkan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi bisnis. Pekerja yang memiliki kompetensi dalam pekerjaan yang tepat akan mampu berkompetitif dengan perusahaan lain. Dengan adanya sertifikasi kompetensi pekerja dapat memahami standar kerja yang baik di bidangnya melalui pelatihan kerja dengan baik dan professional sehingga dengan pelatihan sertifikasi kompetensi akan meningkatkan profesionalitas pekerja dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi seharusnya diwajibkan kepada pekerja serta wajib didukung oleh pemerintah melalui BNSP dan LSP dikarenakan dalam menghadapi persaingan global sertifikasi kompetensi sangat dibutuhkan oleh pekerja. Tidak hanya pemerintah, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan peningkatan dan pengembangan kompetensi melalui sertifikasi kompetensi karena melalui kompetensi perusahaan akan memperoleh manfaat dari kompetensi pekerja. Dengan semakin banyaknya pekerja yang memiliki sertifikasi kompetensi maka dapat meningkatkan daya saing antar pekerja di Indonesia dan terhadap negara lainnya.

Sinkronisasi antara Undang-Undang yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pemberian sertifikasi kompetensi sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap pekerja dan menciptakan asumsi bahwa sertifikasi kompetensi hanya persaingan bisnis antara pemerintah dan organisasi atau perusahaan.

Pelaksanaan dan pemberian sertifikasi kompetensi diwajibkan kepada pekerja agar diakui kemampuannya sehingga terlaksananya profesionalitas dan produktivitas pekerja didalam perusahaan serta pekerja dapat bersaing secara nasional dan Internasional.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam hal peningkatan wewenang melalui pengajuan Rancangan Undang-Undang untuk menambah tugas utama BNSP sebagai lembaga sertifikasi serta dapat memberikan payung hukum bagi profesi yang belum dilindungi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tujuan Teoritis dan Empiris. Ilmu Budaya, 32.

- Galang Setyo Pambudi, S. Y. (2022). Pemeliharaan Kompetensi Pada Karyawan Yang Tersertifikasi. *Jurnal Kesehatan Mental Indonesia*, 2.
- GS, A. D. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi. Surabaya: Unitomo Press.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanrahwaman, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, 83.
- Hapsari, M. I. (2016). Pengkajian Program Kursus dan Pelatihan Terkait Dengan Jenis Keterampilan, Sertifikasi dan Penempatan Lulusan. *Jurnal of Nonformal Education*, 72.
- Hatta, H. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 31.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Purwantoro, M. d. (2019). Pentingnya Kompetensi Pada Dunia Pendidikan Berbasis Information & Communication Technology (ICT). Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rini Ariani, A. I. (2022). Upaya Indonesia dalam Percepatan Penggunaan Energi Bersih. Jawa Tengah: PT. NEM.
- Rodin, R. (2015). Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Peningkatan Professionalitas dan Eksistensi Pustakawan. *Jurnal Perpustakaan Informasi dan Komputer*, 16.
- S, U. C. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 3.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DImensi*, 245.
- Setyowati, W. (2017). Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Sebagai Sarana Peningkatan Sumber Daya Manusia Kompeten. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat (PENAMAS)*, 69.
- Subagio, I. F. (2014). *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudin. (2022). *Inovasi Pengembangan Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Wiswandono, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta : DeePublish.

- Yuhaeni, W. (2020). Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja Dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum. *Jurnal Soshum Insentif*, 3.
- Yusup. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Sumatera Selatan: LD Media.
- Zulfikar Putra, D. W. (2022). Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja. Malang: Ahlimedia Press.