

## PEMBENTUKAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI (LSP) SEBAGAI SARANA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPETEN

Widhy Setyowati<sup>1</sup>, Cahyani Nuswandari<sup>2</sup>, G. Anggana Lisiantara<sup>3</sup>, Mita Septi Anggraeni<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang,  
email: <sup>1</sup>widhisetyowati61@gmail.com

### Abstrak

Saat ini kita banyak menghadapi tantangan di bidang sumber daya manusia seperti sikap inferior yang dihadapi tenaga kerja kita, cepatnya perkembangan teknologi, ancaman tenaga kerja luar negeri, kesiapan sistem dan kelembagaan pengembangan kompetensi. Terbatasnya jumlah tenaga yang memiliki ketrampilan teknis yang bersertifikasi antara lain disebabkan karena terbatasnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi. Kegiatan pelatihan Pembentukan Lembaga Sertifikasi (LSP) sebagai Sarana Pembentukan Sumberdaya Manusia Kompeten ini mencakup informasi di bidang sertifikasi kompetensi tenaga kerja khususnya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan, persyaratan dan prosedur lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Pendampingan Penyusunan Proposal tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Kegiatan pelatihan ini bagi Guru Sekolah Menengah Kejuruan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

**Kata kunci** – kompetensi, Sertifikasi Profesi, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

### Abstract

*Today we face many challenges in the field of human resources such as the inferior attitudes facing our workforce, the rapid development of technology, the threat of foreign labor, the readiness of the system and the institutional development of competence. The limited number of personnel with certified technical skills is partly due to the limited number of Professional Certification Bodies. Training activities The establishment of Certification Institution (LSP) as a Means of Human Resources Formation The Competent includes information on the field of labor competency certification, especially Vocational High School graduates, license terms and procedures of Professional Certification Institution (LSP) by National Agency for Certification of Profession (BNSP), Assistance Facilitation Proposal on Establishment of Professional Certification Institution (LSP) This training activity for Vocational High School Teachers is expected to increase knowledge and improve the ability of Professional Certification Institution (LSP).*

**Keywords** - Competence, Professional Certification, Professional Certification Institution (LSP).

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) kompeten merupakan salah satu pilar utama dalam membangun kekuatan daya saing suatu bangsa. Bagi Indonesia mewujudkan SDM kompeten dan berdaya saing di kancah internasional merupakan kunci memenangkan persaingan di era global, namun demikian beberapa indikator Internasional masih mencatat ketertinggalan Indonesia dibandingkan Negara lain, terutama pada pembangunan sumber daya manusia.

Disisi lain kita mengetahui bahwa kesejahteraan rakyat Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi disamping dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, diperlukan peningkatan produktifitas, efisiensi dan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas atau kompeten dapat diwujudkan melalui standarisasi dan sertifikasi kompetensi. Dengan bekal sertifikasi kompetensi, sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Saat ini kita banyak menghadapi tantangan dibidang sumber daya manusia seperti sikap inferior yang dihadapi tenaga kerja kita, cepatnya perkembangan teknologi, ancaman tenaga kerja luar negeri, kesiapan sistem dan kelembagaan pengembangan kompetensi. Namun demikian kita juga memiliki beberapa peluang yang dapat digunakan sebagai daya dukung pengembangan SDM khususnya tenaga kerja Indonesia, seperti potensi kompetensi generasi muda yang tinggi, hal ini banyak dibuktikan dengan berbagai lomba ilmu pengetahuan dan skill yang dimenangkan oleh generasi muda. Disamping hal tersebut, adanya komitmen yang kuat dari pemerintah dalam membangun kompetensi kerja yang dituangkan dalam Undang Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..

Dengan demikian, untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia diperlukan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan profesi masing-masing. Kompeten diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan. Pengakuan kompetensi SDM dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah organisasi independen yang dibentuk oleh para pemangku kepentingan antara lain industri, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan dan para pakar pada sektor atau bidang keahlian tertentu. Menurut pedoman BNSP Nomor 302 tahun 2005 tentang Pedoman Penerbitan Sertifikasi Kompetensi Kerja, LSP adalah lembaga pelaksana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang telah diakreditasi dan memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

## **2. PERMASALAHAN**

Saat ini tenaga kerja di Indonesia banyak menghadapi tantangan, seperti cepatnya perkembangan teknologi, ancaman tenaga kerja luar negeri dan kesiapan sistem dan kelembagaan pengembangan kompetensi. Khususnya tenaga kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang merupakan tenaga kerja pada tingkat menengah perlu memperoleh sertifikasi untuk mendukung ketrampilan teknis yang dimiliki. Terbatasnya jumlah tenaga yang memiliki ketrampilan teknis yang bersertifikasi antara lain disebabkan karena terbatasnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi.

## **3. TUJUAN DAN MANFAAT KEGIATAN**

Kegiatan pelatihan Pembentukan Lembaga Sertifikasi (LSP) sebagai Sarana Pembentukan Sumberdaya Manusia Kompeten ini bertujuan untuk:

- a. Menyampaikan informasi di bidang sertifikasi kompetensi tenaga kerja khususnya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan
- b. Menyampaikan informasi tentang persyaratan dan prosedur lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- c. Melakukan Pendampingan Penyusunan Proposal tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Guru Sekolah Menengah Kejuruan, pelatihan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).
- b. Bagi Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, pelatihan yang diberikan kepada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ini merupakan salah satu pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu Pengabdian Kepada Masyarakat.

## **5. MATERI PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

### **5.1. KOMPETENSI KERJA**

Daya saing suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan tenaga kerjanya untuk memenuhi tuntutan yang terus menerus berubah baik domestik maupun global. Untuk memenuhi tuntutan tersebut diatas, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Dukungan pemerintah untuk mewujudkan tenaga kerja kompeten dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 11 dan pasal 18 yang pada intinya mengatur tentang hak tenaga kerja untuk mengembangkan kompetensi kerja melalui lembaga pelatihan kerja baik pemerintah maupun swasta.

Sertifikat kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Kompeten diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan. Cakupan pengetahuan dalam kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan formal sesuai dengan profesinya, pelatihan-pelatihan yang sesuai dan diverifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan pengetahuan yang didapat dari pengalaman yang diverifikasi LSP.

Cakupan ketrampilan dalam kompetensi meliputi ketrampilan melaksanakan pekerjaan, ketrampilan mengelola pekerjaan, ketrampilan mengantisipasi kemungkinan, ketrampilan mengelola lingkungan kerja dan ketrampilan beradaptasi. Sedangkan aspek sikap dapat dilihat dari performa selama ditempat kerja, tanggapan lingkungan kerja, penghargaan dan penilaian klien.

### **5.2. STANDAR KOMPETENSI KERJA**

Standar Kompetensi Kerja adalah rumusan kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu tugas / pekerjaan yang dilandasi dengan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian dan dukungan sikap kerja dan penerapannya sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan (BNSP, 2008). Jika standar kompetensi kerja ini disepakati oleh industri sejenis secara nasional maka akan berlaku secara nasional yang kemudian dikenal dengan sebutan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

SKKNI adalah merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang dibutuhkan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh stakeholder atau perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, ketrampilan dan

sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Oleh karena hasil kesepakatan berbagai industri maka SKKNI merupakan standar kompetensi minimal.

Terdapat beberapa model standar kompetensi kerja (SKK) yang dapat kita jumpai selain standar kompetensi yang telah disepakati secara nasional menjadi SKKNI, yaitu :

1. Standar Perusahaan  
Standar perusahaan adalah standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau industri.
2. Standar jabatan  
Adalah standar yang dikembangkan mengacu pada jabatan yang ada pada institusi/ lembaga/ industri sebagai penjabaran struktur organisasi
3. Standar Khusus  
Standar kompetensi khusus adalah standar pada bidang tertentu yang dirumuskan dan ditetapkan oleh institusi atau organisasi nasional/internasional misalnya dibidang pengelasan, perminyakan, penerbangan dsb
4. Standar Model RMCS  
Adalah standar yang dikembangkan berdasar pada tugas atau pekerjaan yang dibutuhkan suatu bidang keahlian sesuai dengan jenis dan sektornya yang dirumuskan kedalam unit kompetensi  
Dalam implementasinya, perlu dilakukan pemaketan terhadap standar kompetensi untuk dapat melakukan pekerjaan dan pengakuan atas kompetensi tertentu dalam suatu kualifikasi. Untuk itu Indonesia telah menerapkan Kerangka Kualifikasi yang berlaku secara Nasional yang dikenal dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

### 5.3. LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI (LSP)

Penilaian Kesesuaian dan Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi tertuang secara eksplisit dalam Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (PBNSP) 201 Rev 2006, secara umum mengatur hal-hal sebagai berikut.

#### a. Lembaga Serifikasi Profesi

Sertifikasi terhadap kompetensi profesi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Kebijakan, prosedur, dan administrasi lembaga sertifikasi harus terkait dengan kriteria sertifikasi, harus jujur dan wajar terhadap seluruh calon dan harus memenuhi semua persyaratan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

LSP harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk pemberian, pemeliharaan, perpanjangan, penundaan atau pencabutan sertifikasi serta perluasan/pengurangan ruang lingkup sertifikasi yang diajukan. LSP harus membatasi persyaratan, evaluasi dan keputusan sertifikasinya, sesuai dengan hal-hal spesifik yang berkaitan dengan ruang lingkup sertifikasi.

#### b. Struktur Organisasi

Struktur LSP harus dibentuk sedemikian rupa sehingga memberikan kepercayaan kepada pihak terkait atas kompetensi, ketidakberpihakan dan integritasnya. Secara khusus, lembaga sertifikasi harus

- a) independen dan tidak memihak dalam kaitannya dengan pemohon, calon dan profesi yang disertifikasi.
- b) bertanggung jawab atas keputusannya berkaitan dengan pemberian, pemeliharaan, perpanjangan, penundaan dan pencabutan sertifikasi serta perluasan/pengurangan ruang lingkup yang diajukan.
- c) mengidentifikasi manajemen (kelompok atau profesi) yang memiliki tanggung jawab menyeluruh
- d) memiliki dokumen legalitas hukum atau bagian dari legalitas hukum

### **c. Pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi**

LSP harus menetapkan metode dan mekanisme untuk digunakan dalam mengevaluasi kompetensi calon dan harus menetapkan kebijakan dan prosedur yang sesuai untuk pengembangan awal dan pemeliharaan berkelanjutan dari metode dan mekanisme tersebut. LSP harus menetapkan suatu proses pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi yang mencakup kaji ulang dan validasi skema yang dilakukan oleh komite skema.

Kriteria kompetensi profesi yang dievaluasi harus ditetapkan oleh LSP sesuai dengan pedoman ini dan dokumen relevan lainnya. Jika diperlukan penjelasan untuk penerapan dokumen tersebut terhadap skema sertifikasi yang spesifik, maka penjelasan tersebut harus dirumuskan oleh para ahli, disahkan oleh komite skema dan dipublikasikan oleh lembaga sertifikasi.

LSP harus mengevaluasi metode ujian calon. Penyelenggaraan ujian harus jujur, absah dan dapat dipertanggungjawabkan. Minimum 1 (satu) tahun sekali, metodologi dan prosedur yang tepat (seperti pengumpulan dan pemeliharaan data statistik) harus ditetapkan untuk menegaskan kembali kejujuran, keabsahan, kepercayaan dan kinerja umum setiap ujian dan semua perbaikan perbedaan yang teridentifikasi.

### **d. Sistem manajemen**

LSP harus menggunakan sistem manajemen yang didokumentasikan dan mencakup semua persyaratan pedoman ini serta menjamin efektifitas penerapan persyaratan tersebut. LSP harus menjamin bahwa sistem manajemen ditetapkan dan dipelihara sesuai dengan pedoman ini, dan sistem manajemennya dimengerti dan diterapkan pada semua tingkat organisasi.

LSP harus mempunyai sistem pengendalian dokumen dan audit internal serta kaji ulang manajemen yang sudah diterapkan termasuk ketentuan untuk perbaikan berkelanjutan, tindakan koreksi dan pencegahan.

### **e. Subkontrak**

Jika LSP memutuskan untuk mensubkontrakkan pekerjaan yang berkaitan dengan asesmen kepada asesor subkontrak, maka perjanjian terdokumentasi yang mencakup pengaturan, termasuk kerahasiaan dan pencegahan konflik kepentingan harus dituliskan. Keputusan sertifikat tidak boleh disubkontrakkan.

LSP harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang disubkontrakkan, menjamin bahwa subkontraktor tersebut kompeten dan memenuhi ketentuan yang berlaku dalam pedoman ini dan memelihara daftar subkontraknya dan menilai serta memantau kinerjanya sesuai prosedur yang didokumentasikan.

### **f. Rekaman**

LSP harus memelihara sistem rekaman sesuai dengan kondisi dan peraturan perundang-undangan, termasuk cara-cara untuk mengkonfirmasi status profesi yang disertifikasi. Rekaman harus membuktikan bahwa proses sertifikasi telah dipenuhi secara efektif, khususnya yang berkaitan dengan formulir permohonan, laporan evaluasi, kegiatan survailen, dan dokumen lain yang terkait dengan pemberian, pemeliharaan, perpanjangan, perluasan, pengurangan, penundaan dan pencabutan sertifikasi.

Rekaman harus diidentifikasi, diatur dan dimusnahkan dengan cara yang sesuai untuk menjamin integritas proses dan kerahasiaan informasi tersebut. Rekaman harus disimpan selama periode waktu tertentu untuk memberikan jaminan kepercayaan berkelanjutan, minimal satu siklus sertifikasi penuh, atau sebagaimana yang dipersyaratkan dalam perjanjian pengakuan, kontrak, hukum dan kewajiban lainnya.

### g. Kerahasiaan dan Keamanan

LSP harus menjaga kerahasiaan semua informasi yang diperoleh selama proses kegiatannya, melalui komitmen terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Komitmen tersebut harus dilaksanakan oleh semua individu/personil yang bekerja di lembaga sertifikasi, termasuk anggota komite dan lembaga atau individu dari luar yang bekerja atas namanya. Informasi tersebut tidak boleh diberikan kepada pihak yang tidak berwenang tanpa persetujuan tertulis dari organisasi atau individu dari mana informasi diperoleh, kecuali bila perundang-undangan mensyaratkan informasi tersebut harus diungkapkan. Guna menjaga keamanan seluruh soal-soal ujian dan bahan-bahan yang terkait harus dipelihara dalam suatu lingkungan yang aman oleh LSP, atau subkontraktornya untuk melindungi kerahasiaan bahan-bahan tersebut selama masa pakainya.

## 6. METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan penyuluhan ini dilaksanakan dengan metode seminar. Pelaksanaan metode ini secara terperinci dibagi menjadi beberapa kegiatan, yaitu :

1. Metode penyampaian dilakukan ceramah interaktif.
2. Diskusi dan Tanya jawab
3. Monitoring dan Evaluasi

Pengabdian kepada masyarakat ini, sasaran kegiatannya adalah Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Semarang khususnya guru-guru yang tergabung dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Akuntansi. Kegiatan Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 28 Nopember s/d 28 Desember 2015 (setiap hari Kamis).



Gambar 1 Ceramah dengan materi Lembaga Sertifikasi Profesi



Gambar 3 Peserta Ceramah dengan materi Lembaga Sertifikasi Profesi



Gambar 3 Diskusi materi Lembaga Sertifikasi Profesi

*Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi...*



Gambar 4 Penyusunan Proposal tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

## 6. KESIMPULAN

Tujuan akhir dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah guru-guru SMK mampu menyusun Proposal tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Untuk itu maka para guru harus mempunyai pengetahuan tentang sertifikasi kompetensi tenaga kerja khususnya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dan persyaratan dan prosedur lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat berhasil dengan melihat para peserta mampu menyusun draft proposal Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

## 7. SARAN

Untuk lebih menunjukkan keberhasilan kemampuan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di SMK, maka perlu diadakan pelatihan yang lebih intensif baik dari sisi waktu maupun dari sisi materi, sehingga pada akhirnya Guru Sekolah Menengah Kejuruan dapat menambah pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (PBNSP) 201 Rev 2006, *Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum LSP*
- [2] Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (PBNSP) 202 Rev 2 – 2009, *Pedoman Penyiapan dan Lisensi LSP*
- [3] Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (PBNSP) 204 – 2007, *Kriteria Asesor Lisensi*
- [4] Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (PBNSP) 208 – 2007, *Prosedur Lisensi LSP*