

MODEL OPERASIONALISASI LEMBAGA INTERMEDIASI DALAM PENCIPTAAN INFRASTRUKTUR SERTIFIKASI KOMPETENSI DI JAWA TENGAH

Yustina Ertie Pravitasmara Dewi

Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Universitas Kristen Satya Wacana

Email : yustina.erti@staff.uksw.edu

Apriani Dorkas Rambu Atahau

Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji model operasionalisasi BKSP (Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi) sebagai lembaga intermediasi dalam penciptaan infrastruktur kompetensi SDM di Jawa Tengah. Ketersediaan infrastruktur kompetensi SDM adalah syarat utama dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan daya saing Indonesia di komunitas pasar tunggal ASEAN. Sebagai penelitian deskriptif kualitatif data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara kepada 40 narasumber di Jawa Tengah pada Tahun 2010. Model yang dihasilkan dalam penelitian menunjukkan peranan koordinasi dalam merangkai simpul berbagai pemangku kepentingan dalam upaya bersama menambah ketersediaan SDM bersertifikat kompetensi.

Kata kunci: *penilaian berbasis kompetensi, sertifikat kompetensi, SDM*

Abstract

This study aimed to assess the development model of BKSP (Coordinating Board of Professional Certification) as an intermediary institution in the creation of infrastructure competence of human resources in Central Java. Availability of infrastructure in establishing certificate of competency is the main requirement to conduct a competency based assessment that expected to increase the competitiveness of Indonesia in the ASEAN single market community. As a descriptive qualitative research, data used are primary data obtained from 40 interviewees in Central Java in 2010. The resulting model in the study showed a coordination role in combining the stakeholders in a concerted effort to increase the number of certified workers.

Keywords: *competency based assessment, certificate of competency, human resources*

1. Pendahuluan

Tantangan SDM Indonesia berkompetisi di aras internasional terletak pada daya saing. Merujuk pada beberapa indikator pengukuran kualitas SDM seperti Global Competitiveness Index, Network Readiness Index, Logistic Performance Index dan Human Development Index menyiratkan kurang amannya posisi Indonesia dibanding negara lain, terutama negara tetangga di lingkungan pasar tunggal ASEAN.

Tabel 1
Posisi Daya Saing Indonesia

Indikator	Tahun	Peringkat Indonesia	ASEAN
Global Competitiveness Index	2015	37 dari 137 negara	4 dari 10 negara
Network Readiness Index	2015	79 dari 143 negara	5 dari 10 negara
Logistic Performance Index	2016	Posisi 63 dari 160 negara	4 dari 10 negara
Human Development Index	2015	Posisi 110 dari 188 negara turun dua peringkat dari survey sebelumnya	5 dari 10 negara

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Porter (1990) menegaskan mengenai daya saing bangsa diperoleh dari penciptaan SDM terampil dalam industri. Pada pemberlakuan pasar ekonomi tunggal ASEAN, pendapat Porter masihlah relevan, terutama bagi Indonesia yang merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak di kawasan dan bertujuan untuk memimpin pasar. SDM yang kompeten adalah kunci bagi Indonesia membangun daya saing di kawasan ASEAN dan internasional. Namun demikian, persoalan kualitas dan kompetensi SDM masih menjadi tantangan.

SDM Indonesia didominasi dengan informal worker yang jumlahnya mencapai 70%, sementara jumlah unskilled labor terhitung sebanyak 55% dengan berbekal pendidikan dasar atau dibawahnya. Solusi dari situasi yang terjadi di bidang SDM Indonesia salah satunya adalah meningkatkan efisiensi dan transparansi di pasar kerja, dimana para pekerja harus mampu membuktikan kompetensinya dan pemberi kerja berperan sebagai pihak yang melakukan verifikasi atas kompetensi pekerjanya. BAPENAS (2010) menyebut salah satu upaya memperbaiki daya saing SDM Indonesia adalah dengan cara pemberian sertifikat kompetensi kerja sebagai bentuk pengakuan kerja pada berbagai sektor industri dan jasa.

Menurut Astuti (2008) standarisasi dan sertifikasi kompetensi kerja adalah upaya dalam meningkatkan kualitas dan daya saing SDM Indonesia. Namun demikian, capaian sertifikasi masih jauh dari target. Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam CNN (2015) menyebutkan sertifikasi kompetensi di Indonesia mencapai 3 persen dari total angkatan tenaga kerja. Kesulitan dalam menambah jumlah SDM Indonesia bersertifikat kompeten didorong faktor-faktor: a) minimnya informasi mengenai manfaat sertifikasi kompetensi, b) minimnya dukungan industri pada, karena kekhawatiran harus membayar gaji lebih banyak pada pekerja bersertifikat kompeten, c) minimnya jumlah LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Tahun 2010 BNSP memberikan 7 lisensi LSP. (http://www.bnsp.go.id/lsp/statistik_bnsp.html).

Upaya sosialisasi tentang manfaat sertifikasi kompetensi bagi penjaminan mutu tenaga kerja di Indonesia, tidak berjalan secepat yang dibutuhkan oleh tiap sektor industri dan jasa terutama di tingkat provinsi. Rahmada (2010) menyebutkan sampai kini kenyataannya dunia industri belum peduli atas kebutuhan sertifikasi kompetensi. Namun demikian, dunia industri di Indonesia terwakili kepentingannya dengan keberadaan lembaga Kamar Dagang dan Industri atau Kadin. Yahya (2005) mengungkapkan bahwa Kadin Indonesia telah mengagas agar setiap provinsi di Indonesia membentuk Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi atau BKSP yang akan menjadi media antara BNSP di tingkat pusat dan panitia uji kompetensi di tingkat provinsi. Gagasan ini muncul demi mempercepat sosialisasi sertifikasi kompetensi di tingkat daerah karena BNSP sebagai lembaga nasional yang berada di Jakarta tidak mempunyai perwakilan di tingkat provinsi. Sitorus (2009) menyebutkan BNSP yang berkedudukan di tingkat nasional akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menjalankan proses memajukan kompetensi di daerah maka untuk itu diperlukan lembaga koordinasi sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi untuk menjadi media bagi BNSP. Lembaga tingkat provinsi yang dibutuhkan untuk mempercepat berlangsungnya sertifikasi kompetensi yaitu Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi (BKSP), yang berdiri atas perintah gubernur dan pengurusnya terdiri dari berbagai unsur pemangku kepentingan.

Pembentukan BKSP Jawa Tengah pada tahun 2004 berada ditengah minimnya informasi mengenai sertifikasi profesi dan jumlah LSP di Indonesia pada periode sepuluh tahun pertama pemberlakuan sistem sertifikasi profesi di Indonesia. Organisasi Nirlaba yang menyebut dirinya lembaga intermediasi ini, dibentuk atas dasar Surat Keputusan Gubernur Nomor 1 Tahun 2005, dengan tujuan utama menambah jumlah SDM bersertifikat kompetensi dengan menyiapkan infrastruktur pendukungnya yakni asesor kompetensi, Tempat Uji Kompetensi, SKKNI dan Lembaga Sertifikasi Profesi. Di Jawa Tengah, BKSP sebagai lembaga intermediasi berhasil mempercepat pembangunan infrastruktur kompetensi, sementara hal itu tidak dapat dilakukan BKSP di provinsi lain. Penelitian ini bermaksud melakukan kajian untuk menghasilkan model kerja BKSP yang dapat dioperasionalkan di provinsi lain demi mempercepat pembangunan infrastruktur kompetensi SDM.

Gagasan membentuk BKSP di tiap provinsi muncul setelah BKSP di provinsi Jawa Tengah mencatatkan keberhasilan dalam membangun infrastruktur sertifikasi kompetensi. Tahun 2009 BKSP Jateng mendorong pelaksanaan sertifikasi kompetensi dari 9 Lembaga Sertifikasi Profesi. Kadin dari beberapa provinsi ingin melakukan percepatan ini dengan mulai melakukan pembentukan BKSP di masing-masing provinsi (2009). Dukungan dan minat untuk membentuk BKSP di provinsi lain berasal dari Kamar Dagang dan Industri di Kepulauan Riau, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Aceh, Jawa Barat, Jawa Timur, Banten, Kalimantan Selatan, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Bali, Papua, dan Bangka Belitung.

Sistematika penulisan kajian mengenai lembaga intermediasi sebagai berikut: latar belakang persoalan dan tinjauan teoritis untuk mendefinisikan infastruktur dalam kompetensi SDM, posisi BKSP dalam sistem sertifikasi kompetensi, komparasi hasil kerja BKSP Jawa Tengah dengan BKSP di beberapa provinsi, hasil penelitian Tahun 2010 terkait persepsi

pemangku kepentingan terhadap eksistensi BKSP dalam membangun infrastruktur kompetensi SDM, model operasional BKSP dan kesimpulan serta saran pada penelitian yang akan datang.

2. Kajian Literatur

2.1. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi menjadi salah satu upaya pemerintah dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing dan siap berkompetisi di pasar global. Pada tataran internasional, Indonesia tertinggal dari negara-negara lain dalam memberikan sertifikat kompetensi sebagai bentuk pengakuan individu dalam bekerja. Basuki (2010) menyebutkan ketertinggalan Indonesia dengan negara lain, dapat dilihat dari keberadaan lembaga yang dibentuk untuk bertindak sebagai quality assurance sumber daya manusia. Philipina sudah mempersiapkan diri sejak tahun 1991 dengan membentuk TESDA, Australia membentuk ANTA pada tahun 1992, Jerman membentuk IHK pada tahun 1976, Malaysia dan Singapura mempersiapkan sertifikasi kompetensi untuk SDM di negaranya sejak tahun 1992. Di Indonesia, sertifikasi kompetensi mulai dipersiapkan melalui pembentukan BNSP pada tahun 2004.

Sertifikasi kompetensi menjadi hal yang mendesak untuk segera dilaksanakan terutama Indonesia yang tergabung dalam ASEAN dan WTO akan memasuki sistem pertukaran barang dan jasa termasuk SDM sebagai konsekuensi *Mutual Recognition Arrangement* atau MRA. Tujuan MRA (BNSP,2008) adalah memfasilitasi perdagangan dan menstimulir aktifitas ekonomi antar berbagai pihak melalui keberterimaan kompetensi SDM dalam hal satu standar, satu pengujian, satu sertifikasi, dan apabila sesuai, satu penandaan.

Habib Daudi (2007) menyebutkan pelaksanaan ASEAN Framework Agreement on Mutual Recognition Arrangements atau MRA yang berlaku sejak tahun 2008 akan menjadi kerangka umum bagi penetapan MRA sektor yang memfasilitasi penghapusan hambatan teknis perdagangan wilayah ASEAN. Dengan dilaksanakannya MRA tingkat ASEAN, tenaga kerja di negara ASEAN dimungkinkan untuk berpindah kemana saja di wilayah ASEAN dan bekerja di wilayah tersebut. Hal ini menjadi pendorong untuk peningkatan jumlah SDM yang terstandarisasi sesuai dengan standar yang ditentukan bersama, disertifikasi oleh negara pengirim SDM dan diakui oleh negara penerima SDM yang memiliki pekerjaan berproduktivitas tinggi.

Secara kongkrit bentuk standarisasi sumber daya manusia di Indonesia dapat diwujudkan dengan keberadaan sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi menurut Habib Daudi (2007) adalah pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai SKKNI, standar internasional dan atau standar khusus. Sertifikat kompetensi berupa bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

Pengertian sertifikasi kompetensi menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 96A/MEN/VI/2004 adalah proses penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki / dikuasai oleh seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.

Sertifikat kompetensi akan diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang mendapat lisensi dari BNSP, setelah seseorang menjalani proses uji kompetensi. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 18 ayat (3), disebutkan bahwa uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi dapat diikuti oleh pekerja yang sudah berpengalaman. Artinya, untuk mendapatkan sertifikat kompetensi tidak harus dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan. Berdasarkan pengalaman profesionalnya, seseorang juga mendapatkan hak untuk mengakses sertifikasi kompetensi.

2.2. Infrastruktur Kompetensi SDM

Pembangunan ekonomi membutuhkan infrastruktur sebagai persyaratan dasarnya. Berbagai peneliti telah mendefinisikan infrastruktur sebagai sistem fisik yang menyediakan berbagai peralatan yang dibutuhkan masyarakat mulai jalur transportasi hingga fasilitas pendidikan. Kodoatie (2005) menyebutkan infrastruktur sebagai penghubung antara sistem sosial dengan sistem lingkungan sebagai dasar pengambilan kebijakan.

Infrastruktur juga didefinisikan sebagai pendukung utama fungsi-fungsi sistem sosial dan ekonomi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Grigg dkk (2000) lebih jauh menegaskan tentang infrastruktur sebagai fasilitas – fasilitas atau struktur-struktur dasar, peralatan-peralatan, instalasi-instalasi yang dibangun dan yang dibutuhkan untuk berfungsinya sistem sosial dan sistem ekonomi masyarakat. Merujuk pada definisi infrastruktur yang disebutkan Griggs dkk (2000), infrastruktur sertifikasi kompetensi dalam peningkatan mutu SDM termasuk dalam kategori pembangunan infrastruktur sosial dan ekonomi.

Infrastruktur sertifikasi kompetensi SDM dalam sistem sosial mencakup sebagai perlindungan sosial karena pekerja memiliki rasa aman bahwa pengakuan kompetensinya terjamin oleh sistem yang diakui secara internasional. Secara ekonomi dari kualifikasi yang dimiliki, pekerja mendapatkan pengakuan nilai ekonomi sesuai dengan bagian industri. Han, et all (2012) menyebutkan bahwa infrastruktur sosial terkait dengan kerjasama sosial dan organisasi nirlaba yang mendukung aktivitas dalam kehidupan bermasyarakat. Berpijak pada pendapat sebelumnya mengenai infrastruktur sosial yang mengakomodasi layanan sosial dalam masyarakat, dalam konteks pembangunan sistem sertifikasi kompetensi juga membutuhkan sarana dan prasarana yang dibangun dari keterlibatan setiap jenis profesi dari asosiasi profesi, akademisi, tenaga ahli, dan pemerintah.

Mengacu pada konsep infrastuktur diatas, maka infrastruktur sertifikasi kompetensi merupakan bagian dari infrastruktur administrasi yang menjadi dasar serta menjadi bagian dalam pengadaan fasilitas utama dalam melaksanakan uji kompetensi. Mengupayakan instrumen dasar fasilitas uji kompetensi agar tersedia di tingkat provinsi berarti memberi kemudahan akses dan mengurangi persepsi biaya tinggi untuk berlangsungnya uji kompetensi. Demi mempermudah pembahasan mengenai struktur dasar dalam pelaksanaan uji kompetensi, Basuki (2007) kemudian mengemukakan penggunaan istilah infrastruktur sertifikasi kompetensi SDM yang mengacu pada ketersediaan fasilitas fisik yang mengakomodir pelaksanaan sertifikasi kompetensi

dengan berpedoman pada aturan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagai lembaga yang mengatur pelaksanaan sertifikasi profesi sesuai PP 23 Tahun 2004.

Infrastruktur kompetensi, dalam konteks target pencapaian lembaga intermediasi yang dalam penelitian ini mengambil BKSP Jawa Tengah sebagai sampel, terdiri dari : a) Lembaga Sertifikasi Profesi, b) Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, c) Asesor Kompetensi, d) Tempat Uji Kompetensi, dan e) Peserta Uji. Sertifikasi Kompetensi dapat terselenggara jika syarat lima komponen infrastruktur kompetensi telah tersedia pada profesi tertentu.

Tabel 2
Jenis Infrastruktur Kompetensi SDM

No	Jenis Infrastruktur	Definisi
1	Asesor Kompetensi	seseorang yang mempunyai kualifikasi yang relevan dan kompeten untuk melaksanakan dan/atau asesmen/penilaian kompetensi
2	Lembaga Sertifikasi Profesi	lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
3	Tempat Uji Kompetensi	Suatu tempat kerja profesi atau tempat yang memiliki sarana dan prasarana dengan kriteria setara dengan tempat kerja profesi yang diverifikasi oleh LSP untuk menjadi tempat uji kompetensi
4	Standard Kompetensi Kerja Nasional	Rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan / atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5	Peserta Uji	Seseorang yang mengajukan permohonan uji kompetensi kepada LSP. Persyaratan sebagai peserta uji dapat didasarkan pada pengalaman kerja dan atau bukti mengikuti pendidikan dan pelatihan tertentu.

Sumber : Pedoman BNSP 2010

2.3. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi sebagai Lembaga Intermediasi

BKSP pertama kali berdiri di provinsi Jawa Tengah dengan misi untuk membangun infrastruktur kompetensi SDM. Gagasan membentuk BKSP berasal dari Gubernur dan Kadin yang prihatin karena sebagian besar Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang diusir dari Philipina dan Malaysia adalah penduduk Jawa Tengah. Situasi tersebut memicu keinginan untuk membentuk lembaga yang memastikan SDM di Jawa Tengah kompeten dan diakui di pasar kerja internasional.

Pengurus dan anggota BKSP berasal dari berbagai unsur yang mewakili pemerintah dari berbagai dinas, akademisi, lembaga pelatihan, dan asosiasi profesi serta asosiasi industri. Dengan memasukkan banyak unsur lembaga sebagai bagian dari kepengurusan, BKSP bertujuan untuk menggali berbagai potensi sehingga dapat bekerjasama mewujudkan pembangunan infrastruktur kompetensi. Dalam menjalankan tugasnya membangun infrastruktur kompetensi SDM dilakukan BKSP melalui sosialisasi, koordinasi, monitoring dan evaluasi yang dilakukan melalui beberapa tahap.

Tahap Pertama adalah tahap sosialisasi mengenai manfaat dan tujuan sertifikasi kompetensi kepada tenaga kerja atau calon tenaga kerja. Kedua, tahap pemetaan kebutuhan LSP, Tahap

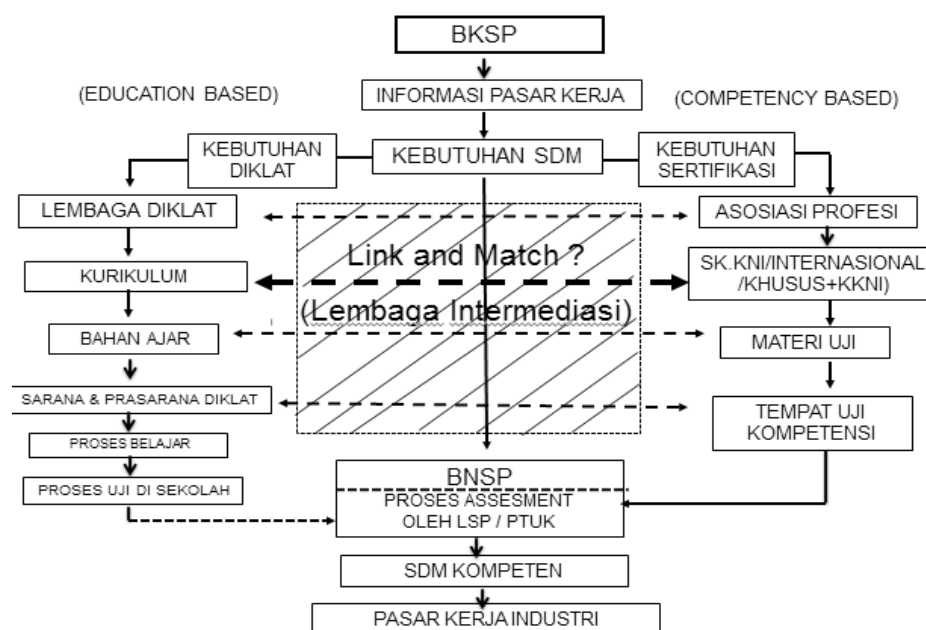
Ketiga adalah penciptaan asesor kompetensi dan inisiasi pembentukan LSP. Selengkapnya seperti dalam tabel berikut.

Tabel 3
Misi BKSP dan Tahapan Pembangunan Infrastruktur Kompetensi

Tahap	Target	Tujuan	Capaian
I	Sosialisasi Sertifikasi	Manfaat Dukung masyarakat	Komunitas dan Asosiasi Profesi yang memahami manfaat sertifikasi kompetensi
II	Pemetaan LSP	Kebutuhan Sosialisasi Infrastruktur Kompetensi	Peta Kebutuhan dan Gap Kompetensi pada sektor prioritas di level provinsi
III	Penciptaan Asesor dan Inisiasi Pembentukan LSP	Menambah asesor kompetensi di Jawa Tengah dan minat membentuk LSP di masing-masing profesi.	Asesor Kompetensi di sektor unggulan dan Koordinasi Pembentukan LSP

Sumber : Data Primer, wawancara (2010)

BKSP memosisikan diri sebagai sebagai lembaga intermediasi dengan tujuan untuk menciptakan *link and match* antara dunia pendidikan dan industri melalui koordinasi sertifikasi kompetensi. Dalam wawancara dengan para pendiri BKSP disebutkan bahwa selama sistem yang dilakukan BKSP mengacu pada sistem pendidikan vokasi di Jerman, yang menjamin kompetensi SDM siap kerja.



Sumber : BKSP (2010)

Gambar 1.
BKSP sebagai Lembaga Intermediasi

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi pustaka. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam kepada beberapa informan, dan penyebaran kuesioner kepada 40 narasumber yang mewakili asosiasi profesi, Lembaga Sertifikasi Profesi, dan pemangku kepentingan di Jawa Tengah pada Tahun 2010.

4. Hasil Penelitian

Secara nasional jumlah LSP yang mendapat lisensi dari BNSP Tahun 2010 adalah 7 LSP. Pada tahun yang sama di Jawa Tengah, BKSP menjalin kerjasama dengan 16 sektor asosiasi profesi dan 18 lembaga pelatihan. Hasil kerjasama tersebut menumbuhkan kemauan masing-masing profesi membentuk infrastruktur sertifikasi kompetensinya yakni, pendaftaran untuk menjadi asesor kompetensi dan inisiasi pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi. Koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Jawa Tengah untuk pelaksanaan uji kompetensi sebagai berikut :

Tabel 4
Pelaksanaan Uji Kompetensi di Jawa Tengah Tahun 2010

No	LSP / bidang keahlian	Sertifikat Kompetensi	Perusahaan Pengguna
1.	LSP FURNIKO / Perkayuan	1200 orang	18 + PT Maitland Smith
2.	LSP Pariwisata	606 orang	7
3.	LSP Tekstil	190 orang	2
4.	LSP APSI / Administrasi Perkantoran	1400 orang	Pencari kerja
5.	APPI / Penjualan	855 orang	Pencari kerja
6.	LSP Otomotif	193 orang	19
7.	LSP LMI / Logam Mesin	1722 orang	12
8.	LSPTelematika / IT	2000 orang	25 + pencari kerja
9	LSP Telapi / analis Kesehatan	400 orang	10

Sumber : BKSP (2010)

Peran BKSP dalam percepatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi, khususnya dalam hal sosialisasi telah melampaui hasil kerja BNSP. Pernyataan ini disampaikan oleh Hendra Pribadi dari LSP Logam Mesin, seperti dalam penggalan wawancara berikut ini,

..’ BNSP selama 5 tahun berdiri dengan kewenangan yang sudah sangat jelas, hanya menghasilkan 40 LSP untuk 33 provinsi. Sementara BKSP Jawa Tengah dengan start kerja yang sama telah berhasil memprovokasi sektor-sektor unggulan untuk membangun

LSP. Keberhasilan membentuk LSP Perkayuan yakni Furniko, dan disusul 10 calon LSP tahun 2010 ini merupakan prestasi BKSP yang bisa menjadi cerminan bagi BNSP..”

Secara umum, sosialisasi yang dilakukan BKSP bertujuan untuk mengantarkan potensi daerah untuk membangun infrastruktur kompetensi SDM di tingkat provinsi, sehingga ikut serta dalam mewujudkan semangat otonomi daerah.

Pembentukan BKSP Jawa Tengah telah dilaksanakan di beberapa provinsi lain, yang dilandasi dengan Surat Keputusan masing-masing gubernur. Namun demikian ada perbedaan besar dalam hal capaian dalam pembangunan sertifikasi kompetensi. Masing-masing BKSP diprovinsi lain hanya mencapai tahap satu dari keseluruhan tahap pembangunan sertifikasi kompetensi, seperti tabel berikut :

Tabel 5
Komparasi Pencapaian BKSP

BKSP Provinsi	Tanggal SK Gubernur	Capaian Pembangunan Infrastruktur Kompetensi
Jawa Tengah	1 Januari 2005	Tahap 3
Sulawesi Selatan	31 Oktober 2008	Tahap 1
Kepulauan Riau	4 Desember 2007	Tahap 1
DIY	24 Februari 2006	Tahap 1
Kalimantan Timur	20 Oktober 2008	Tahap 1
Bangka Belitung	November 2009	Tahap 1
Sumatera Utara	13 Januari 2009	Tahap 1

Sumber : Data Primer Tahun 2010

Berbagai provinsi menyatakan minatnya dalam membentuk BKSP dan membangun infrastruktur kompetensi bagi provinsinya. Namun demikian, perkembangan BKSP yang dibentuk hanya sampai tahapan sosialisasi kepada pemangku kepentingan terkait urgensi sertifikasi kompetensi. Salah satu kendala dalam operasionalisasi BKSP di provinsi diluar Jawa Tengah berasal dari minimnya dukungan para pemangku kepentingan pada pembangunan infrastruktur kompetensi. Jawa Tengah, berhasil mendorong pembentukan LSP dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi lebih cepat dibandingkan dengan provinsi lain berkat berbagai dukungan yang berkesinambungan. Hasil dari berbagai wawancara dan penelitian terhadap data primer pelaksanaan tugas BKSP, menghasilkan model jejaring kerja untuk mendukung BKSP sebagai lembaga intermediasi sebagai berikut :



Gambar
Model Jejaring kerja BKSP

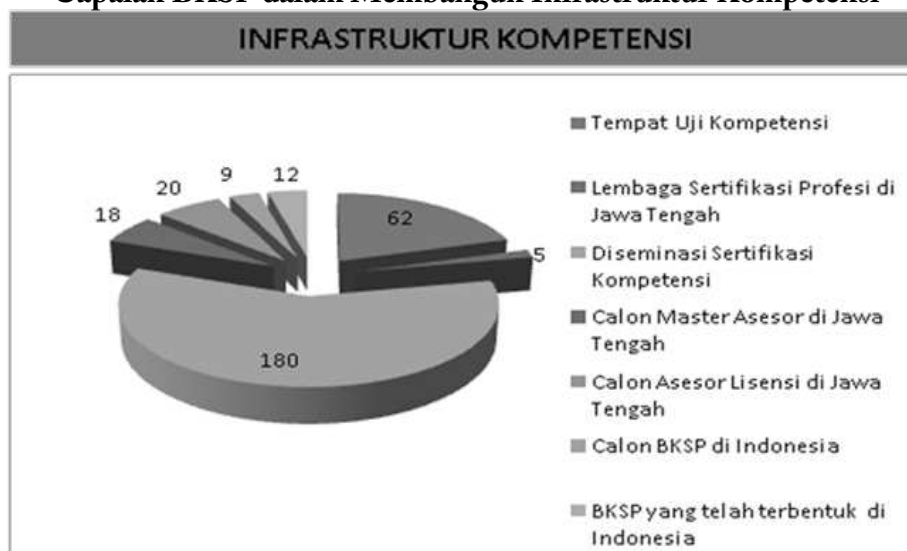
Dalam membangun infrastruktur kompetensi SDM, BKSP Jawa Tengah memilih untuk mendorong penambahan asesor kompetensi. Meski melalui kendala pada minimnya dukungan industri untuk memberikan ijin kepada karyawannya mengikuti pelatihan dengan durasi lima hari, pada Tahun 2008, BKSP telah melakukan koordinasi pelatihan asesor kompetensi untuk 240 orang (Laporan Gubernur Jateng 2008). Dengan semakin banyak unsur dalam masyarakat mengenal sistem sertifikasi kompetensi, makin mudah untuk mendorong setiap lembaga atau asosiasi profesi membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi, yang pada gilirannya menciptakan peluang pelaksanaan uji kompetensi.

Model jejaring BKSP Jawa Tengah sebagai lembaga intermediasi dalam membangun infrastruktur kompetensi selaras dengan kajian yang dilakukan Buchori (2009) bahwa syarat agar pelaksanaan sertifikasi kompetensi dapat berjalan sukses adalah adanya dukungan dari berbagai pihak terkait. Namun demikian, model operasional BKSP Jawa Tengah ini belum diterapkan di provinsi lain. BKSP diluar Jawa Tengah menghadapi persoalan kelembagaan yang berasal dari sifat *voluntary* organisasi sehingga tidak memiliki mekanisme yang memastikan capaian pembangunan infrastruktur kompetensi SDM. Dengan demikian, capaian-capaian di Jawa Tengah tidak dapat segera dilaksanakan di provinsi lain.

Provinsi Jawa Tengah dengan BKSP sebagai lembaga intermediasi, dengan model jejaring kerjanya membangun infrastruktur kompetensi SDM dengan merangkai seluruh pemangku kepentingan dalam satu lembaga independen. Hal ini terlihat dari pencapaian infrastruktur kompetensi Tahun 2010 yang dihasilkan BKSP seperti histogram 1.

Histogram 1

Capaian BKSP dalam Membangun Infrastruktur Kompetensi



Sumber : Data Primer 2010

Histogram 1 juga menunjukkan infrastruktur kompetensi yang lain yakni, master asesor dan asesor lisensi. Keberadaan master asesor dan asesor lisensi di Jawa Tengah bertujuan alasan – alasan berikut ini : a) mempermudah pelaksanaan pendidikan dan latihan calon asesor, b) agar pelaksanaan uji kompetensi dapat terselenggara dengan lebih murah, c) akselerasi knowledge sharing tentang sertifikasi kompetensi.

BKSP sebagai lembaga intermediasi bertindak selaku koordinator pelaksanaan uji kompetensi menjadi jembatan atau titik temu antara BNSP atau LSP dengan para pihak yang akan melaksanakan uji. Ini diperjelas dengan pendapat Ketua BKSP, Hertoto Basuki :

“BKSP menjadi titik sentral dari semua sektor dengan kesepakatan sistem yang sama, telah mencoba sistem yang disepakati yang inline dengan BNSP.”

Koordinasi dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi, dilakukan dengan menghubungkan antara potensi yang ada dengan BNSP. Membangun jejaring atau networking merupakan kata kunci bagi BKSP dalam melakukan koordinasi.

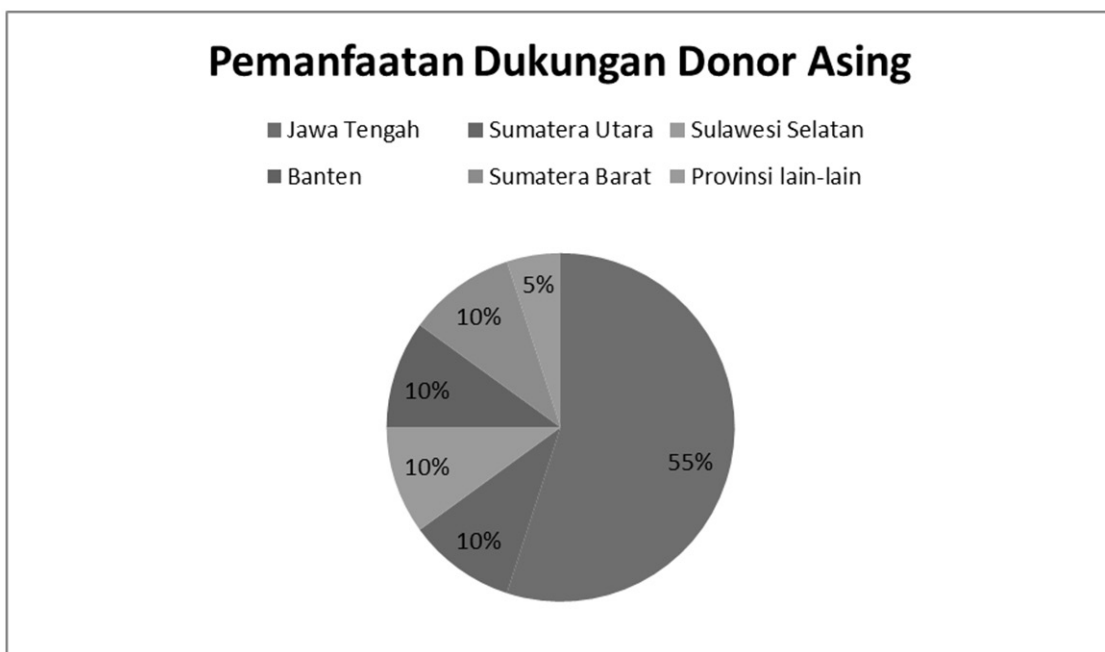
Hal ini terkait dengan sifat lembaga BKSP yang bekerja untuk melakukan kepentingan lembaga lain, sehingga monitoring yang dilakukan diharapkan datang dari infrastruktur sistem kompetensi yang sudah terbentuk. Sebagai contoh adalah kegiatan BKSP untuk melakukan sosialisasi kepada para profesional bidang perkayuan atau furniture yang membuah hasil keinginan mereka membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi, setelah LSP terbentuk, kegiatan monitoring dan evaluasi sertifikasi dilakukan pula oleh LSP. Penjelasan yang disampaikan Ir. Iskandar Sanoesi

..” Jadi BKSP memotivasi orang supaya mau membentuk LSP. Kenapa mereka mau membentuk LSP, karena sistem sertifikasi membutuhkan LSP. Sehingga keberhasilannya tidak langsung.”

Kegiatan monitoring dan evaluasi sertifikasi kompetensi yang dilakukan BKSP menjadi tergantung oleh keberadaan institusi lain. Dalam fungsi ini, sifat lembaga intermediasi menjadi pasif dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi

Hambatan yang ditemui dalam membangun infrastruktur kompetensi juga berasal dari faktor ego sektoral antar pemangku kepentingan, rendahnya keterlibatan industri serta sifat organisasi yang kolegal. Faktor-faktor yang menghambat ini terjadi di BKSP di setiap provinsi.

Faktor pendukung keberlangsungan operasional lembaga BKSP diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan, dukungan pemerintah dan stakeholders serta dukungan donor lembaga asing. Faktor pendukung ini terutama ditemukan di Jawa Tengah. Pada BKSP di provinsi diluar Jawa Tengah, ditemukan kecenderungan tingkat motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung oleh faktor kepemimpinan dan dukungan pemerintah serta stakeholders. Sementara itu, faktor lain yang mendukung operasionalisasi kerja BKSP Jawa Tengah adalah dukungan lembaga asing dalam bentuk kerjasama dengan Kadin Jerman. Kerjasama Kadin Jerman dengan BKSP diperuntukkan untuk semua BKSP di Indonesia, namun demikian pemanfaatan dukungan ini kurang optimal di provinsi lain. Seperti yang gambar berikut:



Sumber : Data Primer (2015)

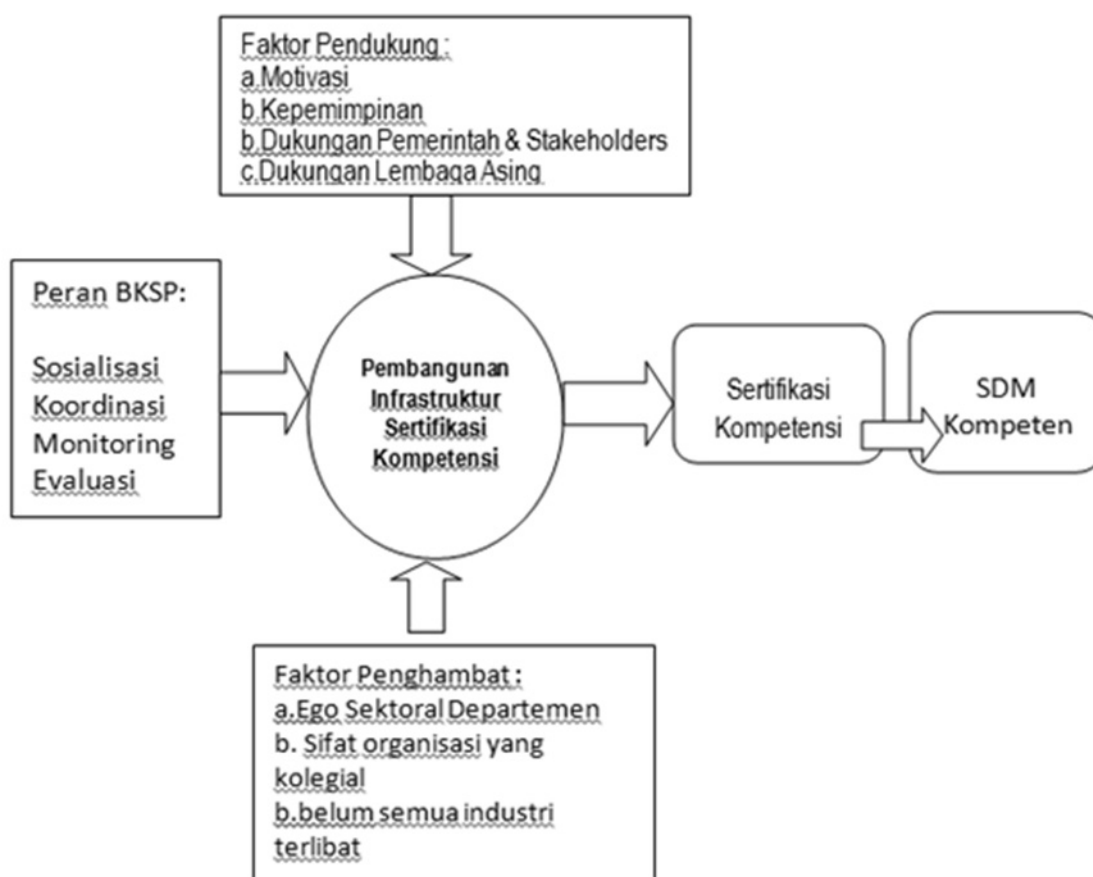
Gambar 2.
Peta Serapan Dukungan Donor Asing

Rendahnya pemanfaatan lembaga donor dalam membangun infrastruktur kompetensi di provinsi di luar Jawa Tengah, terkait dengan persoalan internal kelembagaan BKSP. Faktor utama yang membedakan BKSP Jawa Tengah dengan provinsi lain adalah ketersediaan tenaga

pendukung dan pelaksana kegiatan dengan kualifikasi asesor, pengetahuan mengenai sistem sertifikasi, serta kemauan untuk bergabung dalam lembaga nirlaba.

Sebagai lembaga intermediasi, model kerja BKSP yang merangkai para pemangku kepentingan terbukti dapat membangun infrastruktur kompetensi. Namun demikian, model operasional Jawa Tengah menjadi sulit diterapkan di provinsi lain tanpa dukungan struktural baik dari pemerintah maupun komunitas industri dan profesi.

Upaya meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing dengan negara tetangga pasca pelaksanaan kawasan ekonomi tunggal, menjadi isu utama dalam percepatan sertifikasi kompetensi. Penambahan jumlah SDM pemegang sertifikat kompetensi kerja tidak akan berjalan signifikan tanpa terlebih dahulu dibangun infrastrukturnya. Kajian model operasionalisasi lembaga intermediasi yang dijalankan BKSP dalam mewujudkan SDM kompeten dapat diabstraksi seperti gambar berikut :



Gambar 3.
Abstraksi Penelitian BKSP sebagai Lembaga Intermediasi

5. Kesimpulan

Meskipun capaian sertifikat kompetensi yang menghasilkan SDM kompeten dapat menjadi alat penjaminan mutu sebagai modal bersaing dipasar kerja internasional sekaligus memperkuat daya saing negara di kawasan pasar bebas.

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, BKSP menggunakan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh BNSP, antara lain adalah : Keputusan BNSP No : Kep-14/BNSP/I/2005 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja Badan Nasional Sertifikasi Profesi, No : Kep-18/BNSP/I/2006 tentang Batas Waktu Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja dan Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi, Pedoman BNSP 201 Rev.1-2006 tentang Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi, Pedoman BNSP 302 tentang Penerbitan Sertifikasi Kompetensi Kerja, dll.

Secara fungsional Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) membutuhkan mitra kerja di aras provinsi. Kebutuhan ini makin penting, ketika provinsi tertentu belum memiliki cukup LSP yang implikasinya mengarah pada tingginya biaya sertifikasi. Membangun infrastruktur kompetensi SDM ditengah permintaan akan SDM kompeten untuk bersaing di pasar bebas, membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak. BNSP sebagai lembaga yang memiliki otoritas penyelenggaraan sertifikasi kompetensi memiliki kepanjangan tangan di tiap profesi yakni Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Mengingat ruang lingkup LSP hanya sebatas melaksanakan sertifikasi kompetensi, maka masih dibutuhkan kehadiran lembaga lain yang independen, terdiri dari berbagai pemangku kepentingan, dan bertugas memediasi pembangunan infrastruktur kompetensi SDM. Bedanya, sesuai namanya BNSP adalah badan sertifikasi nasional, dan lembaga ini bertanggung jawab kepada Presiden. BKSP sebagai lembaga intermediasi berfungsi sebagai koordinator dalam proses sertifikasi yang dilakukan BNSP.

Dengan dibentuknya BKSP di Jawa Tengah, fungsi koordinasi dalam penyelenggaraan sertifikasi profesi tingkat nasional di provinsi tersebut dapat segera berjalan. Disamping tugas pokoknya, BKSP juga berwenang dalam memberikan fasilitas yang mengantarkan LSP untuk menunjuk cabang LSP, menunjuk TUK, dan pembentukan Panitia Teknis Uji Kompetensi, menghantarkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam frame yang benar, serta mensosialisasikan pelaksanaan sertifikasi profesi dalam aturan yang benar.

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran angket kuesioner dan hasil analisa berkaitan dengan peran lembaga intermediasi dalam sertifikasi kompetensi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : BKSP adalah lembaga intermediasi yang berperan dalam percepatan pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Jawa Tengah, sesuai dengan amanat dalam Surat Keputusan Gubernur No 1 Tahun 2005 dan Surat Keputusan Gubernur No. 85 Tahun 2007 tentang pembentukan BKSP. Tugas-tugas yang dilakukan BKSP dalam percepatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi, terkait pada fungsi sosialisasi, koordinasi, monitoring dan evaluasi. Tugas sosialisasi yang dilakukan BKSP sesuai dengan target yang ditetapkan dan kelompok sasaran dalam sosialisasi adalah asosiasi industri, asosiasi profesi, serikat pekerja, lembaga pendidikan dan latihan, serta lembaga diklat vokasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan bagi peneliti lain yang akan

mengambil topik penelitian yang sama. Penelitian ini hanya menekankan pada peran BKSP dalam percepatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi, namun tidak melibatkan bagaimana gambaran kerjasama antara BKSP dan stakeholders, sehingga penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengulas kerjasama lembaga dalam uji kompetensi. Penelitian dapat dikembangkan dengan karakteristik lembaga intermediasi di provinsi lain. Penelitian ini mengungkapkan tentang belum semua industri terlibat penuh dalam penggunaan sertifikat kompetensi, kecuali bagi industri yang melakukan aktifitas ekspor-impor sehingga belum mendapatkan jawaban atas faktor-faktor yang mempengaruhi industri dalam menggunakan sertifikat kompetensi.

Sebagai lembaga intermediasi yang keberadaannya mendorong minat para pihak membangun infrastruktur kompetensi SDM, BKSP diharapkan berkembang di provinsi lain. Namun demikian, capaian BKSP provinsi diluar Jawa Tengah belum signifikan dibandingkan dengan kebutuhan SDM kompeten sesuai dengan sektor prioritas di wilayahnya. Penelitian kedepan terkait kelembagaan lembaga intermediasi dalam membangun infrastruktur kompetensi SDM dapat dilakukan dengan fokus pada hambatan – hambatan dalam membangun LSP dan melaksanakan sertifikasi dan faktor pendorong efektifitas kelembagaan intermediasi di tingkat provinsi.

Daftar Pustaka

- A.Rika Rahutami. (2001). Public Private Partnership: suatu solusi penyelenggaraan otonomi daerah yang berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)* Vol VIII No. 1 Maret 2002.
- Astuti, Budi. (2008), Sertifikasi Uji Kompetensi sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia / tenaga kerja wanita penata laksanakan rumah tangga (TKI/TKW/ PLRT). *Master Thesis*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), pp 99-120.
- Baso. (2003). Pembinaan SDM berbasis kompetensi, suatu pendekatan strategik dalam upaya peningkatan kualitas SDM dalam konteks globalisasi dan otonomi daerah. *Usahawan* No.02 Th XXXII Februari 2003.
- Basuki, Hertoto. (2008). Peran BKSP dalam Pengembangan Kompetensi. *Materi Diseminasi Sertifikasi Kompetensi Tahun 2008*.
- Basuki, Hertoto. (Februari, 2009). Peran Kadin dalam membangun Infrastruktur Kompetensi SDM Industri di Indonesia, dengan Membangun BKSP di seluruh provinsi. *Materi rapat bersama BAPPENAS dalam rangka menyusun RPJMN 2010-2014*.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Buchori. (2009). *Perluakah seseorang memiliki sertifikat profesi? Kajian Ilmiah Tentang Sertifikasi Profesi*. Diunduh pada 17 Juli 2016 <https://buchori.wordpress.com/2009/04/16/perluakah-seseorang-memiliki-sertifikat-profesi/>

- Elha Santoso dan James Arifin. (1994). *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris*. CV Pustaka Agung Harapan Surabaya.
- Edoardus Kambuy (2005), Peranan Pemerintah Kabupaten Merauke dalam Pelaksanaan Pembangunan Budidaya Tanaman Sagu di kampung Wapeko Distrik Kurik FISIP Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi ke Sepuluh, Cetakan ke II*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- FX. Isbagyo Wiyono. (1999). Menyamakan Persepsi tentang Komitmen. *Manajemen*, edisi No. 126 hal.34 Tahun 1999.
- Georgia T. Chao *et al.* (1994) Organizational Socialization: It's Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, Vol 79, No. 5 American Psychological Association
- Grigg, Neil. (1998). *Infrastructure Engineering and Management*. John wiley & Sons.
- Grig, Neil, Fontane G. Darrel. (2000). *Infrastructure System Management & Optimization. International Seminar "Paradigm & Strategy of Infrastructure management*. Civil Engeengering Departement Diponegoro University.
- Wai Soon Han, Aminah Md Yusof, Tey Kim Hai and Syuhaida Ismail. (2012). *A Conceptual Review of Social Infrastructure Projects*. IBIMA Publishing.
- Handyaningrat, Soewarno. (1985). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Managemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen. Edisi Kedua Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lena Ellitan (2006) *Praktik-praktik pengelolaan SDM dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Johnson HT. (1992). *Relevance Regained*. The Free Press, New York, NY.
- Kodoatie, Robert J. (2005). *Pengantar manajemen infrastruktur*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kotler, Philip; Amstrong, Garry. (1996). *Principle of Marketing, Ninth Edition*. Prentice Hall, Inc Upper Saddle River, New Jersey.
- McQuail, Denis. (1987). *Mass Communication Theory: An Introduction*. Beverly Hills, CA. Sage.
- McQuail, Denis. (2000). *Mass Communication Theories, Fourth edition*. Sage Publication, London
- Moedjiman. (2005). *BNSP lembaga pengendali dan penjamin kompetensi tenaga kerja*. www.bns.go.id
- Praningrum. (2002). Pengaruh Praktek Manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen pimpinan pada kualitas di rumah sakit kota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis* No. 3 Jilid 7 Tahun 2002.
- Porter, Michael. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Harvard Business Review March-April 1990. <https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>
- Restuadi. (2002). Mengembangkan kompetensi profesional SDM melalui program pelatihan. *Ekobis* Volume 3 No.2, Mei 2002:81-93.

- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Sulistami Ratna dan Manaf Mahdi. (2006). *Universal Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama
- Schiffman, Leon G, dan Lesli Lazar Kanuk. (2000). *Consumer Behaviour 7th edition*. Prentice Hall inc, Upper Saddle River, New Jersey
- Sony Heru Priyanto. (2009). *Memahami Studi Eksplorasi*. MM UKSW Salatiga
- Sugiharyanto. (2006). *Seri Geografi dan Sosiologi*. Penerbit Yudhistira
- Sushil and A Kak. (1997). Global Competitiveness with Core Competence: A Study of HCL. *International Conference of Technology (ICMOT) Proceedings*, IIT Delhi, pp 75-84.
- Sushil. (2000). *Flexibility in Management*. Vikas Publishing House, New Delhi.
- Tangkilisan. (2004). *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta, Lukman Offset
- Supramono, J. O. Haryanto. (2005). *Desain Proposal Penelitian Studi Pemasaran*. Yogyakarta, Andi.
- Van der Stede. (2003). *Management Control Systems*. Pearson Education Limited
- Wahyuni. (2008). Pengaruh Motivasi, Persepsi, dan Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor merk Honda di Kawasan Surabaya Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.1 Maret 2008
- Yenny Lukman. (2007). Analisis Persepsi Pelanggan terhadap Kualitas Layanan Coffee Shop asing dan Coffee Shop Lokal. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol.3 No.2 September 2007
- Erwin Ariyanto. (2008). Kompetensi Diri, 28 Februari 2008 pada www.kabarindonesia.com, diunduh pada 25 Januari 2010.
- Iyan Afriani, *Metode Penelitian Kualitatif*, www.penalaran-unm.org, situs resmi lembaga penelitian mahasiswa penalaran Universitas Negeri Makassar, diunduh pada 2 November 2009.
- Kadin Indonesia. (2004). *Meningkatkan Kualitas SDM melalui pengembangan sistem pelatihan berbasis kompetensi*, www.kadin-indonesia.or.id
- Prof. Dr. Slameto, M.Pd, Bendahara ISPI Jawa Tengah, Pembina Agupena Jawa Tengah. <http://agupenajateng.net/2009/06/03/peranan-perguruan-tinggi-meningkatkan-daya-saing-bangsa/>
- [http://hdr.undp.org/en/statistic/Human Development Report - HDI Ranking](http://hdr.undp.org/en/statistic/Human%20Development%20Report%20-%20HDI%20Ranking), diunduh pada 26 Oktober 2009.
- [http://LSPpariwisatajogja.org/tentang definisi sertifikasi profesi](http://LSPpariwisatajogja.org/tentang%20definisi%20sertifikasi%20profesi), diunduh pada 25 Oktober 2009.
- <http://lpi.worldbank.org/international/global> Logistic Performance Index diunduh pada 29 Juli 2016
- <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/> diunduh pada 29 Juli 2016
- <http://hdr.undp.org/en/2015-report/download> Human Development Index, diunduh pada 29 Juli 2016

