



MENGENALKAN SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PEMELIHARAAN KOMPETENSI

¹Susatyo Yuwono, ²Aprilia Firdaus, ³Nabiilah Dita Silviana

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

email: ¹sy240@ums.ac.id, ²f100180001@student.ums.ac.id, ³nabiilahditasilviana@gmail.com

ABSTRAK

Pemahaman tentang kompetensi dan pemeliharaan kompetensi menjadi bagian penting dalam pembangunan SDM di Indonesia. Pendidikan Tinggi yang menjadi bagian dari pembangunan SDM perlu memastikan mahasiswa memiliki pemahaman yang sama. Kegiatan bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya sertifikasi dan pemeliharaan kompetensi. Kegiatan dilaksanakan secara daring melalui aplikasi zoom room meeting, dengan peserta berjumlah 79 orang dengan berbagai latar belakang. Bekerjasama dengan Tempat Uji Kompetensi (TUK) Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, materi yang disampaikan selama 60 menit mencakup pengertian dan unsur kompetensi, pengakuan kompetensi, serta strategi pemeliharaan kompetensi. Keberhasilan kegiatan dinilai dengan pengukuran pemahaman kompetensi sebelum materi dan setelah pemberian materi (*pre-test dan post-test*), dengan hasil menunjukkan adanya peningkatan rerata nilai *pre-test dan post-test* meskipun secara statistik tidak signifikan. Pengabdian berikutnya disarankan menggunakan metode yang lebih praktis terkait materi yang sama.

Kata kunci: kompetensi, sertifikasi kompetensi, pemeliharaan kompetensi

1. PENDAHULUAN

Situasi pandemi Covid-19 yang berlangsung lebih dari dua tahun memberikan dampak pada dunia kerja. Data Victoria (2020) yang mengutip data BPS menunjukkan terjadinya perumahan pekerja dan kehilangan

pekerjaan sebesar 29,12 juta orang. Kondisi ini memperburuk keadaan pekerja di Indonesia. Indonesia memiliki masalah utama dalam ketenagakerjaan, yaitu tingkat pengangguran yang cukup tinggi dan kompetensi yang rendah. Selain itu juga Indonesia sekarang memiliki status daya saing SDM atau tenaga

kerja yang masih tergolong rendah (Lidwina, 2019). Selama ini permasalahan yang sering dialami oleh dunia usaha adalah belum semua bagian Human Resources Development (HRD)-nya menguasai kompetensi dasar di bidang tersebut (Widiarto, 2018).

Dunia industri mengikat perusahaan untuk mempunyai SDM, sumber daya alam dan teknologi yang berkompeten. Namun SDM menjadi dasar yang terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan selain modal, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana jalanya sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan sangat identik dengan kapasitas SDM yang dikelola oleh perusahaan.

Karyawan selaku SDM yang dikantongi oleh perusahaan eksistensinya perlu diperhatikan dan dikelola dengan teratur. Perusahaan harus cakap dalam mengoptimalkan seluruh kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan, dengan tujuan agar karyawan dapat memberikan dedikasi yang maksimal demi tercapainya dari tujuan orientasi perusahaan.

Guna menghasilkan SDM yang berkompeten, pemerintah menetapkan UU yang diatur oleh Kemenaker RI (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) yaitu menyatakan bahwa tenaga kerja di Indonesia diwajibkan mempunyai kompetensi yang cukup dalam bidangnya dengan proses sertifikasi sebagai pengakuan. Terkhusus dengan surat edaran yang diterbitkan pada tanggal 22 Juli 2019 Nomor M/5/HK.04.00/VII/2019 tentang pemberlakuan wajib sertifikasi kompetensi terhadap jabatan bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam ketetapan PERPRES 8/2012, Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah sebuah mekanisme pembekalan sertifikat kompetensi yang diujikan dengan terstruktur melalui proses uji kompetensi yang dilakukan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus. Maka sistem sertifikasi ini memiliki arahan fleksibilitas yang koheren dengan berbagai skema nasional hingga internasional.

Didalam Peraturan BNSP 01/2015, Sistem Sertifikasi Kompetensi Profesi Nasional adalah susunan keterkaitan elemen sertifikasi dengan kompetensi profesi yang cakupannya terdapat kelembagaan sertifikasi, lisensi, lembaga sertifikasi, developmen sistem informasi sertifikasi kompetensi dan pengembangan mutu sertifikasi yang sinergi dalam mencapai tujuan dari aktualisasi sertifikasi kompetensi kerja nasional.

Pada tahun 2018, akumulasi pemegang sertifikat kompetensi menurut Kementerian Ketenagakerjaan adalah sejumlah 3,8 juta tenaga kerja. Namun, meninjau realita yang terjadi dilihat dari kapabilitas dan kompetensi karyawan di Indonesia masih perlu dipelihara mutunya agar lebih meningkat. Menurut data World Talent Ranking, Daya saing tenaga kerja yang dimiliki oleh Indonesia masih tergolong rendah. Di tahun 2018, skor Indonesia 51,3 dan menempati peringkat 45 dari 63 dari negara yang diteliti. Selanjutnya berdasarkan Laporan World Economic Forum (WEF) yang berjudul Global Competitiveness Report 2019. mencatat bahwa daya saing Indonesia turun lima peringkat menjadi 50 dari 141 negara di dunia. Penurunan tersebut selaras dengan turunya indeks daya saing global (GCI) dari 64,9 menjadi 64,6 (Schwab, 2019).

Di Indonesia sendiri sebenarnya sudah ada usaha dalam pemeliharaan kompetensi kepada pemegang sertifikasi, sebagaimana yang sudah dilakukan oleh salah satu LSP MKS (Lembaga Serifikasi Profesi Mitra Kalyana Sejahtera). Pemeliharaan yang dilakukan oleh LSP MKS dilakukan dengan cara mengikuti seminar, pelatihan dan program lainnya yang telah diatur oleh LSP (Lspmks.co.id, 2019).

Namun demikian, situasi pandemi covid-19 dua tahun terakhir memaksa untuk mengurangi aktivitas yang mengumpulkan banyak orang. Hal ini menghambat upaya pemeliharaan kompetensi secara normal, sehingga pekerja pemegang sertifikat harus melakukan upaya lain.

Penelitian pemeliharaan kompetensi dalam setting pandemi sebagian besar dilakukan pada tenaga kesehatan di rumah

sakit yang setiap hari berkuat dengan pasien covid-19, kesibukan yang sangat tinggi menyebabkan upaya peningkatan dan pemeliharaan kompetensi menjadi tidak dapat berjalan normal (Baumgartner et al., 2020; Tomietto, Comparcini, Simonetti, & Cicolini, 2020). Beberapa penelitian berfokus pada setting pendidikan di sekolah yaitu upaya melakukan modifikasi metode pendidikan agar kompetensi siswa tetap dapat tercapai (Abbas, 2013; Masduqi, 2020; Riza, 2020). Penelitian lain berfokus pada keterkaitan berbagai faktor pada pencapaian kompetensi siswa dan pekerja (Julitawaty, 2020; Austin & Gregory, 2017; Fleury, 2009; Freiling & Fichtner, 2010).

Mahasiswa selaku generasi calon pekerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dari orang lain yang tidak kuliah. Data Biro Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah mahasiswa di Indonesia tahun 2021 sebanyak 7.665.516 orang, dengan 601.618 di antaranya di Jawa Tengah, atau sebanyak 7,8%. Jumlah ini terbanyak ke-5 di Indonesia, setelah Banten, Jawa Timur, Jawa Barat, dan DKI Jakarta. Berdasarkan data BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 8,7 juta pengangguran terbuka di seluruh Indonesia, di mana 1 juta di antaranya adalah sarjana, atau sebanyak 11,5%.

Aktivitas sosialisasi tentang kompetensi dan pemeliharaan kompetensi menjadi penting untuk dilakukan terhadap pekerja maupun calon pekerja. Mahasiswa sebagai calon pekerja perlu mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerjanya. Ketidakmampuan sarjana dalam bersaing memperebutkan tempat kerja salah satunya disebabkan oleh kompetensi yang lemah. Oleh karena itu pemahaman terhadap kompetensi, pengakuan kompetensi dan strategi pemeliharaan kompetensi menjadi mendesak untuk diberikan kepada calon lulusan ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, pengabdian berusaha untuk memberikan alternatif solusi dengan kegiatan berupa sosialisasi tentang kompetensi kepada

mahasiswa. Sosialisasi ini akan dilakukan secara daring melalui aplikasi *zoom room meeting* mengingat kondisi belum sepenuhnya bebas dari pandemi. Sosialisasi diselenggarakan dalam durasi 120 menit mencakup dua sesi, yaitu sesi pertama berupa pemaparan materi dan sesi kedua berupa tanya jawab.

Tahapan sosialisasi ini bertujuan memberi pengetahuan kepada mahasiswa tentang kompetensi, pengakuan kompetensi dan strategi pemeliharaan kompetensi. Hal ini relevan dengan pendapat dari Spencer & Spencer (1993) yang menyebutkan lima karakteristik kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif. Pengetahuan sebagai salah satu unsur menjadi bagian yang penting karena mendasari unsur kompetensi lainnya.

2. METODE

Kegiatan sosialisasi dilakukan pada hari Jumat tanggal 1 Juli 2022 dari jam 08.30 – 09.30 WIB secara daring melalui aplikasi *zoom room meeting*. Kegiatan ini bekerjasama dengan Tempat Uji Kompetensi (TUK) Psikologi UMS, yang secara rutin mengagendakan forum diskusi terkait kompetensi.

Sosialisasi dikemas dalam tajuk Bincang Ringan Kompetensi Kerja “Kompetensi dan Kesiapan Kerja”, dihadiri oleh 79 peserta dengan latar belakang usia dari presensi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi peserta

Usia	Jumlah (orang)
< 25 tahun	72
25-35 tahun	2
> 35 tahun	5

Latar belakang profesi tidak terdata secara tertulis, namun dari data instansi dan usia terdata peserta berasal dari kalangan mahasiswa mendominasi, dan sebagian kecil adalah dosen, psikolog, wirausaha dan *trainer*.

Acara sosialisasi diawali dengan pembukaan dengan menyanyikan lagu kebangsaan Indonesia Raya, Mars Sang Surya, dan Himne Psikologi. Bertindak sebagai moderator adalah ketua TUK Psikologi UMS. Acara berikutnya adalah *pre-test* sebagai penilaian awal kondisi peserta sebelum materi diberikan.

Pemateri diberikan langsung oleh pengabdian dengan judul “Pentingnya Sertifikasi dan Memelihara Kompetensi”, dengan media power point sebanyak 15 slide dan ditayangkan melalui *share screen* aplikasi zoom. Secara ringkas materi mencakup penjelasan tentang kompetensi, standar kompetensi, sertifikasi kompetensi, dan pemeliharaan kompetensi. Sosialisasi kemudian dilanjutkan dengan tanya jawab untuk memperdalam materi yang diberikan. Tercatat ada 4 pertanyaan yang dituliskan dalam ruang *chat* zoom maupun disampaikan secara lisan.

Acara kemudian diakhiri dengan penutup dari pemateri, kemudian dilakukan presensi, evaluasi dan *post-test*. Post test sebagai penilaian kondisi terakhir setelah diberikan materi. Acara ditutup dengan foto bersama melalui skrinshot aplikasi zoom.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul kemudian dilakukan pemilahan untuk dilakukan analisis data, yaitu hanya data peserta yang mengisikan secara lengkap *pre-test* dan *post-test* yang akan digunakan. Pemilahan menghasilkan ada 61 data yang lengkap dan bisa dilanjutkan analisis dengan menggunakan teknik wilcoxon. Teknik ini dipilih karena data yang terkumpul memiliki distribusi yang tidak normal. Hasil analisis data wilcoxon dengan bantuan program SPSS sebagaimana tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
V1	61	4.82	.428	3	5
V2	61	4.85	.401	3	5

Tabel 3. Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
V2 - V1	Negative Ranks	4 ^a	6.88
	Positive Ranks	7 ^b	5.50
	Ties	50 ^c	
	Total	61	

a. V2 < V1

b. V2 > V1

c. V2 = V1

Tabel 4. Test Statistics^a

	V2 - V1
Z	-.535 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.593

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Hasil di atas menunjukkan bahwa sosialisasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman

peserta tentang sertifikasi dan pemeliharaan kompetensi. Hal ini diindikasikan dengan tabel 4 yang menunjukkan nilai signifikansi

p sebesar 0.593, yang secara normatif di atas ambang kepercayaan 5%, sehingga diinterpretasikan tidak ada perbedaan antara nilai *pre-test* dan *post-test* peserta.

Namun demikian, skor mentah di tabel 2 menunjukkan adanya perbedaan rerata antara nilai *pre-test* : *post-test* peserta, yaitu 4.82 : 4.85. Angka ini menunjukkan kenaikan rerata nilai *pre-test* dan *post-test* peserta sebesar 0.03 poin. Pada sisi lain, tabel 3 menunjukkan sebagian besar peserta (50 orang atau 82%) memiliki nilai *pre-test* dan *post-test* sama, kemudian 12% (7 orang) ada kenaikan nilai, dan 6% (4 orang) ada penurunan nilai.

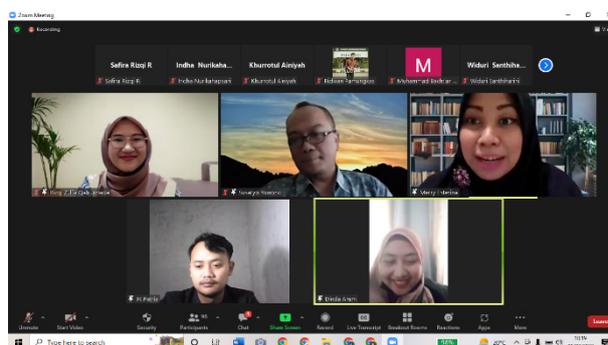
Hasil di atas selaras dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) dari Fishbein dan Ajzen pada tahun 1975, yang kemudian dibahas kembali oleh Ajzen (2020) yang menyatakan bahwa informasi atau pengetahuan menjadi salah satu sumber pemahaman bagi individu, yang kemudian akan mempengaruhi intensi, sikap dan perilakunya. Penelitian terdahulu tentang teori ini juga banyak yang memperkuat argumentasi pengabdian bahwa sosialisasi yang memberikan informasi tentang sertifikasi dan pemeliharaan kompetensi dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman tentang hal tersebut. Penelitian terdahulu tersebut antara lain dilakukan oleh Ramdhani (2011) dan Seni & Ratnadi (2017).

Pemahaman tentang kompetensi menjadi penting sebagai dasar bagi individu untuk memiliki sikap positif terhadap sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi menjadi sarana bagi pekerja maupun calon pekerja untuk mendapatkan pengakuan atas kompetensi yang sudah dikuasai. Dengan demikian diharapkan melalui sosialisasi ini diharapkan ada sikap positif dari peserta dalam melihat sertifikasi kompetensi. Sikap ini yang kemudian akan mengarahkan pada perilaku nyata untuk mendapatkan pengakuan dan memelihara kompetensinya.



Gambar 1. Pelaksanaan sosialisasi secara online

Belum signifikannya pengaruh sosialisasi ini terhadap pemahaman peserta menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi pemahaman tidak hanya dipengaruhi oleh sosialisasi ini. Durasi waktu sosialisasi yang hanya 60 menit terasa kurang apabila dikaitkan dengan luasnya cakupan materi kompetensi, sertifikasi kompetensi dan pemeliharaan kompetensi. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil evaluasi beberapa peserta yang menyampaikan waktu diskusi yang perlu ditambah.



Gambar 2. Antusiasme peserta dalam diskusi

Selain durasi waktu, hasil yang tidak signifikan dan selisih rerata yang tipis juga menunjukkan bahwa antusiasme dan tingkat pemahaman peserta tentang materi yang diberikan relatif sudah bagus, sehingga peningkatan yang diperoleh menjadi tidak terlalu besar. Secara skor mentah hal ini tetap menunjukkan peningkatan, namun secara norma statistik peningkatannya tidak signifikan.

4. SIMPULAN

Kegiatan sosialisasi menghasilkan peningkatan pemahaman peserta tentang materi “Pentingnya sertifikasi dan pemeliharaan kompetensi”, namun demikian peningkatannya tidak signifikan. Pengabdian memberikan saran kepada semua peserta agar tidak menurunkan semangat dalam memperoleh pengetahuan dan informasi tentang kompetensi yang dimiliki. Tempat kerja perlu memberikan dukungan kepada pekerja maupun masyarakat secara umum dalam meningkatkan kompetensi kerja. Sosialisasi tentang kompetensi serupa kiranya dapat

dilakukan dengan metode yang lebih praktis, misalnya dengan simulasi dan menghadirkan narasumber praktisi perusahaan.

5. PERSANTUNAN

Ucapan terimakasih kami ucapkan kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Surakarta atas pendanaan yang diberikan dalam kegiatan ini. Terimakasih juga kami ucapkan kepada pengelola Tempat Uji Kompetensi Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mendukung terlaksananya kegiatan ini.

6. REFERENSI

- Abbas, Y. (2013). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 10(1), 61–74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v10i1.329>
- Ajzen I. The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Hum Behav & Emerg Tech*. 2020;1–11. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Austin, Z., & Gregory, P. A. M. (2017). Quality Assurance and Maintenance of Competence Assessment Mechanisms in the Professions: A Multi- Jurisdictional, Multi-Professional Review. *Journal of Medical Regulation*, 103(2), 22–34. <https://doi.org/10.30770/2572-1852-103.2.22>
- Baumgartner, J., Bradley, C., Clark, B., Janes, C., Johnstone, E., Rouse, M., & Whetstone, A. (2020). Global Forum on Quality Assurance in CE/CPD: Assuring Quality across Boundaries. *Pharmacy*, 8(114), 1–26. <https://doi.org/10.3390/pharmacy8030114>
- Fleury, M. T. L. (2009). Organizational culture and the renewal of competences. *BAR - Brazilian Administration Review*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922009000100002>
- Freiling, J., & Fichtner, H. (2010). Organizational Culture as the Glue between People and Organization: A Competence-based View on Learning and Competence Building. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 24(2), 152–172. <https://doi.org/10.1177/239700221002400204>
- Julitawaty, W. (2020). The Effect of Motivation and Communication on Student Competence in Microeconomics. *Proceedings of the First International Conference of Science, Engineering and Technology, ICSET 2019*, 1–5. Jakarta: EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.23-11-2019.2301581>
- Lidwina, A. (2019, Oktober 21). Ranking Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Tergolong Rendah. *Databoks*. Diambil dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/21/daya-saing-tenaga-kerja-indonesia-tergolong-rendah>
- Lspmks.co.id. (2019, Juni 15). Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Manajemen Risiko. *Lspmks.co.id*. Diambil dari <https://lspmks.co.id/2019/06/15/pelatihan-dan-ujian-sertifikasi->

- manajemen-risiko-skema-qrmp-3/
- Masduqi, A. (2020). *Implementasi program unggulan Pendidikan Agama Islam dalam memfasilitasi siswa untuk berkontribusi di masyarakat: studi kasus di SMK Nurul Hidayah Al-Falah Mojokerto*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ramdhani, N. (2011). Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behavior. *Buletin Psikologi*, 19, 2 (55-69).
- Riza, R. M. (2020). *Strategi Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam Mengembangkan Bakat dan Minat Mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Schwab, K. (2019). *Global Competitiveness Report 2019*. Switzerland.
- Seni, NNA & Ratnadi, NMD. (2017). Theory of planned behavior untuk memprediksi niat berinvestasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6.12. (4043-4068).
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Tomietto, M., Comparcini, D., Simonetti, V., & Cicolini, G. (2020). Nursing Education: challenges and perspectives in a COVID-19 age. *Professioni infermieristiche*, 73(3), 131–132. <https://doi.org/10.7429/pi.2020.733131>
- Victoria, A. O. (2020, November 5). 29 Juta Pekerja Terdampak Covid-19: Jam Kerja Berkurang hingga PHK. *Katadata.co.id*. Diambil dari <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>
- Widiarto, A. (2018, Agustus 28). Pelaku Usaha Perlu Pahami Kompetensi HRD. *suaramerdeka.com*. Diambil dari <https://www.suaramerdeka.com/smcetak/baca/118873/smtv>