



Analisis Efektivitas Model Sertifikasi Pelatihan Kerja pada Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Kedua Balai Latihan Kerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

INFO PENULIS

Heru Setiawan
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi
Magister Manajemen
herusetiawan1976@gmail.com

Risa Amelia El Rahmah
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi
Magister Manajemen
risaameliaelrahmah@gmail.com

Supriyadi
Universitas Panca Sakti
supriyadi@panca-sakti.ac.id

Zaharuddin
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi
Magister Manajemen
zaharuddin@panca-sakti.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307

Vol. 4, No. 2, Agustus 2024

<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Setiawan, H., Rahmah, R. A . E., Supriyadi, & Zaharuddin. (2024). Analisis Efektivitas Model Sertifikasi Pelatihan Kerja pada Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Kedua Balai Latihan Kerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 470-474.

Abstrak

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Value Based Management (VBM) yang menghasilkan Marger 19 Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Kedua Balai Latihan Kerja (LSP P2 BLK) ke 5 Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dan Marger 19 LSP P2 BLK ke Direktorat Standar Kompetensi dan Program Pelatihan. Metode analisis menggunakan RCA (RootCause Analysis) yang dapat melihat kualitas manajemen LSP P2 BLK yang kurang dipercaya oleh pasar kerja sehingga peserta yang sudah melakukan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) untuk diterima oleh pasar kerja sangat rendah. Proses marger akan dilakukan oleh BBPVP dengan di supervisi oleh Direktorat Standart Kompetensi dan Program Pelatihan bersama Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) selaku pemberi Lisensi LSP. Peserta PBK yang mendapatkan sertifikasi peserta pelatihan mampu mengatasi "gap" kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kompetensi kebutuhan pasar kerja, untuk itu pelatihan kerja harus dilakukan evaluasi secara komprehensif, dengan LSP P2 BLK yang terdapat pada Balai Pelatihan Vokasi dan BPVP.

Kata Kunci: Pelatihan, Sertifikasi, Marger

Abstract

The research method discussed in this text involves the use of a Value Based Management (VBM) approach to merge 19 Second Party Professional Certification Institutions of Vocational Training Centers (LSP P2 BLK) with 5 Vocational and Productivity Training Centers (BBPVP). Additionally, 19 LSP P2 BLK will be merged with the Directorate of Competency Standards and Training Programs. The analysis method employed is RCA (Root Cause Analysis), which examines the quality of management in LSP P2 BLK. The aim is to address the lack of trust from the labor market in the competency-based training (PBK) conducted by participants, resulting in low acceptance by potential employers. The merger process will be overseen by BBPVP, with supervision from the Directorate of Competency Standards and Training Programs, and the National Professional Certification Agency (BNSP) as the LSP licensor. The certification received by PBK participants will help bridge the gap between their existing competencies and the requirements of the labor market. Therefore, a comprehensive evaluation of job training is necessary, involving LSP P2 BLK located at the Vocational Training Center and BBPVP.

Key Words: Training, Certification, Marger

A. Pendahuluan

Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. Untuk memenuhi jaminan mutu pelatihan kerja maka dibentuklah LSP P2 BLK di 19 Balai Latihan Kerja dengan 410 Skema sertifikasi. Perkembangan teknologi, pengetahuan dan kebutuhan pasar kerja yang semakin dinamis sangat berdampak pada kecepatan perubahan skema sertifikasi dan materi uji kompetensi, maka setiap perubahan skema sertifikasi yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas perlu dilakukan assesment kembali untuk memastikan berjalannya sistem uji kompetensi kerja pada tiap LSP P2 BLK oleh BNSP sehingga perlu waktu dan pembiayaan. Gambaran diatas apabila tidak dilakukan secara cepat dan strategis dikhawatirkan keterlambatan pelayanan sertifikasi dan menurunnya kualitas keluaran pelatihan kerja sehingga keberterimaan pasar kerja menjadi tidak tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Rendahnya keberterimaan keluaran pelatihan ke pasar kerja menjadi salah satu yang harus segera dilakukan perbaikan terutama pada kelembagaan dan manajemen LSP P2 BLK, sehingga akan kembali kepercayaan pasar kerja terhadap keluaran pelatihan kerja. Kelembagaan dan manajemen sertifikasi kerja yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) pada Direktorat Jenderal Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas) dengan jumlah 19 LSP P2 BLK memiliki beberapa kelemahan yang perlu segera dilakukan perbaikan antara lain:

1. Pengendalian atau Jaminan Mutu LSP P2 BLK, dengan banyaknya LSP yang secara kelembagaan independen memiliki masalah terhadap perbedaan Materi Uji Kompetensi (MUK) dalam satu Skema Sertifikasi yang sama. Hal tersebut menjadikan kualitas hasil Uji Kompetensi menjadi berbeda-beda.
2. Tatakelola Lembaga Sertifikasi yang sangat banyak dapat mengakibatkan terjadi tata kelola yang berbeda-beda disetiap LSP P2 BLK terutama penjaminan mutu Asesor Kompetensi. Dengan tidak ada keseragaman kualitas Asesor Kompetensi ini akan memberikan implikasi hasil Uji kompetensi keluaran pelatihan kerja pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di lingkungan Ditjen Binalavotas.
3. Dengan banyaknya LSP P2 BLK maka setiap Perubahan Ruang Lingkup, Perpanjangan Lisensi memerlukan biaya yang sangat besar selain operasional LSP P2 BLK.

Dari peneliti terdahulu mengungkapkan bahwa kompetensi peserta pada Balai Latihan Kerja

dapat dilihat task skills (keterampilan melaksanakan tugas), task management skills (keterampilan mengelola tugas), contingency management skill (keterampilan mengambil tindakan), dan job role environment skills (keterampilan bekerja sama) yang dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan mengalami peningkatan kemampuan (keterampilan) (Wulandari dkk, 2022). Pada penelitian ini peneliti berfokus pada upaya meningkatkan keberterimaan pasar kerja terhadap keluaran pelatihan kerja pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yang menjadikan salah satu indikator kualitas pelatihan dan tidak maksimalnya jaminan mutu sertifikasi profesi dengan metode *Value Based Management* yang berfokus pada strategi kelembagaan yang memiliki tujuan orientasi pada peningkatan penilaian lembaga dan memaksimalkan kualitas peserta pelatihan.

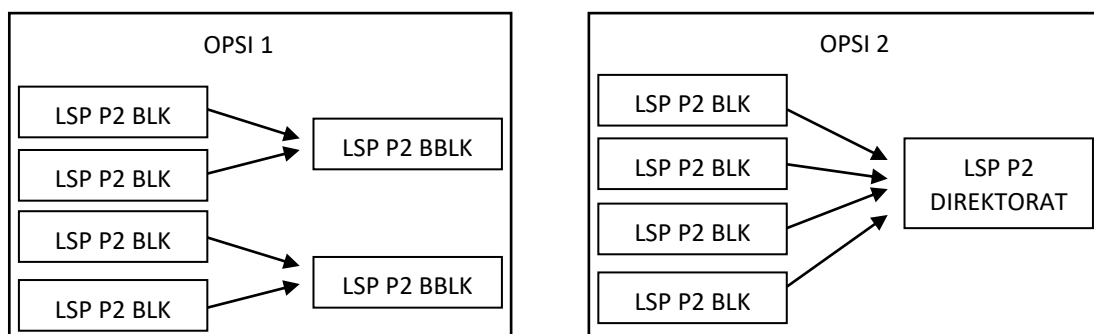
B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *Value Based Management* (VBM) yaitu pendekatan yang memastikan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan nilai yang sudah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari *Value Based Management* yaitu menilai perusahaan bersama yang membentuk budaya perusahaandan mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, kehidupan perusahaan dan mempraktikkan nilainya serta mencapai tujuan bersama melalui berbagi informasidan keterlibatan tim dalam perencanaan pelaksanaan perubahan. Analisis penelitian ini menggunakan analisis akar masalah atau bisa disebut dengan *Root Cause Analysis* (RCA) dengan melakukan pendekatan terstruktur untuk mengidentifikasi factor-faktor berpengaruh pada satu atau lebih kejadian-kejadian yang laluyang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu RCA dapat memudahkan pelacak terhadap factor yang mempengaruhi kinerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Penetapan 410 skema oleh oleh Dirjen Bina Lavotas harus digunakan oleh setiap LSP P2 BLK sesuai dengan pelatihan yang dilaksanakan, sehingga adanya kesamaan skema sertifikasi. Namun dalam pengelolaan LSP P2 BLK bersifat independen, sehingga penganggaran, pengelolaan manajemen dan personel dilakukan secara mandiri oleh LSP P2 BLK. Pengelolaan secara mandiri dan independen ini dapat memungkinkan perbedaaan mutu sistem dan kendali sertifikasi secara nasional hasil pelatihan di BPVP maupun di BBPVP. Dengan menggunakan pendekatan Analisis Akar Penyebab (RCA) maka dapat terlihat dari kualitas manajemen LSP P2 BLK yang kurang dipercaya oleh pasar kerja sehingga keberterimaan keluaran pelatihan ke pasar kerja sangat rendah. Dengan melihat masalah yang ada maka perlu perbaikan secara menyeluruh terhadap kelembagaan LSP P2 BLK. Evaluasi secara keseluruhan diperlukan guna perbaikan sistem sertifikasi di LSP P2 BLK dikarenakan akan berimplikasi pada penempatan peserta pelatihan secara nasional. Dengan melihat secara utuh masalah diatas yang dapat menjadi fokus dari masukan penyusunan kebijakan. Dengan pendekatan *Value Based Management* (VBM) adalah salah satu pendekatan manajerial yang dapat digunakan untuk menganalisis strategi kelembagaan karena memiliki tujuan yang sama yaitu orientasi pada peningkatan nilai lembaga dan memaksimalkan kualitas keluaran. sehingga perlu wacana baru dalam menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kebutuhan perkembangan jaman. Dari penjelasan masalah diatas maka sangat menarik untuk diusulkan beberapa alternatif solusi dan model merger yang menurut Moin (2010:2) menyatakan bahwa marger dan akuisisi bisa didekati dari perspektif yaitu keuangan perusahaan dan dari majeman strategik yang dapat digunakan dalam memperbaiki sistem sertifikasi LSP P2 BLK:

1. Marger 19 LSP P2 BLK menjadi 5 LSP P2 BLK sesuai dengan keberadaan 5 (lima) BBPVP. Keberadaan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sebagai balai pengembangan memiliki tugas pelaksanaan uji coba program, sistem, dan metode pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas dapat dijadikan penjaminan mutu pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BPVP beserta mitra/jejaring pada balai pelatihan pada pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/Kota.
2. Marger 19 LSP P2 BLK menjadi 1 LSP P2 dibawah 1 (satu) Direktorat di Lingkungan Ditjen Binalavotas dimana salah satu tugas Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan selaku Direktorat Stankomproglat yang memiliki tugas fungsi penyiapan perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan kualifikasi nasional, program, materi, dan metode pelatihan vokasi, pemagangan, dan metode produktivitas. Dengan marger atau bergabungnya 19 LSP P2 BLK menjadi 1 (satu) maka akan ada keseragaman mutu pelaksanaan uji kompetensi yang dilaksanakan pada BBPVP, BPVP dan mitra/jejaring lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota se-Indonesia. Keseragaman sistem sertifikasi pada LSP P2 diharapkan akan mengurangi beban pembiayaan dan meningkatnya kualitas sertifikasi yang dilaksanakan. Pengelolaan kelembagaan ini dapat berkaca (banchmarking) Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.



Marger LSP P2 BLK akan berdampak pada kelembagaan terutama berubahnya LSP P2 BLK yang di marger menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK).

D. Kesimpulan

Jaminan mutu peserta pelatihan pada BBPVP dan BPVP perlu dilakukan kajian dan evaluasi ulang sehingga kualitas pelatihan, uji kompetensi dan penempatan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan adanya jaminan mutu pelaksanaan uji kompetensi dengan melakukan marger kelembagaan maka diharapkan menjadikan pasar kerja semakin percaya bahwa peserta pelatihan telah sesuai dengan sistem uji kompetensi dengan tidak meninggalkan efektifitas dan efisiensi anggaran yang ada sehingga semakin banyak peserta pelatihan mendapatkan kesempatan melaksanakan uji kompetensi dan bersertifikasi.

E. Referensi

- Ikayanti, H., Irianto, G. (n.d) Analisis Aakar Masalah (Root Cause Analysis) Kecurangan Akademik pada Saat Ujian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- Moin, A. (2010). Marger, Akuisisi dan Divestasi. Ekonisia, Jilid II Yogyakarta

Namira, S. (2021). Penerapan Manajemen Berbasis Nilai Value Based Manajement di Perusahaan X. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Vol 4*.

Pedoman Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) 207-2007.

Permenaker Nomor 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan.

Wulandari, A., & Sahrul. (2022). Mustakim. Efektivitas Program Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta pada Balai Latihan Kerja Kendari. *Jurnal Administrasi Negara, Politik-Pemerintahan & Hubungan Internasional, 8*.

http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/39516, diakses pada tanggal 7 Mei 2024 pukul 17:50.

<https://dqlab.id/4-contoh-teknik-analisis-data-kualitatif-yang-akurat>, diakses pada tanggal 7 Mei 2024 pukul 20:16.

<https://www.aeec.unair.ac.id/tujuan-merger-dan-akuisisi-dalam-bisnis>, diakses pada tanggal 18 April 2024 pukul 13:01.