

ANALISIS UJI KOMPETENSI BERBASIS SKKNI MANAJEMEN SDM

Studi Kasus Uji Kompetensi berbasis SKKNI MSDM pertama
di Provinsi Kepri.

Moch Aminudin Hadi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan – Batam, Provinsi

Kepulauan Riau

aminudinhadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk secara komprehensif menganalisis uji kompetensi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang pertama dilakukan di Provinsi Kepri. Tujuan yang lebih spesifik ialah untuk mengetahui peranan pelatihan berbasis kompetensi (PBK) terhadap uji kompetensi, unit kompetensi yang cenderung dikuasai dan yang cenderung kurang dikuasai peserta, serta tingkat upaya yang diperlukan peserta dalam mengumpulkan portofolio. Metode yang digunakan ialah analisis diskriptif, dengan populasi sebesar 20 peserta uji dan dilakukan sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PBK memberikan kontribusi yang baik pada keberhasilan uji kompetensi. Unit kompetensi pada klaster Strategi perencanaan pengelolaan SDM, Pengembangan Organisasi, Manajemen Talenta, Pengelolaan Karir dan Pengelolaan kerja dan Remunerasi cenderung menyulitkan peserta; sedangkan unit kompetensi pada klaster pengadaan pekerja, pembelajaran dan pengembangan karyawan, Hubungan Industrial dan Layanan Administrasi dan Sistem Informasi Pekerja cenderung mudah bagi peserta.

Dari penelitian ini, peneliti memberikan rekomendasi diperlukannya pelatihan berbasis kompetensi yang menitikberatkan pada klaster Strategi perencanaan pengelolaan SDM, Manajemen Talenta, Pengelolaan Karir dan Pengelolaan kerja dan Remunerasi. Kontribusi penelitian ini terhadap dunia kerja ialah memberikan gambaran utuh peta kompetensi sesuai SKKNI MSDM dan informasi yang dapat digunakan sebagai pengembangan kurikulum pada program studi yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci:

SKKNI MSDM, BNSP, LSP, LDP, PBK, Skema Sertifikasi SDM.

Pendahuluan

Praktisi Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin dipandang penting oleh organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Menurut Lembaga Sertifikasi Profesi MSDM Indonesia (LSP MSDMI), saat ini terdapat 3 juta lebih praktisi di bidang MSDM di Indonesia yang berkiprah baik di perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), organisasi non profit maupun pemerintahan (Yunus, 2016). Peran praktisi MSDM untuk mengelola SDM dalam organisasi semakin dirasa penting karena orang merupakan asset utama agar organisasi mampu mencapai tujuan-tujuannya.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam membangun praktisi MSDM yang kompeten di bidangnya. Pemerintah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 307 tahun 2014 telah menetapkan Standar Kompetensi Kerja nasional Indonesia (SKKNI) bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut SKKNI MSDM. Selanjutnya LSP MSDMI sebagai LSP yang telah mendapat pengesahan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

untuk menyelenggarakan 2 skema sertifikasi, yaitu (1) Skema Manager SDM dan (2) Skema Supervisor SDM.

Pada bidang lain, terdapat Lembaga Diklat Profesi (LDP) yang berfungsi mengembangkan pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Beberapa LDP yang aktif mengembangkan PBK bidang MSDM ialah Indonesia Human Resources Institute yang selanjutnya disebut IndHRI, Lembaga Pengembangan Program Manajemen (LPPM) di Jakarta, dan Fritmandiri di Jakarta. Sedangkan di Batam, PBK dikembangkan oleh Ikatan Praktisi Sumberdaya Manusia (IPSM) Kepri.

Saat ini, terdapat 2 skema uji kompetensi yaitu:

- 1) Skema Manager SDM dan
- 2) Skema Supervisor SDM.

Skema Manajer SDM terdiri dari 31 unik kompetensi (UK) sedangkan skema untuk Supervisor SDM terdiri dari 21 unit kompetensi (UK).

Peserta uji kompetensi yang selanjutnya disebut sebagai asesi dapat dikatakan kompeten apabila menguasai seluruh UK yang diujikan. Pada setiap UK dapat

dinyatakan kompeten hanya apabila terdapat bukti-bukti yang valid, asli, terkini dan memadai, selanjutnya disebut VATM.

Uji kompetensi oleh LSP MSDMI telah dilaksanakan di berbagai daerah, diantaranya di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Bali dan Batam. Pada pelaksanaan uji untuk pertamakalinya di Batam, diikuti oleh 20 peserta mengambil skema Manager SDM. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana para peserta menanggapi ke-31 UK yang diujikan tersebut.

Penelitian ini akan menghasilkan gambaran obyektif bagaimana peta kompetensi para peserta yang umumnya adalah manager SDM di perusahaan

Tujuan Penelitian

Melakukan analisis yang komprehensif terhadap uji kompetensi praktisi SDM untuk mengetahui:

1. Peranan PBK terhadap uji kompetensi
2. Unit Kompetensi yang cenderung dikuasai oleh para peserta
3. Unit kompetensi yang cenderung kurang dikuasai oleh para peserta

4. Strategi pengembangan Pelatihan berbasis kompetensi (PBK).

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai konsep dan sistem manajemen secara tepat dan efektif dalam proses perekrutan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya (Ruky, 2014). Pengertian lain dari MSDM adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia (Byars & Rue, 2004).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2000) SDM ialah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai contributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, serta visi organisasi.

Efektifitas pengelolaan SDM dalam perusahaan sebagian besar tergantung pada pengetahuan, keahlian, dan kemampuan orang-orang dalam bagian yang mengelola SDM, terdiri

dari pimpinan MSDM, generalis MSDM dan spesialis MSDM. Ke-3 nya disebut sebagai profesional MSDM.

Istilah profesional aslinya diberikan kepada orang yang menjalankan profesi tertentu secara purna waktu sebagai sumber nafkahnya. Predikat profesional kemudian dipakai untuk merujuk pada sekelompok orang yang menjalankan profesi tertentu yang hanya bisa dilakukan setelah melalui pendidikan tertentu.

Menurut Ruky (2014) selaku profesional, maka praktisi MSDM akan menghasilkan 3 hal utama:

1. Rekomendasi atau usulan mengenai formulasi visi, misi, dan strategi bidang MSDM dan sistem prosedur yang mendukung implementasinya;
2. Masukan dan saran serta bantuan teknis melalui sosialisasi kebijakan, pemberian pengetahuan kepada manajer lini tentang MSDM, pelatihan-pelatihan yang ber-sifat teknis tentang MSDM, dan pelayanan bidang MSDM;
3. Mewakili pimpinan organisasi dalam pelaksanaan negosiasi baik dengan karyawan secara individu

maupun dengan serikat pekerja dalam merundingkan perjanjian kerja Bersama (PKB).

Profesi sebagai praktisi manajemen sumber daya manusia memerlukan pengakuan terhadap kompetensi yang dicapai. Dengan demikian praktisi manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan profesional ketika sudah dinyatakan kompeten

Standar Kompetensi

Standar kompetensi memiliki dimensi yang sangat luas dalam proses pembentukan SDM yang berkualitas, kompeten dan berdaya saing. Standar ini dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kurikulum, silabus dan modul pelatihan berbasis kompetensi untuk menghasilkan SDM kompeten yang terstandarisasi dan mampu telusur. Standar kompetensi dapat dipergunakan untuk acuan bagi akreditasi Lembaga Diklat Profesi (LDP).

Lebih lanjut, standar kompetensi digunakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai pedoman menerbitkan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Untuk mendapatkan lisensi BNSP

sebelum menjalankan proses asesmen kompetensi profesi, LSP harus melengkapi persyaratan mulai dari penyusunan skema, materi uji kompetensi, sistem manajemen mutu hingga simulasi proses asesmen berpedoman pada standar kompetensi terkait.

SKKNI MSDM

Melalui upaya yang panjang, akhirnya ditetapkan SKKNI MSDM melalui Kepmenakertrans Nomor 307 Tahun 2014 pada tanggal 9 September 2014. SKKNI MSDM disusun mengikuti metodologi *Regional Methodology Competency Standard* (RCMS) yaitu metodologi penyusunan standar kompetensi mengacu pada fungsi suatu profesi.

Model Kompetensi MSDM

Indonesia

Untuk menjadi praktisi MSDM di Indonesia yang kompeten maka seorang praktisi MSDM harus memiliki prasyarat dasar generik yang terdiri dari 8 elemen, yaitu:

- 1) Integritas,
- 2) Kerjasama,
- 3) Komunikasi,

- 4) Orientasi pelayanan ke pelanggan,
- 5) Konsultasi,
- 6) Pemahaman Bisnis,
- 7) Kepemimpinan,
- 8) Manajemen Relasi.

Prasyarat generik (*soft competency*). Selanjutnya praktisi MSDM juga harus menguasai kompetensi teknis yang terdiri dari 9 klaster, yaitu:

- 1) Strategi dan Perencanaan Pengelolaan SDM,
- 2) Pengadaan SDM,
- 3) Pengembangan organisasi,
- 4) Pembelajaran dan Pengembangan SDM,
- 5) Manajemen Talenta,
- 6) Pengelolaan Karir,
- 7) Pengelolaan Kinerja dan Remunerasi,
- 8) Hubungan Industrial dan
- 9) Layanan Administrasi dan Sistem Informasi Pekerja

Skema Manager SDM

LSP MSDM Indonesia telah mendapatkan persetujuan dari BNSP untuk melaksanakan uji kompetensi

skema Manager SDM dengan 31 unit kompetensi sebagai berikut:

1. Merumuskan kenijakan organisasi yang selaras engan strategi pengelolaan SDM.
2. Membuat rancangan model/ struktur organisasi.
3. Menetapkan kebutuhan akan pekerja.
4. Merumuskan permasalahan organisasi.
5. Menyusun intervensi interpersonal.
6. Menyusun intervensi teknologi.
7. Menyusun intervensi manajemen pekerja.
8. Melakukan intervensi perubahan dalam organisasi.
9. Merancang model kompetensi.
10. Merancang metode pengukuran kompetensi.
11. Menyelaraskan strategi pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan strategi organisasi.
12. Merancang program pembelajaran dan pengembangan
13. Menentukan pekerja bertalenta
14. Mengembangkan manajemen suksesi di organisasi
15. Melaksanakan program manajemen suksesi
16. Menyusun strategi pengelolaan kinerja
17. Mengelola proses perumusan indikator kinerja
18. Merancang tindak lanjut hasil penilaian kerja
19. Merancang kebijakan remunerasi di tingkat organisasi.
20. Menyusun struktur dan skala upah di tingkat organisasi
21. Menyusun sistem penentuan upah pekerja di tingkat organisasi.
22. Menyusun sistem tunjangan dan benefit di tingkat organisasi.
23. Menyusun program insentif di tingkat organisasi.
24. Membangun komunikasi yang harmonis dengan pekerja di tingkat organisasi.
25. Melaksanakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif
26. Membuat peraturan perusahaan / kepegawaian di tingkat organisasi.

27. Membuat perjanjian kerja bersama di tingkat organisasi.
28. Melaksanakan program pemutusan hubungan kerja di tingkat organisasi
29. Melaksanakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif.
30. Membangun hubungan industrial yang harmonis dengan wakil pekerja atau serikat pekerja/ buruh.
31. Menentukan sistem informasi pekerja.

Metodologi

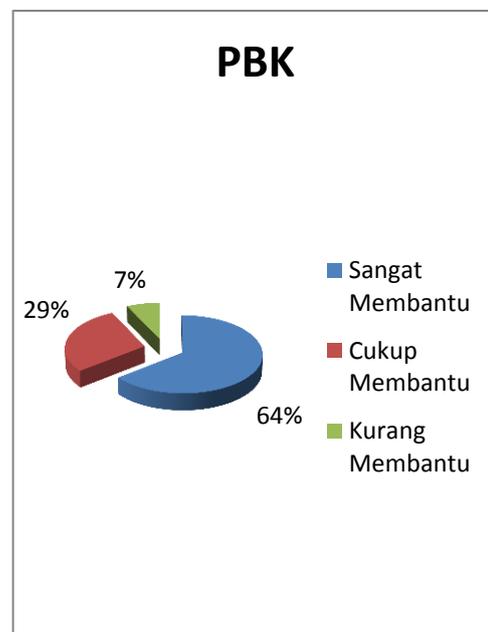
Metode analitis diskriptif diterapkan pada penelitian ini. Populasi sekaligus sampel (sensus) dilakukan kepada 20 peserta PBK dan uji kompetensi berdasarkan SKKNI MSDM angkatan pertama di Provinsi Kepri, terdiri dari 11 peserta wanita dan 9 peserta pria. Data primer didapatkan melalui kuisisioner yang diisi oleh ke-20 peserta dan kemudian dilakukan analisis diskriptif.

Data diolah untuk disajikan dalam analisis diskriptis untuk menjawab tujuan penelitian.

Temuan dan Pembahasan

Peranan PBK terhadap uji kompetensi dapat dilihat dari grafik 1 berikut ini:

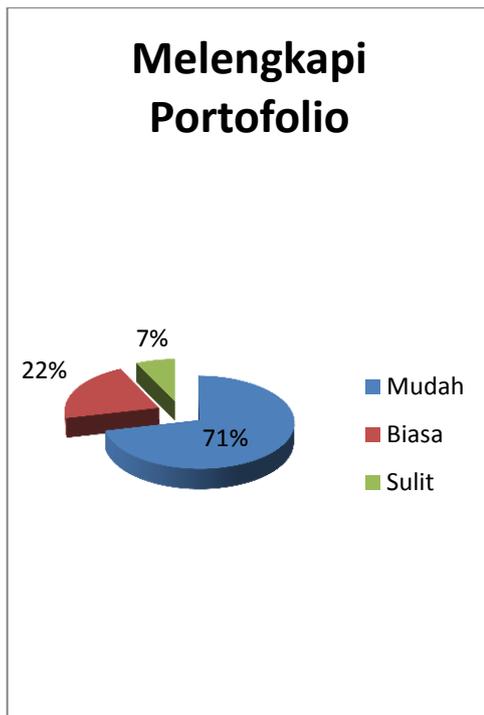
Grafik 1



Dari Grafik 1 dapat disimpulkan bahwa PBK sangat membantu kelancaran peserta dalam mempersiapkan uji kompetensi. Hanya sedikit peserta yang menagnggap PBK kurang membantu.

Tingkat upaya peserta mengumpulkan bukti portofolio tergambar dalam grafik 2 berikut ini:

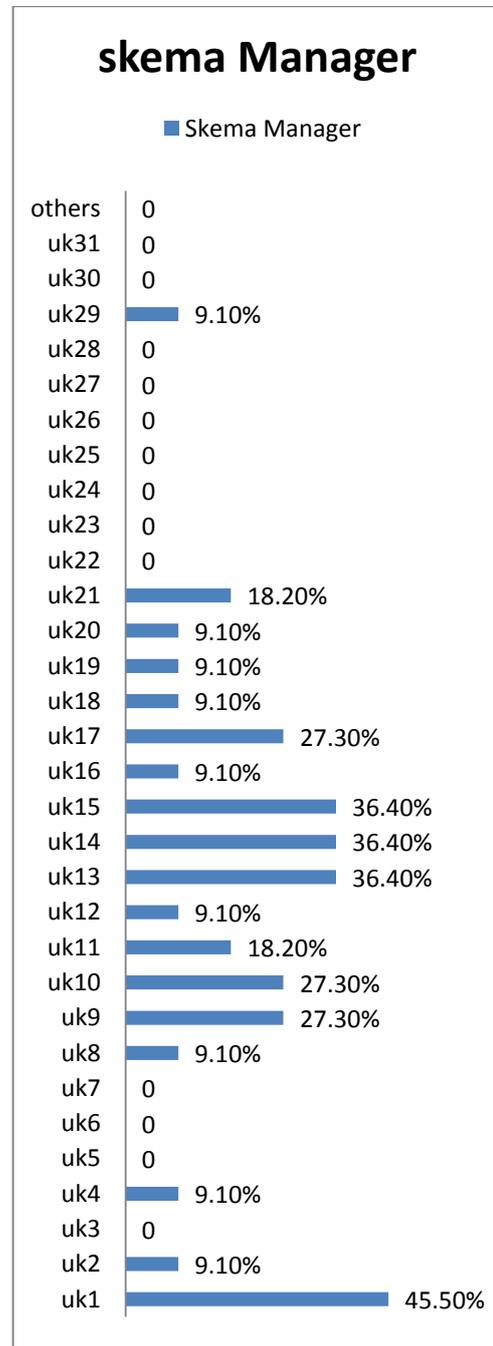
Grafik 2



Sebanyak 71% peserta tidak kesulitan didalam mengumpulkan portofolio.

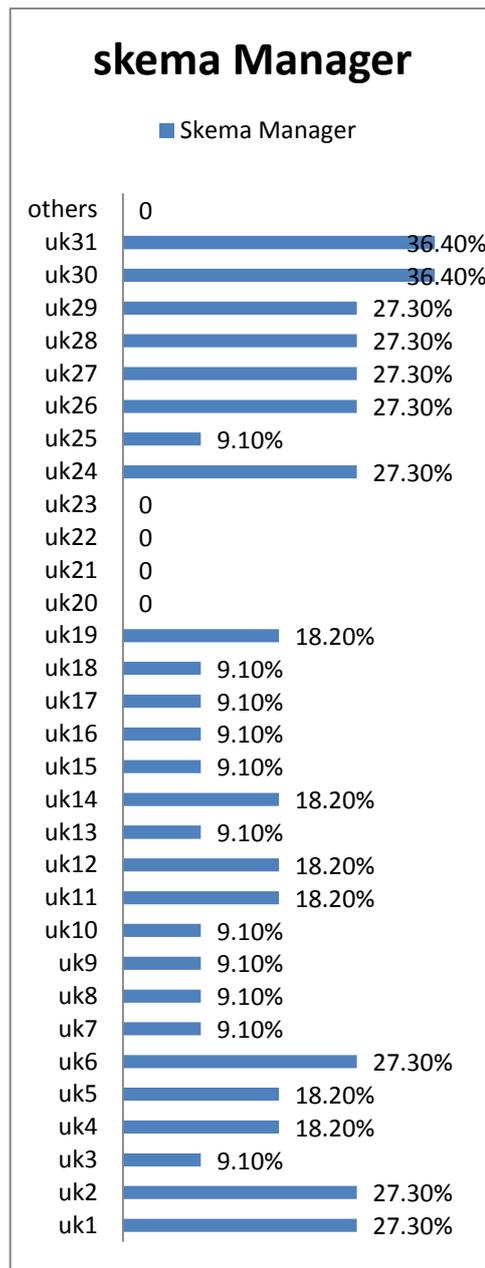
Unit Kompetensi yang cenderung sulit mendapatkan portofolio untuk skema manager SDM oleh para peserta, ditunjukkan pada Grafik 3.

Grafik 3



Unit kompetensi yang cenderung mudah mendapatkan portofolio ditunjukkan pada Grafik 4 berikut:

Grafik 4



Grafik 3 dan 4 menunjukkan bahwa unit kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian ialah:

1. Unit Kompetensi ke-1, yaitu merumuskan kebijakan organisasi yang selaras dengan strategi pengelolaan SDM sebesar 45%.
2. Unit Kompetensi ke-9, yaitu merancang model kompetensi sebesar 27.3%.
3. Unit Kompetensi ke-10, yaitu merancang metode pengukuran kompetensi sebesar 27.3%.
4. Unit Kompetensi ke-13, yaitu menentukan pekerja bertalenta sebesar 36.4%.
5. Unit Kompetensi ke-14, yaitu mengembangkan manajemen suksesi sebesar 36.4%.
6. Unit Kompetensi ke-15, yaitu melaksanakan program manajemen suksesi sebesar 36,4%.
7. Unit Kompetensi ke-17, yaitu mengelola proses perumusan indikator kinerja sebesar 27.3%.

Bila menggunakan tinjauan klaster, maka diperlukan penguatan bagi para manager SDM pada klaster:

1. Klaster 1,
Strategi dan Perencanaan
Pengelolaan SDM (Unit
Kompetensi 1)
2. Klaster 4,
Pembelajaran dan Pe-
ngembangan SDM (Unit
Kompetensi 9 dan unit
kompetensi 10)
3. Klaster 5,
Manajemen Talenta (Unit
kompetensi 13)
4. Klaster 6,
Manajemen Karir (Unit
kompetensi 14 dan unit
kompetensi 15)
5. Klaster 7,
Pengelolaan Kinerja dan
remunerasi (Unit kompetensi
17).

Pada umumnya manager sumber daya manusia di Batam belum mendapatkan dilibatkan dalam perencanaan strategis di perusahaan. Meskipun demikian, mereka dapat memberikan usulan dan masukan yang bersifat strategis dalam perencanaan SDM di perusahaan.

Dalam bidang pelatihan dan pengembangan karyawan, keluhan utama para manager sumber daya manusia ialah perusahaan tidak memberikan anggaran yang memadai. Hal ini bukan berarti membuat para manager tidak dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan karyawan. Justru apa pun keadaannya, perencanaan dan pelaksanaan pelatihandan pengembangan karyawan tetap penting untuk dikerjakan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Pada umumnya manager sumber daya manusia terjevak hanya pada seremoni penilaian kinerja. Maka pengetahuan tentang manajemen talenta dan manajemen karir dapat memperbaiki mekanisme di perusahaan, bahwa penilaian kinerja dapat dikembangkan dan diselaraskan dengan manajemen talenta dan manajemen karir.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PBK memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan uji kompetensi.
2. Manager SDM sebagai peserta uji kompetensi umumnya menguasai klaster Pengadaan SDM, Pembangan Organisasi, Hubungan Industrial dan Layanan Administrasi dan Sistem Informasi pekerja.
3. Manager SDM sebagai peserta uji kompetensi umumnya kurang menguasai pada klaster:
 - a. Strategi perencanaan Pengelolaan SDM,
 - b. Pembelajaran dan Pengembangan SDM,
 - c. Manajemen Talenta,
 - d. Pengelolaan Karir, dan
 - e. Pengelolaan Kinerja dan Remunerasi.
4. Strategi pengembangan PBK dilakukan menyeluruh pada seluruh klaster namun diperkuat pada klaster sebagaimana disebutkan pada poin 2 kesimpulan.

Batasan penelitian

Penelitian ini terbatas pada 20 responden yang telah mengikuti uji kompetensi. Penelitian berikutnya dapat dikembangkan untuk para manajer SDM dengan jumlah yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Byars LL dan Rue LW (2004), *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, Inc, New York (US)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 307 Tahun 2014 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis Golongan Pokok Kegiatan Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [LSP MSDMI] Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, 2016. Skema Sertifikasi Manajer Manajemen Sumber Daya Manusia. LSP MSDM Indonesia (intenet) diunduh pada 31 Desember 2016. Tersedia pada <http://www.lspmsdm.org/pages/skema-sertifikasi>
- Mathis, R & Jackson, JH (2006), *Human Resources Management*, edisi 10, Penerbit Salemba4, Jakarta
- Ruky AS (2014), *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- , (2012), *Statistik untuk Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Yunus Trionggo (2016), *Standar Kompetensi Praktisi MSDM di Indonesia*, Intipesan Pariwara, Jakarta.
- Ruky AS (2014), *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Penerbit Andi, Yogyakarta