



Gagasan

Mempersiapkan Lembaga Pendidikan dalam Layanan Sertifikasi Profesi

Budi Restu Hudaya

Widyaiswara Madya Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur KM.4 Karang Tanjung, Pandeglang- Banten

(Diterima 30 Oktober 2014; Diterbitkan 15 November 2014)

Abstract: Tahun 2015, dalam pandangan perspektif insan pendidikan adalah tahun formal era kompetisi kompetensi sumberdaya manusia Negara-negara Asia Tenggara, sumber daya manusia yang unggul kompetensinya yang akan muncul selaku subjek bukan sekedar objek pelengkap era pasar bebas ASEAN. Meminjam pembagian pelaku menurut tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat tiga sumberdaya manusia yaitu : Sumberdaya manusia aparatur, pengusaha, dan masyarakat luas. Masing-masing pelaku memiliki peran yang berbeda-beda tetapi satu tujuan yakni bersinergi mengembangkan tingkatan kompetensinya. Sumber daya manusia aparatur adalah warga Negara Indonesia yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil maupun TNI dan Polri berperan mempersiapkan aksesibilitas seluas-luasnya atas upaya-upaya peningkatan kompetensi dirinya, dunia usaha dan masyarakat supaya ketiga sumber daya manusia itu menjadi professional. Undang-undang aparatur sipil negara, mengisaratkan tuntutan sikap profesionalisme profesi pegawai negeri sipil melalui pengelompokan jabatan fungsional, yaitu jabatan yang bertumpu pada kemampuan kompetensi pegawai. Muncullah jabatan-jabatan profesi baru misalkan seorang PNS dengan jabatan fungsional selaku Pengelola barang/jasa; Pengurus barang milik negara/daerah; Pejabat penatausahaan keuangan; Pejabat pembuat komitmen dan lain-lain jabatan profesi menyusul jabatan fungsional lain yang terlebih dahulu telah hadir seperti: Dosen, Guru, Widyaiswara, Dokter, Insinyur, Notaris, Pengacara, dan lain-lain. Tulisan ini mengulas pentingnya mempersiapkan lembaga pendidikan baik milik pemerintah maupun swasta dalam layanan sertifikasi profesi-profesi baru seperti yang dimaksud di atas dalam menghadapi era kompetisi kompetensi tahun 2015.

Keywords: kompetisi, kompetensi, jabatan fungsional, profesi, sertifikasi, lisensi.

Corresponding author: Budi Restu Hudaya, E-mail: budirhudaya@yahoo.com, Tel. +6282111441122.

Pendahuluan

Karena bersinggungan dengan jenis pekerjaan agak sulit mendefinisikan istilah profesi, meskipun tidak setiap jenis pekerjaan adalah profesi. Beberapa ciri yang dapat dikemukakan dalam tulisan ini bahwa suatu jenis pekerjaan dapat dikatakan sebagai profesi, adalah :

1. Adanya pengetahuan khusus, yang biasanya keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun.
2. Adanya kaidah dan standar moral yang tinggi. Hal ini biasanya setiap pelaku profesi mendasarkan kegiatannya pada kode etik profesi.
3. Mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksana profesi harus meletakkan kepentingan pribadi di bawah kepentingan masyarakat.
4. Ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. Setiap profesi akan selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana nilai-nilai kemanusiaan berupa keselamatan, keamanan, kelangsungan hidup dan sebagainya, maka untuk menjalankan suatu profesi harus terlebih dahulu ada izin khusus.
5. Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu organisasi profesi.

Dari ciri-ciri profesi yang ditunjukkan oleh De George di atas, maka dapat dipahami bahwa setiap profesi sekalipun pada jabatan fungsional sumberdaya manusia aparatur tentu harus memiliki keahlian dan keterampilan dari hasil pendidikan dan pelatihan serta praktek bertahun-tahun. Bukti materil dan pengakuan bahwa seorang profesional telah memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan profesinya adalah sertifikat yang diterbitkan oleh institusi yang berwenang.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (lemdiklat) baik milik pemerintah maupun swasta tentu dapat mengambil peran sebagai institusi yang memiliki kewenangan melakukan proses sertifikasi profesi tertentu jika lembaga pendiklatan tersebut telah memiliki syarat menjadi tempat uji kompetensi (TUK). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didesain mendekati kondisi seperti tempat kerja yang sebenarnya sehingga dapat tercapainya kompetensi kerja tertentu sesuai yang diharapkan oleh tujuan diklat itu sendiri.

Untuk mewujudkan lembaga pendiklatan berfungsi sebagai tempat uji kompetensi, maka perlu dilakukan langkah-langkah kebijakan terkait dengan organisasi dan manajemen seperti tersebut di bawah ini:

a. Organisasi TUK

1. Dasar Hukum

Keputusan Kepala Lembaga pendiklatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, atau Akta Notaris pendirian lembaga pendiklatan yang dimiliki oleh swasta berikut dasar hukum dan acuan normatif adalah pijakan dasar dibentuknya organisasi tempat uji kompetensi;

2. Rencana Stratejik

Visi, Misi, Nilai, serta Program dan Kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh manajemen tempat uji kompetensi untuk rentang waktu selama lima tahun disusun;

3. Tenaga Kediklatan

Penyiapan Tenaga widyaaiswara, Penyelenggara, Pengelola, Pemutahir data, Asesor kompetensi dan Asesor lisensi yang memadai untuk masing-masing profesi tertentu;

4. Penjamin mutu

Surveillance bagi para Asesor dan manajemen dilakukan secara berkelanjutan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pembina (LSP Kemendagri, LSP LKPP RI, LSP Kemenkeu, LSP Kementerian Lingkungan Hidup, dan lain-lain).

b. Manajemen TUK

1. Perencanaan

Kurikulum, Silabi, Modul, Alat bantu pembelajaran, Perangkat asesmen disusun memenuhi standar yang ditentukan oleh LSP Pembina;

2. Penyelenggaraan

Penyelenggara yang bersertifikat MoT (management of training) dan ToF (training of facilitator), Sarana dan Prasarana pembelajaran yang memadai serta penyediaan leaflet, brosur dan jadwal tahunan;

3. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring proses pembelajaran, evaluasi on-going dan pasca diklat dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku.

Kesimpulan

1. Kompetensi sumberdaya manusia aparatur yang memadai pada gilirannya dapat meujudkan tempat uji kompetensi di setiap lembaga pendiklatan baik yang dikelola oleh pemerintah daerah maupun pihak swasta dalam menjalankan layanan sertifikasi profesi masyarakat dunia industri dan dunia usaha dalam menyongsong era kompetisi pasar tunggal ASEAN.
2. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan merupakan induk organisasi tempat uji kompetensi dalam melakukan layanan sertifikasi profesi jabatan-jabatan fungsional yang merupakan konsekuensi atas lahirnya Undang-undang Aparatur Sipil Negara.
3. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mewujudkan layanan sertifikasi profesi itu diantaranya adalah: penyiapan organisasi dan manajemen.

Daftar Pustaka

- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nasional nomor 46A tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil,
- Keputusan Kepala LKPP-RI nomor 3 tahun 2011 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3)
- Pedoman 208 Badan Nasional Sertifikasi Profesi tentang Prosedur Lisensi Lembaga Sertifikasi
- Peraturan Bersama Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 1 Tahun 2013 Nomor : 14 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 77 Tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS
- UU nomor 5 tahun 2014 tentang ASN