
Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) dalam Menyiapkan Lulusan Perguruan Tinggi di Dunia Kerja

Aji Prasetyo

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
ajiprasetyo@unipasby.ac.id

Brahmana Rangga Prastyana

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
brahmana@unipasby.ac.id

Very Ferdiansyah Eka Putra

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
verydiansyahputra@gmail.com

Dendy Pramudya Adytya

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
nandapermana75@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i1.177
--

Abstract

The Management System for Professional Certification Institution in Higher Education prepares students for work. Professional Certification Institution also promotes competency certification as a means of student competency recognition. Studying the competency certification mechanism at Professional Certification Institutions-P1 in Higher Education is necessary. This study examined the advantages and disadvantages of Professional Certification Institution-P1 management in higher education. This study uses a qualitative approach with a case study design. The subjects of this study were the Professional Certification Institution-P1 Head, Certification Manager, and Quality Manager. Research data were collected through observations, interviews, and documentation and analyzed using triangulation to provide valid data. An interactive analysis model analyzed triangulated data (Interactive model analysis). While, Interviews, observations, and documentation provided a general description of the Professional Certification Institution's competence certification mechanism, which follows professional certification body number 04/BNSP.305/ X/2013 concerning the test guidelines. In addition, higher education institutions are developing Professional Certification Institution management by increasing the number and quality of assessors for competency test activities and certification schemes. The National Education Standards Agency (BNSP) guidelines and university leaders' support have guided management's advantages and disadvantages. The Professional Certification Institution-P1 needs to conduct more socialization on students for competency test participation. Thus, it can be concluded that this study shows that East Java universities generally follow National Education Standards Agency guidelines for

managing Professional Certification Institutions.

Keywords: *management, professional certification institution, higher education*

Abstrak

Sistem pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di lingkup Perguruan Tinggi berperan penting untuk menyiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Selain itu, kebutuhan akan pentingnya penyelenggaraan sertifikasi kompetensi sebagai bentuk pengakuan kompetensi bagi mahasiswa yang juga dilakukan oleh LSP. Guna mengetahui bagaimana mekanisme sertifikasi kompetensi pada LSP-P1 di lingkup Perguruan Tinggi, maka perlu dilakukan kajian. Selain itu, penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana kelebihan dan kekurangan dalam pengelolaan LSP-P1 di Perguruan Tinggi. Desain penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yaitu studi kasus dengan subjek penelitian meliputi Ketua LSP, Manajer Sertifikasi, dan Manajer Mutu LSP-P1. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk memperoleh data yang valid maka dilakukan triangulasi. Setelah dilakukan triangulasi data, maka dianalisis menggunakan model analisis interaktif (*Interactive Model Analysis*). Hasil penelitian yang diperoleh dari kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi memperoleh gambaran secara umum mekanisme sertifikasi kompetensi di LSP P1 berjalan sesuai dengan peraturan badan sertifikasi profesi nomor 04/BNSP.305/X/2013 tentang pedoman pelaksanaan uji kompetensi. Selanjutnya terkait dengan pengembangan pengelolaan LSP P1 di perguruan tinggi fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas dari jumlah asesi yang mengikuti kegiatan uji kompetensi dan pengembangan skema sertifikasi. Terkait dengan kelebihan dan kekurangan dalam pengelolaan pada prinsipnya telah berjalan sesuai dengan pedoman BNSP dan memperoleh dukungan dari pimpinan perguruan tinggi. Sedangkan kekurangan yang nantinya perlu diperbaiki yaitu perlu melakukan sosialisasi lebih lanjut pada mahasiswa dalam mengikuti kegiatan uji kompetensi di LSP P1. Kesimpulan berdasarkan temuan penelitian yaitu secara umum mekanisme pengelolaan LSP P1 di Perguruan Tinggi di Jawa Timur telah sesuai dengan pedoman BNSP.

Kata kunci: pengelolaan, LSP-P1, perguruan tinggi

Copyright © 2023 Aji Prasetyo, Brahmana Rangga Prastyana, Very Ferdiansyah Eka Putra, Dendy Pramudya Adytya.

Southeast Asian Journal of Islamic Education Management

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pasar bebas di wilayah Asia Tenggara yang dikenal dengan *Asean Economic Community* (AEC) atau yang lebih dikenal oleh masyarakat Indonesia dengan istilah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) mensyaratkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh sebab itu penyiapan SDM yang berkualitas menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan oleh pemerintah. Perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara yang memungkinkan untuk persaingan sektor tenaga kerja antar negara mengharuskan pemerintah menyiapkan tenaga kerja yang profesional yaitu sumber daya manusia yang terampil, cerdas dan kompetitif. Dalam hal ini perguruan tinggi memiliki andil besar dalam mewujudkannya.

Sejalan dengan hal tersebut, pada periode kedua (2019-2024) Presiden Joko Widodo menegaskan visinya untuk menyiapkan pembangunan SDM dalam rangka mengantisipasi

perkembangan dunia global yang penuh dengan dinamika perubahan dan tingkat kompleksitas yang tinggi.¹ Visi tersebut tentu harus didorong dengan adanya sikap optimisme dan tentunya harus melihat realitas yang ada. Kementerian perindustrian gencar mendorong pengembangan pendidikan vokasi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja (*demand driven*) saat ini. Upaya tersebut merupakan salah satu wujud pelaksanaan revolusi mental, sebagai gerakan nasional untuk membangun kualitas SDM Indonesia, terutama dalam menghadapi era industri 4.0. Perguruan tinggi dalam mewujudkan tenaga kerja yang profesional dibuktikan dengan memberikan sertifikat kompetensi bagi lulusannya. Sertifikat yang dimaksud adalah seperti yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan pasal 61 ayat 3. Sertifikat kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan bahwa, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) merupakan lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi kompetensi kerja yang mendapatkan lisensi dari BNSP. Di mana LSP harus merupakan badan hukum, bagian dari suatu badan hukum, atau badan usaha yang legal, sehingga dapat secara legal mempertanggungjawabkan kegiatan-kegiatan sertifikasinya. Selanjutnya terkait Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tugas dari LSP yaitu (1) membuat materi uji kompetensi, (2) menyediakan tenaga penguji, (3) melakukan uji kompetensi, (4) menyusun kualifikasi dengan mengacu pada KKNI, (5) menjaga kinerja asesor dan Tempat Uji Kompetensi (TUK), (6) membuat materi uji kompetensi (MUK), dan (7) pengembangan skema sertifikasi. Mengacu dari Peraturan BNSP Nomor 2/BNSP/III/2014 tentang pembentukan LSP dapat diklasifikasi menjadi empat, meliputi LSP pihak ketiga (LSP-P₃), 2) LSP pihak kedua (LSP-P₂), dan LSP pihak pertama (LSP-P₁).

Terkait dengan pengelolaan dan struktur organisasinya, LSP harus menetapkan personil yang bertanggung jawab atas hal-hal yang meliputi kebijakan dan prosedur pelaksanaan kegiatan, penerapan kebijakan, keuangan LSP, sumber daya untuk kegiatan sertifikasi, pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi, kegiatan *asesmen*, pengambilan keputusan sertifikasi, dan pengaturan kontrak. LSP selain melakukan uji kompetensi juga dapat menyediakan informasi mengenai pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebagai pra syarat untuk mengikuti sertifikasi. Akan tetapi LSP tidak boleh menyatakan atau menyiratkan bahwa sertifikasi akan lebih sederhana, lebih mudah atau lebih murah jika mengikuti pendidikan atau pelatihan dari lembaga tertentu. Hal tersebut ditetapkan dalam peraturan BNSP Nomor 1/BNSP/III/2014 tentang pedoman penilaian kesesuaian dan persyaratan umum LSP.

Pentingnya penyelenggaraan dan pengelolaan LSP khususnya LSP-P₁ telah banyak dilakukan. Misalnya, hasil penelitian yang telah dilakukan Iskandar kompetensi sebagai upaya perlindungan hukum bagi lulusan perguruan tinggi pariwisata dalam menyambut MEA. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemerintah perlu mengambil suatu tindakan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap lulusan Perguruan Tinggi Pariwisata Indonesia dalam menghadapi MEA². Melalui standarisasi dan sertifikasi yang diharapkan

¹ Sugeng dan Dwi Atmoko, "STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM MELALUI SKEMA SERTIFIKASI PROFESI (Development Strategy of Legal Human Resources Through the Professional Certification Scheme)," *JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM* 14, no. 1 (2020): 163–82, <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.163-182>.

² Ridwan Iskandar, Budi Setiawan, dan Setiawan, "SERTIFIKASI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI LULUSAN PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DALAM MENYAMBUT MEA," *JURNAL BARISTA* 2, no. 2 (2015), <http://stp-bandung.ac.id/ejournal/index.php/v01/article/view/44>.

dengan metode tersebut sumber daya manusia bidang pariwisata di Indonesia semakin optimal dalam pekerjaan dan aktivitasnya. Penelitian serupa oleh Karyana dengan fokus pada pengelolaan lembaga sertifikasi profesi pihak 1 di SMK Negeri Purworejo³. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik LSP P1 di sekolah ini yaitu menguji sertifikasi untuk siswanya sendiri dan siswa sekolah jejaring. Kurikulum yang digunakan sudah disinkronkan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Skema sertifikasi yang digunakan adalah skema sertifikasi klaster pengoperasian mesin bubut dasar dan skema sertifikasi klaster pengoperasian mesin frais dasar. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dalam jurnal penelitian *Job outcomes among Korean graduates with vocational qualifications*.⁴ Penelitian ini berusaha menganalisis status dan faktor-faktor penentu akuisisi sertifikasi kejuruan di kalangan mahasiswa Korea Selatan, serta dampak sertifikasi terhadap hasil pasar tenaga kerja. Para penulis menyarankan bahwa ini adalah refleksi dari realitas bahwa lebih sulit bagi siswa perempuan di Korea untuk mencari pekerjaan, karena tersegmentasi pasar tenaga kerja dan kesenjangan jenis kelamin. Hal ini juga sejalan dengan peran LSP yakni menjamin kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja, meningkatkan kepercayaan publik, mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta menjaga integritas profesi.

Oleh karena itu, dalam penentuan skema sertifikasi, LSP berpedoman pada SKKNI. Dengan berpedoman pada SKKNI maka akan terjamin kesetaraan kompetensi di mana telah ditetapkan sebagai kerangka kualifikasi nasional yang meliputi aspek penjenjangan profesi, penyetaraan pendidikan, dan pelatihan profesi serta pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Thang dalam penelitiannya yang berjudul "*Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam*".⁵ Tulisan ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor penentu utama kemampuan kerja dari lulusan teknologi informasi (TI) di Vietnam dan menguji dampaknya terhadap kemampuan kerja yang dapat dirasakan sendiri dan lamanya pencarian pekerjaan. Temuan penelitian ini adalah kelayakan kerja lulusan IT yang dirasakan sendiri di Vietnam ditentukan oleh kemampuan bahasa Inggris lulusan, *soft skill*, kemampuan beradaptasi, kualitas program TI institusi dan upaya mencari kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi profesional dan kemampuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, namun lebih cepat daripada durasi pencarian lebih lama.

Pemberian kompetensi dimulai dari lingkup sekolah sebagai lembaga pendidikan di Indonesia. Di mana untuk menjadikan siswa memiliki kompetensi maka tenaga pengajar perlu juga memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional. Uraian berdasarkan hasil penelitian dari Antera yang memberikan rekomendasi bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya di sekolah vokasi perlu adanya pelatihan dan pendidikan sebagai fasilitas peningkatan dari aspek pedagogis dan profesionalnya.⁶ Meskipun penelitian itu dilakukan di Swedia, setidaknya dapat menjadi inspirasi bahwa, memastikan dan menjaga kompetensi harus terus dilakukan mengingat perkembangan kebutuhan tenaga kerja semakin berkembang dari sisi kualitas perseorangan maupun secara kelompok.

³ HERU KARYANA, "PENGELOLAAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PIHAK 1 DI SMK NEGERI 1 PURWOREJO" (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018), <http://eprints.ums.ac.id/67257/11/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.

⁴ Lee, Y.-M dan Cho, S.-E., "Job outcomes among Korean graduates with vocational qualifications," *Education + Training* 56, no. 6 (2017): 619–34, <https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0166>.

⁵ Thang, P. V. M., dan Wongsurawat, W., "Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam," *Emerald logo Discover Journals, Books & Case Studies* 6, no. 2 (2016): 146–61, <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2015-0043>.

⁶ Sofia Antera, "Competence importance and acquisition: comparing qualified and non-qualified vocational teachers," *JOURNAL OF EDUCATION AND WORK* 36, no. 2 (2023): 110–24, <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167956>.

Sebagai bentuk implikasi dari hasil penelitian tersebut, maka penting untuk melakukan kajian terhadap bagaimana sistem pengelolaan dan hambatan apa yang ada dalam penyelenggaraan LSP-P1 di lingkungan perguruan tinggi di Jawa Timur. Di mana hal tersebut merupakan bentuk nyata dalam usaha menyiapkan lulusan perguruan tinggi masuk dalam dunia kerja. Dengan bekal kompetensi yang telah diakui secara legal dan formal, maka harapan besar lulusan dari perguruan tinggi dapat bersaing baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Di mana pada era sekarang ini persaingan tenaga kerja khususnya di Indonesia sangat perlu diwaspadai. Hal tersebut mengingat bahwa mutu tenaga kerja di beberapa sektor dari negara lain cenderung lebih baik jika dibandingkan di Indonesia. Artinya bahwa perguruan tinggi sebagai produsen tenaga kerja perlu membekali kompetensi bagi setiap mahasiswanya.

Kompetensi pada dasarnya merupakan bahasa latin *copetentia* yaitu suatu kewenangan bagi seseorang, di mana hal ini mengacu pada hak seseorang dalam lingkungan masyarakat sehingga dapat menyuarakan yang mereka pikirkan dan rasakan.⁷ Kompetensi sebagai aspek penting bagi mahasiswa sebagai bentuk kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, di mana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.⁸ Di mana kompetensi merupakan ukuran dari kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Jika sumber daya manusia memiliki kualitas kompetensi yang terjaga, maka tentu berbanding lurus dengan kemajuan suatu negara. Untuk itulah penting dalam melakukan pengelolaan LSP sebagai lembaga yang berwenang dalam memastikan kompetensi dari SDM yang ada, khususnya lulusan mahasiswa dari perguruan tinggi sebagai generasi penerus.

Dalam kajian agama khususnya Islam, di mana agama Islam merupakan “*way or life*” tidak hanya sebagai agama, di mana Allah menciptakan bumi dan segala isinya untuk manusia berdasarkan Surah An Nur ayat 45. Surah An Nur ayat 45 menyinggung tentang ciri khas dan masing-masing karakter dari ciptaan-Nya. Jika dibaca dari sudut pandang pendidikan, maka ayat tersebut dapat digunakan sebagai petunjuk bahwa ciri khas dari masing-masing ciptaan Allah menunjukkan tentang keahlian dari mereka yang memang diberikan Allah sejak awal. Firman Allah SWT,

وَاللَّهُ خَلَقَ كُلَّ دَابَّةٍ مِنْ مَّاءٍ فَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى بَطْنِهِ وَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى رِجْلَيْنِ وَمِنْهُمْ مَنْ يَمْشِي عَلَى أَرْبَعٍ يَخْلُقُ اللَّهُ مَا يَشَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Allah menciptakan semua jenis hewan dari air. Sebagian berjalan dengan perutnya, sebagian berjalan dengan dua kaki, dan sebagian (yang lain) berjalan dengan empat kaki. Allah menciptakan apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. (Q.S. al-Nur [24]: 45)

Setiap bidang ilmu dan keahlian memiliki “*ulil amri*”-nya sendiri. Semisal keilmuan agama merujuk pada ulama, kiai, ustad. Pakar kesehatan merujuk pada dokter. Pakar geografi dan klimatologi merujuk pada ahli geografi, dan seterusnya. Dalam pepatah Arab dikatakan,

⁷ Sanhakot Vithayaporn, Siew Siew Yong, dan Elena Gregoria Chai, “The Integration of Self-directed Learning and Employee Competency in the 21st Century,” *Asian Journal of Business Research* 11, no. 2 (2021), <https://doi.org/DOI: 10.14707/ajbr.210106>.

⁸ Dyah Widowati, “TINGKAT KETERCAPIAN CAPAIAN PEMBELAJARAN MELALUI KESIAPAN MAHASISWA MENGIKUTI UJIAN KOMPETENSI PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERKANTORAN UNIVERSITAS AIRLANGGA,” *Jurnal Bisnis & Teknologi Politeknik NSC Surabaya* 4, no. 1 (2017): 1–7.

لَا تَحْقِرْ مَنْ دُونِكَ فَكُلُّ شَيْءٍ مَرِيَّةٌ

“Jangan menghina seseorang yang lebih rendah daripada kamu, karena segala sesuatu itu mempunyai kelebihan (kompetensi).”

Manusia diberi kekuasaan di dunia untuk mengoptimalkan potensi dunia, salah satunya dalam bentuk kegiatan sosial (muamalah). Utamanya, segala transaksi muamalah harus berlandaskan Al-Quran, As-Sunnah dan Ijma para ulama. Dewasa ini, proses kegiatan bermuamalah mengalami perubahan mengikuti kemajuan zaman. Keadaan tersebut memungkinkan adanya pembaharuan dalam aktivitas bermuamalah. Tujuan bermuamalah yaitu dapat memperoleh kesejahteraan ekonomi dan sosial, pendistribusian pendapatan yang adil dan merata, dan juga dapat mempererat silaturahmi antar sesama.

Mahasiswa yang hidup di era kompetisi yang semakin ketat perlu memiliki sertifikasi profesi sebagai bentuk nilai lebih. Namun demikian masih banyak mahasiswa yang masih belum mengetahui manfaat dari sertifikasi kompetensi. Di mana kompetensi sendiri mengarah pada kepribadian seseorang yang mendalam hingga melekat.⁹ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Safitri diketahui bahwa banyak mahasiswa di program studi MID Program Vokasi menjelaskan dan mengakui bahwa adanya sertifikasi profesi membantu mereka dalam banyak hal, sebagai standarisasi dan juga sebagai penunjang karir pekerjaan mereka. Selain itu, dengan adanya sertifikat yang dikeluarkan oleh LSP menjadi wahana sebagai lembaga legal yang melakukan pemeliharaan terhadap kompetensi mahasiswa tersebut.¹⁰ Artinya, jika sistem pengelolaan LSP pada lingkup perguruan tinggi berjalan sesuai dengan peraturan BNSP, maka akan sangat membantu karir mahasiswa di dunia kerja.

Sebagai bentuk implikasi dari hasil penelitian tersebut, maka penting untuk melakukan kajian terhadap bagaimana sistem pengelolaan dan hambatan apa yang ada dalam penyelenggaraan LSP-P1 di lingkungan perguruan tinggi di Jawa Timur. Di mana hal tersebut merupakan bentuk nyata dalam usaha menyiapkan lulusan Perguruan Tinggi masuk dalam dunia kerja. Dengan bekal kompetensi yang telah diakusi secara legal dan formal, maka harapan besar lulusan dari Perguruan Tinggi dapat bersaing baik di dalam Negeri maupun di luar Negeri. Di mana kompetensi juga merupakan model seleksi modern yang dianggap lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan instansi atau perusahaan akan individu-individu yang berkualitas. Lebih lanjut, kompetensi juga merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh setiap manusia untuk mencapai kinerja yang efektif atau superior.¹¹

Kompetensi sebagai aspek penting bagi mahasiswa sebagai bentuk kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, di mana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.¹² Kompetensi merupakan ukuran dari kualitas SDM di suatu negara. Jika SDM memiliki

⁹ Benedictus Kristo Wijayanto, “The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance,” *Society* 9, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>.

¹⁰ Dyah Safitri, “MANFAAT SERTIFIKASI PROFESI PENGELOLA KEARSIPAN DASAR PADA LSP P1 UI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN INFORMASI DOKUMEN PROGRAM PENDIDIKAN VOKASI UI,” *Jurnal Kearsipan Terapan (DIPLOMATIKA)* 2, no. 1 (2018): 1–8, <http://dx.doi.org/10.22146/diplomatika.38470>.

¹¹ Rivai, Veithzal dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2011).

¹² Dyah Widowati, “TINGKAT KETERCAPAIAN CAPAIAN PEMBELAJARAN MELALUI KESIAPAN MAHASISWA MENGIKUTI UJIAN KOMPETENSI PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERKANTORAN UNIVERSITAS AIRLANGGA.”

kualitas kompetensi yang terjaga, maka tentu berbanding lurus dengan kemajuan suatu negara. Untuk itulah penting dalam melakukan pengelolaan LSP sebagai lembaga yang berwenang dalam memastikan kompetensi dari SDM yang ada, khususnya lulusan mahasiswa dari perguruan tinggi sebagai generasi penerus. Mahasiswa yang hidup di era kompetisi yang semakin ketat perlu memiliki sertifikasi profesi sebagai bentuk nilai lebih, akan tetapi masih banyak yang masih belum mengetahui manfaat dari sertifikasi kompetensi. Hasil penelitian yang dilakukan Safitri menjelaskan bahwa banyak mahasiswa di program studi MID Program Vokasi menjelaskan dan mengakui adanya sertifikasi profesi membantu mereka dalam banyak hal, sebagai standarisasi dan juga sebagai penunjang karir pekerjaan mereka¹³. Artinya, jika sistem pengelolaan LSP pada lingkup perguruan tinggi berjalan sesuai dengan peraturan BNSP maka akan sangat membantu karir mahasiswa di dunia kerja.

Berpijak pada uraian latar belakang, maka perlu mengkaji bagaimana sistem pengelolaan lembaga sertifikasi di lingkungan Perguruan Tinggi sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan uji kompetensi. Kualitas proses uji kompetensi yang melibatkan asesor dan tempat uji kompetensi (TUK) menjadi faktor penting dari hasil kualitas asesori yang diujui. Jika kualitas dari sistem pengelolaan LSP terjaga, maka diharapkan mampu memberikan pengakuan kompetensi lulusan perguruan tinggi secara profesional.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan rancangan studi kasus. Studi kasus dipilih dalam penelitian ini dikarenakan keterbatasan waktu dan untuk melihat fenomena bagaimana pelaksanaan dalam pengelolaan LSP. Dalam penelitian ini, dibutuhkan informasi yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian. Subjek penelitian dipilih berdasarkan kapasitas subjek yang berkaitan dengan atau sesuai dengan fokus penelitian.¹⁴ Berdasarkan apa yang telah dijelaskan, maka subjek dalam penelitian ini yaitu: (1) Ketua LSP, (2) Manajer Sertifikasi, dan (3) Manajer Mutu dari LSP yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data di antaranya: 1) observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengkaji suatu gejala dan peristiwa melalui pengamatan dan mencatat secara sistematis¹⁵. Sedangkan wawancara digunakan untuk menggali informasi dari responden, dalam hal ini pelaksana LSP-P1. Dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data sebagai penguat sebagai bukti pendukung. Setelah data diperoleh menggunakan instrumen yang telah disiapkan, maka selanjutnya yaitu melakukan analisis terhadap data tersebut. Untuk memperoleh data yang valid maka dilakukan triangulasi. Jika data sudah valid maka proses analisis data menggunakan model analisis interaktif (*Interactive Model Analysis*). Di mana model ini menggabungkan antara komponen reduksi dan sajian data dengan proses pengumpulan data. Setelah data terkumpul maka tiga komponen analisis dari reduksi data, kajian data, dan penarikan kesimpulan saling berinteraksi.

¹³ Dyah Safitri, "MANFAAT SERTIFIKASI PROFESI PENGELOLA KEARSIPAN DASAR PADA LSP P1 UI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN INFORMASI DOKUMEN PROGRAM PENDIDIKAN VOKASI UI."

¹⁴ Setiawan, Widiyanti, dan Sunomo, "Studi Pengelolaan Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pada Jurusan Teknik Mesin di Smkn 1 Blitar," *JURNAL TEKNIK MESIN DAN PEMBELAJARAN* 1, no. 1 (2018): 1–7, <http://dx.doi.org/10.17977/um054v1i1p1-7>.

¹⁵ Nana Sudjana, *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum mekanisme sertifikasi kompetensi pada LSP-P1 di perguruan tinggi di Jawa Timur dilaksanakan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang dikeluarkan oleh Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 04/BNSP.305/X/2013 tentang pedoman pelaksanaan uji kompetensi¹⁶. Hasil observasi dan wawancara pada beberapa perguruan tinggi di Jawa Timur seperti LSP Universitas Negeri Surabaya dan LSP Universitas 17 Agustus 1945, dan LSP Universitas PGRI Adi Buana Surabaya menemukan bahwa mekanisme sertifikasi kompetensi dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya prosedur sertifikasi secara rinci. Prosedur tersebut diawali dari pendaftaran calon peserta uji sertifikasi kompetensi dengan dilakukan pemeriksaan kelengkapan formulir yang harus diisi. Di mana calon peserta uji kompetensi mengajukan permohonan dengan mengisi APL 01 yang berisi terkait data diri, data sertifikasi, daftar unit kompetensi, bukti kelengkapan permohonan, dan selanjutnya yaitu rekomendasi yang diisi oleh LSP apakah permohonan diterima atau tidak diterima. Pelaksanaan asesmen kompetensi, setelah calon peserta uji sertifikasi mendaftar selanjutnya dilakukan verifikasi dan validasi persyaratan uji. Di mana kelengkapan data dari calon asesi tersebut divalidasi oleh pihak LSP.

Setelah pihak LSP melakukan validasi, selanjutnya dilakukan pra asesmen pada calon asesi. Di mana tahap pra asesmen ini dilaksanakan oleh asesor kompetensi yaitu melakukan verifikasi mulai dari FR APL 01, FR APL 02, bukti pendukung, dan menjelaskan serta merencanakan dan melakukan pengorganisasian asesmen dengan formulir MMA. Dari hasil tersebut selanjutnya asesor memutuskan lulus pra asesmen atau tidak. Berikutnya, jika calon asesi telah siap selanjutnya proses sertifikasi dapat dilaksanakan sesuai dengan materi uji kompetensi (MUK). Di mana MUK yang digunakan dalam pelaksanaan uji kompetensi harus disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja yang berlaku yang disiapkan oleh tim asesor.¹⁷ Setelah rangkaian uji kompetensi dilaksanakan, selanjutnya didokumentasikan oleh Manajer Sertifikasi untuk menentukan hasil asesmen dan kemudian diajukan pada Ketua atau Direktur LSP untuk dibuatkan surat rekomendasi hasil sertifikasi. Setelah asesi dinyatakan kompeten selanjutnya dilakukan penerbitan sertifikat kompetensi. Di mana dalam penerbitan sertifikat mengacu pada Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 03/BNSP.302/X/2013 tentang pedoman penerbitan sertifikat kompetensi¹⁸. Gambaran alur uji kompetensi dapat disajikan bentuk berikut ini sesuai rangkuman dari hasil observasi.

Alur uji kompetensi dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaannya telah memenuhi standar pelaksanaan uji kompetensi. Di mana calon asesi mengajukan permohonan dengan mengisi berkas dari LSP. Berkas yang telah diajukan selanjutnya dilakukan verifikasi oleh asesor. Selanjutnya, setelah asesor melakukan verifikasi dan dapat dilanjutkan maka calon asesi mengisi berkas dari asesor yaitu salah satunya formulir kerahasiaan. Selanjutnya asesor menandatangani berkas yang diserahkan oleh calon asesi dan menyerahkan kembali ke bagian sertifikasi. Begitu selesai, bagian sertifikasi menyiapkan dokumen-dokumen uji kompetensi untuk kelengkapan uji. Setelah uji selesai dan asesor menyatakan keputusan apakah asesi kompeten atau belum kompeten dan diserahkan kembali ke bagian sertifikasi. Kemudian asesi menunggu untuk terbitnya sertifikat dari LSP.

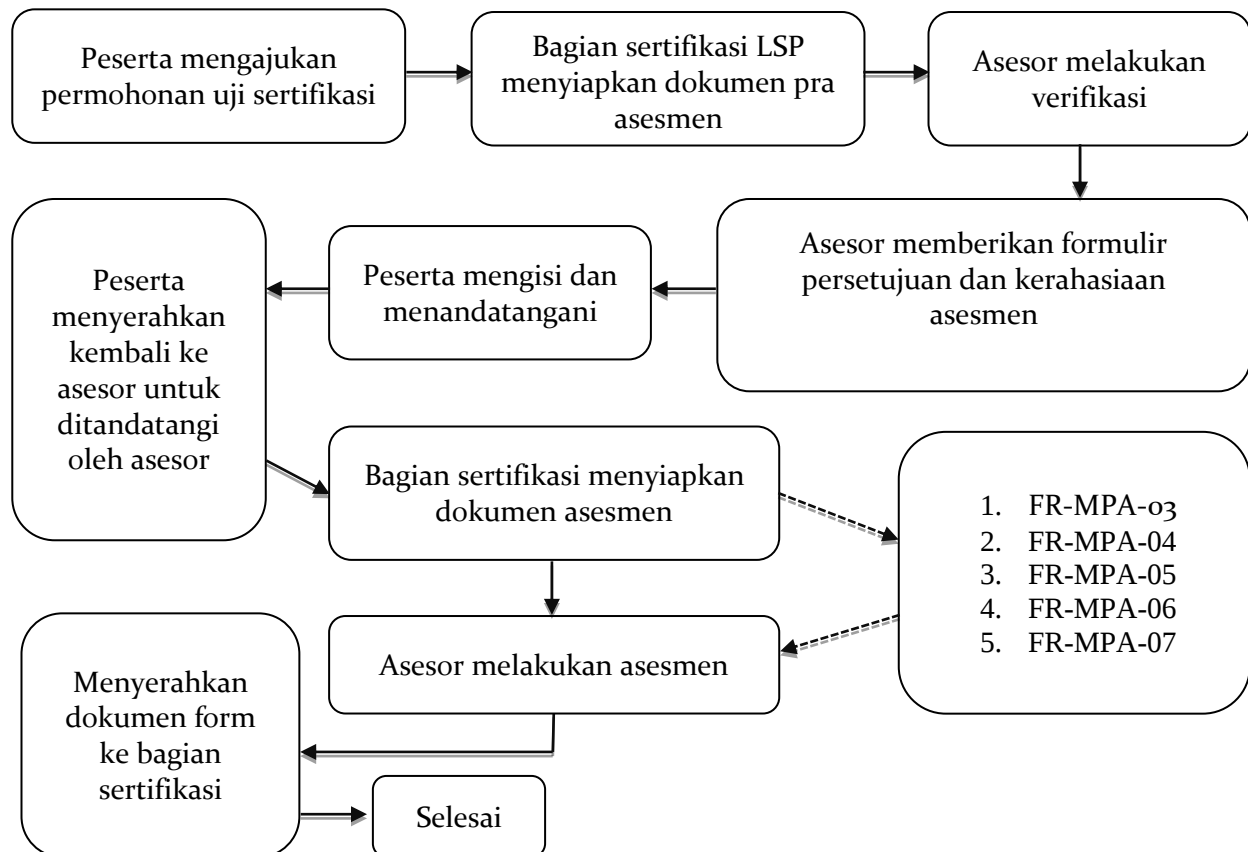
Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pelaksana LSP di beberapa perguruan tinggi terkait dengan mekanisme pelaporan kegiatan diketahui bahwa secara berkala menyusun dan melaksanakan pelaporan baik pada institusi dalam hal ini

¹⁶ BNSP, *PEDOMAN PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI OLEH PANITIA TEKNIS BNSP*, 1 ed. (Jakarta: Keputusan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 04/BNSP.305/X/2013, 2013), <https://www.bnsf.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=29>.

¹⁷ BNSP.

¹⁸ BNSP.

kampus dan pelaporan pada BNSP. Di mana dalam setiap LSP di perguruan tinggi telah memiliki sistematika pelaporan yang telah disesuaikan dengan Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 02/BNSP.211/X/2013 tentang pedoman pelaporan kegiatan LSP kepada BNSP dalam pembuatan laporan program kegiatan.¹⁹ Di mana dalam pelaporan mencakup laporan penerbitan sertifikasi, pengembangan skema sertifikasi, kegiatan verifikasi standar kompetensi, kegiatan pengembangan kelembagaan, kegiatan pengembangan dan verifikasi TUK, serta kegiatan surveilan bagi pemegang sertifikat kompetensi.



Gambar 1. Alur Uji Kompetensi

BNSP Nomor 2/BNSP/VIII/2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan sertifikasi profesi. Di mana dalam proses penyusunan skema melibatkan pelaksana LSP, Dekan, serta Kaprodi. Tugas dari komite skema dalam hal ini yaitu memastikan adanya dukungan dan partisipasi para pemangku kepentingan terkait. Selain itu, LSP juga melibatkan dosen pakar di bidang yang sesuai dengan skema yang akan dikembangkan. Hal tersebut diperlukan guna menyesuaikan skema yang disusun dengan kebutuhan mahasiswa yang ada di lingkup program studi. Jika ada skema sertifikasi sesuai dengan profil lulusan diharapkan

¹⁹ BNSP, *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 02/BNSP.211/X/2013 Tentang PEDOMAN PELAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN LSP KEPADA BNSP* (Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2013), <https://bnspp.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=16>.

dapat saling bersinergi dalam pelaksanaan uji kompetensi. Skema yang dikembangkan dapat mawadahi kebutuhan mahasiswa dan dunia kerja. Di mana selanjutnya dalam pemeliharannya, LSP menggunakan pedoman SOP yang telah disusun untuk menjamin mutu tersebut.

Terkait dengan manajemen mutu penyelenggaraan sertifikasi kompetensi, seluruh LSP P1 di perguruan tinggi telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang telah disesuaikan dengan pedoman penilaian kesesuaian persyaratan umum Lembaga Sertifikasi Profesi 2014 nomor: 1/BNSP/III/2014.²⁰ Beberapa SOP yang ada misalnya: 1) SOP Mengelola Ketidakterbacaan, 2) SOP mengevaluasi kewajiban dan pembiayaan penyelenggaraan sertifikasi, 3) SOP verifikasi TUK, 4) SOP audit TUK, 5) SOP pelaksanaan kegiatan sertifikasi kompetensi, 6) SOP Pengembangan Perangkat Asesmen, 7) SOP Pembuatan Keputusan Hasil Rekomendasi Asesmen, 8) SOP kinerja asesor, 9) SOP pengendalian rekaman, 10) SOP Pengelolaan sistem jaminan mutu manajemen mutu penyelenggaraan sertifikasi, 11) SOP pengelolaan dan pengembangan skema sertifikasi, 12) SOP mengordinasikan asesor kompetensi dalam pelaksanaan sertifikasi, 13) SOP kaji ulang manajemen mutu, 14) SOP pengendalian dokumen, 15) SOP pelaksanaan audit, dan 16) SOP melaksanakan asesmen, 17) SOP melayani pelaksanaan kegiatan sertifikasi kompetensi, 17) SOP merencanakan aktivitas dan proses asesmen, 18) SOP pengembangan perangkat asesmen, 19) SOP mengelola sistem jaminan mutu manajemen mutu penyelenggaraan sertifikasi, 20) SOP kaji ulang manajemen mutu, 21) SOP melaksanakan audit sistem manajemen, 22) SOP peluang untuk perbaikan dan tindakan pencegahan untuk mengeliminasi penyebab potensi ketidaksesuaian, 23) SOP pengembangan SOP, 24) SP mengembangkan formulir, 25) SOP mengembangkan formulir. Di mana SOP ini dijadikan pedoman dalam pengelolaan LSP yang dilakukan.

Secara umum pengembangan pengelolaan LSP P1 di lingkup perguruan tinggi di Jawa Timur fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas dari jumlah asesi yang mengikuti kegiatan uji sertifikasi kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari beberapa pelaksana LSP P1 di Perguruan Tinggi seperti LSP P1 UNESA dan LSP P1 UNTAG, program kerja LSP terfokus pada peningkatan jumlah mahasiswa yang mengikuti uji sertifikasi kompetensi. Hal tersebut terlihat pada peningkatan jumlah asesi dari tahun ke tahun. Selain itu, Direktur LSP UNESA dan UNTAG juga menjelaskan bahwa peningkatan jumlah asesi tersebut dikarenakan adanya sinergisitas antara program kerja LSP dengan Fakultas dan Program Studi di kampus masing-masing. Hal tersebut juga terjadi di LSP Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, di mana dari hasil wawancara dan observasi juga terjadi peningkatan khususnya pada skema-skema klaster.

Jika diamati berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat digaris bawahi faktor utama dalam pengembangan pengelolaan LSP P1 di Perguruan Tinggi yaitu adanya kolaborasi dan sinergisitas. Di mana kolaborasi dan sinergisitas antar lembaga dalam peningkatan kompetensi bagi SDM yang ada di dalamnya.²¹ Kondisi tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Rosani bahwa yang menyatakan memang ada sinergi antara LSP dan pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM²². Hal ini juga sejalan

²⁰ BNSP, *PEDOMAN PENILAIAN KESESUAIAN PERSYARATAN UMUM LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI* (Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2014), <https://bnsf.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=19>.

²¹ Wasitohadi, "KOLABORASI DAN SINERGI ANTAR LEMBAGADALAM PENINGKATAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016), <https://ejournal.uksw.edu/keola/article/view/650/436>.

²² Tyas Rosani, "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PEKERJA PARIWISATA – STUDI KASUS SERTIFIKASI BNSP DI BINTAN," *Junral Inovaasi Penelitian* 2, no. 8 (2022), <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1147>.

dengan penjelasan bahwa SDM sebagai tenaga kerja yang profesional akan diinginkan dan lebih memiliki kesempatan di dunia kerja khususnya perusahaan²³. Mahasiswa mahasiswa sebagai calon SDM tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian khususnya terkait kompetensi yang nantinya menjadi modal ketika terjun dalam dunia kerja.

Selain peningkatan jumlah mahasiswa yang mengikuti uji kompetensi, pengelolaan LSP P1 di lingkup Perguruan Tinggi juga fokus pada pengembangan skema. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Direktur LSP P1 UNESA dan LSP P1 UNTAG menjelaskan bahwa pengembangan skema dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI) bagi tiap program studi yang ada di lingkup Fakultas. Dalam pengembangan skema yang telah dilaksanakan pada beberapa LSP P1 yang ada di lingkup Perguruan Tinggi berpedoman pada Peraturan BNSP Nomor 2/BNSP/VIII/2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi.²⁴ Di mana dalam pengembangan skema sertifikasi, LSP harus menyediakan skema sertifikasi untuk setiap kategori sertifikasi kompetensi profesi. Skema sertifikasi yang menjadi ruang lingkup LSP harus sesuai dengan kategori LSP.

Pengembangan pengelolaan LSP-P1 di lingkup perguruan tinggi di Jawa Timur tentu tidak lepas dari peran pimpinan perguruan tinggi tersebut. Artinya bahwa dukungan dari rektor atau yayasan bagi kampus swasta sangat memberikan pengaruh dalam keberhasilan pengelolaan LSP. Hasil dokumentasi yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian, semua LSP P1 di lingkup Perguruan Tinggi memiliki SK Pendirian yang ditanda tangani oleh rektor sebagai pimpinan tertinggi Kampus. Bukti tersebut menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam pengelolaan LSP di lingkungan perguruan tinggi sangat fundamental dan dukungan tersebut harus terus diberikan.

Pada setiap pengelolaan suatu organisasi tentu tidak akan selalu berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Kondisi tersebut juga berlaku pada pengelolaan LSP P1 di Perguruan Tinggi. Wawancara dengan seluruh pelaksana LSP P1 di lingkup Perguruan Tinggi menghasilkan beberapa data yang akan diuraikan terkait dengan kelebihan dan kekurangan dari pengelolaan LSP P1 di perguruan tinggi. Mengacu dari beberapa data wawancara dan observasi dapat dianalisis bahwa kelebihan dari LSP yang telah berjalan yaitu adanya dukungan dari pimpinan perguruan tinggi dan juga dapat bersinergi dengan program fakultas maupun Program Studi. Kelebihan lainnya yaitu LSP P1 yang telah berjalan mampu memberikan layanan terhadap kebutuhan mahasiswa terkait skema sertifikasi yang dibutuhkan. Di mana skema sertifikasi yang ada telah disesuaikan dengan kebutuhan SKPI bagi mahasiswa. Tidak hanya itu, pentingnya pelatihan bagi mahasiswa khususnya berbasis SKKNI. Hasil kajian yang dilakukan oleh Hadi yang merekomendasikan bahwa perlunya pelatihan berbasis kompetensi di mana menitik beratkan pada klaster strategi perencanaan pengelolaan SDM²⁵.

Terkait dengan kekurangan yang ada, rata-rata masih banyak mahasiswa yang belum mengetahui apa itu LSP, mengapa perlu mengikuti uji kompetensi. Sistem pelaksanaan

²³ Afri Mahdane, Musa Hubeis, dan n Sadikin Kuswanto, "Pengaruh SKKNI dan Kompetensi SDM terhadap Pengembangan SDM di Unit Profesi SDM dalam Menghadapi Era MEA," *Jurnal IPB* 13, no. 1 (2018), <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>.

²⁴ BNSP, *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 2/ BNSP/VIII/2017 Tentang PEDOMAN PENGEMBANGAN!DAN! PEMELIHARAAN!SKEMA!SERTIFIKASI PROFESI 210* (Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2017), <https://lsppariwisata.com/wp-content/uploads/2020/05/BNSP-210.pdf>.

²⁵ Moch Aminudin Hadi, "ANALISIS UJI KOMPETENSI BERBASIS SKKNI MANAJEMEN SDM Studi Kasus Uji Kompetensi berbasis SKKNI MSDM pertama di Provinsi Kepri.," *Jurnal Bening* 5, no. 1 (2018), <https://media.neliti.com/media/publications/104619-ID-kualitas-sumber-daya-manusia-kualifikasi.pdf>.

pendaftaran bagi mahasiswa yang akan mengikuti uji kompetensi perlu dilakukan sosialisasi dari LSP baik secara langsung atau menggunakan media lainnya. Di mana dalam proses pendaftaran masih banyak kendala yaitu mahasiswa belum memahami bagaimana langkah-langkah pendaftaran hingga sampai pada pelaksanaan uji kompetensi. Oleh karena itu tentunya sosialisasi dalam rangka memberikan pemahaman bagi mahasiswa harus selalu dilaksanakan sebagai bentuk pelayanan pada calon asesi. Melalui pengelolaan LSP di Perguruan Tinggi yang memenuhi pedoman BNSP diharapkan dapat menjadi wahana dalam peningkatan dan pemeliharaan kompetensi mahasiswa. Di mana ketika mahasiswa menjadi bagian dari masyarakat global sudah selayaknya memiliki kompetensi yang diakui secara Nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa mekanisme sertifikasi kompetensi pada LSP P1 di perguruan tinggi yang ada di Jawa Timur dilaksanakan telah sesuai dengan Pedoman yang dikeluarkan oleh BNSP. Mekanisme sertifikasi kompetensi LSP P1 berpedoman pada Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 04/BNSP.305/X/2013 tentang pedoman pelaksanaan uji kompetensi. Dalam pengembangan skema yang telah dilaksanakan pada beberapa LSP P1 yang ada di lingkup Perguruan Tinggi berpedoman pada Peraturan BNSP Nomor 2/BNSP/VIII/2017 tentang pedoman pengembangan dan pemeliharaan skema sertifikasi profesi.

Terkait dengan kekurangan yang ada, rata-rata masih banyak mahasiswa yang belum mengetahui apa itu LSP, mengapa perlu mengikuti uji kompetensi. Terkait dengan sistem pelaksanaan pendaftaran bagi mahasiswa yang akan mengikuti uji kompetensi. Di mana dalam proses pendaftaran masih banyak kendala yaitu mahasiswa belum memahami bagaimana langkah-langkah pendaftaran hingga sampai pada pelaksanaan uji kompetensi. Oleh karena itu perlu adanya sosialisasi secara langsung maupun melalui media yang ada.

REFERENSI

- Afri Mahdane, Musa Hubeis, dan n Sadikin Kuswanto. "Pengaruh SKKNI dan Kompetensi SDM terhadap Pengembangan SDM di Unit Profesi SDM dalam Menghadapi Era MEA." *Jurnal IPB* 13, no. 1 (2018). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>.
- BNSP. *PEDOMAN PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI OLEH PANITIA TEKNIS BNSP*. 1 ed. Jakarta: Keputusan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 04/BNSP.305/X/2013, 2013. <https://www.bnsf.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=29>.
- . *PEDOMAN PENILAIAN KESESUAIAN PERSYARATAN UMUM LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2014. <https://bnsf.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=19>.
- . *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 2/ BNSP/VIII/2017 Tentang PEDOMAN PENGEMBANGAN!DAN! PEMELIHARAAN!SKEMA!SERTIFIKASI PROFESI 210*. Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2017. <https://lspariwisata.com/wp-content/uploads/2020/05/BNSP-210.pdf>.
- . *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor : 02/BNSP.211/X/2013 Tentang PEDOMAN PELAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN LSP KEPADA BNSP*. Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia, 2013. <https://bnsf.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=16>.
- Dyah Safitri. "MANFAAT SERTIFIKASI PROFESI PENGELOLA KEARSIPAN DASAR PADA LSP P1 UI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN PROGRAM STUDI

- MANAJEMEN INFORMASI DOKUMEN PROGRAM PENDIDIKAN VOKASI UI.” *Jurnal Kearsipan Terapan (DIPLOMATIKA)* 2, no. 1 (2018): 1–8. <http://dx.doi.org/10.22146/diplomatika.38470>.
- Dyah Widowati. “TINGKAT KETERCAPAIAN CAPAIAN PEMBELAJARAN MELALUI KESIAPAN MAHASISWA MENGIKUTI UJIAN KOMPETENSI PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERKANTORAN UNIVERSITAS AIRLANGGA.” *Jurnal Bisnis & Teknologi Politeknik NSC Surabaya* 4, no. 1 (2017): 1–7.
- HERU KARYANA. “PENGELOLAAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI PIHAK 1 DI SMK NEGERI 1 PURWOREJO.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018. <http://eprints.ums.ac.id/67257/11/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Lee, Y.-M, dan Cho, S.-E. “Job outcomes among Korean graduates with vocational qualifications.” *Education + Training* 56, no. 6 (2017): 619–34. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0166>.
- Moch Aminudin Hadi. “ANALISIS UJI KOMPETENSI BERBASIS SKKNI MANAJEMEN SDM Studi Kasus Uji Kompetensi berbasis SKKNI MSDM pertama di Provinsi Kepri.” *Jurnal Bening* 5, no. 1 (2018). <https://media.neliti.com/media/publications/104619-ID-kualitas-sumber-daya-manusia-kualifikasi.pdf>.
- Nana Sudjana. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ridwan Iskandar, Budi Setiawan, dan Setiawan. “SERTIFIKASI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI LULUSAN PERGURUAN TINGGI PARIWISATA DALAM MENYAMBUT MEA.” *JURNAL BARISTA* 2, no. 2 (2015). <http://stp-bandung.ac.id/ejournal/index.php/v01/article/view/44>.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sanhakot Vithayaporn, Siew Siew Yong, dan Elena Gregoria Chai. “The Integration of Self-directed Learning and Employee Competency in the 21st Century.” *Asian Journal of Business Research* 11, no. 2 (2021). <https://doi.org/DOI: 10.14707/ajbr.210106>.
- Setiawan, Widiyanti, dan Sunomo. “Studi Pengelolaan Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pada Jurusan Teknik Mesin di Smkn 1 Blitar.” *JURNAL TEKNIK MESIN DAN PEMBELAJARAN* 1, no. 1 (2018): 1–7. <http://dx.doi.org/10.17977/um054v1i1p1-7>.
- Sofia Antera. “Competence importance and acquisition: comparing qualified and non-qualified vocational teachers.” *JOURNAL OF EDUCATION AND WORK* 36, no. 2 (2023): 110–24. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167956>.
- Sugeng, dan Dwi Atmoko. “STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM MELALUI SKEMA SERTIFIKASI PROFESI (Development Strategy of Legal Human Resources Through the Professional Certification Scheme).” *JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM* 14, no. 1 (2020): 163–82. <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.163-182>.
- Thang, P. V. M., dan Wongsurawat, W. “Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam.” *Emerald logo Discover Journals, Books & Case Studies* 6, no. 2 (2016): 146–61. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2015-0043>.
- Tyas Rosani. “STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI PEKERJA PARIWISATA – STUDI KASUS SERTIFIKASI BNSP DI BINTAN.” *Junral Inovaasi Penelitian* 2, no. 8 (2022). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1147>.
- Wasitohadi. “KOLABORASI DAN SINERGI ANTAR LEMBAGA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016). <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/650/436>.
- Wijayanto, Benedictus Kristo. “The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance.” *Society* 9, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>.

