



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

Minta Harsana, Erwin Setyo kriswanto, Muhkamad wakid, Asri Widowati, Suyud

Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

*Email: Minta_harsana@uny.ac.id, Erwin_sk@uny.ac.id, wakid_m@uny.ac.id, asri_widowati@uny.ac.id
suyud_md@uny.ac.id

DOI:10.59141/comserva.v4i9.2805

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 1 (LSP-P1) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap kerja. Dalam era globalisasi dan persaingan pasar tenaga kerja yang ketat, sertifikasi kompetensi menjadi penting untuk meningkatkan daya saing lulusan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus, melibatkan 10 LSP-P1 di berbagai perguruan tinggi di Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari pengelola LSP, manajer sertifikasi, dan manajer mutu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun LSP-P1 memiliki struktur organisasi yang jelas dan skema sertifikasi aktif, masih terdapat tantangan dalam hal konsistensi layanan, keterbatasan sumber daya, serta kendala administratif. Beberapa LSP belum mengoptimalkan keterlibatan mitra industri dan peserta eksternal. Rekomendasi dari penelitian ini mencakup peningkatan dukungan administratif, penguatan kolaborasi dengan industri, serta pengembangan ekosistem sertifikasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perguruan tinggi dan LSP dalam meningkatkan kualitas layanan sertifikasi untuk lulusan yang lebih kompeten di pasar kerja global

Kata kunci: LSP-P1, sertifikasi kompetensi, perguruan tinggi, daya saing lulusan

ABSTRACT

This study aims to evaluate the management of the 1st Party Professional Certification Institute (LSP-P1) in Yogyakarta Special Region universities in preparing competent and work-ready graduates. In the era of globalization and fierce labor market competition, competency certification is important to improve the competitiveness of graduates. This study uses a qualitative approach with a case study design, involving 10 LSP-P1 in various universities in Yogyakarta. Data was collected through interviews, observations, and documentation from LSP managers, certification managers, and quality managers. The results show that although LSP-P1 has a clear organizational structure and an active certification scheme, there are still challenges in terms of service consistency, limited resources, and administrative constraints. Some LSPs have not optimized the engagement of industry partners and external participants. Recommendations from this study include increasing administrative support, strengthening collaboration with

industry, and developing a more inclusive and sustainable certification ecosystem. This finding is expected to be a reference for universities and LSPs in improving the quality of certification services for more competent graduates in the global job market.

Keywords: *LSP-P1, competency certification, higher education, graduate competitiveness, certification ecosystem.*

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 (Pramudyo, 2014). 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 (Nuraini et al., 2016). 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 (Prasetyo et al., 2023). 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 (Santika, 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi peran Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 1 (LSP-P1) dalam mendukung kompetensi lulusan pendidikan tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi merupakan instrumen penting untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Sertifikasi ini berfungsi sebagai pengakuan formal terhadap kompetensi individu, baik di tingkat nasional maupun internasional, serta meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja global (Ilhami et al., 2024; Vinanda et al., 2019).

Namun, pengelolaan LSP-P1 di perguruan tinggi menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur yang belum memadai, dan kurangnya kolaborasi dengan mitra industri. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Rifa, 2023; Suharto, 2024) mengidentifikasi bahwa perubahan regulasi yang cepat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sering menjadi kendala yang memengaruhi kelancaran operasional LSP. Selain itu, rendahnya kesadaran mahasiswa terhadap pentingnya sertifikasi juga menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi operasional LSP melalui penyederhanaan proses administratif, penguatan kolaborasi dengan industri, serta pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam analisis yang menyeluruh terkait integrasi ekosistem sertifikasi, khususnya di tingkat regional, seperti di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini dibuat untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan pendekatan yang lebih terintegrasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya untuk menganalisis secara komprehensif pengelolaan LSP-P1 di sepuluh perguruan tinggi di Yogyakarta, mencakup struktur organisasi, efektivitas layanan sertifikasi, hingga tantangan yang dihadapi. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya pengembangan ekosistem sertifikasi yang inklusif, yang melibatkan peran aktif dari perguruan tinggi, mitra industri, dan peserta eksternal.

Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini bersifat kontekstual, dengan menyesuaikan solusi berdasarkan kondisi lokal di Yogyakarta. Hal ini mencakup penguatan kolaborasi strategis dengan mitra industri, pengembangan metode asesmen yang lebih bervariasi, serta optimalisasi peran teknologi untuk mendukung efisiensi operasional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis tetapi juga praktis dalam meningkatkan kualitas layanan sertifikasi di perguruan tinggi.

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. 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.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyiapkan lulusan di dunia kerja. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi dari pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai bagaimana system pengelolaan, hambatan dalam penyelenggaraan LSP-P1. Manfaat hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dan pertimbangan dalam mengelola LSP serta menyiapkan lulusan di dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus (Dewi, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan gejala dan peristiwa secara sistematis, wawancara digunakan untuk menggali informasi dari responden, khususnya pelaksana LSP-P1, dan dokumentasi digunakan sebagai bukti pendukung data. Subjek penelitian dipilih berdasarkan relevansi dan kapasitas mereka dalam kaitannya dengan fokus penelitian. Subjek utama adalah (1) Ketua LSP, (2) Manajer Sertifikasi, dan (3) Manajer Mutu dari LSP yang menjadi objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif yang menggabungkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data. Triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data. Penelitian ini dilakukan di LSP-P1 di seluruh Perguruan Tinggi di Yogyakarta selama tujuh bulan (Maret-Oktober 2024).

Proses penelitian terdiri dari beberapa tahapan Tahap Persiapan (Preparation): Melakukan kajian pustaka dan survei untuk menginventarisasi landasan teori dan kondisi profil LSP-P1 di perguruan

tinggi. Tahap Pengumpulan Data (Data Collection) (Assyakurrohim et al., 2023): Mengumpulkan data primer melalui survei dan data sekunder melalui wawancara dengan pengurus LSP-P1 dan peraturan BNSP. Tahap Validasi Data: Menyesuaikan data yang diperoleh dengan kajian teori untuk memastikan data valid dan sesuai dengan kategori penelitian. Tahap Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan: Mengolah data yang telah divalidasi melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model analisis data interaktif (Huberman & Miles, 2002; Malo et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sertifikasi Kompetensi di Pendidikan Tinggi

Sertifikasi kompetensi di Indonesia, yang umumnya dikelola oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), memiliki peran penting dalam memastikan lulusan pendidikan tinggi memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sertifikasi ini mengakui kemampuan individu sesuai dengan standar nasional dan internasional, serta mendukung pengembangan kurikulum yang relevan dengan profil Pelajar Pancasila, yang mendorong kemampuan kritis, kolaboratif, dan inovatif (Prawiyogi & Toyibah, 2020; Setiawan et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi tidak hanya memberikan pengakuan formal, tetapi juga meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja, terutama dalam konteks globalisasi. Sertifikasi yang diakui internasional sangat penting untuk memperkuat posisi lulusan di pasar tenaga kerja global (Vinanda et al., 2019). Di perguruan tinggi, LSP-P1 yang diakreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berperan dalam menyiapkan lulusan yang siap bersaing dengan tuntutan industri. Selain itu, sertifikasi kompetensi meningkatkan keterhubungan antara kurikulum dan kebutuhan industri, mempersiapkan lulusan untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks (Amaliah et al., 2021)

Peran LSP-P1 dalam Menyiapkan Lulusan Siap Kerja

LSP-P1 adalah lembaga yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di pendidikan tinggi, dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan standar internasional lainnya (Herdiyopie et al., 2020). Lembaga ini memiliki wewenang untuk menguji dan menerbitkan sertifikat bagi lulusan yang memenuhi syarat kompetensi di bidang tertentu.

Penelitian oleh Darmanto et al., (2022) menunjukkan bahwa LSP-P1 berfungsi sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri, memfasilitasi lulusan yang telah mengikuti pelatihan dan uji kompetensi untuk langsung terjun ke dunia kerja tanpa perlu pelatihan tambahan. Ini menguntungkan baik bagi perusahaan yang memerlukan tenaga kerja terampil, maupun bagi lulusan yang dapat segera bekerja setelah lulus.

Namun, pengelolaan LSP-P1 di perguruan tinggi menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, baik dari segi tenaga penguji maupun fasilitas uji kompetensi (Syauqi et al., 2021). Selain itu, kurangnya partisipasi aktif dari mitra industri dalam merumuskan standar kompetensi menjadi kendala penting yang harus diatasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P1 di perguruan tinggi yang berada di Yogyakarta. LSP P1 merupakan lembaga yang berperan penting dalam memberikan sertifikasi kompetensi bagi mahasiswa atau lulusan untuk memasuki pasar kerja. Penelitian ini melibatkan 10 LSP P1 yang tersebar di berbagai perguruan tinggi di Yogyakarta,

dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kualitas layanan, tantangan, dan peluang pengembangan di masa depan.

Penelitian ini mengungkapkan berbagai aspek terkait dengan struktur, operasional, dan tantangan yang dihadapi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P1 di Indonesia. Berikut adalah ringkasan temuan utama dari penelitian tersebut:

Struktur Organisasi LSP P1

Semua LSP P1 memiliki struktur organisasi yang jelas, meskipun terdapat variasi dalam sebutan jabatan tertinggi seperti Ketua, Direktur, dan Kepala LSP. Hal ini mencerminkan fleksibilitas dalam terminologi yang digunakan dan menunjukkan kepemimpinan yang terpusat di banyak lembaga. Sebagian besar LSP tidak memiliki jabatan Wakil Ketua atau posisi lain seperti sekretaris dan bendahara, yang mengindikasikan struktur yang lebih sederhana, namun juga dapat menghambat efektivitas operasional dan pengambilan keputusan.

Kepengurusan dan Masa Jabatan

Masa kepengurusan LSP P1 bervariasi, dengan sebagian besar berperiode 2 tahun, sementara 20% memiliki masa jabatan lebih dari 5 tahun. Perbedaan dalam masa kepengurusan ini mempengaruhi stabilitas organisasi dan pengambilan keputusan, dengan kepemimpinan yang lebih panjang diyakini memberikan keuntungan dalam akumulasi pengalaman dan pengetahuan.

Komite Skema Sertifikasi

Jumlah anggota Komite Skema di LSP P1 bervariasi antara 1 hingga 24 orang, dengan rata-rata sekitar 10 anggota. Komite ini berfungsi untuk memastikan bahwa semua aspek kompetensi diwakili dalam skema sertifikasi. Beberapa responden melaporkan bahwa komite belum berjalan optimal, yang menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan dalam pengelolaan komite.

Anggaran dan Sumber Daya

Pengelolaan anggaran di LSP P1 lebih fokus pada pembelian perlengkapan dan ATK, sementara tidak ada anggaran untuk remunerasi pengurus. Hal ini mencerminkan keterbatasan sumber daya yang dimiliki LSP P1 dalam mendukung operasional dan insentif bagi pengurus.

Infrastruktur dan Ruang Kantor

Ketidakseragaman dalam ukuran ruang kantor LSP P1 menunjukkan perlunya pengembangan infrastruktur yang lebih baik. Beberapa LSP bahkan tidak memiliki kantor khusus, yang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas operasional.

Administrasi dan Kendala

Beberapa responden melaporkan adanya kendala administratif, termasuk masalah dalam pengelolaan dokumen dan proses sertifikasi. Kendala ini seringkali dipengaruhi oleh perubahan regulasi dari BNSP yang cepat, sehingga LSP harus beradaptasi dengan cepat.

Skema Sertifikasi dan Tarif Uji

Semua LSP P1 memiliki skema sertifikasi yang aktif dengan variasi jumlah skema antara 1 hingga 40. Tarif uji juga bervariasi, dari 300.000 hingga 1.500.000 rupiah, tergantung pada kompleksitas skema. Keberagaman ini mencerminkan fleksibilitas LSP dalam menanggapi kebutuhan industri.

Jumlah Asesor dan Metode Uji

Jumlah asesor di LSP P1 sangat bervariasi, dengan yang tertinggi mencapai 125 asesor. Beberapa LSP bahkan tidak memiliki asesor berlisensi aktif, yang dapat mempengaruhi kualitas proses sertifikasi. Metode uji yang dominan adalah observasi langsung, yang dianggap lebih efektif dalam menilai kompetensi praktis peserta.

Peserta Uji dan Surveilans

Partisipasi mahasiswa dalam uji sertifikasi menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan jumlah tertinggi mencapai 800 peserta dan yang terendah hanya 34 peserta. Sebagian besar LSP P1 belum melaksanakan surveilans dengan maksimal, yang penting untuk memastikan kualitas dan relevansi kompetensi pemegang sertifikat. Penggunaan teknologi seperti WhatsApp dan Google Form untuk surveilans menunjukkan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas, meskipun terdapat tantangan dalam implementasi surveilans yang efektif.

Tantangan dalam Membangun Ekosistem Sertifikasi

Tantangan utama yang dihadapi oleh LSP P1 termasuk membentuk ekosistem sertifikasi yang berfungsi, meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang pentingnya sertifikasi, dan membenahi pembagian tugas serta peran antara jabatan struktural dan pelaksana. Untuk itu, peningkatan dukungan dari BNSP dan koordinasi internal yang lebih baik sangat diperlukan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya penguatan struktur organisasi, peningkatan sumber daya, dan optimalisasi fungsi komite serta proses administrasi untuk meningkatkan kualitas operasional LSP P1. Selain itu, LSP juga perlu lebih fokus pada promosi dan kolaborasi untuk meningkatkan partisipasi eksternal serta mengoptimalkan sistem surveilans untuk menjaga kualitas sertifikasi.

Pengurus pelaksana Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P1 menghadapi sejumlah kendala yang menghambat kelancaran operasional dan efektivitas proses sertifikasi. Kendala-kendala tersebut mencakup masalah administratif, keterbatasan dukungan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), serta tantangan dalam membentuk ekosistem sertifikasi yang solid. Berikut adalah ringkasan utama kendala yang ditemukan:

Administrasi

Pengurus pelaksana sering menghadapi masalah dalam pengelolaan dokumen sertifikasi dan administrasi internal yang memerlukan banyak waktu dan tenaga. Proses administratif yang rumit ini berpotensi menghambat efisiensi operasional LSP.

Keterbatasan Pelayanan dari BNSP

Beberapa pengurus mengeluhkan keterbatasan dukungan teknis dan bimbingan dari BNSP, yang mengurangi kualitas pelayanan dan pelaksanaan sertifikasi yang dilakukan oleh LSP.

Perubahan Peraturan BNSP yang Terlalu Cepat

Perubahan regulasi yang terlalu cepat dari BNSP seringkali sulit diikuti oleh pengurus LSP. Hal ini menambah beban kerja pengurus dalam memperbarui kebijakan dan prosedur internal, yang pada gilirannya bisa menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan sertifikasi.

Pemahaman tentang Sertifikasi dan Koordinasi

Banyak staf dan pihak terkait lainnya yang kurang memiliki pemahaman mendalam tentang pentingnya sertifikasi kompetensi. Kurangnya koordinasi yang baik antara tim pelaksana juga menjadi faktor yang mengurangi efektivitas proses sertifikasi.

Membentuk Ekosistem Sertifikasi

Pengurus LSP menghadapi tantangan dalam menciptakan ekosistem sertifikasi yang solid dan terintegrasi. Hal ini mencakup kesulitan dalam membangun jaringan kerja sama yang dapat mendukung pengembangan kompetensi secara menyeluruh.

Belum Sepenuhnya Terbentuknya Ekosistem Sertifikasi

Beberapa LSP belum berhasil membentuk ekosistem sertifikasi yang diinginkan. Jaringan kerja sama dan dukungan yang masih terbatas menyebabkan LSP belum dapat beroperasi secara optimal dalam mendukung sertifikasi kompetensi.

Kurangnya Kesadaran Mahasiswa tentang Pentingnya Sertifikasi

Masih ada mahasiswa yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya sertifikasi kompetensi, yang berimbas pada rendahnya partisipasi mereka dalam proses sertifikasi dan mengurangi dampak sertifikasi itu sendiri.

Relatif Tidak Ada Kendala yang Signifikan

Beberapa pengurus melaporkan bahwa mereka tidak menghadapi kendala yang signifikan dalam pelaksanaan LSP, yang menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi dapat bervariasi tergantung pada kondisi spesifik masing-masing lembaga.

Pembagian Tugas antara Jabatan Struktural dan Pelaksana

Ketidaktepatan pembagian tugas antara jabatan struktural dan jabatan pelaksana menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan sertifikasi. Hal ini mengarah pada masalah dalam koordinasi dan pembagian tanggung jawab yang tidak jelas.

Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Asesor

Kualitas asesmen yang dilakukan oleh asesor perlu ditingkatkan. Beberapa pengurus mencatat bahwa kompetensi asesor yang kurang memadai dapat mempengaruhi kepercayaan terhadap hasil sertifikasi.

Rekomendasi untuk Mengatasi Kendala

Berdasarkan kendala yang ditemukan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas operasional LSP:

Penyederhanaan Proses Administrasi

Prosedur administratif yang lebih sederhana dapat meningkatkan efisiensi operasional. Penggunaan sistem digital dan otomatisasi dapat membantu mempercepat proses administratif.

Peningkatan Dukungan dari BNSP

BNSP diharapkan memberikan dukungan teknis dan bimbingan yang lebih memadai, termasuk memberikan panduan yang lebih jelas dalam menghadapi perubahan regulasi dan kebijakan.

Fleksibilitas Peraturan

Penyusunan peraturan yang lebih stabil atau panduan transisi yang jelas akan membantu LSP dalam menghadapi perubahan regulasi yang cepat tanpa menyebabkan kebingungan atau kesulitan dalam penerapan.

Pendidikan dan Pelatihan

Meningkatkan pemahaman tentang sertifikasi melalui pelatihan bagi staf, mahasiswa, dan pihak terkait lainnya akan meningkatkan efektivitas sertifikasi dan partisipasi dalam proses sertifikasi kompetensi.

Pengembangan Ekosistem Sertifikasi

Memperluas jaringan kerja sama dan memperkuat kolaborasi dengan berbagai pihak (institusi pendidikan, industri, asosiasi profesi) akan membantu membangun ekosistem sertifikasi yang lebih solid dan mendukung pengembangan kompetensi.

Sosialisasi Pentingnya Sertifikasi

Meningkatkan kesadaran mahasiswa dan masyarakat tentang manfaat sertifikasi kompetensi melalui kampanye informasi dan program edukasi.

Klarifikasi Peran dalam Struktur Organisasi

Menetapkan dan mengklarifikasi peran serta tanggung jawab dalam struktur organisasi LSP dapat memperbaiki pembagian tugas dan meningkatkan koordinasi antar tim pelaksana.

Peningkatan Kompetensi Asesor

Mengadakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi asesor untuk meningkatkan kualitas asesmen dan memastikan proses sertifikasi berjalan dengan baik.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan kendala yang dihadapi oleh pengurus pelaksana LSP dapat diatasi, sehingga operasional LSP akan menjadi lebih efisien dan efektif dalam memberikan layanan sertifikasi kompetensi yang berkualitas.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun LSP P1 memiliki struktur organisasi yang ada, terdapat tantangan dalam hal kompleksitas, pengelolaan staf, dan alokasi anggaran. Penting bagi LSP untuk mengevaluasi dan memperbaiki struktur dan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas lembaga dalam menyelenggarakan sertifikasi profesi. Selain itu,

LSP P1 juga memiliki variasi dalam skema, tarif, dan jumlah asesor serta peserta yang diuji. Meskipun ada tantangan dalam hal jumlah asesor berlisensi aktif dan partisipasi mahasiswa, terdapat potensi untuk meningkatkan kualitas sertifikasi melalui pengembangan metode asesmen yang lebih bervariasi dan inklusif. Dengan memperhatikan kendala yang ada dan merespons kebutuhan pasar, LSP dapat lebih efektif dalam menjalankan fungsi sertifikasinya.

LSP memiliki beragam metode dalam pelaksanaan surveilans pemegang sertifikat, terdapat tantangan dalam konsistensi dan efektivitas. Pengembangan strategi yang lebih sistematis dan standar, serta pemanfaatan teknologi yang tepat, sangat penting untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pemegang sertifikat. Dengan demikian, LSP dapat memastikan bahwa proses sertifikasi tetap relevan dan berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, S., Maharani, M. D. D., & Sukwika, T. (2021). Implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001: 2015 pada program studi Teknik Kimia di Akademi Minyak dan Gas Balongan menggunakan metode Interpretative Structural Modeling (ISM). *Jurnal Migasian*, 5(1), 9–18.
- Assyakkurohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Darmanto, D., Akhmad, P., Sibuea, B. P., & Nurdianita, N. (2022). Sistem Informasi Lembaga Sertifikasi Profesi P-1 Politeknik Negeri Ketapang Berbasis WEB. *Applied Information Technology and Computer Science (AICOMS)*, 1(1), 25–33.
- Dewi, R. P. (2019). *Studi Kasus-Metode Penelitian Kualitatif*.
- Herdiyopie, N. C., Suharto, S., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2020). The Effect of Good Corporate Governance and Internal Audit Implementation of Quality of Financial Statement through Intellectual Capital in Pt Jakarta Tourisindo. *International Journal of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 14(2), 2066–2077.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2002). *The qualitative researcher's companion*. sage.
- Ilhami, M. A. H. R., Luthfiah, M. R., Ilyas, M. E., & Amalia, K. (2024). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan yang Holistik dan Berkelanjutan untuk Memastikan Kualitas Pendidikan yang Optimal. *TSAQOFAH*, 4(4), 3024–3038.
- Malo, H. A. I., Ruja, I. N., & Perguna, L. A. (2022). Makna Simbolik dalam Tradisi Gerep Ruha di Desa Tenda. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 8(2), 208–219. <https://doi.org/10.23887/jiis.v8i2.53775>
- Nuraini, F., Maharani, R., & Andrianto, A. (2016). *Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM dan Koperasi Dalam Menghadapi Aec (Asean Economic Community): Suatu Telaah Kepustakaan*.
- Pramudyo, A. (2014). Mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi asean tahun 2015. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2).
- Prasetyo, A., Prastyana, B. R., Putra, V. F. E., & Adytya, D. P. (2023). Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) dalam Menyiapkan Lulusan Perguruan Tinggi di Dunia Kerja. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 59–72.
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(1), 78–86.
- Rifa, N. (2023). *Respon Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Terhadap Problematika Anak Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Perbatasan Periode 2020-2023 Studi Kasus Pendidikan dan Penahanan Anak-Anak PMI di Kinabalu Malaysia*. Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
- Santika, I. G. N. (2021). Grand desain kebijakan strategis pemerintah dalam bidang pendidikan untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 369–377.
- Setiawan, Z., Zebua, R. S. Y., Suprayitno, D., Hamid, R. S., Islami, V., & Marsyaf, A. (2024). *Buku Ajar Perilaku Konsumen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suharto, T. (2024). Model Pengembangan Kompetensi Keprofesian Widyaiswara Berkelanjutan Dalam Era Digital. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*, 1, 373–389.

Syauqi, K., Surjono, H. D., Khairudin, M., Nugraheni, M., Darmono, D., Ismara, K., Fitrihana, N., Suharto, S., Sunardi, S., & Norman, N. (2021). *Norma dan Standar laboratorium SMK: kompetensi keahlian produksi grafika*.

Vinanda, A. R., Wicaksono, S. A., & Amalia, F. (2019). Pengembangan Sistem Informasi Asesmen Lembaga Sertifikasi Profesi Berbasis Web (Studi Kasus: SMK Negeri 4 Malang). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(6), 6220–6229.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).