

Peran Lembaga Sertifikasi Profesi (Lsp) Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi di BBPVP Kota Bandung

Sofya Fauzy¹, Widwi Handari Adji²

^{1,2}Politeknik Piksi Ganesha

sofyaafauzy@gmail.com¹, widwihandari@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of professional certification bodies (LSP) in improving the quality of human resource management in information and communication technology vocational schools at BBPVP Bandung. This research was conducted with quantitative methods. The study population was 110 people who were employees at the BBPVP Bandung City office. By using the slovin formula, the number of samples obtained from this pattern is 64 employees with a research confidence level of 90%. Data collection was carried out using a questionnaire. Testing or data analysis using SPSS V23. The analytical method used is validity test, reliability test, classical assumption test, and simple linear regression test. From all the tests carried out, the results obtained were that there was a role for LSP in improving the quality of human resources in information and communication technology vocational schools at BBPVP Bandung city.

Keywords: *professional certification institute, quality of human resource, information and communication technology.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lembaga sertifikasi profesi (LSP) dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia pada kejuruan teknologi informasi dan komunikasi di BBPVP kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 110 orang yang merupakan pegawai di kantor BBPVP Kota Bandung. Dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang diperoleh dari polasi tersebut yaitu 64 pegawai dengan tingkat kepercayaan penelitian 90%. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian atau analisis data menggunakan SPSS V23. Metode analisis yang dipakai yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear sederhana. Dari semua pengujian yang dilakukan diperoleh hasil yaitu terdapat peran LSP dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada kejuruan teknologi informasi dan komunikasi di BBPVP kota Bandung.

Kata kunci: *Lembaga Sertifikasi Profesi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Komunikasi*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan mempunyai potensi dan bakat yang dapat dikembangkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian dalam pencapaian tujuan organisasi untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif di antaranya adalah untuk menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Standar Kualifikasi Nasional Manajemen Sumber Daya Manusia (SKKNI) Indonesia telah disahkan melalui SK Menakertrans RI Nomor 307 pada tanggal 9 September 2014. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi tersebut bertujuan untuk membangun bangsa Indonesia menjadi bangsa yang memiliki kualitas, kemampuan yang memadai, dan keterampilan di bidang manajemen sumber daya manusia.

TIK di Indonesia sebagai bidang yang relatif belum lama dikenal pastinya perlu mengembangkan kualitas SDMnya. Pengembangan SDM TIK merupakan bidang yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dalam pembangunan TIK di Indonesia. Persaingan globalisasi era digital saat ini dibidang TIK semakin meningkat, sehingga SDM para calon tenaga kerja harus lebih kreatif dan inovatif ketika memasuki industri kerja.

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) merupakan payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis atau memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses manipulasi data dan pengelolaan informasi. Teknologi komunikasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses penyampaian atau pengiriman informasi dari pengirim ke penerima. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, pengelolaan, dan penyampaian atau pemindahan informasi antar sarana/ media.

LSP Manajemen Sumber Daya Manusia adalah lembaga yang dibentuk untuk melakukan uji kompetensi bagi pegawai perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya manusia. Tugas LSP Manajemen Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan sertifikat kualifikasi bidang manajemen sumber daya manusia, memeriksa standar kualifikasi yang diterapkan, membuat sistem sertifikasi melalui proses penetapan kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia, melakukan persiapan. bahan-bahan yang diperlukan untuk uji profisiensi, staf penguji menjaga kemampuan pemeriksa untuk melakukan menentukan tempat dilakukannya profisiensi dan melestarikan tempat profisiensi serta melaksanakan evaluasi. Organisasi LSP dapat

berjalan dengan baik dan harus dipercaya sebagai lembaga yang handal untuk melaksanakan sertifikasi kualifikasi tenaga kerja, oleh karena itu diperlukan sistem manajemen yang baik. Menerapkan unsur-unsur organisasi LSP dan menyikapi peran masing-masing unsur sangat penting.

Sertifikasi kompetensi sumber daya manusia berperan sangat besar dalam menciptakan sumber daya manusia yang dapat mengembangkan dan memajukan bisnis di Indonesia dan secara tidak langsung menjadikan Indonesia sebagai negara sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil penelitian "**Peran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kejuruan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di BBPVP Kota Bandung**".

LANDASAN TEORI

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah lembaga pelaksanaan kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (LSP PAP, 2019). Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah organisasi independen yang dibentuk oleh para pemangku kepentingan antara lain industri, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan dan para pakar pada sektor atau bidang keahlian tertentu (Setyowati et al., 2017). Sertifikat ini menunjukkan bahwa orang tersebut terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi yang diperlukan untuk bekerja di lapangan. Dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, lembaga sertifikasi profesi dapat berperan penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja.

Fungsi dan Tugas LSP :

1. Membuat materi uji kompetensi,
2. Menyediakan tenaga penguji (asesor),
3. Melakukan asesmen,
4. Menyusun kualifikasi dengan mengacu kepada KKNI,
5. Menjaga kinerja asesor dan TUK,
6. Membuat materi uji kompetensi,
7. Pengembangan skema sertifikasi.

Indikator Peran LSP yaitu :

1. Ketersediaan sumber dana/pembiayaan,
2. Ketersediaan Standar Kompetensi Kerja (SKKNI, SKK Khusus atau SKK Internasional),
3. Ketersediaan Skema Sertifikasi,
4. Ketersediaan materi asesmen dan materi uji kompetensi (MUK),
5. Ketersediaan sumber daya manusia (pengurus LSP dan Asesor Kompetensi),

6. Ketersediaan sarana dan prasarana (ruang perkantoran LSP, perangkat penunjang kantor, ruang uji, peralatan uji, bahan uji dan lainnya) atau tempat uji kompetensi (TUK),
7. Ketersediaan informasi kegiatan.

Sertifikasi kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia tentunya sangat berperan penting dalam pembentukan dan penciptaan banyak sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya masing-masing. Dengan cara ini, perusahaan besar dapat menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur apakah tujuan perusahaan sudah tercapai atau belum, setiap perusahaan biasanya menggunakan metrik kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan / atau Standar Khusus. Sehingga penjamin mutu lulusan pelatihan dapat dijamin pengakuan terhadap pengetahuan, keterampilan serta sikap kerjanya sesuai kebutuhan kualifikasi dan profil jabatan yang mengacu pada standar kompeten.

Kualitas Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Ahmad, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Adji et al., 2022).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diperoleh dari 2 faktor dasar yakni internal dan eksternal. Internal termasuk karakteristik SDM secara natural dan nilainya sebelum bergabung kedalam perusahaan dan eksternal ialah pengembangan dan pelatihan SDM tersebut setelah bergabung dengan perusahaan tempat ia bekerja (Margaret Silalahi, 2022).

Indikator Kualitas tenaga kerja, antara lain :

1. Fisik dan kesehatan,
2. Intelektual,
3. Spiritual (kejuangan).

Kualitas tenaga kerja mencakup keahlian atau kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas juga mencakup pendidikan formal, bagaimana tenaga kerja bersikap serta berperilaku, dan lain sebagainya (Putri, 2021).

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja maka dilakukan pelatihan kerja. pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh,

meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Keria et al., 2015). Kejuruan TIK masih menjajaki, dan terus membuat program kerja yang sesuai dengan trend yang dibutuhkan oleh berbagai bidang industri saat ini yaitu pemanfaatan media sosial (Admin, 2022). Pada kejuruan TIK, BBPVP menyediakan 2 fokus pelatihan yaitu, Desainer Grafis Muda, dan Video Editor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di BBPVP Kota Bandung dengan populasi penelitian berjumlah 110 melibatkan wakil pimpinan dan para pekerja MSDM sebagai pengguna teknologi informasi dan komunikasi. Sampel penelitian yang diperoleh berdasarkan rumus slovin yaitu 64 pegawai.

Kegiatan pengumpulan data riset sampai dengan pemrosesan data dilakukan pada saat PKL dari 5 Desember 2022 sampai 3 Maret 2023. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode survei dengan instrumen pengumpulan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Ho : Tidak terdapat peran LSP terhadap kualitas SDM pada kejuruan TIK di BBPVP

H1 : Terdapat peran LSP terhadap kualitas SDM pada kejuruan TIK di BBPVP

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

$R_{hitung} > R_{tabel}$ = Valid dan

$R_{hitung} < R_{tabel}$ = Tidak Valid

R_{tabel} dicari dengan uji 2 sisi dan $n = 64$, atau $df = n - 2 = 64 - 2 = 62$

Maka R_{tabel} adalah 0.2075

Tabel 1 Uji Validitas Variabel X

No	R hitung	R tabel	Hasil
1	0.681	0.2075	VALID
2	0.671	0.2075	
3	0.662	0.2075	
4	0.621	0.2075	
5	0.739	0.2075	
6	0.717	0.2075	
7	0.549	0.2075	
8	0.642	0.2075	
9	0.700	0.2075	

10	0.588	0.2075	
11	0.665	0.2075	
12	0.668	0.2075	
13	0.503	0.2075	
14	0.731	0.2075	

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Corrected Item - Total Correlation* atau *r* hitung > *r* tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel X valid.

Tabel 2 | Uji Validitas Variabel Y

No	R hitung	R tabel	Hasil
1	0.827	0.2075	VALID
2	0.719	0.2075	
3	0.712	0.2075	
4	0.740	0.2075	
5	0.723	0.2075	
6	0.801	0.2075	

Sumber: Diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 2, menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item - Total Correlation* yang lebih besar dari 0.2075. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan variabel Y valid.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	14

Gambar 1 Reliabilitas Variabel X

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	6

Gambar 2 Reliabilitas Variabel Y

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan gambar 1 dan 2 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari Variabel X dan Y reliabel atau baik dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37725468
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,103
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 3 Uji Normalitas

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.13 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,781	2,005		,888	,378
	Peran LSP	,001	,034	,005	,038	,970

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 4 Uji Normalitas

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi $0.970 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,234	2,396

a. Predictors: (Constant), Peran LSP

Gambar 5 Uji Koefisien Determinasi

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan hasil analisis diatas nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.246. Dengan Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran LSP terhadap peningkatan kualitas SDM yaitu sebesar 24,6%, sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain yaitu sebesar 75,4%.

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,966	1	115,966	20,194	,000 ^b
	Residual	356,034	62	5,742		
	Total	472,000	63			

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Peran LSP

Gambar 6 Uji F

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika:

nilai Sig.< 0,10, artinya Ho ditolak

nilai Sig.> 0,10 artinya Ho diterima

Berdasarkan hasil diatas nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 dimana <0.10. dengan demikian maka H1 diterima yang artinya terdapat peran LSP terhadap peningkatan kualitas SDM atau tenaga kerja.

3. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,688	3,254		3,284	,002
	Peran LSP	,251	,056	,496	4,494	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

Gambar 7 Uji T

Sumber : SPSS V23 For Windows,2023

Persamaan regresi dapat diperoleh dan diambil dari kolom Unstandardized Coefficients (B). Jadi persamaan regresi yang dapat diambil yaitu :

$$Y = 10,688 + 0,251 X$$

Pada variabel peran LSP ditemukan nilai B = 0.251 dengan t = 4,494 dan sig.= 0.000. Karena nilai sig. <0.10 maka H1 diterima. Artinya, terdapat peran LSP terhadap peningkatan kualitas SDM atau tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berperan sangat penting dalam memperkuat kualitas dan kredibilitas profesi di Indonesia. Dengan memastikan kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja, meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, menjaga integritas profesi, dan meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar global, LSP dapat membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif, serta membantu meningkatkan ekonomi Indonesia secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi LSP untuk terus melakukan perannya dengan baik dalam melakukan sertifikasi kompetensi, memperbarui standar internasional, dan melakukan pengawasan terhadap praktik – praktik tidak etis dalam suatu profesi.
2. Peran LSP yang tergambar dalam indikator berpengaruh secara positif terhadap kualitas SDM atau tenaga kerja. Yang artinya dengan adanya LSP sebagai lembaga sertifikasi, maka kualitas tenaga kerja semakin meningkat dan terakui.
3. Secara simultan H1 diterima artinya terdapat pengaruh peran LSP terhadap kualitas SDM.

Saran :

1. Peran LSP dalam ketersediaan materi Asesmen dan uji kompetensi agar lebih dimantapkan kembali sehingga kualitas SDM lebih baik lagi.
2. Kualitas tenaga kerja yaitu fisik dan kesehatan, Intelektual, dan Spiritual dapat lebih dilatih atau ditingkatkan kembali sehingga SDM yang tersedia lebih kompeten dan berkualitas.
3. Bagi para pembaca untuk dapat memperluas penelitian dengan mempertimbangan penelitian di BBPVP daerah lain dan dengan fokus pada kejuruan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 2 (2024) 3971-3980 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.4009

- Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Admin. (2022). *Tantangan Instruktur TIK BBPVP Bandung Harus Update Teknologi Yang Semakin Canggih Dan Booming*. <https://klikinews.com/tantangan-instruktur-tik-bbpvp-bandung-harus-update-teknologi-yang-semakin-canggih-dan-booming/>
- Ahmad. (2022). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Keria, S., Dan, I., Lahai, P., Jenderal, D., & Marga, B. (2015). *Direktorat jenderal*. 19620221.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- PAP, L. (2019). *Pengertian Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)*.
<https://www.lspap.com/2019/08/pengertian-lembaga-sertifikasi-profesi.html>
- Putri, V. K. M. (2021). *Upaya Pemerintah Indonesia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*.
<https://www.kompas.com/skola/read/2021/11/11/190000969/upaya-pemerintah-indonesia-dalam-meningkatkan-kualitas-tenaga-kerja#:~:text=Kualitas tenaga kerja mencakup keahlian,serta berperilaku%2C dan lain sebagainya.>
- Setyowati, W., Nuswandari, C., Lisiantara, G. A., & Anggraeni, M. S. (2017). Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Sebagai Sarana Peningkatan Sumber Daya Manusia Kompeten. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat (PENAMAS)*, 1(1), 67–74. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/penamas/article/view/4971>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.