



Original Article

Evaluasi Implementasi Wajib Sertifikasi Kompetensi Individu Msdm Berbasis SK Menteri Ketenagakerjaan RI No. 115/ 2022

Aries Zuswana✉

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

aries.zuswana@stiegoci.ac.id✉

Abstract:

This study aims to evaluate the implementation of the mandatory competency certification for Human Resource Management (HRM) individuals as stipulated in the Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia No. 115 of 2022. The background for this research is the critical need for competency standardization to enhance the quality and professionalism of HR practitioners, which in turn drives organizational success. A qualitative approach with an evaluative research design was employed to deeply understand the policy's implementation and its impact. The study population includes all stakeholders affected by the policy, such as Professional Certification Bodies (LSP), company leaders, assessors, certified workers (asesi), and professional associations. Purposive sampling was used to select key informants. Data were collected through surveys, in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), and documentation, and analyzed using the C-I-P-O-I (Context, Input, Process, Output, Impact) systemic thinking approach. The results indicate that the policy's implementation has been effective, with an average index of 3.19. The policy has received strong support from the government and company leaders, resulting in positive impacts on organizational productivity and competitiveness. However, challenges remain, such as the uneven distribution of LSPs and assessors, and the fact that certification has not yet led to a direct increase in compensation for certified practitioners. The study concludes that while the policy is effective, its implementation requires further improvements, particularly in terms of compensation and policy scope.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Keywords: C-I-P-O-I, Human Resource Management, Policy Evaluation, Professional Certification, Workforce Competence

Introduction

Standardisasi kompetensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat krusial untuk menjamin kualitas dan profesionalisme para praktisi SDM. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi adalah aset penting yang dapat mendorong pencapaian visi dan misi perusahaan ([Puspita & Santoso, 2024](#)). Sertifikasi profesi, khususnya yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), berfungsi sebagai pengakuan formal atas kemampuan seorang praktisi, memastikan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan ([Sugianto & Susanto, 2023](#)). Oleh karena itu, standardisasi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan SDM yang lebih andal secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan mempercepat roda perusahaan ([Dewi & Purnomo, 2021](#)).

Sebagai langkah progresif dalam standarisasi kompetensi, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah telah menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) RI No. 115 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Bidang MSDM. Aturan ini mulai berlaku pada 18 Agustus 2022, dengan tujuan strategis untuk melahirkan pengelola SDM yang kompeten, meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan. Peraturan ini secara spesifik mewajibkan sertifikasi bagi pengelola SDM yang mengelola enam bidang utama, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan hubungan industrial.

Meskipun kebijakan Kepmenaker RI No. 115 Tahun 2022 telah ditetapkan dengan tujuan yang mulia, implementasinya tidak terlepas dari berbagai tantangan. Perlu dilakukan evaluasi yang sistematis untuk memastikan bahwa pemberlakuan wajib sertifikasi kompetensi kerja benar-benar berjalan sesuai harapan para pemangku kepentingan (stakeholder) dan memberikan dampak nyata. Fokus evaluasi perlu diarahkan pada kesiapan berbagai pihak, termasuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam menyediakan skema sertifikasi yang memadai, ketersediaan asesor yang kompeten, serta kemudahan akses bagi calon peserta (asesi) ([Pratama & Wibowo, 2022](#)). Ketidaksesuaian antara tujuan kebijakan dengan realitas di lapangan dapat menyebabkan sertifikasi hanya menjadi formalitas tanpa meningkatkan kualitas SDM secara signifikan.

Permasalahan penelitian ini juga mencakup evaluasi dampak kebijakan terhadap berbagai pihak terkait, yaitu praktisi SDM, perusahaan, dan negara. Perlu dikaji apakah implementasi kebijakan ini telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional, serta apakah praktisi SDM yang tersertifikasi mampu menjadi mitra strategis yang efektif dalam mendukung strategi bisnis dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Evaluasi juga harus melihat apakah kebijakan ini berdampak pada peningkatan kompensasi dan peluang karir bagi praktisi yang tersertifikasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan wajib sertifikasi, guna memberikan rekomendasi yang konstruktif ([Purnomo, 2023](#)).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Kepmenaker No. 115 Tahun 2022 dengan pendekatan yang komprehensif. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memastikan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan dapat berfungsi secara efektif dalam meningkatkan daya saing bangsa melalui standardisasi kompetensi ([Dewi & Purnomo, 2021](#)). Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan metode evaluasi kesisteman C-I-P-O-I (Context, Input, Process, Output, Impact) untuk menganalisis secara holistik seluruh dimensi implementasi kebijakan, mulai dari latar belakang hingga dampaknya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi dasar rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan untuk perbaikan kebijakan di masa depan.

Methods

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian evaluatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial yang kompleks, seperti implementasi kebijakan publik, dengan menekankan pada proses dan makna di baliknya ([Emzir, 2023; Sugiyono, 2021](#)). Metode evaluatif digunakan untuk menilai keberhasilan, efektivitas, dan dampak dari kebijakan Wajib Sertifikasi Kompetensi Individu MSDM ([Mertens & Mc Laughlin, 2021](#)). Tujuannya adalah untuk memberikan masukan bagi perbaikan proses kebijakan di masa depan ([Stufflebeam, 2022](#)). Penelitian ini akan menganalisis dampak dari kebijakan tersebut terhadap berbagai pemangku kepentingan (stakeholder) dengan membandingkan keberhasilan yang dicapai dengan keberhasilan yang diharapkan ([Sudaryono, 2021](#)).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan berbagai instrumen dan teknik. Metode pengumpulan data mencakup survei atau kuesioner, wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), observasi langsung, dokumentasi, dan studi literatur. Survei atau kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan pendapat dan persepsi dari peserta program atau karyawan, wawancara untuk menggali informasi secara langsung dari pemangku kepentingan, dan FGD untuk mendapatkan berbagai sudut pandang dari diskusi kelompok. Analisis data akan dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan berpikir kesisteman C-I-P-O-I (Context-Input-Process-Output-Impact). Selain itu, teknik analisis data lainnya seperti koding dan kategorisasi, analisis tema, analisis naratif, dan analisis sentimen akan digunakan untuk mengelompokkan dan menginterpretasikan data secara holistik.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dan terdampak oleh Kepmenaker RI No. 115 Tahun 2022. Berdasarkan sasaran evaluasi, populasi mencakup Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), pimpinan perusahaan atau pejabat SDM di perusahaan menengah dan besar, asesor, asesi (tenaga kerja yang telah tersertifikasi), asosiasi profesi SDM, dan organisasi pakar. Metode pengambilan sampel akan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memilih informan kunci yang dianggap paling representatif dan memiliki pengetahuan mendalam terkait implementasi kebijakan ([Emzir, 2023](#)). Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang kaya dan relevan sesuai dengan kebutuhan evaluasi ([Sugiyono, 2021](#)).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini akan dilaksanakan dalam beberapa tahapan yang sistematis dan logis. Tahap pertama adalah perencanaan, yang meliputi perumusan masalah, penentuan tujuan evaluasi, dan penyusunan kerangka konseptual C-I-P-O-I. Tahap kedua adalah pengumpulan data, yang akan dimulai dengan studi dokumentasi dan tinjauan literatur terkait Kepmenaker No. 115/2022. Kemudian, dilakukan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada asesi, wawancara mendalam dengan pimpinan perusahaan, pejabat SDM, dan asesor, serta pelaksanaan FGD dengan perwakilan asosiasi profesi dan pakar. Tahap terakhir adalah analisis data, di mana data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan C-I-P-O-I untuk mendeskripsikan konteks, input, proses, output, dan dampak kebijakan, serta menganalisis tema-tema yang muncul dari data naratif. Hasil analisis ini akan menjadi dasar perumusan kesimpulan dan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan.

Results

Tabulasi dan Deskripsi Data

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER	DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
CONTEXT	3,228	Kebijakan wajib sertifikasi disebarluaskan dan berlaku mengikat	3,179	OUPUT	3,154	Pimpinan Perusahaan mendorong semua anggota Tim SDM memiliki Sertifikasi	3,136
		Pemerintah mendukung LSP melakukan percepatan dan optimalisasi Sertifikasi	3,333			Semua anggota tim SDM Perusahaan sudah memahami pentingnya memiliki sertifikasi	3,247
		Pemimpin Perusahaan tahu dan memahami bahwa wajib sertifikasi SDM	3,278			Semua anggota tim SDM Perusahaan memiliki kesadaran sendiri untuk memiliki sertifikasi	3,080
		Pemimpin Perusahaan mendorong tim SDM untuk memiliki Sertifikasi	3,358			Semua anggota tim SDM Perusahaan di biaya untuk memiliki sertifikasi	3,006
		Pemimpin Perusahaan membiayai pelaksanaan sertifikasi	3,185			Semua level Pengelola SDM sudah memiliki sertifikat kompetensi individu. Khususnya Level 4/ Supervisor	2,944
		Pemimpin Perusahaan mewajibkan Anggota Tim SDM Level 4/ Supervisor memiliki Sertifikat Kompetensi	3,247			Hasil kerja tim SDM diterima semua stakeholder	3,228
INPUT	3,008	LSPMSDM sudah tersebar di seluruh Indonesia	2,969	IMPACT	3,333	Semua anggota tim SDM Perusahaan memahami risiko atas hasil kerjanya	3,278
		Skema yang dimiliki masing-masing LSP sudah memadai	3,006			Tim Pengelola SDM Organisasi/ Perusahaan Menghasilkan rancang strategi SDM yang efektif mendukung Visi Misi Organisasi	3,315
		Tersedia kecukupan Asesor di masing-masing LSP dan wilayahnya	2,895			Praktisi SDM tersertifikasi yang kompeten mampu merancang strategi SDM yang efektif	3,346
		Calon Asesi Mudah mengakses semua LSP yang ada di daerahnya masing-masing	2,796			Praktisi SDM tersertifikasi yang kompeten mampu mengimplementasikan semua rencana strategis mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga PHK karyawan dengan memitigasi potensi risiko	3,321
		Pemerintah dan LSP bekerja sama untuk melaksanakan Sertifikasi untuk umum	3,216			Praktisi SDM tersertifikasi terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi	3,321
		LSP memiliki dukungan cukup dalam aspek Teknologi dan Administrasi	3,093			Praktisi SDM tersertifikasi terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi	3,321
		Infrastruktur LSP memudahkan Asesi untuk mendaftar sebagai asesi	3,117			Praktisi SDM tersertifikasi akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku	3,444
		Dukungan Biaya Sertifikasi yang terjangkau	2,963			Praktisi SDM tersertifikasi telah membantu perusahaan menghindari potensi pelanggaran dan sengketa hukum, terutama Ketenagakerjaan	3,426
		Persaingan Antar LSPMSDM dapat di Kelola dengan Baik	3,019			Praktisi SDM tersertifikasi mendapatkan kompensasi lebih dibanding yang belum tersertifikasi	3,117
		Portal/ Web Site/ Informasi tentang Sertifikasi mudah di cari dan di Akses	3,043			Sertifikasi membuka peluang karir yang lebih baik bagi para profesional SDM	3,309
PROCESS	3,227	Informasi tentang Skema Uji sesuai Level sudah memadai	3,012			Kebijakan wajib sertifikasi telah mendorong standarisasi praktik SDM di berbagai sektor industri	3,321
		Pengisian formulir aplikasi untuk mendaftar sertifikasi sangat mudah (friendly Users) dengan dukungan Admin LSP	3,068			Praktisi SDM tersertifikasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional bagi seluruh pekerja	3,383
		Calon asesi mendapatkan bimbingan sebelum uji sertifikasi di lakukan	3,265			Praktisi SDM tersertifikasi telah menjadi mitra strategis organisasi Perusahaan untuk meningkatkan pendapatan usaha perusahaan	3,358
		Asesor siap mendukung pelaksanaan Asesmen	3,432				
		Lokasi/ Tempat uji kompetensi (TUK) mudah di jangkau dan di akses	3,247				
		Disediakan fasilitas uji mendukung Asesi (on line/ Offline)	3,247				
		Asesi mudah mendapatkan informasi terkait pelaksanaan asesmen	3,389				
		Asesi Siap dengan Dokumen Bukti	3,259				
		Asesi Siap di Uji	3,228				
		Proses Asesmen selalu mendapat Umpan Balik Positif	3,296				

Gambar 1. Tabulasi dan Deskripsi Data

Hasil Umum

Rekapitulasi hasil evaluasi pendahuluan yang dihasilkan diatas menunjukan implementasi kebijakan wajib sertifikasi Kompetensi Individu bidang SDM secara umum telah berjalan efektif. Hal ini bisa kita lihat dari hasil keseluruhan pointer ada pada indeks 3.19. Secara definisi nilai tiga koma lebih ini masuk pada katagori telah berjalan dengan proses yang baik dan sudah efektif. Kita akan jelaskan seperti yang ada dibawah ini.

Dimensi Dampak

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
IMPACT	3,333	Praktisi SDM tersertifikasi yang kompeten mampu merancang strategi SDM yang efektif	3,346
		Praktisi SDM tersertifikasi yang kompeten mampu mengimplementasikan semua rencana strategis mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga PHK karyawan dengan memitigasi potensi risiko	3,321
		Praktisi SDM tersertifikasi terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi	3,321
		Praktisi SDM tersertifikasi terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi	3,321
		Praktisi SDM tersertifikasi akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku	3,444
		Praktisi SDM tersertifikasi telah membantu perusahaan menghindari potensi pelanggaran dan sengketa hukum, terutama Ketenagakerjaan	3,426
		Praktisi SDM tersertifikasi mendapatkan kompensasi lebih dibanding yang belum tersertifikasi	3,117
		Sertifikasi membuka peluang karir yang lebih baik bagi para profesional SDM	3,309
		Kebijakan wajib sertifikasi telah mendorong standarisasi praktik SDM di berbagai sektor industri	3,321
		Praktisi SDM tersertifikasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional bagi seluruh pekerja	3,383
		Praktisi SDM tersertifikasi telah menjadi mitra strategis organisasi Perusahaan untuk meningkatkan pendapatan usaha perusahaan	3,358

Gambar 2. Dimensi Dampak

Analisis diatas juga dikuatkan pada dimensi dampak yang mencapai pointer indeks 3.3. Strategi bagi penggiat SDM organisasi menjadi sangat penting karena akan memberikan guidance atas keberlangsungan organisasi dalam rangka mencapai visi misi organisasi. Hal ini dapat ditunjukan pada hasil evaluasi Dimana Praktisi SDM tersertifikasi mampu merancang strategi SDM yang efektif, dan mampu mengimplementasikan semua rencana strategis tersesbut mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga PHK karyawan dengan memitigasi potensi risiko.

Bicara aspek produktivitas dan kinerja juga sudah dirasakan dampaknya, karena

Praktisi SDM tersertifikasi terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi, memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan demikian dapat membantu perusahaan menghindari potensi pelanggaran dan sengketa hukum, terutama Ketenagakerjaan.

Hal menarik lain terkait dengan dampak jangka panjangnya bahwa Sertifikasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional bagi seluruh pekerja, membuka peluang karir yang lebih mendorong standarisasi praktik SDM di berbagai sektor industri, dan tidak hanya sekedar bagian yang mengurus SDM melainkan telah menjadi mitra strategis organisasi Perusahaan untuk meningkatkan pendapatan usaha Perusahaan. Namun itu semua belum menjadi jadi jaminan aspek serifikasi individu ini Belum mendapatkan perhatian yang serius, Praktisi SDM tersertifikasi belum sepenuhnya mendapatkan kompensasi lebih dibanding yang belum tersertifikasi dengan kata lain belum dirasakan atau berbading lurus dengan pendapatanya.

Dimensi Hasil

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
OUTPUT	3,154	Pimpinan Perusahaan mendorong semua anggota Tim SDM memiliki Sertifikasi	3,136
		Semua anggota tim SDM Perusahaan sudah memahami pentingnya memiliki serifikasi	3,247
		Semua anggota tim SDM Perusahaan memiliki kesadaran sendiri untuk memiliki sertifikasi	3,080
		Semua anggota tim SDM Perusahaan di biaya untuk memiliki sertifikasi	3,006
		Semua level Pengelola SDM sudah memiliki sertifikat kompetensi individu, Khususnya Level 4/ Supervisor	2,944
		Hasil kerja tim SDM diterima semua stakeholder	3,228
		Semua anggota tim SDM Perusahaan memahami risiko atas hasil kerjanya	3,278
		Tim Pengelola SDM Organisasi/ Perusahaan Menghasilkan rancang strategi SDM yang efektif mendukung Visi Misi Organisasi	3,315

Gambar 3. Dimensi Hasil

Merujuk pada hasil rekap di atas dapat dijelaskan Aspek dimensi hasil indeks pada pointer rerata 3.2, menunjukkan bahwa implementasi atas kewajiban sertifikasi sudah dapat berjalan dengan baik bahkan bisa dikatakan efektif. Hal ini ditunjukkan pada dukungan kepemimpinan Perusahaan yang mendorong semua anggota Tim SDM-nya untuk dapat memiliki Sertifikasi. Hal yang melatar belakangi juga bahwa semua anggota tim SDM Perusahaan sudah memahami pentingnya memiliki serifikasi, atas kesadaran sendiri untuk memiliki sertifikasi, walaupun untuk melaksanakanya Perusahaan membiayai untuk memilikinya

Hal yang mengutkan itu semua adalah hasil kerja tim SDM diterima semua stakeholder, disamping sadar risiko atas hasil kerjanya dan mampu Menghasilkan rancangan strategi SDM yang efektif mendukung Visi Misi Organisasi. Namun memang masih belum merata pada Semua level Pengelola SDM sudah memiliki sertifikat kompetensi individu, karena tujuan dari Surat Keputusan ini menyasaranya Khusus pada Level 4/ Supervisor. Ini menjadi point penting untuk konfirmasi masih lebih jauh agar menghasilkan alasan kuat dalam memberikan rekomendasi untuk peningkatan lebih lanjut atas wajib sertifikasi yang memiliki konsekuensi hukum. Karena level strategis SDM pada organisasi bukan pada level supervisor melainkan level di atasnya, minimal Manager. Hal ini dikuatkan oleh pendapat responden yang merekomendasikan untuk wajib itu pada level strategis minimal managaer bahwa

sampai komisaris. Rekomendasi tersebut merupakan praktik kesehariannya diaman, bekal kompetensi yang cukup untuk pengambilan keputusan dan kebijakan.

Dimensi Proses

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
PROCESS	3,227	Portal/ Web Site/ Informasi tentang Sertifikasi mudah di cari dan di Akses	3,043
		Informasi tentang Skema Uji sesuai Level sudah memadai	3,012
		Pengisian formulir aplikasi untuk mendaftar sertifikasi sangat mudah (friendly Users) dengan dukungan Admin LSP	3,068
		Calon asesi mendapatkan bimbingan sebelum uji sertifikasi di lakukan	3,265
		Asesor siap mendukung pelaksanaan Asesmen	3,432
		Lokasi/ Tempat uji kompetensi (TUK) mudah di jangkau dan di akses	3,247
		Disediakan fasilitas uji mendukung Asesi (on line/ Offline)	3,247
		Asesi mudah mendapatkan informasi terkait pelaksanaan asesmen	3,389
		Asesi Siap dengan Dokumen Bukti	3,259
		Asesi Siap di Uji	3,228
		Proses Asesmen selalu mendapat Umpan Balik Positif	3,296

Gambar 4. Dimensi Proses

Jika kita melakukan analisis terkait Dimensi proses, Dimana hasilnya ada pada pointer 3.2 dimana nilai menunjukan proses implementasi sudah efektif. Proses ini bisa dikatakan demikian, jika dikaitkan sumber informasi mudah di akses melalui Portal/ Web Site/ Informasi tentang Sertifikasi mudah di cari dan di Akses. Dimana kontennya memudahkan asesi terkait kemudahan aksesnya terkait Skema Uji sesuai Level sudah memadai, mudah dalam Pengisian formulir aplikasi untuk mendaftar (friendly Users) dengan dukungan Admin LSP. Calon asesi mendapatkan bimbingan sebelum uji sertifikasi di lakukan.

Kaitan dengan peranan Asesor. Dalam pelaksanaan Asesmen, terkonfirmasi mendukung untuk dapat terlaksananya proses asesmen tersebut. Lokasi/ Tempat uji kompetensi (TUK) mudah di jangkau dan di akses asesi baik on line/ Offline, dengan semua informasi terkait pelaksanaan asesmen, sampai pada tahap Asesi Siap dengan Dokumen Bukti dan di siap di Uji. Ini dibuktikan proses asesmen selalu mendapat umpan balik positif dari asesi. Walaupun masih ada sedikit rekomendasi untuk bisa lebih menyebarluaskan informasi tentang skema uji sesuai dengan levelnya.

Dimensi Input

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
INPUT	3,008	LSP MSDM sudah tersebar di seluruh Indonesia	2,969
		Skema yang dimiliki masing-masing LSP sudah memadai	3,006
		Tersedia kecukupan Asesor di masing-masing LSP dan wilayahnya	2,895
		Calon Asesi Mudah mengakses semua LSP yang ada di daerahnya masing-masing	2,796
		Pemerintah dan LSP bekerja sama untuk melaksanakan Sertifikasi untuk umum	3,216
		LSP memiliki dukungan cukup dalam aspek Teknologi dan Administrasi	3,093
		Infrastruktur LSP memudahkan Asesi untuk mendaftar sebagai asesi	3,117
		Dukungan Biaya Sertifikasi yang terjangkau	2,963
		Persaingan Antar LSP MSDM dapat di Kelola dengan Baik	3,019

Gambar 5. Dimensi Input

Agar program Wajib Sertifikasi dapat diimplementasikan secara optimal,

kebijakan yang memadai menjadi elemen pendukung utama. Dalam aspek konteks, hal ini telah mendapatkan respons yang sangat baik dan berjalan secara efektif, di mana kebijakan tersebut telah disosialisasikan dan berlaku secara mengikat. Pemerintah juga memberikan dukungan terhadap Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam upaya percepatan dan optimalisasi pelaksanaan sertifikasi ([BNSP, 2014](#)).

Sejalan dengan hal tersebut, hasil menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan mengetahui dan memahami pentingnya kewajiban sertifikasi bagi SDM. Bahkan, banyak perusahaan menyetujui tim SDM-nya untuk memiliki sertifikasi serta bersedia membiayai pelaksanaan sertifikasi, khususnya untuk Level 4/Supervisor. Hal ini berkaitan erat dengan dimensi *input*, yaitu dukungan yang memungkinkan terlaksananya program sertifikasi, di mana skema yang dimiliki masing-masing LSP telah memadai.

Atas dorongan pemerintah, LSP juga bekerja sama dalam menyelenggarakan sertifikasi untuk masyarakat umum. Sebagai contoh, Direktorat Pembinaan SMK melalui DIPA Satuan Kerja memberikan bantuan finansial kepada LSP P1 SMK guna memfasilitasi pelaksanaan *full assessment* dan pengembangan infrastruktur sertifikasi. Pada tahun 2018, diberikan bantuan sebesar Rp15.000.000,00 per paket untuk 272 paket, dan pada tahun 2019 bantuan tersebut meningkat menjadi Rp25.000.000,00 per SMK untuk 750 SMK ([Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018](#)).

Lebih lanjut, pemerintah mendorong adanya koordinasi dan sinergi antar lembaga terkait, seperti antara LPJK (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) dengan BNSP, serta antara Dinas Tenaga Kerja dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dalam rangka peningkatan kompetensi SDM. LSP juga didorong untuk menyesuaikan program sertifikasinya dengan kebutuhan dunia industri, agar dapat menghasilkan tenaga kerja kompeten dan bersertifikat. Pemerintah turut memfasilitasi kerja sama antara LSP dan dunia usaha/industri ([APINDO, 2020](#)).

Dari sisi infrastruktur, implementasi Wajib Sertifikasi juga telah mendapat dukungan dalam aspek teknologi dan administrasi, yang mempermudah proses pendaftaran calon asesi. Biaya sertifikasi pun relatif terjangkau karena adanya kompetisi antar LSP di bidang Manajemen SDM yang dikelola secara sehat.

Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait sebaran LSP yang perlu merata di seluruh wilayah Indonesia agar program ini lebih mudah diakses oleh masyarakat. Selain itu, ketersediaan dan kecukupan asesor di masing-masing wilayah juga perlu ditingkatkan agar calon asesi dapat dengan mudah mengakses layanan sertifikasi di daerahnya masing-masing.

Dimensi Context

DIMENSI	INDEKS	PERNYATAAN	POINTER
	3,190	Implementasi Wajib sertifikasi saat ini sudah di dukung Kebijakan yang memadai	3,012
CONTEXT	3,228	Kebijakan wajib sertifikasi disebarluaskan dan berlaku mengikat	3,179
		Pemerintah mendukung LSP melakukan percepatan dan optimalisasi Sertifikasi	3,333
		Pemimpin Perusahaan tahu dan memahami bahwa wajib sertifikasi SDM	3,278
		Pemimpin Perusahaan mendorong tim SDM untuk memiliki Sertifikasi	3,358
		Pemimpin Perusahaan membiayai pelaksanaan sertifikasi	3,185
		Pemimpin Perusahaan mewajibkan Anggota Tim SDM Level 4/ Supervisor memiliki Sertifikat Kompetensi	3,247

Gambar 5. Dimensi Context

Dimensi context ini berkaitan dengan dukungan aturan dan kebijakan baik lokal, regional maupun internasional, kecukupan ruang lingkup dan daya dukung sebuah kebijakan untuk melahirkan dampak yang signifikan, objek implementasi wajib sertifikasi dukungan dan pelatihan regulator apakah kebijakan yang ada saat ini sudah optimal dalam dukungannya untuk mewujudkan semua praktisi kompeten?

Semua *statement* dan pertanyaan itu terjawab. Hasil evaluasi dimensi konteks menunjukkan pointer indeks 3.228, yang di tafsirkan sudah melebihi Batasan normal dikatakan efektif. Dimana kebijakan wajib sertifikasi disebarluaskan dan berlaku mengikat dapat dijalankan dengan baik Dimana pemerintah mendukung LSP melakukan percepatan dan optimalisasi sertifikasi, pemimpin perusahaan tahu dan memahami bahwa wajib sertifikasi SDM, mendorong timnya untuk memiliki sertifikasi dan membiayai pelaksanaannya yang fokus pada level 4/ supervisor memiliki sertifikat kompetensi, walaupun masih perlu peningkatan kebijakan agar implementasi wajib sertifikasi selanjutnya di dukung kebijakan yang lebih tinggi (Kepmen ke Permen).

Conclusion

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa implementasi kebijakan wajib sertifikasi kompetensi individu MSDM berdasarkan Kepmenaker RI No. 115 Tahun 2022 telah berjalan efektif dengan indeks rata-rata 3.19. Temuan utama menunjukkan adanya dukungan kuat dari pemerintah dan pimpinan perusahaan, kemudahan akses informasi, serta dampak positif yang signifikan seperti peningkatan produktivitas, daya saing, dan kemampuan praktisi SDM dalam merancang strategi yang efektif dan memitigasi risiko. Namun, terdapat beberapa keterbatasan, termasuk belum meratanya sebaran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan kecukupan asesor di seluruh Indonesia, serta fakta bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan kompensasi bagi praktisi yang tersertifikasi. Keterbatasan lain juga terletak pada sasaran kebijakan yang masih berfokus pada level Supervisor, padahal pengambilan keputusan strategis berada pada level yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam tentang urgensi peningkatan kebijakan dari Keputusan Menteri menjadi Peraturan Menteri agar memiliki konsekuensi hukum yang lebih kuat, serta meneliti korelasi langsung antara sertifikasi dengan kompensasi dan peluang karir yang lebih baik, guna memberikan rekomendasi yang lebih solid bagi keberlanjutan kebijakan ini.

References

- Adrian, W., Palloan, P., & Khaeruddin. (2023). Efektivitas Media Pembelajaran Power Point Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik Kelas XI SMAN 1 Malunda. *Jurnal Penelitian Pendidikan Fisika*, 8(2), 115–120. <https://doi.org/10.36709/jipfi.v8i2.17>
- Ali, A. M. (2024). *Media Pembelajaran Interaktif*. Edited by Sepriano. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 80–86.
- Ardiansyah, D. (2017). Perancangan Dan Penerapan Sensor Kumpanan Untuk Percobaan Viskositas Dengan Metode Bola Jatuh. *Inovasi Fisika Indonesia*, 6(1).
- Ardiyanti, H., Kustandi, C., Cahyadi, A., & Pattiasina, J. (2021). Efektivitas Model Pembelajaran Daring Berbasis Tiktok English Title: The Effectiveness of

- Learning Model Based on Tiktok. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 5(5), 1–2. <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jkp>
- Aziz, S. A. (2022). Enhancing Learning Participation of International Students in the Classroom Using Social Media: The Case of International Students in the UK University. *International Journal of Education*, 15(2), 101–108. <https://doi.org/10.17509/ije.v15i2.28907>
- Cahyani, V. P., Romadin, A., & Anwar, F. (2024). Optimising Assessment in Project-Based Learning to Improve the Quality of Optimising Assessment in Project-Based Learning to Improve the Quality of STEM Learning. *November*. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v2i11.12392>
- Dachi, S. W., & Rezeki, S. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Novick Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa SMA Harapan Mekar Medan. *Journal on Education*, 5(2), 4644–4653.
- Deriyanto, D., Qorib, F., Ilmu Komunikasi, J., Universitas Tribhuwana, & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77–79. www.publikasi.unitri.ac.id
- Dewanta, A. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Tik Tok Sebagai Media Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Bahasa*, 9(2), 79–85.
- Endang Mayangarum, S. P. M. S. (n.d.). *Arisan Di Kelas? Boleh Enggak Sih? (Sebuah Buku Hasil Penelitian Tindakan Kelas)*. GUEPEDIA.
- Fatahullah, M. M. (2016). Pengaruh Media Pembelajaran Dan Kemampuan Berpikir Kritis Terhadap Hasil Belajar IPS. *None*, 7(2), 237–252.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8th ed.). Edited by Vicky Malinee. McGraw-Hill.
- Gracia, A. P., & Anugraheni, I. (2021). Meta Analisis Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Head Together Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 436–446. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.338>
- Hamzah, R. H. B., Said, M. Z. B., & Supriadi, U. (2021). Dynamic Analysis Study: Impact of Tiktok Applications on Character Education in the Covid-19 Pandemic. *Religio Education*, 1(2), 117–124. <https://doi.org/10.17509/re.vi2.41347>
- Herawati, W. (2019). *Pengaruh Model Pembelajaran Learning Cycle 7E Disertai Dengan Diagram Vee Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik Pada Materi Ipa Kelas Viii Di Smpn 33 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Ikbali, M. S., & Khuzaimah, A. U. (2020). Pengembangan Modul Pembelajaran IPA Fisika Berbasis Pop-up Book. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 8(1), 53–60.
- Jafar, A. F. (2021). Penerapan Model Cooperative Learning Tipe Nht Menggunakan Media Pembelajaran Rolling Ball Game Terhadap Hasil Belajar Pada Kelas Xi Madrasah Arifah Gowa. *Al-Khazini: Jurnal Pendidikan Fisika*, 1(2), 172–186. <https://doi.org/10.24252/al-khazini.v1i2.24194>
- Jusman, J., Azmar, A., Permana, I., Ikbali, M. S., & Ali, M. (2020). Perbandingan Pemahaman Konsep Interpretasi Fisika Antara Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing Dan Inkuiri Bebas Termodifikasi. *Konstan-Jurnal Fisika Dan Pendidikan Fisika*, 5(2), 86–94.
- Kemdikbud. (2017). *Panduan Penilaian Oleh Pendidik Dan Satuan Pendidikan Atas*. Kemendikbud, 43–45. <http://repositori.kemdikbud.go.id/18051/1/1>. Panduan

Penilaian SMP - Cetakan Keempat 2017.pdf

- Kemenag. (2022). *Qur'an* Kemenag. Jakarta: Kemenag. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=11&to=22>
- Mardana, I. B. P. (2022). Pengaruh Model Eksperiential Learning Berbantuan Daring Terhadap Hasil Belajar Fisika Siswa Kelas XI IPA SMAN 3 Singaraja Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha. *Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha*, 12(2), 201–210.
- Maysella, Y. G., Imam, S., & Cholifah, P. S. (2021). Perbandingan Hasil Belajar Siswa Melalui Penggunaan Media Poster Berbasis Ppt Interaktif Dan Media Video Animasi Pada Muatan IPS Kelas IV Di SD. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(8), 682–687. <https://doi.org/10.17977/um065vii82021p682-687>
- Mira, M., & Putri, A. S. (2022). Pengaruh Media Power Point Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementary*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.31764/elementary.v5i1.6469>
- Muchlisa, N., Anggereni, S., Dani, A. U., & Suhardiman, S. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Pop Up Box Berbasis Problem Solving Pada Mata Pelajaran IPA Fisika. *Al Asma: Journal of Islamic Education*, 3(1), 97–109.
- Mufidah, A., & Mufidah, R. (2021). Aplikasi Tik-Tok Dan Instagram Sebagai Salah Satu Alternatf Dalam Media Pembelajaran IPA. *Proceedings of Integrative Science Education Seminar*, 1(1), 60–69.
- Nabilah, M. T. (2021). *Tindak Tutur Persuasif Dalam Video Tiktok Dan Pemanfaatan Sebagai Media Pembelajaran Teks Persuasif Di SMP*. Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu.
- Nurwidayanti, D., & Mukminan, M. (2018). Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Ditinjau Dari Gaya Belajar Siswa SMA Negeri. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(2), 105–114. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i2.17743>
- Oktafia, Y., Wayong, M., & Jusriana, A. (2021). Perbandingan Hasil Belajar Menggunakan Strategi Pembelajaran Learning Start With a Question Dengan a Question Student Have. *JPF (Jurnal Pendidikan Fisika) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 6(1), 31–35. <https://doi.org/10.24252/jpf.v6i1a5>
- Pd, M., & Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya*. Prenada Media.
- Pratama, N. K. P., Adi, E. P., & Ulfa, S. (2021). Pengembangan Multimedia Interaktif Geografi Kelas X Materi Tata Surya. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 4(2), 119–128.
- Rahim, A. (2015). *Pengembangan Desain Pembelajaran Berbasis Proyek Dengan Pendekatan Matematika Realistik Pada Siswa Kelas VII MTs Muhammadiyah Bulukumba*. Pascasarjana.
- Ramdani, N. S., Nugraha, H., & Hadiapurwa, A. (2021). Potensi Pemanfaatan Media Sosial Tiktok Sebagai Media Pembelajaran Dalam Pembelajaran Daring. *Akademika*, 10(02), 425–436. <https://doi.org/10.34005/akademika.v10i02.1406>
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, Dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Rizki, A., & Marlina, R. (2018). Efektivitas Penggunaan Media PowerPoint Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi IPA. *Jurnal Pendidikan Sains*, 6(1), 35–42.
- Rosanaya, S. L., & Fitrayati, D. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis

- Video Animasi Pada Materi Jurnal Penyesuaian Perusahaan Jasa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2258–2267. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.785>
- Ruane, J. M. (2021). *Etika Penelitian Yang Sebaiknya Dilakukan: Seri Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Bandung: Nusamedia.
- Sari, I. K., Astari, A. A. E., & Indiani, N. L. (2022). Pengaruh Perceived Usefulness Dan Perceived Ease To Use Pada Niat Menggunakan Aplikasi Tiktok Dimasa Pandemi (Studi Pada Genari Z Di Bali). *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(5), 827–842.
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir Al-Misbah Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Volume 14*. Tafsir Al-Mishbah. [https://ia803106.us.archive.org/22/items/etaoin/Tafsir Al-Mishbah Jilid 14 -Dr. M. Quraish Shihab.pdf](https://ia803106.us.archive.org/22/items/etaoin/Tafsir%20Al-Mishbah%20Jilid%2014%20-%20Dr.%20M.%20Quraish%20Shihab.pdf)
- Soesana, A., Widyastuti, A., Subakti, H., Susanti, S. S., Brata, D. P. N., Walukow, D. S., & others. (2022). *Pengembangan Media Pembelajaran Di Era Society 5.0*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi, M. (2020). *Penerapan Metode Praktikum Ditinjau Dari Kps Peserta Didik Materi Jamur Kelas x MAN Dusun Timur Tamiang Layang*. IAIN Palangka Raya.
- Suhardiman, S., Cahyani, A., Kalsum, U., Ririn, R., Azizah, A. F. N., & Utami, B. D. (2022). Implementasi Pendekatan Pakematik Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Terpadu Pada Peserta Didik Kelas IX.5 Di SMP Negeri 1 Tarowongan Kab.Jeneponto. *AL-KHAZINI: JURNAL PENDIDIKAN FISIKA*, 2(1), 38–49.
- Sujatno, M. (2008). Bab II Etika Penelitian. *Metodologi Penelitian Biomedis, Edisi II*.
- Sundari, K., & Rofiah, R. (2018). Peningkatan Pemahaman Konsep Melalui Metode Timeline (Garis Waktu) Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Kelas V SD Al-Wathoniyah Bekasi Timur. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 79–89.
- Supriadi, G. (2021). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Timor, A. R., Ambiyar, A., Dakhi, O., Verawadina, U., & Zagoto, M. M. (2021). Effectiveness of Problem-Based Model Learning on Learning Outcomes and Student Learning Motivation. *International Journal of Multi Science*, 1(10), 1–8.
- Wahyuni, R., Irsyadunas., & Alfiriani, A. (2023). Efektivitas Media Pembelajaran Berbasis TikTok Pada Materi Pelajaran Informatika Kelas x TKJ. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(23), 656–664.
- Wahyuni, R. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Novick Berbantuan Media Geogebra Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Padamateri Persamaan Lingkaran. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 3.
- Wijaya, A. I. (2023). *Efektivitas Penggunaan Tiktok Terhadap Respon Dan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Gerak Lurus*. Repository.Uinjkt.Ac.Id. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68025%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/68025/1/Skripsi Anantha No Lampiran.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68025%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/68025/1/Skripsi%20Anantha%20No%20Lampiran.pdf)
- Wisnu Nugroho Aji, & Dwi Bambang Putut Setiyadi. (2020). Aplikasi Tiktok Sebagai Media Pembelajaran Keterampilan Bersastra. Psikologi Perkembangan. *Jurnal*

Pembelajaran Bahasa Dan Sastra, 6(2), 147–157.

- Zhang, L., Wang, J., & Wang, Y. (2023). Exploring Effects of Intelligent Recommendation, Interactivity, and Playfulness on Learning Engagement: An Application of TikTok. *Computers & Education*, 200. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104802>
- Zubaidi, A., Junanah, J., & Shodiq, M. J. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Mahârah Al-Kalâm Berbasis Media Sosial Menggunakan Aplikasi Tiktok. *Arabi: Journal of Arabic Studies*, 6(1), 119. <https://doi.org/10.24865/ajas.v6i1.341>.