



*Building  
Future  
Leaders*

---

## **iMProvement**

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage:

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: [improvement@unj.ac.id](mailto:improvement@unj.ac.id)

---

**iMProvement**

### **MANAJEMEN PROGRAM STANDARISASI DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI DI BADAN PENGEMBANGAN SDM KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

**Dewi Listina Sari<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [dlsari@gmail.com](mailto:dlsari@gmail.com)

**Siti Rochana<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [sitirochanah.mpunj@gmail.com](mailto:sitirochanah.mpunj@gmail.com)

**Amril Muhammad<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [amril.muhammad@gmail.com](mailto:amril.muhammad@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menemukan data yang berhubungan dengan Manajemen Program Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Seperti yang dijelaskan oleh Semiawan, dengan pendekatan penelitian kualitatif diharapkan peneliti dapat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Penelitian ini Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif karena informasi yang diperoleh berdasarkan hasil pengamatan terhadap proses yang terjadi di lapangan. Tetapi tetap berorientasi pada teori yang sudah ada yang disajikan sebagai bahan penjelasan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, (1). Perencanaan standarisasi dilakukan di Pusat 1 yaitu pusat standarisasi dan sertifikasi kompetensi yang memiliki beberapa fungsi salah satunya yaitu penyusunan kebijakan teknis dan rencana standarisasi dan kependidikan, kurikulum, dan pengembangan teknologi pembelajaran di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. (2) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dilakukan setelah standar ditetapkan, karena standar dipergunakan sebagai acuan serta tolak ukur kompetensi yang akan dicapai pada bidang-bidang atau profesi yang akan di sertifikasi agar dapat memperoleh kesamaan seluruh Indonesia serta tidak adanya perbedaan diantara lembaga-lembaga lainnya.

**Kata kunci: Manajemen, Program, Standarisasi dan Sertifikasi kompetensi**

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkompeten dapat menjalankan tugas atau fungsi-fungsi organisasi yang sudah ditetapkan dengan baik, maka dari itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten maka perlu adanya penilaian sertifikasi kompetensi terhadap pegawai. Badan Pengembangan Sumber Daya manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri memiliki tugas pokok yaitu untuk menilai kompetensi, khususnya kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja untuk menalayani masyarakat. Pada kenyataannya kondisi sumber daya manusia saat ini khususnya Aparatur Sipil Negara yang bekerja untuk melayani masyarakat masih banyak yang belum berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemerintah berencana melakukan uji kompetensi dengan reformasi birokrasi dengan maksud mendapatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkompeten. Bagi ASN yang belum berkompeten maka akan dilakukan pelatihan atau penyesuaian ulang untuk meningkatkan kompetensinya. Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dibidangnya dapat meningkatkan kinerja serta produktivitasnya dalam pekerjaan dan menentukan keprofesionalitasnya dalam pekerjaan.

Dalam perkembangannya kompetensi merupakan standar yang harus dimiliki oleh pegawai. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi juga nilai atau pengakuan terhadap pegawai tersebut. Dan jika seorang pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta memenuhi kualifikasi yang diharapkan maka pegawai tersebut haruslah memiliki sebuah pengakuan tertulis yang disebut dengan sertifikasi kompetensi atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Sertifikasi kompetensi sendiri merupakan hal yang sangat penting. Bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena sertifikasi kompetensi ini

dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap aparatur telah kompeten di bidangnya. Untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi ini tidaklah mudah, para aparatur harus memenuhi beberapa syarat khusus yang telah ditetapkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Daerah. Menurut informasi yang diperoleh dari hasil *grandtour* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kemendagri), menjelaskan bahwa tugas pokok utama BPSDM Kemendagri yaitu membuat pedoman atau standar serta mensertifikasi atau memberikan penilaian kompetensi dan melakukan pengembangan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Kegiatan ini baru dilakukan sejak tahun 2015 yang sebelumnya hanya melakukan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

BPSDM mempunyai 4 pusat yang terdiri dari, Pusat Standarisasi dan Sertifikasi, Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri, Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan, dan terakhir Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional & Teknis. Keempat pusat tersebut saling berkaitan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Seperti yang telah dijelaskan di atas penelitian ini terfokus pada Pusat Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi, yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan standarisasi, melakukan penilaian dan sertifikasi kompetensi. Penyelenggaraan standarisasi dan sertifikasi kompetensi sendiri memerlukan keterpaduan antara Sistem Pendidikan Nasional, Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional. Dari beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli terdapat beberapa persamaan menurut Stoner, Griffin Koontz dan O'donnel. Dimana persamaan defisini tersebut adalah manajemen merupakan proses dengan

melaukan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan sejumlah aktivitas-aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian serta dengan menggunakan sumber daya yang lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selain persamaan, terdapat beberapa perbedaan definisi manajemen dari pendapat para ahli tersebut. Menurut Kreitner mendefinisikan bahwa manajemen sebagai proses bekerja dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang berada dalam lingkungan yang berubah-ubah. Sedangkan menurut Arifin manajemen adalah kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana. Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai manajemen, dapat disintesisasikan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan dalam usaha memberdayakan sumber daya dengan serangkaian kegiatan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini proses manajemen dalam perencanaan standarisasi dan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM dilakukan untuk mewujudkan tujuannya dalam hal membuat standar serta mensertifikasi aparatur agar menghasilkan aparatur yang berkompeten dibidangnya. Aparatur yang berkompeten akan mendapatkan sebuah pengakuan berupa sertifikat telah lulus uji sertifikasi kompetensi yang diberikan oleh lembaga sertifikasi kompetensi – pemerintah daerah atau badan nasional sertifikasi profesi (BNSP). Menurut Sulipan, menjelaskan bahwa standarisasi adalah proses usaha atau kegiatan supaya sesuatu menjadi terstandar (mencapai suatu tingkat, kriteria atau persyaratan tertentu yang telah ditetapkan). Dengan adanya

standar ini diharapkan pegawai dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta tujuan atau hasil akhir yang dicapai dalam pekerjaannya tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini standarisasi yang dimaksud adalah standarisasi kompetensi pegawai, sehingga artinya disini adalah suatu proses usaha atau kegiatan supaya pegawai memiliki kompetensi yang terstandar dalam arti mencapai suatu patokan, tingkat, kriteria atau persyaratan kompetensi tertentu yang telah ditetapkan. Dengan adanya standarisasi kompetensi pegawai ini diharapkan pegawai akan mencapai dan memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan untuk dikuasai, sehingga mampu melakukan tugasnya secara profesional. Penyelenggaraan sertifikasi sendiri, dilaksanakan setelah standarisasi untuk aparatur telah ditetapkan dan disahkan oleh menteri. Dan Sertifikasi merupakan sebuah standar bagi peningkatan produktifitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Seperti yang diungkapkan menurut Ikatan ahli Geologi Indonesia, mendefinisikan sertifikasi adalah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing yang dikelola dan dibina oleh Organisasi Profesi bukan Pemerintah. Sertifikasi ini memenuhi persyaratan kualitas profesional yang sudah ditetapkan. Sertifikasi ini berguna untuk memsertifikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah bekerja sesuai dengan standar serta menilai apakah aparatur sudah berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti yang dijelaskan menurut Standar ISO 9001:2000 dan ISO 9001:2008 atau Standar ISO 14001:2004, dinyatakan: "certification" refers to the issuing of written assurance (the certificate) by an independent external body that it has audited a management system and verified that it conforms to the requirements specified in the standar". Artinya Sertifikasi mengacu

pada penerbitan jaminan tertulis (sertifikat) yang dikeluarkan oleh badan eksternal independen yang telah diaudit dengan sistem manajemen dan telah memverifikasi bahwa telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam standar. Sertifikasi kompetensi seperti yang telah dijelaskan, bahwa sertifikasi merupakan kegiatan yang memberikan pengakuan tertulis yang diberikan oleh lembaga profesi terhadap suatu bidang pekerjaan. Dan untuk mendapatkan pengakuan tertulis tersebut aparatur harus melakukan uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan bagi peserta Ikatan Ahli Geologi Indonesia, Sertifikasi yang dinyatakan memenuhi persyaratan. Uji kompetensi dapat berupa tes tertulis, uji praktek atau demonstrasi maupun observasi di tempat kerja maupun kombinasi dari beberapa metode dimaksud. Uji kompetensi iniawasi dan dinilai langsung oleh asesor yang telah mendapatkan lisensi oleh BNSP dengan memakai Materi Uji Kompetensi (MUK) yang disusun berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Dan apa bila uji kompetensi telah dilaksanakan maka asesor akan menyampaikan rekomendasi kepada LSP terkait sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan apakah peserta uji kompetensi dinyatakan telah kompeten atau belum.

Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen program merupakan sebuah rencana yang telah disusun untuk meningkatkan hal yang ingin dicapai dengan memberdayakan sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Perencanaan Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi Dalam manajemen tahap perencanaan merupakan tahapan penting bagi organisasi karena perencanaan merupakan kegiatan dasar yang harus dilakukan dalam proses manajemen. Perencanaan sendiri merupakan menjadi bahan dalam pengambilan keputusan.

Perencanaan standarisasi merupakan perencanaan yang dibuat oleh pemangku kepentingan dengan maksud agar bidang atau profesi pekerjaan yang dikerjakan mempunyai standar atau acuan sebagai tolak ukur pekerjaan tersebut sesuai atau tidak. Menurut Terry yang dikutip oleh Fahmi, dijelaskan bahwa perencanaan adalah: *Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activations believed necessary to achieve desired results.*

Berdasarkan definisi diatas dijelaskan bahwa perencanaan adalah memilih dan berkaitan dengan fakta dan membuat menggunakan asumsi mengenai masa depan dalam visualisasi dan perumusan aktivasi diusulkan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya perencanaan harus berfokus pada tujuan organisasi. Tanpa adanya tujuan, organisasi tidak akan mencapai tujuan tersebut dengan sempurna. Menurut Bateman dan Snell, *"planning is specifying the goals the goals to achieve and deciding in advance the appropriate actions"* Artinya perencanaan adalah penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan menentukan kemajuan tindakan yang tepat diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan dapat dikatakan sebagai aktivitas rasional karena perencanaan merupakan proses intelektual yang mentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat di percaya, serta memerhatikan perkiraan keadaan yang akan datang. Menurut Pynes, *"Planning is the process that enables public organizations to guide their future activities with the use of their available resources"*. Artinya perencanaan adalah proses yang memungkinkan organisasi masyarakat untuk mengarahkan kegiatan dimasa yang akan datang dengan menggunakan seluruh sumber daya yang

ada. Dari beberapa definisi perencanaan yang dikemukakan oleh para ahli diatas, terdapat beberapa kesamaan yaitu menurut Basri dan Rusdiana, Pyness dan Syaepuddin dan Syamsudin. Dimana persamaan definisi perencanaan merupakan rangkaian proses pengambilan keputusan dalam sebuah program akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan mengkerahkan sumber daya yang ada.

Selain persamaan, terdapat beberapa perbedaan definisi perencanaan dari pendapat para ahli tersebut. Menurut Hasibuan, perencanaan adalah fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena *organizing, staffing, directing, dan controlling* pun harus terlebih dahulu direncanakan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai perencanaan dapat disintesis bahwa perencanaan adalah suatu proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya terdapat peristiwa, keadaan, suasana yang dilakukan secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perencanaan mengandung tiga hal yang mendasar, yaitu tujuan, perhitungan atau pertimbangan kebijakan dan pelaksanaan rencana.

Dalam merumuskan perencanaan, hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan. Seperti yang dikemukakan oleh Athoillah, yaitu perencanaan merupakan perincian seluruh tujuan yang berkaitan dengan pilihan masalah yang dihadapi, serta mempertimbangkan problem solving atau pemecahan masalah terhadap segala kemungkinan yang akan terjadi, menentukan skala prioritas serta kebutuhan atau kepentingan dari perencanaan tersebut dan menunjukkan sikap profesional terhadap keharusan atau kemauan agar perencanaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan

harapan. Dengan pertimbangan tersebut, perencanaan dirumuskan dengan melalui fase-fase yang sistematis. Fase yang pertama yaitu menyusun tujuan, mulai dari tujuan umum hingga tujuan khusus, fase yang kedua yaitu menyusun rencana sesuai tujuan, fase yang ketiga yaitu melaksanakan rencana yang telah ditetapkan, fase yang keempat yaitu melaksanakan pengawasan serta membuat laporan hasil pelaksanaan, dan yang terakhir melakukan evaluasi terhadap perencanaan tersebut. Dalam perencanaan terdapat unsur-unsur yang terdiri atas kenyataan, kegiatan, kemampuan melaksanakan rencana, dinamika pelaksanaan, waktu, dan biaya yang dibutuhkan. Pada kenyatannya, memperhitungkan berbagai realitas yang dihadapi sebelum merumuskan perencanaan.

Oleh sebab itu, perencanaan harus memperhitungkan kemampuan dan menetapkan standarisasi yang proposional. Proses standarisasi itu berkaitan dengan realitas yang dimiliki oleh suatu organisasi dari semua unsur yang ada, mulai dari sarana dan prasarana, hingga kemampuan prediksi dan asumsi terhadap segala hal yang akan terjadi apabila perencanaan diputuskan dan dilakukan suatu tindakan yang realistik. Setiap perencanaan yang dirumuskan bertitik tolak pada tujuan yang sebelumnya telah dicangkan. Pelaksaaan rencana tertuju pada sasaran yang jelas atau tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan standarisasi merupakan sebuah usaha atau proses untuk mewujudkan standar yang telah dirumuskan dan ditetapkan. Dalam hal ini perumusan standar dan penetapan standar yang ditetapkan dalam hal penetapan standarisasi kompetensi untuk peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas-tugasnya. Standar kompetensi merupakan ukuran atau patokan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap

kerja yang harus dimiliki Aparatur Sipil Negara untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Standar kompetensi tidak berarti hanya kemampuan menyelesaikan suatu tugas, tetapi dilandasi pula bagaimana serta mengapa tugas itu dikerjakan. Dengan kata lain, standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung seperti pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja serta kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda. Sebuah standar kompetensi merupakan dokumen yang menentukan dalam format yang terstruktur bagaimana orang harus melakukan pekerjaan atau peran kerja.

#### C. Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi

Pelaksanaan merupakan implementasi dari hasil perencanaan yang sudah di kaji sebelumnya, dalam hal ini perencanaan yang dilakukan yaitu mengenai standarisasi yang kemudian akan direalisasikan dengan menyelenggarakan sertifikasi kompetensi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dibawah binaan BPSDM Kemendagri. Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara berencana, taratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Westa yang dikutip oleh Uwais, implementasi atau pelaksanaan, yaitu: Implementasi atau pelaksanaan, merupakan aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan. Berdasarkan definisi tersebut, pelaksanaan merupakan suatu tindakan yang sudah disusun secara matang dan

terperinci. Pelaksanaan bukan hanya sekedar aktivitas dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan dengan serius dengan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Seperti yang dijelaskan oleh Terry yang dikutip oleh Hamiyah dan Jauhar,

bahwa pelaksanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen, sedangkan Terry, menjelaskan bahwa pelaksanaan yaitu: *Mobilization (actuating) is to move the organization to run in accordance with the division of labor for each other and move all available resources within the organization that performed the work or activity can proceed according to plan and be reaching the destination.* Berdasarkan definisi di atas dijelaskan bahwa pelaksanaan (tindakan) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan. Jelas bahwa pelaksanaan yang baik dipengaruhi juga oleh pembagian tugas masing-masing sumber daya dengan penetapan tujuan yang sama dalam sebuah organisasi untuk merealisasikan kegiatan.

Selain itu menurut syukur, menjelaskan bahwa pelaksanaan yaitu: Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi

kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula. Berdasarkan pengertian di atas, pelaksanaan (tindakan) atau implementasi tidak lain merupakan untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan memotivasi agar setiap pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas, dan tanggungjawabnya. Pelaksanaan dapat berjalan dengan baik juga dipengaruhi oleh sumber daya yang memiliki kompetensi cukup dibidang pelaksanaan.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menunjang kelancaran dalam pelaksanaan. Seperti yang dikemukakan oleh Syukur terdapat 4 (empat) faktor penunjang dalam kelancaran pelaksanaan, yaitu faktor komunikasi, faktor resouces (sumber daya), faktor disposisi, dan faktor struktur birokrasi. Faktor yang pertama yaitu komunikasi. Pada faktor komunikasi ini dijelaskan bahwa suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana program. Hal ini menyangkut dengan bagaimana proses penyampaian informasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi yang disampaikan. Faktor yang ketiga adalah disposisi. Disposisi ini bersangkutan dengan sumber daya yaitu mengenai sikap dan komitmen dari para pelaksana terhadap program, khususnya dari mereka yang menjadi implementer program. Faktor yang keempat adalah struktur birokrasi. Pada struktur birokrasi ini mengani SOP (Standar Operating Procedures) merupakan yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Karena standar merupakan hal utama dalam menjalan berbagai program, karena standar merupakan pedoman atau acuan yang mutlak agar pelaksanaan tidak keluar dari standar yang telah ditetapkan. Dari keempat faktor diatas merupakan faktor-faktor yaang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan atau implementasi.

Dengan adanya program dan kebijaksanaan yang jelas serta sumber daya yang bertanggung jawab maka pelaksanaan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Setelah terbentuknya standar yang sesuai dan tepat, maka penyelenggaraan sertifikasi bagi Aparatul Sipil Negara (ASN) dapat dilakukan. Sertifikasi yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri memiliki beberapa manfaat yang dirasakan, bukan hanya terhadap pegawai tetapi kebermanfaatn sertifikasi kompetensi juga berdampak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Adapula prinsip-prinsip dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Yayasan tenaga Kerja Indonesia menjelaskan sedikitnya 5 (lima) prinsip-prinsip sertifikasi, yaitu sertifikasi dilaksanakan harus secara objektif, transparan, dan akuntabel, pelaksanaan sertifikasi harus berujung pada peningkatan mutu, dilaksanakan sesuai dengan perturan dan perundang-undangan, dilaksanakan secara terencana dan sistematis, dan jumlah peserta sertifikasi ditetapkan oleh lembaga yang telah di lisesnsi oleh Badan Nasiona sertifikasi Profesi (BNSP). Prinsip pertama pada sertifikasi yaitu dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. dalam hal ini dijelaskan yang dimaksud objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat yang impartial, tidak diskriminatif dan memenuhi standar. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan untuk memperoleh akses informasi tentang proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangkau kepentingan secara administratif, financial, dan akademik. Prinsip kedua pada sertifikasi yaitu berujung pada peningkatan mutu pegawai. Sertifikasi merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pegawai. Pegawai yang telah

melaksanakan sertifikasi dan berkompeten di dalam pekerjaan, diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya dalam bidangnya. Prinsip ketiga pada sertifikasi yaitu dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Program sertifikasi kompetensi dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100/119/SJ tanggal 15 Januari Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Perumusan Standar Kompetensi Teknis Urusan Pemerintahan. Prinsip keempat pada sertifikasi yaitu dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada penguasaan kompetensi pegawai dan standar kompetensi Aparatur Sipil Negara. Prinsip yang kelima pada sertifikasi yaitu jumlah peserta pada sertifikasi ditetapkan oleh lembaga yang sudah diberi lisensi oleh BNSP. Dalam hal ini untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi pegawai serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh lembaga yang telah diberi lisensi oleh BNSP. Sertifikasi kompetensi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa merupakan pengakuan tertulis yang diberikan oleh lembaga profesi terhadap suatu bidang pekerjaan. Dan untuk mendapatkan pengakuan tertulis tersebut Aparatur Sipil Negara harus melakukan uji kompetensi, uji kompetensi dilaksanakan bagi peserta yang dinyatakan memenuhi persyaratan. Uji kompetensi dapat berupa tes tertulis, uji praktek atau demonstrasi maupun observasi di tempat kerja maupun kombinasi dari beberapa metode dimaksud. Apabila peserta dinyatakan

kompeten maka akan di berikan sertifikasi kompetensi. Sedangkan peserta yang dinyatakan belum kompeten dapat mengajukan banding atau mengikuti ujian ulang.

#### D. Kompetensi

Pada saat ini kompetensi merupakan sesuatu hal yang harus dimiliki oleh pegawai untuk menunjang kemampuannya dalam bekerja, karena kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dalam pekerjaan. Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sudarmanto menjelaskan bahwa kompetensi adalah "*competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and or superior performance in a job or situation*". Artinya kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Sedangkan menurut Johnson yang dikutip oleh Usman, "*Competency as a rational performance wich satisfactorily meets the objective for desired condition*". Artinya kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan menurut Permadi dan Arifin, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh seorang profesional



dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan. Sedangkan menurut Usman yang dikutip oleh Permadi dan Arifin, menjelaskan bahwa kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dan menurut Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti, competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, terdapat beberapa kesamaan yaitu menurut Jhonson dan Spencer. Dimana persamaan definisi kompetensi merupakan perilaku rasional yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Selain persamaan, terdapat beberapa perbedaan definisi kompetensi dari pendapat para ahli tersebut. Menurut Permadi dan Arifin, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh seorang profesional dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Serta menurut kamus umum bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Dan menurut Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti, competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dari beberapa pendapat di atas mengenai definisi kompetensi dapat disintesis bahwa kompetensi

merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (Job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam hal ini kompetensi dibedakan menjadi dua tipe, yaitu soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia, seperti leadership, communication, interpersonal relation, dan lain-lain. Dan tipe kompetensi yang kedua yaitu hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis dalam suatu pekerjaan, seperti misalnya *electrical engineering, marketing research, financial analysis, dan manpower planning*. Menurut Gordon yang dikutip oleh Sutrisno, menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai beberapa aspek, yaitu sebagai berikut : 1. Knowledge, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. 2. Understanding, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang kondisi kerja secara efektif. 3. Skill, yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 4. Value, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. 5. Attitude, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu peristiwa yang datang dari luar. 6. Interest, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting

dalam keberhasilan seseorang, serta kompetensi menjadi salah satu faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi juga merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Salah satu tujuan penilaian kompetensi untuk mampu mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan, yang lebih jauh akan membawa pengaruh pada penguasaan pertumbuhan organisasi dimasa yang akan datang. Maka semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi juga nilai orang tersebut. Kompetensi tidak bisa dilepaskan dengan kecakapan seseorang. kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Spencer yang dikutip oleh Sutrisno bahwa kompetensi memiliki beberapa karakteristik yaitu: 1. Motives, yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan sesuai dengan standar. 2. Traits, yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku merespons sesuatu dengan cara tertentu. 3. Self concept, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Hal ini diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang atau apa yang menarik dari orang tersebut. 4. Knowledge, yaitu informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang. 5. Skills, yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dari hal tersebut jelas bahwa di dalam kompetensi terdapat input Proses

#### **METODE**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif karena informasi yang diperoleh berdasarkan hasil pengamatan terhadap proses yang terjadi di lapangan. Tetapi tetap

berorientasi pada teori yang sudah ada yang disajikan sebagai bahan penjelasan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan data yang berhubungan dengan Manajemen Program Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Seperti yang dijelaskan oleh Semiawan, dengan pendekatan penelitian kualitatif diharapkan peneliti dapat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Karena dalam penggunaan metode kualitatif ini teori dalam pendekatan kualitatif tidak memberikan arahan utama, perannya hanya sebagai masukan dan dasar awal untuk menunjukkan pentingnya penelitian tersebut dibuat. Karena metode kualitatif sangat mengandalkan masukan, informasi, dan cerita dari partisipan dan informan. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Dalam metode ini peneliti menggambarkan, meringkaskan berbagai fenomena yang terjadi serta dilakukan secara sistematis dan akurat agar dapat mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi atas masalah yang mungkin terjadi pada saat penelitian dilaksanakan.

#### **TEMUAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, peneliti menemukan temuan berdasarkan subfokus peneliti, berikut peneliti sajikan hasil temuan berdasarkan subfokus: 1. Perencanaan Standardisasi Kompetensi Hasil temuan peneliti yang diperoleh berkaitan dengan perencanaan standarisasi kompetensi yaitu dalam perencanaan standarisasi kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu dalam beberapa aturan dan pedoman terkait perencanaan standarisasi kompetensi tidak adanya batas waktu maksimal dalam perumusan standarisasi kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Jadi penetapan hasil standarisasi kompetensi dinyatakan

selesai jika tidak ada lagi perbedaan pendapat terhadap pemangku kepentingan, jika masih ada perbedaan pendapat maka sosialisasi standar kompetensi masih terus diadakan sampai mendapatkan kesamaan pemahaman mengenai standar yang akan di tetapkan dan mendapatkan keputusan dari Kepala Badan.

## 2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi

Hasil temuan peneliti yang diperoleh berkaitan dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi yaitu dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) baik Pemerintah Pusat maupun Daerah yaitu dalam beberapa aturan dan pedoman terkait pelaksanaan sertifikasi kompetensi bahwa tidak adanya aturan terkait jumlah peserta di setiap kelasnya dan tidak adanya aturan mengenai jumlah peserta yang diuji oleh setiap assesor. Maka dalam pelaksanaan uji sertifikasi kompetensi jumlah peserta yang mengikuti uji sertifikasi kompetensi disesuaikan dengan jumlah ruangan yang ada dan dibagi sama rata. Dalam pembagian ini tidak ada regulasinya, hanya disesuaikan dengan jumlah peserta, ruangan dan jumlah assesor yang dimiliki.

## PEMBAHASAN

Dalam subbab pembahasan ini, peneliti akan melakukan penyesuaian terhadap temuan pada saat penelitian dengan subfokus penelitian berdasarkan justifikasi teori yang ada. 1. Perencanaan Standardisasi Kompetensi Tahapan perencanaan standarisasi kompetensi diawali dengan menentukan rumusan rencana induk mengenai standar yang akan di tetapkan dan disesuaikan dengan dasar hukum berdasarkan bidang dan sub fokus pekerjaannya. Selajutnya yaitu pembentukan tim verifikator dan tim perumus standar guna untuk menyusun perencanaan penulisan standar. Setelah itu dilakukan tahap penilaian usulan penyusunan dan tahap pengembangan standar kompetensi Pada tahap pengembangan ini dilakukan rapat koordinasi yang

bertujuan untuk menemukan kesamaan pemahaman mengenai perencanaan standar. Sama halnya dengan penyelenggaraan prakonvensi dan konvensi rancangan standar. Dari hasil final konvensi akan menghasilkan Rancangan Standar Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah (RSKTUP). Setelah menetapkan RSKTUP akan dilakukan verifikasi hasil perbaikan yang akan diintegrasikan dengan RSKTUP sesuai dengan hasil konvensi. Setelah tahap pengintegrasian selesai dan sesuai makan tahap selanjutnya membahas rancangan final dan dipaparkan, disampaikan kepada pimpinan. Hingga sampai pada proses akhir tim perumus selaku penanggung Jawab akan mengajukan Rancangan Standar Kompetensi Teknis Urusan Pemerintahan (RSKTUP) kepada Menteri Dalam Negeri, dalam pengajuan ini standar akan ditandatangani langsung oleh Menteri Dalam Negeri dan menghasilkan output berupa Standar Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah (SKTUP). Dalam penyusunan perencanaan standarisasi kompetensi ini memuat beberapa hal, antara lain: a. Penyusunan rencana umum atau induk. b. Penyusunan rencana khusus berupa menentukan bidang, sub bidang dan sub-sub bidang pekerjaan. c. Proses perumusan standar kompetensi. d. Finalisasi standar kompetensi. e. Penetapan standar kompetensi. f. Pelaporan.

Hal ini sejalan dengan fase-fase perencanaan yang dikemukakan oleh Athoillah, sebagai berikut: a. Menyusun tujuan, mulai dari tujuan umum hingga tujuan khusus. b. Menyusun rencana sesuai tujuan. c. Melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. d. Melaksanakan pengawasan serta membuat laporan hasil pelaksanaan. e. Evaluasi terhadap perencanaan tersebut. Output atau hasil yang berkaitan dengan tujuan di tetapkan standarisasi kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu 1. Sebagai acuan atau pedoman dalam

merumuskan standar kompetensi serta agar memperoleh kesamaan pemahaman dan keterpaduan antara baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sehingga tidak adanya perbedaan yang berarti. Sehingga dapat mengurangi perselisihan pendapat antara pemangku kepentingan.

Dalam hal ini perencanaan standarisasi bertujuan sebagai acuan yang sama dan bersifat nasional bagi semua sektor/sub sektor atau daerah dalam dalam mengembangkan dan penerapan standar kompetensi kerja di lingkungan masing-masing, terselenggarakannya kegiatan standarisasi kompetensi kerja nasional secara efektif, efisien dan berkualitas di setiap sektor atau sub sektor dan daerah, mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, profesional dan kompetitif, dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi nasional dalam pengembangan SDM lintas sektor, baik sektor formal maupun sektor informal. 3 Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Irfandi Husein dengan judul "Pelaksanaan Standarisasi Sertifikasi Tenaga Bidang Keolahragaan Pada Cabang Olahraga Atletik Selama XIV Aceh 2015" dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga, Kantor Sekretariat Olahraga Universitas Syiah Kuala dan Kantor PB PASI Aceh. Dapat ditemukan bahwa standarisasi sangat berpengaruh sebagai pedoman dan sebagai acuan. Maka dalam perencanaan standarisasi ini terus dilakukan, meskipun dalam penerapan atau implementasi yang dilakukan di Aceh masih sangat rendah terhadap pentingnya adanya suatu pedoman. 2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dilakukan setelah standar mengenai bidang atau subidang telah selesai dirumuskan. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi 3

Kerangka Strategis Standarisasi Kompetensi Penyelenggara Pemerintah Daerah ini dilaksanakan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan uji sertifikasi kompetensi dilakukan selama 2 (dua) hari, dalam 2 (dua) hari tersebut peserta uji seertifikasi kompetensi melakukan ujian tertulis dalam perangkat ujian tertulis disusun dalam bentuk soal-soal pilihan berganda dan soal-soal essay, terdapat ujian wawancara dalam ujian wawancara ini peserta dinilai dari aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam bentuk tanya jawab dan demonstrasi, dan terakhir yaitu penilaian portofolio yaitu dinilai dari aspek perilaku kerja sesuai dengan tugas pokok dan standarisasi kompetensi dalam masing-masing jabatan dan dibuktikan dengan dokumen administrasi pemerintahan, seperti Surat Keputusan, Surat Perintah Tugas dari pejabat yang berwenang, Piagam/ Sertifikat dari Instansi atau Lembaga Pemerintah berupa penghargaan atas pelaksanaan tugas dan atau prestasi yang dicapai peserta uji kompetensi. Seperti yang dikemukakan menurut Standar ISO 9001:2000 dan ISO 9001:2008 atau Standar ISO 14001:2004, dinyatakan: *"certification" refers to the issuing of written assurance (the certificate) by an independent external body that it has audited a management system and verified that it conforms to the requirements specified in 91 the standar*". Artinya "Sertifikasi" mengacu pada penerbitan jaminan tertulis (sertifikat) yang dikeluarkan oleh badan eksternal independen yang telah diaudit dengan sistem manajemen dan telah memverifikasi bahwa telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam standar. Sertifikasi kompetensi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa merupakan pengakuan tertulis yang diberikan oleh lembaga profesi terhadap suatu bidang pekerjaan. Dan untuk mendapatkan pengakuan tertulis tersebut Aparatur Sipil Negara (ASN)

harus melakukan uji kompetensi, uji kompetensi dilaksanakan bagi peserta yang dinyatakan memenuhi persyaratan. Uji kompetensi dapat berupa tes tertulis, uji praktek atau demonstrasi maupun observasi di tempat kerja maupun kombinasi dari beberapa metode dimaksud. Uji kompetensi ini dimaksud dilakukan oleh Asesor teregistrasi oleh BNSP dengan memakai Materi Uji Kompetensi (MUK) yang di susun berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan Dan apa bila uji kompetensi telah dilaksanakan maka asesor akan menyampaikan rekomendasi kepada LSP terkait sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan apakah peserta uji Standar ISO, Definisi Sertifikasi Menurut Standar ISO kompetensi dinyatakan telah kompeten atau belum. Dan apabila peserta dinyatakan kompeten maka akan di berikan sertifikasi kompetensi. Sedangkan peserta yang dinyatakan belum kompeten dapat mengajukan banding atau mengikuti uji ulang. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat prinsip-prinsip dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Yayasan tenaga Kerja Indonesia menjelaskan sedikitnya 5 prinsip-prinsip sertifikasi, yaitu sertifikasi dilaksanakan harus secara objektif, transparan, dan akuntabel, pelaksanaan sertifikasi harus berujung pada peningkatan mutu, dilaksanakan sesuai dengan perturan dan perundang-undangan, dilaksanakan secara terencana dan sistematis, dan jumlah peserta sertifikasi ditetapkan oleh lembaga yang telah di lisesnsi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Prinsip pertama pada sertifikasi yaitu dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. dalam hal ini dijelaskan yang dimaksud objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat yang impartial, tidak diskriminatif dan memenuhi standar. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebeleumnya. Penelitian

dilakukan oleh Sofia Nabila dengan judul penelitian yaitu "Manajemen Komunikasi Organisasi di Yayasan Anni'mah Bandung Dalam Proses sertifikasi Standarisasi Mutu Manajemen" penelitian ini dilakukan DIY Yogyakarta pada tahun 2015. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa penyelarasan standarisasi dengan pelaksanaan sertifikasi sudah di implementasikan dengan baik. Dengan adanya sertifikasi pihak yayasan sangat merasakan perubahan yang terjadi pada tenaga kependidikan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil peneltian dan pengamatan dari perencanaan standarisasi kompetensi dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan Standardisasi Kompetensi

Perencanaan standarisasi dilakukan di Pusat 1 yaitu pusat standarisasi dan sertifikasi kompetensi yaang memiliki beberapa fungsi salah satunya yaitu penyusunan kebijakan teknis dan rencana standarisasi dan kependidikan, kurikulum, dan pengembangan teknologi pembelajaran di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Tahap awal peenysunan standarisasi kompetensi yaitu dimulai dari penyusunan rencana induk pengembangan standar kompetensi jabatan, pembentukan verifikator dan tim perumus standar kompetensi jabatan, penilaian usulan penyusunan standar kompetensi jabatan, pengembangan standar kompetensi jabatan, selanjutnya melaksanakan penyelenggaraan prakonvensi dan konvensi rancangan standar kompetensi jabatan, dan tahap terakhir yaitu melakukan pemantauan dan mengkaji ulang standar kompetensi jabatan. Setelah

semua tahapan selesai dilakukan maka standar yang telah ditetapkan selanjutnya diperbanyak lalu di softcover dan selanjutnya dibagikan ke seluruh Pusdiklat Regional Kemendagri.

## 2. Pelaksanaan Sertifikasi

### Kompetensi

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dilakukan setelah standar ditetapkan, karena standar dipergunakan sebagai acuan serta tolak ukur kompetensi yang akan dicapai pada bidang-bidang atau profesi yang akan di sertifikasi agar dapat memperoleh kesamaan seluruh Indonesia serta tidak adanya perbedaan diantara lembaga-lembaga lainnya. Tahap awal pelaksanaan sertifikasi yaitu menentuka skema sertifikasi sesuai dengan bidang atau profesi yang akan di sertifikasi, selanjutnya dilakukan rapat-rapat bersama pemangku kepentingan yang akan melakukan sertifikasi, pembuatan soal, dan tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan sertifikasi dan hasil akhir dari sertifikasi yaitu pelaporan dari hasil uji sertifikasi kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qarni, Muhammad Uwais. Pelaksanaan atau Implementasi <http://ekhardi.blogspot.co.id/2010/12/pelaksanaan.html> (diakses pada tanggal 11 Januari 2017 pukul 13.09).
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Athoillah, M. Anton. 2010. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia. Badan Kepegawaian Daerah. [http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailarti\\_kel/15](http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailarti_kel/15) (Diakses pada tanggal 11 Januari 2017 pada pukul 14.44 WIB)
- Badrudin. 2014. Dasar – Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Basri, Hasan dan A. Rusdiana. 2015. Manajemen Pendidikan & Pelatihan. Bandung: CV Pustaka Setia. Bateman dan Snell. 2009. Management: Leading & Collaborating In the Competitive World. New York: McGraw-Hill.
- Bungin, M. Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Griffin, Ricky W. 2002. Manajemen Edisi 7 jilid 1 diterjemahkan oleh Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Hamiyah, Nur dan Mohammad Jauhar. 2015. Pengantar Manajemen Pendidikan Di Sekolah. Jakarta: Prestasi Pusaka Jakarta.
- Harudjito, Yayat M. 2001. Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan. Jakarta: Gramedia.
- Husein, Irfandi. 2016. Skripsi berjudul: Pelaksanaan Standardisasidan Sertifikasi Tenaga Bidang Keolahragaan Pada Cabang Olahraga Atletik Selama Pomnas XIV Aceh 2015. Nangroe Aceh Darusalam, Universitas Syiah Kuala. Diakses dari <http://penjaskesrek.stkipgetsempe-na.ac.id/home/article/download/27/27>. (Diakses pada tanggal 12 Januari 2017 pada pukul 16.30 WIB)
- Ikatan Ahli Geologi Indonesia, Sertifikasi. <http://sertifikasi.iagi.or.id/>. (diakses pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 09.30 WIB)
- Iskandar. 2006. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kreitner, Robert. 2009. Management Eleventh Edition. Boston:

- Houghton Mifflin Harcourt. Modul Qualitative Research Methods, A Data Collector's Field Guide, <http://www.ccs.neu.edu/course/is4800sp12/resources/qualmethods.pdf> (diakses pada tanggal 30 Januari 2017 pukul 10.58 WIB)
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nabilah, Sofia. 2015. Skripsi berjudul: Manajemen Komunikasi Organisasi di Yayasan Anni'mah Bandung Dalam Proses Sertifikasi Standardisasi Mutu Manajemen. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. diakses dari <http://eprints.upnyk.ac.id/503/1/Judul%20-%20Abstrak.pdf> (Diakses pada tanggal 12 Januari 2017 pada pukul 17.00 WIB)
- Pawito. 2007. Penelitian Komunikasi Kualitatif. Yogyakarta: PT LKIS Pelangi Aksara.
- Permadi, Dadi dan Daeng Arifin. 2013. Panduan Menjadi Guru Profesional: Reformasi Motivasi dan Sikap Guru dalam Mengajar. Bandung: CV NUANSA AULIA.
- Purwanto, M. Ngalm. 2009. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pynes, Joan E. 2009. Human Resources Management For Public and NonProfit Organizations. San Fransisco: John Willey & Sons.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Semiawan, Conny R. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gramedia Widasarana Indonesia.
- Standard ISO. Definisi Sertifikasi Menurut Standard ISO. <http://www.iso.org> (diakses pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 09.40 WIB)
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan P & D. Bandung: Alfabeta. Sulipan. Standardisasi dan Uji Kompetensi Karyawan. <https://pengembanganbisnis.wordpress.com/>. (diakses pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 20.14 WIB)
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syukur, Abdullah. 2003. Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan. Ujung Pandang: Persadi.
- Undang-undang RI No 43 tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang undang No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns/U43-1999.pdf> (Diakses pada tanggal 11 Januari 2017 pada pukul 15.35 WIB)
- Usman, Nurdin. 2002. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persana.
- Usman, Uzer. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yayasan Tenaga kerja Indonesia. 2014. Sertifikasi Kompetensi Profesi Strategi Memenangkan Persaingan Di Pasar Kerja Global. Jakarta: YTKI