



JEJAK PASTI MENGAWAL

SERTIFIKASI PROFESI

KIPRAH BNSP
PERIODE 2018-2023

**Jejak Pasti Mengawal Sertifikasi Profesi:
Kiprah BNSP Periode 2018–2023**

©2023 oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi

Buku ini dilindungi Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2017 tentang Sistem Perbukuan. Hak cipta ada pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Dibenarkan mengutip materi di dalam buku ini dengan menyebutkan sumber (atribusi) secara baik dan benar.

Pengarah:
Kunjung Masehat, S.H., M.M.

Penanggung Jawab:
Miftakul Azis, M.H.

Penyelia:
Drs. Mulyanto, M.M.; Bonardo Aldo Tobing, BSBA;
Tetty Desiarti Soemarso Ariyanto, S.ST.Par., M.Par.;
Henny S. Widyaningsih, M.Si.; Drs. Muhammad Zubair, M.Si. AIIIS

Koordinator Tim Penulis:
Henny S. Widyaningsih, M.Si.

Tim Penulis:
Bidang Data dan Informasi BNSP

Editor:
Bambang Trimansyah

Desainer Isi dan Kover:
Bambang Trimansyah & Den Binikna

Cetakan I, Oktober 2023

Buku ini didesain menggunakan fon Minion Pro dan Gotham (OTF).


Diterbitkan oleh

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Jl. Letjen MT Haryono, Kav. 52,
RT.3/RW.4, Cikoko, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 13630
Telepon: 021-26966525
Surel: admin@bnsf.go.id
Situs web: bnsf.go.id



KATA PENGANTAR



Lima tahun sudah Anggota BNSP periode 2018–2023, yang merupakan periode III sejak didirikannya BNSP, berkiprah mewarnai perjalanan sertifikasi kompetensi di Indonesia. Bertepatan dengan tanggal 6 Juli 2023, BNSP telah memasuki usia ke-18 tahun. Hal ini patut kami syukuri sebagai sebuah langkah yang maslahat untuk mewujudkan Indonesia kompeten.

Sebagai sebuah intisari pembelajaran (*lesson learned*) dan manajemen pengetahuan (*knowledge management*), BNSP berinisiatif menerbitkan buku yang mengandung rekam jejak selama lima tahun terakhir ini. Karena itu, buku ini bukan hanya ditujukan untuk internal BNSP, melainkan untuk semua pemangku kepentingan sertifikasi kompetensi di Indonesia. Materi buku ini dihimpun dari laporan kinerja tahunan BNSP dari tahun 2019 hingga 2022.

Kami mencatat tiga momentum penting yang mewarnai perjalanan BNSP selama 2018–2023. Pertama, terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang menandai transformasi BNSP sebagai lembaga negara yang bertanggung jawab terhadap sertifikasi profesi. Kedua, pandemi global COVID-19 yang memengaruhi tatanan dunia kerja sehingga BNSP pun harus beradaptasi dengan keadaan. Ketiga, digitalisasi yang semakin masif berkembang sehingga menuntut semua organisasi, termasuk BNSP harus menerapkan teknologi digital demi pelayanan publik yang lebih cepat, efisien, dan akurat.



Melalui penerbitan buku *Jejak Pasti Mengawal Sertifikasi Profesi: Kiprah BNSP Periode 2018–2023* ini kami menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah mendukung BNSP selama ini, terutama lembaga negara/kementerian dan lembaga swasta yang telah menyelenggarakan sertifikasi profesi di semua sektor pekerjaan. Kami juga berterima kasih atas dukungan dan kerja sama dari sumber daya sertifikasi sebagai kepanjangan tangan BNSP, yaitu lembaga sertifikasi profesi (LSP), tempat uji kompetensi (TUK), master asesor, dan asesor kompetensi.

Semoga terbitnya buku ini dapat menjadi dokumentasi atas kiprah BNSP 2018–2023 sehingga ke depannya penerbitan buku dapat diteruskan sebagai sebuah tradisi intelektual. Selain itu, buku ini juga akan berfungsi memberi pemahaman yang komprehensif tentang sertifikasi kompetensi. Salam Indonesia kompeten!

Jakarta, Oktober 2023
Ketua BNSP

Kunjung Masehat





DAFTAR ISI



KATA PENGANTAR | vi

BAB 1 MENGGAGAS INDONESIA KOMPETEN | 1

- Ekosistem Sertifikasi Nasional Indonesia — 6
- Tiga Gelombang Global— 9
- Melangkah di Tengah Pandemi — 13
- Terbitnya Perpres Nomor 68/2022 — 14
- Menuju Digitalisasi — 15

BAB 2 JEJAK DINAMIS ORGANISASI | 17

- Amanat Kompetensi di Dalam Regulasi — 18
- Sejarah Ringkas BNSP — 20
- Tugas dan Fungsi BNSP — 24
- Struktur Organisasi — 26
- Sekretariat BNSP — 28
- Sarana dan Prasarana BNSP — 29

BAB 3 JEJAK KINERJA LIMA TAHUN | 33

Jenis-Jenis Layanan BNSP — 36

Kiprah Bidang Lisensi — 38

Kiprah Bidang Sertifikasi Kompetensi — 47

Kiprah Bidang Hukum dan Kerjasama — 55

Kiprah Bidang Data dan Informasi — 66

Kiprah Bagian Umum — 74

BAB 4 SEUNTAI PESAN ANGGOTA BNSP | 79

Kunjung Masehat — 80

Miftakul Azis — 87

Tetty D.S. Ariyanto — 89

Bonardo Aldo Tobing — 92

Muhammad Zubair — 99

Mulyanto — 105

Henny S. Widyaningsih — 112

BAB 5 LIMA TAHUN PENUH WARNA | 117

Dinamika Harmonisasi — 121

Mewujudkan SDM BNSP yang Kompeten — 127

BNSP Go Digital — 130





BAB 1

MENGGAGAS INDONESIA KOMPETEN





SOSOKNYA sangat dikenal di dunia kuliner Indonesia. Tiga puluh tahun adalah masa yang sangat panjang dihabiskannya menekuni gastronomi. Walaupun telah diakui eksistensinya, ia tidak segan mengikuti sertifikasi profesi sebagai *executive chef* di LSP Pariwisata Bali Internasional (LSP PAR-BI).

Orang mengenalnya dengan sebutan Chef Juna. Saat disertifikasi, Chef Juna memberi pesan ini.

“

Silakan generasi muda, uji kompetensi sertifikasi di bidangnya masing-masing. Mengapa? Karena selain membantu program pemerintah, hal itu juga bagus untuk *requirement* bekerja dan juga untuk diri sendiri sebenarnya. Jadi, diri sendiri itu artinya begini: *jika kita ikut ujian dan ternyata kompeten, kita tentu akan semakin percaya diri*

– Chef Juna

Sumber: Youtube @SUGATUTV





Chef Juna dan Ketua BNSP, Kunjung Masehat, dalam program promosi sertifikasi kompetensi

Kesediaan tokoh dan figur publik seperti Chef Juna untuk disertifikasi setidaknya dapat memengaruhi pandangan generasi muda yang selama ini mungkin masih bertanya-tanya. Untuk apa sertifikasi kompetensi? Banyak testimoni yang melatari bermanfaatnya sebuah sertifikasi profesi sebagai bukti seseorang dinyatakan kompeten di bidang yang digelutinya.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai lembaga independen yang diberi amanat melaksanakan sertifikasi profesi tentu sangat berkepentingan membangun kesadaran sertifikasi di kalangan masyarakat, terutama SDM profesional di berbagai sektor. Karena itu, semboyan BNSP, **Sertifikasikan Profesimu!** sangat relevan digaungkan kini.



Tanpa SDM yang kompeten dan tersertifikasi, negara Indonesia bakal sulit bersaing dengan negara-negara maju, apalagi pada era Revolusi Industri 4.0. Sementara itu, Indonesia saat ini tengah menikmati bonus demografi mulai tahun 2020 hingga 2040.

Momentum ini tentu menjadi peluang strategis bagi Indonesia untuk melakukan percepatan pembangunan ekonomi, dengan dukungan ketersediaan SDM usia produktif dalam jumlah signifikan. Namun, di sisi lain bonus demografi sebagaimana sering diulas dapat menjadi “bencana demografi” apabila tidak dipersiapkan dengan baik.

Optimalisasi peran BNSP dilaksanakan justru di tengah isu masih rendahnya daya saing SDM Indonesia. Laporan Global Competitiveness Index (GCI) 2019 dalam World Economic Forum (WEF) menunjukkan peringkat daya saing Indonesia merosot ke urutan 50 dari urutan 45 pada tahun 2018. Hal ini juga ditambah dengan penurunan skor daya saing sebanyak 0,3 poin menjadi 64,6 dari sebelumnya 64,9.

WEF merilis 12 pilar yang patut dievaluasi dalam pemeringkatan daya saing SDM tersebut di Indonesia. Pilar-pilar tersebut, antara lain institusi, infrastruktur, adopsi *information and communication technology* (ICT), stabilitas ekonomi makro, kesehatan, keterampilan, produk, pasar tenaga kerja, sistem keuangan, ukuran pasar, dinamika bisnis, dan kemampuan berinovasi.

Daya saing Indonesia di bidang ekonomi dan stabilitas ekonomi makro masih dapat diandalkan. Akan tetapi, pilar seperti adopsi ICT, kesehatan, keterampilan, pasar tenaga kerja dan produk menjadi catatan tersendiri karena mengalami penurunan. Di antara negara-negara ASEAN, seperti Singapura



(urutan ke-1), Malaysia (urutan ke-27), dan Thailand (urutan ke-40), daya saing SDM Indonesia masih tertinggal.

Tiga faktor pemicu rendahnya daya saing SDM yang patut dicermati adalah adopsi ICT, keterampilan, dan pasar tenaga kerja. Tentang adopsi ICT ini sangat terkait dengan era Revolusi Industri 4.0 yang mendorong digitalisasi dan otomatisasi di berbagai sektor industri.

Pada Agustus 2020, Presiden Jokowi di depan 11 pemimpin redaksi Ibu Kota menyampaikan bahwa pemerintah mengalokasikan dana Rp80 T untuk pembangunan ICT dengan menggelontorkan dana awal sebesar Rp30 T. Dana ini juga akan dimanfaatkan untuk menghasilkan SDM digital yang andal dan memperkuat ekosistem ekonomi digital.

SDM digital merupakan salah satu kata kunci arah pembangunan SDM Indonesia menuju transformasi pada era ekonomi digital. Fenomena munculnya perusahaan-perusahaan rintisan teknologi



(*tech start-up*) harus dipandang sebagai potensi bangsa Indonesia memasuki era Revolusi Industri 4.0 dengan penuh percaya diri. Tentu hal ini tidak terlepas dari ketersediaan SDM digital yang kompeten di Indonesia.

Peran BNSP dalam mendukung ketersediaan SDM digital melalui sertifikasi kompetensi menjadi sangat strategis. Rekognisi sertifikat kompetensi antarnegara saat ini telah terjadi. Karena itu, penyiapan SDM digital tesertifikasi pun menjadi perhatian utama, di samping SDM di berbagai sektor, terutama yang menjadi sektor prioritas dalam pembangunan.

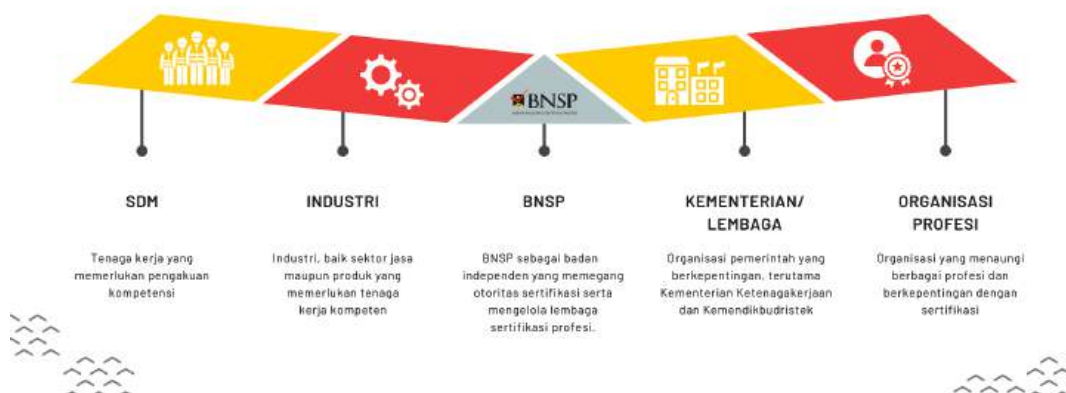
EKOSISTEM SERTIFIKASI NASIONAL INDONESIA

Berdasarkan data BNSP tahun 2006–2022 SDM Indonesia yang telah tesertifikasi sebanyak **7.220.892**. Angka tersebut merupakan jumlah sertifikasi yang dibiayai dari berbagai sumber anggaran, bukan hanya Kementerian Ketenagakerjaan. Angka riil sejatinya lebih dari tujuh juta karena beberapa K/L menyelenggarakan sertifikasi melalui anggaran mandiri, seperti Kementerian Pariwisata, Kementerian PUPR, dan TNI-Polri yang melaksanakan sertifikasi dengan jumlah sangat besar.

Meskipun demikian, jumlah SDM tesertifikasi masih tergolong minim jika dibandingkan jumlah angkatan kerja di Indonesia. Tingkat keterlibatan (*engagement*) SDM atau profesi pada ekosistem

EKOSISTEM SERTIFIKASI NASIONAL INDONESIA

lingkungan yang kondusif tempat di mana para pemangku kepentingan sertifikasi saling berinteraksi, berkolaborasi, dan berkompetisi untuk menciptakan masa depan ketenagakerjaan Indonesia yang andal dan berkelanjutan



sertifikasi nasional masih rendah yang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

BNSP menyadari perlunya peningkatan keterlibatan berbagai pihak dalam ekosistem sertifikasi nasional. Ekosistem sertifikasi nasional Indonesia dapat didefinisikan sebagai **“lingkungan kondusif tempat bertumbuh kembangnya sistem sertifikasi untuk menghasilkan SDM kompeten yang ditandai dengan interaksi positif antarpemangku kepentingan sertifikasi”**.

Pemangku kepentingan sertifikasi dalam hal ini dapat disebutkan, yaitu kementerian/lembaga, industri/perusahaan, organisasi profesi, lembaga pendidikan dan pelatihan, lembaga sertifikasi profesi (LSP), tempat uji kompetensi (TUK), dan SDM terdidik/terlatih, baik yang menempuh pendidikan dan pelatihan secara formal maupun nonformal.



Keterlibatan sertifikasi memerlukan dukungan dari semua pemangku kepentingan sertifikasi, terutama kementerian/lembaga. Untuk itu, dari tahun ke tahun BNSP telah menandatangani nota kesepahaman dengan berbagai kementerian/lembaga demi mendorong dilakukannya sertifikasi kompetensi/profesi di lingkungan kementerian/lembaga sebagai mandatori. Selain itu, telah dilakukan juga sosialisasi sertifikasi kompetensi, terutama di kalangan muda, seperti generasi milenial dan generasi Z dengan melibatkan figur publik.

Ada banyak faktor yang menyebabkan masih rendahnya keterlibatan sertifikasi di kalangan SDM Indonesia. Beberapa di antaranya dapat disebutkan, yaitu minimnya pengetahuan tentang benefit sertifikasi, minimnya sumber daya pendukung sertifikasi, minimnya sistem insentif bagi usaha sertifikasi dan pemegang sertifikat, minimnya mandatori sertifikasi dalam bentuk regulasi, keterbatasan dana tenaga kerja, minimnya subsidi sertifikasi, dan keterbatasan atau ketidakmerataan sumber daya serta infrastruktur sertifikasi di berbagai daerah.

Permasalahan ini perlu diurai satu per satu yang sedikit banyak memperlihatkan kompleksitas sistem sertifikasi nasional Indonesia sehingga BNSP memerlukan langkah-langkah yang taktis untuk meningkatkan pelayanannya dalam bidang sertifikasi. Sejak awal didirikan tahun 2005, BNSP telah mengalami transformasi organisasi, terutama setelah dikukuhkan kedudukannya melalui PP



Nomor 10 Tahun 2018. Berbagai konteks global juga memengaruhi perjalanan BNSP untuk mengelola ekosistem sertifikasi nasional Indonesia.

TIGA GELOMBANG GLOBAL

Pada tanggal 15 Maret 2018, Presiden Joko Widodo mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)—sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004. Terbitnya PP ini menandai babak baru peran strategis BNSP dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja di Indonesia dan sebagai lembaga independen yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden.

Tugas utama BNSP melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja harus didukung oleh pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi nasional untuk menghasilkan SDM Indonesia yang kompeten dan tersertifikasi. Era keanggotaan BNSP periode 2018–2023 menjadi momentum transformasi BNSP demi memenuhi visi menjadi lembaga otoritas sertifikasi profesi yang independen dan tepercaya dalam menjamin kompetensi tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri.

Optimalisasi peran BNSP sebagaimana telah disampaikan dilaksanakan di tengah isu masih rendahnya daya saing SDM Indonesia di kancah internasional. Satu per satu permasalahan ketenagakerjaan Indonesia dan kompetensi coba diurai oleh BNSP sebagai gambaran keseriusan Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan daya

saing SDM Indonesia. Optimalisasi peran BNSP yang secara efektif mulai dilaksanakan tahun 2019 juga ditakdirkan menghadapi tiga gelombang global sebagai tantangan yang tidak mudah untuk dihadapi.

Gelombang pertama ialah Revolusi Industri 4.0 yang menggadang-gadangkan fenomena *internet of things* (IoT), big data, dan *artificial intelligence* (AI) melahirkan prediksi akan hilangnya jutaan pekerjaan, tetapi di sisi lain juga memunculkan jutaan pekerjaan baru potensial berbasis teknologi. Untuk itu, kondisi disrupsi ini harus diantisipasi dengan kesiapan BNSP



Para pekerja harus bertahan di tengah COVID-19
(Iam Anupon/Getty Images)

menyertifikasi SDM digital yang kompeten, terutama dari segi adaptasi teknologi demi memenuhi kebutuhan industri dan kesiapan bersaing dengan tenaga kerja asing.

BNSP mendorong disusunnya KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang teknologi komunikasi dan informatika oleh pemerintah serta asosiasi profesi/industri agar sertifikasi kompetensi SDM-SDM digital dapat segera terlaksana. Demikian pula dengan pendidikan formal dan nonformal di bidang ICT dapat diselenggarakan selaras dengan KKNi dan SKKNI.

Gelombang kedua yang dihadapi BNSP adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ketika negara-negara anggota ASEAN bersepakat melakukan perdagangan bebas pada tahun 2025. Cetak Biru MEA ditetapkan pada Pertemuan ke-38 ASEAN Economic Ministers (AEM) di Kuala Lumpur, Malaysia bulan Agustus 2006. Cetak Biru MEA memiliki sasaran dan kerangka waktu yang jelas dalam mengimplementasikan berbagai langkah serta fleksibilitas yang disepakati sebelumnya untuk mengakomodasi kepentingan seluruh negara anggota ASEAN. Selanjutnya, pada KTT ke-13 ASEAN di Singapura bulan November 2007 disepakati peta kebijakan (*roadmap*) untuk mencapai MEA.

SDM tersertifikasi merupakan “kubu pertahanan” untuk menghadapi MEA sekaligus pembuktian keunggulan daya saing SDM Indonesia di tingkat ASEAN. Langkah BNSP semakin dipacu untuk memperbanyak sertifikasi profesi.



Gelombang ketiga yang dihadapi BNSP adalah tamu tak diundang bernama COVID-19 yang muncul mengejutkan dunia pada awal tahun 2020. Keadaan ini benar-benar tidak terprediksi sebelumnya sehingga menjadikan tantangan ketenagakerjaan Indonesia semakin kompleks.

Data dari Badan Pusat Statistik akhir tahun 2020 menunjukkan pandemi COVID-19 telah berdampak terhadap 29,12 juta penduduk usia kerja. Di dalamnya terdapat 24,03 juta orang yang mengalami pengurangan jam kerja, 1,77 juta orang sementara tidak bekerja, dan 2,56 juta orang menjadi pengangguran. Besarnya dampak pandemi, mendorong kenaikan tingkat pengangguran terbuka dari 5,23% pada Agustus 2019 menjadi 7,07% pada Agustus 2020, atau dari 7,10 juta orang menjadi 9,77 juta orang.

Peningkatan jumlah SDM yang kompeten menjadi kata kunci untuk menghadapi ketiga gelombang tersebut yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui program pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja (BLK), pemagangan di dalam dan di luar negeri, dan Balai Latihan Kerja Komunitas. BNSP mendukungnya dengan membuat kebijakan sertifikasi memasuki tatanan Normal Baru.

Untuk itu, BNSP menerbitkan SE 011/BNSP/IV/2020 tentang Upaya Memutus Rantai Penyebaran COVID-19 dalam melaksanakan pelayanan. Edaran tersebut dimaksudkan agar pelayanan sertifikasi kompetensi tetap berjalan dan memberi ruang inovasi/pengembangan sistem sertifikasi oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP).



MELANGKAH DI TENGAH PANDEMI

Pandemi COVID-19 yang terjadi pada 2020–2021 benar-benar memengaruhi kinerja BNSP. BNSP merespons kejadian pandemi COVID-19 dengan mengeluarkan beberapa kebijakan yang mendukung pemerintah memutus mata rantai persebaran COVID-19. Salah satunya lewat surat edaran bernomor SE 011/BNSP/IV/2020 tentang Upaya Memutus Rantai Penyebaran COVID-19 dalam melaksanakan pelayanan.

Edaran tersebut dimaksudkan agar pelayanan sertifikasi kompetensi tetap berjalan dan memberi ruang inovasi/pengembangan sistem sertifikasi di antaranya melalui asesmen jarak jauh. Pada tahun 2020 itu terdapat 51 LSP yang dinyatakan mampu melaksanakan asesmen jarak jauh berbasis teknologi.

Hal yang sangat terdampak adalah program Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) pada tahun 2020 yang praktis mundur pelaksanaannya dan benar-benar dalam suasana yang sangat ketat menggunakan protokol kesehatan.

Di tengah keterbatasan yang ada akibat pandemi COVID-19, BNSP tetap berusaha melaksanakan tugas pengembangan sistem sertifikasi. Berbagai pencapaian telah dihasilkan sebagai jejak rekam dan evaluasi untuk masa mendatang. Pada tahun 2020 itu pula BNSP mulai mempercepat program BNSP Go *Digital*.

TERBITNYA PERPRES 68/2022

Pada tahun 2022, Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV). Menyikapi hal ini, BNSP mengambil peran sentral dalam penjaminan mutu pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi melalui sertifikasi kompetensi/profesi bagi peserta didik/peserta latih.

Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi harus berbasis pada standar kompetensi kerja. Dengan demikian, hilir dari revitalisasi ini adalah penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi peserta didik dan peserta latih yang mengikuti pendidikan dan pelatihan vokasi.

Pada Pasal 16 Perpres Nomor 68/2022 tersebut tercantum "Penjaminan mutu Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan melalui: (a) Akreditasi Lembaga; (b) Sertifikasi Kompetensi/profesi bagi peserta didik/peserta latih. Langkah strategis BNSP adalah membantu percepatan terbentuknya LSP P-1 di lingkungan pendidikan vokasi, baik di SMK maupun perguruan tinggi serta mengembangkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di berbagai bidang di LSP P-1.

Pelaksanaan sertifikasi ini juga sangat memerlukan dukungan industri agar SDM tersertifikasi dapat diprioritaskan bekerja di berbagai sektor industri sesuai dengan kompetensinya. Karena itu, kerja sama antara BNSP dan industri terus ditingkatkan.


MENUJU DIGITALISASI

Pandemi COVID-19 yang melanda sejak tahun 2020 menyisipkan *blessing in disguise* atau berkah tersembunyi di balik peristiwa yang membuat sebagian besar dunia terdampak hebat. Pembatasan aktivitas masyarakat dalam skala besar menyebabkan pemerintah memberlakukan *work from home* (WFH) pada hampir semua sektor, termasuk swasta.

Demi tetap berlangsungnya komunikasi dan koordinasi maka pertemuan-pertemuan dan pekerjaan dilakukan secara virtual. Pandemi pada akhirnya mempercepat proses digitalisasi sehingga penggunaan aplikasi berbasis internet meningkat drastis.

Inilah berkah tersembunyi itu bahwa karena didorong oleh keadaan, digitalisasi menjadi sebuah kebutuhan dan kepentingan. Teknologi informasi melalui digitalisasi tidak terhindarkan seiring dengan berlakunya *internet of thing* (IoT) pada hampir semua bidang kehidupan. Perkembangan ponsel pintar membuat banyak sektor harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

Pelajaran berharga dari digitalisasi ini mendorong BNSP untuk mempercepat transformasi digital dengan meningkatkan pelayanan di bidang sertifikasi secara daring. BNSP mengembangkan belasan aplikasi daring berbasis web guna mendukung basis data dan informasi BNSP untuk para pemangku kepentingan. Percepatan ketersediaan data dan informasi ini semakin mendesak bagi BNSP demi pengambilan keputusan secara cepat, akurat, dan hemat.



BNSP mengembangkan sistem informasi (Sisfo) berbasis web untuk memperkuat (1) basis data dan informasi BNSP; dan (2) meningkatkan pelayanan sertifikasi berbasis daring. Hal ini diwujudkan melalui pengembangan dan penggunaan sebanyak 16 aplikasi berbasis web.



Ada banyak peluang dan tantangan yang dihadapi BNSP pada periode 2018–2023. Semua itu mengumpalkan pembelajaran bagi BNSP sebagai lembaga pemerintah yang relatif baru didirikan. Ke depan perlu disusun sebuah desain induk (*master plan*) pelayanan dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi nasional yang melibatkan pihak-pihak berkepentingan dengan sertifikasi kompetensi, terutama lembaga/kementerian.



BAB 2

JEJAK DINAMIS ORGANISASI





PADA tahun 2023, BNSP telah memasuki usia ke-18. Menjelang dua dekade pendiriannya, BNSP berkembang sangat dinamis sebagai lembaga negara yang bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Jejak dinamis ini terekam dalam linimasa sejarah dan fenomena ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Ada banyak harapan ditumpukan kepada BNSP dan di antara harapan itu juga membenteng tantangan yang tidak mudah untuk dihadapi. Walaupun demikian, BNSP tetap optimistis mewujudkan misi Indonesia Kompeten.

AMANAT KOMPETENSI DI DALAM REGULASI

Sangat perlu mengenal dan memahami BNSP sebagai lembaga independen yang melaksanakan sertifikasi kompetensi di Indonesia. Lembaga ini dalam sejarahnya dibentuk melalui Undang-Undang.



Terbentuknya BNSP merupakan momentum bersejarah dalam konteks pembangunan SDM di Indonesia. BNSP sebagai lembaga negara yang melaksanakan Sistem Sertifikasi Kompetensi secara nasional dilandasi oleh dasar hukum berikut ini.

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6189);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2012 Nomor 24);
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 108);

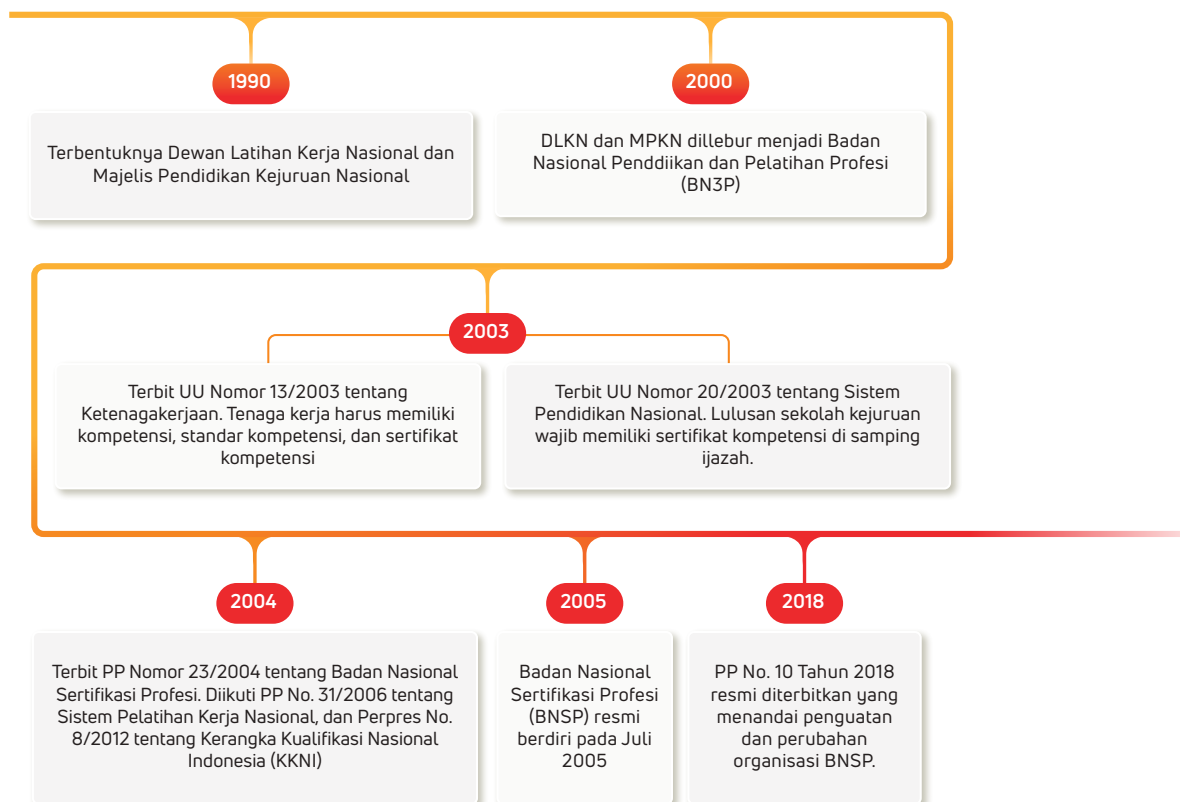
7. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia;
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia; dan
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

SEJARAH RINGKAS BNSP

Cikal bakal berdirinya BNSP bermula dari pembentukan dua lembaga pemerintah pada tahun 1990-an. Lembaga pertama ialah Dewan Latihan Kerja Nasional (DLKN) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tahun 1990. DLKN bertujuan memberikan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja tentang peningkatan kualitas tenaga kerja.

Linimasa Perjalanan Sejarah

Badan Nasional Sertifikasi Profesi



Lembaga kedua adalah Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN) yang dibentuk berdasarkan nota kesepahaman antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan KADIN. MPKN bertujuan mewujudkan *link & match* antara pendidikan menengah vokasi (SMK) dan industri.

Mengingat adanya kesamaan tujuan antarkedua lembaga itu maka digagaslah penyatuan kedua lembaga menjadi Badan Nasional Pendidikan dan Pelatihan Profesi (BN3P). Pembentukan BN3P dituangkan ke dalam surat keputusan bersama (SKB)

antara Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Perindustrian dan Perdagangan, serta Ketua KADIN. SKB ditandatangani secara resmi pada tanggal 15 Mei 2000.

BN3P berperan signifikan ketika DPR-RI menggodok RUU Ketenagakerjaan dan Sistem Pendidikan Nasional. Karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bagian mengenai Pelatihan Kerja sangat diwarnai oleh konsep BN3P, yakni keharusan tenaga kerja memiliki kompetensi, standar kompetensi, dan sertifikasi kompetensi. Selain itu, di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdapat pasal tentang kewajiban lulusan pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) memiliki sertifikat kompetensi di samping ijazah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melahirkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, dan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Ketiga produk regulasi itu merupakan satu kesatuan Sistem Pengembangan— an Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi. Pada sistem tersebut terdapat tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi, program diklat berbasis kompetensi, dan sertifikasi kompetensi.

Setahun setelah PP Nomor 23 Tahun 2004 dikeluarkan, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) resmi berdiri pada bulan Juli 2005 yang ditandai dengan pengukuhan keanggotaan BNSP oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas nama Presiden. BNSP merupakan lembaga independen yang bertanggung jawab kepada Presiden. Di dalam keanggotaan BNSP terdapat unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Selanjutnya, organisasi BNSP mengalami penguatan dan perubahan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 32). Presiden Joko Widodo menandatangani PP tersebut pada tanggal 15 Maret 2018. Kemudian, diundangkan oleh Menkum HAM, Yasonna H. Laoly, pada tanggal 16 Maret 2018.

Terbitnya Peraturan Pemerintah tersebut menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408) sebelumnya. Perubahan mendasar dari terbitnya PP ini salah satunya terdapat pada jumlah Anggota BNSP yang semula 23 orang menjadi hanya 7 orang.

TUGAS DAN FUNGSI BNSP

BNSP lahir dari kebutuhan pentingnya meningkatkan kualitas SDM Indonesia di berbagai sektor. Status kelembagaan BNSP saat ini merupakan badan independen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI. BNSP berwenang sebagai otoritas sertifikasi personel yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja di Indonesia.



Pelantikan Anggota BNSP periode 2018–2023 oleh Menteri Ketenagakerjaan, M. Hanif Dhakiri



Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas di Indonesia. Merujuk pada sejarah, gagasan paradigma baru ini didasari oleh dua prinsip utama, yaitu (1) penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (*demand driven*); dan (2) proses pendidikan dan pelatihan sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training/CBT*).

Pengembangan sistem penyiapan tenaga kerja dengan paradigma baru ini mulai dilaksanakan pada awal tahun 2000 yang ditandai dengan ditandatanganinya Surat Kesepakatan Bersama (SKB) antara Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Pendidikan Nasional, dan Ketua Umum Kadin Indonesia. SKB ini juga menjadi titik tolak penguatan peran kelembagaan BNSP dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada tanggal 15 Maret 2018, Presiden Joko Widodo mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Terbitnya PP ini menandai babak baru peran strategis BNSP dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja di Indonesia dan sebagai badan independen yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden.

BNSP mengemban tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Untuk melaksanakan tugasnya, BNSP melakukan fungsi sebagai berikut:



1. pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja;
2. pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi pendidikan dan pelatihan vokasi;
3. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional;
4. pengembangan pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan internasional;
5. pelaksanaan dan pengembangan kerja sama antarlembaga, baik nasional dan internasional di bidang sertifikasi profesi; dan
6. pelaksanaan dan pengembangan sistem data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja yang terintegrasi.

STRUKTUR ORGANISASI BNSP

Struktur BNSP sesuai dengan PP Nomor 10 Tahun 2018 terdiri atas tujuh Anggota BNSP, meliputi (1) Ketua merangkap anggota; (2) Wakil Ketua merangkap anggota; dan (3) anggota lima orang. Saat ini ada lima bidang di dalam tubuh organisasi BNSP, yaitu (1) Bidang Lisensi; (2) Bidang Sertifikasi; (3) Bidang Jaminan Mutu, Perencanaan, Kerja Sama, Hukum, dan Umum; (4) Bidang Data dan Informasi; dan (5) Bidang Pengembangan SDM.

Berikut ini adalah struktur organisasi BNSP periode 2018–2023.



Ketua (merangkap Anggota)	Kunjung Masehat, S.H., M.M.
Wakil Ketua (merangkap Anggota)	Miftakul Azis, M.H.
Anggota Bidang Lisensi	Drs. Mulyanto, M.M.
Anggota Bidang Sertifikasi	Bonardo Aldo Tobing, BSBA
Anggota Bidang Jaminan Mutu, Perencanaan, Kerjasama, Hukum, dan Umum	Tetty D.S. Ariyanto, S.ST. Par, M.Par
Anggota Bidang Data dan Informasi	Henny S. Widyaningsih, M.Si.
Anggota Bidang Pengembangan SDM	Drs. Muhammad Zubair, M.Si. AIIS

SEKRETARIAT BNSP

Sesuai dengan PP Nomor 10 Tahun 2018, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas BNSP dibentuk Sekretariat BNSP. Sekretariat BNSP berada di bawah dan bertanggung jawab secara fungsional kepada Ketua BNSP dan secara administratif dikoordinasikan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sekretariat BNSP dipimpin oleh Kepala Sekretariat.

Berikut ini struktur organisasi Sekretariat BNSP.

Kepala Sekretariat	Fauziah, S.E., M.Si.
Kepala Bagian Umum	Moh. Saeful Hasan, S.T., M.T.
Koordinator Bidang Lisensi	Lamria Napitupulu, SE, M.M.
Koordinator Bidang Sertifikasi Kompetensi	Dra. Nita Dwi Apriliawati, M.Si.
Koordinator Bidang Hukum dan Kerjasama	Rinny Syafriadi, S.Sos, M.Si
Koordinator Bidang Data dan Informasi	Rusita Danudilaga, S.Kom, M.Si



SARANA DAN PRASARANA BNSP

Operasional BNSP didukung oleh Gedung Sekretariat BNSP yang berlokasi di Jalan M.T. Haryono, Kav. 52, Jakarta Selatan. Saat ini, bangunan yang terdiri atas empat lantai itu telah memiliki sarana dan prasarana yang representatif untuk mendukung pelayanan optimal bagi para pemangku kepentingan sertifikasi kompetensi dan publik yang memerlukan informasi seputar sertifikasi kompetensi.

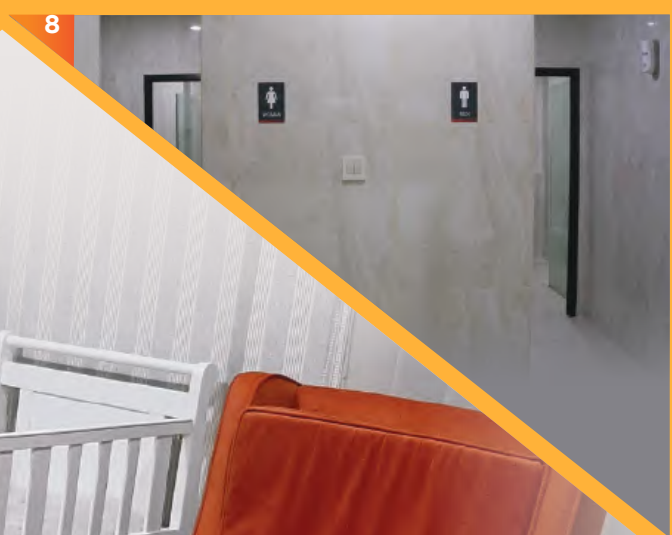
Renovasi Kantor Sekretariat BNSP telah dilakukan secara bertahap dan dimulai sejak tahun 2021 hingga rampung pada tahun 2022. Di antara sarana yang tersedia, yaitu ruang rapat, ruang konsultasi, ruang tunggu, lapangan olahraga, ruang laktasi, musala, pos keamanan, dan *rooftop*. Kini sarana dan prasarana tersebut telah dapat digunakan.





7

8



6



Keterangan Gambar:

- 1 Ruang Rapat
- 2 Ruang Tunggu di Lobi
- 3 Ruang Rapat
- 4 Ruang Konsultasi
- 5 Ruang Lakstasi
- 6 *Rooftop*
- 7 Fasilitas Olahraga
- 8 Toilet

Berikut ini renovasi dan penambahan sarana dan prasarana baru BNSP pada tahun 2021–2022.

Sarana dan Prasarana	Fasilitas
Lantai 1	<ul style="list-style-type: none">• Ruang Resepsionis• Lobi tamu• Musala• Ruang konsultasi• Toilet
Lantai 2	<ul style="list-style-type: none">• Ruang Rapat I BNSP• Ruang Rapat II BNSP• Ruang Kerja Anggota BNSP
Lantai 3	<ul style="list-style-type: none">• Ruang Kerja Bidang Lisensi• Ruang Kerja Bidang Sertifikasi• Ruang Kerja Jaminan Mutu, Perencanaan, Kerjasama, Hukum, dan Umum• Ruang Kerja Bidang Data dan Informasi
Lantai 4	<ul style="list-style-type: none">• Ruang Ketua BNSP• Ruang Wakil Ketua BNSP



BAB 3

JEJAK KINERJA LIMA TAHUN





BNSP memegang amanat untuk melayani sertifikasi kompetensi. Dalam hal ini Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang dibentuk oleh lembaga/kementerian dan masyarakat menjadi kepanjangan tangan BNSP untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi/profesi.

LSP terbagi atas LSP Pihak Kesatu (P-1), LSP Pihak Kedua (P-2), dan LSP Pihak Ketiga (P-3). LSP P-1 didirikan oleh lembaga pendidikan, seperti SMK, perguruan tinggi dan lembaga diklat yang bersifat terbatas. LSP P-2 didirikan oleh lembaga pemerintah atau perusahaan untuk kepentingan sertifikasi internal SDM organisasi dengan lingkup terbatas. Adapun LSP P-3 didirikan oleh asosiasi profesi/ industri yang lebih bersifat terbuka.

LSP harus terlisensi BNSP dan memiliki perangkat sertifikasi sesuai dengan ketentuan BNSP, seperti struktur organisasi, skema sertifikasi, asesor kompetensi, dan tempat uji kompetensi (TUK). LSP didorong mengadopsi skema KKNi dan/atau skema okupasi untuk beradaptasi dengan perjanjian kesetaraan dalam konteks *Mutual Recognition Agreement* (MRA) ASEAN.





Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) merupakan program rutin tahunan BNSP yang melibatkan LSP terpilih.

JENIS-JENIS LAYANAN BNSP

Berdasarkan fungsinya, BNSP memberikan layanan kepada pemangku kepentingan dan publik terkait dalam lingkup enam kegiatan berikut ini.

1

Pelaksanaan dan Pengembangan Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja

Fungsi ini dijalankan melalui layanan lisensi dan relisensi terhadap LSP, baik LSP P-1, P-2, dan P-3. Selain itu, terkait pengajuan skema sertifikasi dan penambahan ruang lingkup (PRL), BNSP juga melakukan verifikasi.

2

Pelaksanaan dan Pengembangan Sistem Sertifikasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Fungsi ini dijalankan melalui percepatan pembentukan LSP P-1 di SMK dan di perguruan tinggi guna memastikan peserta didik di SMK dan mahasiswa perguruan tinggi mengikuti uji sertifikasi kompetensi menjelang lulus.

3

Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional

Fungsi ini dijalankan melalui surveilans terhadap LSP dan penindakan terhadap LSP yang melanggar melalui pencabutan lisensi dan pembekuan. Pembinaan juga dilakukan melalui lokakarya dan pelatihan.



4

Pelaksanaan dan Pengembangan Kerja Sama Antarlembaga, Baik Nasional dan Internasional di Bidang Sertifikasi Profesi

Fungsi ini dijalankan melalui pembuatan nota kesepahaman dan perjanjian kerja sama dengan berbagai lembaga, baik nasional maupun internasional. BNSP juga aktif dalam kegiatan pengembangan sistem sertifikasi, terutama dengan negara-negara ASEAN.

5

Pelaksanaan dan Pengembangan Sistem Data dan Informasi Sertifikasi Kompetensi Kerja yang Terintegrasi

Fungsi ini dijalankan melalui pengembangan sistem data dan informasi digital berbasis situs web yang dapat diakses oleh pemangku kepentingan sertifikasi dan publik yang berkepentingan.

6

Pengembangan SDM Sertifikasi

Fungsi ini dijalankan melalui pendidikan dan pelatihan untuk master asesor, asesor lisensi, dan asesor kompetensi serta pemberian lisensi kepada para master asesor dan asesor.

BNSP telah mengukuhkan perannya dalam sistem sertifikasi nasional sejak didirikan tahun 2005. Berbagai pencapaian telah diraih selama hampir dua dekade. Bab ini memotret kinerja BNSP sejak tahun 2018 lalu perkembangan terkini 2022 hingga *cut-off* Juni 2023.

Setiap bidang di BNSP berperan untuk mencapai KPI yang telah ditargetkan setiap tahun. Ada empat bidang dan satu bagian di bawah struktur organisasi Sekretariat BNSP, yaitu Bidang Lisensi, Bidang Sertifikasi Kompetensi, Bidang Hukum dan Kerjasama, Bidang Data dan Informasi, serta Bagian Umum.

KIPRAH BIDANG LISENSI

Kiprah Bidang Lisensi BNSP menggambarkan perkembangan dari 2018 hingga Juni 2023 yang mencakup perkembangan jumlah LSP, perkembangan skema kompetensi, pelatihan dan lokakarya, serta kegiatan pendukung lainnya. Kinerja bidang lisensi dapat dilihat melalui penambahan jumlah LSP yang terlisensi BNSP, penambahan jumlah skema, penambahan jumlah TUK, dan surveilans terhadap LSP. Selain itu, Bidang Lisensi juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk mendukung tercapainya target lisensi.

Perkembangan LSP

Total jumlah LSP terlisensi hingga Juni 2023 adalah 2.308 LSP. Berikut perinciannya.

KINERJA LISENSI LSP 2019–2023 (JUNI)

	CUTOFF 2018	2019	2020	2021	2022	JUNI 2023
PERTUMBUHAN	419	196	259	178	186	69
JUMLAH TOTAL	1.420	1.616	1.874	1.821	2.239	2.308

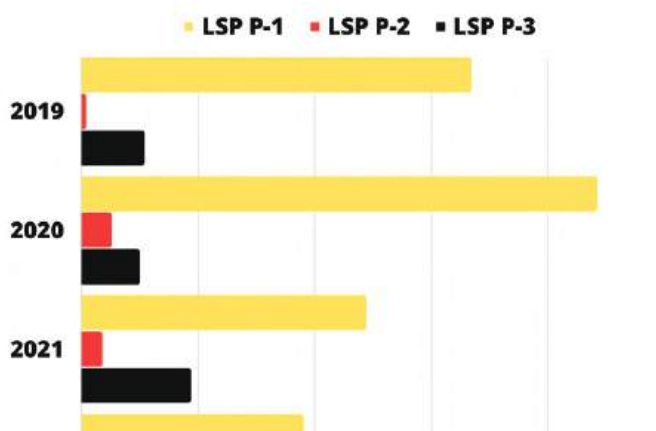


Jumlah LSP terus bertumbuh sejak 2018 meskipun pada tahun 2021 mengalami penurunan karena imbas dari pandemi COVID-19. Namun, tahun 2022–2023 LSP terlisensi mengalami pertambahan lagi secara signifikan.

Berdasarkan jenis LSP maka tersaji data lisensi LSP terbanyak adalah LSP P-1. Hal ini dapat dimaklumi karena pertumbuhan ini didorong oleh pembentukan LSP di SMK dan perguruan-perguruan tinggi secara masif.

**KINERJA LISENSI LSP BERDASARKAN
JENIS LSP 2019-2023 (JUNI)**

	CUTOFF 2018	2019	2020	2021	2022	JUNI 2023
LSP P-1	1.081	167	221	122	95	45
LSP P-2	76	2	13	9	15	1
LSP P-3	263	27	25	47	76	23





Dari tahun ke tahun terjadi pertumbuhan jumlah LSP, baik LSP P-1, P-2, maupun P-3. Demikian pula yang terjadi pada K/L sehingga didirikan LSP P-2.

Verifikasi LSP Baru

Kegiatan verifikasi LSP baru oleh BNSP mencakup kegiatan (1) apresiasi; (2) *full assessment*; dan (3) penyaksian uji kompetensi (*witness*). Pengajuan calon LSP dilakukan setiap tahun dan verifikasi berlangsung sepanjang tahun.

Sebagai contoh pada tahun 2022 terdapat 186 pengajuan calon LSP (CLSP). Bidang Lisensi menyelenggarakan kegiatan apresiasi terhadap 186 CLSP. Total pelaksanaan *full assessment* (FA) tahun 2022 sebanyak 161 CLSP dan total pelaksanaan penyaksian uji kompetensi (*witness*) dilakukan kepada 161 CLSP.

Berikut gambaran kinerja lisensi sepanjang tahun 2023 (perhitungan hingga Juni 2023).

Apresiasi	95
<i>Full Assesment</i> Lisensi Awal	65
Relisensi	18
<i>Full Assesment</i> Penambahan Ruang Lingkup	49
<i>Witness</i> Awal	96
<i>Witness</i> Penambahan Ruang Lingkup	99

Surveilans LSP

Surveilans LSP juga dilakukan oleh BNSP dalam rangka pembinaan dan pemantauan kinerja LSP. Pada tahun 2022 secara terperinci dilakukan pada LSP P-1 sebanyak 102, LSP P-2 sebanyak 1, dan LSP P-3 sebanyak 51. Total surveilans sebanyak 154 LSP. Pada tahun 2023 hingga Juni terdapat 51 kegiatan surveilans LSP.

Pembekuan dan Pencabutan Lisensi LSP

Sesuai dengan tugas pembinaan dan pengawasan (Pasal 10 Ayat (2) PP Nomor 10/2018), BNSP menindak LSP melalui pembekuan dan pencabutan lisensi. Pembekuan adalah penangguhan lisensi untuk sementara waktu, sedangkan pencabutan lisensi adalah penghapusan LSP secara permanen.

Pembekuan atau pencabutan lisensi ini dilakukan dengan beberapa alasan, di antaranya (1) LSP vakum atau tidak melakukan lagi kegiatan sertifikasi; (2) LSP melakukan pelanggaran berat yang bertentangan dengan Peraturan Ketua BNSP. Total 22 LSP yang terkena keputusan pembekuan dan pencabutan lisensi pada 2022 dan 1 LSP hingga Juni pada 2023.

Perkembangan Skema Sertifikasi

Dari sisi perkembangan skema sertifikasi pada tahun 2022–2023 juga terjadi peningkatan. Pada tahun 2022 terdapat 311 LSP Pemohon skema sertifikasi dan jumlah skema yang diajukan sebanyak 349. Total skema terverifikasi sebanyak 4.423 skema. Tahun 2023 hingga Juni terdapat 220 skema sertifikasi yang diajukan oleh LSP. Selanjutnya, terdapat 1.300 skema terverifikasi hingga Juni 2023.

Pendidikan dan Pelatihan

Sebagai upaya meningkatkan kapasitas sumber daya sertifikasi, Bidang Lisensi mengadakan kegiatan dalam bentuk diklat dan bimtek sepanjang tahun 2018 hingga 2023. Kegiatan itu, di antaranya, Pelatihan Asesor Lisensi, Pelatihan Pengelolaan Kelembagaan,

Pelatihan Auditor Sistem Manajemen Mutu, dan Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen.

Pelatihan Pengelolaan Kelembagaan

Tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan kompetensi personel LSP dalam pengelolaan LSP sesuai dengan kebijakan dan pedoman-pedoman BNSP.

Pelatihan Auditor SMM

Tujuan pelatihan ini adalah menghasilkan auditor sistem manajemen mutu yang kompeten sebagai *quality assurance* LSP dalam melaksanakan sertifikasi profesi.

Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen

Tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan kompetensi personel LSP dalam penyusunan dokumen LSP sesuai dengan kebijakan dan pedoman-pedoman BNSP.

Workshop Asesor Lisensi

Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi asesor lisensi dalam melakukan asesmen dan merekomendasikan lisensi dari BNSP kepada LSP sesuai dengan kebijakan dan pedoman BNSP.



Workshop Asesor Lisensi 2023

Kegiatan Pendukung Lain

Kegiatan pendukung lain yang diselenggarakan oleh Bidang Lisensi BNSP adalah pengembangan skema sertifikasi oleh Komite Skema Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Penerbitan skema ini diikuti dengan pengembangan materi uji kompetensi (MUK) untuk ketiga skema tersebut oleh Komite Skema BNSP.

Pengembangan Skema Asesor Lisensi dan MUK

Pada Desember 2022 disahkan tiga skema sertifikasi untuk asesor lisensi oleh BNSP. Skema sertifikasi ini dijadikan acuan pada pelaksanaan asesmen oleh Asesor Kompetensi BNSP. Berikut skema jabatan (okupasi) yang telah disusun.

1. Skema Sertifikasi Okupasi Asesor Lisensi Muda;
2. Skema Sertifikasi Okupasi Asesor Lisensi; dan
3. Skema Sertifikasi Okupasi Asesor Kepala.

Sertifikasi SDM BNSP

Dalam rangka pengakuan kompetensi asesor lisensi kepala, asesor lisensi, dan asesor lisensi muda di BNSP maka perlu dilakukan kegiatan Sertifikasi SDM BNSP. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan mutu asesor lisensi kepala, asesor lisensi, dan asesor lisensi muda BNSP dalam melakukan tugasnya yaitu mengaudit kecukupan terhadap dokumentasi mutu LSP dan melakukan asesmen lapangan ke LSP sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan. Standar kompetensi yang digunakan mengacu pada Peta Okupasi Nomor KEP. 1821/ BNSP/IX/2021 tanggal 9 September 2021 tentang Penetapan Kemas Okupasi Bidang Sertifikasi Kompetensi. Karena itu, kegiatan ini baru dilaksanakan pada tahun 2022.

Jumlah asesor lisensi kepala, asesor lisensi, dan asesor lisensi muda BNSP tahun 2022 berdasarkan SK Nomor 2431/ BNSP/XII/2022 tanggal 6 Desember 2022 sebanyak 200 orang yang terdiri atas asesor lisensi kepala sebanyak 26 orang, asesor lisensi 61 orang, dan asesor lisensi muda sebanyak 113 orang.

Dari daftar tersebut yang mendaftar sebanyak 147 orang terdiri atas asesor lisensi kepala 25 orang, asesor lisensi 49 orang, dan asesor lisensi muda sebanyak 73 orang. Setelah dilaksanakan uji kompetensi dinyatakan 76 orang kompeten dan 29 orang belum kompeten.

KIPRAH BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI

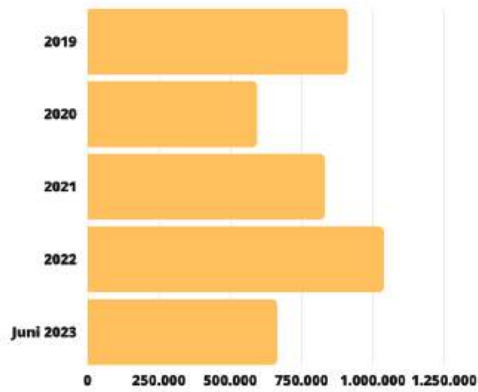
Kiprah Bidang Sertifikasi Kompetensi menggambarkan perkembangan 2018–2023 mencakup perihal jumlah asesi tesertifikasi, pelatihan asesor kompetensi, *recognition current competency* (RCC), Program Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK), pelatihan *master asesor*, pelatihan *lead asesor*, lokakarya master asesor, sertifikasi CMA, dan data *master asesor*.

Sertifikasi Kompetensi 2022–2023

Asesi tesertifikasi sepanjang tahun 2022 sebanyak 1.037.404. Angka ini mengalami lonjakan 25% dibandingkan tahun 2021 sebanyak 830.986. Kenaikan ini dipicu oleh melandainya kasus COVID-19 dan penambahan target PSKK 2022.

	Cut-off 2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah SDM	615.388	911.152	593.892	830.986	1.037.405	663.379

Pada Juni 2023 pencapaian SDM tesertifikasi 663.379 asesi. Angka ini diperkirakan akan terus bertambah melampaui pencapaian pada tahun 2022. Tren peningkatan ini juga terlihat dari tahun ke tahun, kecuali pada tahun 2020 ketika terjadi pandemi COVID-19.



Grafik SDM tersertifikasi 2019–2023



Ketua BNSP menyaksikan uji kompetensi di LSP Rajawali Hospitality tahun 2023

Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja

Program Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) merupakan kegiatan rutin tahunan yang diselenggarakan oleh BNSP. Anggaran kegiatan ini berasal APBN yang disalurkan kepada LSP dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh BNSP.

Sejak kali pertama digulirkan, program PSKK merupakan kegiatan yang paling mendongkrak akselerasi sertifikasi kompetensi kerja setiap tahunnya. Keterlibatan LSP dan asesi sangat tinggi dalam kegiatan ini.

Pada tahun 2022 Pemerintah menganggarkan sebanyak 5.712 paket PSKK atau sebanyak 114.240 asesi. Realisasi yang tercapai senilai 5.671 paket PSKK dengan jumlah asesi yang diuji sebanyak 113.420 asesi, dengan rincian 1 paket kegiatan diikuti oleh 20 asesi dan diuji oleh 2 orang asesor.

Berdasarkan proses pelaksanaannya, kegiatan PSKK diawali dengan proses sosialisasi secara daring yang diikuti oleh LSP. Setelah sosialisasi dilakukan, tahapan selanjutnya yaitu LSP melakukan pengumpulan proposal PSKK dan verifikasi proposal PSKK.

Pada tahun 2023 Pemerintah menganggarkan sebanyak 2.674 paket PSKK atau sebanyak 53.480 asesi—turun dari tahun sebelumnya. Realisasi yang tercapai senilai 2.671 paket PSKK dengan asesi sebanyak 53.420. Adapun LSP yang terlibat sebanyak 524 LSP.

Berdasarkan proses pelaksanaannya, kegiatan PSKK diawali dengan proses sosialisasi secara *offline* di empat kota, yaitu Surabaya, Serang, Semarang dan Bekasi. Adapun secara *online* dimulai pada tanggal 6–18 Februari 2023. Setelah sosialisasi dilakukan, tahapan selanjutnya LSP melakukan pengumpulan proposal PSKK dan verifikasi proposal PSKK.



**PELAKSANAAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA
TAHUN 2019-2023 (JUNI)**

	2019	2020	2021	2022	JUNI 2023
LSP	531	883	549	672	524
PAKET	8.705	9.457	4.500	5.671	2.674
JUMLAH ASESI	174.100	189.140	90.000	114.240	53.480

Pelatihan Asesor Kompetensi

Pelatihan asesor kompetensi telah menjadi kegiatan rutin yang difasilitasi oleh BNSP. Setiap tahun dilaksanakan pelatihan asesor kompetensi, baik dengan pembiayaan APBN Sekretariat BNSP atau pembiayaan mandiri. Pembiayaan mandiri merupakan penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan sendiri oleh LSP, baik secara bersubsidi maupun berbayar kepada calon asesor.

Tujuan dari Pelatihan Asesor Kompetensi adalah untuk memenuhi kebutuhan asesor kompetensi yang terdidik dan terlatih dalam pelaksanaan uji kompetensi oleh LSP. Selain itu, pelatihan ini juga untuk menyatukan pandangan dalam penilaian dan pelaksanaan uji kompetensi. Setelah pelatihan, calon asesor diuji untuk dinyatakan kompeten sebagai asesor kompetensi.

Selama tahun 2023 ada 284 pelatihan asesor kompetensi yang dilaksanakan menggunakan anggaran mandiri.



Pelatihan asesor kompetensi (askom) digelar setiap tahun, baik oleh BNSP maupun oleh LSP. Foto paling atas merupakan kegiatan pelatihan askom yang digelar oleh BNSP dari APBN. Foto paling bawah pelatihan askom yang digelar oleh LSP Brimob.

Recognition Current Competency (RCC) 2022

Masa berlaku sertifikat asesor kompetensi dibatasi selama tiga tahun sesuai dengan Peraturan Ketua BNSP. Karena itu, sertifikat asesor yang sudah jatuh tempo harus diperpanjang dengan kegiatan RCC atau resertifikasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan asesor terkait dengan perkembangan kebijakan sertifikasi dari BNSP. Selain itu, demi menyatukan kembali pandangan dalam melakukan penilaian dan pelaksanaan uji kompetensi.

Pada tahun 2023 dialokasikan 7 Paket RCC dan dilaksanakan dari bulan April–Agustus 2023 menggunakan APBN—pada tahun 2022 sebanyak 13 paket. Hingga Juni 2023 dilaksanakan 220 RCC menggunakan anggaran mandiri dari LSP. Adapun sepanjang tahun 2022 dilaksanakan sebanyak 576 RCC oleh LSP.

Pelatihan Master Asesor

Pertumbuhan jumlah asesor kompetensi yang signifikan harus diimbangi juga oleh ketersediaan master asesor. Untuk itu, BNSP memfasilitasi penyelenggaraan Pelatihan Master Asesor.

Jumlah master asesor BNSP terbilang minim dan belum merata ada di setiap provinsi. Setiap tahun BNSP memberi kesempatan para asesor untuk menjadi master asesor serta kegiatan RCC (rekognisi/sertifikasi ulang) untuk para master asesor yang harus memperpanjang sertifikat.

Total jumlah master asesor kini hingga Juni 2023 sebanyak 134 master asesor. Terdapat juga calon master asesor sebanyak 101 orang.

	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Master Asesor	124	125	114	139	134



BNSP terus berupaya meningkatkan jumlah master asesor melalui Pelatihan/Workshop Master Asesor.

KINERJA BIDANG HUKUM DAN KERJASAMA

Kiprah Bidang Hukum dan Kerjasama menggambarkan perkembangan kebijakan BNSP dan kerja sama dengan berbagai pihak melalui penandatanganan dokumen kerja sama, yaitu berita acara, perjanjian kerja sama, dan nota kesepahaman (MOU).



Peranan dalam ASEAN Guiding Principle

Patut dicatat di sini peran BNSP dalam *Project Strengthening the Quality Assurance and Competency Certification Systems through the Application of ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems within ASEAN Economies (AGP2)*. Proyek ini adalah proyek yang disetujui oleh ASEAN Senior Labour Officials Meeting (SLOM), di bawah SLOM Working Group tentang Praktik Ketenagakerjaan Progressif untuk Meningkatkan Daya Saing ASEAN.

Melalui pendanaan dari Japan-ASEAN Integrated Fund (JAIF), yang dalam hal ini BNSP sebagai *project proponent*, dengan dukungan dari International Organization for Migration (IOM) dan Sekretariat ASEAN, proyek ini dirintis melalui pendekatan trilateral bertujuan menyelaraskan kerangka kerja negara anggota ASEAN dengan Prinsip-Prinsip Panduan ASEAN untuk Jaminan Kualitas dan Pengakuan Sistem Sertifikasi Kompetensi.

Adapun rencana aktivitas proyek ini, yaitu

- menerjemahkan buku *Prinsip-Prinsip Panduan ASEAN* ke dalam enam bahasa, yaitu Kamboja, Indonesia, Myanmar, Laos (PDR), Thailand, dan Vietnam;
- melaksanakan *desk review* dan *field research*;
- meluncurkan proyek trilateral dengan mengundang ketiga negara peserta proyek, yaitu Indonesia, Malaysia, dan Filipina;

- melaksanakan lokakarya trilateral di Filipina dan Malaysia untuk menguji coba kompatibilitas sektor menggunakan Prinsip- Prinsip Panduan ASEAN tersebut;
- melaksanakan pemantauan dan evaluasi; dan
- *Sharing and Lessons Learned Workshop* dengan mengundang 10 negara anggota ASEAN.

Aktivitas proyek kedua ASEAN *Guiding Principles* nomor 1 sampai dengan nomor 3 (trilateral yang pertama) telah dilaksanakan pada tahun 2019. Maka dari itu, pada tahun 2020 ini adalah lanjutan dari rangkaian proyek yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimulai dari trilateral kedua hingga *Sharing and Lessons Learned Workshop* dengan mengundang 10 negara anggota ASEAN.

Pengembangan Kerja Sama

Berikut ini adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan BNSP sepanjang 2018–2023 dengan berbagai organisasi profesi, kementerian/lembaga, dan lembaga pendidikan.

No.	Bentuk Kerja Sama
	Tahun 2019
1.	Harmonisasi dengan Ikatan Dokter Indonesia Pemberlakuan sertifikasi kompetensi dokter, sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran
2.	Harmonisasi dengan LSP P-1 Politeknik Negeri dan dengan Sektor Pembinaanya dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Penyelarasan pemahaman tentang pelaksanaan sertifikasi dan skema sertifikasi di LSP P1 Politeknik dan keselarasan dengan kurikulum di Politeknik.

3.	Kerja sama dengan lembaga sertifikasi Australia, Filipina, Thailand, Inggris dan Jepang. Pengakuan master asesor antara dua negara (Australia).
4.	Proyek International Organization for Migration (IOM) dan Sekretariat ASEAN dalam ASEAN Guiding Principles BNSP memimpin proyek AGP berupa penerbitan/penerjemahan buku Prinsip-Prinsip Panduan ASEAN ke dalam 6 bahasa. Pendanaan dari Japan-ASEAN Integrated Fund (JAIF)
Tahun 2020	
5.	Harmonisasi Sertifikasi dengan Sektor Industri Otomotif <ul style="list-style-type: none"> • menyosialisasikan kepada para pemangku kepentingan tentang sistem sertifikasi kompetensi kerja bidang Otomotif Subbidang Service; • menandatangani Skema Sertifikasi bidang Otomotif Subbidang Service; dan • meluncurkan <i>platform</i> nasional Peta Okupasi bidang Otomotif Service melalui penerbitan Buku Peta Okupasi Bidang Otomotif.
6.	Harmonisasi Sertifikasi dengan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif <ul style="list-style-type: none"> • menyosialisasikan kepada para pemangku kepentingan tentang implementasi ASEAN <i>MRA-Tourism Professionals</i> di Indonesia, khususnya tugas dari tiap-tiap ATPMC, NTPB dan TPBC. • meningkatkan pemahaman tentang Mekanisme Kerja ASEAN <i>Tourism Professionals Registration System</i>; dan • meningkatkan koordinasi antarlembaga untuk mewujudkan SDM pariwisata yang kompeten dan dapat bersaing di negara ASEAN.
7.	Nota Kesepahaman dengan Bank Indonesia Kementerian Ketenagakerjaan RI, BNSP, dan Bank Indonesia menandatangani MoU tentang Kerja Sama dalam Rangka Standardisasi Kompetensi di Bidang Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah.
8.	Perjanjian Kerja Sama dengan Badan Riset Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan, BNSP dan Badan Riset Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan menandatangani perjanjian kerja sama tentang Pengembangan Standardisasi dan Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Tahun 2021	
9.	Penandatanganan Nota Kesepahaman dan Peluncuran Peta Okupasi Bidang Logistik dan Supply Chain BNSP dan empat lembaga, yaitu Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Kemenko Perekonomian), Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek), serta Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin Indonesia) menandatangani Nota Kesepahaman dan Peluncuran Peta Okupasi Bidang Logistik dan <i>Supply Chain</i> .
10.	Penandatanganan Nota Kesepahaman Sertifikasi di Bidang Penanggulangan Bencana BNSP dan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) telah menandatangani nota kesepahaman bersama tentang Kerja Sama Sertifikasi Profesi di Bidang Penanggulangan Bencana.
11.	Penandatanganan Nota Kesepahaman Program Talenta Digital dan Digital Hub BNSP dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek), Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan Kementerian Perdagangan (Kemendag), menandatangani MOU terkait Program Talenta Digital dan Digital Hub.
Tahun 2022	
12.	Berita Acara Kesepakatan antara LPJK dan BNSP Nomor: 001/BNSP/I/2022 tentang Bentuk/Format dan Konten QR Code Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi (SKK-K)
13.	Berita Acara Kesepakatan antara LPJK dan BNSP Nomor: 002/BNSP/II/2022 tentang Bentuk/Format dan Konten QR Code Sertifikat Kompetensi Kerja Asesor Badan Usaha Jasa Konstruksi (ABU)
14.	Perjanjian Kerja Sama antara Kemenparekraf dengan BNSP Nomor: 2.1/002/HK.07.01/ II/2022 tentang Kerja Sama Implementasi Asean Mutual Recognition Arrangement Of Tourism Professionals di Indonesia
15.	Perjanjian Kerja Sama antara Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat dan BNSP Nomor: 2.1/003/HK.07.01/III/2022 tentang Pengembangan Sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional di Lingkungan Puspalad
16.	Perjanjian Kerja Sama antara OJK dengan BNSP Nomor: 2.1/004/HK.07.01/IV/2022 tentang Penguatan Kerja Sama Dalam Rangka Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional di Sektor Jasa Keuangan

17. Nota Kesepahaman antara Kamar Dagang dan Industri DKI Jakarta dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 2.1/007/HK.07.01/XII/2022 tentang Kerja Sama dalam Rangka Sertifikasi Kompetensi Kerja Nasional Sektor Perekonomian di Wilayah DKI Jakarta



Kerja sama BNSP dan K/L
di berbagai sektor terus
berlangsung sepanjang tahun



Diseminasi Peraturan BNSP

Kegiatan ini merupakan upaya menyosialisasikan peraturan BNSP terkait dengan sertifikasi kompetensi dan administrasi. Sebagai contoh pada tahun 2020 dalam rangka penyebarluasan informasi Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 01 Tahun 2020 tentang Konfirmasi Status Wajib Pajak (KWSP) dalam Pelayanan Publik Tertentu maka BNSP perlu menyebarluaskan atau menyosialisasikan peraturan tersebut kepada LSP. Kegiatan Diseminasi Peraturan BNSP tentang KWSP pun diselenggarakan dalam acara tatap muka dengan LSP.

Pada tahun 2021 dilaksanakan Diseminasi Peraturan BNSP kepada master asesor. Hal ini didasarkan pada Petunjuk Teknis RCC Master Asesor Kompetensi dan Petunjuk Teknis Program Magang Calon Master Asesor Kompetensi. Kegiatan ini sekaligus menjadi ajang silaturahmi bagi master asesor kompetensi dan calon master asesor kompetensi.

Pada tahun 2022 diadakan diseminasi Sistem Informasi Kearsipan Terintegrasi (SRIKANDI) dan diseminasi Peraturan Sertifikasi Kerja Nasional Bidang Konstruksi.

Penyusunan Peraturan BNSP

Kegiatan ini merupakan revisi Pedoman BNSP. Pada saat ini sedang dilakukan revisi Pedoman 201, 202, 208, 210, 301, dan 302.





Diseminasi Peraturan BNSP dan kerja sama antarlembaga merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh Bidang Hukum dan Kerjasama.

Advokasi

Advokasi dilaksanakan dalam rangka pemeliharaan kinerja dan penjaminan mutu LSP dalam melaksanakan uji kompetensi sesuai dengan Pedoman BNSP serta membantu LSP mengatasi kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sebagai contoh, advokasi dilaksanakan di LSP Ekspor Impor Indonesia (LSP EII) pada 10 Januari 2023. Tim Advokasi BNSP yang hadir, yaitu Bonardo Tobing, Kurniawati dan Arifatun Nurjanah. Demikian pula yang dilakukan di LSP Badan Sertifikasi Manajemen Risiko (LSP BSMR) pada tanggal 4 Mei 2023. Tim Advokasi, yaitu Tetty Desiarti S, Fazriyana, dan Triyono.

Sosialisasi Indonesia Kompeten

BNSP terus menyosialisasikan program Indonesia Kompeten. Tujuan sosialisasi, yaitu (1) memberi pemahaman kepada para pemangku kepentingan tentang kebijakan sertifikasi kompetensi kerja nasional; (2) memberikan pemahaman dan penjelasan kepada masyarakat tentang LSP dan penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja; (3) mendorong pengakuan kompetensi SDM Indonesia di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

Kegiatan sosialisasi juga dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam sertifikasi kompetensi, terutama para pekerja. Sosialisasi dilaksanakan di berbagai kota. Sebagai contoh, pada tahun 2023, sosialisasi dilaksanakan di 5 lokasi yaitu:

- Sosialisasi Program Indonesia Kompeten di Semarang, pada tanggal 7 Maret 2023;

- Sosialisasi Program Indonesia Kompeten di Medan, pada tanggal 14 Maret 2023;
- Sosialisasi Program Indonesia Kompeten di Bekasi, pada tanggal 21 Maret 2023;
- Sosialisasi Program Indonesia Kompeten di Samarinda, pada tanggal 5 April 2023;
- Sosialisasi Program Indonesia Kompeten di Makassar, pada tanggal 8 Juni 2023.



Sosialisasi Program Indonesia Kompeten, 21 Maret 2023

Peserta kegiatan sosialisasi, yaitu dinas-dinas terkait, asosiasi profesi/asosiasi industri, industri, perguruan tinggi, sekolah menengah kejuruan (SMK), balai latihan kerja (BLK)/BLK Komunitas, dan lembaga pelatihan kerja (LPK).



Sosialisasi Program Indonesia Kompeten

KIPRAH BIDANG DATA DAN INFORMASI

Bidang Data dan Informasi (Datin) mengemban tugas strategis dalam pengembangan sistem informasi sertifikasi berbasis teknologi. Di antara kegiatan yang dilakukan oleh Bidang Datin selama 2019–2022, yaitu (1) Pengembangan Sistem Informasi dan Situs Web BNSP; (2) Sosialisasi Pengelolaan Data dalam Sistem Informasi (Sisfo) BNSP; (3) Publikasi dan Promosi; (4) Pengembangan Sistem Informasi (Sisfo); dan (5) Pelatihan Akun LSP. Berikut ini penjelasan dari setiap kegiatan.

Pengembangan Sistem Informasi

Selama tahun 2019 BNSP mengembangkan sistem informasi berdasarkan *masterplan* yang sudah dibuat sebelumnya. Ini merupakan lanjutan pengembangan sistem informasi tahun 2018. Pada 2018 beberapa fitur di dalam sistem informasi yang sudah ada, yaitu

1. Profil LSP;
2. Profil Asesor;
3. Data TUK;
4. Pengajuan Blanko; dan
5. Manajemen Informasi.

Pada tahun 2021 ada dua sistem yang dikembangkan yaitu (1) Profil master asesor dan calon master asesor; (2) laporan magang calon master asesor. Sistem informasi ini bertujuan memudahkan pendataan calon master asesor dan master asesor sehingga data-data yang dibutuhkan oleh BNSP

dalam mengambil kebijakan terkait master asesor dapat dilihat di sistem informasi BNSP.

Untuk mendukung transformasi digital BNSP dalam meningkatkan pelayanan sertifikasi maka Bidang Datin pada tahun 2022 mengembangkan sebanyak 16 aplikasi pendukung. Aplikasi tersebut dikembangkan berbasis web sebagai bagian dari Sistem Informasi (Sisfo) BNSP. Terdapat empat aplikasi yang merupakan pengembangan baru, yaitu aplikasi PPID, aplikasi Paket Kompetensi, aplikasi Database Pemegang Sertifikat, dan Aplikasi Surveilans Pemegang Sertifikat.

Berikut ini ke-16 aplikasi tersebut.

No.	Aplikasi	Pengguna
1.	Aplikasi e-Office	Bagian Umum
2.	Aplikasi PPID	
3.	Aplikasi Lisensi	Bidang Lisensi
4.	Aplikasi Database LSP	
5.	Aplikasi Database SDM LSP	
6.	Aplikasi Database Skema Sertifikasi	
7.	Aplikasi Database Standar Kompetensi Kerja	
8.	Aplikasi Database TUK	
9.	Aplikasi Paket Kompetensi	
10.	Aplikasi Database Pemegang Sertifikasi	Bidang Sertifikasi Kompetensi
11.	Aplikasi Pengajuan Blangko Sertifikat	
12.	Aplikasi Asesor Kompetensi	
13.	Aplikasi Surveilans Pemegang Sertifikat	
14.	Aplikasi RCC Asesor Kompetensi	Bidang Data dan Informasi
15.	Aplikasi Migrasi & Integrasi Sistem	
16.	Aplikasi Sistem Informasi Eksekutif	

Dengan adanya pengembangan sumber daya digital ini diharapkan proses transfer data dan pengambilan keputusan di BNSP dapat berlangsung lebih cepat, akurat, dan akuntabel. Selain itu, aplikasi ini juga dapat digunakan oleh pemangku kepentingan BNSP sebagai basis data dan informasi yang dapat diakses dan terus diperbarui.

Sosialisasi Pengelolaan Data dalam Sistem Informasi (Sisfo) BNSP

Sosialisasi Pengelolaan Data BNSP dilaksanakan setiap tahun. Sosialisasi ini bertujuan mengenalkan cara penggunaan sistem informasi BNSP kepada LSP yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Sejak tahun 2021 sosialisasi dilaksanakan di delapan kota, yaitu Jakarta, Bandung, Garut, Yogyakarta, Purwokerto, Surabaya, Bali, dan Batam. Kegiatan ini bertujuan untuk mengenalkan sistem informasi BNSP terbaru kepada LSP terlisensi dan cara pengolahan data pada sistem informasi tersebut. Pada akhirnya, data yang dihasilkan valid dan bisa dipublikasikan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Kegiatan sosialisasi diadakan dalam beberapa paket. Satu paket diikuti oleh 50 orang peserta.



Sosialisasi Penggunaan Sistem Informasi BNSP kepada LSP di berbagai kota.



Publikasi & Promosi Lembaga

Publikasi dan promosi secara terencana aktif dilakukan oleh Bidang Datin untuk lebih mengukuhkan identitas, citra, dan reputasi BNSP. Berikut ini beberapa kegiatan yang dilakukan.

Billboard dan Videotron

Promosi *above the line* dilakukan oleh BNSP. Tahun 2019 ada beberapa kegiatan promosi dilakukan sepanjang tahun 2019. Pertama adalah pemasangan *billboard* dan videotron di berbagai kota di Indonesia. Mulai dari Medan hingga Jayapura dengan total 17 kota.

Selain, *billboard* dan videotron, BNSP juga membuat iklan layanan masyarakat yang ditayangkan di berbagai media massa, seperti TV nasional dan radio. Untuk TV nasional, iklan ditayangkan di Metro TV, TV One, MNC TV, Arema TV, PJTV, Simpang TV, dan RCTI. Adapun untuk radio, iklan ditayangkan di Elshinta.

Selain itu, BNSP juga mengadakan dialog interaktif di salah satu stasiun TV swasta tanah air, iNews TV dalam program "Speak After Lunch".

Bentuk promosi yang dilakukan pada tahun 2020 adalah monitoring *billboard* BNSP. *Billboard* BNSP dipasang di delapan kota, yaitu Batam, Bandung, Semarang, Surabaya, Lombok, Kupang, Makassar, dan Pontianak.

Kegiatan monitoring *billboard* BNSP bertujuan memastikan bahwa *billboard* sudah dipasang sesuai dengan titik yang telah disepakati dan dalam

batas waktu yang sudah ditentukan. Konten *billboard* terkait dengan promosi sertifikasi agar masyarakat dapat memahami arti penting sertifikasi.

Video Promosi

Untuk lebih mengukuhkan citra dan reputasi BNSP di mata masyarakat maka Bidang Data dan Informasi melaksanakan program kerja satu paket pembuatan video profil BNSP. Hasil video digunakan dalam berbagai kegiatan BNSP sebagai pengenalan kepada peserta kegiatan.

Pada tahun 2023 kegiatan promosi menyasar pembuatan video wawancara dengan pengelola LSP P-1, P-2, dan P-3 serta testimoni dari para pemangku kepentingan yang ditayangkan di kanal Youtube BNSP. Hingga semester I 2023 sudah tersedia 6 video dalam program bernama NGONTEN (Ngobrol Kompeten Bersama BNSP).





Kanal Youtube BNSP tahun 2023 menyajikan program NGONTEN (Ngobrol Kompeten Bersama BNSP)



Pameran

Kegiatan promosi lain adalah pameran yang bertujuan mengenalkan sertifikasi profesi ke masyarakat. Pameran dilaksanakan dalam kegiatan *job fair*. Tim BNSP menyasar pencari kerja dan memaparkan manfaat apa saja yang didapatkan oleh para pencari kerja ketika mereka sudah tesertifikasi. Tahun 2019 kegiatan pameran dilakukan di Jakarta, Medan, Yogyakarta, dan Palembang.



Tahun 2020 BNSP mengikuti kegiatan pameran selama dua hari pada tanggal 11–12 September 2020 bersamaan dengan kegiatan Naker Festival 2020 yang diadakan di Bali. Lokasi pameran di Nusa Dua Convention Center, Bali dengan sasaran peserta para pencari kerja yang mengikuti kegiatan Naker Festival 2020.

Tahun 2022, BNSP mengikuti kegiatan pameran vokasi yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada tanggal 28–30 Oktober 2022 di Jakarta Convention Center.

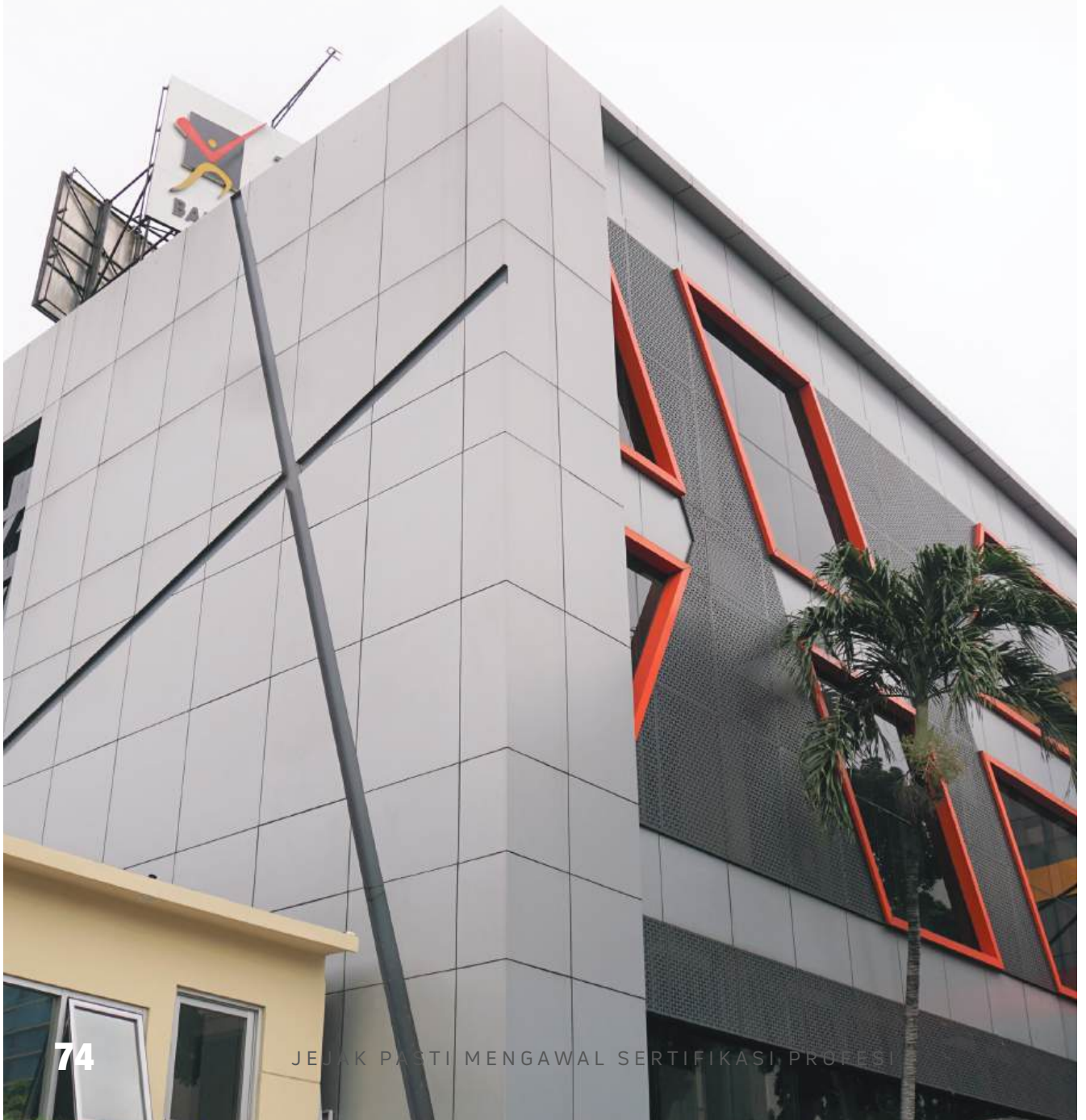
Pelatihan Pengelolaan Akun LSP

Untuk meningkatkan pengetahuan cara penggunaan sistem informasi BNSP kepada LSP secara intensif maka pada tahun 2022 diadakan sebanyak 50 kali Pelatihan Pengelolaan Akun LSP.

Kegiatan dilaksanakan di 50 kota yang tersebar di seluruh Indonesia. Pelatihan ini diikuti oleh perwakilan dari LSP sebanyak 267 LSP.

KIPRAH BAGIAN UMUM

Bagian Umum sebelumnya menyatu pada Bidang Jaminan Mutu, Perencanaan, Kerja Sama, Hukum, dan Umum hingga tahun 2022. Pada tahun 2022 Bagian Umum menjadi bagian tersendiri. Kiprah bagian ini menggambarkan kegiatan yang mencakup



- (1) penggunaan sumber daya anggaran sertifikasi;
- (2) pengembangan sumber daya manusia; (3) korespondensi; (4) perubahan struktur organisasi; (5) pengembangan aplikasi PPID.

Penggunaan Sumber Daya Anggaran Sertifikasi

Penggunaan Sumber Daya Anggaran Sertifikasi selama 2019–2023 dapat disampaikan sebagai berikut.

Tahun	Anggaran Revisi	Realisasi
2019	189.589.883.000	180.823.467.618
2020	152.509.806.000	148.098.431.468
2021	86.911.383.000	86.004.829.886
2022	98.838.500.000	93.005.517.074
Hingga Juni 2023	93.576.978.000	17.161.787.547

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sangat disadari bahwa BNSP perlu meningkatkan kompetensi pegawai BNSP untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk itu, Bagian Umum menyelenggarakan beberapa kegiatan bimbingan teknis (bimtek) yang diikuti oleh pegawai BNSP.

Pada tahun 2022 diadakan kegiatan bimtek, yaitu

- Bimtek Penggunaan aplikasi SRIKANDI;
- Bimtek Data *Governance* Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
- Bimtek Pengelolaan Keuangan Negara;
- Bimtek Aplikasi SAKTI Modul Persediaan, Aset Tetap, dan Pelaporan; dan
- Bimtek Publikasi dan Pembuatan Bahan Media.

Korespondensi

Bagian umum mengelola surat-menyurat resmi dari BNSP, terutama surat edaran yang disampaikan untuk para pemangku kepentingan BNSP.

Perubahan Struktur Organisasi

Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Nasional Sertifikasi Profesi, pada Tahun 2022 mengalami perubahan nomenklatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Adapun Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

Tugas

Sekretariat BNSP mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi dan teknis kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat BNSP menyelenggarakan fungsi

- penyusunan rencana, program dan anggaran, pelaksanaan urusan sumber daya manusia aparatur, organisasi, tata laksana, keuangan, tata usaha dan rumah tangga, serta pengelolaan barang milik negara;
- penyusunan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan advokasi, pengelolaan manajemen mutu, dan kerja sama;

- pemberian dukungan pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan pengendalian lisensi lembaga sertifikasi profesi;
- pemberian dukungan pelaksanaan pengelolaan, pengembangan, dan pengendalian sertifikasi kompetensi kerja; dan
- pengelolaan data, informasi dan publikasi, serta pengembangan sistem informasi sertifikasi kompetensi kerja.

Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mendukung pelayanan optimal bagi para pemangku kepentingan, instansi terkait dan masyarakat, Sekretariat BNSP terus memelihara sarana dan prasarana serta fasilitas di lingkungan BNSP, antara lain gedung kantor, ruang rapat, ruang laktasi, ruang perpustakaan, musala, tempat parkir, area resepsionis, dan bilik layanan informasi dan konsultasi.

Selain layanan tersebut, telah dikembangkan pula *desk* layanan PPID bagi masyarakat dan pengunjung yang ingin memperoleh informasi publik tentang sertifikasi kompetensi. Kemudian, telah dibangun juga sarana *Rooftop* di lantai 4 untuk melengkapi aktivitas rehat bagi pegawai maupun pengunjung nantinya.

Pengembangan Aplikasi PPID

BNSP mulai mengembangkan aplikasi PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) pada situs web BNSP pada tahun 2022. Hal ini merupakan salah satu langkah besar BNSP dalam mengimplementasikan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik secara efektif sehingga hak-hak publik terhadap informasi yang berkualitas dapat terpenuhi.

Selama ini, masyarakat yang ingin mengetahui informasi tentang sertifikasi dan BNSP dapat mengirimkan permohonan melalui surel BNSP atau datang secara langsung ke kantor BNSP. Namun, setelah adanya aplikasi PPID diharapkan semakin memudahkan masyarakat untuk mengakses informasi tentang BNSP dari mana pun dan kapan pun berbasis internet.



BAB 4

SEUNTAI PESAN ANGGOTA BNSP



Tujuh anggota terpilih BNSP periode 2018–2023 mengakhiri masa jabatannya pada Oktober 2023. Tentu banyak sekali dinamika yang dihadapi para anggota dalam menjalankan tugas dan amanat sebagai anggota BNSP. Terselip juga banyak pemikiran dan harapan untuk BNSP pada masa mendatang. Bab ini menampilkan seuntai pesan dari para anggota BNSP.

KUNJUNG MASEHAT KETUA BNSP



Terkait dengan sistem sertifikasi nasional yang saat ini sudah ada, saya kira ini sangat penting dalam rangka memastikan apa yang disebut dengan penjaminan mutu sertifikasi secara nasional. Hal ini karena di sistem itu nanti akan terlihat bagaimana kita melakukan pekerjaan dari hulunya, yaitu dari sistem pembuatan standarnya. Lalu, standar itu digunakan oleh dunia pendidikan dan pelatihan serta industri. Setelah itu, adalah bagaimana proses pemastian mutu yang ada di BNSP sendiri.

Mulai sistem penjaminan mutu lembaga sertifikasinya, yaitu ada LSP pihak kesatu, pihak kedua, dan pihak ketiga, sampai dengan proses harmonisasi penjaminan mutu sertifikasi. Semua dokumen itu tersedia dalam rangka mendapatkan tenaga kerja profesional mandiri dan kompetitif sebagai ujungnya.

Jadi, mulai dari hulu kita memastikan prosesnya sampai dengan keluarannya, yaitu tenaga kerja yang produktif, mandiri, dan kompetitif yang mempunyai daya saing, baik nasional maupun internasional. Jadi, yang paling penting itu mengoptimalkan semua sistem berjalan dengan baik serta memastikan prosesnya.

Terkait dengan strategi, menurut saya hal ini juga sangat penting karena strategi itu dimulai dari *planing*-nya bagaimana, eksekusinya bagaimana, tetapi juga yang paling penting adalah menjaga keberlanjutannya (*sustainability*).

Jadi, secara perencanaan di internal BNSP kita sudah memiliki. Adapun secara pengakuan antarnegara kita telah memiliki ASEAN Guiding Principles. Dengan demikian, semua perangkat itu sudah ada. Setelah itu, adalah tahapan eksekusinya atau pelaksanaannya bagaimana. Artinya, persyaratannya harus dilengkapi.

Apakah kita akan menggunakan sistem *awareness*, yaitu sosialisasi terhadap perangkat-perangkat yang kita gunakan, termasuk sistem BNSP. Baru nanti kita melaksanakan program itu. Setelah itu, ujungnya adalah bagaimana kita memelihara maka penting yang namanya *sustainability* untuk keberlanjutan terkait dengan strategi yang diterapkan.



Jadi, konsepnya sudah ada tinggal implementasinya maka tinggal memantau perencanaan, pelaksanaan, dan keberlanjutannya. Itulah hal penting terkait dengan strategi nasional untuk memastikan sertifikasi di Indonesia.

Terkait dengan permasalahan krusial yang dihadapi oleh BNSP, pada saat ini sebenarnya perangkat regulasi sudah banyak tersedia. Kita sudah mempunyai KKNi dalam Perpres 08/2012. Kita juga sudah memiliki KBLI (kualifikasi baku lapangan usaha Indonesia) sebagai perangkat untuk menentukan jenis LSP. Kita juga mempunyai perangkat okupasi KBJI (kualifikasi baku jabatan Indonesia).

Saat ini BNSP juga berkoordinasi dengan kementerian sektor dan Bappenas. Bappenas menyusun Peta Okupasi yang mempermudah kita juga bagaimana sistem ini dapat dilaksanakan. Walaupun demikian, belum semua K/L itu memiliki peta okupasi.

Misalnya, yang ada baru di Kementerian Pariwisata, Kemenkominfo, Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan Kementerian Industri. Akan tetapi, ada K/L yang masih belum memiliki peta okupasi sehingga hal ini masih perlu kita sosialisasikan karena terkait dengan pendanaan dari Bappenas untuk merancang peta okupasi tersebut. Inisiasi Bappenas dalam merancang peta okupasi sudah ada.

Terkait dengan analisis SWOT, kekuatannya secara regulasi BNSP sudah tidak ada masalah. Jadi, regulasi turunan dari Undang-Undang sudah, mulai dari Perpres dan PP sendiri tentang pendirian BNSP



serta sektor-sektor lain hampir semua memiliki undang-undang.

Namun, di satu sisi jika dilihat sebagai kelemahan atau mungkin juga bukan sepenuhnya kelemahan, yakni banyak regulasi yang ada masih kurang dalam harmonisasi sehingga tampak tumpang tindih. Contohnya, ketika BNSP menyosialisasikan terkait dengan LSP itu seperti apa, ada yang belum memahami betul.

Adapun peluang, saya kira sangat banyak juga karena saat ini kita telah memasuki era globalisasi. Contohnya, peluang kita di ASEAN sangat terbuka dengan adanya AGP. Di samping itu, kita melakukan juga terkait dengan peluang untuk *people mobility* dalam rangka WTO. Misalnya, melalui WTO kita membuka peluang bekerja sama secara bilateral dengan negara-negara Eropa, Jepang, dan Korea.

Jadi, peluang-peluang itu sebenarnya sangat banyak. Sekarang yang paling penting sebenarnya bagaimana tantangannya agar berlakunya sertifikasi tidak hanya dalam konteks domestik, tetapi juga internasional sesuai dengan fungsi BNSP. Demikian pula dalam konteks mengukuhkan pendidikan vokasi dan pelatihan-pelatihan vokasi.

Selain itu, perlu diperkuat pula pengakuan kelembagaan terhadap BNSP sebagai otoritas sertifikasi di Indonesia. Di internal BNSP sendiri perlu memperkuat sistem, terutama sistem pelayanan. Misalnya, saat ini sudah banyak putra-putri Indonesia yang memiliki sertifikat kompetensi BNSP. Mereka ditanya apakah sertifikat ini benar-benar sah. Mereka dapat membuktikan bahwa sertifikat BNSP diakui di negara lain.



Demikian secara ringkas analisis SWOT BNSP menurut saya. Dari segi regulasi sudah sangat mendukung. Namun, regulasi sertifikasi tidak hanya terkait dengan BNSP sendiri, tetapi juga regulasi terkait dengan K/L yang lain.

Lalu, terkait dengan sumber daya sertifikasi saat ini. Di BNSP sangat dikenal enam perangkat utama sertifikasi, yaitu SKKNI/SKKN, skema, MUK, LSP, TUK, dan asesor. Saat ini tantangan yang sering terjadi ketika ada lembaga yang ingin mendirikan LSP, tetapi standar kompetensinya belum tersedia. Maka dari itu, lembaga itu menggunakan SKKN (Standar Kompetensi Kerja Khusus).

Sebagai contoh, hal ini terjadi di bidang farmasi dan bidang psikologi. Sampai saat ini bidang tersebut belum memiliki SKKNI, padahal banyak yang memerlukan. Misalnya, profesi di bidang pendidikan sangat memerlukan sertifikat kompetensi psikologi. Alhasil, sertifikasi hanya dapat diselenggarakan oleh organisasi atau LSP secara terbatas.

Idealnya semua bidang profesi memiliki SKKNI sebagai acuan untuk menjaga sertifikasi dapat terselenggara secara baik dan meluas pada masyarakat. Saat ini lembaga diklat asing di Indonesia juga menggunakan acuan SKKNI, dari Korea untuk sertifikasi *welding*.

Dari segi pelayanan publik BNSP saat ini ada tantangan tersendiri. Saat ini BNSP menerapkan PPID dan juga ada Ombudsman yang menyoroti pelayanan publik seperti yang dilakukan BNSP. Meskipun lembaganya BNSP, pelaksanaannya ada di Sekretariat. Saat awal 2018, BNSP memiliki rapor



merah dalam pelayanan lalu berangsur-angsur naik menjadi “kuning” dan “hijau”. Akan tetapi, sempat menurun lagi karena masih banyak respons yang kurang baik kepada BNSP. Perlu langkah-langkah mempertahankan dan meningkatkan pelayanan publik BNSP ke depan seperti penghargaan dari Ombudsman, termasuk juga sistem pengawasan intern (SPI) yang disoroti oleh KPK.

Mengenai angka SDM tersertifikasi sebanyak 7.220.892 hingga 2022 perlu dijelaskan bahwa angka itu berdasarkan APBN yang dikeluarkan oleh Kemenaker. Angka riil sebenarnya lebih besar lagi jika digabungkan misalnya dengan bidang pariwisata dan bidang konstruksi yang didanai K/L tersebut di luar Kemenaker. Hal ini tentu menjadi catatan tersendiri bagi kita. Idealnya BNSP mampu mengumpulkan data dari semua sektor sehingga dapat tersaji data riil SDM tersertifikasi di Indonesia.

Keperluan data SDM tersertifikasi ini saya kira mendesak, bukan hanya untuk pemerintah pusat, melainkan juga pemerintah daerah. Perlu ada data SDM tersertifikasi secara demografi dan berdasarkan sektor.

Untuk itu, gagasan transformasi bagi sebuah organisasi seperti BNSP ini memang penting. Dunia sudah berubah, teknologi sudah berubah, dan semua berbasis internet. Semestinya pelayanan BNSP sudah mengarah ke sana. Sebagai contoh, salah satu langkah penting BNSP adalah memberikan pelayanan AJJ (asesmen jarak jauh)—kala itu didorong oleh pandemi COVID-19—dan juga teknologi nirkertas (*paperless*).



Faktanya memang kegiatan sertifikasi ini, terutama di LSP menghasilkan begitu banyak dokumen. Terbayang jika dokumen itu dalam bentuk tercetak. Jadi, perlu sistem *filing* digital, apalagi masa berlaku sertifikat pada umumnya adalah tiga tahun.

Karena tuntutan zaman seperti ini, tentu BNSP tidak mungkin menghindari perubahan. BNSP harus bertransformasi, terutama dalam teknologi digital. Aktivitas sertifikasi berangsur-angsur sudah dapat dilakukan secara daring, tetapi kegiatan diklat masih mengandalkan tatap muka.

Saya meyakini saat ini BNSP sudah *on the track* menuju kemapanan sistem, tetapi ada kendala jika model sekretariat belum beralih. Sebagai simpulan, tantangan utama BNSP ke depan dapat saya sampaikan.

Pertama, rekognisi sertifikat di dunia internasional. Kedua, keberlanjutan sertifikasi di berbagai sektor.



MIFTAKULAZIS WAKIL KETUA BNSP



Saya bergabung dengan BNSP sebagai wakil dari masyarakat. Sebagaimana terjadi pada anggota BNSP dari masyarakat, BNSP awalnya asing bagi saya karena lembaga ini pun belum lama berkiprah di Indonesia. Namun, seiring waktu saya pun memahami kiprah BNSP, terutama kedudukannya yang sangat strategis dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Permasalahan yang terpikirkan oleh saya, *pertama* terkait dengan sistem sertifikasi nasional yang perlu disiapkan secara mapan. Kemapanan ini sangat berhubungan dengan berbagai isu nasional, regional, dan internasional. Sistem sertifikasi nasional harus mengintegrasikan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menghasilkan SDM yang kompeten.

Pendeknya, SDM kompeten bukan hanya andal dalam *hard skills*, melainkan juga *soft skills*. SDM Indonesia secara umum rendah dalam *soft skills*. Jika disebutkan di sini, *soft skill* itu, di antaranya kemampuan berkomunikasi, memecahkan masalah (*problem solving*), bekerja dalam tim, kepemimpinan, berbicara di depan publik, menulis, manajemen waktu, menganalisis, dan berpikir kritis.

Lebih ringkas kita dapat mengacu pada keterampilan abad ke-21, yaitu berkomunikasi, berkolaborasi, berpikir kritis, dan bertindak kreatif—kompetensi inti yang harus dimiliki oleh SDM Indonesia agar dapat bersaing. Karena itu, diklat SDM selain mengajarkan *hard skills*, perlu juga memperhatikan *soft skills*.



Hingga saat ini BNSP masih belum memiliki cetak biru sistem sertifikasi nasional. BNSP masih dihadapkan pada tantangan pelayanan yang tidak mudah untuk menyiapkan sumber daya sertifikasi, seperti skema, LSP, TUK, asesor, dan master asesor. Meskipun demikian, BNSP mendapatkan dukungan regulasi, mulai UU, PP, hingga Permen di K/L.

Kedua, yang perlu dicermati ketersediaan data yang memadai terkait sertifikasi. BNSP masih kesulitan menyajikan data riil jika ada permintaan dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Jika ditanya apakah ada data tentang SDM tersertifikasi yang menguasai bidang pengelasan (*welding*) di suatu daerah, hal ini tidak serta-merta tersedia pada sistem BNSP.

Karena itu, saya mendukung pemikiran Ketua BNSP bahwa BNSP perlu melengkapi data SDM tersertifikasi secara demografi dan juga berdasarkan sektor. Visi ini memang perlu didukung oleh SDM BNSP yang andal. Kendala organisasi seperti tata kelola BNSP oleh Sekretariat BNSP ke depan semestinya dapat diatasi. Sekretariat BNSP saat ini secara fungsi berada di bawah koordinasi dan tanggung jawab anggota BNSP, tetapi secara administrasi masih menginduk ke Kementerian Tenaga Kerja.

BNSP sudah *on the track* membina ekosistem sertifikasi nasional. Namun, waktu lima tahun pengabdian anggota BNSP terasa sangat singkat sehingga penguatan organisasi BNSP perlu dilanjutkan dengan penyiapan berbagai perangkat peraturan baru menuju sistem sertifikasi yang mapan.



TETTY D.S. ARIYANTO

ANGGOTA BNSP



Sebelum saya bergabung di BNSP saya berkecimpung secara profesional di bidang pariwisata dan telah memiliki beberapa sertifikat kompetensi, di antaranya *Quality Assurance*, TVET, dan *Standards and Certification Expert*.

Menurut saya, keberadaan BNSP dalam pelayanan sertifikasi sudah diakui oleh K/L pada sektor-sektor prioritas pembangunan yang terbukti dengan telah dibunyikannya aturan sertifikasi ke dalam regulasinya. Selain itu, BNSP sebagai *brand ambassador* ASEAN Guiding Principles telah mengimplementasikan Program *Quality Assurance and Recognition of Certification System* melalui Proyek AGP 1 dan AGP 2, dan dalam waktu dekat persetujuan donor untuk pelaksanaan AGP 3 yang seluruhnya ini berkoordinasi dengan SLOM (*Senior Labour Officials Meeting*) di setiap negara ASEAN.

BNSP pun selalu dilibatkan dalam setiap perundingan perdagangan antarnegara yang terkait dengan Movement of Natural Persons (MODA 4) agar lebih optimal, data dan informasi informasi ini dapat terkelola dan tersaji secara sistematis serta dapat diakses publik, baik nasional maupun internasional.

Pelayanan sertifikasi yang prima sangat didambakan oleh SDM Indonesia (para pencari kerja maupun yang sudah berpengalaman) yang kompeten dan ingin diakui kompetensi kerjanya agar dapat lebih percaya diri, produktif, dan berdaya saing nasional dan internasional. Oleh sebab itu, jangkauan



layanan sertifikasi harus diperkuat ke seluruh daerah, terutama yang berbatasan dengan negara lain.

Selain itu, perlu dilakukan otomasi sistem pelayanan kerja sama, pelayanan lisensi, pelayanan sertifikasi, pengembangan SDM, dan tata kelola yang sinergis, terstruktur, terarah.

Jika merujuk pada analisis SWOT, saat ini yang menjadi kekuatan BNSP adalah sistem sertifikasi kompetensi nasional. Adapun kelemahan BNSP, yaitu multimanajemen dan belum memiliki provider-provider terakreditasi untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan SDM lisensi dan sertifikasi seperti provider pelatihan asesor kompetensi. Selain itu, *turn over* pegawai sering terjadi tanpa adanya transisi serah tugas. BNSP juga belum memiliki tenaga ahli untuk anggota BNSP.

Adapun peluang BNSP: Jembatan menuju Indonesia Emas 2045. Tantangan BNSP: Otoritas Kompeten yang memiliki Independensi dan Imparsialitas.

Secara kuantitas LSP, TUK, asesor, tampaknya cukup memadai, tetapi secara produktivitas perlu dievaluasi dan dikembangkan strateginya. Khusus pengembangan skema sebagai produk nasional, andalan BNSP, diperlukan sinergitas dan perencanaan yang harmonis dalam pengembangan pemutakhiran sejak dari Peta Okupasi dalam Kerangka Kualifikasi, KJN, SKKNI, KKNI, dan Skema Sertifikasi.

Ke depan, BNSP dapat lebih intens membangun harmonisasi dengan K/L, dengan Industri, dengan



badan-badan otoritas di luar negeri melalui SDM BNSP yang kompeten dan bersertifikat profesi.

Tantangan lain adalah pemahaman publik, terutama *user* yang terbatas tentang sertifikasi profesi nasional. Karena itu, perlu program publikasi dan kampanye secara berkelanjutan, baik oleh BNSP maupun K/L yang berkepentingan.

Ke depan BNSP harus benar-benar *men-drive* sistem kompetensi nasional, mulai kebutuhan okupasi, standar kompetensi, skema sertifikasi, dan standar asesmen. Harus ada divisi yang menangani kualifikasi dan standar yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan standardisasi. BNSP harus mengembangkan, memelihara dan mengelola program, sistem dan prosedur asesmen dan sertifikasi nasional, serta memastikan integritas/imparsialitas asesmen, program, dan sistem lisensi dan sertifikasi.

BNSP juga harus memiliki SDM tersertifikasi, terutama yang kompeten sebagai perumus standar kompetensi yang bermitra dengan K/L dan industri; verifikator standar asesor kompetensi, asesor lisensi; perumus skema; dan verifikator skema.

Untuk mengelola informasi, BNSP perlu memiliki *management information system* (MIS) sertifikasi nasional yang mumpuni–berbasis teknologi tinggi.



BONARDO ALDO TOBING

ANGGOTA BNSP



Sebenarnya saya tidak terpikir bergabung di BNSP. Namun, saya didorong oleh KADIN masuk sebagai anggota BNSP, lalu akhirnya saya ikut seleksi tes. Ternyata terpilih pada periode 2011–2018. Untuk periode 2018–2023 terpilih kembali sebabnya saya sudah berkecimpung di BNSP sebagai anggota. Jadi, tugas yang belum tuntas ini harus dilanjutkan supaya apa yang kita kerjakan selama periode sebelumnya dilanjutkan.

Saya bergabung mewakili unsur masyarakat. Sejatinya, saya memang berasal dari industri. Sebelumnya saya berkiprah di KADIN sebagai pengusaha. Tiba-tiba kemudian dari dunia usaha saya masuk ke birokrasi. Ini tentu tidak mudah, terutama beradaptasi dengan keadaan. Di dunia usaha semua serbacepat dan tidak terlalu banyak birokrasi. Di BNSP sebagai lembaga negara tentu akan berbeda.

Terkait perihal sistem sertifikasi nasional, saat ini BNSP sudah membangun fondasi yang baik. Terbukti lembaga ini telah mendapatkan banyak pengakuan secara nasional. Terbitnya Perpres 68 Tahun 2022 juga menegaskan fungsi BNSP sebagai penjaminan mutu melalui sertifikasi kompetensi atau profesi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi yang telah terlisensi.

Eksistensi BNSP terbukti menjadi satu pengakuan yang sangat luar biasa sehingga sebagai penjamin mutu sertifikasi maka ke depan sertifikasi ini harus dioptimalkan.

Dengan demikian, penerbitan sertifikat kompetensi juga perlu penjaminan mutu. BNSP harus beradaptasi dengan perubahan-perubahan radikal yang terjadi saat ini.

Saya senang sekali ketika BNSP sudah mulai bertransformasi menggunakan teknologi digital atau BNSP *go digital*. Harapannya, terjadi digitalisasi dan otomasi pelayanan sertifikasi.

Masalah krusial yang perlu dibenahi BNSP saat ini adalah manajemen LSP. Sekira 2.200 LSP telah direlisensi oleh BNSP. Sekarang, bagaimana BNSP dapat menjamin 2.200 LSP tersebut sudah dapat menjalankan sistem sertifikasi secara baik dan benar dengan berorientasi pada penjaminan mutu. Di sini kontrolnya agak sulit meskipun ke depan saya yakin dapat diatasi.

Sebagai contoh, ketika dilaksanakan *witness*, sering kali ditemukan di salah satu LSP, apalagi di daerah-daerah bahwa asesornya tidak menjalankan prinsip-prinsip asesmen yang baik dan benar serta mengikut SOP. Jadi, ini menjadi tantangan untuk mengontrol semua LSP menjalankan fungsi penjaminan mutu.

Berdasarkan analisis SWOT, kekuatan BNSP adalah sebagai lembaga independen dan satu-satunya yang memiliki otoritas sertifikasi profesi. BNSP berhubungan dengan semua K/L. Jadi, secara kelembagaan BNSP sangat kukuh.

Adapun kelemahan BNSP dalam beberapa hal, seperti sekretariat dan anggaran, masih menginduk ke Kementerian Tenaga Kerja. Hal ini sedikit banyak berpengaruh pada pengambilan keputusan. Karena



itu, menurut saya, BNSP ke depan harus menjadi lembaga yang benar-benar berdiri sendiri.

Sebagai contoh, dulu sepengetahuan saya lembaga seperti KPPU berada di bawah Kementerian Perdagangan. Alhasil, anggarannya masih melekat. Adapun BNSP kini sudah berkembang pesat.

Hampir semua K/L kini sudah bekerja sama dan melakukan harmonisasi dengan BNSP. Contoh konkret adalah harmonisasi dengan Kementerian PUPR. Sebelumnya melalui LPJK, sertifikasi kompetensi dilakukan dengan sistem mereka sendiri. Dengan adanya undang-undang baru di bidang konstruksi, sertifikasi kompetensi harus dilaksanakan melalui BNSP. Sekarang, LPJK sudah menjalankan sertifikasi mengacu kepada sistem SKKNI.

Pada kementerian sektor lainnya pun, peluangnya sudah mulai bagus. Begitu pula di tingkat internasional, khususnya ASEAN, BNSP sudah cukup berkiprah. Hal ini karena sejak 2011 BNSP menginisiasi dan memimpin pengembangan instrumen saling pengakuan disebut dengan *ASEAN Guiding Principle*. Hal itu sudah ditetapkan oleh menteri-menteri ketenagakerjaan ASEAN tahun 2016. Sekarang ini tentu tahap implementasi.

Dengan adanya *ASEAN Guiding Principle*, sebenarnya peluangnya besar dapat dimaksimalkan untuk pengakuan sistem sertifikasi dan penjaminan mutu antarnegara anggota ASEAN.

Tantangan BNSP ke depan saya kira ialah bagaimana industri-industri itu dapat mengakui sertifikat kompetensi dari LSP berlisensi BNSP karena masih banyak perusahaan-perusahaan atau industri



itu belum mengakui dan belum menjadi persyaratan dalam rekrutmen.

Itulah tantangan konkret bagi BNSP. Apa yang selalu saya harapkan ialah bagaimana perusahaan-perusahaan itu dalam rekrutmen karyawan sudah memasukkan syarat sertifikat kompetensi bidang tertentu sesuai dengan yang diperlukan.

Selama ini kan masih ada lulusan S-1 atau S-2 tidak memiliki sertifikat kompetensi bidang tertentu. Ijazah pendidikan tinggi memang salah satu bentuk bukti, tetapi sertifikat kompetensi lebih konkret memperlihatkan seseorang itu betul-betul kompeten di bidang apa.

Tantangan lain bahwa selama ini banyak perusahaan itu atau industri merasakan "ancaman" sertifikasi. Mereka beranggapan jika karyawan bersertifikat, sang karyawan bakal menuntut gaji lebih tinggi. Demikian pula jika mereka sudah berinvestasi memfasilitasi sertifikasi, sang karyawan malah pindah ke perusahaan lain.

Jadi, macam-macam pemikiran dari dunia industri karena memang saya awal berasal dari sana. Dengan demikian, inilah tantangan kita bagaimana sertifikat BNSP dapat semakin diakui di industri.

Kemudian, terkait dengan sumber sertifikasi yang tersedia saat ini, saya kira sumber daya sudah sangat banyak. LSP saat ini lebih dari 2.200. Tentu hal ini sudah lebih dari ideal, tinggal bagaimana kualitas dari LSP-LSP tersebut yang perlu ditingkatkan. BNSP perlu "beres-beres" terkait mekanisme penjaminan mutu LSP yang lebih dapat ditingkatkan.

Terkait gagasan meningkatkan pelayanan BNSP pada masa depan kepada pemangku kepentingan,



saya kira kita harus sudah menuju digitalisasi dan menggunakan teknologi sehingga pelayanan kita ini dapat semakin cepat.

Dengan sistem itu pasti lebih cepat dan mengurangi tatap muka karena selama ini seperti lisensi itu belum ada standar waktu. Ada yang empat bulan, enam bulan, bahkan 1–2 tahun baru mendapat lisensi.

Kalau dengan sistem dan teknologi, *e-licencing* atau lisensi dengan elektronik itu bersifat transparan. LSP bersangkutan akan dapat melacak sejauh mana proses lisensinya kemudian dari sisi BNSP juga dapat melihat. Jadi, akan transparan.

Selama ini masyarakat kurang tahu soal lisensi LSP. Mengapa sudah bertahun-tahun tidak kunjung tuntas?

Ada yang mendatangi saya dan berkata, “Kami itu, Pak, sudah tiga tahun. Dulu pernah sekali memasukkan, tetapi kemudian katanya datanya hilang di BNSP. Alhasil, kami mengulangi lagi.”

Hal semacam ini kan kalau memakai sistem atau teknologi tidak mungkin hilang karena sudah digital. Jadi, digitalisasi inilah yang menurut saya harus ditingkatkan ke depannya. Untuk itu, BNSP perlu berkolaborasi dan bersinergi dengan pihak lain yang paham akan soal ini.

Terkait dengan *engagement* SDM dalam sertifikasi terkait data 7,2 juta SDM tesertifikasi periode 2006–2022 memang dibandingkan dengan angkatan kerja kita, sangat jauh (sekitar 120 juta). Menurut saya, dengan 2.200 LSP itu kan setiap LSP saat mengajukan lisensi ada renstra (rencana strategis) lima tahun. Di situ ada target asesi yaitu setiap LSP ada yang menulis



target asesi itu ada yang 1.000, 2.000, bahkan ada sampai 5000.

Namun, realisasinya ternyata jauh dari angka yang ditargetkan tersebut. Ada yang menargetkan 1.000, realisasinya hanya 300–400 asesi. Hal ini pun terbantu oleh PSKK dari APBN yang merupakan subsidi BNSP.

Maka dari itu, ke depan BNSP harus mendorong LSP bagaimana agar ia dapat menyelenggarakan sertifikasi sesuai dengan target asesi per tahun. Tentu hal ini memerlukan manajemen LSP yang profesional. Dengan demikian, realisasi target asesi benar-benar dapat tercapai atau bahkan melampaui. BNSP pun aktif menyelenggarakan diklat pengelolaan LSP untuk meningkatkan keterampilan pimpinan dan staf LSP dalam mengelola sertifikasi.

Selanjutnya, transformasi adalah suatu keniscayaan bagi sebuah organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Pada saat ini menurut pandangan masyarakat, titik penting transformasi BNSP ialah *on the track* pada tugas dan fungsinya yang diberikan kepada masyarakat. Transformasi utama adalah mengubah sistem analog menjadi teknologi digital.

Transformasi juga harus terjadi pada model pelayanan. Hal-hal yang menjadi keperluan LSP saat ini yang terkesan lama dan berlarut-larut harus segera dapat diatasi.

Saya pernah mengikuti rapat terkait dengan Perpres Nomor 68 Tahun 2022. Peserta rapat menyampaikan gagasan upaya revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Mereka juga berharap BNSP harus dapat merevitalisasi sistem sertifikasinya.



Artinya, BNSP harus berubah, tidak sama dengan yang dulu-dulu. Mereka berharap proses uji kompetensi dan proses lisensi itu lebih simpleks. Namun, tanpa mengabaikan penjaminan mutu. Pandangan mereka sistem BNSP masih terlalu *ribet* alias kompleks.

Pertanyaannya apakah BNSP kini sudah *on the track* dalam rangka transformasi? Saya kira kita sudah *on the track*, tinggal bagaimana dapat melanjutkan ke depan ini lebih bagus lagi agar manfaat sertifikat kompetensi dirasakan oleh masyarakat atau tenaga kerja. Apalagi, di tengah rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pengakuan kompetensi.



MUHAMMAD ZUBAIR

ANGGOTA BNSP



Saya bergabung dengan BNSP itu sejak 2011. Pada saat itu setelah menjadi anggota DPR-RI 2009 selesai, tahun 2010 ada pembukaan pendaftaran menjadi anggota BNSP. Saya pun ikut.

Pendaftarannya pada saat itu ada lebih dari 100 dan yang diterima 25 anggota dalam periode kedua keanggotaan BNSP pada masa itu. Alhamdulillah, saya diterima menjadi anggota.

Awalnya saya kurang mengenal BNSP dan bagaimana kiprah badan ini. Namun, setelah saya bergabung, saya sadari betapa strategisnya BNSP dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Saat itu saya bergabung mewakili sektor asuransi syariah.

Saat hendak bergabung dengan BNSP, ada syarat untuk mendapatkan dukungan dari asosiasi atau kementerian/sektor. Sementara itu, saya sejak 2003–2007 menjadi Sekjen Asosiasi Asuransi Syariah. Dari situlah latar belakang profesional saya bergabung. Dengan demikian, saya mewakili sektor perbankan dan asuransi.

Bagaimana langkah optimalisasi ke depan? Caranya memperkuat teknologi digitalisasi dalam kinerja BNSP. Semua bidang dan bagian di BNSP harus menerapkannya.

Mengapa hal ini penting? Terus terang ada permasalahan krusial di BNSP, yakni terkait dengan pengelolaan data. Data-data tersebut harus tersinkronisasi dengan kementerian/lembaga, terutama pada sektor-sektor strategis.



Sebagai contoh Kementerian PUPR di sektor konstruksi telah bekerja sama dengan BNSP dalam sertifikasi. Hal ini sungguh luar biasa memberikan tantangan ke depan.

Bagi anggota BNSP periode keempat kelak 2023–2028, penerapan teknologi digital ini bakal menjadi konsentrasi. Pemerataan sertifikasi kompetensi, termasuk keberadaan sumber daya sertifikasi perlu dilakukan, bukan hanya terpusat di Pulau Jawa. Indonesia Timur harus mendapatkan perhatian juga.

Tentu ini merupakan PR bagi Bidang Data dan Informasi BNSP agar membalikkan kelemahan data ini menjadi kekuatan BNSP. Saat ini LSP yang berjumlah lebih dari 2.300 itu 80% masih berada di Pulau Jawa. Karena itu, perlu didorong terbentuknya LSP di luar Jawa.

Seiring dengan hal itu juga sangat penting ke depannya melahirkan SDM sertifikasi yang mumpuni dari segi kuantitas dan kualitas. SDM master asesor masih terus harus ditingkatkan dan mudah-mudahan pada tahun 2023 ini pun akan bertambah. Dari 139 calon master asesor dapat meningkat menjadi 280-an master asesor. Dengan demikian, permintaan pelatihan asesor di seluruh Indonesia dapat dipenuhi.

Selama ini permintaan pelatihan asesor terhambat oleh waktu. Jumlah master asesor yang terbatas menyebabkan banyak LSP yang belum terpenuhi. Bayangkan setiap pekan master asesor harus melayani 20–30 lokasi.

Keperluan asesor dan pelatihan asesor hanya satu dari sekian pelayanan yang setiap saat dilakukan BNSP kepada para pemangku kepentingan. Tuntutan



nyata adalah bagaimana pelayanan itu dapat dipercepat sekaligus akurat.

Saat ini asesor BNSP sudah mencapai 66.000 orang. Jadi, kalau dibagi 3 karena perpanjangan per tiga tahun, ada 22.000 per tahun yang harus dilayani untuk perpanjangan sertifikasi. Jadi, ada 1.833 orang yang harus diperpanjang per bulannya. Kalau dibagi empat pekan, ada 458 orang, dibagi 24 (satu kelasnya 24), berarti ada 19 kelas.

Maka dari itu, 19 kelas jika satu master asesornya untuk 2 orang asesi, sudah 40. Jika dikali 4 minggu, sudah dipastikan tidak cukup. Artinya, master asesor harus bekerja keras, belum lagi pelatihan asesor yang memerlukan 4 orang master asesor.

Ini peluang sekaligus tantangan. Kami berharap bagi semua anggota BNSP, ketua dan wakil ketua dan 5 anggota, untuk mempercepat proses pengadaan atau rekrutmen master asesor.

Kondisi saat ini masih belum ideal. Seharusnya master asesor itu antara 400 dan 500 orang sehingga kalau seperti asesmen pada saat sekarang mengajukan, pekan depan langsung dilayani. Apakah hal ini mungkin dipenuhi?

Hal ini yang saya rasakan selaku koordinator SDM masih harus ekstra kerja keras. Belum lagi terkait sertifikat yang sudah diterbitkan, baru sampai periode sekarang mencapai 7,2 juta. Padahal, angkatan kerja kita sekira 120 juta. Jika 10 persennya saja, seharusnya mencapai 14 juta. Namun, data 7,2 juta itu merupakan data sertifikasi dengan anggaran APBN dari periode awal. Ada sertifikasi mandiri yang diselenggarakan K/L yang tentu jumlahnya lebih besar lagi.



Karena itu, kerja sama Kementerian PUPR dan BNSP bakal mendongkrak jumlah SDM tersertifikasi di sektor konstruksi.

Berdasarkan Renstra 20 tahun dari 2005 sampai dengan 2025, BNSP menargetkan terbentuk 1.065 LSP. Ternyata sekarang sudah mencapai 2.300. Artinya, target sudah tercapai. Prestasi ini menunjukkan kemampuan BNSP di tengah keterbatasannya. Hal ini patut disyukuri sebagai rahmat Allah Swt. Ke depan saya yakin akan semakin banyak LSP yang terlisensi dan penanganannya berlangsung lebih cepat lagi dari BNSP.

Ada hal yang penting terkait dengan pengelolaan data dan informasi. BNSP menghadapi data yang kompleks. Sebagai contoh pemberlakuan SKKNI yang sangat dinamis. Ada SKKNI yang berubah atau dicabut (dinyatakan tidak berlaku lagi). Dengan demikian, Bidang Datin BNSP harus senantiasa meng-*update* informasi ini, termasuk juga data skema, LSP, dan sumber daya sertifikasi yang lain.

Ketersediaan data terkini, akurat, dan lengkap akan sangat membantu anggota BNSP mengambil keputusan-keputusan penting. Kesimpangsiuran data dapat menyebabkan respons yang lambat dalam pengambilan keputusan di tingkat anggota BNSP.

Tentu bukan hanya anggota BNSP dan internal BNSP yang memerlukan data secara cepat, akurat, dan lengkap, melainkan juga para pemangku kepentingan sertifikasi. LSP-LSP juga harus ter-*update* dengan berbagai informasi sertifikasi agar mereka pun dapat



mengambil langkah-langkah antisipasi terhadap kebijakan baru.

LSP-LSP tersebut juga bagian dari basis data karena mereka harus memperpanjang lisensi. Mereka juga ada yang vakum tanpa informasi sehingga BNSP harus mengambil kebijakan. Ada juga LSP-LSP yang dibekukan sementara dan dibekukan permanen. Data-data ini harus tersedia sehingga ketika dilaksanakan pleno, semua data dapat diakses oleh anggota BNSP. Demikian pula, LSP dapat mengakses data yang mereka perlukan.

Kekurangan data, bahkan kesalahan data dapat menyebabkan biaya tinggi, baik dari BNSP sendiri maupun pemangku kepentingan sertifikasi. Dengan digitalisasi, *human error* dapat diminimalisasi, misalnya dalam soal salah tik atau salah *input data*.

BNSP atau semua K/L mendorong bertumbuhnya LSP-LSP yang sesuai dengan kebutuhan di pasar industri. Hal ini karena masih banyaknya SKKNI yang tidak terakomodasi atau mungkin belum ada, yang kemudian menjadi masalah.

Sebagai contoh kini, sertifikasi pendamping haji (*muthowif*) itu masih menggunakan SKK yang bukan SKKNI. Banyak standar khusus yang harus segera di-*launching* menjadi SKKNI. Dengan demikian, hal ini masih perlu harmonisasi bersama dengan K/L yang menanangi sektor tertentu.

Terakhir, anggota BNSP periode 2018–2023 sudah melakukan tugas-tugas secara *on the track* meskipun masih terdapat PR-PR yang perlu dituntaskan. Dri Senin–Jumat, kami ada di kantor. Setiap Senin



dilaksanakan rapat untuk melahirkan keputusan dan kebijakan, terutama terkait dengan koordinasi antar-K/L. Ketua BNSP membagi tugas antara wakil dan anggota untuk dapat mewakili kegiatan di luar BNSP.

Setiap Selasa, anggota BNSP melakukan tugas masing-masing, termasuk mengoordinasikan banyak hal dengan para pemangku kepentingan. Rutinitas seperti ini juga sudah sangat bagus selama lima tahun dan mudah-mudahan ke depannya lebih baik lagi.

Isu yang perlu saya sampaikan di sini terkait dengan keberlanjutan karena ada tren LSP yang tidak memperpanjang lisensinya (data terakhir sampai 280-an LSP). Tentu ini menjadi PR bagaimana sistem perpanjangan lisensi ini ditinjau kembali. Dengan sistem maka akan secara otomatis LSP diberikan informasi dan peringatan perpanjangan. Ada sistem waktu pengajuan perpanjangan hingga akhirnya LSP dinyatakan dicabut lisensinya.

Demikian pula asesi yang tidak memperpanjang lisensinya. Ini menjadi tugas LSP, tetapi juga menjadi perhatian BNSP untuk mendukung sistem LSP.

Isu lain juga menyangkut skema dan penambahan ruang lingkup yang menunjukkan perlunya pembaruan data secara berkala karena keperluan dinamis dari LSP. Intinya data terkini harus tersedia.



MULYANTO

ANGGOTA BNSP



Saya berlatar belakang di bidang ketenagakerjaan. Saya bekerja di salah satu direktorat Kementerian Ketenagakerjaan yang tugasnya berkaitan dengan penyiapan keterampilan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas kerja, terutama bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja serta meningkatkan kompetensinya.

Tugas keseharian saya banyak bersentuhan dengan penyiapan, proses, dan evaluasi, baik secara regulasi maupun pelaksanaannya, menyangkut penyiapan calon tenaga kerja/tenaga kerja untuk dapat lebih terampil, kompeten, dan produktif pada umumnya.

Dengan memiliki keterampilan yang baik sesuai bidangnya, diharapkan mereka akan dapat mudah dalam mencari pekerjaan dan atau bagi yang mereka sudah bekerja mereka akan lebih mahir dan produktif sehingga barang dan jasa yang dihasilkan akan lebih kompetitif dan memiliki daya saing. Akan tetapi, setelah melihat kondisi di masyarakat, ternyata seseorang yang telah memiliki keterampilan saja masih belum cukup. Mereka masih memerlukan bukti yang lain yaitu pengakuan kompetensi yang sesuai dengan bidang keterampilan/keahlian yang dimilikinya. Pengakuan kompetensi yang telah dimilikinya tersebut dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat kompetensi kerja.

Berangkat dari kondisi tersebut, salah satu upaya pemberian pengakuan adalah dengan kepemilikan



sertifikat kompetensi kerja yang dapat diperoleh hanya melalui proses sertifikasi kompetensi kerja.

Dalam hal ini, salah satu lembaga yang mendapat amanah untuk pelaksanaan sertifikasi adalah BNSP. Hal tersebut yang menjadi motivasi/dorongan bagi saya untuk bergabung dengan BNSP agar dapat berkontribusi dalam rangka mempercepat proses pemberian pengakuan kompetensi bagi seluruh SDM Indonesia.

Latar belakang saya sebelum masuk di BNSP adalah ASN Kementerian Ketenagakerjaan yang ditugaskan sebagai keterwakilan Kementerian Ketenagakerjaan K3. Pandangan saya terhadap sistem sertifikasi nasional yang saat ini dikembangkan adalah sudah memadai untuk dilaksanakan secara konsisten dalam mengembangkan ekosistem sertifikasi yang komprehensif dan kondusif yang dapat diterima oleh seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Langkah-langkah yang harus dilakukan tentunya dari capaian yang telah dapat dilakukan oleh BNSP pada masa yang akan datang adalah peningkatan kualitas seluruh komponen sumber daya sertifikasi dan kesinambungan (*continuous improvement*) di segala aspek komponen subsistem yang terdapat dalam sistem sertifikasi nasional.

Peran BNSP sangat strategis dan sentral, mengingat BNSP memang merupakan badan satu-satunya di negeri ini yang diamanatkan untuk menjalankan sistem sertifikasi nasional (PP Nomor 10 Tahun 2018 tentang BNSP) yang disebutkan bahwa BNSP adalah otoritas dan rujukan bagi pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja secara Nasional.



Permasalahan krusial yang harus mendapat perhatian utama, menurut hemat saya, antara lain adalah pada tiap-tiap subsistem berikut.

Subsistem kelembagaan sudah cukup terbentuk (*establish*) baik. Hal yang harus ditingkatkan adalah kepatuhan dari tiap-tiap LSP dalam menjalankan proses sertifikasi. LSP harus diawasi dan dibina agar pelaksanaannya akan semakin baik dan tepercaya, dan beberapa sumber dayanya harus dilakukan perbaikan dari waktu ke waktu.

Subsistem pemberian lisensi kepada calon LSP masih harus ditingkatkan, terkait ketelitian dan keabsahan dokumen yang ditetapkan menjadi persyaratan LSP.

Subsistem pelaksanaan sertifikasi yang dilakukan oleh LSP dan TUK masih banyak yang harus ditingkatkan terhadap kepatuhan dan kesesuaian terhadap acuan dan SOP yang digunakan dalam proses sertifikasi kompetensi kerja. Hal ini mengingat jumlahnya yang terus bertambah koordinasi pengawasan dan pembinaan/surveilansnya sudah waktunya untuk dilakukan bersama sektor yang memberikan rekomendasi pada saat pembentukan LSP-nya.

Subsistem harmonisasi, perlu dilakukan secara terus-menerus, baik di lingkungan internal antarsektor maupun antarnegara (harmonisasi) dalam rangka pengakuan kompetensi, terutama keberterimaan di dunia kerja, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Subsistem penjaminan mutu sertifikasi, yang merupakan bagian dari proses penjaminan mutu guna memastikan bahwa proses layanan sertifikasi

dari pendaftaran hingga pengambilan keputusan sertifikasi oleh LSP sudah saatnya diterapkan sistem mutu yang ketat dan pemberlakukan *reward and punishment* yang terukur.

Subsistem pengembangan sistem informasi yang saat ini mulai diterapkan. Hal ini harus menjadi perhatian yang sangat serius dari BNSP agar seluruh capaian, regulasi, dan pengembangan yang dilakukan dapat terinformasikan dengan lebih baik lagi.

Strength (kekuatan). Keberadaan BNSP saat ini memiliki dan didukung oleh regulasi undang-undang, BNSP dibentuk dengan PP, BNSP didukung dengan sumber daya yang cukup memadai, dan memiliki otoritas/kewenangan yang jelas dan sudah mulai menjadi rujukan oleh instansi sektor terkait.

Weakness (kelemahan), antara lain ekosistem sertifikasi yang berkembang belum sesuai dengan yang diharapkan atau belum cukup kondusif, *supporting staff* yang belum mencukupi. Misalnya, dalam PP dimungkinkan anggota di-*support* oleh tenaga ahli, tetapi sampai saat ini belum dapat terwujud), *supporting financial*/dana pendukung kegiatan masih menginduk ke satuan kerja lain sehingga kurang fleksibel (belum memiliki mata anggaran sendiri dan masih bergantung pada anggaran direktorat jenderal pada suatu Kementerian).

Opportunity (peluang). Dari sudut pandang tugas BNSP, peluangnya akan semakin terbuka, mengingat semakin banyak sektor yang mulai tumbuh kesadarannya akan pentingnya pengembangan SDM yang diakhiri dengan sertifikasi kompetensi SDM. Dengan demikian, BNSP harus semakin dibutuhkan oleh instansi pembina sektor industri dan dunia usaha

dalam rangka mewujudkan pengakuan SDM yang kompeten yang akan digunakan oleh pihak yang berkepentingan untuk mendukung pembangunan di sektornya yang ditandai dengan semakin tumbuhnya investasi dan peluang kerja yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki bukti kompetensi yang ditunjukkan dengan sertifikat kompetensi.

Threat (tantangan). Tantangan buat BNSP antara lain masih banyaknya persepsi di kalangan pengguna tenaga kerja/perusahaan/industri bahwa apabila SDM tesertifikasi akan berdampak permintaan yang mengakibatkan kenaikan biaya/*cost*. Hal lain akan terjadi perpindahan terhadap tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain karena adanya permintaan dalam pemenuhan regulasi yang mewajibkan tenaga kerja harus bersertifikat kompetensi. Hal tersebut menjadi tantangan BNSP untuk dapat meyakinkan *stakeholders* bahwa dengan adanya tenaga kerja bersertifikat kompetensi akan memudahkan bagi industri untuk mengelola SDM-nya untuk berbagai kepentingan yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan/industri.

Sumber daya sertifikasi yang ada saat ini dari sisi pelaksanaan sertifikasi/LSP masih sangat bervariasi dipandang dari sudut pemenuhan fungsi untuk menjalankan proses sertifikasi dapat dikatakan sudah cukup tersedia. Namun, dari sudut pandang kualitas secara umum masih banyak yang harus mendapat perhatian untuk ditingkatkan.

Sumber daya yang dimaksud terdiri dari beberapa komponen, seperti regulasi, SDM, sarana dan prasarana, standar kompetensi, skema sertifikasi,



perangkat asesmen, sistem informasi dan tata kelola kelembagaan LSP.

Sumber daya sertifikasi merupakan bagian yang strategis untuk menjadi prioritas pembinaan dan pemberdayaan secara berkelanjutan.

Untuk meningkatkan layanan BNSP pada masa depan, yang perlu ditingkatkan salah satunya dengan menggunakan teknologi informasi yang salah satunya dalam bentuk aplikasi yang terhubung dengan internet dan media lain, seperti *website*, *Facebook*, dan sebagainya. Seluruh layanan harus diarahkan menggunakan aplikasi teknologi informasi.

Terkait kinerja sertifikasi sebagaimana yang ditunjukkan tersebut, menurut hemat saya sertifikasi keberhasilannya setidaknya harus diukur dengan seberapa persen keberterimaan di dunia kerja.

Jumlah SDM yang tersertifikasi yang dapat dicatat saat ini masih sangat sedikit apabila dibandingkan jumlah angkatan kerja di Indonesia.

Hal yang lebih penting lagi apabila jumlah yang tercatat dapat lebih banyak dari yang tercatat, tetapi jumlah tersebut diperoleh dari proses sebagai tingkat kebutuhan dan kesadaran dari *stakeholders*. Dalam hal ini, dari calon tenaga kerja, tenaga kerja, dan/atau dari dunia kerja.

Stimulus dari anggaran pemerintah penting, tetapi seharusnya tidak secara terus-menerus karena hal tersebut dapat menimbulkan kebergantungan dan imaji bahwa sertifikasi merupakan kebutuhan pemerintah dan tidak berbiaya alias gratis.





Transformasi adalah keniscayaan yang harus dilakukan. Akan tetapi, transformasi bukan berarti mengadakan perubahan secara total. Perubahan dan pengembangan terhadap sistem dan pelaksanaan yang dihasilkan oleh BNSP adalah keharusan untuk mencapai kinerja BNSP yang lebih baik, lebih ramah, lebih profesional, serta efektif dan efisien.

BNSP dari periode pertama, kedua, dan ketiga telah dapat merumuskan berbagai kebijakan, sistem, dan prosedur dengan hasil yang cukup signifikan sebagai fondasi yang harus ditingkatkan secara berkelanjutan untuk menuju yang lebih baik .



HENNY S. WIDYANINGSIH

ANGGOTA BNSP



Sebagai anggota BNSP periode 2018–2023, saya terpilih dari unsur masyarakat. Selama ini saya banyak berkiprah di bidang akademis sebagai dosen dalam bidang ilmu komunikasi.

Menurut saya, dalam usia 18 tahun ini telah banyak yang dilakukan BNSP, baik dalam pemberian lisensi, relisensi, penambahan ruang lingkup skema, penerbitan sertifikasi, pembinaan dan pengawasan kepada LSP yang sudah terbentuk, harmonisasi dan upaya pengakuan dengan lembaga-lembaga di tingkat nasional maupun internasional, dan juga telah memiliki pelayanan e-BNSP. Walaupun demikian, masih ada beberapa permasalahan yang dihadapi.

Permasalahan *pertama* adalah tuntutan sertifikasi kompetensi dari segi kuantitas dan kualitas. Bagaimana BNSP memenuhi hal ini melalui pelayanan publik yang prima (cepat, transparan, dan akuntabel)?

Kedua, menjaga mutu sistem sertifikasi kompetensi nasional. Hal ini dapat dihubungkan jika jumlah LSP dan asesi yang ditangani semakin banyak serta tersebar di seluruh Indonesia.

Ketiga, mendorong harmonisasi antarlembaga (K/L) secara nasional dan internasional. Hal ini untuk menyamakan persepsi dan saling rekognisi antarnegara sehingga sertifikat BNSP dapat digunakan dan diakui.

Keempat, yang tidak kalah penting adalah sosialisasi, publikasi, dan promosi sertifikasi agar masyarakat nasional dan internasional mengetahui masalah keberterimaan sertifikasi kompetensi di dunia industri.

Dalam hal ini, saya mengajukan pemikiran sebagai sebuah langkah solusi sebagai berikut. BNSP perlu

1. melakukan *redesign* terhadap ekosistem sertifikasi kompetensi nasional agar terjadi keselarasan antara sektor yang membutuhkan sertifikasi kompetensi, lembaga pelatihan dan pendidikan, dan BNSP sebagai akhir dari proses SDM kompeten;
2. mengembangkan sistem informasi yang terintegrasi agar semua pelayanan sertifikasi dapat dilakukan dengan cepat dan akuntabel;
3. meningkatkan kerja sama antarlembaga, baik nasional maupun internasional yang semakin luas; dan
4. melakukan *rebranding* tentang pentingnya sertifikasi kompetensi kepada seluruh *stakeholders* sistem sertifikasi kompetensi.

Apa yang dapat dilakukan BNSP berdasarkan konsep pemikiran tersebut di tengah kekuatan, kelemahan, tantangan, dan peluang BNSP?

Redesign ekosistem sertifikasi kompetensi nasional yang dimaksud adalah membuat pemetaan kembali dari unsur-unsur yang memiliki keterkaitan dengan sistem sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi yang dijalankan oleh BNSP tentu saja tidak dapat bergerak sendiri. *Stakeholders* yang melingkupinya harus memiliki keterlibatan satu sama lain. Jika sertifikasi kompetensi adalah kebutuhan

dari dunia industri, standar kompetensi kerja (SKKNI, SKKK, SKKI) yang menjadi syarat utama dalam uji kompetensi harus datang dari tiap-tiap sektor terkait dan diregister di Kementerian TenagaKerja. Hal ini wajib disertai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia atau KKNi agar sesuai dengan jenjang pendidikannya, atau harus berdasarkan peta okupasi nasional yang harus ditetapkan oleh sektor terkait. Bahkan, sektor terkait bersama-sama dengan *stakeholder* menentukan paket kompetensi yang akan diujikan berdasarkan skema kompetensinya. Jika ini dilakukan maka BNSP sebagai akhir dari perjalanan penjaminan mutu melalui sertifikasi akan dapat dengan mudah dan cepat dalam memberikan pelayanan.

Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan kesepakatan nasional bahwa setiap sektor terkait bersedia untuk bersama-sama membuat pemetaan okupasi dan membuat skema sertifikasi nasional. Ini dapat dilakukan dengan membuat gerakan nasional sertifikasi kompetensi.

Dalam memberikan penjaminan mutu bagi LSP yang bertambah di seluruh Indonesia, diperlukan regulasi BNSP yang tepat guna, dan dapat dijalankan dengan konsisten dan terintegrasi. LSP diberikan *reward dan punishment* sesuai dengan kinerja LSP setiap tahunnya. Diperlukan *monitoring* dan evaluasi setiap tahunnya, dan diberikan *award* bagi LSP yang memang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan BNSP, dan secara tegas diberikan sanksi sesuai dengan peraturan BNSP. Upaya ini secara minimal dapat dilakukan dengan

mengaktifkan dan mengembangkan terus-menerus sistem informasi e-BNSP.

Menguatkan kembali harmonisasi saling pengakuan antarlembaga di tingkat nasional dan Internasional dan menunjuk *brand ambassador* sertifikasi kompetensi di tingkat nasional untuk berperan dalam membuka kerja sama bilateral dan multilateral.

BNSP dalam melakukan *rebranding* perlu memperkuat SDM internalnya agar timbul suatu budaya kerja yang harmonis antar-anggota BNSP dan juga dengan sekretariat yang berfungsi menjadi *supporting unit* dalam kinerja anggota BNSP. Perlu memiliki budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan yang akuntabel, kompeten, adaptif, dan kolaboratif. Ini dapat menjadi dasar kinerja yang baik bagi BNSP untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal dan prima.

Dalam *rebranding* tersebut diperlukan sistem informasi yang terintegrasi dari semua *stakeholder* BNSP sehingga dapat mempermudah kerja BNSP dalam memberikan pelayanan publik yang prima dan pelayanan informasi yang transparan dan akuntabel.

Dalam *rebranding* tersebut diperlukan pula strategi komunikasi dengan melakukan Sosialisasi, Edukasi, dan Advokasi (SEA) yang dapat dilakukan bersama-sama *stakeholder* BNSP.







BAB 5

LIMA TAHUN PENUH WARNA





Lima tahun itu bagi para pegawai dan garda BNSP terasa begitu singkat. Singkat karena tiada hari tanpa kerja, kerja, dan kerja. Dari tahun ke tahun BNSP berusaha memberikan pelayanan optimal kepada para pemangku kepentingan sertifikasi di seluruh Indonesia. Walaupun demikian, pelayanan yang prima masih relatif belum dapat dijangkau pada periode 2018–2023.

Bukan sebagai alasan, pandemi COVID-19 yang terjadi pada awal 2020 hingga 2021 sangat memengaruhi kinerja BNSP. Namun, pandemi memberi pelajaran berharga bagi kita semua.

Secara bertahap BNSP terus memperbaiki kinerjanya. Dari mendapat penilaian “merah” pada 2018 dari segi kepatuhan tata kelola, BNSP mampu mengubah menjadi “kuning” lalu “hijau” hingga kini. Karena itu, BNSP dianugerahi Penghargaan Tingkat Kepatuhan Tertinggi oleh Ombudsman Indonesia pada tahun 2022.

Kiprah BNSP mewarnai pendidikan vokasi di Indonesia juga membuahkan penghargaan Tokoh Inspirator Vokasi dari KADIN Institute yang diberikan kepada Ketua BNSP.





Penghargaan Tingkat Kepatuhan Tertinggi kepada
Ketua BNSP dari Ombudsman Indonesia



Penghargaan sebagai Tokoh Inspirator Vokasi
dalam Peringatan HUT KADIN Institute ke-11.



Ketua Dewan Pers dan Ketua BNSP memberikan keterangan pers kepada wartawan terkait dengan sertifikasi di bidang pers.



Harmonisasi antara BNSP dan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) di sektor konstruksi

DINAMIKA HARMONISASI

Semakin dikenalnya kiprah BNSP dan semakin kukuhnya regulasi yang memayunginya berangsur-angsur memantik kesadaran kementerian/lembaga, asosiasi profesi, dan industri untuk bekerja sama dan melakukan harmonisasi dengan BNSP. Dalam kedudukannya BNSP juga menjadi lembaga yang memediasi terjadinya perbedaan persepsi tentang sertifikasi.

Sebelum dibentuknya dan dikukuhkannya BNSP melalui regulasi, beberapa lembaga menyelenggarakan secara mandiri sertifikasi profesi. Pembentukan BNSP yang diiringi dengan penyusunan sistem sertifikasi kompetensi nasional mendorong BNSP menjadi sentral sertifikasi kompetensi nasional untuk semua sektor.

Salah satu dinamika yang patut disampaikan di sini ketika terjadi polemik dalam sertifikasi profesi jurnalis. Ketua Dewan Pers, Muhammad Nuh, beraudiensi dengan anggota BNSP yang diterima langsung oleh Ketua BNSP, Kunjung Masehat.

Audiensi bersejarah tanggal 26 Juli 2021 tersebut melahirkan kesepakatan untuk mengembangkan Sistem Kompetensi Kerja Nasional di bidang pers. Hal itu disampaikan oleh Ketua BNSP dan Ketua Dewan Pers, Muhammad Nuh di Ruang Rapat BNSP, Jakarta. Acara audiensi tersebut dihadiri juga oleh Wakil Ketua Dewan Pers, Hendry Ch Bangun; Ketua Komisi Pendidikan Dewan Pers, Jamalul Insan, dan Wakil Ketua BNSP, Miftakul Azis.

Wakil Ketua BNSP, Miftakul Aziz menyatakan bahwa BNSP akan memberikan lisensi kepada LSP

yang telah mendapatkan rekomendasi dari Dewan Pers atau Kemenkominfo untuk melakukan sertifikasi tersebut sebagai bentuk penghormatan terhadap kedudukan Dewan Pers yang diatur di dalam regulasi. Miftakul Aziz menegaskan bahwa segala hal terkait pers merupakan kewenangan Dewan Pers sehingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja di bidang pers akan terus dikoordinasikan dengan Dewan Pers.

Demikian pula yang tercatat di bidang konstruksi, terjadi harmonisasi antara Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) di bawah Kementerian PUPR dan BNSP. Selama ini sertifikasi pekerja konstruksi dilaksanakan secara internal oleh LPJK dan selanjutnya, kini melibatkan BNSP dalam pengesahan skema, pendirian LSP, dan penerbitan sertifikat.

LPJK sebagai lembaga nonstruktural di bawah Kementerian PUPR melalui ketuanya, Taufik Widjoyono, menyampaikan bahwa upaya membangun dan mengembangkan harmonisasi sertifikasi kompetensi di bidang konstruksi sangat dibutuhkan. Ia menilai masih sangat kurang tenaga kerja di bidang konstruksi yang tersertifikasi, jumlahnya bahkan kurang dari 10%. Oleh sebab itu, dengan menggandeng BNSP, diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja pekerja konstruksi.

Harmonisasi antara LPJK dan BNSP dalam konteks sertifikasi kompetensi kerja bidang konstruksi diwujudkan melalui penandatanganan Berita Acara Format Sertifikat Kompetensi Kerja Bidang Konstruksi, pada Rabu, 27 Oktober 2021 di Ruang Rapat BNSP. Adapun yang memimpin penandatanganan itu adalah Ketua BNSP (Kunjung Masehat) dan Ketua LPJK (Taufik Widjoyono).



Kerja sama BNSP dan KPK mendirikan LSP KPK yang menghasilkan tenaga Penyuluh Antikorupsi.



Pertemuan dengan LSP P-1 SMK yang diinisiasi oleh Dinas Pendidikan DKI Jakarta.



Tidak hanya dengan Dewan Pers dan LPJK, sejarah mencatat bahwa selama lima tahun anggota BNSP periode 2018–2023 telah melakukan harmonisasi dengan berbagai lembaga nasional, seperti Ikatan Dokter Indonesia, TNI-AD, TNI-AU, PMI, KPK, dan BPOM. Demikian pula secara internasional, BNSP telah menjalin kerja sama dengan lembaga sertifikasi Australia, Filipina, Thailand, Inggris dan Jepang.

Hal penting juga dalam bidang pendidikan, BNSP telah bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), khususnya Direktorat Mitras DUDI dalam pendirian dan pengembangan LSP P-1, baik di SMK maupun di perguruan tinggi. LSP P-1 merupakan LSP terbanyak kini yang dibina oleh BNSP.

Selain itu, BNSP juga menjalin kerja sama dengan Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus (PMPK), Kemendikbudristek. Dalam hal ini dilaksanakan *pilot project* pendirian CLSP di 10 SLB. Langkah ini merupakan wujud pelaksanaan amanah UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Di dalam salah satu pasal terdapat pernyataan perlu adanya kesamaan kesempatan untuk memberikan peluang dan/atau menyediakan akses bagi penyandang disabilitas dalam menyalurkan potensi di segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Maka dari itu, Direktorat PMPK, Kemendikbudristek menginisiasi terwujudnya hak para penyandang disabilitas agar mendapat pengakuan atas kompetensi mereka melalui sertifikasi kompetensi di BNSP.



Sejumlah upaya telah dilakukan sejak awal melalui koordinasi dengan BNSP, yaitu membuat standar kompetensi untuk penyandang disabilitas, membuat skema, melatih para asesor, menyiapkan semua dokumen yang diperlukan untuk mendapat lisensi BNSP, dan melakukan seleksi kesiapan mendirikan LSP di antara seluruh SLB yang ada di Indonesia.

Salah satu di antara 10 SLB yang menjadi *pilot project* pendirian LSP P-1 adalah SLB Kartini, Batam dengan rumpun skema di bidang TIK. Anggota BNSP, Henny S. Widyaningsih didampingi oleh Silvia Wahyuni Harahap melaksanakan asesmen LSP pada tanggal 8 September 2023.

Ketua Yayasan SLB Kartini Batam, Sri Rejeki Habibie menyampaikan kesiapan SLB Kartini Batam menjadi LSP untuk dapat menyertifikasi peserta didiknya, khususnya di bidang TIK. Bidang ini sangat dibutuhkan di dunia industri, khususnya di Batam. Beliau sangat berterima kasih kepada pemerintah, khususnya Direktorat PMPK Kemendikbudristek dan BNSP yang dapat mewujudkan impian agar siswa mereka juga dapat diakui kompetensinya.



Anggota BNSP, Henny S. Widyaningsih dan Koordinator Bidang Data dan Informasi BNSP, Silvia Wahyuni Harahap bersama Ketua Yayasan SLB Kartini, Batam, Sri Rejeki Habibie



Antusiasme tim SLB Kartini, Batam, mendirikan LSP P-1 untuk bidang kompetensi TIK.

MEWUJUDKAN SDM BNSP YANG KOMPETEN

Jumlah SDM BNSP masih terbatas untuk menjalankan tugas dan fungsi yang beragam. Namun, kapal BNSP harus tetap berlayar mengarungi tantangan dan hambatan.

Selama lima tahun, pegawai dan garda BNSP telah menjalankan tugasnya bahu-membahu. Ada personel baru yang datang, tetapi ada pula personel lama yang pergi. Itulah dinamika yang biasa terjadi dalam suatu organisasi meskipun semestinya *turn-over* karyawan yang terlalu tinggi harus dihindari.

Anggota BNSP menyadari bahwa bidang sertifikasi merupakan bidang yang unik. Bidang ini tidak serta-merta dapat dipahami dengan segera oleh mereka yang baru bergabung. Minimnya informasi perihal sertifikasi menjadi salah satu kendala sosialisasi di bidang ini.

Menyadari hal itu BNSP pun melakukan peningkatan kapasitas SDM-nya dalam konteks sertifikasi, termasuk menjadi asesor yang mumpuni di bidang sertifikasi. Tantangan yang terlihat adalah keperluan informasi, baik itu pendirian LSP, pelatihan master asesor dan asesor, pengajuan skema dan penambahan ruang lingkup, pelaksanaan sertifikasi profesi, maupun implementasi kebijakan baru. Mau tidak mau personel BNSP harus dapat menjelaskan kepada pemangku kepentingan sertifikasi secara cepat, lengkap, dan tuntas.



Pimpinan dan staf BNSP bekerja bahu-membahu selama lima tahun melayani sertifikasi profesi/ kompetensi di seluruh Indonesia.





Tim Bidang Data dan Informasi menjadi penggerak data dan informasi serta digitalisasi di BNSP. Tim ini sebelum September 2023 dikoordinatori oleh Rusita Danudilaga.

Penjelasan hal-hal mendasar dapat dilakukan melalui digitasi dan sistem informasi di situs web ataupun media sosial. Hal ini akan mempercepat komunikasi dan meminimalkan bias informasi.

Tentu penting bagi BNSP adalah menyiapkan SDM yang memahami sertifikasi dan seluk-beluknya. Saat ini BNSP berfokus meningkatkan kapasitas SDM-nya melalui diklat dan sertifikasi secara internal. SDM BNSP diberikan kesempatan untuk maju dan kompeten dalam urusan sertifikasi.

Struktur organisasi di Sekretariat BNSP juga berkembang dinamis. Salah satunya perubahan yang terjadi di Bidang Data dan Informasi (Datin). Koordinator Datin sebelumnya Rusita Danudilaga digantikan oleh Silvia Wahyuni Harahap.



Formasi tim Bidang Data dan Informasi setelah terjadi perubahan struktur baru BNSP dengan koordinator Silvia Wahyuni Harahap.

BNSP GO DIGITAL

BNSP *go digital* sesuatu yang tidak dapat ditawarkan lagi. Ia bukanlah lahir dari kelatahan digitalisasi di setiap bidang, melainkan sebuah kebutuhan yang mendesak akan tersedianya informasi, data, dan dokumen secara terpadu.

Banyak harapan yang ditumpukan oleh pemangku kepentingan terhadap BNSP. Harapan utama sebagaimana pelayanan publik lainnya ialah perihal kecepatan, ketepatan (akurasi), dan kejelasan dalam menyajikan data.

Ada ribuan LSP yang harus dilayani setiap waktu dan ada K/L di berbagai sektor yang memerlukan harmonisasi dengan BNSP. Tanpa dukungan teknologi canggih dengan memanfaatkan digitalisasi, mustahil pelayanan dapat dilakukan secara cepat, akurat, dan terpadu. Salah satu yang dilakukan BNSP adalah penyiapan SISFO.

SISFO BNSP



E-OFFICE



PPID



LISENSI



DATABASE
LSP



DATABASE
SDM



STANDAR
KOMPETENSI
KERJA



TUK



PAKET
KOMPETENSI



SKEMA
SERTIFIKASI



PELATIHAN
ASKOM



RCC ASKOM



PEMEGANG
SERTIFIKAT



SURVEILAN
PEMEGANG
SERTIFIKAT



SISTEM
INFORMASI
EKSEKUTIF



PENGAJUAN
BLANGKO

Penyiapan sistem informasi (SISFO) merupakan misi yang tersisa dari kepengurusan BNSP periode 2018–2023. SISFO baru sebagian kecil tersedia walaupun rencana konten sudah disiapkan oleh Bidang Data dan Informasi. Pengembangan SISFO BNSP terus dilakukan berbasis situs web BNSP di laman: <https://bnsf.go.id/>.

Apabila Anda berselancar di situs web BNSP, terdapat 15 ikon konten. Pada saat buku ini disiapkan, konten tersedia baru informasi PPID. Konten lain akan segera dilengkapi sehingga dapat menyediakan data BNSP secara lengkap dan terpadu yang dapat diakses oleh pemangku kepentingan sertifikasi.

Pada akhirnya lima tahun sudah terlewati dan eksistensi BNSP semakin nyata dan diakui oleh banyak kalangan. Untuk itu, kami segenap pimpinan dan personel BNSP menyampaikan terima kasih atas dukungan K/L dan pemangku kepentingan sertifikasi selama periode 2018–2023. Ini adalah lima tahun yang penuh warna, apalagi diwarnai dengan pandemi COVID-19 yang sangat menyita energi kita semua.



Tentu saja ibarat kata pepatah “tak ada gading yang tak retak”. BNSP selalu berusaha untuk optimal melayani semua pemangku kepentingan. Akan tetapi, saat ini mungkin belum semuanya dapat terpenuhi karena keterbatasan yang dimiliki. Ada banyak kelemahan yang perlu segera diatasi dengan kerja keras dan kerja cerdas.

Harapan pun tersandang pada Anggota BNSP berikutnya, periode 2023–2027 yang segera bertugas. Dalam usia 18 tahun, BNSP ibarat “remaja” yang



sedang menemukan jati dirinya. Semua saran dan kritik untuk perbaikan merupakan nasihat berharga demi terciptanya profesionalisme dalam ekosistem sertifikasi nasional Indonesia.

Warna indah ikhtiar memajukan BNSP telah kami siapkan dan usapkan sehingga gradasi warna indah akan tercipta pada tahun-tahun ke depan untuk Indonesia Kompeten.





SERTIFIKASIKAN PROFESIMU!

