

PERAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP KARIR KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

Susetyorini, Wahyu Andono

ABSTRACT

To support the level of success in conducting employee performance assessment activities, a method is needed. One of them is by using the competency certification method. Where competence is the ability to carry out tasks in the workplace which includes the application of skills that are supported by knowledge and attitudes in accordance with the conditions required. The purpose of this study was to determine how much influence the competency certification (Skill, Knowledge and Attitude) has on the careers of employees of PT Petrokimia Gresik. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The results of the study found that certification activities of competencies and results assessment of competency tests proved to be able to support improvement competence, professionalism and career path of employees of PT Petrokimia Gresik. Employees also feel satisfied after taking certification competence. They consider it to be the right method of assessing potential because it is carried out by assessors from external parties. Simulation or test given according to actual conditions so that the results of the assessment can be used as material for self-reflection for employees.

Keywords: *career, employees, competency certification*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas SDM Indonesia, terutama yang berkaitan dengan aspek pendidikan dan kompetensinya, telah diatur dalam undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ke dua kebijakan mengamankan peningkatan kualitas SDM berbasis kompetensi, salah satunya yaitu dengan menggunakan metode sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi dijelaskan oleh Shermon (2004: 146)

merupakan suatu metode pengukuran kinerja yang berbasis kompetensi dalam menentukan rencana kerja karyawan. Metode tersebut berbeda dengan metode penilaian kinerja yang lain karena penilaian dipandang kurang mencerminkan kompetensi karyawan.

Sebab itulah, manajer sumber daya manusia tidak dapat menggunakan hasil penilaian untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi, serta pendidikan dan pelatihan. Adanya sertifikasi kompetensi akan membantu perusahaan menyelaraskan antara kebijakan atau aturan kerja yang telah dibuat dalam suatu perusahaan

dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan di perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan dalam penggunaan metode sertifikasi kompetensi penilaian lebih difokuskan pada *hard competencies* pada karyawan yang bersangkutan (*skill, knowledge* dan *attitude*). Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005 - 2025 menempatkan peningkatan kualitas SDM Indonesia sebagai salah satu fokus pembangunan jangka menengah.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sistem Pelatihan Kerja Nasional ini menggariskan prinsip-prinsip dasar pelatihan berbasis kompetensi. Sistem Pelatihan Kerja Nasional, disusun dan dikembangkan sejalan dengan rekomendasi *International Labor Organization (ILO)* No.195 Tahun 2004 Tentang *Human Resource Development*.

Rekomendasi *ILO* tersebut juga menggariskan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang bersifat "*Life long learning*". Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu mengacu pada standar kompetensi, dilaksanakan dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi lulusannya dilaksanakan secara independen. Konstelasi lembaga SISLATERNAS terdiri dari 5 (lima) lembaga, yaitu lembaga standar kompetensi, lembaga pelaksana pelatihan berbasis kompetensi, lembaga akreditasi lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi kompetensi dan

lembaga koordinasi pelatihan kerja. SISLATERNAS dilaksanakan di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Pelaksanaan SISLATERNAS di tingkat pusat menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini adalah Menteri ketenagakerjaan. Pelaksanaan SISLATERNAS di daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Kenyataannya bahwa sampai saat ini, pelaksanaan SISLATERNAS di daerah, baik di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota belum dapat berjalan semestinya. Banyak infrastruktur SISLATERNAS yang belum di bangun di daerah, bahkan masih ada daerah yang belum mengenal dan memahami tentang apa itu SISLATERNAS. Akibatnya pelatihan kerja di daerah, baik penyelenggaraan maupun pembinaannya masih banyak yang belum beranjak dari paradigma sebelum adanya SISLATERNAS.

Pelaksanaan SISLATERNAS, terutama di daerah, perlu lebih didorong dan difasilitasi, baik oleh Pemerintah maupun oleh Pemerintah Daerah, sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan. Agar supaya pelaksanaan sislaternas di tingkat pusat dan di tingkat daerah dapat terpadu dan sinerjik, diperlukan adanya Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di daerah.

Munandar (2010) memandang bahwa kepuasan kerja dikatakan sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Definisi kepuasan kerja

dalam penelitian ini dapat diketahui dari sikap atau perilaku karyawan yang pernah menjadi peserta kegiatan sertifikasi kompetensi.

Penggunaan metode sertifikasi kompetensi tentunya dianggap tepat untuk mendukung program MSDMBK PT Petrokimia Gresik yang mana perusahaan ingin menilai lebih spesifik mengenai kompetensi karyawan. Selain itu, pelaksanaan sertifikasi kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bersangkutan. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi merupakan suatu proses yang harus dilakukan sebagai tahapan karyawan untuk memperoleh kesempatan dalam hal promosi, mutasi dan rotasi jabatan. Melalui perolehan kesempatan promosi, mutasi dan rotasi jabatan itulah nantinya menjadi dasar penentuan perusahaan untuk menyatakan ada atau tidaknya kepuasan kerja pada karyawan mereka.

Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat apabila karyawan tersebut berada dalam kondisi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang situasi kerja yang dialami memenuhi kebutuhan, nilai-nilai dan harapan seseorang (Ghazi et al, 2010). Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sertifikasi kompetensi (*Skill, Knowledge* dan *Attitude*) terhadap karir karyawan PT Petrokimia Gresik

METODE PENELITIAN

Lokasi, Waktu dan jenis Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan PT Petrokimia Gresik

khususnya di Direktorat Produksi. Penelitian dilaksanakan pada bulan Pebruari 2018 sampai dengan April 2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Untuk memberikan kejelasan dan menghindari penafsiran yang salah pada penelitian, maka fokus penelitian ini dilaksanakan pada *Supporting Hard Kompetensi Supporting Hard*, yang menjadi fokus penelitian adalah kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job discription* nya di Direktorat Produksi PT Petrokimia Gresik.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian (Arikunto Suharsimi, 2002). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; observasi, wawancara, pencarian literatur di perpustakaan dan dokumentasi. Narasumber yang peneliti wawancarai diambil berdasarkan *purposive sampling* atau berdasarkan keahlian dan atasan karyawan yang mau diuji sertifikasi. Narasumber tersebut yaitu:

1. Manager Produksi I A
2. Kepala Bagian Amoniak I A
3. Kepala Bagian Utilitas I
4. Kepala Bagian Pupuk Urea I A
5. Kepala Bagian Pupuk ZA I/III
6. Kepala Bagian Pengantongan I & Produk Samping
7. Kepala Bagian Perencanaan dan Pengendalian Produksi I A
8. Pelaksana di Departemen Prod. I A

Metode Analisis Data

Analisis Domain

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel dependen dan variabel independen. Namun sebaliknya, jika (R^2) yang diperoleh mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan semakin lemah model tersebut menerangkan hubungan variabel dependen dan variabel independen.

Analisis Taksonomi

Analisis taksonomi adalah analisis yang tidak hanya penjelajahan umum, melainkan analisis yang memusatkan perhatian pada domain tertentu yang sangat berguna untuk menggambarkan fenomena atau masalah yang menjadi sasaran studi. Jadi kesimpulannya adalah analisis taksonomi merupakan analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan. Hasilnya dapat disajikan dalam bentuk diagram kotak, diagram garis dan simpul

Analisis Komponensial

Pada analisis komponensial, yang diorganisasikan bukan kesamaan elemen dalam domain, melainkan kontras antar elemen dalam domain yang diperoleh melalui observasi dan

atau wawancara terseleksi (Williams, 1988: 137)

Pada setiap domain terdapat sejumlah anggota, kategori-kategori, atau *included terms*. Domain tersebut dan *included terms* atau kategori-kategori yang tercakup di dalamnya telah diidentifikasi sewaktu analisis domain; kesamaan-kesamaan dan hubungan internalnya telah dipahami melalui analisis taksonomis. Masing-masing warga dari suatu domain sesungguhnya mempunyai atribut / karakteristik tertentu yang umumnya diasosiasikan dengannya. Atribut/karakteristik itulah yang membedakannya satu dari yang lain. Dengan mengetahui warga suatu domain (melalui analisis domain), kesamaan dan hubungan internal antar warga disuatu domain (melalui analisis taksonomis), dan perbedaan antar warga dari suatu domain (melalui analisis komponensial), kita akan memperoleh pengertian yang komprehensif, menyeluruh, rinci, kita telah memahami makna dari masing-masing warga domain secara holistik.

Analisis Tema Kultural

Analisis tema ini, gagasannya betumpuh pada asumsi bahwa keseluruhan lebih dari sekedar jumlah bagian. situasi social dan budaya apapun yang kita teliti dalam keadaanya bukanlah sekedar jumlah dari pecah-pecahan aktivitas, perilaku, tempat, sefasilitas yang ada dalam situasi tersebut: ia merupakan kesatuan yang terpolah dalam suatu keseluruhan. Dalam keseluruhan itulah terdapat tema-tema yang dijadikan

orientasi *kognitif* oleh para pelakunya.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian mengenai peran sertifikasi kompetensi terhadap karir karyawan PT Petrokimia Gresik, peneliti menemui beberapa hambatan dalam rangka penyusunan rancangan penelitian hingga pencarian data di lapangan. Hambatan tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut keterbatasan penelitian :

1. Kesulitan dalam mengumpulkan data primer. Peneliti kesulitan dalam mengumpulkan data primer karena narasumber sedang mempunyai banyak kesibukan dan tugas. Peneliti hanya mendapatkan data primer yang terbatas.
2. Kesulitan dalam mengumpulkan data dan informasi sekunder. Pada kegiatan turun ke lapangan dalam rangka mengumpulkan data dan informasi mengenai peran sertifikasi kompetensi karyawan, peneliti menghadapi kesulitan tentang data sekunder yang angkanya berbeda dari tiap unit kerja.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

SDM Sebagai Aset Perusahaan

PT Petrokimia Gresik adalah perusahaan yang menyadari sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang berperan sebagai subyek dan sumber penciptaan nilai bagi perusahaan. PT Petrokimia Gresik selalu berupaya untuk memastikan terjalinnya hubungan yang saling menghormati dan mampu menciptakan keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban, melalui komunikasi

intensif dan keterlibatan antara manajemen dan sumber daya manusia yang saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan. Segala bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di PT. Petrokimia Gresik dilakukan oleh tiga departemen yaitu Departemen Perencanaan Sumber Daya Manusia, Departemen Operasional Sumber Daya Manusia dan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berada di bawah Direktorat Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Umum.

Keberadaan SDM diharapkan mampu menunjang keberhasilan perusahaan menghadapi tantangan dan mencapai sasaran jangka panjang. Karena itu, manajemen perusahaan berkomitmen untuk memberikan fasilitas kepada karyawan di PT Petrokimia Gresik yang dapat membantu karyawan tersebut dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Adapun sistem pengembangan sumber daya manusia tersebut yakni dengan menerapkan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDMBK).

Melalui penerapan sistem tersebut bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional, memiliki keunggulan, integritas disiplin dan pengetahuan serta memiliki keterampilan yang tinggi. Selain itu juga, perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mana dilakukan berdasarkan besarnya kontribusi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan selama masa kerja mereka di PT Petrokimia Gresik.

Badan Sertifikasi Profesi (BNSP)

BNSP adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor.23 Tahun 2004 atas amanat UU.No.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. BNSP merupakan lembaga yang independen dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada Presiden. BNSP bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP).

Keanggotaan BNSP terdiri dari unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Susunan keanggotaan BNSP terdiri dari 1 orang Ketua merangkap anggota, 1 orang Wakil Ketua merangkap anggota dan sebanyak-banyaknya 23 orang anggota. Keanggotaan BNSP diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk masa kerja 5 tahun. BNSP bekerja melalui komisi-Komisi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan. Pembinaan terhadap BNSP ditujukan ke arah terselenggaranya sistem sertifikasi kompetensi yang menjamin mutu kompetensi dan pemeliharaan kompetensi. Di samping itu, pembinaan BNSP juga ditujukan ke arah perluasan akses masyarakat terhadap pelayanan sertifikasi kompetensi. Untuk maksud tersebut, pembinaan BNSP difokuskan pada:

- a. Terjaminnya kualitas sistem sertifikasi kompetensi yang terukur, tertelusur, obyektif dan akuntabel;
- b. Kokohnya lembaga dan kredibilitas BNSP, terutama dalam memberikan lisensi kepada LSP-LSP pada setiap sektor atau bidang profesi;

- c. Peningkatan kapasitas dan efektivitas sistem pengendalian pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh LSP;
- d. Terjaminnya kompetensi dan profesionalisme Asesor Akreditasi sesuai dengan standar kompetensi asesor akreditasi LSP;
- e. Perluasan jaringan pelayanan sertifikasi kompetensi sampai ke daerah-daerah;

Dalam rangka memperluas jaringan pelayanan dan pengendalian sertifikasi kompetensi di daerah, di sejumlah daerah propinsi telah dibentuk Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Propinsi (BKSP). BKSP dibentuk oleh Gubernur sebagai lembaga mitra kerja BNSP di daerah, yang memiliki hubungan koordinatif dan konsultatif dengan BNSP. Persyaratan dan prosedur pembentukan BKSP mengacu pada Pedoman BNSP.

Lembaga Sertifikasi Profesi Industri Pupuk Indonesia (LSP-IPI)

Lembaga Sertifikasi Profesi Industri Pupuk Indonesia (LSPIPI) dibentuk sebagai perwujudan konsep dan komitmen para pemangku kepentingan yang mencakup Asosiasi Perusahaan Pupuk Indonesia (APPI), PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) serta seluruh perusahaan/industri pupuk yang tergabung didalamnya untuk menjadikan LSP IPI sebagai salah satu pilar dalam menerapkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi di perusahaan/ industri-industri pupuk Indonesia

Sebagai langkah awal dalam merintis pembentukan dan lisensi LSP IPI, Ketua Presidium APPI menetapkan Panitia Kerja Pembentukan LSP IPI

melaui Surat Keputusan Nomor: 02/KPTS/APPI/VII.2014 Tentang penunjukan panitia kerja pembentukan lembaga sertifikasi profesi industri pupuk indonesia.. Berdasarkan SK tersebut, Panitia Kerja LSP IPI menyiapkan infrastruktur sistem sertifikasi yang dipersyaratkan termasuk penyiapan panduan dan prosedur mutu, Penyiapan kelembagaan LSP IPI termasuk akta notaris, penyusunan Standar Kompetensi Kerja (SKK) Bidang Perpupukan, penyiapan Asesor Kompetensi, penyiapan Materi Uji Kompetensi (MUK), penyiapan Tempat Uji Kompetensi (TUK), penyiapan personil kepengurusan sesuai struktur organisasi LSP IPI, penyiapan kantor LSP IPI beserta fasilitasnya serta perangkat pendukung lainnya.

Untuk merealisasikan pembentukan LSP IPI, Panja merencanakan suatu program kerja yang menargetkan pencapaian Lisensi dari BNSP pada bulan Desember 2013. Sejalan dengan perkembangan dan progres proses pembentukan dan lisensi LSP IPI dari BNSP serta status badan hukum LSP IPI sesuai Akta nomor 4 tanggal 24 Desember 2013 oleh Notaris Siti Komariah Lalo SH Notaris di Jakarta berkedudukan di jalan Kebon Kacang Nomor 13 yang diantaranya berisi penetapan Dewan Pengarah LSP IPI, maka Dewan Pengarah Menetapkan Pengurus LSP IPI yang untuk selanjutnya menggantikan peran Panitia Kerja (Panja).



Gambar Alur Sertifikasi Kompetensi Karyawan

Pengaruh Uji Kompetensi Terhadap Karir

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan. Tujuan

iniilah yang membuat perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya

maka perusahaan harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Secara teoritis, prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek promosi/pengembangan karir seseorang, Wether dan Davis (Helmi, 2010); Suwanto (Wahyudi, 2010). Hal senada juga dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam Hakim (2010) mengatakan bahwa umpan balik penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir yang tepat, dapat membantu menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji kompetensi berpengaruh dan erat kaitannya dengan pengembangan karir karyawan PT Petrokimia Gresik. Pengaruh yang signifikan tersebut dimungkinkan karena karyawan PT Petrokimia Gresik dengan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik sehingga mereka berharap ada peluang pengembangan karir pada jalur struktural maupun fungsional. Kemampuan dan ilmu pengetahuan yang baik diciptakan oleh karyawan yang berkeinginan untuk mengembangkan prestasi dan karir di perusahaan.

Jika pengolahan dimensi pembentuk prestasi kerja dibuat secara parsial dengan mencoba melepas dimensi yang dianggap tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir, maka terlihat hanya dimensi loyalitas dan kejujuran yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Hal tersebut menunjukkan jika pengembangan karir pada jalur struktural dan fungsional

memang sangat dituntut bagaimana seorang dapat bekerja dengan baik dan profesional. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah karyawan yang memiliki prestasi kerja/ kompeten dalam bidangnya dengan baik, akan tetap berharap memiliki peluang dan kesempatan berkarir di baik struktural maupun fungsional.

Guna dan Manfaat Uji Kompetensi

Sertifikasi kompetensi merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja/ profesional yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sertifikasi ini juga memastikan bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan/para profesional (pemegang sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Sertifikasi ini sangat penting bagi perusahaan yang memiliki karyawan dan penting bagi para karyawan / profesional yang menginginkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan adanya sertifikasi ini, para karyawan juga bisa menaiki jenjang karir yang lebih baik. Oleh karena itu, Menteri Ketenagakerjaan RI, M. Hanif Dhakiri tak henti-hentinya menghimbau tentang pentingnya kompetensi untuk memenangkan persaingan global.

Di era seperti sekarang, setiap anak bangsa dituntut untuk memiliki skill yang mumpuni untuk bersaing dengan tenaga kerja asing. Terlebih lagi setelah diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) maka kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia semakin dituntut untuk bisa bersaing dengan SDM di tingkat

global. Keuntungan ikut sertifikasi kompetensi bagi individu / profesional yaitu;

- a. Mempunyai bukti bahwa kompetensi yang dimiliki telah diakui.
- b. Kredibilitas dan kepercayaan dirinya akan meningkat.
- c. Bertambahnya nilai jual dalam merekrut tenaga kerja.
- d. Kesempatan berkarir yang lebih besar.
- e. Mempunyai parameter yang jelas tentang keahlian dan pengetahuan yang dimiliki.

Bagi karyawan di tempat kerja yang telah tersertifikasi

- a. Jenjang karir dan promosi yang lebih baik.
- b. Meningkatkan peluang akses untuk berkembang dalam profesinya.
- c. Pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki.

Bagi perusahaan / tempat kerja;

- a. Mengurangi kesalahan kerja.
- b. Produktivitas meningkat.
- c. Komitmen terhadap kualitas.
- d. Memudahkan dalam penerimaan karyawan.
- e. Mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang bercirikan: penerapan kegiatan uji kompetensi, tujuan dan manfaat kegiatan sertifikasi kompetensi serta

hasil penilaian uji kompetensi terbukti mampu mendukung peningkatan kompetensi karyawan PT Petrokimia Gresik.

2. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang bercirikan: penerapan kegiatan uji kompetensi, tujuan dan manfaat kegiatan sertifikasi kompetensi serta hasil penilaian uji kompetensi terbukti mampu mendukung peningkatan profesionalisme dan jenjang karir karyawan PT Petrokimia Gresik.
3. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang bercirikan: penerapan kegiatan uji kompetensi, tujuan dan manfaat kegiatan sertifikasi kompetensi serta hasil penilaian uji kompetensi terbukti mampu mendukung jenjang karir karyawan PT Petrokimia Gresik.
4. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa hal yang menjadi faktor karyawan merasa puas setelah mengikuti sertifikasi kompetensi antara lain adalah uji kompetensi di anggap sebagai suatu metode penilaian potensi yang tepat dilakukan, karyawan puas karena uji kompetensi dilakukan oleh asesor dari pihak eksternal, disertai dengan simulasi atau tes yang diberikan sesuai dengan kondisi sebenarnya, waktu yang diberikan sudah mencukupi serta hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan introspeksi diri karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan maupun masukan, antara lain:

1. **Bagi PT Petrokimia Gresik**

- a. Kegiatan sertifikasi kompetensi sebaiknya tetap dilaksanakan secara berkelanjutan. Hal itu dikarenakan sertifikasi kompetensi tidak hanya digunakan untuk memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan melainkan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Petrokimia Gresik.
- b. Sebaiknya kegiatan sertifikasi kompetensi dapat diikuti oleh karyawan disemua level jabatan tidak hanya untuk level jabatan tertentu saja.
- c. Sebaiknya penilaian sertifikasi kompetensi tidak hanya untuk bagi karyawan perihal mendapat kesempatan promosi jabatan saja, melainkan juga untuk semua karyawan sebagai fasilitas dalam hal menilai dan mengembangkan potensi karyawan.
- d. Sebaiknya Departemen yang terkait dapat mengkomunikasikan dengan baik maksud dan tujuan sertifikasi kompetensi dilakukan kepada karyawan yang akan ikuti kegiatan ujikompetensi.
- e. Hasil penilaian sertifikasi kompetensi dapat disampaikan kepada karyawan yang bersangkutan. Hal ini karena secara pribadi karyawan ingin mengetahui bagaimana hasil penilaian mereka untuk dapat digunakan sebagai masukan dalam melakukan koreksi diri.

2. **Bagi peneliti selanjutnya**

- a. Penelitian ini memberikan ruang bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja selain dari segi pelaksanaan sertifikasi kompeten

- b. Cakupan sasaran atau responden yang diteliti harus lebih luas dalam arti tidak hanya untuk peserta uji dalam satu periode saja.
3. **Bagi Universitas Gresik**
- a. Peneliti menyarankan Universitas Gresik mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk mensertifikasi mahasiswanya agar lulusan Universitas Gresik bisa turut menyumbangkan tenaga profesional buat negara.
 - b. Universitas Gresik bisa berperan serta dalam mengembangkan program pemerintah mengenai dampak dan pentingnya sertikat profesi

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, 2003 *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Hasil Belajar Siswa SLTPN di Jakarta*, Mimbar Pendidikan, No.2/XTX
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusi BPFE*. Yogyakarta cetakan kedua puluh satu, Januari 2014
- Gary Dessler, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Salemba Empat, Edisi 14.
- Gary Dessler, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT Indeks, Edisi kesepuluh jilid 1.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Cetakan II. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Isdiana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru smp Negeri di Kecamatan Batang*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :KEP217/LATTAS/XII/2012 tentang Pedoman Tata cara Pemetaan Kompetensi
- Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP189/LATTAS/XII/2013 tentang Pedoman Tatacara Penulisan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
- Muchlas Samani ,2006. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia* Penerbit SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia.
- Ma'arif, Syamsul (Ed). 2011. *Guru Profesional, Harapan dan Kenyataan*. Semarang: NEED'S PRESS.
- Mudi Murjiyanto, 2013. *Pengaruh Sertifikasi Guru serta Pendidikan dan Pelatihan Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Jepara*. Tesis Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Muslich, Masnur (Ed). 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permen No. 8 Tahun 2012 Ttg Tata Cara Penetapan SKKNI
Permen No. 5 Tahun 2012 Ttg Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional
- Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- PERMENDIKNAS Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.
- Sugiyono, 2016 *Metode Penelitian Pendidikan* Cetakan ke 23 Penerbit Alfabeta Bandung
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke 7 Penerbit PT Refika Aditama Bandung.
- Sri Hartini, 2013. *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*. Tesis Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis. Semarang: Program Pasca sarjana Univ. Negeri Semarang.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: APS

(Center for Academic Publishing Service).

Suyati, Tri dkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Semarang: IKIP PGRI Semarang Press.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional