
Journal of Creativity Student

<http://journal.unnes.ac.id/journals/jcs>

Peran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam Menjamin Kualitas Sertifikasi Profesi Kompetensi

Vidia Dwi Anjani*, Anggita Astiyanti Putri, Kathrina Rizky Ananda, Rina Rachmawati,
Dwi Nugroho Susanto

Universitas Negeri Semarang, Indonesia

*Corresponding Author: vidiadwi@students.unnes.ac.id

Abstract

The improvement of human resource quality is a crucial factor in supporting the competitiveness of the workforce in the era of globalization. One of the government's efforts is through vocational training accompanied by competency certification. The Professional Certification Institute (LSP) plays an important role in ensuring the quality of certification in accordance with the standards set by the National Professional Certification Agency (BNSP). This study aims to analyze the role of LSP in ensuring the quality of competency certification for training participants at the Center for Vocational Training and Productivity (BBPVP) Semarang. This research employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques through literature studies and interviews with the Director of LSP, assessors, and instructors. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model, with data validity ensured through source triangulation. The results show that LSP at BBPVP Semarang is an LSP P2, which specifically certifies the outcomes of vocational training. The role of LSP in ensuring certification quality is reflected in the systematic development of the Competency Test Materials (MUK) through stages of verification, proposal, revision, and validation by assessors who act as collectors of competency evidence, as well as the implementation of structured certification schemes with a remedial system that distinguishes between minor and major errors. The role of instructors also serves as a supporting factor through technical training and the development of participants' mental attitudes, supported by a structured distribution of training hours. Competency certification provides added value for participants in increasing employment opportunities. However, challenges remain, such as limited facilities at the Competency Testing Site (TUK) and technical constraints. Therefore, it is necessary to improve infrastructure, optimize certification management, and strengthen synergy between LSP, instructors, and industry.

Keywords: competency certification, professional certification institute, vocational training, workforce, BBPVP

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja dan industri, menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar dunia usaha dan dunia industri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan daya saing bangsa. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Murtafiah, 2021)¹. Peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas dalam program Making Indonesia 4.0, di mana Indonesia berencana menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri di masa mendatang (Suparyati & Habsya, 2024)².

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui penyelenggaraan pelatihan vokasi yang disertai dengan sertifikasi kompetensi. Pendidikan vokasi memiliki peranan strategis dalam mengantarkan generasi bangsa menuju daya saing global (Maulana, 2021)³. Sertifikasi kompetensi merupakan proses pemberian sertifikat secara sistematis dan objektif melalui asesmen yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (Rianto et al., 2023)⁴. Di Indonesia, sistem sertifikasi kompetensi diselenggarakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Rianto et al., 2023)⁴.

Dalam pelaksanaannya, BNSP memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk menyelenggarakan uji kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018, LSP harus merupakan badan hukum yang legal dan bertanggung jawab atas kegiatan sertifikasi (Prasetyo, 2023)⁵.

Tugas pokok LSP meliputi pembuatan materi uji, penyediaan tenaga penguji, pelaksanaan uji kompetensi, penyusunan kualifikasi mengacu Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), menjaga kinerja asesor dan Tempat Uji Kompetensi (TUK), serta pengembangan skema sertifikasi (Prasetyo, 2023)⁵. Keberadaan LSP menjadi sangat penting dalam menjamin kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja secara objektif, transparan, dan akuntabel. Sertifikasi kompetensi memberikan manfaat luas bagi tenaga kerja maupun industri. Bagi tenaga kerja, sertifikasi memperkuat kepercayaan diri, membantu perencanaan karier, memenuhi persyaratan regulasi, dan meningkatkan pengakuan lintas sektor (Gultom, 2025)⁶. Bagi industri, sertifikasi membantu meyakinkan klien tentang kompetensi tenaga kerja, menyederhanakan proses rekrutmen, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Namun demikian, realitas menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan ekspektasi industri. Data Sakernas 2022 mencatat penganggur terbuka lulusan vokasi mencapai 1,8 juta orang atau 22 persen dari total penganggur (Maulana, 2021)³. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2023 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK mencapai 8,63%, lebih tinggi dari lulusan SMA yang hanya 6,04% (Ningrum, 2025)⁷. Fenomena skill mismatch ini menggambarkan kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri (Suryono et al., 2022)⁸. Menyadari hal tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi untuk menciptakan ekosistem tata kelola yang harmonis dan terintegrasi (Maulana, 2021)³.

Salah satu lembaga yang berperan dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja adalah Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Sebagai unit pelaksana teknis pusat di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, BBPVP Semarang menyelenggarakan berbagai program pelatihan vokasi dengan kejuruan unggulan seperti elektronika, teknologi informasi, refrigerasi, perhotelan, dan welding (Stefanus et al., 2023)⁹. Melalui program link and match, BBPVP berupaya memastikan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan industri berbasis digital. Setelah menyelesaikan pelatihan, peserta mengikuti uji kompetensi oleh LSP berlisensi BNSP untuk mendapatkan sertifikat kompetensi sebagai indikator kelayakan di bidang keahlian tertentu.

Berbagai penelitian telah mengkaji implementasi sertifikasi kompetensi di berbagai lembaga dengan temuan yang beragam. Salsabila & Hertati (2022)¹⁰ menemukan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Kotawaringin Timur belum optimal karena keterbatasan fasilitas. Stefanus et al. (2023)⁹ mencatat tingkat keterserapan lulusan BBPVP Bekasi hanya 40% yang bekerja di instansi atau perusahaan. Gultom (2025)⁶ mengungkapkan sertifikasi di PT Dyandra Promosindo lebih dipandang sebagai persyaratan administratif daripada pengembangan profesional, dengan hanya 43% tenaga kerja merasa sertifikasi berdampak signifikan. Di sisi lain, penelitian juga menunjukkan dampak positif sertifikasi. Wijnarko et al. (2025)¹¹ melaporkan peningkatan pemahaman peserta pelatihan di Kabupaten Madiun mencapai 94-100% setelah mengikuti uji sertifikasi BNSP. Gusti et al. (2025)¹² mencatat 92,5% mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama lulus uji kompetensi dengan predikat kompeten. Prasetyo (2023)⁵ menemukan mekanisme sertifikasi di LSP-P1 Jawa Timur telah sesuai dengan pedoman BNSP, meskipun masih perlu peningkatan sosialisasi. Rahim et al. (2024)¹³ menegaskan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan LSP dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan mandiri.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan gambaran mengenai pelaksanaan sertifikasi kompetensi, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu diisi. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada efektivitas pelatihan, tingkat keterserapan tenaga kerja, atau mekanisme sertifikasi di LSP P1 yang berada di lingkungan perguruan tinggi. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji peran Lembaga Sertifikasi Profesi dalam menjamin kualitas sertifikasi kompetensi di lingkungan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP), khususnya dengan karakteristik LSP P2 yang mensertifikasi hasil pelatihan vokasi. Padahal, BBPVP memiliki peran strategis sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyiapkan tenaga kerja terampil dan bersertifikasi berstandar nasional. Selain itu, dinamika pelaksanaan sertifikasi di BBPVP Semarang memiliki kekhasan tersendiri, mulai dari mekanisme penyusunan Materi Uji Kompetensi (MUK), proses asesmen berbasis bukti oleh

asesor yang tersertifikasi, hingga sistem remedial yang membedakan kesalahan minor dan mayor. Faktor kualitas asesor, ketersediaan fasilitas TUK, dan sistem manajemen mutu LSP turut menentukan kualitas sertifikasi yang dihasilkan.

Di BBPVP Semarang, penyelenggaraan sertifikasi kompetensi memiliki dinamika tersendiri, mulai dari mekanisme pendaftaran, proses asesmen oleh asesor, penggunaan materi uji yang mengacu SKKNI, hingga penerbitan sertifikat. Faktor kualitas asesor, ketersediaan fasilitas TUK, dan sistem manajemen mutu LSP turut menentukan kualitas sertifikasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam menjamin kualitas sertifikasi kompetensi peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Semarang. Secara khusus, penelitian ini mengkaji: (1) mekanisme penyusunan Materi Uji Kompetensi (MUK); (2) pelaksanaan asesmen kompetensi berbasis bukti; (3) peran LSP dalam penjaminan mutu sertifikasi; serta (4) kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sistem sertifikasi kompetensi yang lebih berkualitas dan relevan dengan kebutuhan industri, serta menjadi bahan masukan bagi pengelola LSP dan BBPVP dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam menjamin kualitas sertifikasi kompetensi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi literatur dan wawancara. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, artikel penelitian, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan sistem sertifikasi kompetensi, peran LSP, dan pelaksanaan uji kompetensi (Suparyati & Habsya, 2024)². Sumber literatur yang digunakan antara lain jurnal nasional dan internasional, serta peraturan perundang-undangan seperti Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang BNSP.

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang ditentukan secara purposive, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Prasetyo, 2023)⁵. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah tiga orang, yang terdiri dari Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), satu orang asesor, dan satu orang instruktur di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Semarang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Pemilihan informan didasarkan pada kriteria: (1) terlibat langsung dalam proses sertifikasi kompetensi; (2) memiliki pemahaman mendalam tentang mekanisme sertifikasi; serta (3) memiliki pengalaman minimal dua tahun dalam pelaksanaan uji kompetensi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai proses pelaksanaan sertifikasi kompetensi, peran LSP, dan upaya penjaminan kualitas sertifikasi. Proses wawancara berlangsung pada bulan Maret 2026 dan dilakukan secara tatap muka di lokasi BBPVP Semarang.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Rahim et al., 2024)¹³. Reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif untuk memudahkan pemahaman. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan memverifikasi temuan selama proses analisis berlangsung.

Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan (Direktur LSP, asesor, dan instruktur) serta membandingkan data wawancara dengan hasil studi literatur (Prasetyo, 2023)⁵. Melalui triangulasi ini, data yang diperoleh diharapkan

lebih valid dan mampu menggambarkan kondisi pelaksanaan sertifikasi kompetensi secara lebih komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Penyusunan Materi Uji Kompetensi (MUK)

Materi Uji Kompetensi (MUK) merupakan instrumen utama dalam proses sertifikasi kompetensi karena berfungsi untuk mengukur tingkat penguasaan keterampilan peserta secara objektif sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku. Di BBPVP Semarang, penyusunan MUK dilakukan oleh asesor yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan bidang masing-masing. Asesor yang bertugas harus memiliki sertifikasi dari BNSP sesuai dengan bidang yang diujikan, sehingga kompetensi mereka dalam melakukan asesmen telah terjamin. Hal ini bertujuan agar materi uji yang digunakan benar-benar relevan dengan kebutuhan dunia kerja serta mengacu pada standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di BBPVP Semarang, proses penyusunan MUK tidak dilakukan secara sederhana. Materi uji yang disusun oleh asesor harus melalui beberapa tahapan sebelum dapat digunakan dalam proses sertifikasi. Tahapan tersebut meliputi penyusunan materi, verifikasi, pengusulan, revisi, dan pengesahan sebelum akhirnya mendapatkan persetujuan untuk digunakan dalam pelaksanaan uji kompetensi. Materi uji tidak dapat diubah secara sembarangan tanpa adanya perubahan pada Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang menjadi acuannya. Selain itu, materi uji kompetensi bersifat rahasia untuk menjaga objektivitas dan kredibilitas proses asesmen.

Sebagaimana disampaikan oleh Instruktur BBPVP Semarang Bapak Awal Dias Amanto, S.Pd., M.Pd.:

“Penyusunan MUK tidak mudah. Materi yang dibuat oleh asesor harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan. Setelah itu baru bisa disetujui untuk digunakan dalam uji kompetensi. Selain itu, materi uji juga bersifat rahasia agar proses asesmen tetap objektif.” (Wawancara dengan Bapak Awal, 11 Maret 2026)

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan asesor BBPVP Semarang yaitu Bapak Ivan Ardyanto, S.T., M.M. yang menyatakan bahwa MUK disusun, diverifikasi, diusulkan, dan direvisi sesuai dengan perubahan standar kompetensi kerja, sehingga tidak dapat diubah secara sembarangan tanpa dasar yang jelas.

“MUK dibuat oleh asesor, kemudian diverifikasi, diusulkan, direvisi, dan disahkan. Jika ada perubahan standar kompetensi, maka MUK juga harus disesuaikan.” (Wawancara dengan Bapak Ivan, 16 Maret 2026)

Temuan ini menunjukkan bahwa penyusunan MUK tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan proses penting dalam menjamin validitas dan reliabilitas asesmen kompetensi. Dengan mekanisme yang terstruktur, MUK mampu menjadi alat ukur yang akurat dalam menilai kemampuan peserta pelatihan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Prasetyo (2023)⁵ yang menyatakan bahwa penyusunan materi uji kompetensi harus dilakukan secara sistematis oleh tenaga profesional agar dapat menghasilkan proses sertifikasi yang kredibel dan akuntabel. Dengan demikian, keberadaan MUK yang terstandar menjadi salah satu faktor kunci dalam menjamin kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di BBPVP Semarang

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di BBPVP Semarang dilakukan setelah peserta menyelesaikan program pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. BBPVP Semarang memiliki LSP P2, yaitu Lembaga Sertifikasi Profesi yang khusus mensertifikasi hasil pelatihan vokasi. Sertifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta pelatihan telah memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh dunia industri.

Dalam pelaksanaannya, LSP bekerja sama dengan asesor yang bertugas melakukan asesmen terhadap peserta pelatihan. Pendekatan yang digunakan dalam asesmen adalah asesmen berbasis

bukti (evidence-based assessment), di mana asesor berperan sebagai pengumpul bukti kompetensi peserta, bukan sekadar penilai. Proses asesmen dilakukan melalui berbagai metode, seperti observasi praktik kerja, wawancara, tes tertulis, serta penilaian portofolio. Observasi dilakukan secara langsung saat peserta melakukan praktik, misalnya pada kegiatan pengeboran atau farming. Portofolio digunakan bagi peserta yang telah memiliki pengalaman kerja di bidang terkait. Hal ini menunjukkan bahwa asesmen tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan bukti kompetensi yang dimiliki peserta.

Sebagaimana disampaikan oleh Ivan Ardyanto:

“Asesor bukan hanya menilai, tetapi mengumpulkan bukti kompetensi peserta melalui observasi, wawancara, dan portofolio.” (Wawancara dengan Bapak Ivan, 11 Maret 2026)

Penilaian dilakukan secara objektif dan tidak memihak, mengacu pada standar yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi serta Materi Uji Kompetensi (MUK). Peserta yang belum memenuhi standar kompetensi dinyatakan belum kompeten secara praktik, meskipun kesalahan yang terjadi hanya sedikit. Sistem remedial diterapkan dengan ketentuan yang jelas: remedial hanya dapat dilakukan untuk kesalahan yang bersifat minor, sedangkan kesalahan mayor tidak dapat diperbaiki melalui remedial.

“Penilaian dilakukan secara objektif, jujur, dan tidak memihak. Jika peserta belum kompeten, maka dapat diberikan remedial tergantung kondisi.” (Wawancara dengan Bapak Ivan, 16 Maret 2026)

Selain itu, sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh BNSP memiliki nilai penting bagi peserta pelatihan karena dapat meningkatkan peluang mereka dalam memperoleh pekerjaan.

“Sertifikat BNSP sangat membantu peserta pelatihan dalam mencari pekerjaan karena perusahaan biasanya lebih tertarik kepada tenaga kerja yang sudah memiliki sertifikasi kompetensi.” (Wawancara dengan Bapak Awal, 11 Maret 2026)

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rianto et al. (2023)⁴ yang menyatakan bahwa sertifikasi kompetensi merupakan bentuk pengakuan formal terhadap kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu. Sertifikasi tersebut dapat meningkatkan kepercayaan industri terhadap kualitas tenaga kerja serta mempermudah proses rekrutmen.

Selain itu, BBPVP Semarang juga berupaya mempersiapkan peserta pelatihan agar siap memasuki dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada peningkatan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Peran LSP dalam Mendukung Penyerapan Tenaga Kerja

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memiliki peran strategis dalam menjamin mutu pelaksanaan sertifikasi kompetensi, khususnya sebagai lembaga yang mensertifikasi hasil pelatihan. LSP memastikan bahwa proses sertifikasi dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku dan mampu mencerminkan kompetensi peserta secara nyata. Hal ini disampaikan oleh Dwi Nugroho Susanto:

“LSP bertugas untuk mensertifikasi hasil pelatihan dan memastikan mutu kompetensi peserta terjamin.” (Wawancara dengan Bapak Dwi, 16 Maret 2026)

Dalam pelaksanaannya, sertifikasi kompetensi dilakukan melalui skema uji yang disusun berdasarkan standar kompetensi kerja yang berlaku. Alur penyusunan skema uji dilakukan secara sistematis: dimulai dari Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang ditetapkan, kemudian disusun skema uji oleh Tim Standar Kompetensi (Stankom), dan ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan. Setelah peserta menyelesaikan pelatihan, uji kompetensi dilakukan berdasarkan skema yang telah ditetapkan tersebut.

Materi Uji Kompetensi (MUK) yang digunakan memiliki format dasar yang sama, namun mengalami penyesuaian terutama pada aspek tes teori dan observasi praktik. Dalam pelaksanaannya, sistem remedial juga diterapkan, di mana peserta masih dapat melakukan perbaikan apabila

kesalahan bersifat minor, sedangkan kesalahan mayor tidak dapat diperbaiki melalui remedial.

Selain sebagai pelaksana sertifikasi, LSP juga berperan sebagai penjamin mutu internal yang memastikan bahwa seluruh proses sertifikasi berjalan sesuai standar yang ditetapkan. Sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh BNSP juga memberikan kepastian kemampuan tenaga kerja bagi dunia industri, sehingga dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa LSP tidak hanya berperan dalam aspek teknis sertifikasi, tetapi juga dalam mendukung sistem ketenagakerjaan secara lebih luas.

Penelitian Rahim et al. (2024)¹³ juga menegaskan bahwa kolaborasi antara lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, dan dunia industri merupakan faktor penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja. Dengan adanya kerja sama tersebut, kesenjangan antara kompetensi lulusan pelatihan dengan kebutuhan industri dapat diminimalkan.

Kendala dalam Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi

Meskipun pelaksanaan sertifikasi kompetensi di BBPVP Semarang telah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya. Salah satu kendala yang sering terjadi adalah kesiapan Tempat Uji Kompetensi (TUK), terutama dalam hal penyediaan peralatan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan uji kompetensi. Namun demikian, secara umum TUK di BBPVP Semarang dinilai telah lengkap. Selain itu, kendala teknis seperti gangguan listrik juga dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan asesmen, khususnya pada bidang pelatihan yang menggunakan peralatan berbasis teknologi atau mesin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola LSP:

“Kendala yang sering terjadi biasanya terkait kesiapan alat di TUK dan juga masalah teknis seperti listrik. Jika terjadi gangguan listrik, maka proses uji kompetensi bisa terhambat.” (Wawancara dengan Bapak Awal, 11 Maret 2026)

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan asesor yang menyebutkan bahwa keterbatasan peralatan dapat mempengaruhi proses asesmen.

“Kendala dalam uji kompetensi biasanya karena peralatan yang tidak memadai atau terbatas.” (Wawancara dengan Bapak Ivan, 16 Maret 2026)

Selain kendala teknis, proses penerbitan sertifikat juga memerlukan waktu tertentu karena dokumen yang telah diisi oleh peserta harus dikirim terlebih dahulu ke pusat BNSP di Jakarta untuk proses pencetakan sertifikat. Setelah sertifikat selesai dicetak, sertifikat tersebut kemudian dikirim kembali ke BBPVP atau Balai Latihan Kerja tempat peserta mengikuti pelatihan untuk kemudian diambil oleh peserta.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem sertifikasi telah berjalan dengan baik, masih diperlukan peningkatan dalam aspek fasilitas serta efisiensi proses administrasi agar pelaksanaan sertifikasi kompetensi dapat berjalan lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Salsabila & Hertati (2022)¹⁰ yang menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas dan sarana pelatihan dapat menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi.

Peran Instruktur dalam Mendukung Keberhasilan Sertifikasi

Keberhasilan peserta dalam uji kompetensi tidak terlepas dari peran instruktur selama proses pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, instruktur di BBPVP Semarang memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam mentransfer keterampilan teknis, tetapi juga dalam membentuk sikap mental peserta.

Pembagian jam pelatihan (JP) dilakukan secara terstruktur melalui tiga elemen utama, yaitu persiapan, operasional, dan penutup. Struktur ini memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga terlatih secara praktik hingga siap menghadapi uji kompetensi.

Selain itu, terdapat kebijakan bahwa peserta tidak diperbolehkan mengikuti pelatihan lain selama enam bulan. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan fokus dan konsistensi peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan hingga tahap sertifikasi.

Peran instruktur ini menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam menjamin kualitas kompetensi peserta sebelum mengikuti uji sertifikasi. Sinergi antara instruktur, asesor, dan LSP

menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di dunia industri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di BBPVP Semarang, dapat disimpulkan bahwa Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memiliki peran penting dalam menjamin kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan vokasi. LSP di BBPVP Semarang merupakan LSP P2, yaitu lembaga yang khusus mensertifikasi hasil pelatihan vokasi. Peran tersebut terlihat dari mekanisme penyusunan Materi Uji Kompetensi (MUK) yang dilakukan secara sistematis oleh asesor sesuai dengan bidang keahlian masing-masing serta melalui tahapan verifikasi, pengusulan, revisi, dan pengesahan sebelum digunakan dalam proses asesmen. Asesor yang bertugas memiliki kualifikasi yang terjamin karena harus memiliki sertifikasi dari BNSP sesuai dengan bidang yang diujikan.

Pelaksanaan asesmen dilakukan dengan pendekatan berbasis bukti (evidence-based assessment), di mana asesor berperan sebagai pengumpul bukti kompetensi peserta melalui observasi langsung, wawancara, tes tertulis, dan portofolio. Sistem remedial diterapkan dengan ketentuan yang jelas, yaitu remedial hanya diberikan untuk kesalahan bersifat minor, sedangkan kesalahan mayor tidak dapat diperbaiki melalui remedial.

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi juga memberikan manfaat yang signifikan bagi peserta pelatihan, terutama dalam meningkatkan peluang kerja. Sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjadi bukti pengakuan terhadap kemampuan tenaga kerja sehingga meningkatkan kepercayaan industri.

Peran instruktur juga menjadi faktor pendukung keberhasilan sertifikasi, dengan tanggung jawab melatih keterampilan teknis sekaligus membentuk sikap mental peserta. Pembagian jam pelatihan (JP) dilakukan secara terstruktur melalui tiga elemen: persiapan, operasional, dan penutup.

Selain itu, kerja sama antara BBPVP Semarang dengan dunia industri dan lembaga pelatihan turut mendukung penyerapan tenaga kerja, sehingga menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi memiliki peran strategis dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja.

Namun demikian, pelaksanaan sertifikasi kompetensi masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan peralatan di Tempat Uji Kompetensi (TUK), gangguan teknis seperti listrik, serta lamanya proses administrasi penerbitan sertifikat. Meskipun demikian, secara umum TUK di BBPVP Semarang dinilai telah lengkap.

REFERENSI

1. Murtafiah NH. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). Published online 2021:789-812. doi:10.30868/ei.v10i02.2358
2. Suparyati A, Habsya C. Kompetensi Lulusan Pendidikan Vokasi untuk Bersaing di Pasar Global. 2024;7:1921-1927.
3. Maulana A. Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia. Published online 2021.
4. Rianto B, Jalil M, Muni A, et al. Pelatihan dan sosialisasi uji sertifikasi kompetensi teknis bnspp sebagai sarana peningkatan kompetensi keahlian 14. 2023;1:59-64.
5. Prasetyo A. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) dalam Menyiapkan Lulusan Perguruan Tinggi di Dunia Kerja. 2023;4(1):59-72.
6. Gultom K. KERJA SDM MICE. 2025;14:1648-1655. doi:10.34127/jrlab.v14i2.1508
7. Ningrum M. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan Efektivitas Kebijakan Link and Match dalam Pendidikan Vokasi : Menakar Kesiapan Lulusan Memasuki Dunia Kerja. 2025;5(1):51-58.
8. Suryono IL, Parmawati R, Warsida RY, Nasional I, Malang UB. Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. 2022;17(1). doi:10.47198/naker.v17i1.125
9. Stefanus TWA, Sarifah I, Triana DD. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di BBPVP Bekasi Antara Kompetensi dan Keterserapan Industri. 2023;06(02):74-80.
10. Salsabila SI, Hertati D. Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Kabupaten Kotawaringin Timur Effectiveness of Competency-Based Training Programs in Improving the Quality of Manpower in UPTD BLK East Kotawaringin Regency. 2022;11(4):1360-1368. doi:10.31289/perspektif.v11i4.7933
11. Wijanarko DV, Dewi VE, Wintarti A, et al. Pelatihan Uji Sertifikasi Kompetensi Teknis BNSP Sebagai Sarana Pengetahuan dan Peningkatan Kompetensi Keahlian Calon Tenaga Kerja dan Siswa SMK di Kabupaten Madiun. 2025;14(2):186-193.

12. Gusti D, Candra A, Yubarda E, et al. Pelatihan dan Pembekalan Uji Sertifikasi Kompetensi Teknis BNSP Untuk Meningkatkan Kompetensi Keahlian Mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama Training and Debriefing of BNSP Technical Competency Certification Test to Improve Student Expertise Competence Mitra Gama Institute of Technology. 2025;2(1):1-12.
13. Rahim A, Hasanah A, Samawa U, et al. Peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kabupaten sumbawa. Published online 2024:212-224.