



LAPORAN KEGIATAN PELATIHAN
“Pelatihan Sertifikasi BNSP Skema Rekrutmen dan Seleksi”



Diselenggarakan oleh:
Komunitas Praktisi HR Indonesia



Disusun oleh
Lintang Ayu Sekar Pangestuti, S.Pi



Biro Pengembangan SDM



Universitas Esa Unggul

2018



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sertifikasi Kompetensi merupakan jaminan tertulis sebuah produk, jasa, atau sebuah proses yang telah mampu memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan prosedur yang dilakukan untuk melakukan audit dari pihak ketiga. Selain itu, sertifikasi ini juga dapat diterapkan untuk standarisasi bagi professional yang mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan. Terdapat berbagai jenis sertifikasi yang bisa dimiliki oleh orang-orang yang membutuhkan. Salah satunya adalah standarisasi kompetensi yang berupa ukuran tentang keterampilan, sikap kerja, pengetahuan dari seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Uji kompetensi bertujuan sebagai alat untuk mendapatkan bukti valid secara otentik sebagai acuan apakah peserta uji kompetensi tersebut sudah kompeten atau tidak terhadap materi kompetensi yang telah diujikan. Uji kompetensi tersebut diselenggarakan secara terbuka dan transparan, tanpa adanya diskriminasi. Hal-hal penting yang harus terpenuhi saat uji kompetensi adalah valid, efektif, efisien, adil, fleksible, dan reliable. Seseorang dapat mengikuti uji kompetensi jika ia memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang sesuai dengan standard uji kompetensi yang akan ia ikuti. Uji kompetensi bisa berupa test tulis, paraktek, observasi, dan gabungan dari beberapa test tersebut. Seseorang yang telah memiliki sertifikat kompetensi akan diakui keahliannya dengan memperoleh bukti tertulis atas keahlian kerja yang ia kuasai.

Standar berbasis kompetensi ini terdapat dua jenis umum, standar pertama adalah standar yang diakui di seluruh negeri yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian dan kualifikasi formal. Standar yang kedua adalah standar yang dikembangkan demi keperluan perusahaan tertentu. Standar kompetensi dan sertifikasi profesi bertujuan untuk menjamin pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, standarisasi ini menjadi pemegang peran penting untuk memantau pengembangan sumber daya manusia. Untuk mempersiapkan tenaga kerja akuntabel maka dibentuklah BNSP atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

BNSP ini merupakan lembaga yang bersifat independen dari pemerintah sesuai dengan UU 13 tahun 2003 yang berisi tentang ketenagakerjaan. Tujuan utama pembentukan badan ini

adalah untuk menjamin mutu kompetensi. Selain itu, juga memberikan pengakuan terhadap tenaga kerja untuk seluruh bidang profesi yang dilakukan dalam proses sertifikasi. Proses penerbitan sertifikasi kompetensi ini dibutuhkan pedoman sebagai acuan. Pedoman tersebut disusun sebagai acuan LSP dan BNSP. LSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi ini merupakan lembaga pelaksana dalam kegiatan sertifikasi profesi yang mempunyai lisensi dari badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Di Indonesia, lembaga yang memiliki wewenang untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi adalah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Salah satu sertifikasi profesi yang ada ialah Sertifikasi profesi manajemen sumber daya manusia. Saat ini Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Sumber Daya Manusia (LSP-MSDM) telah banyak beredar di Indonesia. Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia ini di sahkan melalui SK Menakertrans RI Nomor 307 pada tanggal 9 September 2014. Surat keputusan Menakertrans tersebut bertujuan untuk membangun bangsa Indonesia menjadi bangsa yang memiliki kualitas, kapasitas dan kapabilitas yang memadai dalam bidang manajemen SDM.

Kegiatan Sertifikasi Skema Rekrutmen dan Seleksi ini bertujuan guna membentuk dan menciptakan banyak sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya. Sehingga nanti hasil dari sertifikasi profesi manajemen sdm ini akan mampu membawa perusahaan dalam mengevaluasi dan melaksanakan berbagai kebijakan yang telah di miliki perusahaan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan

Laporan ini dibuat sebagai bentuk pertanggungjawaban dari kegiatan pelatihan yang telah diikuti yaitu Pelatihan Sertifikasi BNSP skema Rekrutmen dan Seleksi

METODE PELAKSANAAN

Waktu dan Tempat

Pelatihan Sertifikasi BNSP Skema Rekrutmen dan Seleksi, dilaksanakan pada hari Minggu, 29 Juli 2018, pukul 08.00 sd 16.00 wib ruang Anggrek Lt 2 Gedung Utama, Jasindo Insurance Academy, Head Office of Jasindo, Jl. Letjen MT. Haryono Kav. 58-60 Jakarta 12780-Jakarta Pusat

Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pekerja atau pelaksana yang telah memiliki pengalaman dalam salah satu bidang manajemen SDM fungsional minimal satu tahun di perusahaan.

Materi Pelatihan

Materi training (daftar unit kompetensi) dan uji kompetensi Level III (Staf/Officer) dalam bidang manajemen dan pengembangan SDM sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 435 Tahun 2015 tentang Penetapan Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Manajemen Sumber SDM adalah sebagai berikut :

1. Melakukan Pengelolaan Administrasi Pekerja,
2. Melaksanakan Pencarian Sumber Calon Pekerja (Rekrutmen),
3. Menyeleksi Dokumen Lamaran Calon Pekerja,
4. Melakukan Administrasi Pengupahan,

Alasan Penentuan Materi

Peserta mengacu pada aturan sertifikasi nasional oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi, sehingga mampu mempersiapkan bukti atau portofolio kerja sebagai bukti pelaksanaan pekerjaan yang tercantum dalam kualifikasi kompetensi sertifikasi profesi Manajemen SDM.

Metode Penyampaian Materi

Materi disampaikan secara online melalui grup whatsapp dan email contoh materi. Materi yang disampaikan sebagai dasar pembuatan portofolio kerja, dan peserta diberikan masukan pengetahuan mengenai penyusunan portofolio kerja para peserta untuk nantinya mampu di

pertanggungjawabkan kepada asesor yang akan menilai kecakapan dan kompeten para peserta dalam mendapatkan sertifikat profesi manajemen sdm.

Sumber Dana

Dana bersumber dari anggaran *upgrading* karyawan post SDM, Universitas Esa Unggul

Output dan Outcome

Peserta yang merupakan pegawai pada unit HRD/Sumber daya manusia mampu menerapkan pengarahan terhadap segala bentuk aktivitas perusahaan khususnya kebijakan sdm. Melakukan fungsi koordinasi dengan bidang-bidang lainnya di dalam perusahaan. Melakukan tugas-tugas yang secara langsung bersentuhan dengan masalah pegawai, seperti memperkerjakan dan memberhentikan pegawai, mengevaluasi kinerja pegawai, memberikan penghargaan atas prestasi pegawai, dan tugas-tugas lainnya. Dapat melaksanakan strategi dan tujuan kebijakan perusahaan. Memberikan saran kepada pemimpin perusahaan apabila timbul hambatan-hambatan dalam kinerja perusahaan.

Lampiran :

1. Materi

Foto Pelatihan

