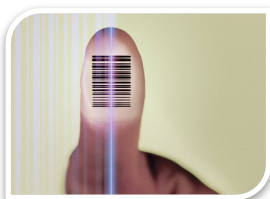




PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DALAM SISTEM INDUSTRI

Oleh: Ir. Surono MPhil



Apa itu pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam sistem industri?

Merupakan pengembangan sumberdaya manusia sejak perencanaan, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan didasarkan kepada standar kompetensi yang kontekstual dengan tempat kerja. Dalam pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi memastikan pencapaiannya adalah sampai kompeten sesuai dengan standar, dan pada sertifikasi kompetensi akan memastikan dan memelihara kompetensi sesuai standar kompetensi, dan pada industri dalam pengembangan karir SDMnya diterapkan dengan traceability terhadap standar kompetensi.

Pre-requisite untuk mengembangkan CBT, CBA dan Sertifikasinya

- Standar Kompetensi
- TNA (Training Needs Analysis) berbasis kompetensi
- Kurikulum berbasis kompetensi
- Asesmen berbasis kompetensi
- Skema sertifikasi.

- Placement/Rekrutmen berbasis kompetensi.

Standar Kompetensi, merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di Indonesia kita kenal sebagai SSKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Selain SSKNI, standar yang dapat digunakan adalah standar internasional dan standar khusus.

Standar kompetensi menjadi persyaratan dasar utama dalam membangun pengembangan SDM berbasis kompetensi. Dari standar ini akan menjadi bahan menyusun kurikulum, materi pembelajaran, mengembagkan SOP hingga perangkat asesmen dan sertifikasi.

Siklus pengembangan SDM berbasis kompetensi.

Terdapat beberapa langkah utama dalam siklus pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam suatu sistem industri dan jejaringnya pemangku kepentingannya. Langkah-langkah tersebut mencakupi:

SIKLUS MEMBANGUN SDM BERBASIS KOMPETENSI



1. Analisa kebutuhan kebutuhan SDM.
 - a. Dalam skala makro maka kita dapat menganalisa kebutuhan dari pemetaan fungsi-fungsi bisnis menjadi fungsi-fungsi kunci (*key functions*)/ disiplin/ sistem, fungsi utama (*major functions*)/ subsistem/ sub disiplin, dan fungsi dasar (*basic functions*) yang merupakan fungsi terkecil untuk menghasil produk/jasa baik kepada eksternal maupun kepada unit mandiri internal lainnya dari suatu sistem industri. Dalam skala makro ini kita mendapat arah untuk mendapatkan informasi data kebutuhan dari bursa kerja, *request and offer* antar negara dan lain-lain.
 - b. Pada skala mikro/ perusahaan, berdasarkan peta makro diatas dapat dilakukan pemetaan secara spesifik fungsi-fungsi riil dalam suatu bisnis, dan potensi kebutuhan untuk pengembangan bisnisnya. Dari peta ini akan membantu bisnis dalam pengembangan struktur organisasi, menetapkan tugas dan fungsi suatu jabatan kerja, TNA (*Training Need Analysis*), rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, appraisal berbasis kompetensi dan remunerasi berbasis kompetensi.
 2. Identifikasi persyaratan kualifikasi, okupasi dan kompetensinya.
 - a. Dari analisa kebutuhan SDM diatas kita lakukan identifikasi Kualifikasi apa yang sebenarnya diperlukan secara spesifik dalam suatu bisnis, baik kualifikasi nasional/internasional maupun secara spesifik dalam industri. Kualifikasi mencakupi kerangka kualifikasi nasional yang kita kenal di Indonesia adalah KKNi, dan kualifikasi okupasi nasional.
 - b. Kualifikasi okupasi dan kompetensi diidentifikasi berdasarkan persyaratan personil dalam system manajemen industri, misalnya SNI 17025, SNI 22000, SNI 14000, Codex dan lain-lain.
 3. Identifikasi standar kompetensi dan pengembangan skema sertifikasi.
 - a. Identifikasi standar kompetensi yang tercakup dalam setiap kualifikasi baik KKNi maupun kualifikasi okupasi, dan dengan identifikasi fungsi dasar yang dibutuhkan dalam kualifikasi tersebut.
 - b. Kembangkan skema sertifikasi dari kualifikasi yang dipersyaratkan dan persyaratan dasar spesifik kualifikasi dan kontekstual dengan bisnis tertentu.
 4. Pengembangan modul pendidikan/ pelatihan.
 - a. Identifikasi paket pelatihan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi dari hasil identifikasi diatas sebagai judul-judul paket pelatihan.
 - b. Kembangkan kurikulum berdasarkan paket pelatihan tersebut diatas dengan Materi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi yang telah diidentifikasi, *learning outcome* dan kriteria pencapaian pembelajaran masing-masing mampu telusur terhadap elemen dan kriteria dalam standar kompetensi
 - c. Modul-modul dikembangkan berdasarkan standar kompetensi dengan kontekstualisasi berdasarkan batasan variable dan panduan penilaian dalam standar kompetensi dan SOP tempat kerja.
 5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
 - a. Pastikan bahwa micro teaching dibangun untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi adalah mendidik/melatih sampai kompeten.
 - b. Dalam rekrutmen tetapkan persyaratan berdasarkan persyaratan dasar dari skema sertifikasi yang telah diidentifikasi, dan dapat pula dilakukan dengan RPL (*Recognition Prior Learning*) yang akan memberikan efisiensi dan efektifitas pengembangan SDM selanjutnya.
 - c. Pastikan persyaratan pendidik/pelatih dapat dipenuhi (*shall be qualified, kompeten and assigned*) yaitu mempunyai kualifikasi pendidik/pelatih, kompeten dalam bidang tertentu yang akan diajarkan, serta diberi tugas/ teregister/terlisensi.
 - d. Pastikan sarana dan prasarana memenuhi persyaratan yang diidentifikasi dalam standar kompetensi dan konteks tempat kerja.
 6. Asesmen dan sertifikasi kompetensi.
 - a. Pastikan bahwa tujuan asesmen dan sertifikasi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi SDM.
 - b. Pastikan asesmen (perencanaan, perangkat dan pelaksanaan asesmen) kontekstual terhadap peserta uji kompetensi yang telah diidentifikasi dalam pelatihan.
 - c. Pastikan pelaksanaan sertifikasi befdasarka skema sertifikasi yang telah diidentifikasi, sehingga tingkat pencapaian kelulusan tinggi.
 - d. Pastikan sertifikasi dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang telah dilisensi oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi) untuk menjamin portabilitas sertifikat dalam pengembangan SDM selanjutnya.
 7. Fasilitasi penempatan.
 - a. Pastikan seluruh bukti kompetensi dari hasil sertifikasi baik kualifikasi maupun unit kompetensinya diidentifikasi.
 - b. Fasilitasi penempatan sesuai dengan hasil pemetaan sebelumnya.
 - c. Lakukan evaluasi keseusian hasil pendidikan/pelatihan dan sertifikasi dengan pencapaian ditempat kerja.
 - d. Berikan saran untuk perbaikan berlanjut kepada sistem analisa kebutuhan SDM.
- Dengan pengembangan SDM ini dapat dipastikan akan menghasilkan SDM yang kompeten dan jumlah pencapaian peserta yang tinggi, penempatan yang sesuai dan terpeliharanya kompetensi SDM ditempat kerja dengan kata lain dapat memberikan efisiensi sumberdaya secara signifikan.