



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PENGAKUAN KOMPETENSI KERJA

Erinta Nabila, Atiek Winanti

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 18 Ayat (1) berbunyi bahwa pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang telah diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja dengan dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dijelaskan selanjutnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 18 Ayat (2). Adapun penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaturan tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja dan peranan sertifikasi kompetensi kerja sebagai upaya hukum bagi pekerja yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), didukung oleh data-data sekunder dengan cara pengumpulan data studi pustaka menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam mendapatkan hasil dari kelulusan uji sertifikasi kompetensi kerja, diakui dan dilindungi secara tegas oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), serta peraturan-peraturan di bawahnya. Adapun peranan sertifikasi kompetensi sebagai upaya hukum bagi pekerja merupakan proses akhir dari sebuah pengakuan. Maka, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) menjamin setiap kualitas pelaksanaan sejak pelatihan sampai dengan sertifikasi.

Kata Kunci : sertifikasi kompetensi kerja; perlindungan hukum; upaya hukum.

PENDAHULUAN

Pada saat ini kita menghadapi tantangan besar yang sangat menentukan tujuan hidup bermasyarakat, yaitu adanya persaingan global. Dalam konteks ini, peningkatan hasil kualitas diri pekerja dan penyebaran pekerja profesional di Indonesia harus mampu bersaing baik pada skala nasional maupun internasional.

Hukum sebagai institusi sosial, berfungsi menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi sosial dalam kemasyarakatan. Adapun salah satu amanat dari Undang-Undang Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 adalah pelaksanaan penilaian uji kualitas bagi pekerja profesional sebagai persiapan sumberdaya manusia dengan kualitas yang unggul.

Sehingga dengan melihat pernyataan tersebut diperlukan pengembangan integritas kompetensi para anggota masyarakat, khususnya para pekerja. Pekerja merupakan setiap individu yang telah/sedang bekerja dengan menerima upah ataupun imbalan lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Para pekerja yang berkompoten banyak bidang akan lebih mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Penelitian terdahulu pun membuktikan, bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pekerja.

Kompetensi dijadikan sebagai acuan kemampuan setiap pekerja dalam memberikan kinerja yang maksimal, juga dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan guna menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas kinerja yang professional.

Kompetensi merincikan sub-sub bagian pengetahuan dan keterampilan para pekerja yang diperlukan oleh setiap perekrut kerja. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, para pekerja harus mampu mencapai standar kualitas profesional yang telah ditentukan yang dapat mencakup aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya, sifat dan sikap, kualitas komunikasi, pengaplikasian serta cara perkembangan.

Maka dapat dikatakan bahwa etiap kompetensi yang dimiliki oleh pekerja dapat menjadi jaminan karakteristik dasar pekerja sehingga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja professional dan efektif dalam suatu pekerjaan.

Sesuai dengan alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dikatakan bahwa salah satu tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka, salah satu bentuk dukungan tersebut adalah dengan meningkatkan profesionalisme integritas kompetensi para pekerja, khususnya para pekerja, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) menjelaskan mengenai aspek-aspek kemampuan kerja yang meliputi aspek pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan tata cara pelaksanaan tugas serta syarat-syarat dalam menempati suatu jabatan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Angka 10 mengartikan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki setiap pekerja yang dapat mencakup aspek gagasan/ pengetahuan, keterampilan/kreativitas, dan sifat/sikap dalam bekerja yang telah sesuai dengan standar berdasarkan Standar Kompetensi Kerja (SKKNI).

Kompetensi adalah hasil dari spesifikasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bekerja serta penerapannya dalam suatu pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Pengaturan kompetensi kerja dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih lanjut menjelaskan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya. Pengembangan kompetensi ini akan menjadi suatu hal yang tepat untuk meningkatkan kinerja sehingga akan mewujudkan pekerja yang efektif dan efisien.

Kompetensi kerja dapat dilihat dan dibuktikan melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja. Sertifikasi ini dilakukan dengan pemberian sertifikat kompetensi kerja secara objektif juga

sistematis. Sertifikat kompetensi kerja tersebut akan diberikan apabila telah dinyatakan berhasil (lulus) melampaui uji kompetensi yang diterapkan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional (SI), ataupun Standar Khusus (SK) yang telah ditetapkan.

Menurut peneliti sebelumnya, terdapat acuan-acuan nilai kompetensi yang harus dimiliki oleh para pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Task skills, yang memiliki arti sebagai keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar tempat kerja.
2. Task management skills, yang memiliki arti sebagai keterampilan dalam mengelola tugas yang berbeda dalam suatu pekerjaan.
3. Contingency management skills, yang memiliki arti sebagai keterampilan dalam pengambilan keputusan dalam tindakan secara cepat juga tepat ketika terdapat masalah dalam suatu pekerjaan.
4. Job role environment skills, yang memiliki arti sebagai keterampilan dalam bekerjasama dan memelihara kenyamanan kerja.
5. Transfer skills yang memiliki arti sebagai keterampilan dalam beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru.

Sedangkan menurut menurut Spencer dan Spencer, acuan-acuan nilai kompetensi yang harus dimiliki oleh para pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Motives yang memiliki arti sebagai kekonsistenan dalam berpikir sehingga seseorang akan bertindak.
2. Traits yang memiliki arti sebagai watak dalam berperilaku ketika merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Self concept yang memiliki arti sebagai sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang di ukur melalui ujian.
4. Knowledge yang memiliki arti sebagai takaran pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk suatu bidang tertentu.
5. Skill yang memiliki arti sebagai kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu.

Problematika yang dihadapi di Indonesia salah satunya mengenai permasalahan hak atas hasil uji kompetensi, yakni berupa sertifikasi kompetensi yang tidak diberikan sebagaimana mestinya. Hal ini melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni tepatnya Pasal 18 Ayat (1), bahwa sesungguhnya pekerja para pekerja berhak dalam memperoleh pengakuan kompetensi kerja apabila telah dinyatakan lulus dalam mengikuti uji kompetensi kerja yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga berlisensi yang diberikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dengan memperoleh bukti berupa sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dijelaskan selanjutnya dalam Pasal 18 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menitikberatkan pada analisa yuridis terhadap Undang-Undang dengan disertai hubungannya dengan beberapa pengetahuan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam rangka mewujudkan pekerja-pekerja yang kompeten, kompetitif, beretika, dan patuh patuh pada ketentuan yang berlaku,

diperlukan pekerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI).

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi perlindungan hukum bagi pekerja dalam mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja dan peranan sertifikasi kompetensi kerja sebagai upaya hukum bagi pekerja dalam persaingan kerja, sebagaimana standar kompetensi kerja yang harus mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Mendapatkan Sertifikasi Kompetensi Kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja tidak didefinisikan secara tegas dalam Undang-undang. Perlindungan hukum terhadap pekerja Indonesia berpegangan pada peraturan-peraturan, kaidah-kaidah dan nilai-nilai etika yang berasal dari masyarakat Indonesia itu sendiri. Dalam rangka perwujudan kesejahteraan pekerja, perlindungan hukum bagi pekerja sejatinya ditujukan guna menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin kesamaan kedudukan dalam mendapatkan peluang kesempatan pada persaingan dunia kerja serta tidak ada diskriminasi atas dasar apapun.

Bagi seorang pekerja, memperoleh pengakuan terhadap kompetensi kerjanya dapat dilakukan dengan cara pemberian sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 18. Perwujudan hal tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tiap-tiap pekerja. Dikarenakan sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja bagi para pekerja yang telah berpengalaman dan lulus uji sertifikasi kompetensi kerja.

Bila pekerja dapat mencapai uji sertifikasi kompetensi tersebut dan dapat memenuhi standar kompetensi yang ditentukan yakni sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), maka dapat dikatakan pekerja tersebut telah menguasai berbagai macam skill yang dapat menjadi nilai tambah dalam proses rekrutmen kerja.

Mengacu pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, sertifikasi kompetensi kerja dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada kompetensi kerja Nasional Indonesia dan/atau Internasional. Standar kompetensi kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat penempatan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja tersebut, maka dibentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yakni suatu badan independen yang menjamin mutu kompetisi tenaga kerja pada semua bidang profesi yang ada di Indonesia, diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004.

BNSP mengemban tanggungjawab penuh dalam pelaksanaan uji sertifikasi kompetensi kerja. BNSP wajib melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional, melakukan pengembangan pengakuan sertifikasi kompetensi kerja nasional dan internasional, serta melaksanakan pengembangan sistem data dan informasi sertifikasi kompetensi kerja dengan terintegrasi. Dalam hal ini, BNSP

memberikan lisensinya kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah memenuhi syarat dalam untuk melaksanakan uji sertifikasi kompetensi kerja.

Sertifikasi kompetensi kerja memiliki peranan penting bagi keberlangsungan kerja karena setiap pekerja diwajibkan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan oleh instansi yang dituju. Kredibilitas pekerja akan lebih terjamin dan terpercaya apabila pekerja tersebut sudah memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

Sehingga hal tersebut dapat meminimalisir permasalahan yang timbul dan para pekerja dapat terlindungi dari persoalan yang timbul berkaitan dengan kualitas para pekerja. Dengan demikian Sertifikasi Kompetensi dapat dijadikan sebagai salah satu upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memuat nama pekerja pemegang sertifikat, pengenal, nama lembaga yang menerbitkan sertifikat, skema sertifikasi, tahun terbit skema sertifikasi, ruang lingkup sertifikasi, kondisi dan batasan keabsahannya, tanggal terbit sertifikat dan tanggal berakhirnya masa berlaku sertifikat yang dibuat untuk mengurangi risiko pemalsuan.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menyebutkan bahwa program sertifikasi kompetensi kerja memiliki banyak keuntungan bagi perusahaan, pekerja pemegang sertifikat, serta pemerintah dan masyarakat. Sertifikat Kompetensi Kerja tentu dapat memperbesar peluang kerja. Program ini diciptakan untuk memastikan dan memelihara kualitas pekerja di Indonesia. Berikut tabel kebermanfaatan Sertifikat Kompetensi Kerja sebagai perwujudan daripada upaya perlindungan hukum pekerja di Indonesia:

Tabel 1. Tabel Kebermanfaatan Sertifikasi Kompetensi Kerja²

Bagi Pekerja	Bagi Perusahaan	Bagi Lembaga Diklat
a. Pengakuan kompetensi	a. Membantu remunerasi pekerja	a. Memastikan kompetensi sesuai kebutuhan industry
b. Promosi profesi bidang industry dan pasar tenaga kerja	b. Meningkatkan produktivitas	b. Memastikan efisiensi dan efektivitas pengembangan program diklat.
c. Pemenuhan persyaratan kerja	c. Memudahkan rekrutmen dan promosi pekerja.	
d. Memelihara kompetensi.		

Program Sertifikasi Kompetensi Kerja yang diselenggarakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), turut berkontribusi dalam meningkatkan penyerapan pekerja terbaik. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, pekerja yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi Kerja memiliki peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan. Manfaat program Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi pekerja berdasarkan table di atas yakni dapat digunakan guna menunjang kebutuhan promosi, menjamin pengakuan kompetensi pekerja, membantu remunerasi pekerja, mempermudah proses rekrutmen, sebagai acuan dalam memastikan efisiensi dan efektivitas pengembangan program diklat.

² Katadata.co.id, Sertifikasi Kompetensi Memperbesar Peluang Kerja, diakses 22 Oktober 2020.

PENUTUP

Kesimpulan penulis berdasarkan analisa yang telah dilakukan adalah sebagai berikut, bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja telah diatur secara tegas dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di Indonesia. Sebagai bentuk upaya dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja di Indonesia melalui standarisasi dan sertifikasi kompetensi kerja, diharapkan akan menciptakan para pekerja yang optimal. Pentingnya sertifikasi kompetensi bagi para pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Perwujudan hal tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tiap-tiap pekerja. Dikarenakan sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja bagi para pekerja yang telah berpengalaman. Sertifikasi sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan antar pekerja tingkat nasional maupun internasional. Disamping itu, kebermanfaatan penerapan sistem Sertifikasi Kompetensi Kerja antara lain segala hal yang dapat dirasakan oleh pekerja, perusahaan, maupun lembaga terkait merupakan perwujudan bahwa di Indonesia pekerja dapat mendasarkan Sertifikat Kompetensi Kerja yang telah mereka dapatkan sebagai bentuk perlindungan dan upaya hukum mereka apabila kelak diperlukan dalam pembuktian kompetensi kerjanya.

Kiranya akan sangat tepat apabila pemerintah bersama-sama dengan masyarakat khususnya para pekerja mempersiapkan langkah strategis dalam menghadapi dunia kerja yang semakin penuh persaingan. Dengan menyusun dan menata kembali peraturan-peraturan yang lebih terarah, guna meningkatkan daya saing pekerja yang profesional. Diharapkan pula agar pemerintah menyediakan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang lebih banyak serta menempatkannya di seluruh provinsi di Indonesia, sehingga mudah diakses oleh para pekerja dari berbagai penjurur manapun. Perlu diadakan pula sosialisasi mengenai Sertifikasi Kompetensi Kerja, dikarenakan tingkat pemahaman dan pengertian tentang sertifikasi profesi di masyarakat masih kurang, disamping biaya untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja juga tidak murah serta pemberi knowledge dalam pelatihan berbasis kompetensi yang masih belum memadai.

DAFTAR BACAAN

Astuti, Budi. (2018). Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TKW PLRT).

Azhar, Muhamad. (2015). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan.

Bagiastuti, Ni Ketut. (2017). Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Pariwisata Dalam Menyambut IATA, Soshum: Jurnal Sosial dan Humaniora, ISSN 2580-5622.

Katadata.co.id, Sertifikasi Kompetensi Memperbesar Peluang Kerja, diakses 22 Oktober 2020.

Peraturan BNSP No. 1 Tentang Pedoman Penilaian Kesesuaian. (2014). Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi Pasal 3. (2013).

Peraturan Pemerintah No. 23 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2004).

Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pekerja. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Rahardjo, S. (2000). Ilmu Hukum. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Saprudin D., Rudi. (2016). Sertifikasi Penegas Eksistensi Pekerja Sosial Di Indonesia, *Social Work Journal* Vol. 6 No. 1. Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan. (2013).

Wiguna, Gede Fajar Aryesha; Udiana, I Made. (2019). Efektivitas Peningkatan Dan/ Atau Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Pelatihan Kerja Di Objek Wisata Krisna 5 Singaraja, Kertha Semaya : *Journal Ilmu Hukum*, [S.L.], V. 6, N. 12, P. 1-15, Issn 2303-0569.

Yani Pramularso, Eigis. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta (hlm. 42). Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta *Widya Cipta* Vol II, No. 1, Maret 2018.

Yuliana, Pengaruh Kompetensi & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. (2017). Jakarta: *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017.