

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, kebutuhan tenaga kerja yang kompeten semakin tinggi. Lowongan pekerjaan yang beredar di media massa seringkali mencantumkan kualifikasi sertifikasi kompetensi sebagai salah satu syarat. Hal ini berarti bahwa sertifikasi kompetensi menjadi tuntutan agar individu dapat masuk ke lapangan kerja sesuai dengan kompetensinya. Pasar perdagangan bebas mendorong pemerintah untuk mengembangkan kebijakan agar masyarakat usia produktif dapat dibekali dengan kompetensi sesuai bidangnya sehingga kualitas terstandar dan terjaga.

Tenaga kerja yang unggul dan kompeten dibuktikan dari sertifikasi. Sistem sertifikasi kompetensi dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Melalui sertifikasi tenaga kerja dapat bebas untuk bekerja di negara mana pun asal memenuhi standar keterampilan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja dapat dikatakan kompeten bila memenuhi tiga komponen, yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Data Kementerian Perindustrian mencatat adanya kenaikan jumlah tenaga kerja industri pada Februari 2022 menjadi 18,64 juta orang. Kemenperin mendorong pemberian sertifikat kompetensi bagi tenaga kerja melalui rangkaian uji kompetensi dan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) merupakan lembaga independen yang dibentuk Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004, diperbarui dengan PP no 10 th 2018, dengan tugas pokok melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja untuk berbagai profesi di Indonesia dan memiliki tugas mengeluarkan sertifikat kompetensi. Dalam mendukung pelaksanaan sertifikasi tersebut, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP) guna melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi atas nama BNSP.

Data BNSP pada bulan Desember 2022 menunjukkan bahwa saat ini ada 2054 LSP yang telah mendapatkan lisensi, dengan rincian 1556 LSP P1, 107 LSP P2, dan 391 LSP P3. LSP P1 berada di bawah lembaga pendidikan formal seperti SMK dan perguruan tinggi. LSP P1 memiliki kewenangan mengembangkan berbagai skema sesuai dengan kompetensi yang relevan dikembangkan di jurusan atau program studi yang ada di sekolah atau perguruan tinggi tersebut. LSP P1 hanya boleh menguji siswa atau mahasiswa yang belajar di sekolah atau perguruan tinggi tersebut. Contoh LSP P1 adalah LSP Untag Surabaya dan LSP SMK 1 Surabaya.

P2 didirikan oleh lembaga pemerintah yang dapat melakukan uji kompetensi melalui jejaring kemitraan. LSP P2 berwenang menguji personil yang menjadi bagian dari jejaring itu untuk skema apapun yang relevan. Contoh LSP P2 adalah LSP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Berbeda dengan P1 dan P2, LSP P3 didirikan oleh asosiasi profesi atau asosiasi industri. LSP P3 mengembangkan skema uji kompetensi dalam bidang tertentu saja dan dapat melakukan uji kompetensi untuk khalayak umum sesuai dengan sektor profesinya. Contoh LSP P3 adalah LSP Pariwisata, LSP Konstruksi atau LSP MSDM.

Sebagai badan pemerintah, BNSP memberikan lisensi setelah melakukan penilaian kesesuaian kepada LSP sesuai dengan ketentuan BNSP. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh LSP untuk mendapatkan lisensi dari BNSP adalah menerapkan sistem manajemen mutu yang akan menjadi acuan di dalam operasional LSP.

Pedoman BNSP adalah pedoman serta peraturan yang ditentukan sebagai acuan utama untuk LSP dalam mengelola sistem manajemen mutu mereka. Pedoman BNSP mencakup persyaratan umum asesor, persyaratan umum lembaga sertifikasi profesi, dan persyaratan umum fasilitator sistem manajemen mutu LSP. Pedoman BNSP juga mencakup persyaratan tentang sistem manajemen mutu LSP, seperti penggunaan sistem manajemen yang didokumentasikan, kebijakan dan prosedur untuk pemberian, pemeliharaan, perpanjangan, penundaan atau pencabutan sertifikasi serta perluasan/pengurangan ruang lingkup sertifikasi yang diajukan, membatasi persyaratan, evaluasi dan keputusan sertifikasinya, mengevaluasi metode ujian calon, dan menjamin efektifitas penerapan sistem manajemen yang didokumentasikan. Dengan memenuhi persyaratan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh BNSP, LSP dapat mengelola sistem manajemen mutu mereka dengan baik berdasarkan SKKNI Nomor 33 tahun 2020 tentang bidang Standardisasi, Pelatihan Kerja, dan Sertifikasi.

BNSP dalam menjaga kualitas dan lisensi agar tetap dapat beroperasi, BNSP melakukan monitoring dan surveillance secara berkala. Manajemen mutu LSP sebagai sebuah lembaga yang melaksanakan uji kompetensi perlu mendapatkan perhatian besar karena implikasinya kepada proses penyelenggaraan uji kompetensi yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas tenaga kerja yang disertifikasi. LSP yang kurang menjaga kualitas dapat berpotensi pada proses uji kompetensi yang tidak mengikuti standar sehingga tenaga kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi belum tentu kompeten. Di sisi lain, belum banyak penelitian yang mengkaji manajemen mutu LSP dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan aspek-aspek lain dalam organisasi seperti kepemimpinan, pembelajaran, inovasi, kerja tim, dan kinerja organisasi. Berbeda dengan LSP P1 dan P2 yang dinaungi

lembaga pendidikan atau pemerintah yang relatif lebih mapan dari segi pembiayaan dan pengelolaan SDM, LSP P3 memiliki tantangan sendiri karena harus mencari pangsa pasar asesi dan harus bergantung pada pembiayaan LSP sendiri untuk pengelolaan SDM dan operasional lembaga. Tantangan ini dapat berpotensi berdampak pada manajemen mutu di LSP P3.

Sebagai sebuah organisasi yang berperan untuk menjaga mutu tenaga kerja yang mengajukan sertifikasi kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam skema tertentu, LSP perlu mengembangkan budaya organisasi yang baik agar kinerja organisasinya juga terjaga kualitasnya. Pada hakekatnya, faktor utama dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah budayanya. Budaya organisasi dapat secara signifikan memengaruhi kinerja dan efektivitas sebuah perusahaan, moral dan produktivitas karyawan, dan kemampuannya untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan individu yang berbakat untuk tetap berada di organisasi. Sayang sekali banyak pemimpin yang kurang menyadari pentingnya pengaruh budaya organisasi. Atau bisa saja ada pemimpin yang sadar namun bingung dengan banyaknya referensi tentang budaya organisasi, atau bahkan kurang mendapatkan wawasan tentang hal ini. Meskipun konsep budaya sudah lama sekali menjadi fokus di bidang antropologi, konsep budaya organisasi semakin mendapatkan perhatian di kalangan peneliti yang berkecimpung di teori organisasi dan para praktisi yang terlibat dalam upaya peningkatan efisiensi organisasi.

Budaya organisasi dimaknai oleh Qazi dkk (2017) sebagai 'lem yang membuat organisasi melekat satu sama lain.' Budaya organisasi sudah banyak diteliti dalam kaitannya dengan manajemen mutu (Valmohammadi & Roshanzamir, 2015), perilaku organisasi karyawan seperti kepemimpinan (Bowers et al., 2017; Giberson et al., 2009; Li et al., 2018; Warrick, 2017), keterlibatan kerja (Rukmana, 2014), kepuasan kerja (Qazi et al., 2017; Sami et al., 2011; Tsai, 2011; Zufiesha et al., 2017). Budaya organisasi seringkali dianggap sebagai prediktor kinerja organisasi (Purwanto, 2013; Valmohammadi & Roshanzamir, 2015). Lebih jauh lagi, organisasi yang menerapkan manajemen mutu akan menunjukkan kinerja lebih baik daripada organisasi yang tidak memiliki manajemen mutu (Baird et al., 2011; Gadenne & Sharma, 2009). Penelitian yang dilakukan Valmohammadi dan Roshanzamir (2015) menunjukkan keterkaitan antara budaya organisasi, manajemen mutu, dan kinerja organisasi.

Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang transformasional dapat mengubah budaya organisasi dengan memahami budaya saat ini dan menata ulang budaya organisasi dengan visi, asumsi, nilai dan norma baru (Bass & Bass Bernard, 1985). Pemimpin transformasional memiliki pandangan yang transparan, komprehensif dan berpengaruh terhadap budaya dan

perubahannya dalam organisasi dan dapat mengelolanya secara sadar (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Menurut pendapat Imran dkk. (2016) kemampuan untuk menggerakkan bawahan agar dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan adalah salah satu bakat terpenting dari seorang pemimpin transformasional.

Zufiesha dkk (2017) dan Qazi dkk (2017) sama-sama merujuk kepada beberapa penelitian tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam berbagai konteks. Keduanya menyebutkan hasil penelitian Tsai (2011) dengan subjek perawat rumah sakit di Taiwan yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan positif dengan perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja. Selain itu, kedua artikel tersebut juga menyebutkan hasil penelitian dengan subjek dosen di Pakistan oleh Sami dkk. (2011) tentang adanya dua budaya organisasi yang terkait dengan pimpinan dan karyawan. Kedua jenis budaya organisasi ini sama-sama menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Qazi dkk. (2017) menambahkan hasil penelitian dengan subjek polisi di beberapa negara bagian di AS. Semua penelitian terdahulu yang dirujuk menunjukkan keterkaitan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi juga memengaruhi budaya organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi (Haque et al., 2019).

Berdasarkan paradigma dalam sistem organisasi yang menekankan tahap-tahap berkesinambungan dari input, proses, dan output, maka dalam penelitian ini budaya organisasi merupakan input, sistem penjaminan mutu sebagai proses, dan kinerja organisasi sebagai output. Meskipun LSP sudah berkembang di Indonesia selama lebih dari satu dekade, penelitian tentang manajemen mutu di LSP praktis belum banyak dilakukan. Beberapa di antaranya yang sudah pernah dilakukan adalah kajian tentang keberadaan LSP P1 sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan di lembaga pendidikan (Alam, 2021; Suaeb, 2022), analisis desain struktur penjaminan mutu di LSP Kemdiklat Polri yang merupakan LSP P2 (Sofwan & Rahayu, 2021). Meskipun begitu, masih sangat sedikit penelitian tentang manajemen mutu di LSP P3. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan yang tinggi terhadap layanan LSP P3 di lapangan dengan masih minimnya upaya untuk mengkaji LSP P3 secara empiris untuk menegaskan peran penting LSP P3 dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, kerja tim, dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimoderasi oleh manajemen mutu pada LSP P3 di Jawa Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di Jawa Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
7. Apakah kerja tim berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
8. Apakah kerja tim berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
9. Apakah kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
10. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
11. Apakah inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
12. Apakah manajemen mutu dapat memoderasi pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?
13. Apakah manajemen mutu dapat memoderasi pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dan dirumuskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
7. Pengaruh kerja tim terhadap pembelajaran organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
8. Pengaruh kerja tim terhadap inovasi organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
9. Pengaruh kerja tim terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
10. Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
11. Pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
12. Manajemen mutu sebagai variabel yang memoderasi pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.
13. Manajemen mutu sebagai variabel yang memoderasi pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P3 di Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Selama ini belum banyak penelitian yang mengungkapkan budaya organisasi, kepemimpinan, kerja tim, pembelajaran organisasi, inovasi, kinerja, dan manajemen mutu dalam konteks LSP di Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan dalam bidang kajian perilaku organisasi, terutama dalam isu manajemen mutu dalam konteks LSP P3 di Indonesia, dan khususnya di Jawa Timur.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan potret yang representatif tentang bagaimana sistem penjaminan mutu LSP P3 dijalankan di lapangan. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada LSP pada khususnya dan BNSP sebagai lembaga pemerintah pemberi lisensi dalam meningkatkan audit dan monitoring LSP untuk memastikan proses sertifikasi kompetensi dapat dijalankan secara berkualitas.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN