

ANALISIS MANFAAT SERTIFIKAT KOMPETENSI TERHADAP PELUANG KERJA ALUMNI JURUSAN AKUNTANSI POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG

Nurniah¹⁾, Sukriah Natsir²⁾, Dahsan Hasan³⁾

¹⁾ Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

ABSTRACT

This study aims to measure the influence of competency certificates on alumni job opportunities in the world of work. This study will use the alumni population in the accounting department and the sample is limited to alumni who use the certificate of competence in registering at work and compare with alumni who do not use the competency certificate when registering employment plans from 2015-2018. Data use SPSS. The results of this study are expected to be a measuring tool for the effectiveness of the competency certificates obtained by alumni as well as useful for the Polytechnic State institution in view of developing policies, especially related to the Professional Certification Institute of Ujung Pandang State Polytechnic. The abstract should be written in English with Times New Roman, font 10, single space. Keywords should be included at the end of abstract. The number of words is about 120 to 150 words. The abstract should consists of brief description of the purpose(s), significance/benefit(s), method(s), and result(s) of the research or community dedication.

Keywords: *comepencyt, accounting, job opportunities*

1. PENDAHULUAN

Setiap Negara di dunia pada saat ini, selain berlomba-lomba mempersiapkan masyarakatnya menjadi SDM yang kompetendan juga telah mendefinisikan bahkan mempersyaratkan agar kompetensi menjadi prasyarat utama boleh tidaknya seseorang dengan profesi tertentu bekerja di lingkungan Negara. Terkait. hal ini perlu diwaspadai mengingat walaupun agenda globalisasi dunia maupun regional nampak membebaskan atau memberikan peluang bagi setiap manusia untuk dapat bekerja di wilayah Negara mana saja, namun disisi lain diberlakukan persyaratan standar kompetensi atau sertifikasi yang harus dipenuhi oleh siapapun yang ingin bekerja di Negara terkait. Pemerintah Indonesia harus segera berbenah untuk menghadapi tantangan tersebut dengan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional dan produktif.

Di Indonesia sendiri sistem dan kebijakan sertifikasi kompetensi profesi, ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada berbagai status, seperti mereka yang sedang mengikuti dan lulus pendidikan formal dan pendidikan kejuruan, mereka yang mengikuti pendidikan dalam masyarakat (community education) yang jumlahnya sangat besar dimana mereka umumnya bekerja di sektor informal atau bekerja mandiri, mereka yang sedang bekerja di industri, yang karena kompetensinya yang rendah, tidak mampu mendapatkan fasilitas kerja layak (decent work).

Salah satu tantangan bagi institusi-institusi yang menjadi organisasi yang mempersiapkan angkatan kerja produktif adalah kemampuan untuk terus mengikuti perkembangan jaman. Hal ini pun ditekankan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI). DIKTI menyebutkan kepentingan bagi program-program pendidikan untuk memperhatikan relevansi kebutuhan SDM dengan program studi yang ditawarkan. Kebutuhan untuk meningkatkan relevansi ini dibutuhkan untuk mendukung pengembangan ekonomi Indonesia, seperti telah dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia pada Master Plan Percepatan dan Perluasan pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) tahun 2011-2025.

Setelah terbitnya UU Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dilanjutkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan PP 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja di berbagai sektor industri semakin meningkat. BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang didukung oleh Pemerintah, Asosiasi Industri, Asosiasi Profesi, Lembaga Diklat Profesi dan masyarakat di bidang ketenagakerjaan semakin berkembang dalam meningkatkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja di masing-masing sektor, hal ini memberikan dampak positif dengan meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Saat ini seluruh perguruan tinggi ramai-ramai mempersiapkan mahasiswanya menghadapi Masyarakat

¹ Korespondensi penulis: Nurniah, Telp 081342653949, nurniah_poliupg@yahoo.com

Ekonomi ASEAN (MEA). Salah satu caranya adalah membekali anak didik dengan sertifikasi profesi. Beberapa Perguruan tinggi memiliki program dengan mengikut sertakan mahasiswanya untuk mengikuti uji kompetensi sesuai bidang keahlian masing masing prodi.

Sertifikasi kompetensi kerja adalah merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang setifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Ditinjau dari segi personal, semakin tinggi kompetensi tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula nilai tambah yang dihasilkannya. Kemudian, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan maka akan semakin tinggi daya saing tenaga kerja yang bersangkutan. Selanjutnya, apabila dilihat secara agregat, semakin tinggi kompetensi rata-rata tenaga kerja, maka akan semakin tinggi PDB per kapita. Artinya, ketika semakin tinggi produktivitas rata-ratanya maka akan semakin tinggi daya saingnya. Berdasarkan rumusan di atas, peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan muara dari peningkatan daya saing. Keduanya harus dilakukan secara berkesinambungan. Dalam hal ini, peningkatan kompetensi dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan Pemagangan. Sedangkan peningkatan daya saing tenaga kerja, selain tergantung pada kompetensi, ditentukan juga oleh sertifikasi profesi yang merupakan pengakuan (recognition) terhadap kompetensi yang dimiliki. Dengan adanya sertifikasi, maka akan diketahui secara jelas tingkat kompetensi tenaga kerja yang bersangkutan. Tentunya, sertifikasi tersebut menjadi sangat penting bagi tenaga kerja ketika memasuki dunia kerja.

Peneliti terdahulu dilakukan oleh Halil Zaim, Mehmet Fatih Yaşar, and Omer Faruk Unal (2013) dengan judul “Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance” A Field Study In Services Industries In Turkey Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kinerja.

Penelitian lain yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari (2013) dengan judul pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga implikasi dari hasil kajian ini adalah pada saat guru-guru SMK di Jawa Timur memiliki kompetensi yang tinggi, di mana guru mampu menciptakan suasana belajar yang aktif kepada siswa, di mana guru selalu membuat modul pembelajaran setiap mata pelajaran dan para guru mengikuti sertifikasi profesi sesuai dengan bidang keahlian, maka efektivitas dan produktivitas dari organisasi akan meningkat. Hal ini ditandai dengan meningkatnya lulusan yang mampu bersaing secara kompetitif. Penelitian ini akan mengukur manfaat sertifikasi kompetensi yang diberikan kepada alumni (calon tenaga kerja) terhadap peluang bekerja. Penelitian ini tentunya disamping berguna untuk menambah khasanah penelitian juga tentunya berguna bagi institusi Politeknik Negeri ujung pandang dalam mengembangkan kebijakan khususnya terkait dengan Lembaga sertifikasi Profesi Politeknik Negeri Ujung Pandang.

2. METODE PENELITIAN

Unit analisis yang dipilih dalam penelitian ini Alumni Akuntansi yang telah bekerja dan dalam perekrutannya/pelamaran kerja menggunakan sertifikat kompetensi sebagai bagian administrasi yang disertakan sebagai berkas pelamaran

Sumber data dan teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah menggunakan data sekunder yakni data alumni yang terdapat pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang khususnya Alumni yang memperoleh sertifikat kompetensi BNSP dengan konfirmasi data dari LSP PNUP.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh manfaat sertifikat kompetensi terhadap peluang kerja alumni.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Sertifikat dan waktu tunggu

Dari tabel model summary dan tabel coefficients di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (sertifikat) berpengaruh sebesar 80,8% ($R = 0,808$) terhadap variabel tak bebas waktu tunggu) dan variabel bebas

tersebut berpengaruh signifikan karena nilai signifikannya 0,00 atau di bawah 5%. Adapun bentuk regresinya adalah $Y = -0,725 + 2,567 X$.

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,652	,643	,95869	2,140

- a. Predictors: (Constant), sertifikat
- b. Dependent Variable: waktu

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,180	1	67,180	73,094	,000 ^a
	Residual	35,844	39	,919		
	Total	103,024	40			

- a. Predictors: (Constant), sertifikat
- b. Dependent Variable: waktu

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,725	,485		-1,494	,143
	sertifikat	2,567	,300	,808	8,549	,000

- a. Dependent Variable: waktu

2. Hubungan antara Sertifikat dan Kesesuaian Penempatan

Dari tabel model summary dan tabel coefficients di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (sertifikat) berpengaruh sebesar 63,3% (R = 0,633) terhadap variabel tak bebas (kesesuaian penempatan) dan variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan karena nilai signifikannya 0,00 atau di bawah 5%. Adapun bentuk regresinya adalah $Y = 0,409 + 0,591X$.

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,386	,36927	1,526

- a. Predictors: (Constant), sertifikat
- b. Dependent Variable: penempatan

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,560	1	3,560	26,106	,000 ^a
	Residual	5,318	39	,136		
	Total	8,878	40			

- a. Predictors: (Constant), sertifikat
- b. Dependent Variable: penempatan

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,409	,187		2,190	,035
	sertifikat	,591	,116	,633	5,109	,000

- a. Dependent Variable: penempatan

3. Hubungan antara Sertifikat dan Gaji

Dari tabel model summary dan tabel coefficients di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (sertifikat) berpengaruh sebesar 75,4% (R = 0,754) terhadap variabel tak bebas (gaji) dan variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan karena nilai signifikannya 0,00 atau di bawah 5%. Adapun bentuk regresinya adalah $Y = 0,99 + 1,641X$.

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 ^a	,569	,558	,73003	2,002

a. Predictors: (Constant), sertifikat

b. Dependent Variable: gaji

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,459	1	27,459	51,524	,000 ^a
	Residual	20,785	39	,533		
	Total	48,244	40			

a. Predictors: (Constant), sertifikat

b. Dependent Variable: gaji

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,990	,369		2,682	,011
	sertifikat	1,641	,229	,754	7,178	,000

a. Dependent Variable: gaji

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka tampak bahwa setiap variable yang diujikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sertifikasi kompetensi. Sertifikasi kompetensi yang dimiliki oleh alumni memiliki pengaruh positif terhadap variable waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan menggunakan sertifikat kompetensi maka alumni memiliki jangka waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih singkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk (2014) terkait sertifikasi guru berpengaruh positif dalam mendapatkan promosi. Hal ini diartikan sejalan karena objek dalam penelitian Zulkifli dkk (2014) merupakan tenaga pendidik yang telah kerja sebelumnya sedangkan pada penelitian ini adalah alumni yang baru menyelesaikan pendidikannya. Maka kedua hal ini sejalan karena sama mengukur kesempatan yang dimiliki oleh sample dengan menggunakan sertifikasi yang dimiliki.

Waktu tunggu dalam mendapatkan pekerjaan merupakan masalah dilematis yang sering dialami oleh alumni. Dengan adanya sertifikat kompetensi mata penguasaan atas kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh alumni menjadi terstandar dan memiliki payung hukum. Pengguna alumni merasakan dampak yang baik dengan adanya sertifikat kompetensi karena dapat mempersingkat waktu perekrutan dengan mempertimbangkan hasil pengujian kompetensi yang telah dilaksanakan oleh Lembaga sertifikasi. Terlebih sertifikat yang dikeluarkan bersifat nasional dan telah mendapat pengesahan dari Lembaga sertifikasi nasional.

Terkait dengan hubungan antara Sertifikasi kompetensi yang dimiliki oleh alumni dengan kesesuaian penempatan kerja. Dalam pelaksanaan uji kompetensi terdiri dari beberapa tingkatan, tergantung bidang ilmu yang didalami oleh alumni. Seperti akuntansi yang memiliki 4 tingkatan yaitu junior, madya, pratama dan muda. Setiap alumni berhak mengikuti pengujian sesuai dengan tingkatannya. Level kompetensi ini sangat erat kaitannya dengan penempatan kerja atau jenis pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh pemegang sertifikat. Hal ini sangat memudahkan pengguna alumni untuk menempatkan alumni yang bersertifikasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk (2014), yaitu sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kualifikasi akademik guru. Untuk mendapatkan sertifikasi tentu mewajibkan setiap guru memenuhi kualifikasi tenaga pendidik yang disyaratkan sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing. Kualifikasi yang dimiliki diukur berdasarkan standar keilmuan yang telah disepakati dan diuji oleh asesor yang kompeten dibidang ilmu tersebut.

Kesejahteraan pekerja adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila (Nurcholis, 2011). Berdasarkan hal ini menghubungkan pengaruh sertifikasi terhadap gaji yang diperoleh oleh alumni. Alumni yang telah memiliki sertifikat kompetensi memiliki harapan untuk mendapatkan gaji atau bayaran yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara sertifikasi dan gaji yang diperoleh. Kompetensi alumni yang diakui secara hukum dengan dengan sertifikat yang dimiliki menjadipertimbangan bagi pengguna kerja untuk menentukan upah. Penentuan upah didasarkan pada beban kerja dan juga kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Penggunaan sertifikat menjadi alat yang tepat bagi pengguna dalam menggaji pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk (2014) yang memperoleh hasil sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru diukur dengan jumlah penghasilan yang diperoleh. Gaji dianggap sebagai factor yang utama dalam mengukur kesejahteraan pekerja. Maka hal ini dapat menjadi pendukung hasil yang diperoleh pada penelitian ini. Alumni memperoleh gaji yang layak dan juga tinggi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketiga variable Y yaitu waktu tunggu, kesesuaian penempatan dan gaji. Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan. Maka berdasarkan temuan ini peningkatan uji kompetensi harus lebih ditingkatkan dan dimaksimalkan karena sangat berguna bagi alumni. Sertifikat kompetensi yang dimiliki mempersingkat waktu tunggu, menempatkan alumni di posisi yang tepat dan menjadi bahan pertimbangan dalam memperoleh gaji yang tinggi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Donald R, Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Methods*. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke - 7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Fajar Maya Sari, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137–153.
- Fatmalasari, M., F.E. Prasmatiwi, dan N. Rosanti. 2016. Analisis manfaat Sertifikasi Indonesia Organic Farm Certification (INOFICE) terhadap Keberlanjutan Usahatani Kopi Organik di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis (JIIA)*, Vol 4(1), Januari 2016. Pp: 30-39.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang Universitas Diponegoro.
- Hadriati Damau, 2009, Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Bende Kecamatan Kadia Kota Kendari, Skripsi, Unhalu, Kendari.
- Halil, Mehmet Fatih Yaşar, and Omer Faruk Unal 2013. "Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey" Skripsi tidak dipublikasikan.
- Mangkoesebroto, G. (1998) *Ekonomi Publik*, BPFE-Yogyakarta.
- Musgrave, R.A. and P.B. Musgrave (1989) *Public Finance in Theory and Practice*, McGraw-Hill, Inc.
- Murwati, Hesti, 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta: *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* Vol.1 No. 1 Tahun 2013
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey* (Edisi Revisi) . Jakarta. LP3ES
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* . Bandung, Alfabeta.
- Yunus, eddy (2009). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe*

- Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* ISSN 1411-0393 Akreditasi No. 110/DIKTI/Kep/2009.
- Spencer, L. & Spencer, S. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.
- Zulkifli, Mohammad. Darmawan, Arif dan Sutrisno, Edy (2014) Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* Mei 2014, Vol. 3, No. 02, hal 148 - 155