

MEMBANGUN SDM KOMPETEN: IMPLEMENTASI WAJIB SERTIFIKASI KOMPETENSI BIDANG MANAJEMEN SDM (WEBINAR KOLABORATIF: TELAAH PERMENAKER NO. 115 TAHUN 2022)

**Panca Tuah Tuha^{1*}, Muhammad Ichsan Hadjri², Akhmad Rosyadi³, Maulan Aklil¹,
Fithriawan Nugroho⁴, Mat Amin¹**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiba, Pangkalpinang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

³Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia

⁴Rekayasa Sistem Komputer, Universitas Pertiba, Pangkalpinang, Indonesia

*Email: pancapertiba@gmail.com

Naskah diterima: 09-11-2025, disetujui: 13-01-2026, diterbitkan: 30-01-2026

DOI: <http://dx.doi.org/10.29303/jppm.v9i1.10662>

Abstrak - Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tenaga kerja, akademisi, serta praktisi terhadap pentingnya sertifikasi kompetensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja di Bidang MSDM. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk Webinar dengan tema “Membangun SDM Kompeten dan Profesional: Implementasi Wajib Sertifikasi Kompetensi Bidang Manajemen SDM”, yang diselenggarakan pada 31 Oktober 2025 secara daring melalui platform Zoom Meeting. Webinar ini merupakan kolaborasi antara Universitas Pertiba, Universitas Sriwijaya, HAI Institute dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, dengan menghadirkan narasumber dari unsur akademisi, pemerintah, dan lembaga pelatihan. Kegiatan ini diikuti oleh 90 peserta terdaftar dan 70 peserta aktif dari berbagai latar belakang, termasuk dosen, mahasiswa, tenaga pelatihan, dan praktisi SDM industri. Melalui metode sosialisasi interaktif dan penyampaian kebijakan publik, kegiatan ini berhasil meningkatkan pengetahuan serta motivasi peserta untuk mengikuti program pelatihan dan uji kompetensi berbasis Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kesadaran terhadap pentingnya pengakuan kompetensi kerja yang terstandarisasi, serta penguatan kolaborasi antara perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan pemerintah daerah. Webinar ini menjadi langkah strategis dalam mendorong implementasi kebijakan pengembangan SDM berbasis kompetensi, sekaligus membangun ekosistem sertifikasi yang inklusif dan berdaya saing global.

Kata kunci: Manajemen SDM, pelatihan dan uji kompetensi, sertifikasi kompetensi

LATAR BELAKANG

Sumber Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat strategis dalam pembangunan nasional maupun kinerja organisasi. Kompetensi kerja yang kuat yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar telah terbukti menjadi penentu produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing baik di tingkat perusahaan maupun nasional (Ghaniynaafi & Swasti, 2025; Imelda et al., 2022; Syrigou & Williams, 2023). Perhatian terhadap pengakuan kompetensi kerja tumbuh seiring dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan pasar

tenaga kerja yang semakin dinamis. Tuntutan terhadap SDM yang tidak hanya berpengetahuan tetapi juga memiliki kompetensi yang terukur dan diakui secara nasional menjadi semakin penting (Balouei Jamkhaneh et al., 2022; Mazurchenko et al., 2019; Putri & Jamilus, 2023; Soeharso et al., 2021)

Di Indonesia, penguatan kompetensi SDM juga telah menjadi prioritas pemerintah. Sebagai contoh, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menegaskan bahwa sertifikasi kompetensi bagi praktisi manajemen SDM merupakan bagian dari upaya memastikan

bahwa unit *Human Resources* (SDM) dalam perusahaan mampu mendukung produktivitas dan hubungan industrial yang harmonis (Biro Humas Kemnaker, 2020).

Sebagai upaya memperkuat sistem pengakuan kompetensi, pemerintah Indonesia membangun kerangka regulasi yang mengatur mekanisme sertifikasi kompetensi kerja melalui lembaga yang independen. Misalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja melalui mekanisme sertifikasi (Firm, 2024). Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mempertegas tugas lembaga publik dalam menjamin proses sertifikasi kompetensi yang sistematis dan objektif, berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar internasional (PP No.10/2018). Sertifikasi kompetensi bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, sehingga sertifikasi profesi merupakan sarana untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia (BNSP, 2020).

Dalam Bidang pengelolaan Manajemen SDM, terutama jabatan yang mengurus fungsi manusia dalam organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, peningkatan produktivitas, hubungan industrial, sistem remunerasi, dan pengelolaan talenta semakin ditekankan pentingnya kompetensi dan pengakuan resmi. Sebagai respon atas tantangan tersebut, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia menetapkan kewajiban bagi tenaga kerja bidang manajemen SDM untuk memiliki sertifikat kompetensi kerja yang diakui secara nasional.

Regulasi ini menjadi tonggak penting dalam membangun ekosistem SDM Indonesia yang kompeten, profesional, dan berdaya saing tinggi. Meskipun regulasi telah diterbitkan, banyak indikator menunjukkan bahwa implementasi di lapangan belum sepenuhnya optimal. Misalnya, kesadaran dan pemahaman tenaga kerja bidang SDM terhadap kewajiban sertifikasi masih terbatas, akses terhadap lembaga pelatihan dan uji kompetensi belum merata di seluruh wilayah, serta peran kolaboratif antar perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan lembaga pelatihan belum semakin menguat (Biro Humas Kemnaker, 2020). Oleh karena itu, pendekatan yang bersifat edukatif, berbasis kolaborasi lintas sektor, dan terencana menjadi sangat penting untuk menjembatani kesenjangan tersebut dan memperkuat implementasi regulasi kewajiban sertifikasi kompetensi SDM.

Dalam kerangka pengabdian kepada masyarakat ini, artikel ini mendeskripsikan pelaksanaan webinar nasional yang diselenggarakan oleh HAI Institute, bekerja sama dengan instansi pemerintahan dan perguruan tinggi, dengan tema “Membangun SDM Kompeten dan Profesional: Implementasi Wajib Sertifikasi Kompetensi Bidang Manajemen SDM” (Menjawab Tantangan Kepmenaker No. 115/2022). Kegiatan ini merupakan upaya nyata dalam mendukung regulasi nasional, meningkatkan kesadaran serta kapasitas praktisi SDM, dosen, mahasiswa, dan tenaga kerja untuk bersertifikat kompetensi. Artikel ini juga menelaah hasil awal dari kegiatan, tantangan yang dihadapi, serta rekomendasi strategis untuk penguatan kompetensi SDM ke depan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif, yang menggabungkan

metode *webinar interaktif* dan *diseminasi regulatif* guna meningkatkan pengetahuan serta kesadaran tenaga kerja, dosen, mahasiswa, dan praktisi SDM terhadap pentingnya sertifikasi kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia. Model pendekatan ini dipilih karena dinilai efektif dalam memperluas jangkauan peserta lintas daerah sekaligus memungkinkan terjadinya dialog dua arah antara narasumber dan peserta (Fadlelmola et al., 2019; Koningstein & Azadegan, 2021).

1. Desain dan Tahapan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dibagi menjadi tiga tahap utama, yaitu:

a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan serangkaian koordinasi antara tim pelaksana HAI Institute dengan para mitra kolaboratif, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Universitas Pertiba serta Universitas Sriwijaya. Kegiatan awal mencakup:

1. Penentuan tema webinar berdasarkan isu strategis aktual, yakni implementasi Permenaker Nomor 115 Tahun 2022 tentang Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen SDM.
2. Penyusunan surat resmi permohonan narasumber kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan serta kepada Rektor Universitas Sriwijaya untuk menghadirkan Dr. Muhammad Ichan Hadjri sebagai pembicara.
3. Perancangan materi, pembuatan media publikasi (flyer, poster digital, dan *caption* promosi), serta pengaturan sistem pendaftaran daring melalui *Google Form*.
4. Koordinasi teknis terkait jadwal kegiatan, tata urutan acara (*rundown*), dan pembagian peran antara moderator, host, serta tim dokumentasi.

b. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan utama berupa Webinar Nasional yang dilaksanakan pada hari Jumat, 31 Oktober

2025, pukul 14.00–16.00 WIB secara daring melalui *platform Zoom Meeting*. Webinar dihadiri oleh 90 pendaftar, dengan 70 peserta aktif selama sesi berlangsung, terdiri dari dosen, mahasiswa, praktisi HR, instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta pejabat fungsional dari berbagai instansi pemerintah dan swasta. Adapun narasumber dalam kegiatan ini meliputi:

1. Ahmad Rosyadi, S.Sos. M.Si., Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, yang membahas aspek regulatif dan kebijakan pemerintah terkait kewajiban sertifikasi kompetensi kerja.
2. Dr. Muhammad Ichan Hadjri, S.E., M.M., Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang menguraikan peran profesional SDM dalam membangun daya saing organisasi melalui kompetensi yang terstandar.

Sedangkan moderator kegiatan adalah Dr. Panca Tuah Tuha, S.E., M.M., dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiba Pangkalpinang.

Metode yang digunakan bersifat interaktif, dengan kombinasi paparan ilmiah, sesi diskusi terbuka, dan tanya jawab partisipatif. Peserta diberi kesempatan untuk berbagi pengalaman, mengajukan pertanyaan terkait pelaksanaan sertifikasi BNSP, serta mendiskusikan tantangan penerapan Permenaker 115/2022 di institusi masing-masing. Kegiatan ini juga disiarkan melalui kanal media sosial dan didokumentasikan sebagai bahan pelaporan pengabdian masyarakat. Kegiatan ini juga membagikan sertifikat peserta sebagai tanda penghargaan dan bukti partisipasi aktif.

c. Tahap Tindak Lanjut

Tahap ini berfokus pada evaluasi serta pemanfaatan hasil kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui survei daring menggunakan *google*

form untuk mengukur pemahaman dan kepuasan peserta terhadap materi yang disampaikan. Data ini digunakan untuk merancang kegiatan lanjutan berupa pelatihan kompetensi SDM pada masa mendatang.

Selain itu, tim pelaksana melakukan tindak lanjut personal dengan peserta webinar melalui media sosial dan pesan langsung, sebagai bentuk strategi continuing engagement untuk mendorong partisipasi aktif dalam sertifikasi kompetensi.

2. Sasaran dan Lokasi Kegiatan

Sasaran kegiatan ini adalah tenaga kerja bidang SDM, dosen dan mahasiswa rumpun manajemen, praktisi HR dari perusahaan swasta dan BUMN, serta instruktur lembaga pelatihan di wilayah Sumatera Selatan dan sekitarnya. Pemilihan sasaran tersebut didasarkan pada urgensi peningkatan kapasitas SDM dalam menghadapi tuntutan profesionalisme dan pengakuan kompetensi kerja formal. Kegiatan dilaksanakan secara daring (*online meeting*), dengan pusat koordinasi di HAI Institute, Palembang, Sumatera Selatan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penyusunan laporan ini dikumpulkan melalui:

1. Observasi langsung selama kegiatan berlangsung;
2. Rekapitulasi data pendaftaran dan kehadiran peserta;
3. Dokumentasi hasil webinar, seperti rekaman video, tangkapan layar, dan materi paparan narasumber; serta
4. Kuesioner evaluasi peserta untuk mengukur dampak kegiatan terhadap peningkatan

pemahaman dan motivasi sertifikasi kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

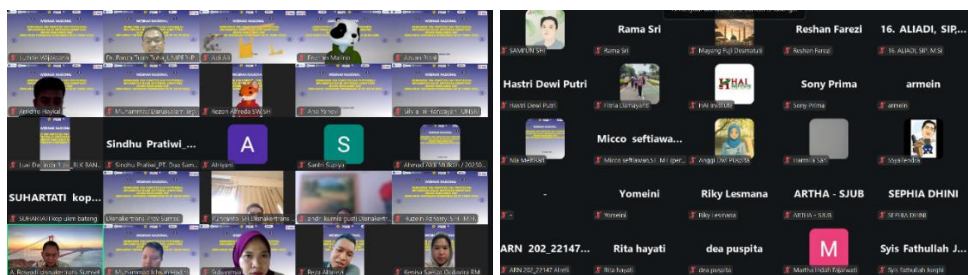
1. Gambaran Umum Pelaksanaan

Kegiatan Webinar Nasional “Membangun SDM Kompeten dan Profesional: Implementasi Wajib Sertifikasi Kompetensi Bidang Manajemen SDM (Menjawab Tantangan Permenaker No.115 Tahun 2022)” dilaksanakan pada Jumat, 31 Oktober 2025, pukul 14.00–16.00 WIB melalui *zoom meeting* dan diikuti oleh 97 peserta dari berbagai kalangan. Peserta yang terdaftar melalui tautan pendaftaran sebanyak 90 orang, dengan 70 peserta aktif hadir selama kegiatan berlangsung.

Peserta berasal dari beragam latar belakang, meliputi:

- Dosen dan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Sumatera Selatan, Bangka Belitung, dan Lampung;
- Praktisi HR dari perusahaan swasta dan BUMN;
- Instruktur LPK (Lembaga Pelatihan Kerja); serta
- Pegawai pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan dan pendidikan vokasi.

Kegiatan ini menjadi ajang sinergi antara tiga unsur penting pembangunan SDM nasional, yaitu perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan lembaga pelatihan. Kolaborasi lintas institusi ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi SDM tidak dapat berjalan parsial, melainkan memerlukan dukungan lintas sektor untuk memastikan implementasi kebijakan sertifikasi berjalan efektif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Suasana saat webinar

2. Partisipasi dan Respon Peserta

Berdasarkan hasil survei evaluasi pasca kegiatan yang disebarakan melalui *google form*, sebanyak 92% peserta menyatakan bahwa materi webinar sangat relevan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi profesional di bidang SDM. Sementara itu, 87% peserta mengaku belum mengetahui secara mendalam isi dan implikasi dari Permenaker No.115 Tahun 2022 sebelum mengikuti kegiatan ini.

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan pemahaman tenaga kerja terhadap kebijakan wajib sertifikasi kompetensi masih tergolong rendah. Webinar ini berperan penting sebagai media *awareness building* sekaligus literasi regulatif untuk kalangan akademisi dan praktisi.



Gambar 2. Moderator Webinar



Gambar 3. Ahmad Rosyadi, S.Sos. M.Si., Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan



Gambar 4. Dr. Muhammad Ichan Hadjri, S.E., M.M., Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Peserta juga memberikan tanggapan positif terhadap penyampaian materi oleh kedua narasumber. Ahmad Rosyadi, S.Sos, M.Si. memberikan penjelasan kontekstual mengenai peran pemerintah daerah dalam mendukung pelaksanaan sertifikasi BNSP, khususnya di Sumatera Selatan, melalui sinergi dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Sedangkan Dr. Muhammad Ichan Hadjri, S.E., M.M. menekankan pentingnya *competency-based human resource management* dalam mendukung kinerja organisasi dan efektivitas manajerial (Ulrich & Dulebohn, 2015).

3. Dampak dan Luaran Kegiatan

Luaran kegiatan dapat dilihat dari tiga aspek utama:

a. Dampak Edukatif

Kegiatan ini berhasil meningkatkan pengetahuan peserta mengenai konsep kompetensi kerja, mekanisme sertifikasi BNSP, serta relevansi Permenaker No.115/2022 terhadap peningkatan daya saing SDM Indonesia. Beberapa peserta bahkan menyampaikan keinginan untuk segera mengikuti program pelatihan dan uji kompetensi yang akan diselenggarakan oleh pada waktu mendatang.

b. Dampak Kolaboratif

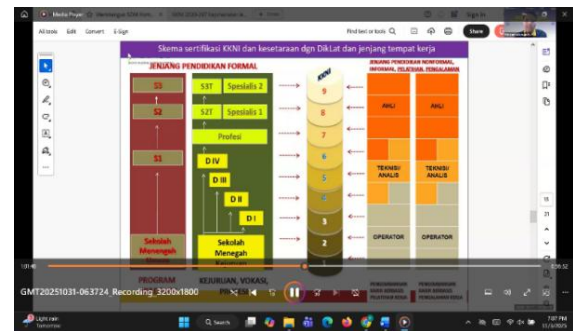
Webinar ini juga menghasilkan inisiatif kerja sama lanjutan antara HAI Institute, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, dan Universitas Pertiba serta Universitas Sriwijaya untuk memperluas cakupan sertifikasi kompetensi di wilayah Sumatera bagian Selatan dan sekitarnya. Dalam konteks ini, kegiatan dapat dikategorikan sebagai *community-based partnership model*, di mana lembaga pendidikan berperan sebagai agen literasi, pemerintah sebagai regulator, dan lembaga pelatihan sebagai fasilitator peningkatan kompetensi (Armstrong & Taylor, 2023; Malik & Ilma, 2024).

4. Analisis dan Pembahasan Akademik

Secara akademik, kegiatan ini memperlihatkan bahwa literasi terhadap regulasi ketenagakerjaan khususnya kebijakan sertifikasi kompetensi masih membutuhkan perluasan jangkauan sosialisasi. Hal ini sejalan dengan data triwulan I tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat ada 257.717 orang tenaga kerja tersertifikasi baru. Angka ini menunjukkan jumlah absolut, namun secara proporsional terhadap total angkatan kerja yang mencapai lebih dari 150 juta orang, persentasenya tetap kecil.

Peningkatan kapasitas SDM melalui sertifikasi kompetensi BNSP dinilai mampu memperkuat profesionalisme individu, meningkatkan mobilitas tenaga kerja, serta memberikan jaminan mutu bagi pengguna jasa (*employer*). Seperti ditegaskan oleh Armstrong & Taylor, (2023), *competency frameworks* menjadi fondasi bagi sistem manajemen SDM modern yang berorientasi pada kinerja dan akuntabilitas.

Melalui webinar ini, peserta tidak hanya mendapatkan pemahaman teoretis, tetapi juga inspirasi praktis untuk menerapkan sertifikasi kompetensi di institusi masing-masing. Dengan demikian, kegiatan ini dapat dianggap sebagai bentuk *transformative learning* yang mendorong perubahan sikap dan perilaku profesional di kalangan tenaga kerja dan akademisi.



Gambar 7. Skema jenjang SKKNI

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kegiatan Webinar Nasional “Membangun SDM Kompeten dan Profesional: Implementasi Wajib Sertifikasi Kompetensi Bidang Manajemen SDM” yang diselenggarakan oleh HAI Institute bekerja sama dengan Universitas Pertiba, Universitas Sriwijaya dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kesadaran, pemahaman, dan komitmen para peserta terhadap pentingnya sertifikasi kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia.

Pelaksanaan kegiatan ini membuktikan bahwa pendekatan edukatif-kolaboratif dapat menjadi strategi efektif dalam mendukung implementasi kebijakan nasional, khususnya Permenaker No.115 Tahun 2022 tentang pemberlakuan wajib sertifikasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja bidang manajemen SDM. Melalui media webinar, kegiatan ini berhasil menjembatani kebutuhan literasi kebijakan, diseminasi pengetahuan praktis, serta



Gambar 5. Materi Standar kompetensi



Gambar 6. Siklus Pengembangan SDM berbasis kompetensi

membangun jaringan kemitraan strategis antara pemerintah, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan.

Secara substansial, kegiatan ini menunjukkan bahwa:

1. Tingkat literasi terhadap kebijakan wajib sertifikasi kompetensi di kalangan tenaga kerja dan akademisi masih relatif rendah, namun dapat ditingkatkan melalui program sosialisasi yang interaktif.
2. Kolaborasi lintas sektor menjadi faktor kunci dalam memperluas akses terhadap program pelatihan dan sertifikasi BNSP.
3. Webinar dapat menjadi *entry point* yang efektif untuk membangun kesadaran awal (*awareness*) dan minat partisipasi masyarakat terhadap kegiatan pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan.

Kegiatan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan peserta, tetapi juga menghasilkan output berupa rencana tindak lanjut (*follow-up action plan*), seperti pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi BNSP bidang MSDM pada waktu mendatang, yang merupakan kelanjutan konkret dari webinar ini. Dengan demikian, kegiatan ini telah memenuhi kriteria pengabdian masyarakat yang berkelanjutan (*sustainable*) dan berbasis dampak (*impact-oriented*).

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan analisis kegiatan, beberapa rekomendasi strategis dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah (Kementerian dan Dinas Ketenagakerjaan): Perlu memperluas sosialisasi dan implementasi Permenaker No.115/2022 melalui kolaborasi dengan lembaga pelatihan dan perguruan tinggi, agar cakupan sertifikasi kompetensi di bidang manajemen SDM dapat meningkat secara signifikan, khususnya pada sektor swasta dan pendidikan tinggi.

2. Bagi Perguruan Tinggi: Dosen dan tenaga kependidikan di bidang manajemen SDM diharapkan tidak hanya memahami konsep sertifikasi kompetensi, tetapi juga menjadi agen perubahan dalam mengintegrasikan *competency-based learning* ke dalam kurikulum dan kegiatan akademik.
3. Bagi Lembaga Pelatihan dan LSP: Lembaga pelatihan seperti HAI Institute perlu terus memperkuat kemitraan dengan LSP berlisensi BNSP serta memperluas cakupan pelatihannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja masa kini. Selain itu, kegiatan sosialisasi berbasis webinar perlu dijadikan agenda rutin sebagai bentuk literasi publik dan promosi kompetensi nasional.
4. Bagi Dunia Usaha dan Industri (DUDI): Perusahaan diharapkan mulai menempatkan sertifikat kompetensi sebagai bagian dari standar rekrutmen dan pengembangan karier pegawai, sehingga kebijakan sertifikasi kompetensi tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi alat ukur profesionalisme dan kinerja SDM yang objektif.
5. Bagi Peneliti dan Akademisi: Diperlukan kajian lebih lanjut mengenai efektivitas kebijakan sertifikasi kompetensi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian semacam ini dapat menjadi dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan SDM berbasis kompetensi yang lebih terukur dan berkelanjutan.

3. Penutup

Kegiatan webinar ini menjadi bukti nyata bahwa sinergi antara pemerintah, akademisi, dan lembaga pelatihan dapat menghasilkan model pemberdayaan SDM yang berorientasi pada kompetensi dan daya saing global. Inisiatif ini sejalan dengan arah kebijakan nasional pembangunan manusia Indonesia unggul,

sebagaimana ditekankan dalam *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029*.

Melalui keberlanjutan kegiatan pelatihan dan sertifikasi kompetensi BNSP yang akan dilakukan pasca-webinar, Lembaga Pelatihan khususnya HAI Institute diharapkan dapat terus berkontribusi sebagai katalis peningkatan kualitas tenaga kerja profesional di Indonesia, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang strategis dan bernilai tinggi.

Kegiatan ini diharapkan tidak hanya sebagai seremonial agenda tetapi yang sangat diharapkan adalah implementasi dengan terwujudnya SDM kompeten bersertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, A., Parkouhi, S. V., & Shahin, R. (2022). The new concept of quality in the digital era: a human resource empowerment perspective. *The TQM Journal*, 34(1), 125–144.
- Biro Humas Kemnaker. (2020). *Kemnaker Ingatkan Pentingnya Sertifikasi Bagi Praktisi SDM*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-ingatkan-pentingnya-sertifikasi-bagi-praktisi-sdm>
- BNSP. (2020). *Pentingnya Sertifikasi Profesi*. <https://bns.go.id/detail/343>
- Fadlelmola, F. M., Panji, S., Ahmed, A. E., Ghouila, A., Akurugu, W. A., Domelevo Entfellner, J.-B., Souiai, O., Mulder, N., & working group as members of the H3Africa Consortium, H. R. (2019). Ten simple rules for organizing a webinar series. In *PLoS Computational Biology* (Vol. 15, Issue 4, p. e1006671). Public Library of Science San Francisco, CA USA.
- Firm, S. L. (2024). *Strategi Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Melalui Sertifikasi Profesional*. <https://siplawfirm.id/sertifikasi-profesional/?lang=id>
- Ghaniynaafi, L. S. P., & Swasti, I. K. (2025). Profesionalisme SDM Sebagai Mekanisme Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 20–31.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., Simanjutak, M. A., Wati, W. W., & Rahmadian, G. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Escaf*, 47–60.
- Koningstein, M., & Azadegan, S. (2021). Participatory video for two-way communication in research for development. *Action Research*, 19(2), 218–236.
- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(7), 815–821.
- Mazurchenko, A., Maršáková, K., & others. (2019). Digitally-powered human resource management: Skills and roles in the digital era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72–87.
- Putri, N., & Jamilus, J. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital di Lembaga Kelas Lancar Mengaji Private. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2(2), 324–331.
- Soeharso, S. Y., Tripomo, I. T., & others. (2021). *Soft Competencies Industry 4.0: Strategi Menyiapkan SDM Unggul Di Era Disrupsi*. Lautan Pustaka.

- Syrigou, A., & Williams, S. (2023). Professionalism and professionalization in human resources (HR): HR practitioners as professionals and the organizational professional project. *Journal of Professions and Organization*, 10(2), 151–164.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188–204.