



Analisis Efektifitas Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

A Chalid Pasyah, M. Nurdin, Purnomo
Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada :16/6/21 direvisi pada : 28/9/21 diterima pada :27/10/21

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa efektifitas pelaksanaan kegiatan uji kompetensi bidang keahlian Pengurusan dan Konsolidasi Angkutan Laut Muatan Kontainer, ASDP, serta TKBM. Penelitian ini dilaksanakan di LSP STIP Jakarta. Populasi sekaligus sampel adalah pelaksana LSP, asesor, staf administrasi LSP, dan taruna sebagai asesi uji kompetensi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik analisis SWOT. Sumber data diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Terbentuknya LSP STIP dengan tugas mengembangkan standar kompetensi dan melaksanakan uji kompetensi terhadap taruna KALK merupakan langkah maju sekaligus bukti upaya nyata STIP didalam meningkatkan mutu pendidikan dan lulusannya. Secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan uji kompetensi LSP STIP telah dalam kategori baik, karena telah mampu mengeluarkan dan menerbitkan sertifikat kompetensi dengan jumlah lebih dari 3600 sertifikat, dan menjadi LSP paling aktif dan produktif pada UPT PPSDMP Laut.

Meskipun pencapaian prestasi signifikan tersebut, namun demikian masih dirasakan ada beberapa kekurangan dalam pelaksanaan uji kompetensi di LSP STIP, seperti jadwal uji kompetensi yang sering terganggu oleh kegiatan lain akademik, belum dimasukkannya kegiatan tutorial dan uji kompetensi ke dalam kalender akademik, kesibukan para Asesor yang sebagian besar merangkap sebagai pejabat, Asesor yang telat atau berhalangan datang, atau kurangnya SDM kompeten di Sekretariat LSP. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana upaya untuk memaksimalkan efektifitas uji kompetensi LSP yang pada akhirnya memberikan implikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan STIP.

Copyright © 2021, **METEOR**, ISSN:1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata kunci: Efektifitas, Uji Kompetensi, Skema Sertifikasi, LSP STIP, Pendidikan Vokasi.

Permalink DOI :

1 PENDAHULUAN

Sejak terbentuk secara resmi pada Desember 2016, Lembaga Sertifikasi Profesi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (LSP STIP) telah melakukan uji kompetensi dan mengeluarkan sertifikat kompetensi lebih dari 3600 sertifikat, dan menjadi LSP paling aktif dan produktif pada UPT PPSDMP Laut. Lembaga Sertifikasi Profesi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (LSP STIP), dibentuk oleh Ketua STIP dengan Surat SK.234/KP.004/STIP-16 tanggal 1 Desember 2016, dan diresmikan oleh Keputusan Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada 13 Februari 2017 dengan Sertifikat Lisensi Nomor: BNSP-LSP-682-ID. Tanggal 06 Februari 2017. Selanjutnya perpanjangan

sertifikat Relisensi dengan Sertifikat Lisensi Nomor: BNSP-LSP-682-ID. Berlaku sampai 16 Desember 2025 melalui SK No.KEP.2009/BNSP/XII/2020 Tanggal 16 Desember 2020). LSP-STIP mempunyai tugas mengembangkan standar kompetensi, melaksanakan uji kompetensi, menerbitkan sertifikat kompetensi serta melakukan verifikasi terhadap Tempat Uji Kompetensi (TUK) dengan mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh BNSP. Pendirian LSP STIP didasarkan pada amanah SDM Kompeten dengan acuan sebagai berikut:

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 18

2. UU Nomor 20 Tahun 2003 – SISDIKNAS, pasal 61.
3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, pasal 44
4. PP Nomor 10 Tahun 2018 Tentang BNSP.
5. PERPRES No. 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
6. PM.Ristekdikti No. 59 Tahun 2018 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Gelar, Pasal 12.
7. Permenhub No. 7 Thn 2018 - SKKNI. TRANSPORTASI, Pasal 18.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme dan kompetensi saat ini menjadi prasyarat bagi banyak profesi, termasuk pada industri pelayaran. Kompetensi profesional yang terwujud melalui sertifikasi profesi menjadi tolok ukur kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara kompeten dan profesional. Kompetensi profesional juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja dan tingkat keberhasilan sebuah organisasi / institusi. Sertifikasi profesi diberikan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja baik yang bersifat nasional maupun internasional. Sertifikat kompetensi mendasarkan diri pada kompetensi seseorang yang merupakan refleksi sikap, pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan penerapannya dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai standar yang dipersyaratkan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu, tepat mutu, dan aman.

Nawa Cita Presiden RI menyebutkan dengan visi misinya yaitu: (1) Meningkatkan mutu hidup manusia Indonesia melalui peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan, dan (2) Melakukan revolusi karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional. Selanjutnya Nawacita tersebut dipertegas dan diperkuat lagi dengan Visi Misi KemenRistekdikti yaitu; *Visi*: Terwujudnya pendidikan tinggi yang bermutu serta kemampuan IPTEK dan inovasi untuk mendukung daya saing bangsa, dan *Misi*: (a) Meningkatkan akses, relevansi, dan mutu Pendidikan Tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, dan (b) Meningkatkan kemampuan IPTEK dan inovasi untuk menghasilkan nilai tambah produk inovasi. Hal dapat disimpulkan bahwa SDM Indonesia yang bermutu dapat diwujudkan melalui peningkatan mutu pendidikan tinggi (lulusannya), kualitas dan efektivitas riset, dan teknologi yang akan menjadi landasan penting bagi tercapainya peningkatan daya saing bangsa.



LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
(LSP STIP)



JUMLAH SERTIFIKAT YANG TELAH DIKELUARKAN

NO	TAHUN	KONSOLIDASI	ASDP	KONTAINER	TKBM	JUMLAH
1	2017	337	201	102	-	640
2	2018	287	310	181	-	778
3	2019	253	106	340	131	830
4	2020	476	0	430	482	1388
JUMLAH		1353	617	1053	613	3636

Total Asesor = 47 asesor
Date: Juli 2021

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan terlihat pada tabel di atas bahwa LSP STIP telah menghasilkan penerbitan sertifikat kompetensi lebih dari 3600 sertifikat. Meskipun demikian masih dirasakan ada beberapa kekurangan-kekurangan, seperti jadwal uji kompetensi yang sering terganggu oleh kegiatan lain, belum dimasukkannya kegiatan tutorial dan uji kompetensi ke dalam kalender akademik, kesibukan para Asesor yang sebagian besar merangkap sebagai pejabat, Asesor yang telat atau berhalangan datang, kurangnya SDM handal di Sekretariat LSP, dan sebagainya. Untuk itulah diperlukan kajian dan riset ilmiah yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan efektifitas pelaksanaan uji kompetensi LSP agar mampu meningkatkan mutu pendidikan di STIP.

1.1. Identifikasi Masalah

- a. Belum maksimalnya efektifitas uji kompetensi LSP yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan STIP.
- b. Jadwal ujian yang sering terganggu oleh kegiatan lain akademik,
- c. Belum dimasukkannya kegiatan tutorial dan uji kompetensi ke dalam kalender akademik,
- d. Kurangnya tenaga ahli skema dalam komite skema sertifikasi, serta staf administrasi yang kompeten di Sekretariat LSP.
- e. Belum optimalnya peran Asesor, seperti sering telat atau berhalangan datang, merangkap sebagai pejabat.

1.2. Pembatasan Masalah

Belum maksimalnya efektifitas uji kompetensi LSP yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan STIP.

1.3. Perumusan Masalah

Bagaimana upaya untuk memaksimalkan efektifitas uji kompetensi LSP yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan STIP.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana upaya untuk memaksimalkan efektifitas uji kompetensi LSP yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan STIP.

1.5. Urgensi Penelitian

Penelitian ini dirasakan cukup penting dan urgen guna meningkatkan efektifitas uji kompetensi LSP STIP yang bisa berdampak pada mutu pendidikan dan lulusan STIP.

2. DESKRIPSI DATA & KAJIAN TEORITIS

2.1. Deskripsi Data

Di Indonesia, sertifikasi kompetensi dikeluarkan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang merupakan badan independen langsung di bawah Presiden. BNSP memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. BNSP menjadi bagian integral dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Sistem penyiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru terdapat dua prinsip yang menjadi dasarnya, yaitu penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (demand driven) dan proses diklat sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (Competency Based Training / CBT).

Dalam mendukung pelaksanaan sertifikasi tersebut, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP) untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi atas nama BNSP. Lisensi tersebut diberikan setelah BNSP melakukan penilaian kesesuaian kepada LSP, sesuai dengan ketentuan BNSP. Sesuai Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 2/BNSP/ III/2014, ada LSP P1 (pihak kesatu) lembaga pendidikan dan/atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan /atau sumber daya manusia dari jejaring kerja lembaga induknya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

Fungsi dari LSP P1 diantaranya adalah menyusun dan mengembangkan skema sertifikasi, membuat perangkat asesmen dan materi uji kompetensi, menyediakan tenaga penguji (asesor), melaksanakan sertifikasi, hingga melakukan layanan sertifikasi. Sedangkan wewenangnya diantaranya adalah menerbitkan sertifikat kompetensi sesuai pedoman BNSP hingga mencabut atau membatalkan sertifikat kompetensi.

LSP STIP sebagai LSP P1 mempunyai tugas mengembangkan standar kompetensi, melaksanakan uji kompetensi, menerbitkan sertifikat kompetensi bagi taruna STIP Jurusan KALK, serta melakukan verifikasi terhadap Tempat Uji Kompetensi (TUK) dengan mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh BNSP.

Adapun visi dan misi, maksud, tujuan didirikannya LSP STIP adalah sebagai berikut:

VISI :

Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi Yang Unggul, Terpercaya, Mandiri, dan Bertaraf Nasional dan Internasional.

MISI :

1. Meningkatkan Mutu Uji Kompetensi Sumber Daya Manusia Pelayaran guna Mengisi Pangsa Kerja Industri Maritim.
2. Mengembangkan Materi Uji Standar Kompetensi Kepelabuhanan dan Angkutan Laut Nasional.
3. Meningkatkan Mutu Standar Uji Kompetensi Kepelabuhanan dan Angkutan Laut yang Berkesinambungan.
4. Meningkatkan Jumlah dan Mutu Lulusan Uji Kompetensi Kepelabuhanan Dan Angkutan Laut yang Tersebar dalam Dunia Kerja.
5. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang Bermutu dan Kompeten di Bidang Kepelabuhanan dan Angkutan Laut yang Menunjang Mutu Pendidikan Pelayaran Nasional.

Maksud :

Maksud di dirikannya LSP STIP, adalah untuk melengkapi para Calon pekerja dan Pekerja bidang jasa Kepelabuhanan dan Angkutan Laut dengan Sertifikasi Jabatan yang berlaku didalam dan di luar negeri.

Tujuan :

1. Melakukan uji kompetensi terhadap semua calon tenaga kerja bidang kepelabuhanan dan angkutan laut yang telah menyelesaikan Diklat/Training di lembaga pelatihan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran di bidang Kepelabuhanan dan Angkutan Laut.
2. Melakukan assesmen kualifikasi keterampilan terhadap semua Tenaga kerja bidang kepelabuhanan dan angkutan laut yang belum memiliki Sertifikat Kompetensi.
3. Melakukan program pengembangan terhadap calon tenaga kerja yang belum memenuhi standar kompetensi dari jabatan yang akan dilakoninya.

Pelaksanaan kegiatan uji kompetensi LSP STIP telah dinilai dalam kategori baik, karena telah mampu mengeluarkan sertifikat kompetensi lebih dari 3600 sertifikat, dan menjadi LSP paling aktif dan produktif pada UPT PPSDMP Laut.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada SDM calon pekerja dan pekerja bidang jasa Kepelabuhanan dan Angkutan Laut dengan Sertifikasi Jabatan yang berlaku didalam dan di luar negeri. Sertifikat tersebut diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). LSP STIP hadir untuk ikut berperan serta dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja SDM calon pekerja dan pekerja bidang jasa Kepelabuhanan dan Angkutan Laut di Indonesia sesuai dengan visi, misi tujuan, sasaran, peningkatan kualitas kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia menuju SDM Unggul guna mencapai Indonesia Maju.

Beberapa hal yang menjadi faktor penting atas keberhasilan LSP STIP dalam mendukung program pemerintah, yakni antara lain :

1. LSP STIP merupakan perpanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bertanggung jawab melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja SDM calon pekerja dan Pekerja bidang jasa Kepelabuhanan dan Angkutan Laut berdasarkan Surat Keputusan Ketua STIP nomor SK.234/KP.004/STIP-16 tanggal 1 Desember 2016, dan diresmikan oleh Keputusan Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada 13 Februari 2017 dengan Sertifikat Lisensi Nomor: BNSP-LSP-682-ID. Tanggal 06 Februari 2017.
2. LSP STIP didirikan untuk memenuhi kebutuhan sertifikasi bagi SDM unggul di bidang angkutan laut dan kepelabuhan, yang kedepannya akan dikembangkan bidang keahlian / pekerjaan lain sesuai kebutuhan tenaga kerja pelaksana angkutan laut dan kepelabuhan, untuk memberikan jaminan bagi penyelenggaraan kegiatan angkutan laut dan kepelabuhanan yang berkualitas dan akuntabel.
3. Didorong oleh keinginan untuk memberikan jaminan kualitas (quality insurance) dan jaminan akuntabilitas (accountability insurance) serta jaminan keselamatan (safety insurance) bagi pemilik sertifikat kompetensi, user maupun masyarakat yang dilayani, maka LSP STIP terus berupaya meningkatkan mutu kegiatan uji kompetensi dan pengembangan lingkup skema sertifikasinya sesuai dengan pedoman BNSP.

2.2. Kajian Teoritis

a. Lembaga Sertifikasi Profesi

Lembaga sertifikasi profesi yang selanjutnya disingkat LSP, adalah lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang mendapatkan lisensi dari BNSP setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi

kompetensi kerja. LSP harus merupakan badan hukum, bagian dari suatu badan hukum, atau badan usaha yang legal, sehingga dapat secara legal mempertanggung jawabkan kegiatan-kegiatan sertifikasinya. Badan atau lembaga sertifikasi yang dibentuk oleh suatu lembaga pemerintah dengan sendirinya merupakan badan hukum sesuai status lembaga pemerintah tersebut.

Sesuai penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004, LSP adalah kepanjangan tangan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan diberikan tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja atas nama BNSP. LSP harus bertanggung jawab dan tidak dapat melimpahkan kewenangan dalam hal keputusan-keputusan sertifikasi kompetensi kerja, termasuk pemberian, pemeliharaan, perpanjangan, penambahan dan pengurangan ruang lingkup sertifikasi, pembekuan dan pencabutan sertifikasi. (*Pedoman BNSP 201–2004*).

b. Tujuan Sertifikasi Profesi

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan atau menjamin kompetensi seseorang yang telah didapatkan melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Sertifikasi diberikan oleh suatu lembaga, komunitas, atau asosiasi profesi yang bisa mengetahui dengan pasti suatu kompetensi profesional pada bidang tertentu. Kredibilitas suatu sertifikasi sangat ditentukan oleh organisasi atau lembaga pemberi sertifikasinya. Di Indonesia ada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mengawasi konsistensi dan kredibilitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memberikan sertifikat atas suatu profesi atau kompetensi tertentu.

c. Pentingnya Sertifikasi Profesi di Dunia Kerja

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 sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

d. Manfaat Sertifikasi Profesi

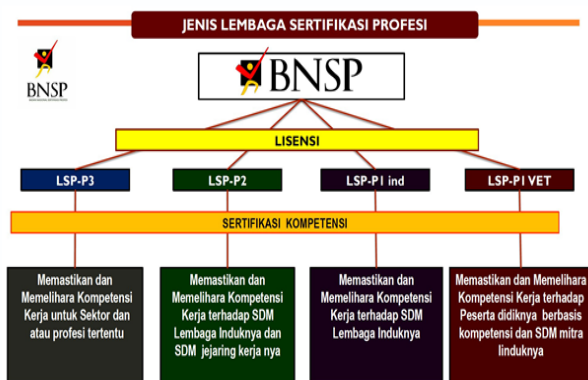
Sertifikasi Kompetensi jelas akan mempengaruhi dan memberikan jaminan baik terhadap pemegangnya ataupun pihak lain. Berikut beberapa keuntungan sertifikasi kompetensi:

A. Bagi Pencari Kerja

1. Kredibilitas dan kepercayaan dirinya akan meningkat.
2. Mempunyai bukti bahwa kompetensi yang dimiliki telah diakui.
3. Bertambahnya nilai jual dalam rekrutmen tenaga kerja

4. Kesempatan berkarir yang lebih besar
 5. Mempunyai parameter yang jelas akan adanya keahlian dan pengetahuan yang dimiliki.
- B. Bagi Karyawan di tempat kerja
1. Jenjang karir dan promosi yang lebih baik.
 2. Meningkatkan akses untuk berkembang dalam profesinya.
 3. Pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki.
- C. Bagi Perusahaan / Tempat Kerja
1. Mengurangi kesalahan kerja.
 2. Produktivitas meningkat.
 3. Komitmen terhadap kualitas.
 4. Memudahkan dalam penerimaan karyawan.
 5. Mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi.

LSP STIP sebagai LSP P1 mempunyai tugas mengembangkan standar kompetensi, melaksanakan uji kompetensi, menerbitkan sertifikat kompetensi bagi taruna STIP Jurusan KALK.



LSP P1 (Pihak Kesatu) Lembaga Pendidikan dan /atau Pelatihan:

LSP yang didirikan oleh lembaga pendidikan dan atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan /atau sumber daya manusia dari jejaring kerja lembaga induknya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP. (*Pedoman BNSP 2–2004*).

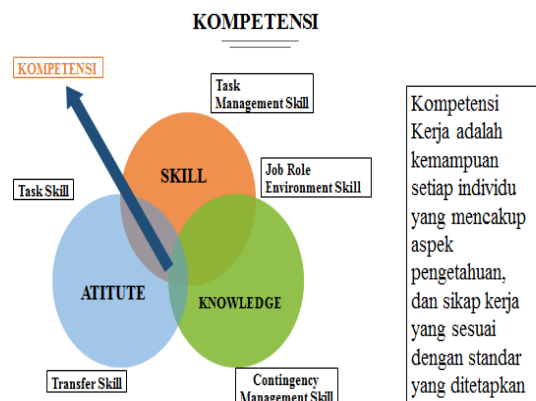
Uji kompetensi:

Tatacara yang merupakan bagian dari asesmen untuk mengukur kompetensi peserta sertifikasi menggunakan satu atau beberapa cara seperti tertulis, lisan, praktek, dan pengamatan, sebagaimana ditetapkan dalam skema sertifikasi. (*Pedoman BNSP 1–2004*)

Kompetensi:

Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (*Pedoman BNSP 1–2004*)

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.



Kompetensi juga merupakan gabungan tiga aspek, yaitu *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dikenal dengan istilah ASK. Ukuran dan kategori Kompetensi masa kini dapat tercermin dalam format 4Cs, dengan indikator seperti tergambar di bawah ini:

21st Century Skills – 4C’s

1. Critical Thinking

- Information & Discovery
- Interpretation & Analysis
- Reasoning
- Constructing Arguments
- Problem Solving
- System Thinking

2. Creativity

- Idea Generation
- Idea Design & Refinement
- Openness & Courage to Explore
- Work Creatively with Others
- Creative Production & Innovation

3. Collaboration

- Leadership & Initiative
- Cooperation
- Flexibility
- Responsibility & Productivity
- Collaborate Using Digital Media
- Responsiveness & Constructive Feedback

4. Communication

- Effective Listening
- Delivering Oral Presentation
- Communicate Using Digital Media
- Engaging in Conversations & Discussions
- Communicating in Diverse Environments

Adapun pengertian kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan kompetensi kerja seperti yang dijelaskan di atas maka sangat penting dimiliki oleh pekerja atau calon pekerja untuk mampu bersaing dalam persaingan pasar kerja secara nasional maupun internasional.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats). Analisis SWOT berfungsi untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan kondisi internal LSP STIP, serta menganalisis peluang dan ancaman kondisi eksternal LSP STIP yang dihadapi dengan menggunakan wawancara dan observasi dokumentasi. Analisis SWOT digunakan untuk membuat formulasi strategi dengan menggabungkan berbagai indikator yang terdapat dalam kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman.

Analisis SWOT berarti analisis berdasarkan pada Strength-Weakness-Opportunities-Threats yakni Kekuatan-Kelemahan-Kesempatan-Kendala. Melalui analisis SWOT, akan membantu dalam penyimpulan akhir penelitian. Analisis SWOT menggunakan matriks internal factor evaluation (IFE) dan matriks eksternal factor evaluation (EFE), dimana IFE yang meliputi kekuatan dan kelemahan dan EFE meliputi peluang dan tantangan.

Matriks SWOT menampilkan delapan kotak, yaitu dua kotak sebelah kiri menampilkan faktor eksternal (peluang dan ancaman), dua kotak paling atas menampilkan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan empat kotak lainnya merupakan isu-isu strategis yang timbul sebagai hasil pertemuan antara faktor eksternal dan internal. Menurut Setiawan Hari Purnomo dan Zulkieflimansyah (2009), berdasarkan hasil analisis SWOT, terdapat empat alternatif strategi yang tersedia yaitu strategi SO, WO, ST dan WT. Matriks SWOT digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1: Formulasi Strategi Matrik SWOT

- Strenght-Opportunity (S-O) merupakan strategi yang disusun dengan cara menggunakan semua kekuatan untuk merebut peluang.
- Weakness-Opportuntinty (W-O) merupakan strategi yang disusun dengan cara meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang yang ada.
- Strenght-Threats (S-T) merupakan strategi yang disusun dengan cara menggunakan semua kekuatan untuk mengatasi ancaman.
- Weakness-Threats (W-T) merupakan strategi yang disusun dengan cara meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman.

Analisis SWOT dilakukan untuk menyusun formulasi strategis dengan cara menggabungkan kekuatan dengan peluang (S+O Strategy), Kekuatan dengan ancaman (S+T Strategy), kelemahan dengan peluang (W+O Strategy), dan kelemahan dengan ancaman (W+T Strategy).

Alternatif strategi adalah hasil dari matrik analisis SWOT yang menghasilkan berupa Strategi SO, WO, ST dan WT. Alternatif strategi yang dihasilkan minimal 4 buah strategi sebagai hasil dari analisis matrik SWOT.

IFE EFE	STRENGTH	WEAKNESS
OPPORTUNITY	Strategi SO: (Strategi yang memanfaatkan kekuatan dan memanfaatkan peluang)	Strategi WO: (Strategi yang meminimalkan kelemahan dan memanfaatkan peluang)
THREAD	Strategi ST: (Strategi yang menggunakan kekuatan dan mengatasi ancaman)	Strategi WT: (Strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman)

3.1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebab sumber data maupun hasil penelitian berupa deskripsi kata-kata. Moleong mengungkapkan sebelas karakteristik penelitian kualitatif, yaitu: berlatar alamiah, manusia sebagai alat (instrumen), menggunakan metode kualitatif, analisa data secara induktif, teori dari dasar/grounded theory (menuju pada arah penyusunan teori berdasarkan data), data bersifat deskriptif (data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka), lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, dan desain yang bersifat sementara (desain penelitian terus berkembang sesuai dengan kenyataan lapangan), hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama (hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama antar peneliti dengan sumber data).

Dari kutipan ini dapat dipahami bahwa peneliti menekankan akan pentingnya proses dalam penelitian dibandingkan hasilnya. Secara umum pendekatan penelitian kualitatif dengan teknik analisis SWOT sama dengan penelitian kualitatif teknik lain. Yang menjadi perbedaan hanyalah sumber data atau informasi yang dijadikan sebagai bahan penelitian.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data

yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Peneliti dalam penelitian ini menggali makna dari informasi atau data empirik yang didapat dari buku-buku, dokumen-dokumen, hasil laporan penelitian ilmiah atau dari literatur yang lain.

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai analisis dan pengujian tentang kesimpulan yang dirumuskan. Kemudian data disusun secara sistematis, sesuai dengan masalah yang akan dibahas. Menurut Lexy J. Moelong (2002:29), apabila seseorang mengadakan penelitian, secara sadar atau tidak dalam dirinya adalah cara memandang hal atau peristiwa tertentu.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkaitan dengan sumber data. (Nyoman, 2010:233). Teknik pengumpulan data yaitu berupa cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menggali data yang bersumber dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Oleh karena sumber data berupa data-data tertulis, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mendefinisikan observasi adalah peninjauan secara cermat dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Jadi observasi adalah salah satu dari teknik pengumpulan data dengan cara mengamati, meninjau dan menganalisa obyek ataupun permasalahan yang akan diteliti secara langsung sehingga data yang didapat bersifat obyektif.

b. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini, studi pustaka dilakukan oleh peneliti dengan cara, mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Buku yang dimaksud dalam hal ini adalah buku yang dijadikan referensi, seperti teksbook, pedoman, undang-undang, atau peraturan yang tertulis.

c. Wawancara (Interview)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang dilakukan seseorang saling berhadapan dan saling menerima serta memberikan informasi. Dalam metode wawancara, data-data yang diperoleh adalah bersumber dari seorang ahli ataupun yang berkompeten dalam suatu masalah ataupun pihak-pihak yang bersangkutan dengan materi yang

disusun peneliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara random dengan beberapa taruna asesi, staf administrasi, serta asesor.

3.3. Teknik Analisis Data

Menurut Sarwono (2012:239), prinsip pokok teknik analisis kualitatif ialah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur, dan mempunyai makna. Dalam hal ini setelah seluruh data dari hasil penelitian diperoleh, dilaksanakan teknik analisa data.

4. HASIL PEMBAHASAN

Analisis SWOT menggunakan matriks Internal Factor Evaluation (IFE) dan matriks Eksternal Factor Evaluation (EFE), dimana IFE yang meliputi kekuatan dan kelemahan dan EFE meliputi peluang dan tantangan. Hasil analisis SWOT dimana peneliti telah menganalisis faktor kekuatan dan kelemahan kondisi internal LSP STIP, serta menganalisis peluang dan ancaman kondisi eksternal LSP STIP yang dihadapi dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka diperoleh Analisis SWOT sebagai berikut.

	Strength:	Weakness:
1	Adanya SDM Asesor yang telah terqualifikasi serta kompeten untuk melakukan Uji Kompetensi dan tenaga Ahli Skema serta Tenaga Administrasi yang memenuhi kualifikasi	Masih terbatasnya SDM Asesor dan Tenaga Ahli Skema berqualifikasi S3 yang memiliki linieritas sesuai bidangnya
2	Tersedianya anggaran untuk mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi bagi Peserta Didik di STIP	Masih terbatasnya anggaran guna mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi
3	Tersedianya Sarana dan Prasarana Uji Kompetensi yang memenuhi standar BNSP yang telah ditetapkan	Sebagian sarana yang tersedia belum terakselerasi sesuai Pedoman BNSP
4	Memiliki izin penyelenggaraan Uji Kompetensi dari BNSP sesuai dengan SKKNI	Lembaga Sertifikasi Profesi belum mengakomodir semua kebutuhan Stake Holder atau perusahaan Industri Maritim sesuai SKKNI.
5	Memiliki pedoman Uji Kompetensi sesuai BNSP yang relevan dengan perkembangan teknologi di dunia Kerja, metode pendaftaran secara digital, metode Uji Kompetensi secara Langsung	Adanya hambatan dalam implementasi kegiatan Uji Kompetensi secara Langsung di Masa Pandemi Covid-19.
	Opportunity:	Thread:
1	Tingginya animo Peserta Didik untuk mengikuti Uji Kompetensi yang merupakan Kompetensi yang dibutuhkan di Dunia Usaha dan Dunia Industri Maritim.	Adanya potensi perpindahan Asesor ke perguruan tinggi lain
2	Tingginya kesempatan untuk mendapatkan anggaran APBN dan Badan Layanan Umum (BLU)	Keterbatasan APBN dan potensi turunnya pendapatan BLU

3	Adanya kesempatan untuk memodernisasi sarana dan prasarana Pelaksanaan Uji Kompetensi	Pesatnya perkembangan Teknologi sarana dan prasarana pendidikan berbasis modernisasi
4	Memiliki kesempatan pengembangan Skema Uji Kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi STIP sesuai SKKNI.	Adanya pembukaan Lembaga Sertifikasi Profesi oleh perusahaan Industri Maritim
5	Mengembangkan pedoman Uji Kompetensi sesuai perkembangan IPTEKS, dan adanya kesempatan pengembangan Assesment Jarak Jauh (AJJ)	Pesatnya perkembangan Kebutuhan Industri Maritim

STRATEGI SO:

1. Pengembangan kapasitas Asesor dan Ahli Skema untuk menunjang kebutuhan dan Pengembangan LSP.
2. Menyusun Term Of Reference (TOR) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kementerian Lembaga (RKAL).
3. Mengusulkan sarana prasarana Tempat Uji Kompetensi yang modern sesuai Standar BNSP.
4. Merencanakan pengembangan skema Uji kompetensi sesuai dengan SKKNI dan Tuntutan Pangsa Pasar.
5. Mengajukan pengembangan Uji Kompetensi sesuai perkembangan IPTEK.

STRATEGI ST:

1. Meningkatkan koordinasi dengan BNSP dan BPSDM dalam rangka menjaga kecukupan Asesor sesuai dengan standar BNSP.
2. Meningkatkan Jumlah Skema dan Kriteria Asesi (Nautika dan Teknika) agar pendapatan BLU meningkat.
3. Meningkatkan teknologi sarana dan prasarana yang tersedia.
4. Meningkatkan kualitas Uji Kompetensi pelayanan dan Pengembangan Skema.
5. Menyelaraskan pedoman Uji Kompetensi dengan teknologi Asesmen Jarak Jauh (AJJ).

STRATEGI WO:

1. Meningkatkan kualifikasi SDM Asesor Menjadi Master Asesor dan tenaga Ahli Skema.
2. Meningkatkan anggaran guna mengoptimalkan operasional Lembaga Sertifikasi Profesi melalui BLU.
3. Melakukan pemetaan, akselerasi dan upgrade sarana dan prasarana.
4. Meningkatkan kegiatan Sharing knowledge dan FGD dengan Stake Holder melalui webinar, website dan media massa elektronik.
5. Mennyiapkan dan mengajukan Ijin Assesment Jarak Jauh (AJJ)

STRATEGI WT:

1. Merekrut atau melaksanakan Diklat Askom

- yang memiliki kualifikasi dan kompetensi.
2. Mengoptimalkan dana yang bersumber dari BLU.
 3. Mengupgrade sarana dan prasarana.
 4. Meningkatkan kerjasama dengan Stakeholder atau Dunia Industri Maritim dalam rangka meningkatkan kualitas.
 5. Menyiapkan dan mengajukan Ijin Asesmen Jarak Jauh (AJJ) Sesuai pedoman BNSP dan memenuhi Kebutuhan Stakeholder/ Dunia Industri Maritim.

ANALISIS SWOT:

Pertama kali yang harus dilakukan peneliti dengan menentukan 10 faktor yang mempengaruhi kondisi internal dengan merinci: *5 faktor kekuatan dan 5 faktor kelemahan*. Demikian pula sebaliknya, peneliti mengumpulkan 10 faktor lingkungan eksternal yang dianggap berpengaruh dengan merinci: *5 faktor peluang dan 5 faktor ancaman*. Setelah faktor internal dan eksternal tersusun, selanjutnya peneliti melakukan metode analisis SWOT terhadap faktor terpilih.

Menurut Fredy Rangkuty (2015:20), penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan Internal *Strengths dan Weaknesses* serta lingkungan eksternal *Opportunities dan Threats* yang dihadapi. Analisa SWOT selanjutnya akan membandingkan faktor lingkungan Internal terhadap lingkungan eksternal.

Analisis SWOT dilakukan melalui serangkaian perhitungan yang dikenal dengan perhitungan IFAS (*internal factor analysis strategy*), EFAS (*eksternal faktor analysis strategy*) dan SFAS (*strategy factor analysis strategy*) dengan memperhitungkan nilai bobot dan rating.

1. Menghitung IFAS:

1. Masukan faktor-faktor kekuatan dan kelemahan pada Tabel IFAS kolom 1. Susun 5 faktor dari kekuatan dan 5 faktor kelemahan (Fredy Rangkuti, 2001 : 22)
2. Berikan bobot masing-masing faktor strategis pada kolom 2, dengan skala 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Semua bobot tersebut jumlahnya tidak melebihi dari skor total = 1,00. Faktor-faktor itu diberi bobot didasarkan pengaruh posisi strategis (Fredy Rangkuti, 2001 : 22)
3. Berikan rating pada kolom 3 untuk masing-masing faktor dengan skala mulai dari 4 (sangat kuat) sampai dengan 1 (lemah), berdasarkan pengaruh faktor tersebut variabel yang dianalisis. Variabel yang bersifat positif (kekuatan) diberi nilai dari 6 sampai dengan 10 dengan membandingkan terhadap rata-rata pesaing utama. Sedangkan variabel yang bersifat negatif kebalikannya jika kelemahan besar

sekali nilainya adalah 1, sedangkan jika nilai kelemahan rendah/di bawah rata-rata pesaing-pesaingnya nilainya 5.

4. Kalikan bobot dengan nilai (rating) untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (menonjol) sampai dengan 1,0 (lemah).
5. Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor bobot faktor yang dianalisis. Nilai total ini menunjukkan bagaimana variabel yang di analisis bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya.

TABEL IFAS

FAKTOR STRATEGIS INTERNAL (IFAS)	BOBOT	RA-TING	SKOR	KETERANGAN
Kekuatan				
1. Adanya SDM Asesor yang telah terqualifikasi serta kompeten untuk melakukan Uji Kompetensi dan tenaga Ahli Skema serta Tenaga Administrasi yang memenuhi kualifikasi.	0,173	4	0,692	
2. Tersedianya anggaran untuk mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi bagi Peserta Didik di STIP.	0,115	3	0,345	
3. Tersedianya Sarana dan Prasarana Uji Kompetensi yang memenuhi standar BNSP yang telah ditetapkan.	0,086	3	0,258	
4. Memiliki izin penyelenggaraan Uji Kompetensi dari BNSP sesuai dengan SKKNI.	0,144	4	0,576	
5. Memiliki pedoman Uji Kompetensi sesuai BNSP yang relevan dengan perkembangan teknologi di dunia Kerja, metode pendaftaran secara digital, metode Uji Kompetensi secara Langsung.	0,057	4	0,228	
	0,575		2,099	Bobot rata2 0,115
Kelemahan				
1. Masih terbatasnya SDM Asesor dan Tenaga Ahli Skema berkualifikasi S3 yang memiliki linieritas sesuai bidangnya.	0,043	1	0,043	
2. Masih terbatasnya anggaran guna mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi.	0,106	2	0,212	
3. Sebagian sarana yang tersedia belum terakreditasi sesuai Pedoman BNSP.	0,085	1	0,085	

4. Lembaga Sertifikasi Profesi belum mengakomodir semua kebutuhan Stake Holder atau perusahaan Industri Maritim sesuai SKKNI.	0,085	2	0,170	
5. Adanya hambatan dalam implementasi kegiatan Uji Kompetensi secara Langsung di Masa Pandemi Covid-19.	0,106	1	0,106	
	0,425		0,616	Bobot rata2 0,085
TOTAL	1,00		2,715	

2. Menghitung EFAS:

1. Masukkan faktor-faktor peluang dan ancaman pada Tabel EFAS, kolom 1. Susun 5 faktor dari peluang dan 5 faktor ancaman (Freddy Rangkuti, 2001 : 22)
2. Berikan bobot masing-masing faktor strategis pada kolom 2, dengan skala 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Semua bobot tersebut jumlahnya tidak melebihi dari skor total = 1,00. Pemberian bobot didasarkan pada dampak strategis.
3. Berikan rating dalam kolom 3 untuk faktor dengan skala mulai dari 4 (sangat kuat) sampai dengan 1 (lemah), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi bersangkutan. Variabel yang bersifat positif (peluang) diberi nilai dari 6 sampai dengan 10. Sedangkan variabel yang bersifat negatif kebalikannya, jika ancaman besar sekali nilainya 1, sedangkan jika nilai ancaman kecil nilainya 5
4. Kalikan bobot dengan nilai (rating) untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (menonjol) sampai dengan 1,0 (lemah).
5. Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan faktor yang dianalisis. Nilai total ini menunjukkan bagaimana reaksi faktor strategis eksternalnya.

TABEL IFAS

FAKTOR STRATEGIS INTERNAL (IFAS)	BOBOT	RA-TING	SKOR	KETERANGAN
Peluang				
1. Tingginya animo Peserta Didik untuk mengikuti Uji Kompetensi yang merupakan Kompetensi yang dibutuhkan di Dunia Usaha dan Dunia Industri Maritim.	0,187	4	0,748	
2. Tingginya kesempatan untuk mendapatkan anggaran APBN & Badan Layanan Umum (BLU).	0,094	3	0,282	
3. Adanya kesempatan untuk memodernisasi sarana dan prasarana pelaksanaan Uji	0,156	4	0,624	

Kompetensi.				
4. Memiliki kesempatan pengembangan Skema Uji Kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi STIP sesuai SKKNI.	0,125	4	0,500	
5. Mengembangkan pedoman Uji Kompetensi sesuai perkembangan IPTEKS, dan adanya kesempatan pengembangan Assesment Jarak Jauh (AJJ)	0,063	3	0,189	
	0,625		2,343	Bobot rata2 0,125
Ancaman				
1. Adanya potensi perpindahan Asesor ke perguruan tinggi lain.	0,113	1	0,113	
2. Keterbatasan APBN dan potensi turunnya pendapatan BLU.	0,075	2	0,150	
3. Pesatnya perkembangan Teknologi sarana dan prasarana pendidikan berbasis modernisasi.	0,094	1	0,094	
4. Adanya pembukaan Lembaga Sertifikasi Profesi oleh perusahaan Industri Maritim.	0,037	3	0,111	
5. Pesatnya perkembangan Kebutuhan Industri Maritim.	0,056	1	0,056	
	0,375		0,524	Bobot rata2 0,075
TOTAL	1,00		2,867	

PENILAIAN DATA DALAM SWOT

BOBOT : TINGKAT KETERJADIAN (PROBABILITAS) FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL DI MASA SEKARANG DAN AKAN DATANG	NILAI		NILAI	
	Peluang	Ancaman	Kekuatan	Kelemahan
1. TIDAK MEMILIKI ALASAN CUKUP UNTUK TERJADI (ATAU TRENDNYA MENURUN)	1	1	1	1
2. MUNGKIN TERJADI (TRENDNYA MENDATAR)	2	2	2	2
3. TERJADI (ADA GEJALA AKAN TERJADI DAN TREND TERUS MENINGKAT)	3	3	3	3
4. TERUS TERJADI (SEKARANG SUDAH ADA DAN AKAN TERUS MENINGKAT)	4	4	4	4
TOTAL BOBOT PELUANG DAN ANCAMAN HARUS 100%				
CARA MENGHITUNG :				
1. JUMLAHKAN TOTAL NILAI PELUANG DAN ANCAMAN				
MISALNYA BERJUMLAH = 12				
2. HITUNG % BOBOT TERHADAP DARI MASING-MASING NILAI				
UNTUK NILAI 4 = $4/12 = 0,33$				
UNTUK NILAI 3 = $4/12 = 0,25$				
UNTUK NILAI 2 = $2/12 = 0,17$				
UNTUK NILAI 1 = $1/12 = 0,08$				
RATING : TINGKAT MEMPENGARUHI (INFLUENTIAL) KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	NILAI		NILAI	
	Peluang	Ancaman	Kekuatan	Kelemahan
1. TIDAK BERPENGARUH (ATAU TRENDNYA SEDANG MENURUN)	1	4	1	4
2. KURANG BERPENGARUH (PENGARUH KECIL DG TREND MENDATAR)	2	3	2	3
3. BERPENGARUH (PENGARUH CUKUP BESAR DENGAN TRENDNYA MENINGKAT)	3	2	3	2
4. SANGAT BERPENGARUH (PENGARUH BESAR DAN TREND TERUS MENINGKAT)	4	1	4	1
		Terbalik		Terbalik

3. Menghitung SFAS

Matriks ringkasan analisis faktor strategis atau SFAS (*strategic factor analysis summary*), digunakan untuk meringkas faktor strategis organisasi dengan menggabungkan faktor eksternal-EFAS dengan faktor internal-IFAS.

Bagi seorang manager menjalankan 20 faktor IFAS dan EFAS dianggap terlalu banyak untuk digunakan secara efektif dalam sebuah strategi.

Di dalam matriks SFAS memberikan pedoman para manager untuk memadatkan faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman ini sehingga menjadi sepuluh faktor saja.

TABEL SFAS

Menurut Umar (2003: 250) untuk catatan bobot dan rating ditentukan sebagai berikut :

Bobot Keterangan	Rating Keterangan
1) 0,20 Sangat Kuat	1) 4 Major Strength
2) 0,15 Di atas Rata-rata	2) 3 Minor Strength
3) 0,10 Rata-rata	3) 2 Major Weakness
4) 0,05 Di bawah Rata-rata	4) 1 Minor Weakness

FAKTOR SFAS (Strategic Factor Analysis Summary)	Bobot	Rating	Skor	Keterangan Durasi Kebijakan
1. Adanya SDM Asesor yang telah terqualifikasi serta kompeten untuk melakukan Uji Kompetensi dan tenaga Ahli Skema serta Tenaga Administrasi yang memenuhi kualifikasi	0,173	4	0,692	Jangka Panjang
2. Tersedianya anggaran untuk mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi bagi Peserta Didik di STIP.	0,115	3	0,345	Jangka Pendek
3. Tersedianya Sarana dan Prasarana Uji Kompetensi yang memenuhi standar BNSP yang telah ditetapkan.	0,086	3	0,258	Jangka Pendek
4. Memiliki izin penyelenggaraan Uji Kompetensi dari BNSP sesuai dengan SKKNI	0,144	4	0,576	Jangka Menengah

5. Memiliki pedoman Uji Kompetensi sesuai BNSP yang relevan dengan perkembangan teknologi di dunia Kerja, metode pendaftaran secara digital, metode Uji Kompetensi secara Langsung.	0,057	4	0,228	Jangka Pendek	<p>Analisis SWOT sebagai sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), dan Ancaman (Threats) yang mungkin terjadi dalam mencapai tujuan dari suatu kegiatan proyek / usaha atau institusi / Lembaga dalam skala yang lebih luas. Untuk keperluan tersebut diperlukan kajian mulai dari aspek lingkungan, baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi pola strategi institusi/Lembaga dalam mencapai tujuannya. Setelah itu diperlukan identifikasi faktor-faktor baik internal maupun eksternal, kemudian</p>
6. Masih terbatasnya anggaran guna mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi.	0,106	2	0,212	Jangka Pendek	
7. Tingginya animo Peserta Didik untuk mengikuti Uji Kompetensi yang merupakan Kompetensi yang dibutuhkan di Dunia Usaha dan Dunia Industri Maritim	0,187	4	0,748	Jangka Panjang	
8. Tingginya kesempatan untuk mendapatkan anggaran APBN & Badan Layanan Umum (BLU).	0,094	3	0,282	Jangka Pendek	
9. Adanya kesempatan untuk memodernisasi sarana dan prasarana pelaksanaan Uji Kompetensi	0,156	4	0,624	Jangka Panjang	
10. Memiliki kesempatan pengembangan Skema Uji Kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi STIP sesuai SKKNI	0,125	4	0,500	Jangka Menengah	
FAKTOR SFAS (Strategic Factor Analysis Summary)					
1. Masih terbatasnya anggaran guna mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi. 5	0,106	0,212	W	W1-O5=0,56	
2. Memiliki pedoman Uji Kompetensi sesuai BNSP yang relevan dengan perkembangan teknologi di dunia Kerja, metode pendaftaran secara digital, metode Uji Kompetensi secara Langsung. 2	0,057	0,228	S	S2-O10=0,98	
3. Tersedianya Sarana dan Prasarana Uji Kompetensi yang memenuhi standar BNSP yang telah ditetapkan. 4	0,086	0,258	S	S3-O6=0,76	
4. Tingginya kesempatan untuk mendapatkan anggaran APBN & Badan Layanan Umum (BLU). 3	0,094	0,282	O	S7-O4=0,86	
5. Tersedianya anggaran untuk mengoptimalkan operasional Uji Kompetensi bagi Peserta Didik di STIP. 5	0,115	0,345	S	W1-O5=0,56	
6. Memiliki kesempatan pengembangan Skema Uji Kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi STIP sesuai SKKNI. 4	0,125	0,500	O	S3-O6=0,76	
7. Memiliki izin penyelenggaraan Uji Kompetensi dari BNSP sesuai dengan SKKNI. 3	0,144	0,576	S	S7-O4=0,86	
8. Adanya kesempatan untuk memodernisasi sarana dan prasarana pelaksanaan Uji Kompetensi 1	0,156	0,624	O	S9-O8=1,22	
9. Adanya SDM Asesor yang telah terqualifikasi serta kompeten untuk melakukan Uji Kompetensi dan tenaga Ahli Skema serta Tenaga Administrasi yang memenuhi kualifikasi 1	0,173	0,692	S	S9-O8=1,22	
10. Tingginya animo Peserta Didik untuk mengikuti Uji Kompetensi yang merupakan Kompetensi yang dibutuhkan di Dunia Usaha dan Dunia Industri Maritim 2	0,187	0,748	O	S2-O10=0,98	

4. Hasil Perhitungan

menentukan pembobotan serta ranking. Bobot dikalikan dengan rating pada setiap faktor untuk mendapatkan skor faktor tersebut. Bobot dihitung, 0.0 (tidak penting) sampai 1.0 (sangat penting). Jumlah bobot untuk *opportunity* dan *threat* adalah 1.00, hal ini berlaku juga pada jumlah bobot *strength* dan *weakness*. Rating *opportunity* mulai dari angka 1 (dibawah rata-rata), 2 (rata-rata), 3 (diatas rata-rata) dan 4 (sangat baik), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi dan tujuan lembaga / perusahaan. Nilai rating *opportunity* dan *threat* selalu bertolak belakang, misalnya apabila faktor *threat*nya lebih besar, diberi nilai 4. Begitu pula pemberian nilai untuk *strength* dan *weakness*.

Dalam analisis SWOT, berdasarkan *score* yang didapat apakah ada *opportunity* (nilai positif) atau *threat* (negatif), dan apakah faktor *strength* mengungguli (+) *weakness* (-) maka didapat 4 kwadran rekomendasi. Adapun gambar diagram *Cartesius* kuadran analisis SWOT, dapat dilihat pada gambar di bawah:



Diagram Cartesius kuadran Analisis SWOT

Strategi Analisis SWOT

- Strategi *mengoptimalkan kekuatan* untuk *memanfaatkan peluang* (S-O)
- Strategi *menggunakan kekuatan* untuk *mencegah dan mengatasi ancaman* (S-T)
- Strategi *mengurangi kelemahan* untuk *memanfaatkan peluang* (W-O)
- Strategi *mengurangi kelemahan* untuk *mencegah dan mengatasi ancaman* (W-T)

KUADRAN I (AGRESIF) :

Merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Strategi yang diterapkan adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (growth oriented strategy).

KUADRAN II (COMPETITIVE) :

Dalam menghadapi ancaman, organisasi masih memiliki kekuatan. Strategi yang diterapkan adalah diversifikasi produk/pasar.

KUADRAN III (CONSERVATIVE) :

Peluang yang sangat besar berhadapan dengan kelemahan internal yang kuat. Strategi yang dilakukan adalah meminimalisir permasalahan internal untuk merebut peluang yang ada.

KUADRAN IV (DEFENSIVE) :

Situasi yang tidak menguntungkan organisasi. Strategi yang dilakukan dapat berupa defensif.

Proses selanjutnya setelah didapat nilai total dari masing-masing faktor yang selanjutnya digambarkan dalam rumusan matrik SWOT, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel: Rumusan Kombinasi Strategi Matrik SWOT

	Strength	Weakness
Opportunities	Strategi (S-O) $2,09+2.3= 4.39$	Strategi (W-O) $0.6+2.3= 2.9$
Threats	Strategi (S-T) $2.09+0.5= 2.59$	Strategi (W-T) $0.6 + 0.5= 1.1$

Menurut perhitungan analisis SWOT di atas, nilai tertinggi diperoleh dari strategi Strength-Opportunities (SO) dengan nilai 4.39, sehingga penentuan bobot kriteria tertinggi dapat diperoleh berdasarkan uraian-uraian berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis SWOT di atas, maka sebagai Lembaga jasa pada perguruan tinggi yang fokus mencetak tenaga profesional dibidang keahlian angkutan laut dan kepelabuhanan, dapat dipercaya dapat meraih peluang untuk mendapatkan peserta uji kompetensi yang banyak, karena diketahui bahwa nilai permintaan akan tenaga ahli bidang angkutan laut dan kepelabuhanan sedang banyak dibutuhkan,
- 2) Dengan terjalinnya kerjasama yang baik dengan BNSP dan beberapa stakeholder akan memberi dampak kepercayaan peserta uji kompetensi internal maupun eksternal bagi LSP STIP yang secara langsung berdampak positif bagi mutu pendidikan dan lulusan STIP.
- 3) Dengan memiliki sistem uji kompetensi berikut perangkat instrumen dan sarana prasarana yang baik, LSP STIP dapat memberi kontribusi bagi peningkatan mutu calon pekerja dan pekerja bidang angkutan laut dan kepelabuhanan, melalui kegiatan uji kompetensi yang handal dan kredibel secara efektif.
- 4) Peningkatan jumlah peserta uji kompetensi secara berkesinambungan pada beberapa tahun terakhir, dapat memberikan gambaran seputar peluang yang besar bagi para calon pekerja dan pekerja bidang angkutan laut dan kepelabuhanan serta mutu pendidikan STIP Jakarta secara keseluruhan.

5. Rencana Strategis; Grand Strategy

Grand strategy merupakan tahapan pencocokan (*matching stage*) pada proses formulasi strategi. Matrik ini didasarkan pada dua dimensi posisi organisasi yakni posisi hasil analisis IFAS dan EFAS dalam matrik grand strategy, sehingga mampu menunjukkan posisi organisasi, apakah titik singgung IFAS dan EFAS berada pada kuadran-1, kuadran-2 kuadran-3 dan kuadran-4.

Masalah yang sering dihadapi dalam penggunaan analisis ini adalah menentukan "Apa yang akan menjadi tujuan utama dari strategi besar?"

Dari analisis SWOT yang telah diuraikan di atas, maka untuk upaya pengembangan LSP STIP ke depannya serta strategi

pencapaiannya dapat dibuat dan disusun Rencana Strategis sesuai visi dan misi LSP STIP sebagai berikut:

Tabel: Strategi Pencapaian Misi:

NO	KEGIATAN	INDIKATOR & TARGET
MISI 1:		
1	Pengembangan kapasitas Asesor dan tenaga Administrasi yang bermutu untuk menunjang kebutuhan Lembaga.	Peningkatan kualifikasi: Master Asesor = 2 orang, Tenaga Administrasi = 2 orang.
2	Meningkatkan koordinasi dengan BNSP dalam rangka menjaga kecukupan asesor sesuai dengan kebutuhan industri maritim.	Jumlah Asesor terpenuhi = 3 orang.
3	Menyelaraskan pedoman Uji Kompetensi dengan perkembangan teknologi terkini.	Penerapan Asesmen Jarak Jauh (AJJ) = 1 Lisensi AJJ
MISI 2:		
4	Meningkatkan koordinasi dengan Stakeholder untuk menghasilkan SDM yang bermutu di bidang kepelabuhan dan angkutan laut.	Melakukan koordinasi dengan Stakeholder = 1 laporan kegiatan
5	Meningkatkan kerjasama dengan Stakeholder untuk meningkatkan mutu uji kompetensi secara berkesinambungan	Penandatanganan kerjasama =2 kegiatan
MISI 3:		
6	Meningkatkan kerjasama dengan Stakeholder untuk mengembangkan materi uji kompetensi di bidang kepelabuhan dan angkutan laut.	Penandatanganan kerjasama =2 kegiatan
7	Meningkatkan koordinasi dengan BNSP untuk pengembangan skema sertifikasi dan uji kompetensi.	Melakukan koordinasi dengan BNSP = 1 laporan kegiatan
MISI 4:		
8	Meningkatkan promosi dengan Stakeholder untuk meningkatkan jumlah peserta uji kompetensi.	Melakukan promosi ke Stakeholder = 1 laporan kegiatan
9	Meningkatkan kerjasama dengan Stakeholder melaksanakan uji kompetensi yang terserap dalam dunia kerja.	Penandatanganan kerjasama = 2kegiatan
MISI 5:		
10	Melakukan koordinasi dengan Sub Bagian Tenaga Kependidikan untuk melakukan kegiatan uji kompetensi bagi dosen KALK.	Melakukan uji kompetensi = 1 kegiatan
11	Melakukan koordinasi dengan Sub Bagian Tenaga Kependidikan untuk melakukan kegiatan Diklat Asesor bagi dosen KALK.	Mengadakan Diklat Askom = 15 orang

5. KESIMPULAN:

1. Terbentuknya LSP STIP dengan tugas melaksanakan uji kompetensi terhadap taruna KALK merupakan langkah maju sekaligus bukti upaya nyata STIP didalam meningkatkan mutu pendidikan dan lulusannya. Secara umum pelaksanaan uji kompetensi LSP STIP telah

dalam kategori baik, karena telah mampu mengeluarkan dan menerbitkan sertifikat kompetensi sebanyak lebih dari 3600 sertifikat, dan menjadi LSP aktif dan produktif pada UPT PPSDMP Laut. Meskipun demikian masih ada beberapa kekurangan dalam pelaksanaan uji kompetensi tersebut, oleh sebab itulah penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa efektifitas pelaksanaan kegiatan uji kompetensi di LSP STIP, yang pada akhirnya memberikan implikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan STIP.

2. Penelitian ini menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Oppotunities, dan Threats). Analisis SWOT berfungsi untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan kondisi internal LSP STIP, serta menganalisis peluang dan ancaman kondisi eksternal LSP STIP.yang dihadapi dengan menggunakan wawancara dan observasi dokumentasi. Analisis SWOT digunakan untuk membuat formulasi strategi dengan menggabungkan berbagai indikator yang terdapat dalam kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman.
3. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis SWOT ini, maka sebagai Lembaga jasa pada perguruan tinggi yang fokus mencetak tenaga profesional dibidang keahlian angkutan laut dan kepelabuhanan, dapat dipercaya dapat meraih peluang untuk mendapatkan peserta uji kompetensi yang banyak, karena diketahui bahwa nilai permintaan akan tenaga ahli bidang angkutan laut dan kepelabuhanan sedang banyak dibutuhkan.
4. Dengan terjalinnya kerjasama yang baik dengan BNSP dan beberapa stakeholder akan memberi dampak kepercayaan peserta uji kompetensi internal maupun eksternal bagi LSP STIP yang secara langsung berdampak positif bagi mutu pendidikan dan lulusan STIP.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fadli, Muhammad “*Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*”. Penelitian Jurnal Rechts Vinding Vol.3 No.2, 2014.
2. Fathurrochim, Muhammad Rezky (Skripsi) “*Pelaksanaan Uji Kompetensi di Tempat Uji kompetensi Teknik Kendaraan Ringan Lembaga Sertifikasi Profesi Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kota Yogyakarta*”.
3. Iskandar, Ridwan dan Budi Setiawan dalam penelitiannya dengan judul “*Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Lulusan Perguruan Tinggi Pariwisata Dalam Menyambut MEA.*”. Penelitian Jurnal Barista Vol.2 No.2, 2015.
4. Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
5. Pedoman BNSP Nomor 1 2004: *Pedoman Penilaian Kesesuaian - Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi.*
6. Pedoman BNSP Nomor 2 2014 - *Pembentukan LSP.*
7. Pedoman BNSP Nomor 2 2017 – *Pengembangan Pemeliharaan Skema Sertifikasi Profesi.*
8. PERPRES No. 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
9. PM.Ristekdikti No. 59 Tahun 2018 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Gelar.
10. Permenhub No. 7 Thn 2018 - SKKNI. TRANSPORTASI.
11. PP. No. 20 Thn 2010 - Angkutan Perairan.
12. PP. No. 8 Thn 2011 - Angkutan Multimoda.
13. PP Nomor 10 Tahun 2018 Tentang BNSP.
14. Ratna, Nyoman Kutha, *Metodologi Penelitian: Kajian Budaya Dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, Pustaka Pelajar, 2010.
15. SKKNI 114 - 2015 - Pengurusan Angkutan.
16. SKKNI 120 - 2016 – Konsolidasi.
17. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012.
18. UU_No.13 Thn.2003 - Ketenagakerjaan.
19. UU No. 12 Thn. 2012 - Pendidikan Tinggi.
20. UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
21. UU No 20 Thn 2003 - Sistem Pendidikan Nasional.

Tabel Pemeriksaan Isi Jurnal

Bagian ini tidak termasuk dalam isi artikel. Bagian ini adalah bantuan untuk penulis dan juga editor jurnal untuk memeriksa isi jurnal. Sampai jurnal ini dinyatakan diterima, tidak diperbolehkan menghapus tabel ini. Silahkan beri tanda *check list* (✓) jika item tersebut **ada di dalam artikel**. Selanjutnya kualitas dan kedalaman isi dari masing-masing jenis pemeriksaan akan diperiksa oleh reviewer. Tabel ini hanya untuk memastikan setiap jenis pemeriksaan sudah ada di dalam isi artikel.

Tabel Pemeriksaan Isi Artikel

No	Jenis Pemeriksaan	Tanda
1	Abstrak : Latar belakang Tujuan& manfaat penelitian Metode Kesimpulan Kata kunci	
2	Pendahuluan : Latar belakang permasalahan. Review studi terdahulu. Tujuan dan manfaat dari penelitian	
3	Metode : Deskripsi objek penelitian. Perlakuan pada objek penelitian.. Metode / cara dan prosedur pemecahan yang digunakan untuk meneliti. Alat dan/atau bahan yang digunakan dalam penelitian.	
4	Hasil : Hasil penelitian	

Penjelasan hasil
Komparasi hasil dari variabel yang berbeda

5	Kesimpulan :
6	Format : Ukuran kertas (A4) Margin (20 mm) Jarak antar kolom (12,5 mm) Font (Times New Roman) Persamaan matematika (2 kolom no border tabel, menggunakan equation editor, equation di center, nomor eq. di sisi kanan) Gambar (center, in line with text, Nomor urut dari 1, Judul di bawah gambar, Huruf kapital di awal kata) Tabel (center, in line with text, Nomor urut dari 1, Judul di atas tabel, Huruf kapital di awal kata, Label ditulis tebal)
7	Daftar Pustaka : Minimal 10 acuan Terdapat acuan primer (jurnal) Format IEEE