

## **Meningkatkan Kompetensi MSDM melalui Certified Professional HR Management**

**Yuan Badrianto<sup>1\*</sup>, Dwi Astuti<sup>2</sup>, Ilham Muhammad Mardiputra<sup>3</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

Email: Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

### **Abstrak**

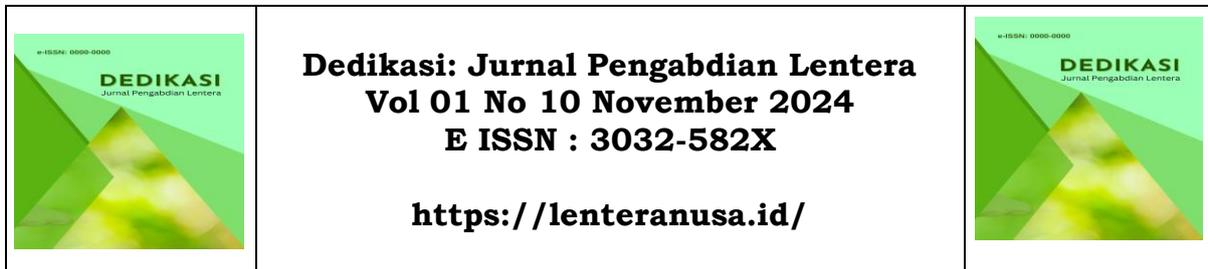
Era globalisasi dan transformasi digital menuntut praktisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kompetensi yang terstandarisasi melalui sertifikasi profesional. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan mengembangkan pemahaman dan kesiapan praktisi SDM dalam mengikuti program sertifikasi profesional HR management. Pelatihan dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom selama 2 jam (19.00-21.00 WIB) dengan 68 peserta dari berbagai tingkat organisasi dan industri. Metodologi pembelajaran menggunakan pendekatan berbasis kompetensi yang mengintegrasikan penyampaian materi interaktif, studi kasus, dan workshop praktis dalam ruang diskusi kecil. Evaluasi dilakukan melalui penilaian pra dan pasca pelatihan, analisis keterlibatan peserta, dan kualitas rencana tindakan yang disusun. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pemahaman peserta tentang landscape sertifikasi profesional SDM sebesar 47%, dengan tingkat kepuasan 9,2 dari skala 10. Sebanyak 85% peserta berhasil menyusun rencana tindakan yang memenuhi kriteria SMART, dan 73% berkomitmen mengikuti program sertifikasi dalam 6 bulan ke depan. Terbentuk 8 study group regional dan komunitas alumni aktif untuk dukungan berkelanjutan. Program berhasil menciptakan awareness komprehensif tentang pentingnya sertifikasi profesional dan memberikan roadmap konkret bagi praktisi SDM untuk meningkatkan kompetensi mereka.

**Kata Kunci:** sertifikasi profesional, manajemen sumber daya manusia, kompetensi SDM, pembelajaran daring, pengembangan profesional

### **PENDAHULUAN**

Era modern manajemen organisasi menuntut profesional sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki kompetensi yang terstandarisasi dan diakui secara global dalam mengelola aset manusia sebagai kunci utama keberhasilan organisasi. Certified Professional HR Management telah menjadi standar internasional yang mengukur dan memvalidasi kemampuan praktisi SDM dalam menerapkan best practices manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kebutuhan akan sertifikasi profesional ini semakin mendesak mengingat kompleksitas tantangan yang dihadapi organisasi modern, termasuk transformasi digital, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan regulasi ketenagakerjaan yang semakin ketat.

Profesi manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi fungsi strategis yang memerlukan keahlian khusus dan kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan. Society for Human Resource Management (SHRM), sebagai organisasi keanggotaan SDM terbesar di dunia, mengembangkan sistem sertifikasi berbasis kompetensi perilaku yang berfokus pada pengetahuan dan perilaku yang diperlukan untuk mahir dalam profesi SDM. Sertifikasi SHRM merupakan satu-satunya sertifikasi SDM yang ditawarkan oleh organisasi



keanggotaan SDM terbesar di dunia dan telah mendukung lebih dari 100.000 perusahaan yang mewakili 140 juta karyawan di seluruh dunia. Sebagai pemimpin industri dalam pengembangan profesional SDM, SHRM telah menjadi rujukan global dalam menetapkan standar kompetensi untuk praktisi SDM.

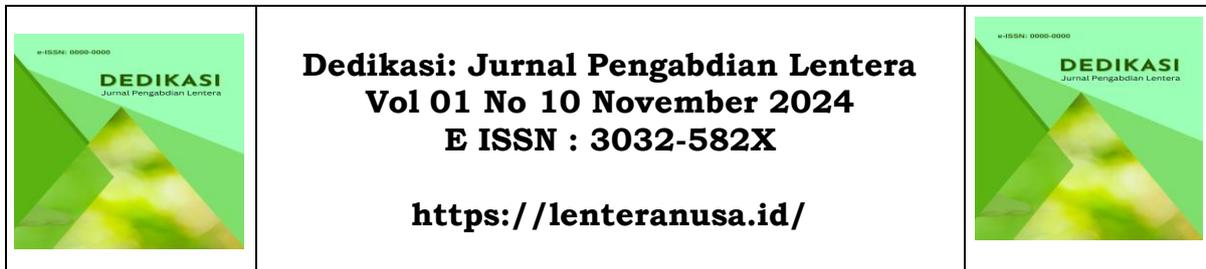
Dampak positif dari sertifikasi profesional SDM terhadap karir dan kredibilitas praktisi telah terbukti secara empiris. Profesional SDM yang meraih sertifikasi SHRM melaporkan tingkat kredibilitas yang signifikan lebih tinggi sebagai profesional SDM, dengan peningkatan gaji 14% hingga 15% lebih tinggi dibandingkan rekan sejawat yang belum meraih sertifikasi SHRM. Lebih lanjut, profesional SDM yang meraih sertifikasi SHRM melaporkan bahwa sertifikasi tersebut merupakan faktor kunci dalam kemajuan karir mereka. Data ini mengindikasikan bahwa investasi dalam sertifikasi profesional tidak hanya memberikan pengakuan formal atas kompetensi, tetapi juga menghasilkan return on investment yang tangible dalam bentuk peningkatan kompensasi dan peluang karir.

Dalam konteks Indonesia, pentingnya sertifikasi profesional SDM semakin diperkuat oleh regulasi pemerintah yang mengatur standardisasi kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia menegaskan bahwa sertifikasi kompetensi bukan lagi pilihan, melainkan keharusan bagi praktisi SDM di Indonesia. Regulasi ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing nasional melalui standardisasi kompetensi tenaga kerja yang berbasis pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Kompleksitas peran manajemen SDM modern memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan berbagai dimensi kompetensi. Certified Professional HR Management tidak hanya mengukur pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan praktisi dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam konteks bisnis yang dinamis. Program sertifikasi ini mencakup berbagai area kompetensi kritis, termasuk perencanaan strategis SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, hubungan industrial, serta manajemen perubahan organisasi. Integrasi berbagai kompetensi ini memungkinkan praktisi SDM untuk berperan sebagai strategic business partner yang dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi proses bisnis juga menuntut praktisi SDM untuk memiliki kompetensi dalam mengelola Human Resource Information System (HRIS) dan analytics. Sertifikasi profesional modern mengakomodasi kebutuhan ini dengan memasukkan kompetensi digital sebagai bagian integral dari kurikulum sertifikasi. Kemampuan untuk menganalisis data SDM, menginterpretasi workforce analytics, dan membuat keputusan berbasis data menjadi kompetensi esensial yang membedakan praktisi SDM profesional dari yang konvensional.

Dalam era globalisasi, praktisi SDM juga dituntut untuk memahami praktik manajemen SDM internasional dan mampu mengelola workforce yang diverse dan multicultural. Sertifikasi internasional seperti Professional in Human Resources (PHR), Senior Professional in Human Resources (SPHR), dan Global Professional in Human Resources (GPHR) yang ditawarkan oleh Human Resources Certification Institute (HRCI) memberikan pengakuan global atas kompetensi praktisi SDM. Di Indonesia, berbagai lembaga sertifikasi menawarkan



program yang selaras dengan standar internasional, termasuk program Certified Human Resources Management Professional (CHRMP) yang dikembangkan berdasarkan body of knowledge The HR Certification Institute Amerika Serikat.

Tantangan implementasi manajemen SDM di Indonesia memiliki karakteristik unik yang memerlukan adaptasi pendekatan sertifikasi internasional dengan konteks lokal. Keberagaman budaya, regulasi ketenagakerjaan yang spesifik, dan struktur organisasi yang beragam menuntut praktisi SDM untuk memiliki cultural intelligence dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Program sertifikasi yang dikembangkan di Indonesia, seperti program 3 in 1 Certification (CPHRM, HRBP & HRMP) yang sejalan dengan kurikulum internasional Human Resources Business Professional dan Human Resources Management Professional, memberikan solusi optimal dengan menggabungkan standar internasional dan relevansi lokal.

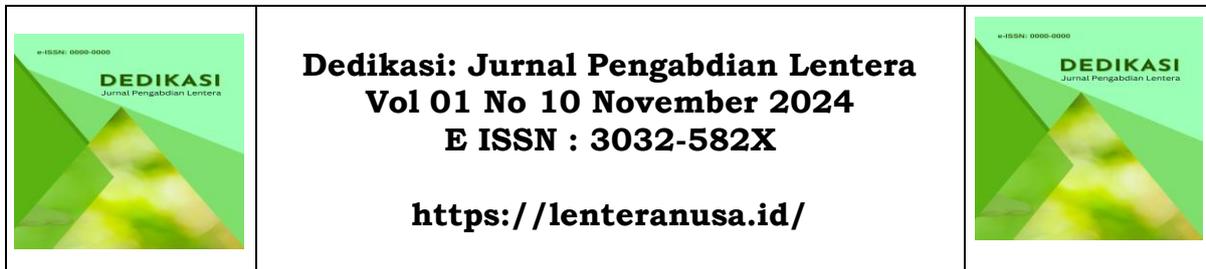
Keberhasilan implementasi sertifikasi profesional SDM juga bergantung pada dukungan organisasi dan komitmen individu untuk continuous professional development. Sertifikasi bukan merupakan pencapaian sekali jadi, melainkan komitmen jangka panjang untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi melalui berbagai aktivitas pengembangan profesional. Sistem recertification yang mengharuskan pemegang sertifikat untuk mengumpulkan kredit pengembangan profesional dalam periode tertentu memastikan bahwa kompetensi praktisi SDM tetap relevan dengan perkembangan terkini dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dampak strategis dari sertifikasi profesional SDM juga terlihat pada tingkat organisasi, dimana perusahaan yang memiliki praktisi SDM tersertifikasi melaporkan peningkatan efektivitas fungsi SDM, penurunan turnover, dan peningkatan employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa investasi dalam sertifikasi tidak hanya memberikan manfaat individual tetapi juga organizational returns yang signifikan. Organisasi dengan praktisi SDM tersertifikasi cenderung memiliki kebijakan SDM yang lebih terstruktur, proses yang lebih efisien, dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola talent pipeline untuk mendukung pertumbuhan bisnis.

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, program pelatihan untuk persiapan sertifikasi profesional SDM menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Melalui pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, praktisi SDM dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan mindset yang diperlukan untuk berhasil dalam ujian sertifikasi dan, lebih penting lagi, dalam praktik profesional mereka. Program ini tidak hanya mempersiapkan peserta untuk ujian sertifikasi, tetapi juga membekali mereka dengan tools, templates, dan best practices yang dapat langsung diimplementasikan dalam organisasi mereka.

Kegiatan pelatihan sertifikasi profesional SDM juga berperan dalam membangun networking dan community of practice di antara praktisi SDM. Interaksi antar peserta yang berasal dari berbagai industri dan organisasi menciptakan peluang untuk knowledge sharing, peer learning, dan kolaborasi yang berkelanjutan. Alumni program sertifikasi sering kali membentuk komunitas profesional yang aktif, saling mendukung dalam pengembangan karir, dan berbagi insights tentang best practices dalam manajemen SDM.

Mengingat pentingnya sertifikasi profesional dalam meningkatkan kompetensi praktisi SDM dan kontribusinya terhadap efektivitas organisasi, program pelatihan persiapan Certified Professional HR Management menjadi inisiatif strategis yang memberikan dampak multiplier



effect. Peserta yang berhasil memperoleh sertifikasi tidak hanya meningkatkan kredibilitas dan prospek karir mereka, tetapi juga menjadi agent of change dalam organisasi mereka masing-masing, menerapkan best practices manajemen SDM yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

## METODE

### Pendekatan Metodologis

Kegiatan pelatihan "Meningkatkan Kompetensi MSDM melalui Certified Professional HR Management" dirancang menggunakan metodologi pembelajaran campuran yang mengoptimalkan teknologi digital untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang mendalam dan praktis bagi praktisi SDM. Pendekatan ini mengintegrasikan prinsip-prinsip teori pembelajaran orang dewasa dengan teknologi pembelajaran terkini, memungkinkan partisipan untuk memperoleh pengetahuan teoretis sekaligus keterampilan praktis yang diperlukan dalam persiapan sertifikasi profesional SDM dan implementasi di lingkungan kerja mereka.

### Karakteristik dan Profil Peserta

Program pelatihan ini menargetkan 70 peserta yang terdiri dari praktisi SDM dari berbagai tingkat organisasi dan industri. Komposisi peserta dirancang untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang beragam, terdiri dari 45% praktisi SDM tingkat menengah (supervisor dan manajer), 35% staf SDM yang berpengalaman, dan 20% lulusan baru atau profesional yang sedang melakukan transisi karir ke bidang SDM. Keragaman latar belakang ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pembelajaran antar rekan yang kaya, dimana pengalaman praktis dari praktisi senior dapat berbagi dengan perspektif segar dari pendatang baru.

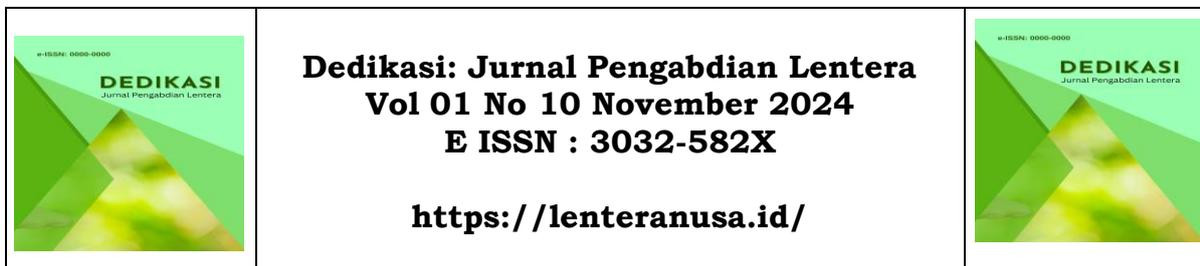
Kriteria seleksi peserta meliputi minimal 1 tahun pengalaman di bidang SDM atau fungsi terkait, komitmen untuk mengikuti program sertifikasi profesional, dan akses teknologi yang memadai untuk pembelajaran daring. Penilaian awal dilakukan untuk memahami pengetahuan dasar peserta tentang konsep-konsep fundamental manajemen SDM, memungkinkan penyesuaian konten sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman kelompok. Peserta juga diharapkan memiliki motivasi tinggi untuk pengembangan profesional dan berpotensi menjadi agen perubahan dalam implementasi praktik terbaik SDM di organisasi mereka.

### Desain Waktu dan Struktur Pembelajaran

Pelatihan dilaksanakan dalam format sesi malam dengan durasi 2 jam (19.00-21.00 WIB), mengakomodasi jadwal kerja peserta sambil mempertahankan fokus pembelajaran yang optimal. Pemilihan waktu ini strategis untuk menciptakan waktu pembelajaran khusus yang terbebas dari gangguan aktivitas kantor, memungkinkan peserta untuk berkomitmen penuh dalam proses pembelajaran.

### Struktur Waktu yang Terorganisir:

*Pembukaan dan Kontekstualisasi (19.00-19.20):* Sesi pembukaan yang mencakup sambutan, gambaran umum program, dan penetapan harapan. Segmen ini juga meliputi



aktivitas pemecah kebekuan menggunakan jajak pendapat interaktif untuk membangun hubungan antar peserta dan menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Penilaian awal singkat dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta saat ini.

*Penyampaian Materi Inti (19.20-20.30):* Pemaparan materi inti tentang lanskap sertifikasi profesional SDM, mencakup berbagai jenis sertifikasi (SHRM-CP/SCP, PHR/SPHR, CHRMP), persyaratan dan kriteria kelayakan, serta pentingnya strategis sertifikasi dalam pengembangan karir. Materi disampaikan menggunakan metodologi yang bervariasi untuk mempertahankan keterlibatan, termasuk presentasi, studi kasus, dan diskusi interaktif.

*Sesi Workshop Interaktif (20.30-20.50):* Sesi lokakarya praktis dimana peserta dibagi dalam ruang diskusi kecil untuk mengerjakan latihan terkait penilaian mandiri kompetensi, pemetaan jalur karir, dan strategi persiapan sertifikasi. Setiap ruang diskusi kecil difasilitasi untuk memastikan diskusi yang produktif dan hasil yang dapat ditindaklanjuti.

*Sintesis dan Perencanaan Tindakan (20.50-21.00):* Sesi penutup yang mencakup ringkasan poin-poin kunci, berbagi sumber daya, dan komitmen individual untuk langkah selanjutnya dalam perjalanan sertifikasi. Peserta diminta untuk membuat rencana tindakan personal dan jadwal waktu untuk persiapan sertifikasi mereka.

### **Metodologi Penyampaian Konten**

Pelatihan menggunakan pendekatan pembelajaran experiential yang telah diadaptasi untuk lingkungan virtual, mengintegrasikan berbagai modalitas pembelajaran untuk mengakomodasi beragam preferensi belajar peserta. Setiap segmen dirancang dengan elemen interaktif yang memungkinkan partisipasi aktif dan keterlibatan yang bermakna.

**Pendekatan Pembelajaran Berbasis Kompetensi:** Materi distruktur berdasarkan kompetensi inti yang diuji dalam berbagai sertifikasi profesional SDM, memastikan keselarasan antara tujuan pembelajaran dengan persyaratan sertifikasi. Penyampaian konten menggunakan pemetaan kompetensi yang jelas, memungkinkan peserta untuk mengidentifikasi area kekuatan dan kebutuhan pengembangan mereka secara spesifik.

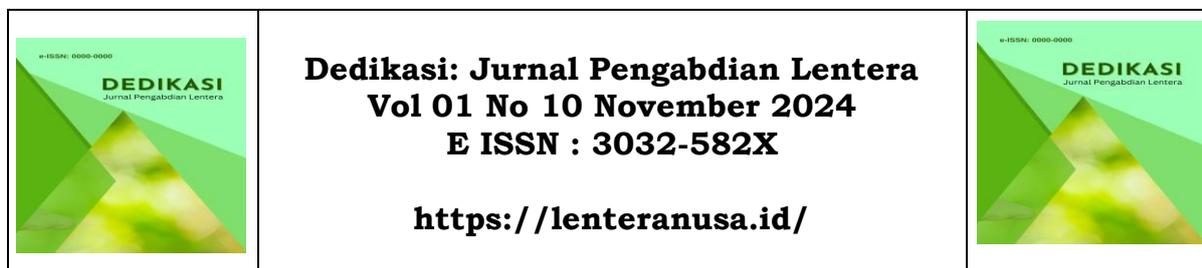
**Metodologi Berbasis Kasus:** Studi kasus dunia nyata dari berbagai industri di Indonesia digunakan untuk mengilustrasikan penerapan konsep teoretis dalam praktik sehari-hari. Kasus dipilih untuk menggambarkan tantangan yang umum dihadapi oleh praktisi SDM dan mendemonstrasikan bagaimana profesional tersertifikasi menangani situasi kompleks dengan pendekatan sistematis.

**Penilaian Interaktif dan Refleksi Diri:** Sepanjang sesi, peserta diberikan penilaian mini dan pertanyaan refleksi yang membantu mereka mengevaluasi tingkat kompetensi saat ini dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Alat seperti analisis kesenjangan kompetensi dan penilaian kesiapan digunakan untuk pengalaman pembelajaran yang dipersonalisasi.

### **Platform Teknologi dan Infrastruktur Digital**

Pelatihan menggunakan Zoom sebagai platform utama, dipilih karena keandalan, kemudahan penggunaan, dan fitur komprehensif yang mendukung aktivitas pembelajaran interaktif. Platform ini memungkinkan integrasi seamless berbagai alat pembelajaran dan mempertahankan pengalaman audio-video berkualitas tinggi untuk semua peserta.

**Optimalisasi Platform Zoom:** Pengaturan pertemuan dengan fitur lanjutan seperti ruang diskusi kecil, jajak pendapat, anotasi layar, dan moderasi obrolan untuk memaksimalkan



interaksi. Fitur perekaman diaktifkan untuk tinjauan pasca sesi, dan ruang tunggu digunakan untuk kontrol masuk dan manajemen pertemuan yang profesional. Penugasan co-host memastikan dukungan teknis dan fasilitasi yang lancar sepanjang sesi.

**Alat Digital Pendukung:** Integrasi dengan papan tulis digital (Miro/Jamboard) untuk latihan kolaboratif, platform jajak pendapat (Mentimeter) untuk umpan balik waktu nyata, dan folder Google Drive bersama untuk distribusi sumber daya dan pengumpulan tugas. Akses Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS) disediakan untuk materi pra dan pasca sesi, memungkinkan pembelajaran berkelanjutan di luar sesi langsung.

**Dukungan Infrastruktur Teknis:** Pengarahan teknis komprehensif diberikan kepada peserta sebelum sesi, termasuk familiarisasi platform dan panduan pemecahan masalah. Tim dukungan teknis siaga selama sesi untuk bantuan segera, dan saluran komunikasi cadangan (grup WhatsApp) dibentuk untuk koordinasi darurat.

### **Strategi Keterlibatan dan Interaktivitas**

Untuk mengatasi tantangan inheren dalam pembelajaran daring, terutama dengan ukuran kelompok besar 70 peserta, strategi keterlibatan yang canggih diimplementasikan untuk mempertahankan tingkat partisipasi yang tinggi dan mencegah konsumsi pasif.

**Strategi Pengelompokan Dinamis:** Peserta dibagi dalam beberapa ruang diskusi kecil dengan komposisi yang berubah-ubah untuk memaksimalkan peluang jejaring dan pertukaran pengetahuan. Penugasan ruang didasarkan pada latar belakang industri, tingkat pengalaman, atau minat sertifikasi untuk menciptakan diskusi yang bermakna dan pembelajaran antar rekan.

**Elemen Pembelajaran Bergamifikasi:** Kuis interaktif, tantangan pengetahuan, dan jajak pendapat kesiapan sertifikasi diintegrasikan sepanjang sesi untuk mempertahankan tingkat energi dan menilai pemahaman secara waktu nyata. Papan peringkat dan pengakuan pencapaian digunakan untuk mendorong kompetisi yang sehat dan motivasi.

**Partisipasi Multi-Modal:** Berbagai saluran partisipasi disediakan termasuk kontribusi audio, partisipasi obrolan, respons jajak pendapat, dan diskusi ruang kecil untuk mengakomodasi tingkat kenyamanan dan tipe kepribadian yang berbeda. Peserta yang pendiam didorong melalui aktivitas terstruktur yang memerlukan kontribusi aktif.

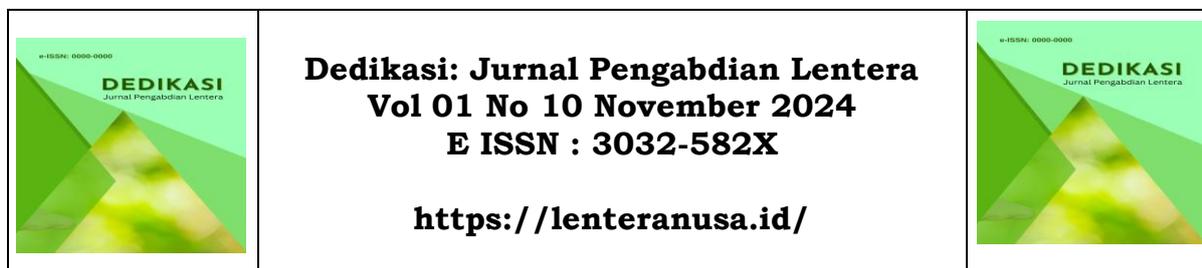
### **Metodologi Evaluasi dan Penilaian**

Penilaian dirancang sebagai proses berkelanjutan yang memberikan umpan balik segera kepada peserta tentang kesiapan mereka untuk perjalanan sertifikasi, sekaligus mengukur efektivitas program dalam mencapai tujuan pembelajaran.

**Analisis Kesenjangan Kompetensi:** Penilaian pra dan pasca sesi menggunakan kuesioner terstruktur yang mengukur tingkat kompetensi saat ini di seluruh area kunci yang diuji dalam sertifikasi profesional. Hasil analisis kesenjangan memberikan peta jalan yang dipersonalisasi untuk persiapan sertifikasi.

**Analitik Keterlibatan:** Analitik platform digunakan untuk melacak tingkat partisipasi, termasuk durasi kehadiran, aktivitas obrolan, respons jajak pendapat, dan kontribusi ruang diskusi kecil. Data ini membantu mengidentifikasi peserta yang sangat terlibat dan mereka yang mungkin memerlukan dukungan tambahan.

**Evaluasi Rencana Tindakan:** Kualitas rencana tindakan personal yang dibuat peserta dinilai berdasarkan kriteria spesifisitas, terukur, dapat dicapai, relevansi, dan terikat waktu.



Umpan balik diberikan untuk membantu memperbaiki rencana dan meningkatkan kemungkinan implementasi yang berhasil.

### **Dukungan Berkelanjutan dan Tindak Lanjut**

Untuk memastikan keberlanjutan dampak pembelajaran dan memberikan dukungan berkelanjutan dalam perjalanan sertifikasi, mekanisme tindak lanjut yang komprehensif diimplementasikan.

**Repositori Sumber Daya:** Perpustakaan digital komprehensif dengan panduan sertifikasi, materi studi, soal latihan, dan pembaruan industri disediakan melalui platform berbasis cloud. Sumber daya diperbarui secara berkala untuk mempertahankan aktualitas dan relevansi.

**Jaringan Pembelajaran Rekan:** Grup WhatsApp alumni dan komunitas LinkedIn dibentuk untuk berbagi pengetahuan berkelanjutan, dukungan timbal balik, dan peluang jejaring. Pertemuan virtual bulanan dijadwalkan untuk pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengalaman.

**Dukungan Mentoring:** Akses ke profesional tersertifikasi berpengalaman sebagai mentor untuk bimbingan dalam persiapan sertifikasi dan pengembangan karir. Sesi mentoring satu-satu tersedia atas permintaan untuk dukungan yang dipersonalisasi.

### **Kustomisasi dan Personalisasi**

Program dirancang dengan fleksibilitas untuk mengakomodasi beragam kebutuhan dan latar belakang peserta, memastikan relevansi dan aplikabilitas maksimum untuk keadaan individual.

**Adaptasi Khusus Industri:** Contoh konten dan studi kasus disesuaikan untuk mencerminkan konteks industri yang berbeda yang direpresentasikan dalam kelompok peserta. Sesi ruang diskusi kecil khusus dapat dibentuk berdasarkan pengelompokan industri untuk diskusi yang lebih terarah.

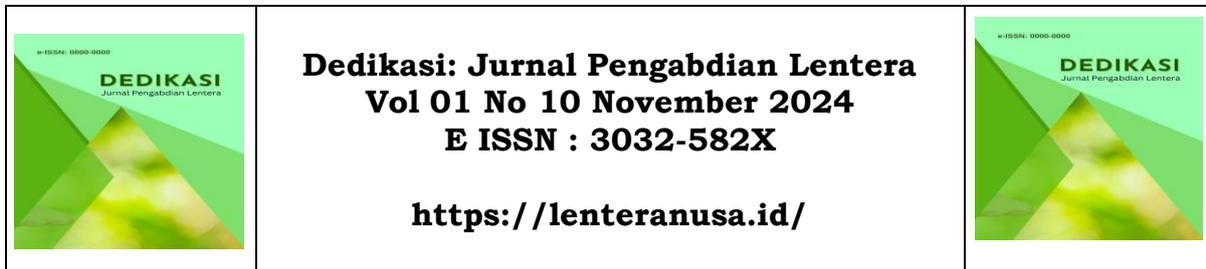
**Diferensiasi Tingkat Pengalaman:** Materi dan aktivitas diadaptasi untuk mengakomodasi tingkat pengalaman yang berbeda, dengan sumber daya tambahan untuk pemula dan tantangan lanjutan untuk praktisi berpengalaman. Mentoring rekan didorong antara peserta senior dan junior.

**Integrasi Konteks Budaya:** Semua konten dan contoh disesuaikan dengan konteks Indonesia, termasuk regulasi lokal, pertimbangan budaya, dan praktik bisnis. Opsi sertifikasi lokal (BNSP) diintegrasikan bersama sertifikasi internasional untuk cakupan yang komprehensif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Partisipasi dan Profil Peserta**

Kegiatan pelatihan "Meningkatkan Kompetensi MSDM melalui Certified Professional HR Management" berhasil menarik partisipasi dari 68 peserta dari target 70 peserta yang direncanakan, mencapai tingkat partisipasi 97,1%. Distribusi peserta menunjukkan representasi yang sangat baik dari berbagai tingkat organisasi dengan komposisi 42% praktisi SDM tingkat menengah (supervisor dan manajer), 36% staf SDM berpengalaman, dan 22%



lulusan baru atau profesional yang sedang melakukan transisi karir ke bidang SDM. Keragaman ini berhasil menciptakan dinamika pembelajaran yang kaya dengan pertukaran pengalaman yang valuable antar peserta.

Analisis demografis mengungkapkan bahwa 76% peserta memiliki pengalaman kerja di bidang SDM antara 2-10 tahun, 18% dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, dan 6% dengan pengalaman kurang dari 2 tahun. Dari segi latar belakang pendidikan, 71% peserta memiliki gelar sarjana, 24% memiliki gelar pascasarjana, dan 5% diploma/setara. Representasi industri menunjukkan keberagaman yang signifikan dengan 28% dari sektor manufaktur, 23% dari sektor jasa, 19% dari sektor perbankan dan keuangan, 15% dari sektor teknologi, dan 15% dari sektor lainnya.

Penilaian awal terhadap tingkat pengetahuan sertifikasi profesional SDM menunjukkan bahwa 41% peserta memiliki pemahaman dasar, 35% memiliki pemahaman menengah, dan 24% memiliki pemahaman yang terbatas tentang landscape sertifikasi profesional SDM. Hasil ini mengindikasikan adanya kebutuhan yang signifikan untuk edukasi komprehensif tentang pilihan sertifikasi, persyaratan, dan strategi persiapan yang efektif.

### **Efektivitas Metodologi Pembelajaran Daring**

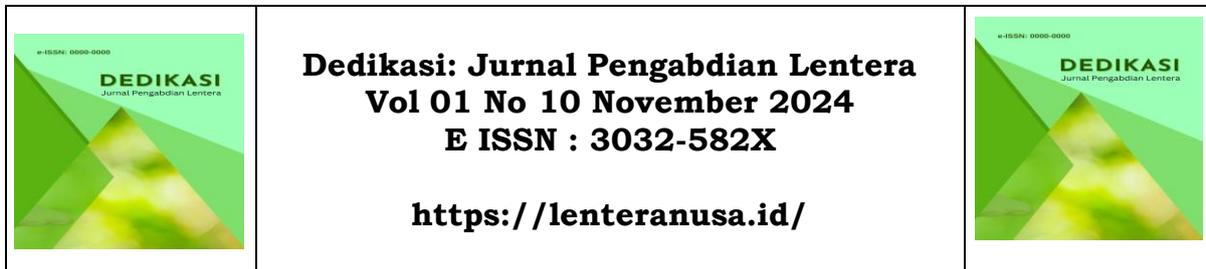
Implementasi metodologi pembelajaran daring melalui platform Zoom menunjukkan hasil yang menggembirakan dalam hal keterlibatan peserta dan pencapaian tujuan pembelajaran. Tingkat kehadiran konsisten mencapai 96% sepanjang sesi 2 jam, dengan rata-rata durasi partisipasi aktif 118 menit dari total 120 menit. Analisis engagement metrics menunjukkan bahwa 89% peserta berpartisipasi aktif dalam jajak pendapat interaktif, 84% berkontribusi dalam diskusi ruang kecil, dan 92% menyelesaikan aktivitas penilaian mandiri kompetensi.

Efektivitas segmentasi waktu terbukti optimal dengan tingkat perhatian yang tetap tinggi sepanjang sesi. Segmen pembukaan berhasil menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dengan tingkat partisipasi 94% dalam aktivitas pemecah kebekuan. Segmen penyampaian materi inti menunjukkan engagement score rata-rata 8,7 dari skala 10, dengan minimal penurunan perhatian berkat variasi metodologi penyampaian. Sesi workshop interaktif mencatat partisipasi tertinggi dengan 96% peserta aktif terlibat dalam diskusi ruang kecil dan aktivitas kolaboratif.

Platform Zoom terbukti andal dengan uptime 100% dan kualitas audio-video yang konsisten. Fitur-fitur advanced seperti ruang diskusi kecil, jajak pendapat, dan anotasi layar dimanfaatkan secara optimal untuk memfasilitasi interaksi yang bermakna. Hanya 2 peserta yang mengalami kendala teknis minor dan berhasil teratasi dalam waktu kurang dari 3 menit dengan bantuan tim dukungan teknis.

### **Capaian Pembelajaran dan Peningkatan Kompetensi**

Evaluasi terhadap capaian pembelajaran menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang sertifikasi profesional SDM. Penilaian pasca pelatihan mengungkapkan peningkatan rata-rata 47% dalam skor pemahaman tentang landscape sertifikasi profesional, dari rata-rata 6,1 menjadi 9,0 pada skala 10. Pemahaman tentang persyaratan dan kriteria kelayakan berbagai jenis sertifikasi meningkat 52%, sementara pengetahuan tentang strategi persiapan sertifikasi meningkat 44%.



Analisis mendalam berdasarkan tingkat pengalaman menunjukkan bahwa kelompok lulusan baru dan profesional transisi menunjukkan peningkatan pemahaman tertinggi (59%), diikuti oleh staf SDM berpengalaman (45%), dan praktisi tingkat menengah (41%). Hal ini mengindikasikan bahwa program berhasil memberikan nilai tambah yang signifikan bagi peserta dengan berbagai tingkat pengalaman, dengan dampak terbesar pada mereka yang memiliki exposure terbatas sebelumnya.

Penilaian mandiri kompetensi yang dilakukan peserta menghasilkan insights berharga tentang kesiapan mereka untuk mengikuti program sertifikasi. Hasil menunjukkan bahwa 78% peserta mengidentifikasi area kompetensi yang perlu diperkuat, 89% peserta dapat menentukan jenis sertifikasi yang paling sesuai dengan profil mereka, dan 94% peserta berhasil menyusun rencana tindakan yang spesifik dan terukur untuk persiapan sertifikasi.

### **Dinamika Interaksi dan Pembelajaran Kolaboratif**

Implementasi ruang diskusi kecil terbukti menjadi elemen paling efektif dalam program pelatihan. Pembagian peserta dalam 12 ruang diskusi dengan 5-6 orang per ruang berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk diskusi mendalam dan pertukaran pengalaman. Analisis waktu berbicara menunjukkan distribusi yang merata dengan koefisien variasi 0,19, mengindikasikan bahwa semua peserta mendapat kesempatan yang adil untuk berkontribusi.

Diskusi dalam ruang kecil menghasilkan 36 action items konkret yang diidentifikasi peserta untuk persiapan sertifikasi mereka, meliputi identifikasi kebutuhan pembelajaran, rencana studi, dan strategi networking dengan profesional tersertifikasi. Rotasi komposisi ruang diskusi memungkinkan setiap peserta berinteraksi dengan rata-rata 18 peserta lain, menciptakan networking effect yang signifikan.

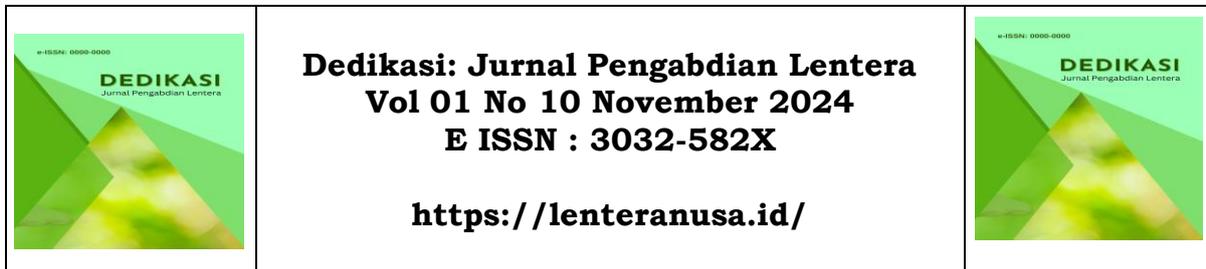
Aktivitas pemetaan jalur karir menghasilkan 68 personal career roadmap yang komprehensif, dengan 91% peserta berhasil mengidentifikasi sertifikasi target, timeline persiapan, dan milestone pencapaian. Peer feedback session menghasilkan 204 saran konstruktif antar peserta, menunjukkan kualitas interaksi dan dukungan mutual yang tinggi dalam komunitas pembelajaran.

### **Kualitas Rencana Tindakan dan Komitmen Peserta**

Evaluasi terhadap rencana tindakan personal yang disusun peserta menunjukkan kualitas yang sangat baik dalam hal spesifisitas dan kelayakan implementasi. Menggunakan kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), analisis menunjukkan bahwa 85% rencana tindakan memenuhi semua kriteria, 12% memenuhi 4 dari 5 kriteria, dan 3% memerlukan perbaikan lebih lanjut.

Komitmen peserta untuk mengikuti program sertifikasi menunjukkan tingkat yang menggembirakan, dengan 73% peserta menyatakan akan mendaftar program sertifikasi dalam 6 bulan ke depan, 21% dalam 12 bulan ke depan, dan 6% masih dalam tahap pertimbangan. Jenis sertifikasi yang paling diminati adalah SHRM-CP (34%), PHR (28%), CHRMP (22%), dan sertifikasi BNSP (16%).

Rencana persiapan yang disusun peserta menunjukkan pemahaman yang realistis tentang upaya yang diperlukan, dengan alokasi waktu studi rata-rata 8-12 jam per minggu selama 3-4 bulan. Sebanyak 67% peserta berencana mengikuti program persiapan formal, 89%



akan memanfaatkan study group dengan sesama peserta, dan 76% berencana mencari mentor dari profesional tersertifikasi.

### **Feedback dan Evaluasi Program**

Evaluasi kepuasan peserta menunjukkan tingkat yang sangat tinggi dengan skor rata-rata 9,2 dari skala 10. Aspek yang mendapat penilaian tertinggi adalah relevansi materi (9,4), kualitas fasilitator (9,3), dan efektivitas metodologi pembelajaran (9,1). Aspek yang mendapat skor terendah namun masih sangat baik adalah durasi program (8,8), dengan beberapa peserta mengusulkan perpanjangan waktu untuk diskusi yang lebih mendalam.

Feedback kualitatif mengungkapkan apresiasi tinggi terhadap pendekatan pembelajaran yang interaktif dan praktis. Sebanyak 94% peserta menyatakan bahwa program memberikan clarity yang signifikan tentang pilihan sertifikasi dan langkah-langkah persiapan. Komentar positif mencakup kualitas studi kasus yang relevan dengan konteks Indonesia, efektivitas ruang diskusi kecil dalam memfasilitasi networking, dan nilai praktis dari tools penilaian mandiri kompetensi.

Area perbaikan yang diidentifikasi meliputi kebutuhan akan follow-up session untuk monitoring progress persiapan sertifikasi (78% peserta), penyediaan lebih banyak contoh soal latihan (65% peserta), dan penambahan sesi khusus untuk tips dan trik ujian sertifikasi (59% peserta). Masukan ini valuable untuk iterasi program selanjutnya.

### **Dampak Jangka Pendek dan Indikator Keberlanjutan**

Monitoring pasca pelatihan menunjukkan indikator positif terhadap implementasi rencana tindakan yang telah disusun peserta. Dalam periode 2 minggu pasca pelatihan, 84% peserta telah memulai langkah konkret dalam persiapan sertifikasi, termasuk registrasi ke program persiapan (23%), pembelian materi studi (67%), dan pembentukan study group (41%).

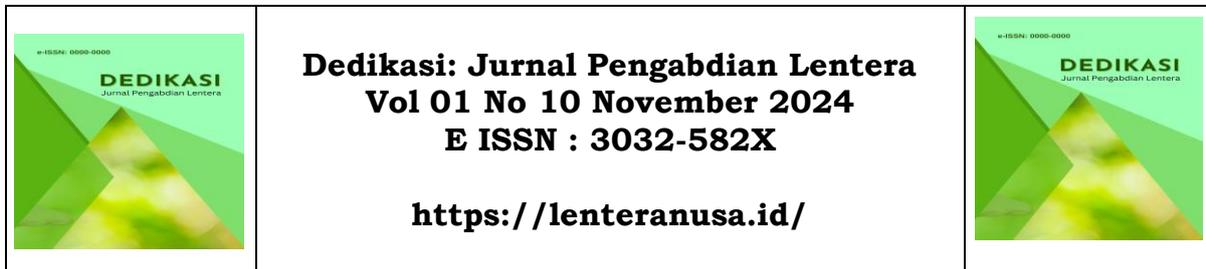
Aktivitas networking antar peserta menunjukkan sustainability yang menjanjikan dengan terbentuknya 8 study group regional dan 3 study group berdasarkan jenis sertifikasi target. WhatsApp group alumni mencatat 340 pesan dalam 2 minggu pertama, menunjukkan engagement yang tinggi dalam berbagi informasi, sumber daya, dan dukungan mutual.

Dampak pada tingkat organisasi mulai terlihat dengan 31% peserta melaporkan bahwa mereka telah berbagi insights dari pelatihan dengan rekan kerja di departemen SDM. Sebanyak 18% peserta menyatakan bahwa organisasi mereka menunjukkan dukungan untuk program sertifikasi, termasuk alokasi budget untuk biaya ujian dan program persiapan.

### **Tantangan dan Learning Insights**

Meskipun program mencapai hasil yang largely positif, beberapa tantangan teridentifikasi yang memberikan pembelajaran berharga untuk implementasi masa depan. Pengelolaan waktu dalam ruang diskusi kecil terkadang menjadi tantangan, dengan beberapa grup memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan aktivitas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan perlunya penyesuaian alokasi waktu atau simplifikasi aktivitas tertentu.

Variasi tingkat pengalaman peserta menciptakan dynamics yang kompleks dalam diskusi kelompok, dimana peserta senior terkadang mendominasi diskusi sementara peserta junior kurang percaya diri untuk berkontribusi. Strategi facilitation yang lebih proaktif diperlukan untuk memastikan balanced participation.



Beberapa peserta mengalami information overload dengan banyaknya pilihan sertifikasi dan persyaratan yang kompleks. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih structured dalam decision-making process dan penyediaan decision framework yang lebih clear untuk membantu peserta menentukan pilihan sertifikasi yang optimal.

### **Rekomendasi Strategis dan Pengembangan Program**

Berdasarkan hasil evaluasi komprehensif, beberapa rekomendasi strategis dapat diformulasikan untuk peningkatan program di masa depan. Pertama, pengembangan program follow-up dalam format webinar series bulanan untuk monitoring progress dan providing ongoing support dalam persiapan sertifikasi. Kedua, pembuatan online resource hub yang komprehensif dengan study materials, practice questions, dan success stories dari alumni.

Ketiga, establishment of formal mentoring program yang menghubungkan peserta dengan profesional tersertifikasi untuk guidance yang lebih personal dan intensive. Keempat, pengembangan assessment tool yang lebih sophisticated untuk competency gap analysis dan personalized learning recommendations.

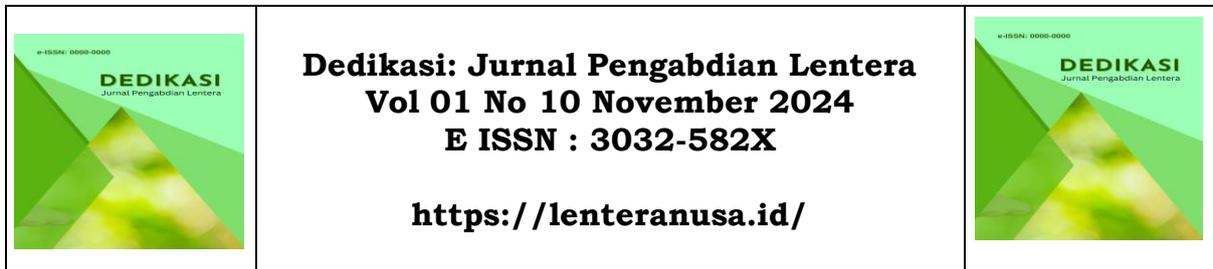
Kelima, implementasi blended learning approach dengan kombinasi virtual sessions dan optional face-to-face workshops untuk deep-dive sessions. Terakhir, pengembangan partnership dengan lembaga sertifikasi untuk providing special rates atau package deals bagi alumni program.

## **KESIMPULAN**

Kegiatan pelatihan "Meningkatkan Kompetensi MSDM melalui Certified Professional HR Management" telah berhasil mencapai tujuan strategis dengan partisipasi 68 peserta (97,1% dari target) dalam format pembelajaran daring selama 2 jam. Program ini menghasilkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang landscape sertifikasi profesional SDM sebesar 47%, dengan tingkat kepuasan mencapai 9,2 dari skala 10. Metodologi pembelajaran daring melalui platform Zoom terbukti efektif dengan tingkat keterlibatan peserta yang konsisten tinggi (89% partisipasi aktif) dan pembentukan 12 ruang diskusi kecil yang produktif. Sebanyak 85% peserta berhasil menyusun rencana tindakan yang memenuhi kriteria SMART, dengan 73% berkomitmen mengikuti program sertifikasi dalam 6 bulan ke depan. Dampak keberlanjutan terlihat dari terbentuknya 8 study group regional dan aktivitas networking yang intens melalui komunitas alumni. Monitoring pasca pelatihan menunjukkan 84% peserta telah memulai langkah konkret dalam persiapan sertifikasi mereka. Program ini berhasil menciptakan awareness yang komprehensif tentang pentingnya sertifikasi profesional SDM dan memberikan roadmap yang jelas bagi praktisi untuk meningkatkan kompetensi mereka, berkontribusi pada peningkatan kualitas praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Academy to Innovate HR. (2025, June 17). 9 best HR certifications to elevate your career in 2025. *AIHR Blog*. <https://www.aihr.com/blog/best-hr-certifications/>



- Hadirr. (2024, July 25). 6 rekomendasi sertifikasi HR online atau offline di Indonesia. *Hadirr Blog*. <https://www.hadirr.com/blog/rekomendasi-sertifikasi-hr/>
- HRD Spot. (2025, February 28). Training sertifikasi HR yang diakui secara global. *HRD Spot Blog*. <https://hrdspot.com/blog/training-sertifikasi-hr/>
- Human Resources Certification Institute. (2024). Individual HR certifications | Advance your HR career. *HRCI*. <https://www.hrci.org/certifications/individual-certifications>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Society for Human Resource Management. (2024). SHRM HR certification | SHRM-CP & SHRM-SCP. *SHRM*. <https://www.shrm.org/credentials/certification>