

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Di era tahun 2018 Presiden Jokowi merencanakan sebuah program yang akan diimplementasikan pada tahun 2019 yang bernama “Gerakan Nasional Indonesia Kompeten” Gerakan ini merupakan *platform* yang bersifat terbuka bagi semua elemen bangsa untuk berkontribusi dalam segala aspek dan upaya dalam memperbaiki kualitas SDM Indonesia saat ini, melalui pemetaan kondisi situasional saat ini, menyiapkan program jangka pendek, menengah dan panjang dengan parameter yang terukur dan melaksanakannya dengan sistem *monitoring* yang berkelanjutan untuk memastikan hasil yang jelas dan selalu menumbuhkan semangat tiada henti untuk selalu memberikan yang terbaik demi peningkatan kompetensi SDM Indonesia.

Pada prinsipnya GNİK berisikan 3 (tiga) pilar utama yaitu: melatih dan mensertifikasi 2.000 praktisi Manajemen SDM di seluruh Indonesia selama 2019; meluluskan 400.000 peserta pemagangan (*apprenticeship*) bersertifikasi kompetensi yang dilatih di perusahaan-perusahaan swasta dan BUMN selama 2019; merumuskan *Industry Transformation Strategy* (ITS); *Job Future Map* (JFM) dan *Manpower Planning* (MP) bagi beberapa sektor industri prioritas.

Menurut Trionggo, pada tahun 2019 target pemerintah Indonesia adalah seminimalnya ada 4.000 manajemen HR yang kompeten dan tersertifikasi, saat ini baru ada ratusan yang tersertifikasi. (Saputro,2018)

Alasan mengapa pemerintah Indonesia menetapkan target untuk sertifikasi kompetensi, karena Sertifikasi Kompetensi menjadi suatu acuan yang sangat penting dalam menjalankan suatu profesi, karena dalam sertifikasi kompetensi melibatkan “Skill”, “Knowledge”, dan “Attitude”. Ketiga unsur ini menjadi acuan yang harus dimiliki untuk menjalankan suatu profesi yang ada, sehingga tingkat kesalahan dapat diminimalkan.

Menurut Purwadi, mengemukakan bahwa “Sertifikasi profesi dimaksudkan agar kegiatan atau suatu proses kerja yang telah dibakukan memberikan hasil akhir sebagaimana yang diharapkan karena dilaksanakan oleh orang yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan”. Dengan adanya sertifikasi ini maka jika ada seribu pekerjaan yang sama, yang dilakukan diberbagai tempat oleh seribu orang yang berbeda tetapi memiliki tingkat kompetensi yang sama sebagaimana yang dipersyaratkan, maka dapat diharapkan akan memberikan hasil yang sama. (Ristiana, 2016)

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti melakukan penelitian terkait dengan sertifikasi kompetensi, peneliti akan melakukan penelitian dalam hal persepsi karyawan yang ada di perusahaan terkait dengan sertifikasi kompetensi, perusahaan yang akan peneliti lakukan penelitian adalah PT. Cemako, Ruko Pesona Asia Semarang Indah E2 / 5, dimana Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi segala bahan kimia dan oli, mulai bahan kimia untuk membersihkan segala macam karat, dan juga oli untuk melumasi rel pada Lift, Eskalator (tangga berjalan), mesin pabrik yang bekerja 24 jam, mengurangi gesekan pada roda gigi, melindungi permukaan logam yang bergesekan, sebagai pelumas kendaraan bermotor, dll. Alasan peneliti memilih PT. Cemako, karena belum adanya karyawan PT. Cemako yang memiliki sertifikasi kompetensi, baik dari kepala cabang, staff administrasi, staff marketing, logistik (staff gudang) belum memiliki sertifikasi kompetensi, sedangkan untuk profesi tersebut sebenarnya dibutuhkan adanya sertifikasi kompetensi. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa referensi yang dapat dilihat pada daftar pustaka.

## 1.2. Rumusan Dan Pembatasan Masalah

Bagaimana persepsi Karyawan PT Cemako mengenai program Sertifikasi Kompetensi MSDM sebagai bukti kompetensi sumber daya manusia, dimana Sertifikasi Kompetensi tersebut meliputi Pemahaman mengenai Sertifikasi Kompetensi, Kebutuhan mengenai Sertifikasi Kompetensi, dan Lembaga Sertifikasi Kompetensi, serta untuk mengetahui persepsi karyawan PT Cemako mengenai Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK).

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian :

Untuk mengetahui persepsi Karyawan pada PT.Cemako mengenai program Sertifikasi Kompetensi sebagai bukti kompetensi terhadap karyawan-karyawan yang ada dalam satu perusahaan, baik dalam hal Pemahaman mengenai Sertifikasi Kompetensi, Kebutuhan mengenai Sertifikasi Kompetensi, Lembaga Sertifikasi Kompetensi dan Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK).

## 1.4. Keterangan tambahan

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan bersama dengan dosen, sehingga penelitian ini dinamakan penelitian payung, harapannya juga untuk memacu mahasiswa untuk segera menyelesaikan skripsinya dan untuk meningkatkan kualitas penelitian.

## 1.5. Manfaat Penelitian :

### a. Manfaat Praktis

Bagi Karyawan :

Untuk mengetahui program pemerintah Indonesia mengenai Sertifikasi Kompetensi, apakah Sertifikasi Kompetensi menjadi suatu kebutuhan bagi karyawan atau justru sebaliknya .

Bagi Perusahaan :

Agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap program Sertifikasi Kompetensi, sehingga perusahaan dapat memutuskan, apakah perusahaan perlu untuk memfasilitasi mengenai sertifikasi kompetensi atau tidak.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan informasi terbaru mengenai pentingnya sertifikasi kompetensi terhadap peneliti selanjutnya.

