

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang di miliki dalam suatu perusahaan, dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki berpeluang besar sebagai salah satu penggerak keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Raharjo, 2013). Keunggulan yang di miliki di dalam sumber daya manusia mampu berkembang dan dikembangkan sesuai dengan perubahan lingkungan, waktu, teknologi, serta kebutuhan perusahaan. Hal ini telah sesuai dengan yang terjadi dalam era dimana ilmu pengetahuan sangat diperlukan. Dalam membangun peran sumber daya manusia setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda-beda, strategi yang digunakan dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh jabatan yang terdapat didalam perusahaan sehingga memudahkan dalam koordinasi dan menjalankan setiap kebijakan. Sumber daya manusia memiliki peran untuk menjalankan tugas yang diberikan serta bertanggung jawab secara penuh, dengan demikian kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat di maksimalkan. Sumber daya manusia sering juga dikaitkan dalam *human capital* dimana terdapat berbagai aspek yang harus dimiliki oleh tenaga kerja sehingga dapat menciptakan nilai bagi keunggulan perusahaan. Pengetahuan menjadi salah satu aspek yang dapat dikelola oleh perusahaan supaya tujuan dapat tercapai, dengan pengelolaan yang baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan kemampuan dan menghasilkan berbagai inovasi untuk menciptakan perbedaan dengan perusahaan yang lain.

Dalam dunia dewasa ini sudah memasuki era disrupsi, negara Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut mengalami perubahan era yang sangat cepat di mana sebelumnya aktivitas sehari-hari dilakukann melalui dunia nyata kini semua seolah berubah menjadi dunia maya (Triyonggo, 2018). Di dalam eradisrupsi ini perusahaan yang tidak mengalami perubahan serta memberikan

inovasi kepada perusahaan suatu hari nanti akan tertinggal. Perusahaan yang telah berinovasi dapat bertahan meskipun zaman sudah berubah. Perusahaan-perusahaan besar yang memiliki pengalaman di bidangnya akan bekerja dengan mengkoordinasikan keberagaman yang ada didalam perusahaan, serta memberikan perubahan tidak hanya perubahan teknologi saja akan tetapi sumber daya manusia yang ada juga mengalami perubahan supaya dapat beradaptasi.

Perusahaan dalam upaya untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan berupa kompetensi, dengan demikian kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat berguna membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi diperlukan oleh perusahaan disetiap proses sumber daya manusia, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja yang dilandasi dengan pengetahuan serta ketrampilan yang didukung oleh sikap kerja yang baik yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan tersebut, kompetensi memberitahukan pengetahuan dan juga ketrampilan yang dimiliki dalam suatu bidang tertentu. oleh sebab itu saat ini sangatlah penting bagi seorang tenaga kerja memiliki kompetensi.

Sertifikasi kompetensi merupakan sebuah proses yang digunakan untuk memberikan sertifikat kompetensi yang diberikan oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) dan dilaksanakan secara sistematis yang mengacu kepada standar kompetensi kerja baik nasional maupun internasional (LSPJMKP, 2016). Sertifikasi kompetensi dapat digunakan tenaga kerja untuk menyakinkan pihak perusahaan bahwa dia sudah kompeten dibidangnya dan sudah ada bukti berupa sertifikat, selain itu sertifikasi kompetensi juga digunakan dalam pemenuhan regulasi serta memastikan sebuah kompetensi dapat meningkatkan kepercayaan diri dari tenaga kerja untuk bekerja. Dengan adanya sertifikasi kompetensi maka dapat diukur seberapa kompetennya seorang tenaga kerja yang telah belajar di dalam sebuah proses belajar di suatu lembaga baik formal maupun secara mandiri.

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (2017) tentang BNSP yaitu merupakan sebuah badan yang berdiri sendiri yang memiliki tanggung jawab kepada Presiden, selain itu badan nasional sertifikasi memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personal yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi para tenaga kerja baru. BNSP dibentuk dari bagian integral hasil pengembangan paradigma yang baru dalam sebuah sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Lembaga sertifikasi profesi merupakan lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi yang secara resmi dan telah mendapatkan lisensi dari badan nasional sertifikasi profesi, lisensi ini diberikan melalui proses akreditasi yang dilakukan oleh BNSP dan akan menyatakan bahwa lembaga sertifikasi profesi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi. Lembaga sertifikasi profesi dapat membuka cabang di berbagai kota yang ada di Indonesia untuk menjangkau tenaga kerja. Saat ini masih banyak khalayak umum belum mengetahui tentang pemahaman lembaga sertifikasi profesi serta pentingnya mendapatkan sertifikat kompetensi, untuk itu pemerintah memiliki program supaya tenaga kerja di Indonesia mendapatkan sertifikasi profesi. Dalam peraturan Presiden RI NO. 8 Tahun 2012 mewajibkan untuk setiap tenaga kerja mendapatkan sertifikasi sesuai dengan standar.

Lembaga sertifikasi profesi (LSP) Garmindo Plus merupakan lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang telah mendapatkan lisensi secara resmi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi pada tanggal 28 Januari 2013 yang tercantuk dalam No. BNSP-LSP-095 ID. Lembaga sertifikasi profesi ini terdapat di dalam PT. Apac Inti Corpora yang berlokasi di Bawen, memiliki lokasi yang strategis karena berada di perbatasan kota. LSP ini didirikan di kota Semarang atas inisiatif dari para pelaku industri tekstil dan garmen di Jawa Tengah, Asosiasi Industri di bidang tekstil dan produk tekstil (API) Komda Semarang, Ikatan Penata Busana Indonesia (IPBI) sebagai asosiasi profesi bidang tata busana Jawa Tengah, Dinas Pendidikan kota Semarang dan provinsi Jawa Tengah, BKSP Jawa Tengah, serta beberapa pemangku kepentingan di bidang garmen. Di dalam LSP Garmindo

kemampuan tenaga kerja yang di uji lebih focus kepada bidang garmen dan tata busana, yang di uji terdapat tenaga kerja industri garmen, siswa-siswi SMK jurusan garmen dan siswa-siswi pelatihan LPK.

Di dalam Lembaga sertifikasi profesi terdapat jabatan asesor yang memiliki peranan penting dalam menerbitkan sertifikat kepada tenaga kerja setelah menjalani serangkaian proses pengujian sertifikasi. Asesor adalah seseorang yang memahami prosedur pelaksanaan pemberian sertifikat kepada para tenaga kerja dan telah mengikuti pelatihan asesor, serta telah mendapatkan sertifikat kompeten di bidangnya yang telah dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), setiap asesor berhak memberikan rekomendasi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi mengenai hasil uji seorang tenaga kerja apakah dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang berkompeten atau harus meningkatkan kemampuannya supaya dalam pengujian berikutnya dapat dikatakan berkompeten. Oleh sebab itu asesor merupakan sumber daya manusia yang utama karena memiliki peranan penting dalam menentukan dan memberikan rekomendasi kompeten kepada Lembaga Sertifikasi Profesi.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Heru Karyana (2018) yang meneliti mengenai pengelolaan lembaga sertifikasi profesi pihak 1 di SMK Negeri 1 Purworejo yang mendiskripsikan tentang karakteristik, mekanisme sertifikasi kompetensi yang terdapat di dalam lembaga sertifikasi profesi pihak 1. Penelitian ini berbeda dengan sebelumnya, perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada obyek yang dituju yaitu kepada sebuah Lembaga Sertifikasi Profesi bernama Gramindo Plus yang bergerak dibidang garmen.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, peneliti mengambil judul yaitu “**Studi Deskriptif Tentang Pengelolaan Asesor Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Gramindo Plus**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Lembaga sertifikasi profesi memiliki program sertifikasi serta memiliki beberapa jabatan yang ada didalamnya, namun saat ini tidak banyak dari khalayak umum mengetahui mengenai program dan juga jabatan yang terdapat di dalam lembaga sertifikasi profesi. Maka perlu dilakukan penjelasan yang mendalam mengenai lembaga sertifikasi profesi khususnya dalam pengelolaan asesor kompetensi khususnya untuk lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus. Dari rumusan masalah tersebut dituliskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana program-program sertifikasi profesi garmen secara umum yang terdapat di lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus sebagai pihak ketiga?
- b. Bagaimana proses perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja jabatan asesor kompetensi yang ada dalam lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui program-program sertifikasi profesi garmen yang terdapat dalam lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus sebagai pihak ketiga.
- b. Untuk mengetahui proses perekrutan hingga pemutusan hak kerja jabatan asesor yang ada dalam lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna kepada perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengembangan pengelolaan asesor kompetensi yang terdapat dalam lembaga sertifikasi profesi Garmino Plus.

#### b. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai situasi nyata yang terjadi dilapangan serta sebagai referensi bagi topik penelitian mengenai pengelolaan asesor kompetensi yang terdapat dalam lembaga sertifikasi profesi.

