

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman globalisasi saat ini, Indonesia memasuki era disrupsi. Era disrupsi ini ditunjukkan dengan berkembangnya dalam penggunaan teknologi seperti penggunaan mesin-mesin robotik, pemanfaatan penggunaan akses internet, hingga penggunaan aplikasi. Era disrupsi memiliki dampak yang dapat mengancam sumber daya manusia seperti tenaga manusia yang tidak lagi dibutuhkan dan digantikan oleh tenaga mesin yang lebih efektif. Mengantisipasi akan digantikannya tenaga manusia dengan mesin, maka sumber daya manusia perlu dikelola guna meningkatkan kompetensi dan mutu mereka, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran untuk mengkoordinasi dan melaksanakan tugas, merencanakan dan mengarahkan rencana perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia disebut sebagai aset perusahaan seperti yang dijelaskan oleh Greer dalam (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, & Abdul Rahmad, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia sebagai aset atau modal bagi sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki nilai lebih dan dapat digandakan serta dikembangkan. Sumber daya manusia dapat menjadi aset yang memiliki nilai lebih bagi perusahaan jika perusahaan melakukan kegiatan pengembangan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia memiliki sebuah

keahlian yang dikuasai dan keahlian tersebut dapat dijadikan keunggulan perusahaan.

Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) merupakan sebuah gerakan yang dibuat oleh pemerintah yang dicetuskan oleh Bapak Joko Widodo dengan tujuan untuk mengembangkan dan memperbaiki kualitas SDM dengan meningkatkan kompetensi guna mendorong daya saing tenaga kerja. GNIK mengharuskan atau mewajibkan kepada semua sumber daya manusia untuk melakukan sertifikasi kompetensi. Hal ini sesuai dengan surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/ 5 /HK.04.00/VII/2019 tentang pemberlakuan wajib sertifikasi kompetensi terhadap jabatan bidang manajemen sumber daya manusia.

Pemerintah melakukan upaya-upaya untuk memperbaiki kualitas SDM di Indonesia, seperti yang dikutip dari berita online Antaranews.com (2018) bahwa Kementerian Ketenagakerjaan melakukan kegiatan pelatihan dan sertifikasi APBN di Badan Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Kemnaker memiliki target, pada tahun 2018 melatih sebanyak 159.064 tenaga kerja dan memberikan sertifikasi sebanyak 260.024 tenaga kerja. Upaya yang dilakukan pemerintah tentunya tidak terlepas dari permasalahan SDM yang ada di Indonesia. Ketua komite pengarah GNIK, Yunus Trionggo dalam berita online Posbekasi.com (2018), mengatakan bahwa yang menjadi dasar dicanangkannya GNIK adalah masih rendahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia yang masih kalah dengan tenaga kerja di negara ASEAN yang lain dari sisi human capital indeks dalam segi kualitas, produktivitas dan rendahnya lembaga yang peduli terhadap kompetensi.

Berdasarkan PERPRES 8/2012 dalam *lsp-ipi.org*, sertifikasi merupakan sebuah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan dengan sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan standar khusus. Menurut Hendra dan Eva Rosmali, sertifikasi perlu dilakukan karena pada

tahun 2015 telah terjadi sebuah momentum besar untuk melakukan pengembangan kompetensi dengan adanya implementasi masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Salah satu unsur terpenting dalam MEA sendiri adalah aliran bebas tenaga kerja terampil (free flow of labor skill).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (PMParekraf) Nomor 5 Tahun 2022 tentang penerapan kerangka kualifikasi nasional Indonesia bidang hotel menjelaskan bahwa jenjang KKNi dengan kualifikasi 2 sampai dengan kualifikasi 6 pada perhotelan terdiri dari: subbidang *front office* dengan kemungkinan jabatan (Bell boy, Bell Attendant atau Bell Service Attendant, Receptionist, Reservation Staff, Telephone Operator, Reception Supervisor, Reservation Supervisor, Telephone Operator Supervisor, Duty Manager, Guest Relation Manager, Chief Concierge, Front Office Manager); subbidang *housekeeping* dengan kemungkinan jabatan (Cleaner, Public Area Cleaner, Attendant, Linen uniform attendant, Pool Attendant, Room attendant, Laundry attendant, Housekeeping Supervisor, Public Area Supervisor, Laundry Supervisor, Laundry Manager, Assistant Executive Housekeeper, Assistant Housekeeping Manager, Executive Housekeeper, Chief Housekeeper, Housekeeping Manager, Housekeeper); subbidang *food and beverage service* dengan kemungkinan jabatan (Trainee Waiter, Restaurant and Bar Service Agent, Waiter Server, Restaurant Steward, Bartender, Barista, Bar Attendant, Bar Service Agent, Head Waiter, Restaurant Supervisor, Head Bar Attendant, Bar Service Supervisor, Asst Restaurant Manager, Asst Bar Manager, Banquet Event manager, Catering Manager, Bar Manager, Restaurant Manager); dan subbidang *food production* dengan kemungkinan jabatan (Kitchen Hand/Helper, Butcher, Pastry Commis, Baker, Commis, Commis Chef, Butcher Commis, Bakery Commis, Chef de Partie, Asst Head Chef, Butcher Chef de Partie, Pastry Chef de Partie, Baker Chef de Partie, Sous Chef, Pastry Sous Chef, Baker Chef, Head Chef).

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja berdasarkan tuntutan sebuah pekerjaan, (Wibowo dalam Namira, 2005). Sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki keterampilan dan berkompeten sesuai dengan bidangnya, yang dibutuhkan perusahaan saat ini guna menghadapi persaingan tenaga kerja. Seseorang yang memiliki kompetensi sebaiknya didukung dengan sertifikasi kompetensi, karena sertifikasi sebagai pengakuan bahwa seseorang telah menguasai dan ahli pada bidang tertentu serta untuk mempermudah seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Gets Hotel merupakan sebuah perusahaan jasa perhotelan yang tergolong masih baru berdiri. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 9 September 2016 dan sudah beroperasi kurang lebih 7 tahun. Gets Hotel memiliki jumlah karyawan sebanyak 78 orang. Gets Hotel memiliki Visi dan Misi dalam menjadikan hotel yang terbaik di Semarang, dengan Misi yaitu menciptakan nilai lebih dan menjaga kenyamanan tamu dengan produk serta pelayanan yang berkualitas; ramah; dan melayani dengan sepenuh hati, serta Visinya menjadikan Gets Hotel sebagai hotel pilihan utama yang elegan dan menjaga kenyamanan. Dalam mewujudkan Visi dan Misinya, Gets Hotel memiliki karyawan yang terpilih dan tentunya memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing dan memiliki pengalaman yang tinggi.

Gets Hotel selalu berupaya melakukan peningkatan kualitas karyawannya untuk menghadapi persaingan dan tuntutan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi SDM dengan memberikan pelatihan sesuai dengan profesinya dan memberikan sertifikasi kepada karyawan yang telah melakukan pelatihan dari perusahaan. Sertifikasi diberikan kepada karyawan karena berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD Gets Hotel, bahwa dari seluruh total karyawan yang ada belum sepenuhnya memiliki atau mengikuti sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Sejak awal berdirinya

Gets Hotel ditahun 2016, baru sekitar 10% dari total karyawan yang sudah melakukan dan memiliki sertifikasi kompetensi. Seiring berjalannya waktu hingga ditahun 2019 ini sudah ada peningkatan jumlah karyawan yang melakukan dan memiliki sertifikasi kompetensi, meningkat menjadi 53% dari total karyawan. Kenaikan ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan karyawan minat untuk melakukan sertifikasi kompetensi namun belum sepenuhnya karyawan melakukan sertifikasi kompetensi. Berdasarkan penjelasan HRD Gets Hotel, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya melakukan sertifikasi kompetensi dan belum adanya sanksi yang jelas bagi karyawan apabila tidak melakukan sertifikasi sehingga karyawan cenderung mengabaikan. Alasan lain karyawan tidak melakukan sertifikasi yaitu masalah biaya yang cukup tinggi untuk melakukan sertifikasi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Menurut Rozy salah satu karyawan mengungkapkan alasan karyawan enggan melakukan sertifikasi karena kesibukan karyawan sehingga tidak ada waktu untuk melakukan sertifikasi, rasa malas karyawan untuk melakukan sertifikasi, dan juga biaya untuk sertifikasi yang harus ditanggung sendiri oleh karyawan. Padahal pada kondisi sekarang ini karyawan yang bekerja perlu memiliki sertifikasi untuk menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Persepsi Karyawan Gets Hotel Semarang Mengenai Sertifikasi Kompetensi”**. Peneliti mengambil judul tersebut dengan alasan untuk mengetahui persepsi karyawan di Gets Hotel terhadap sertifikasi kompetensi yang saat ini sedang dicanangkan oleh pemerintah guna memperbaiki kualitas dan mutu SDM di Indonesia dan juga ingin melihat tanggapan dan pemikiran karyawan tentang seberapa pentingnya melakukan sertifikasi kompetensi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan Gets Hotel Semarang mengenai sertifikasi kompetensi?
2. Bagaimana persepsi karyawan Gets Hotel mengenai Lembaga Sertifikasi Profesi?
3. Bagaimana persepsi karyawan Gets Hotel mengenai Tempat Uji Kompetensi?
4. Bagaimana persepsi karyawan Gets Hotel Semarang mengenai Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan yang akan dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan Gets Hotel Semarang mengenai sertifikasi kompetensi.
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan Gets Hotel mengenai Lembaga Sertifikasi Profesi.
3. Untuk mengetahui persepsi karyawan Gets Hotel mengenai Tempat Uji Kompetensi.
4. Untuk mengetahui persepsi karyawan Gets Hotel Semarang mengenai Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK).

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- a) Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan manfaat bagi akademisi supaya menjadi referensi untuk topik penelitian persepsi karyawan mengenai sertifikasi kompetensi.

b) Manfaat Praktisi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi karyawan Gets Hotel untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan adanya kegiatan sertifikasi kompetensi.

