

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian tentang persepsi karyawan Gets Hotel mengenai sertifikasi kompetensi, persepsi karyawan terkait Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSP), persepsi karyawan terkait Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang ada di kota Semarang, dan persepsi karyawan terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Penjelasan akan terbagi menjaddi empat bagian, sebagai berikut:

- a) Gambaran umum perusahaan
- b) Gambaran umum responden
- c) Analisis data
- d) Hasil sintesa

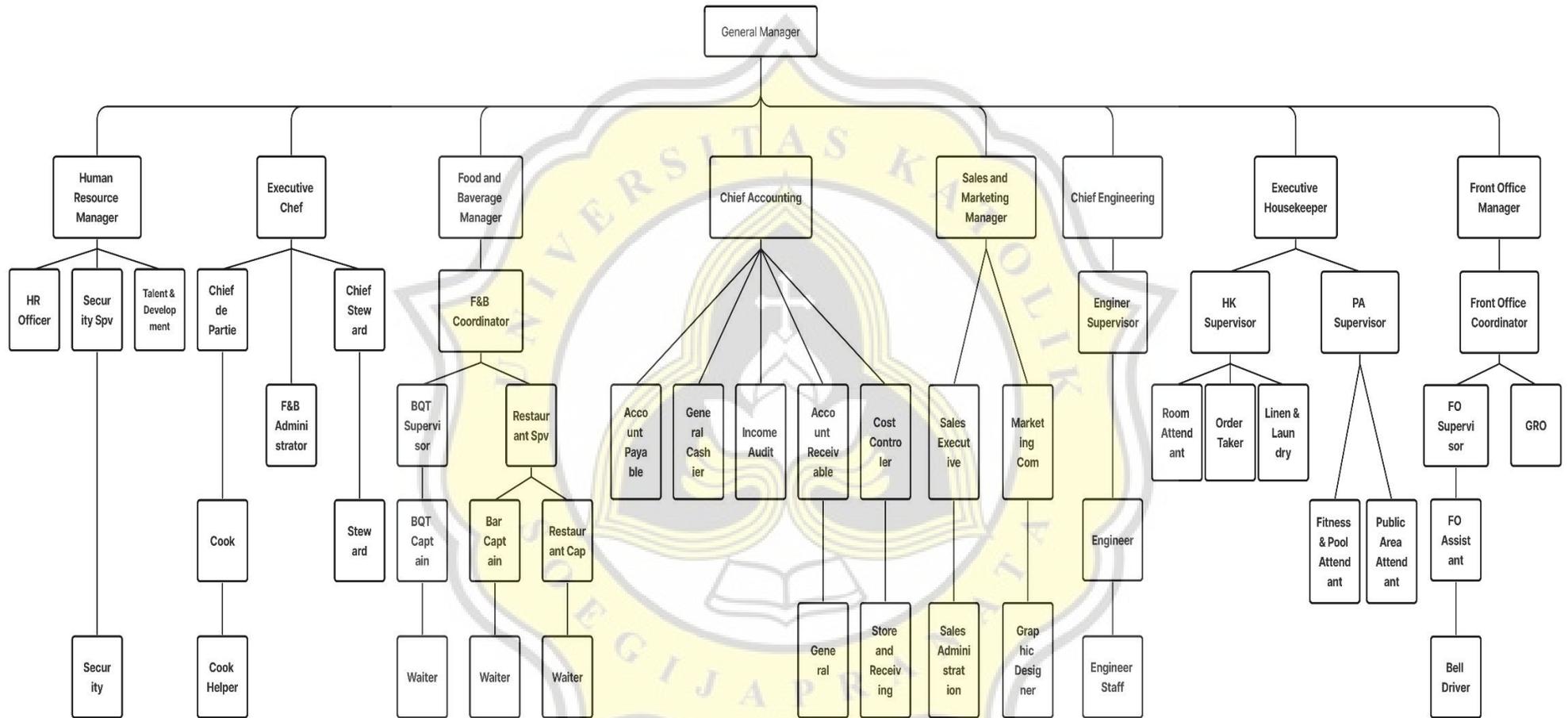
4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Gets Hotel merupakan sebuah perusahaan jasa perhotelan yang tergolong masih baru berdiri. Perusahaan ini terletak di JL. MT. Haryono No.312-316, Sarirejo, Kota Semarang, yang 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.



Struktur Organisasi Gets Hotel



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Gets Hotel

4.2. Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Gets Hotel Semarang dengan jumlah responden sebanyak 44 responden yang ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan profesi.

4.2.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

Pertama akan dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dan umur yang digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

Jenis Kelamin	Umur (Tahun)				Jumlah F
	23-28	29-34	35-40	41-46	
Laki-Laki	11	10	3	1	25
Perempuan	12	5	2	-	19
Jumlah	23	15	5	1	44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan dengan jumlah 25 responden laki-laki dan responden perempuan berjumlah 19 responden.

4.2.2. Responden berdasarkan Profesi dan Pendidikan

Kedua akan dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan profesi dan pendidikan dari masing-masing responden yang digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Profesi dan Pendidikan

Profesi	Tingkat Pendidikan					Jumlah
	SMK	SMA	D3	S1	S2	F
HRD	-	-	-	-	1	1
Accounting	-	-	-	4	-	4
Sales & Marketing	-	-	-	4	-	4
Engineering/POMEK	2	-	1	1	-	4
F&B Product	3	-	3	3	-	9
F&B Service	5	-	1	1	-	7
Front Office	-	1	-	5	-	6
Housekeeping	6	-	-	3	-	9
JUMLAH	16	1	5	21	1	44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat diketahui bahwa profesi Housekeeping dan F&B Product menjadi sampel terbanyak dengan jumlah masing-masing 9 responden dan profesi HRD menjadi sampel yang paling sedikit dengan jumlah sampel sebanyak 1 responden. Berdasarkan pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, lulusan S1 menjadi jumlah terbanyak dengan jumlah 21 responden.

4.2.3. Responden berdasarkan Lama Bekerja dan Umur

Ketiga akan dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan lama bekerja dan umur dari masing-masing responden yang digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarka Lama Bekerja dan Umur

Lama Kerja (Tahun)	Umur (Tahun)				Jumlah
	23-28	29-34	35-40	41-46	F
1-2	9	3	-	-	12
3-4	14	12	5	1	32
Jumlah	23	15	5	1	44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja 3-4 tahun menjadi sampel terbanyak dengan jumlah 32 responden. Sementara itu untuk umur responden dengan rentan usia 23-28 tahun menjadi sampel terbanyak dengan jumlah 23 responden.

4.2.4. Responden Berdasarkan Profesi dan Jenis Kelamin

Keempat akan dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan profesi dan jenis kelamin dari masing-masing responden yang digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Profesi dan Jenis Kelamin

Profesi	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	F
HRD	1	-	1
Accounting	1	3	4
Sales & Marketing	2	2	4
Engineering/POMEC	4	-	4
F&B Product	6	3	9
F&B Service	4	3	7
Front Office	2	4	6

Housekeeping	5	4	9
JUMLAH	25	19	44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dengan jumlah 25 responden daripada responden perempuan yang berjumlah 19 responden. Dari 25 responden laki-laki dapat diketahui masing-masing profesi, diantaranya HRD; 1 responden, Accounting; 1 responden, SM; 2 responden, Engineering; 4 responden, F&B Product; 6 responden, F&B Service; 4 responden, FO; 2 responden, dan Housekeeping; 5 responden.

4.3. Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini memiliki tujuan untuk memperoleh persepsi atas 4 variabel yang dibahas yaitu:

- a. Persepsi responden terkait sertifikasi kompetensi.
- b. Persepsi responden terkait lembaga sertifikasi kompetensi.
- c. Persepsi responden terkait tempat uji kompetensi.
- d. Persepsi responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten.

4.3.1. Persepsi Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi

Pada variabel yang pertama akan menjelaskan indikator terkait sertifikasi kompetensi berupa pemahaman responden terkait sertifikasi kompetensi, sumber informasi yang diperoleh responden terkait sertifikasi kompetensi, penting atau tidaknya sertifikasi kompetensi bagi responden, tanggapan responden apabila sertifikasi kompetensi diwajibkan, pemahaman

responden terhadap pekerjaan yang memerlukan sertifikasi, minat responden untuk mengikuti sertifikasi kompetensi, dan persepsi responden akan manfaat melakukan sertifikasi kompetensi.

4.3.1.1. Persepsi Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi dan Sumber Informasi yang Diperoleh

Indikator pertama yang akan dibahas yaitu persepsi responden terhadap sertifikasi kompetensi dan sumber informasi yang diperoleh responden mengenai sertifikasi kompetensi yang akan digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Persepsi Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi dan Sumber Informasi yang Diperoleh

Pertanyaan	Jawaban	F	Sumber informasi	F
Apakah anda mengetahui mengenai Sertifikasi Kompetensi? Darimana anda memperoleh informasi mengenai Sertifikasi Kompetensi.	Mengetahui	44	Tempat kerja	32
			Rekan kerja	4
			Media sosial	8
			Berita media masa	-
	Tidak Mengetahui	0	Tidak Menjawab	-
Jumlah		44	Jumlah	44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat disimpulkan bahwa semua responden mengetahui sertifikasi kompetensi dan tempat kerja menjadi sumber informasi responden mengetahui sertifikasi kompetensi dengan jumlah 32 sampel. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan dan memberikan pemahaman mengenai sertifikasi

terhadap karyawannya. Sumber informasi yang lain seperti dari rekan kerja mendapat 4 jawaban dan media sosial mendapat 8 jawaban.

4.3.1.2. Pemahaman Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi

Berikut ini merupakan indikator terkait pemahaman responden mengenai sertifikasi kompetensi yang digambarkan pada tabel.

Tabel 4. 6 Pemahaman Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban	F
Apa yang anda ketahui mengenai Sertifikasi Kompetensi?	Pengakuan atas kemampuan/keahlian	18
	Keahlian yang dimiliki karyawan	5
	Peningkatan kualitas/keahlian	4
	Pelatihan kerja/kompetensi	4
	Pemberian sertifikat	5
	Tidak Menjawab	8
Jumlah		44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden, dapat diketahui bahwa pemahaman responden terkait sertifikasi kompetensi diartikan sebagai pengakuan atas kemampuan/keahlian yang dimiliki karyawan, dengan jawaban sebanyak 18 responden. Kemudian keahlian yang dimiliki karyawan dan pemberian sertifikat menjadi jawaban teratas kedua dengan jumlah masing-masing 5 responden. Ketiga peningkatan kualitas/keahlian dan pelatihan kerja/kompetensi menjadi urutan terakhir dengan jumlah masing-masing sebanyak 4 responden. Namun masih terdapat responden yang tidak memberikan jawabannya terkait pemahaman akan sertifikasi kompetensi,

sebanyak 8 responden tidak memberikan jawaban. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, sertifikasi kompetensi secara umum merupakan pemberian sertifikat kepada seseorang atas kemampuan yang dimiliki sehingga kemampuannya dapat diakui.

4.3.1.3. Persepsi Responden Terkait Penting atau Tidaknya Sertifikasi Kompetensi

Berikut ini merupakan indikator terkait pendapat responden mengenai penting atau tidaknya sertifikasi kompetensi bagi karyawan yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Persepsi Responden Terkait Penting atau Tidaknya Sertifikasi Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban	F	Alasan	F
Apakah Sertifikasi Kompetensi penting bagi karyawan?	Penting	41	Standarisasi	2
			Kemampuan diakui	4
			Nilai tambah	1
			Melamar kerja	2
			Menambah pengalaman/pengetahuan	8
			Mengetahui kemampuan dan peningkatan kemampuan	9
			Kenaikan jabatan/promosi	1
			Tidak memberikan alasan	1
	Tidak penting	3	Tergantung kebutuhan	1
			Tidak memberikan alasan	2

Jumlah	44	Jumlah	44
---------------	-----------	---------------	-----------

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden dapat diketahui sebanyak 41 responden berpendapat bahwa sertifikasi kompetensi penting bagi karyawan dengan alasan menambah pengalaman/pengetahuan yang diperoleh dari 8 responden. Alasan yang lain yaitu untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan dan untuk meningkatkan kemampuan, dijawab oleh 9 responden; sebagai standarisasi pekerjaan, dijawab oleh 2 responden; supaya kemampuan karyawan diakui, dijawab oleh 4 responden; untuk melamar kerja, dijawab oleh 2 responden; sebagai kenaikan jabatan/promosi, dijawab oleh 1 responden; dan sebagai nilai tambah karyawan, dijawab oleh 1 responden; selebihnya sebanyak 14 responden tidak memberikan alasan terkait jawaban penting. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, sertifikasi penting dilakukan sebagai standarisasi dalam sebuah profesi pekerjaan dan diharapkan memiliki skill yang berkualitas.

4.3.1.4. Persepsi Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi Menjadi Syarat Wajib Bagi Karyawan

Berikut ini merupakan indikator terkait tanggapan responden apabila sertifikasi kompetensi menjadi syarat yang diwajibkan bagi karyawan, sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Persepsi Responden Terkait Sertifikasi Kompetensi Menjadi Syarat Wajib Bagi Karyawan

Pertanyaan	Jawaban	F
Apa tanggapan anda apabila Sertifikasi Kompetensi menjadi syarat yang diwajibkan bagi karyawan?	Meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan	2
	Mengetahui kemampuan karyawan	4
	Menambah ilmu dan pengetahuan	1
	Seleksi kualitas SDM	1
	Standarisasi pekerjaan	2
	Memudahkan proses perekrutan	1
	Mengikuti/setuju	19
	Tidak setuju	7
	Tidak menjawab	7
Jumlah		44

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden memberikan tanggapan yang positif diantaranya 19 responden menjawab setuju atau mengikuti kebijakan yang mewajibkan karyawan mengikuti sertifikasi sebagai syarat pekerjaan; 4 responden memberikan tanggapan yaitu supaya karyawan mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki; tanggapan responden yang lainnya meliputi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, menambah ilmu pengetahuan, mencari karyawan dengan kualitas unggul, standarisasi pekerjaan, dan memudahkan dalam proses perekrutan karyawan. Sedangkan 14 responden yang lain memberikan respon yang berbeda, diantaranya 7 responden

memberikan tanggapan tidak setuju apabila sertifikasi kompetensi menjadi syarat yang diwajibkan bagi karyawan; 7 responden tidak memberikan jawaban. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, berpendapat setuju dengan adanya wajib untuk melakukan sertifikasi kompetensi karena akan menjadikan hal yang positif bagi karyawan terutama dalam meningkatkan kemampuan.

4.3.1.5. Persepsi Responden Terkait Jenis Pekerjaan yang Membutuhkan Pengujian Kompetensi

Berikut ini merupakan indikator terkait jawaban responden terkait jenis pekerjaan yang membutuhkan pengujian kompetensi, sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Persepsi Responden Terkait Jenis Pekerjaan yang Membutuhkan Pengujian Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban	F	Pekerjaan yang membutuhkan pengujian kompetensi
Menurut anda apakah semua jenis pekerjaan membutuhkan pengujian kompetensi?	Semua Pekerjaan	19	Chef, Cook Helper, Waiters, Bartender, Engineering, Front Office, Housekeeping
	Beberapa pekerjaan	9	
	Pekerjaan tertentu	14	
	Tidak	2	
Jumlah		44	

Berdasarkan tabel di atas dengan jumlah 44 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden memberikan jawaban semua jenis pekerjaan harus melakukan pengujian kompetensi; 9 responden memberikan jawaban hanya beberapa jenis pekerjaan saja yang membutuhkan pengujian kompetensi; 14 responden memberikan jawaban hanya pekerjaan tertentu saja yang perlu

mengikuti pengujian kompetensi; 2 responden diantaranya tidak memberikan jawaban. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, berpendapat bahwa untuk masa saat ini semua pekerjaan membutuhkan pengujian kompetensi, namun untuk Gets Hotel yang diutamakan melakukan pengujian kompetensi diantaranya: F&B Procut: Chef, Cook Helper; F&B Service: Waiters, Bartender; Engineering; Front Office; dan Housekeeping.

4.3.1.6. Persepsi Responden Terkait Ketertarikan Mengikuti Sertifikasi Kompetensi

Berikut ini merupakan indikator terkait tanggapan responden atas ketertarikan untuk melakukan sertifikasi kompetensi, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Persepsi Responden Terkait Ketertarikan Mengikuti Sertifikasi Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban	F	Alasan	F
Apakah anda tertarik untuk mengikuti Sertifikasi Kompetensi?	Tertarik	37	Mendapat sertifikat	3
			Kemampuan diakui	3
			Menambah relasi dan pengalaman	4
			Menambah ilmu dan pengetahuan	4
			Meningkatkan kinerja	1
			Jenjang karir	1
			Mengukur kemampuan	9
			Tidak memberikan alasan	11
	Tidak tertarik	7	Tidak Menjawab	7
Jumlah		44	Jumlah	44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden tertarik untuk mengikuti sertifikasi kompetensi dengan beberapa alasan diantaranya: dengan adanya sertifikasi karyawan bisa mendapatkan sertifikat kompetensi; sertifikasi membuat kemampuan karyawan dapat diakui; menambah relasi dan pengalaman; menambah ilmu dan pengetahuan; meningkatkan kinerja karyawan; peningkatan jenjang karir bagi karyawan untuk jangka panjang; mengukur kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gets Hotel memiliki ketertarikan yang tinggi untuk mengikuti sertifikasi kompetensi yang berguna untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, tertarik untuk mengikuti sertifikasi kompetensi karena untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dengan begitu keterampilan seseorang diakui.

4.3.1.7. Persepsi Responden Terkait Manfaat Sertifikasi Kompetensi bagi Karyawan

Berikut ini merupakan indikator terkait jawaban responden akan manfaat sertifikasi kompetensi bagi karyawan, sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Persepsi Responden Terkait Manfaat Sertifikasi Kompetensi

Pertanyaan	Jawaban	F
Menurut anda, apa manfaat Sertifikasi Kompetensi bagi karyawan?	Kemampuan pekerja diakui	9
	Mudah mencari pekerjaan	9
	Jenjang karir	5
	Menambah ilmu dan pengetahuan	5
	Melatih skill	1
	Meningkatkan kinerja/kemampuan	8
	Standarisasi kerja	1

	Menambah pengalaman	1
	Tidak menjawab	5
Jumlah		44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa menurut responden manfaat dari sertifikasi kompetensi yaitu supaya kemampuan yang dimiliki seorang pekerja dapat diakui, memudahkan seseorang dalam mencari dan melamar pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga jejang karir seseorang terlihat jelas. Sertifikasi kompetensi juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan karena pada saat proses sertifikasi karyawan diberikan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, serta dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan bagi seseorang yang baru pertama kali melakukan sertifikasi kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, sertifikasi kompetensi memiliki manfaat supaya kemampuan karyawan dapat diakui. Manfaat lainnya seperti meningkatkan skill, mempermudah dalam melamar pekerjaan, menambah ilmu dan pengetahuan, serta menunjang jejang karir yang lebih jelas.

4.3.2. Persepsi Responden Terkait Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Pada variabel yang kedua ini akan menjelaskan indikator terkait lembaga sertifikasi profesi berupa pemahaman responden tentang lembaga sertifikasi profesi dan sumber informasi yang mereka peroleh tentang lembaga sertifikasi kompetensi, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Persepsi Responden Terkait LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) dan Sumber Informasi yang Diperoleh

Pertanyaan	Jawaban	F	Sumber Informasi	F
Apakah anda mengetahui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)? Darimana anda memperoleh informasi tentang LSP?	Mengetahui	32	Tempat kerja	20
			Rekan kerja	2
			Media sosial	9
			Berita media massa	1
	Tidak mengetahui	12	Tidak menjawab	12
Jumlah		44	Jumlah	44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 44 responden, 32 responden mengetahui lembaga sertifikasi profesi dan 12 responden lainnya tidak mengetahui lembaga sertifikasi profesi. Berdasarkan sumber informasi yang diperoleh responden mengenai lembaga sertifikasi profesi, tempat kerja menjadi sumber informasi terbanyak yang didapat dengan jumlah jawaban sebanyak 20 responden. Selain tempat kerja, responden memperoleh informasi lain melalui media sosial, rekan kerja dan juga berita media masa.

4.3.3. Persepsi Responden Terkait Tempat Uji Kompetensi

(TUK)

Pada variabel yang ketiga ini akan menjelaskan indikator terkait tempat uji kompetensi berupa pemahaman responden tentang tempat uji kompetensi dan sumber informasi yang mereka peroleh tentang tempat uji kompetensi, sebagai berikut:

4.3.3.1. Persepsi Responden Terkait Tempat Uji Kompetensi (TUK)

Berikut ini merupakan persepsi responden terhadap tempat uji kompetensi (TUK) dan sumber informasi yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Persepsi Responden Terkait Tempat Uji Kompetensi (TUK)

Pertanyaan	Jawaban	F	Sumber informasi	F
Apakah anda mengetahui Tempat Uji Kompetensi (TUK)?	Mengetahui	32	Tempat kerja	20
			Rekan kerja	2
			Sosial media	9
			Berita media masa	1
	Tidak mengetahui	12	Tidak menjawab	12
Jumlah		44	Jumlah	44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jumlah total sebanyak 44 responden, 32 responden menjawab mengetahui tempat uji kompetensi (TUK) dan 12 responden tidak mengetahui tempat uji kompetensi (TUK). Dilihat dari tabel diatas, sumber informasi terbanyak yang diperoleh responden terkait tempat uji kompetensi (TUK) berasal dari tempat kerja yang dijawab oleh 20 responden, 9 responden menjawab sosial media sebagai sumber informasi mereka, dan sumber informasi yang lain berasal dari rekan kerja dan berita media masa.

4.3.3.2. Persepsi Responden Terkait Tempat Uji Kompetensi Yang Terdapat Di Kota Semarang

Berikut ini merupakan jawaban responden terkait tempat uji kompetensi (TUK) yang terdapat di kota Semarang, sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Persepsi Responden Terkait Tempat Uji Kompetensi Yang Terdapat Di Kota Semarang

Pertanyaan	Jawaban	F
Apakah anda mengetahui Tempat Uji Kompetensi yang ada di kota Semarang?	BBPLK/BLKI	14
	Tax Training Center	1
	LSP Undip	1
	LSP Udinus	1
	LSP Gunadharma	1
	BNSP	1
	BKSP Jateng	1
	Tidak menjawab/Tidak tahu	24
Jumlah		44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 44 responden, 20 responden mengetahui tempat uji kompetensi yang terdapat di kota Semarang. Responden yang mengetahui 14 diantaranya menjawab BBPLK/BLKI; 6 responden lainnya menjawab Tax Training Center, LSP Udinus, LSP Undip, LSP Gunadharma, BNSP, dan BKSP Jateng. Hasil dari tabel di atas secara menyeluruh memperlihatkan bahwa masih banyak responden yang tidak mengetahui tempat uji kompetensi (TUK) yang terdapat di kota Semarang, dibuktikan dengan adanya 24 responden yang memberikan jawaban tidak mengetahui atau tidak memberikan jawaban.

4.3.4. Persepsi Responden Terkait Gerakan Nasional Indonesia

Kompeten (GNIK)

Pada variabel yang keempat ini akan menjelaskan indikator terkait pemahaman responden terhadap Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), sumber informasi yang diperoleh responden tentang Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), dan tanggapan responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) jika menjadi kewajiban yang harus dijalankan karyawan.

4.3.4.1. Persepsi Responden Terkait Gerakan Nasional Indonesia

Kompeten (GNIK)

Berikut ini merupakan persepsi responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) dan sumber informasi yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Persepsi Responden Terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK)

Pertanyaan	Jawaban	F	Sumber informasi	F
Apakah anda mengetahui Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK)?	Mengetahui	22	Tempat kerja	7
			Rekan kerja	1
			Sosial media	9
			Berita media masa	5
	Tidak mengetahui	22	Tidak menjawab	22

Jumlah	44	Jumlah	44
---------------	-----------	---------------	-----------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 44 responden, 22 responden menjawab mengetahui Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), dan 22 responden lainnya tidak mengetahui Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Berdasarkan jawaban responden terkait sumber informasi, sebanyak 9 responden memperoleh informasi GNIK melalui sosial media; 7 responden memperoleh informasi melalui tempat kerja; 5 responden memperoleh informasi melalui berita media masa, dan 1 responden memperoleh informasi melalui rekan kerja.

4.3.4.2. Persepsi Responden Terkait GNIK Apabila Diwajibkan Bagi Karyawan

Berikut ini merupakan jawaban responden apabila Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) menjadi kewajiban yang harus dijalankan oleh karyawan, sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Persepsi Responden Terkait GNIK Apabila Diwajibkan Bagi Karyawan

Pertanyaan	Jawaban	F
Apabila GNIK menjadi sebuah kewajiban bagi karyawan, apa yang akan anda lakukan dan apa tanggapan anda?	Mendukung, mengikuti, setuju dengan GNIK	27
	Mempersiapkan diri menghadapi GNIK	2
	Mencari informasi dan mempelajari GNIK	1
	Tidak mengetahui GNIK	3

	Tidak menjawab	11
Jumlah		44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 44 responden; 27 responden memberikan jawaban untuk mendukung, mengikuti GNIK sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM; 2 responden menjawab mempersiapkan diri untuk menghadapi GNIK; 1 responden menjawab mencari informasi dan mempelajari GNIK; 3 responden menjawab tidak mengetahui GNIK; dan 11 responden tidak memberikan jawaban. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Gets Hotel, sangat setuju dan mendukung GNIK yang bertujuan untuk menjadikan karyawan memiliki SDM yang berkualitas sehingga dapat menjadi modal karyawan untuk bersaing dengan tenaga kerja dalam negeri maupun luar negeri.

4.4. Hasil Sintesa

Berdasarkan hasil sintesa 4 (empat) variabel yang telah dijelaskan di atas yaitu persepsi responden terkait sertifikasi kompetensi, persepsi responden terkait lembaga sertifikasi kompetensi, persepsi responden terkait tempat uji kompetensi, dan persepsi responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) dari aspek pemahaman, sumber informasi, dan pengetahuan responden. Dirangkum dan disimpulkan pada tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Sintesa 4 (empat) Variabel

No	Keterangan	Kesimpulan
1	Persepsi responden terkait sertifikasi kompetensi	<p>Berdasarkan dari variabel persepsi responden terkait sertifikasi kompetensi, terdapat 7 indikator yang dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>Sebanyak 44 responden Gets Hotel mengetahui sertifikasi kompetensi yang sumber informasinya diperoleh melalui tempat kerja.</p> <p>Sebanyak 18 responden Gets Hotel menjawab sertifikasi kompetensi sebagai pengakuan atas kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang.</p> <p>Sebanyak 41 responden Gets Hotel menganggap sertifikasi kompetensi menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan dengan alasan untuk meningkatkan dan mengetahui kemampuan karyawan.</p> <p>Sebanyak 19 responden Gets Hotel bersedia mengikuti sertifikasi kompetensi apabila menjadi syarat yang wajib bagi karyawan.</p> <p>Sebanyak 19 responden Gets Hotel menjawab semua pekerjaan membutuhkan pengujian kompetensi.</p> <p>Sebanyak 37 responden Gets Hotel tertarik untuk mengikuti sertifikasi kompetensi dengan alasan untuk meningkatkan kemampuan.</p> <p>Sebanyak 9 responden Gets Hotel menjawab bahwa sertifikasi kompetensi bermanfaat supaya kemampuan karyawan diakui dan mempermudah mencari pekerjaan.</p>
2	Persepsi responden terkait lembaga	Berdasarkan dari variabel persepsi responden terkait Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP),

	sertifikasi pofesi (LSP)	dapat disimpulkan bahwa sebanyak 32 responden Gets Hotel mengetahui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan mereka mendapatkan informasi melalui tempat kerja.
3	Persepsi responden terkait tempat uji kompetensi (TUK)	<p>Berdasarkan dari variabel persepsi responden terkait Tempat Uji Kompetensi (TUK), terdapat 2 indikator yang disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>Sebanyak 32 responden Gets Hotel mengetahui Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang sumber informasinya diperoleh melalui tempat kerja.</p> <p>Sebanyak 14 responden Gets Hotel menyebutkan BBPLK/BLKI merupakan Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang terdapat di kota Semarang.</p>
4	Persepsi responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK)	<p>Berdasarkan dari variabel persepsi responden terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), terdapat 2 indikator yang disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>Sebanyak 22 responden Gets Hotel mengetahui Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK), dan sumber informasi terkait Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) diperoleh dari sosial media.</p> <p>Sebanyak 27 responden Gets Hotel akan mendukung dan mengikuti Gerakan Nasional Indoneis Kompeten (GNIK).</p>