

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan dan kemajuan berbagai bidang teknologi berkembang begitu cepat yang secara langsung berdampak pada perubahan terhadap pola kerja yang selama ini dilakukan oleh manusia. Perubahan ini dialami oleh seluruh dunia tidak terkecuali Indonesia. Perubahan yang disebabkan oleh teknologi ini menjadikan dunia memasuki suatu era baru yang dinamakan era disrupsi. Menurut KBBI era disrupsi merupakan hal tercabut dari akarnya dapat diartikan bahwa pada saat ini terjadi suatu perubahan yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Pada disrupsi akan mengubah semua aktivitas pekerjaan yang sebelumnya dilakukan di dunia nyata kemudian dilakukan di dunia maya. Dengan berkembangnya era disrupsi menimbulkan lahirnya berbagai macam strategi yang lebih inovatif. Perubahan yang begitu cepat mengubah tatanan yang lama kemudian melahirkan sebuah tatanan baru. Pola-pola kerja seperti inilah yang menyebabkan muncul berbagai bentuk bisnis transportasi daring yang sedang marak berkembang di Indonesia pada saat ini.

Berdasarkan artikel dari Kompasiana tulisan milik Ananda (2018) era disrupsi dimulai dengan perkembangan era yang serba digital. Era baru yang akan menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan yang tidak siap untuk mengubah kebiasaan lama dimana pekerjaan dilakukan di dunia nyata kemudian berganti ke dunia maya. Namun era ini juga akan menciptakan sebuah peluang yang besar bagi perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dan memiliki kemampuan untuk berinovasi. Pada saat ini banyak perusahaan di dunia yang masuk dalam kategori *obsolete* atau tidak relevan dengan keadaan jaman dan juga hanya sedikit perusahaan saja yang mempunyai kemampuan untuk melakukan inovasi, dan

beberapa memiliki kemampuan tersebut tetapi tidak terlalu kuat dan bahkan perusahaan hanya pasrah dengan perubahan yang terjadi dengan sangat cepat tersebut. Sungguh sangat menakutkan jika melihat fenomena yang sedang berkembang, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan saat harus dipersiapkan dengan baik jika tidak mereka tidak akan mampu untuk menerima era yang perubahannya sangat cepat ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci supaya perusahaan mampu berjuang ditengah era yang membutuhkan inovasi yang begitu tinggi ini. Ketika perusahaan telah mempersiapkan tenaga kerja mereka dengan baik maka mereka tidak perlu khawatir terhadap era ini dan dapat dipastikan mereka akan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang telah terlebih dahulu mempersiapkan peningkatan kompetensi tenaga kerja mereka. Proses peningkatan tenaga kerja salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan melalui proses uji sertifikasi kompetensi.

Menurut Sudarmanto (2018) kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu: pengetahuan (*knowlegde*), pemahaman (*understanding*), ketrampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*). Menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang baik dalam melakukan atau mencapai target yang telah ditetapkan yang didalamnya meliputi aspek *knowlegde* (pengetahuan), *understanding* (pemahaman), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap) dan *interest* (minat).

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 2018 tentang BNSP pasal 1 ayat 1 menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi atau keahlian yang dimiliki seseorang yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja baik secara nasional indonesia, standar internasional dan standar khusus. Lembaga yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan proses uji sertifikasi kompetensi adalah lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang telah

memperoleh lisensi dari badan nasional sertifikasi profesi (BNSP). Sertifikat kompetensi yang nantinya akan diserahkan kepada mereka yang telah berhasil mengikuti proses uji sertifikasi dan dinyatakan lulus dapat menjadi sebagai dasar sebuah perusahaan atau organisasi untuk menyatakan bahwa tenaga kerja yang mereka miliki kompeten atau tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian sertifikat kompetensi memiliki dasar penilaian yang terkait dengan spesifikasi sikap, pengetahuan dan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Kemudian penilaian selanjutnya dilakukan dengan melihat tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kerja yang telah menjadi persyaratan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan bisa tepat mutu, waktu dan aman.

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 2018 tentang BNSP menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi membuktikan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, tinggal bagaimana perusahaan memberikan motivasi agar karyawan yang memiliki kemampuan dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik. Sertifikasi kompetensi tentu akan bermanfaat banyak bagi individu karyawan itu sendiri ataupun pihak-pihak lain seperti perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika semua tenaga kerja yang mereka miliki kompeten dibidangnya masing-masing. Produktivitas kinerja perusahaan akan meningkat sehingga pendapatan perusahaan akan meningkat.

Menurut Triyonggo (2018) gerakan nasional indonesia kompeten (GNIK) merupakan sebuah gerakan yang mendorong sumber daya manusia yang ada di indonesia untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Gerakan ini merupakan gerakan secara nasional yang dalam hal ini memiliki tujuan untuk berkerja sama dengan semua pihak yang terkait dalam pengembangan sumber daya manusia seperti (Pemerintah, Serikat pekerja, KADIN, APINDO, BNSP, Perguruan tinggi dll) agar dapat berkolaborasi dan berkerja sama dalam upaya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dan mendorong tenaga kerja memiliki daya saing secara nasional. Sebagai faktor penting dalam sebuah organisasi sumber

daya manusia memiliki peran vital dalam menjalankan seluruh sistem dalam perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang handal agar mampu mengelola sebuah sistem dapat berjalan dengan baik. Pemerintah mulai fokus untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di Indonesia. menyikapi hal tersebut maka muncul sebuah gerakan yang digagas oleh praktisi SDM yaitu gerakan nasional indonesia kompeten merupakan gerakan yang mendukung program pemerintah untuk meningkatkan kompetensi dengan memberikan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia profesional. Permasalahan yang muncul kemudian apakah seluruh tenaga kerja merespon dengan baik dan berupaya meningkatkan kompetensi mereka dengan melakukan uji sertifikasi kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal tersebut perlu digali lebih dalam dengan melakukan penelitian lapangan.

PT. Morinaga Kino Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan minuman (*Food and Beverage*) dengan produk utama adalah minuman serbuk. PT. Morinaga Kino Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar di indonesia yang berada dibawah komando PT. Kino Indonesia Tbk. Dengan status sebagai salah satu perusahaan besar tentu PT. Morinaga Kino Indonesia memiliki tenaga kerja yang banyak. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak pimpinan perusahaan PT. Morinaga Kino Indonesia dalam hal ini pimpinan HRD menjelaskan lebih lanjut bahwa perusahaan mereka sudah menjalankan sistem sertifikasi kompetensi kepada beberapa staff didalam departemen diantaranya departemen HRD, Logistik dan Teknik. Berdasarkan keterangan diatas tentu masih banyak pekerjaan-pekerjaan di PT. Morinaga Kino Indonesia yang membutuhkan sertifikasi kompetensi. Hal ini menimbulkan sebuah pertanyaan bagaimana sikap karyawan dalam menaati aturan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang persepsi karyawan terhadap sertifikasi kompetensi pada perusahaan PT. MORINAGA KINO INDONESIA. Oleh pemikiran diatas penulis memberi judul PERSEPSI KARYAWAN TENTANG SERTIFIKASI KOMPETENSI Studi kasus pada perusahaan PT. MORINAGA KINO INDONESIA.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan perusahaan PT. Morinaga Kino Indonesia tentang sertifikasi kompetensi dan lembaga-lembaga yang termasuk didalamnya?
2. Bagaimana persepsi karyawan perusahaan PT. Morinaga Kino Indonesia mengenai gerakan nasional indonesia kompeten (GNIK)?

## 1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

### 1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan perusahaan PT. Morinaga Kino Indonesia tentang sertifikasi kompetensi dan lembaga-lembaga yang termasuk didalamnya?
2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan perusahaan PT. Morinaga Kino Indonesia mengenai gerakan nasional indonesia kompeten (GNIK)

### 1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi akademisi  
Hasil penelitian ini akan memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama yang terkait dengan sertifikasi kompetensi profesi.
2. Bagi praktisi  
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengembangan kompetensi karyawan PT. Morinaga Kino Indonesia.