BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan telah dibukanya perdagangan bebas *regional d*an *global* yaitu MEA (Masyarakat Ekonomi Asean atau *Asean Economic*) yang diresmikan pada tahun 2015, diharapkan akan dapat melahirkan sebuah kerjasama yang baik dalam bidang ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga terjadi peningkatan mobilitas sumber daya manusia, produk dan jasa dari berbagai negara di ASEAN. Adanya MEA memberikan akses kemudahan bagi warga negara di ASEAN yang memiliki keterampilan, keahlian khusus, pengalaman kerja dan kompetensi untuk dapat bebas keluar masuk mencari pekerjaan tanpa adanya hambatan di negara yang akan mereka tuju. Mendukung berjalannya persaingan bebas tersebut, setiap tenaga kerja professional haruslah memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan atau sertifikat tertentu agar dapat lebih mempermudah seseorang untuk memperoleh pekerjaan dan bersaing secara positif dengan sumber daya manusia yang lainnya.

Sumber daya manusia dituntut untuk selalu berperan aktif dan produktif dalam mengembangkan kemampuannya baik pada sebuah instansi atau perusahaan. Pada dasarnya manusia manusia adalah

perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi atau perusahaan pasti memili tujuan yang yang ingin dicapai yaitu memperoleh sebuah keuntungan, agar sebuah organisasi dapat terus berlanjut dan berkembang dimasa yang akan datang. Memiliki sumber daya manusia yang professional adalah harapan bagi suatu perusahaan yang nantinya akan membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya.

Bagi perusahaan produktifitas kerja karyawan sangatlah penting karena dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, semakin tinggi tingkat produktifitas karyawan semakin tinggi pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Memilih karyawan yang professional tidaklah mudah bagi perusahaan, karena masih banyak tenaga kerja yang tidak memiliki pengalaman, keterampilan dan kemampuan serta keahlian khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia pada perusahaan, sehingga perusahaan perlu melakukan seleksi khusus pada karyawan dengan cara mengelompokkan data karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan dengan dan data karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Data tersebut nantinya akan ditinjau kembali oleh perusahaan dengan *meriview* kembali kelengkapan data pelamar, mulai dari identitas pelamar, daftar riwayat hidup, pendidikan terakhir, kepemilikan surat pengalaman kerja, kepemilikan sertifikat

kemampuan yang dimiliki calon karyawan. Setelah *meriview* data maka, perusahaan akan melakukan proses seleksi kembali pada calon karyawan yang lebih sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang tersedia dengan cara melakukan proses *interview* pada tahap selanjutnya.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses perkerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya (Jennifer, Dkk 2014:504). Semakin tingginya pengalaman maka akan memberikan keahlian dan keterampilan yang baik, hal ini tentunya akan berguna bagi seseorang untuk dapat menempatkan posisi diri, mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dapat berkomunikasi dengan berbagai pihak yang terkait dan meningkatkan produktifitas kerja. Semakin lama dan terbiasa seseorang melakukan suatu hal yang sama dan dalam kurun waktu yang lama, maka semakin cepat dan terampil seseorang dalam bertindak dan memutuskan suatu hal yang berguna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Memiliki pengalaman kerja yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan pengalaman kerja atau yang biasa disebut surat refrensi kerja akan sangat berguna bagi pencari kerja karena dengan kepemilikan surat keterangan tersebut akan semakin meningkatkan ketertarikan dan keyakinan perusahaan akan kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja.

Tidak hanya kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja yang menjadi faktor pertimbangan

perusahaan dalam memilih karyawan tetapi juga terdapat faktor lain yaitu kepemilikan sertifikat kompetensi dan kemampuan pemahaman deskripsi pekerjaan yang nantinya akan dapat mendukung dalam mengatasi hambatan dan permasalahan serta membantu proses mewujudkan tujuan perusahaan. Kompetensi dan kinerja menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolahan sumber daya manusia dalam organisasi (Lucia 2014:74). Kompetensi yang dapat dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan, dengan kompetensi seseorang akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional, internasional atau standar khusus ketetapan pemerintah. Seseorang yang memiliki kompetensi kerja cenderung akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada, sehingga seseorang tersebut dapat lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada proses wawancara calon karyawan akan diberikan penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang akan mereka lakukan, hal ini akan mempermudah calon karyawan untuk dapat memahami tugas-tugas pokok serta tanggung jawab yang nantinya akan melekat pada dirinya. Hal ini juga dapat memberikan bayangan pada calon karyawan untuk dapat memutuskan apakah pekerjaan tersebut dapat diterima atau bahkan ditolak. Pada deskripsi pekerjaan perusahaan akan lebih selektif

dalam melihat karakter seseorang yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Pada tahap ini seorang karyawan yang telah lulus kualifikasi perusahaan dapat mengajukan atau melakukan negoisasi atau tawar-menawar mengenai gaji yang diperoleh dengan pihak perusahaan, agar tidak ada yang merasa dirugikan satu sama lain.

Pada proses wawancara calon karyawan akan diberikan penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang akan mereka lakukan, hal ini akan mempermudah calon karyawan untuk dapat memahami tugas-tugas pokok serta tanggung jawab yang nantinya akan melekat pada dirinya. Hal ini juga dapat memberikan bayangan pada calon karyawan untuk dapat memutuskan apakah pekerjaan tersebut dapat diterima atau bahkan ditolak. Pada deskripsi pekerjaan perusahaan akan lebih selektif dalam melihat karakter seseorang yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Pada tahap ini seorang karyawan yang telah lulus kualifikasi perusahaan dapat mengajukan atau melakukan negoisasi atau tawar-menawar mengenai gaji yang diperoleh dengan pihak perusahaan, agar tidak ada yang merasa dirugikan satu sama lain.

Negoisasi gaji biasanya dilakukan apabila beban tanggung jawab yang besar tidak sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, sehingga calon karyawan akan melakukan proses negoisasi gaji untuk menyesuaikan tanggung jawab dan gaji sesuai pekerjaan

yang dibebankan kepadanya. Adanya proses negoisasi pada perusahaan dapat menarik minat calon karyawan yang memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang tinggi untuk melamar pekerjaan pada perusahaan tersebut, karena dengan adanya negoisasi gaji calon karyawan akan merasa lebih dihargai atas pengalaman dan kemampuannya. Semakin banyak pelamar yang memiliki pengalaman dan kompetensi yang tinggi maka, akan semakin mempermudah karyawan untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. PT. Rockwoodindo Perdana Utama merupakan perusahaan berlokasi di Warugunung Karangpilang Surabaya yang bergerak dibidang *manufacture Furniture* dengan *brand* produk Equi, Hawaii, Scanteak yang telah dipasarkan dan di export di berbagai negara di ASIA seperti: Singapore, Taiwan, Korea, Thailand dan Indonesia, namun masalah yang timbul pada perusahaan ini adalah masih terbatasnya tenaga kerja ahli dan terampil dibidangnya sehingga masih belum dapat maksimal dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Dengan standar kualifikasi yang ditentukan perusahaan yaitu: kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja, sertifikat kompetensi dan pemahaman akan deskripsi pekerjaan diharapkan akan memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga akan membantu meningkatkan produktifitas kerja. Selain itu perusahaan

juga akan memberikan kesempatan untuk negoisasi gaji pada calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat di identifikasi dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja berpengaruh terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama ?
2. Apakah sertifikat kompetensi berpengaruh terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama ?
3. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama ?
4. Apakah kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja, sertifikat kompetensi, dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama ?

1.3 Tujuan Penilitian

1. Untuk megetahui dan menganalisis pengaruh kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja terhadap negoisasi gaji calon karayawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikat kompetensi terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap negoisasi gaji calon karyawan PT.Rockwoodindo Perdana Utama
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemilikan surat keterangan pengalaman kerja, sertifikat kompetensi dan deskripsi pekerjaan terhadap negoisasi gaji calon karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung, adapun manfaat penelitian yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoristis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat, memberikan masukan dan menambah wawasan keilmuan bagi peneliti dan juga para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian sumber daya manusia mengenai variabel surat keterangan pengalaman kerja, sertifikat kompetensi, deskripsi perkerjaan dan negoisasi gaji.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1.4.2.1 Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang proses seleksi dan wawancara melalui pertimbangan surat keterangan pengalaman kerja, sertifikat kemampuan dan deskripsi pekerjaan.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan seleksi dan wawancara calon karyawan pada perusahaan.

1.4.2.3 Bagi Universitas Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.