

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Geo Given Visi Mandiri (PT. GGVM) merupakan sebuah perusahaan inovatif yang bergerak di bidang jasa *human resources*. PT. GGVM menawarkan jasa penyediaan tenaga kerja untuk menjadi *sales force* perusahaan. Kegiatan *sales force* yang pernah dikelola sampai saat ini meliputi promosi produk makanan, minuman, dan produk-produk kesehatan. PT. GGVM memiliki visi untuk menjadi yang terbaik sebagai perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dengan memberikan pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas kepada klien.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis terutama di bidang *human resources*, menuntut PT. GGVM untuk lebih memperhatikan kualitas tenaga kerja yang disalurkan. Pada awal tahun 2015 ini tercatat ada 821 tenaga kerja yang disalurkan pada klien. Jumlah tenaga kerja tersebut meningkat 23% dibanding tahun 2014 yang hanya 632 orang. Hal ini menandakan bahwa kerjasama yang terjalin antara klien dengan PT. GGVM untuk menyediakan tenaga kerja semakin meningkat. Dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja tersebut tentunya kualitas setiap individu harus lebih diperhatikan. Adapun pada PT. GGVM, setiap individu harus menguasai dua jenis kompetensi, yaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi umum dilihat dari karakter/kepribadian dan gambaran diri seperti dorongan berprestasi, orientasi pelayanan pelanggan, inisiatif, percaya diri, kerjasama, dan lain sebagainya. Kompetensi khusus merupakan keahlian atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Kompetensi khusus dibuat berdasarkan dari lingkup kerja dan permintaan klien, misalkan seperti latar belakang pendidikan (paham tentang gizi, kesehatan, dll), kemampuan menjual (*selling skill*), pemahaman who code, dan lain-lain. Dengan adanya kompetensi tersebut, tentunya tidak semua tenaga kerja langsung memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan. Oleh sebab itu pelatihan tenaga kerja wajib dilaksanakan. Waktu pelaksanaan pelatihan dibedakan menjadi dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan rutin setiap tahun dan pelatihan yang dilaksanakan apabila ada pengajuan dari kepala bagian. Diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut maka dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

PT. GGVM melakukan penilaian kompetensi tenaga kerja melalui tes tulis, wawancara, dan pengawasan lapangan. Pada PT. GGVM juga telah ditetapkan standar mengenai hasil penilaian kompetensi, yaitu untuk persentase tenaga kerja yang belum kompeten harus kurang dari 10%. Data penilaian kompetensi tenaga kerja periode tahun 2014 pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebanyak 26,9% tenaga kerja masih belum kompeten dalam menjalankan tugasnya untuk promosi dan penjualan. Besarnya persentase dari data tersebut menunjukkan bahwa standar kompetensi masih belum terpenuhi. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja yang kompeten.

Tabel 1.1 Data Sample Penilaian Kompetensi Tahun 2014

Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	
		Kompeten	Belum Kompeten
Store Coordinator (SC)	41	31	10
Brand Presenter (BP)	124	80	44
Modern Trade Merchandiser (MTM)	221	171	50
Total	386	282	104

Sumber: Data HRD PT. Geo Given Visi Mandiri

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan apa yang sesuai dengan setiap tenaga kerja sebelum dilaksanakannya pelatihan. Menentukan kebutuhan pelatihan dengan pendekatan berbasis kompetensi akan dapat membantu mengidentifikasi pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku apa yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Gupta, dkk, 2007). *Training Needs Assessment* (TNA) merupakan konsep yang digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Konsep tersebut disebut juga dengan analisis kebutuhan pelatihan atau analisis kesenjangan (*Gap-Analysis*) yang dilakukan dengan mengukur kesenjangan antara tingkat kompetensi tenaga kerja pada saat ini dengan tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hariandja (2007) mengemukakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan sangat penting karena merupakan landasan untuk kegiatan selanjutnya seperti pemilihan metode pelatihan yang tepat dan biaya pelatihannya.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa PT. GGVM membutuhkan sebuah perancangan dan pembuatan aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan adanya aplikasi tersebut maka dapat dilakukan penentuan kebutuhan pelatihan tenaga kerja

sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga diharapkan setiap tenaga kerja akan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menentukan kebutuhan pelatihan untuk setiap tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam pembuatan sistem ini, ruang lingkup permasalahan akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada PT. Geo Given Visi Mandiri.
2. Data sample penilaian kompetensi hanya mencakup 3 jabatan saja, yaitu *store coordinator*, *brand presenter*, dan *modern trade merchandiser*.
3. Tipe analisis kebutuhan pelatihan yang digunakan adalah analisis individu.
4. Tidak membahas mengenai evaluasi pelatihan yang berkaitan dengan penilaian kinerja.
5. Aplikasi dibangun dengan berbasis *website*.

1.4 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari tugas akhir ini adalah merancang dan membuat aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT. Geo Given Visi Mandiri.

1.5 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari perancangan dan pembuatan aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT. Geo Given Visi Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Dapat membantu Kepala Bagian untuk menentukan kebutuhan pelatihan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Dapat membantu *Staff Trainer* untuk melaksanakan program pelatihan yang diperlukan oleh tenaga kerja dengan tepat.
3. Dapat membantu tenaga kerja dalam mendapatkan pengetahuan dan keahlian secara tepat dan sesuai kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan laporan ini dibedakan dengan pembagian bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika dari rancang bangun aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, analisis kebutuhan pelatihan dan *software engineering*. Teori tersebut digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam rancang bangun aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan sistem dan perancangan sistem yang meliputi prosedur penelitian, identifikasi permasalahan, *document flow*, *system flow*, *context diagram*, *HIPO*, *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relationship Diagram (ERD)*, *Contextual Data Model (CDM)*, *Physical Data Model (PDM)*, dan desain *I/O*.

BAB IV : EVALUASI DAN IMPLEMENTASI

Bab ini menjelaskan tentang implementasi dari analisis dan aplikasi yang dibuat secara keseluruhan beserta penjelasan dari rancangan *input* dan *output*. Adapun isi dari bab ini antara lain: Kebutuhan *hardware*, kebutuhan *software*, instalasi aplikasi, hasil uji coba sistem, uji coba kemudahan penggunaan aplikasi oleh *end user* dan hasil evaluasi sistem mengenai uji coba aplikasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan setelah program aplikasi selesai dibuat dan saran untuk proses pengembangan selanjutnya.