

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. *Sinar Mas Agro Resource and Technology* (SMART) Tbk. adalah salah satu perusahaan produsen minyak goreng, margarin dan minyak mentah atau yang disebut dengan *Crude Palm Oil* (CPO) dengan bahan baku kelapa sawit terbesar di Indonesia. PT.SMART Tbk. memiliki tujuan bisnis untuk menjadi yang terbaik dengan tekad menjadi perusahaan berbasis kelapa sawit di Indonesia yang terbesar, terintegrasi dan menguntungkan bagi konsumen. Aktivitas utama PT.SMART Tbk. dimulai dari penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit dan inti sawit, serta pemrosesan CPO menjadi produk industri dan konsumen. PT.SMART Tbk. juga mendistribusikan, memasarkan dan mengeksport produk konsumen berbasis kelapa sawit.

*Refinery* PT.SMART Tbk. Surabaya merupakan salah satu unit bisnis PT.SMART Tbk. yang melakukan pengelolaan, pemasaran dan penjualan produk berbasis kelapa sawit. Unit bisnis tersebut mempekerjakan karyawan lebih dari 800 orang. Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap tahun diadakan sebuah pelatihan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara optimal dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sebagai contoh pada penilaian kompetensi karyawan tahun 2012, beberapa jabatan yang terdapat pada departemen produksi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi mengenai HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*). Seperti yang tercantum pada Tabel 1.1, menunjukkan bahwa sebanyak 15 karyawan belum berkompeten dalam mengimplementasikan HACCP. HACCP merupakan sistem manajemen mutu yang harus dipahami dan diimplementasikan dengan benar oleh karyawan sesuai standar. Jika kompetensi dalam mengimplementasikan HACCP tersebut tidak terpenuhi, maka proses produksi yang dilaksanakan oleh karyawan tidak akan menjamin keamanan pangan pada sebuah produk yang dihasilkan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kompeten Pada Kompetensi HACCP

Jabatan	Kebutuhan Karyawan	Ketersediaan Karyawan	Jumlah Karyawan	
			Berkompeten	Belum Berkompeten
Maintenance Officer	1	1	0	1
Filling Maintenance Operator	3	3	2	1
Operator ISB Surabaya	6	6	5	1
Operator Sealer	5	5	4	1
Operator Ingredient	5	5	4	1
Operator Fat Blend & GA	10	10	8	2
Operator Packing Auto	53	53	52	1
Operator Packaging	10	10	8	2
Operator Siem/428	9	9	7	2
Operator Timbangan	5	5	3	2
Operator Heating Cooling	6	6	5	1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>98</b>	<b>15</b>

Saat ini permasalahan yang dihadapi oleh PT. SMART Tbk. adalah kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan pelatihan yang diajukan oleh *department head*, dilakukan tanpa adanya identifikasi mengenai pelatihan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pelaksanaan pelatihan tidak dapat meningkatkan kompetensi setiap

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan juga akan menghabiskan banyak biaya.

Menentukan kebutuhan pelatihan dengan pendekatan berbasis kompetensi akan dapat membantu mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku apa yang diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Gupta dkk, 2007). Pengukuran kebutuhan (*need assessment*) merupakan konsep yang digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan (Noe, 2000). Konsep tersebut disebut juga dengan analisis kebutuhan pelatihan atau analisis kesenjangan (*gap analysis*) yang dilakukan dengan mengukur kesenjangan antara tingkat kompetensi karyawan 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 diatas maka diperlukan suatu aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi. Aplikasi tersebut diharapkan dapat menentukan kebutuhan pelatihan pada setiap karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, perumusan masalah yang didapat adalah Bagaimana menentukan kebutuhan pelatihan bagi setiap karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Agar tugas akhir ini menjadi lebih fokus, maka perlu adanya batasan masalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dilaksanakan pada operasi bisnis hilir (*Downstream*) PT.SMART Tbk. Refinery Surabaya di Departemen *Personnel & General Affairs*.
2. *Level* kompetensi pada jenis kompetensi yang dibutuhkan organisasi di setiap jabatan/pekerjaan telah ditentukan antara 1 sampai dengan 4.

### 1.4 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam tugas akhir ini yang akan dicapai adalah menghasilkan aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT.SMART Tbk.

### 1.5 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari perancangan suatu aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT. SMART Tbk adalah sebagai berikut:

1. *Department head* dapat mengetahui kebutuhan pelatihan diperlukan oleh karyawan dengan tepat.
2. *Training officer* dapat mengetahui peserta yang akan mengikuti pelatihan beserta jumlahnya.
3. Karyawan 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)*, desain *I/O* dan *pseudocode* program unit.

#### **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.

