BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sarana utama bagi perusahaan yang ingin menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi juga merupakan sarat kepentingan kerjasama untuk semua komponen, dalam sebuah organisasi harus direncanakan sebaik mungkin dimulai dari struktur, uraian kerja, dan dinamika organisasi itu sendiri. Didalam suatu organisasi terdapat struktur organisasi, kerjasama, visi dan misi serta aturan yang mengikat untuk dapat mencapai tujuan bersama, hal tersebut menggambarkan bahwa organisasi memiliki komponen penting didalamnya. Perusahaan merupakan suatu organisasi karena memiliki tujuan bersama yang didalamnya terdapat komponen-komponen penting untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap perusahaan adalah sekumpulan kegiatan yang dilaksanakan untuk merancang, membuat, memasarkan, mengantarkan, dan mendukung produknya dimana setiap kegiatan dapat digambarkan dalam rantai nilai yang terdiri dari infrastruktur perusahaan, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), pengembangan teknologi, pengadaan, *inbound* dan *outbound logistic*, operasi, pemasaran dan penjualan serta pelayanan (Porter, Rufaidah, 2012). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas yang terdapat didalamnya.

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins, Coutler, 2007). Struktur organisasi menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dikelompokkan dan dibagi kemudian dapat dikoordinasikan dengan baik. Kesesuaian dalam penempatan karyawan dengan keahlian yang dimiliki harus sangat diperhatikan sehingga karyawan dapat lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya.

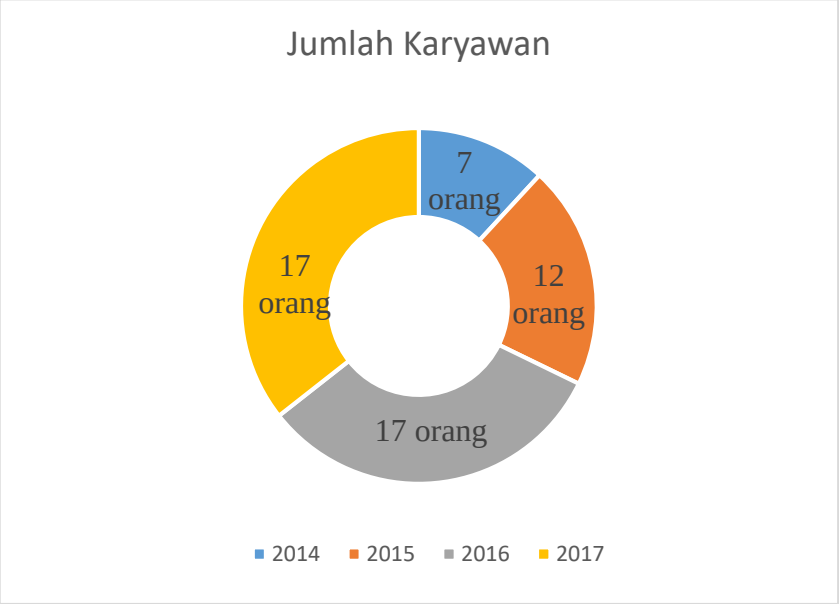
Perusahaan perlu mengetahui secara tepat keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan yang salah dalam struktur organisasi akan berdampak pada proses kerja karyawan. Maka dari itu kesesuaian dalam penempatan karyawan dengan

keahlian yang dimiliki harus sangat diperhatikan sehingga karyawan dapat lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya. Sebelum menempatkan karyawan didalam struktur organisasi perlu dilakukan analisis dan klasifikasi karyawan serta analisis jabatan yang ada. Hal ini membantu perusahaan agar dapat melakukan penempatan yang tepat bagi karyawan. Analisis jabatan membantu dalam mendapatkan dan mencatat fakta-fakta atau informasi jabatan tertentu, dengan demikian dapat memberikan gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan untuk jabatan tertentu (Abbas Thaha).

CyberLabs merupakan suatu perusahaan teknologi yang berada di Kota Bandung Indonesia yang saat ini fokus mengembangkan *software* dan teknologi yang berkaitan dengan bisnis seperti toko online dalam bentuk *website*, aplikasi *mobile* dan juga sistem *point of sale*. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 6 Juni 2014 ini, telah memiliki lebih dari 100 portofolio dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun. Portofolio yang didapat berasal dari berbagai perusahaan UMKM di Indonesia di berbagai sektor bisnis seperti minuman, makanan, manufaktur, *fashion*, pendidikan serta sektor lainnya. Sebagai perusahaan *start up* CyberLabs harus mampu mengelola sumber daya yang ada semaksimal mungkin sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawannya agar dapat terus berkembang dan mampu bersaing secara global.

Saat ini CyberLabs telah memilliki sebanyak 17 karyawan yang rata-rata adalah lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Tidak semua karyawan yang bekerja memiliki latar belakang *programmer* namun terdapat pula yang berasal dari jurusan lain contohnya yaitu MBTI. MBTI merupakan prodi yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dimana prodi ini memiliki 2 kelas yaitu *International ICT Business* (lebih dikenal dengan sebutan 'MBTI Inter') dan MBTI Reguler. Bidang yang dipelajari pada jurusan ini adalah 5 fungsi bisnis yaitu akuntansi, keuangan, manajemen operasi, sumber daya manusia dan ICT. Karyawan tersebut ditempatkan di bagian *Front End Developer* yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan implementasi *software* yang telah dibuat. Kemudian untuk divisi *Public Relation* ditempati oleh karyawan yang memiliki latar belakang jurusan informatika. Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan yang

bersangkutan maka untuk ditempatkan di posisi saat ini dapat dikatakan masih belum sesuai karena terdapat beberapa kompetensi yang tidak terpenuhi, sehingga karyawan belum bisa menggunakan kompetensi yang dimiliki dengan maksimal.



Gambar I. 1 Jumlah Karyawan CyberLabs Bandung Periode 2014 - 2017

Gambar I.1 memberikan informasi mengenai jumlah karyawan yang bekerja di CyberLabs. Jumlah karyawan yang bekerja dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun disamping itu juga terdapat karyawan yang *resign* dengan alasan yang kurang jelas. Hal ini tentu saja berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Berikut ini data karyawan yang *resign* :

Tabel II. 1 Jumlah Karyawan *Resign*

Tahun	Jumlah
2015	2 orang
2016	1 orang

CyberLabs masih belum memiliki divisi bagian *marketing* sehingga proses pemasaran masih dilakukan oleh CEO. *Marketing* merupakan hal yang penting karena berkaitan erat dengan pemasaran produk Disini peran CEO sangat besar dalam melakukan proses pemasaran *software* yang telah dibuat. Jenjang karier yang

dimiliki oleh CyberLabs dilihat berdasarkan kemampuan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Jenjang karier di dalam suatu perusahaan harus jelas agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut profesional di bidangnya. Adanya perencanaan karier yang baik maka peningkatan karier akan lebih mudah dicapai (Kasmir, 2016). Struktur organisasi yang dimiliki oleh CyberLabs merupakan organisasi *flat* sehingga untuk ke depan harus mempertimbangkan karier karyawan, maka harus dirancang jalur pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk dapat berkembang di jalur yang sama untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Oleh sebab itu pada penelitian ini akan dilakukan identifkasi mengenai pelatihan dan pengambangan untuk karyawan CyberLabs.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *gap* untuk setiap kompetensi?
2. Bagaimana identifikasi pelatihan dan pengembangan yang sesuai di CyberLabs?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan peneliitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menentukan dan mengetahui *gap* untuk setiap kompetensi.
2. Memberikan identifikasi pelatihan dan pengembangan yang sesuai di CyberLabs.

I.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya sampai pada tahap perancangan belum sampai pada tahap implementasi di perusahaan.
2. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data karyawan di tahun 2017 tidak termasuk karyawan *training*.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak CyberLabs, memberikan pengetahuan mengenai rancangan pelatihan dan pengembangan yang sesuai sehingga dapat karyawan dapat lebih memaksimalkan kompetensi yang dimiliki.
2. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam rencana pelatihan dan pengembangan.

I.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat dan sistematika penulisan. Pada bagian latar belakang berisi hal-hal atau alasan dilakukannya penelitian di perusahaan A kemudian terdapat permsalahan yang akan dikaji dirumuskan dalam rumusan masalah. Tujuan penelitian akan menjawab dari rumusan masalah yang telah diuraikan. Penjelasan mengenai batasan masalah dilakukan agar tidak keluar dari ruang lingkup penelitian. Manfaat penelitian yang diperoleh dapat berguna bagi perusahaan maupun bagi akademik.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, serta metode dan *tools* yang digunakan dalam melakukan

penelitian. Informasi-informasi yang diperoleh digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan langkah-langkah mengenai pemecahan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini sehingga permsalahan

yang dihadapi dapat diselesaikan dengan tepat dan dicapai tujuan yang diinginkan.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada bab ini menjelaskan mengenai data-data yang didapatkan dari perusahaan serta pengolahan data yang dilakukan agar data yang didapat lebih terstruktur dapat memberikan informasi yang jelas.

BAB V Analisis

Pada bab ini berisi analisis mengenai pengolah data yang telah dilakukan, tujuan dilakukannya analisis ini adalah untuk menghasilkan kriteria-krteria serta pemahaman yang sesuai secara keseluruhan.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan mengenai keseluruhan penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan baik bagi perusahaan maupun pihak lain guna pengembangan penelitian.