

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modern saat ini, berbagai perusahaan yang bergerak bidang jasa maupun produksi barang dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kualitas layanan yang baik dan prima. Di tahun 2019, tingkat kompetisi pada perusahaan yang bersaing juga memengaruhi perkembangan dari perusahaan itu sendiri. Pendekatan melalui sumber daya manusia masih dianggap menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sumber daya manusia tentu merupakan salah satu unsur yang berpengaruh dalam suatu perusahaan, kuncinya adalah sumber daya manusia akan selalu melakukan inovasi yang nantinya mencapai tujuan tertentu.

Persiapan sumber daya yang berkualitas dan kompeten adalah salah satu upaya perusahaan dalam menghadapi perubahan zaman. Kesuksesan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia juga merupakan kesuksesan besar dalam organisasi, dengan membuat strategi dan sasaran yang berkualitas maka akan berdampak positif untuk perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu, kualitas, kompetensi dan kinerja perusahaan adalah

dengan program pelatihan. Program pelatihan pada sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan, pengetahuan serta sikap yang akan berpengaruh pada perusahaan dimasa mendatang, program pelatihan tersebut merupakan kegiatan investasi untuk perusahaan itu sendiri (dalam hal sumber daya manusia). Untuk itu, tujuan dan hasil program pelatihan harus dapat diamati dan diukur dengan lamanya waktu pelatihan. Hal ini harus dilakukan oleh perusahaan yang sangat mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja dalam memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi. Pelatihan yang kurang baik, tidak sesuai atau tidak memadai bisa menjadi sumber frustrasi bagi setiap orang yang terlibat¹

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi kerja, terutama karyawan yang pengambilan keputusannya sangat berpengaruh bagi perusahaan dan memungkinkan perusahaan tersebut mencapai *goals* mereka. Suatu organisasi dalam perusahaan tentu tidak akan berjalan baik tanpa adanya SDM yang handal. SDM pada suatu perusahaan dinilai sangat penting, jika diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan, maka salah satunya adalah memberikan

¹ Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (2012) hlm.77

program pelatihan yang berkualitas, semakin berkualitas SDM yang ada maka akan menjamin kualitas perusahaan tersebut. Dalam hal pelatihan, dibutuhkannya suatu analisis guna mengetahui apa saja yang di butuhkan dalam pelatihan tersebut? Atau mengapa dibutuhkannya sebuah program pelatihan pada perusahaan tersebut?

Analisis kebutuhan pelatihan adalah proses yang berkelanjutan dalam pengumpulan data untuk menentukan apa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, sehingga pendidikan dan pelatihan dapat dikembangkan untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, melakukan analisis kebutuhan merupakan dasar keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Seringkali organisasi mengembangkan dan melaksanakan pelatihan tanpa terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan, maka organisasi tersebut akan menjalankan resiko pelatihan yang tidak efektif.

Analisis kebutuhan pelatihan digunakan untuk menentukan apakah pelatihan merupakan solusi yang tepat untuk masalah di tempat kerja. Analisis kebutuhan ini merupakan proses yang berkelanjutan pengumpulan data untuk menentukan apa kebutuhan pelatihan yang ada, sehingga pelatihan dapat dikembangkan untuk membantu organisasi

mencapai tujuannya². Dan tentunya pelatihan, sebagai alat meningkatkan kinerja sering dipandang sebagai upaya yang mahal. Analisis kebutuhan pelatihan dibutuhkan karena dengan analisa yang efektif dapat menemukan solusi tepat untuk mengatasi kurangnya kinerja. Pendidikan dan pelatihan tidak bisa memecahkan masalah yang disebabkan oleh desain sistem yang buruk, dan kurangnya sumber daya manusia³.

Penulis akan mengangkat topik tentang “bagaimana menjadi auditor stocktaking yang handal dan sesuai dengan kompetensi?”. Sebelum itu, penulis akan membahas dahulu mengenai apa itu audit stocktaking? untuk pengertian audit stocktaking itu sendiri adalah kegiatan melakukan pemeriksaan kondisi perangkat keras perusahaan dengan data kepemilikan yang ada pada divisi asset IT Management, apakah sudah sesuai atautkah belum? bisa dikatakan bahwa audit stocktaking adalah kegiatan pemeriksaan barang (cek fisik) dengan data.

Pada zaman digitalisasi saat ini, ketika kita melihat ke sekitar kita, apa pun bisa menjadi sangat sederhana, mulai dari *fingerprint absen*

² Judith Brown, *Training needs assessment: A must for developing an effective training program* (2002), hlm. 569.

³ S Sorensen , *Training for the long run. Engineered Systems* (2002), hlm. 32

pada karyawan, sampai dengan *scan* menggunakan *barcode* untuk pemeriksaan asset (perangkat keras) yang ada pada perusahaan, dan tentunya hal itu sudah dilakukan oleh salah satu divisi pada perusahaan yang akan diobservasi oleh penulis, yaitu divisi Asset IT Management pada PT United Tractors Tbk. Jumlah karyawan pada divisi Asset IT adalah 20 orang termasuk dengan satu orang team leader. Dari keseluruhan karyawan team asset IT akan melakukan audit stocktaking (cek fisik) sekitar 10.000 unit perangkat keras diantaranya Laptop, CPU, dan printer yang penanggung jawab kepemilikannya adalah karyawan yang bekerja di United Tractors.

Audit stocktaking berguna untuk kesesuaian alat apakah sudah benar atau belum dengan data pemiliknya? Diperiksa apakah nama dan nomor pegawai (NRP) sudah sesuai dengan nama dan jenis perangkat yang digunakan atau belum. Tata cara pemeriksaannya dengan menggunakan aplikasi X Scan Pad (*scan barcode*) yang bisa diunggah oleh karyawan asset IT pada google playstore. Team asset IT memberi istilah kepada karyawan yang dipinjamkan perangkat keras dengan sebutan “user”.

Jika penulis mengaitkan *jobdesk* audit stocktaking dengan bidang yang penulis tekuni pada perkuliahan yaitu Teknologi Kinerja, maka

sudah sejauh mana kualitas karyawan pada divisi asset IT dalam melakukan pekerjaannya dalam audit stocktaking. Audit stocktaking adalah hal yang penting dan wajib dilakukan oleh team asset IT untuk memeriksa apakah perangkat yang masih berada di lingkungan pekerjaan pada divisi tertentu masih dipergunakan atau tidak? Produktivitasnya masih bagus atau tidak? Apakah asset tersebut masih efektif untuk dipergunakan ataukah tidak? Lalu mendata apakah nama penanggung jawab (nama user serta NRP) yang tertera pada perangkat keras tersebut sudah sesuai? jika tidak, maka akan dikirimkan form mutasi. Form mutasi adalah dokumen pelengkap user untuk segala fungsi, contohnya jika user ingin berganti kepemilikan, lalu meminta atau menarik perangkat lain, atau yang terakhir jika ingin resign, dengan sebutan form mutasi *exit clearance*. Pekerjaan ini tidak bisa diselesaikan dalam waktu singkat, butuh berbulan-bulan untuk melakukan pemeriksaan.

Audit stocktaking memiliki jadwal yang disosialisasikan untuk seluruh karyawan UT. team asset IT tak luput memberikan sosialisasi kecil kepada seluruh karyawan PT United Tractors mengenai kegiatan stocktaking setiap bulan, serta beberapa informasi lainnya *via* e-mail. Proses stocktaking memiliki tujuan untuk user agar mereka lebih memunculkan *ownership* (kepemilikan) dengan perangkat yang mereka

punya, dimana user diminta agar lebih *aware* terhadap asset yang dimiliki oleh mereka, terlebih dikarenakan asset tersebut atas nama ia sendiri, jadi sudah pasti tanggung jawabnya adalah milik pribadi. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa kemampuan dalam interaksi serta kepedulian terhadap teknologi sangat dibutuhkan oleh para karyawan divisi Asset IT.

Satu hal lagi yang mendasari penulis ingin menganalisis sekaligus meneliti apa saja kebutuhan pelatihan untuk divisi Asset IT adalah pertama kalinya aplikasi dan metode seperti ini dipakai untuk audit stocktaking. Sebelumnya, proses audit stocktaking dilakukan dengan cara manual, tanpa adanya aplikasi dan scan pada barcode, lalu setelah muncul inovasi dengan menggunakan aplikasi, team Asset IT menerapkan cara efektif untuk melakukan audit stocktaking tersebut. Tetapi sebelum merencanakan pelatihan, ada beberapa persoalan yang mungkin perlu untuk dianalisa, persoalan yang biasanya muncul dalam menyusun suatu program pelatihan yaitu apakah pelatihan adalah satu – satunya cara agar karyawan dapat bekerja secara maksimal? bagaimana pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap efektifitas dalam audit stocktaking? Atau pelatihan apa saja yang pernah dilakukan Asset IT dan apa hasilnya? Apa yang ingin diketahui dari beberapa pertanyaan tersebut sebenarnya amat sederhana, yaitu ingin mengetahui

sejauh mana instansi (PT United Tractors Tbk) khususnya pada divisi Asset IT telah melakukan pelatihan.

Hal ini begitu penting untuk diketahui, sebab tanpa analisis kebutuhan yang baik peserta pelatihan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik, maka dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang dirancang hanya akan berlangsung sukses di tempat pelaksanaan pelatihan semata. Kompetensi auditor stocktaking lebih diutamakan dan diunggulkan dengan pendidikan S1 di bidang administrasi dan akuntansi, karena saat data perangkat keras diterima oleh team asset IT, maka kemampuan admin diperlukan, lalu ketika pengeluaran serta pengembalian barang, dibutuhkan penghitungan cepat melalui kemampuan akuntan, akan tetapi pada dasarnya siapapun (dalam konteks sarjana atau strata I) bisa menjadi seorang auditor stocktaking, konsep *learning by doing* pun sudah sering kita dengarkan. Jadi jika masalahnya setiap tahun **sama saja**, maka diperlukan sebuah analisis mengenai apa yang menjadi kesenjangan serta cara untuk mengatasinya agar tidak timbul masalah dalam kinerja saat audit stocktaking tersebut.

Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian “**Analisis Kebutuhan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Divisi Asset IT Management di PT United Tractors Tbk.**” Merujuk kepada judul

penelitian, maka disini penulis memfokuskan kepada kompetensi seorang Auditor Stocktaking saat bekerja. Penulis akan menganalisis kebutuhan pelatihan untuk mencapai kompetensi seorang auditor stocktaking di PT United Tractors Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian analisis kebutuhan pelatihan ini adalah:

1. Apakah karyawan pada divisi Asset IT telah memiliki kompetensi yang di butuhkan untuk menjadi Auditor Stocktaking yang handal?
2. Bagaimana identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan asset IT?
3. Kesenjangan apa saja terjadi pada divisi Asset IT Management?
4. Bagaimana menyusun sebuah program diklat berdasarkan kepada analisis kebutuhan pelatihan yang berbasis kompetensi ?
5. Bagaimana cara untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki profesionalitas saat melakukan audit stocktaking?

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian, untuk memberikan batasan atau ruang lingkup, maka penulis menegaskan bahwa penelitian ini hanya pada divisi Asset IT PT.United Tractors Tbk, serta yang menjadi subjek penelitiannya adalah karyawan yang bertugas untuk audit stocktaking.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana menganalisis penyebab kesenjangan kinerja dan kebutuhan karyawan Asset IT Management?
2. Program pelatihan apa saja yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan Asset IT Management?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kesenjangan kinerja dan kebutuhan kompetensi karyawan Asset IT Management di PT United Tractors Tbk.

2. Untuk merancang sebuah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan divisi Asset IT Management di PT United Tractors Tbk.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi tim divisi Asset IT

Khususnya dalam rangka membimbing karyawan yang nantinya akan bekerja di lapangan.

2. Bagi Perusahaan (PT United Tractors Tbk)

Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan masukan dalam rangka menganalisis kebutuhan pelatihan berikutnya (investasi).

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis dalam bidang pelatihan.