

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: <https://smktelkom-pwt.sch.id> (2023)

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) didirikan pada tanggal 23 Mei 1990 dengan nama Yayasan Pendidikan dan Pelatihan Teknologi dan Manajemen Telekomunikasi Telkom. Berdasarkan Laporan Manajemen YPT 2013 dan Laporan Manajemen YPT Triwulan II 2014, saat ini YPT membawahi 70 lembaga, meliputi empat lembaga pendidikan tinggi, 44 lembaga pendidikan dasar dan menengah, dua lembaga pelatihan dan sertifikasi, satu lembaga riset dan *inovasi* teknologi, serta 19 unit usaha dengan tipe perusahaan Terbuka.

Visi, Misi, Tujuan dan *Core Value* Perusahaan

Yayasan Pendidikan Telkom memiliki Visi, misi, tujuan dan *core value* sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi yayasan bermutu dalam bidang pendidikan dengan standar internasional untuk pembentukan insan yang berkarakter unggul.

2. Misi

a. Menyelenggarakan lembaga pendidikan berstandar internasional.

b. Mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentukan karakter manusia yang unggul.

c. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan melalui penciptaan peluang inovasi dan kreatifitas serta sinergi dengan Telkom Group.

3. Tujuan

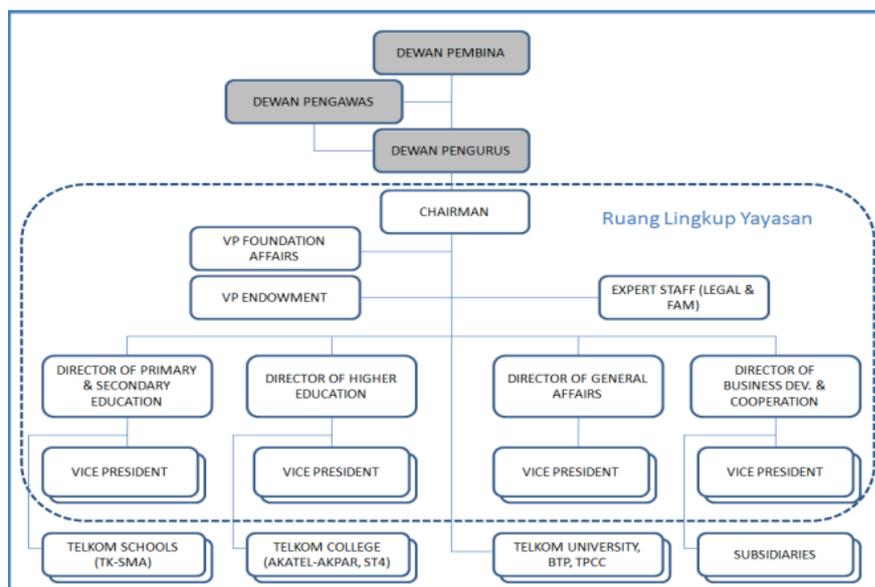
Mendukung peningkatan daya saing lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi di bidang manajemen, teknologi, dan seni untuk membangun manusia berkarakter.

4. Core Value

- a. Kepemimpinan berwawasan masa depan.
- b. Menjunjung tinggi integritas dan profesionalitas.
- c. Orientasi pada *stakeholders*.
- d. Fokus pada kualitas.

1.1.2 Struktur Organisasi

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki struktur organisasi seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia sangatlah penting. Salah satu sumber daya yang paling berharga bagi keberlangsungan sebuah perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk kedalam sumber daya yang dimiliki perusahaan, Menurut Sutjipto, *et. al* (2019) selain sumber daya perusahaan, kekuatan persaingan industri juga berperan dalam meningkatkan strategi bersaing perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan masalah-masalah hukum. Selain sebagai sumber daya, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Pada era globalisasi saat ini, dimana perkembangan bisnis dan organisasi yang sangat cepat dan tingkat persaingan yang semakin tinggi, penting bagi perusahaan untuk menyadari kewajiban dan tugas yang terkait dengan setiap posisi pekerjaan. Untuk memperoleh pemahaman yang efektif, diperlukannya *Job Analysis*. *Job Analysis* menjadi dasar dan menjadi rangka bagi *Job Description* dan informasi untuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi pekerjaan dan manajemen kinerja dengan proses mengumpulkan, mengevaluasi, dan menentukan informasi tentang isi pekerjaan.

Job Analysis berguna untuk penentuan kriteria perkrutan sumber daya manusia, karena menurut Farras, *et. al* (2021) Strategi rekrutmen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. *Job Analysis* merupakan teknik yang sistematis untuk dapat mengidentifikasi dan menilai kebutuhan dan kompetensi apa saja yang diperlukan individu dalam suatu pekerjaan yang dinamakan dengan *Job Specification*. Hasil dari *Job Analysis*, yang berbentuk *Job Specification* dan

Job Description, akan memungkinkan bisnis untuk memastikan kualitas apa saja yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum menduduki suatu posisi.

Menurut Juneja (2021) *Job Description* dan *Job Specification* adalah komponen penting dari data yang digunakan untuk analisis pekerjaan. Organisasi dan karyawan dapat menyelesaikan berbagai kesulitan di tempat kerja dengan membuatnya dengan cara yang jelas dan benar. Di mana dalam *Job Description* tercantum antara lain tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban seorang karyawan. Di sisi lain, *Job Description* merinci siapa yang akan melakukan tugas dan prasyaratnya, terutama dalam hal kemampuan khusus. *Job Specification* adalah deskripsi standar minimal yang harus dipenuhi agar seseorang dapat dipekerjakan dan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan juga mencakup tinjauan ringkas tentang sifat-sifat penting atau kompetensi yang harus dimiliki oleh kandidat pekerjaan.

Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom merupakan unit penting yang harus diperhatikan *Job Description* dan *Job Specification* nya. Karena manajemen logistik merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang dapat menunjang kelancaran kerja, dan manajemen logistik juga disebut sebagai komponen dari proses rantai pasok, yang berfungsi untuk merencanakan, melaksanakan, mengontrol suatu pengadaan barang atau jasa pada organisasi Yayasan Pendidikan Telkom. Setelah melakukan observasi dan melakukan *interview* dengan AVP (Assisten Vice Presiden) Unit Logistik mengenai dampak *negative* jika tidak adanya *Job Description* dan *Job Specification* dalam suatu perusahaan, antara lain:

1. Ketidak Jelasan Tugas dan Tanggung Jawab

Karyawan mungkin tidak memahami peran dan tanggung jawab mereka secara spesifik tanpa deskripsi pekerjaan yang jelas. Hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai kewajiban mereka, yang dapat mengakibatkan tumpang tindihnya tugas atau pembagian pekerjaan yang tidak merata.

2. Sulitnya Evaluasi Kinerja

Sulit untuk menetapkan standar evaluasi kinerja yang obyektif tanpa deskripsi pekerjaan yang menyeluruh. Karena manajer dan karyawan tidak memiliki petunjuk yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam pekerjaan mereka, proses evaluasi kinerja menjadi sewenang-wenang dan tidak fokus.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pembentukan *Job Profile* melalui Job Analysis dengan metode *interview* (Studi Pada Posisi Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom)” dalam penelitian ini.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Job Profile* dari Posisi pada Unit Logistik Yayasan Pendidikan Telkom?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan rumusan masalah di atas :

1. Untuk mengetahui dan membentuk *Job Profile* pada Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak teoritis yang positif dengan memberikan wawasan kepada mahasiswa dan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pembentukan *Job Profile*

1.5.2 Aspek Praktis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada aspek praktis berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dan bahan pertimbangan untuk pembentukan *Job Profile* Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom dengan menggunakan metode Interview.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat berguna untuk mahasiswa, khususnya mahasiswa Manajemen Universitas Telkom, dapat menggunakan penelitian ini untuk melakukan penelitian pembentukan *Job Profile* menggunakan Job Analysis dengan metode Interview pada Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan wawasan tentang *Job Profile* menggunakan Job Analysis dengan metode Interview pada Unit Logistik di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom.

Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulis membagi penelitian ini ke dalam beberapa bab, yang disusun secara sistematis dalam 5 bab, untuk memberikan gambaran dan memperjelas hal-hal yang berkaitan dengan pokok-pokok uraian dalam penelitian ini. Penelitian ini ditulis dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah (yang menentukan secara spesifik area pembahasan yang akan dilakukan), asumsi (yang berfungsi untuk menyederhanakan kompleksitas masalah yang dihadapi), tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan (yang berisi urutan penulisan bab-bab dalam laporan penelitian).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini berisi teori-teori pengolahan data, faktor yang mempengaruhi jumlah karyawan yang optimal.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan pendekatan, metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Topik-topik berikut dibahas dalam bab ini: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data-data yang akan dikumpulkan dalam penelitian dan pengolahan data, yang akan digunakan sebagai landasan dalam membahas permasalahan dan mengemukakan analisis hasil pengolahan data serta pemecahan masalah yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data, serta rekomendasi atau saran-saran yang diperlukan.