BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan disebut juga sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). (Greer, 1995 h.12).

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu dan perlu diatur berdasarkan ketentuan yang berlaku. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi, disamping itu diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dengan meningkatnya kualitas manusia yang disiplin dan kinerja yang tinggi, maka bertambah pula tenaga-tenaga SDM yang terkuras untuk melakukan aktifitas seperti ini.

Kepadatan suatu aktivitas pekerjaan yang diluar batas tentu bukan suatu yang ideal bagi kesejahteraan fisik maupun mental SDM, karena pada dasarnya kepadatan aktivitas suatu pekerjaan harus diimbangi dengan fasilitas dan kegiatan yang mampu memberikan hiburan dan penyegaran baru bagi SDM itu sendiri, dan untuk itu dibutuhkan suatu penawar yang mampu memediasi kebutuhan hiburan guna menstabilkan kinerja dan kualitas SDM.

Hiburan pada dasarnya adalah hal yang dibutuhkan untuk mengurangi dampak negatif dari aktifitas diluar batas tersebut. Namun sebagai SDM yang mempunyai kesibukan berlebih, maka hiburan ini alangkah baiknya harus mempunyai nilai positif yang bermanfaat bagi dirinya. Berdasarkan kebutuhan ini, maka bermunculan perusahaan-perusahaan yang memfasilitasi SDM untuk mendapatkan pelatihan fisik dan mental yang bersifat hiburan namun mengandung banyak manfaat diantaranya mampu meremajakan semangat dan menyegarkan kembali gagasan fikiran para SDM. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelatihan SDM adalah PT. KABOA.

PT. KABOA merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 dan dikelola oleh para profesional dibidang pelatihan SDM. PT. KABOA sangat memperhatikan kedetilan dari sebuah *event*, persiapan yang sangat matang selalu dilakukan oleh PT. KABOA agar pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan dengan baik. Hubungan interaksi yang harmonis dan sinergi diantara para pribadi yang ada, tentunya akan sangat menunjang tercapainya tujuan dari PT. KABOA yang pada akhirnya akan meningkatkan performa dan kinerja.

Namun sayang, pada kenyataannya PT. KABOA belum memiliki identitas atau citra visual perusahaan yang dapat dengan mudah dikenali, sehingga menyebabkan masyarakat akan kesulitan untuk memahami ranah pekerjaan yang dikerjakan oleh PT. KABOA. Data ini diambil dari kesimpulan kuisioner dimana 27 orang dari 30 orang menjawab salah, atau menjawab pilihan lain selain Perusahaan yang bergerak dalam bidang pelatihan dan pengembangan SDM.

Padahal suatu citra atau identitas perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting yang dapat menunjang perkembangan perusahaan untuk dapat memantapkan kedudukan perusahaan dimasyarakat sebagai perusahaan yang fokus bergerak dibidang pelatihan SDM.

I.2 Identifikasi

Identifikasi yang didapatkan dari masalah-masalah perancangan ini adalah sebagai berikut :

- Identitas perusahaan/logo PT. KABOA tidak mampu mencitrakan jati diri perusahaan yang memiliki kualitas tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *outbound training*.
- Pencitraan yang tidak mencerminkan visi dan misi perusahaan menyebabkan masyarakat kesulitan mengidentifikasi ranah pekerjaan atau kategori perusahaan PT. KABOA.

I.3 Fokus Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan, dan juga identifikasi masalah yang muncul, fokus masalah yang akan diangkat dari perancangan ini adalah ketidakmampuan identitas yang digunakan PT. KABOA saat ini dalam menunjukkan identitasnya kepada target audiens akan kategori/ranah pekerjaan PT. KABOA. Berdasarkan hasil analisis awal mengenai PT. KABOA yang telah ada sebelumnya, ditemukan ketidakberhasilan PT. KABOA dalam memunculkan identitas mereka sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan SDM yang seharusnya mampu menarik minat masyarakat untuk menggunakan jasa mereka sebagaimana dideskripsikan dalam slogan perusahaan serta *positioning* perusahaan. Untuk selanjutnya diciptakan solusi lebih lanjut agar pesan dan citra perusahaan yang ingin disampaikan selaras dan dapat diterima dengan tepat oleh masyarakat umum.

I.4 Maksud dan Tujuan Perancangan

- Membuat identitas baru atau *Corporate Identity* PT. KABOA sesuai dengan nilai-nilai dan kualitas perusahaan.
- Memperkenalkan dan memperjelas ranah pekerjaan PT. KABOA kepada masyarakat melalui *Corporate Identity* agar tidak muncul lagi persepsi yang berbeda dari masyarakat mengenai identitas PT. KABOA.