

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam masyarakat yang sedang berkembang manusia mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat tersebut ditunjukkan dengan semakin menguatnya permintaan untuk semakin memperhatikan aspek manusia. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusia dapat diselaraskan dengan aspek teknologi. Dengan bekerja, mereka mempunyai harapan untuk memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari yang bersifat dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai masalah karyawan yang mempunyai latar belakang berbeda-beda dalam hal pendidikan, keterampilan dan lain-lainnya. Oleh karena itu diperlukan suatu pelatihan agar ada kesamaan bahasa dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemberian pelatihan bagi karyawan lama maupun baru, akan sangat berguna bagi perusahaan di dalam menciptakan tenaga-tenaga terampil, profesional dan ahli dibidangnya masing-masing, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk memungkinkan terarahnya kegiatan produksi yang dilakukan guna peningkatan hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien. Tujuan ini tidak lepas dari tujuan perusahaan, yaitu agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Sebegitu pentingnya faktor manusia dalam suatu perusahaan, maka tidaklah mengherankan jika banyak perusahaan menyediakan banyak biaya dalam mengelola faktor manusia, karena dengan pemberian pelatihan dan pendidikan diharapkan semakin terbinanya motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat terpacu untuk berprestasi. Semangat kerja karyawan yang ingin dicapai adalah dalam rangka pencapaian efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Disinilah letak

pentingnya pelatihan dan pendidikan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena perkembangan suatu perusahaan tergantung dari peran sumber daya manusianya.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau dikenal dengan PT. INTI adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. Untuk dapat berkembang dan mampu menghadapi tantangan masa depan, PT. INTI harus tanggap akan kebutuhan pelatihan di dalam perusahaan agar SDM yang tersedia dapat bekerja secara efektif. Program pelatihan untuk karyawan lebih ditekankan pada pembentukan manusia yang berkualitas meliputi kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik.

Tuntutan profesi dan dinamika pembangunan SDM di PT. INTI sering kali ditandai dengan adanya fenomena, diantaranya adalah :

- a. Beberapa karyawan PT. INTI sedang menjalani mutasi dan promosi.
- b. Adanya prestasi kerja yang menurun.
- c. Adanya karyawan yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Banyak terjadi keluhan karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mencoba menyajikan dalam bentuk laporan dengan judul :

“Tinjauan Tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Pada PT. INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini, maka identifikasi masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Tujuan pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh pihak PT. INTI (Persero) Bandung dan bagaimana pemecahan masalah yang dilakukan terhadap pelaksanaan pelatihan karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan

Praktek kerja dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data sebagai bahan analisis dalam penyusunan laporan, yang selanjutnya akan digunakan sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Tugas Akhir Diploma III Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan dari kerja praktek tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui tujuan pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh pihak PT. INTI (Persero) Bandung dan bagaimana pemecahan yang dilakukan terhadap pelatihan karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan selain berguna bagi penulis, juga diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan (kontribusi) pemikiran perusahaan di bidang keilmuan yang serupa seperti yang diuraikan dibawah ini :

1. Bagi Penulis

Untuk lebih menyempurnakan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan dunia usaha, juga diharapkan dapat melatih kemampuan menganalisis dan berfikir sistematis.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi tentang Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung.

3. Bagi Pembaca

Sebagai sumber dan acuan dalam penyusunan tugas-tugas yang ada serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang sangat membantu dalam penyusunan Tugas Akhir.

1.5 Metode Tugas Akhir

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode yang bertujuan memberikan gambaran mengenai keadaan yang terjadi yang kemudian dianalisis. Dengan cara tersebut penulis mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan PT. INTI (Persero) Bandung.

Penulis memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir tersebut dengan 2 (dua) teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode penulisan yang dibutuhkan untuk memperoleh data sekunder ini yaitu dengan mencari dan mempelajari literatur-literatur, karangan ilmiah, buku-buku maupun sumber data lainnya yang berkaitan dengan penulisan laporan akhir ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Metode penulisan yang dilakukan untuk memperoleh data-data dan informasi dengan mengadakan penelitian langsung pada objek yang diteliti. Berikut adalah cara-cara yang digunakan penulis untuk melengkapi data primer ini:

- a. Wawancara yaitu dengan melakukan tanya-jawab secara langsung baik dengan staf atau karyawan maupun narasumber PT. INTI (Persero) Bandung.
- b. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelatihan karyawan. Cara ini dilakukan untuk melengkapi dan mencocokkan data yang telah diperoleh melalui wawancara.
- c. Dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan contoh-contoh yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan. Cara ini dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang dilakukan di PT. INTI (Persero) yang beralamat di jalan Jl. Moch. Toha 77 – Telp. 5201501 – Bandung 40253. Sedangkan waktu praktek kerja dilakukan selama 1 (satu) bulan yaitu dari tanggal 6 Juli 2009 sampai 31 Juli 2009.

