

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia pada saat ini ditandai dengan berkembangnya pembangunan disegala bidang. Dengan bertambahnya perusahaan dari berbagai industri, dalam semangat globalisasi dewasa ini semua bentuk industri berlomba-lomba untuk membuka pasarnya kearah pasar bebas, dimana semua pelaku usaha bersaing memperlihatkan keunggulan masing-masing.

Khusus bagi industri telekomunikasi di Indonesia banyak pengamat menyarankan agar industri ini secepatnya dibuka kearah pasar yang benar-benar bebas, karena sudah terlalu lama berada dalam bentuk sistem monopoli, yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan dunia. Hal ini sekilas tampak sejalan dengan nafas deregulasi dan privatisasi sejumlah BUMN yang sedang gencar dilakukan oleh pemerintah, walaupun belum lagi tuntas sepenuhnya. Tapi tidak sedikit pula yang masih menginginkan adanya bentuk-bentuk kerja sama sebagaimana yang lazim terjadi diera bergaungnya sistem ekonomi kekeluargaan pada zaman orde baru ( **Primora B Harahap, 25/03/2009, *Http: //primora-harahap.blog.co.uk*** ).

Sebenarnya tidak ada yang mutlak salah dengan penerapan sistem tersebut. Hanya diperlukan kecermatan serta kajian lebih dalam untuk dapat mengimplementasikannya pada aspek-aspek yang tepat, sehingga dapat memberi iklim berusaha yang membangun, dan tidak bersifat destruktif bagi para pelaku usaha yang bermain didalamnya, dengan karakteristik perdagangan jasa, maka disatu sisi semangat bersaing diantara para pelaku usahanya sangat diperlukan untuk dapat merangsang peningkatan kualitas dan ragam produk maupun jenis layanan.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan mengenai masalah karyawan yang mempunyai latar belakang yang 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.

Menurut **Veithzal dan Ella (2009:212)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, mengemukakan bahwa:

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

- Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Jika karyawan sudah memperoleh pelatihan maka tugas baru tersebut akan menjadi sesuatu yang menantang dan menarik untuknya. Selain itu, pelatihan juga bermanfaat dalam meningkatkan motivasi karyawan. Karena melalui pelatihan, maka karyawan kembali diingatkan akan visi, misi, nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan.

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 yang sudah dilakukan oleh PT. INTI diantaranya adalah pelatihan masa persiapan purnabhakti, pelatihan keuangan, pelatihan IT dan pelatihan trauma healing.

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. Tujuan pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. INTI ( Persero ) Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan program 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 tujuan pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program 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 selesai.

