

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika semua perusahaan harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya, maka setiap perusahaan harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan dalam melakukan proses produksinya ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. SDM merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan, tidak peduli perusahaan tersebut besar atau kecil, karena SDM inilah yang melakukan pekerjaan dan menggerakkan organisasi. Pertelekomunikasian merupakan industri jasa yang mendayagunakan kemampuan untuk mendukung semua sektor pembangunan, tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga dari segi kualitas pelayanan.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia / PT. INTI (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Startegis (BPIS) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. PT. INTI (Persero) merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri

dengan status perusahaan perseroan yang menjelma dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi. Sesuai dengan tujuan perusahaan di PT. INTI (Persero) bahwa untuk mewujudkan peningkatan penyelenggaraan serta mutu pelayanan jasa telekomunikasi, maka dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas.

Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek SDM maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. SDM merupakan sumber daya yang hidup, yang mempunyai pikiran dan akal sehat serta mempunyai sikap dan cara berpikir pula. Hal ini merupakan persoalan yang sangat rumit bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus dalam mengelola sumber daya ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan manajemen yang bisa mengatur Sumber Daya Manusia dengan cermat.

Dalam banyak hal kunci untuk memenangkan komitmen keberhasilan, perusahaan menawarkan kepada karyawan-karyawannya suatu kesempatan untuk berkarir, memiliki dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan karyawan. Dalam masalah pengembangan karyawan, anggota organisasi atau karyawan kurang mengetahui ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karier dalam organisasi. Dalam hal seperti itu memang sangat mutlak adanya informasi-informasi atau penjelasan yang lengkap tentang perencanaan karier tersebut bagi para anggota yang bersangkutan. Bahkan kadang-kadang mereka tidak ambil pusing masalah karier, karena anggapan bahwa pihak manajemen atau pimpinan

tentunya telah memikirkan dan menentukan kebijaksanaannya. Disinilah Departemen Personalia dari setiap organisasi yang bersangkutan harus berperan aktif untuk melaksanakan pemberian informasi-informasi tersebut dan bimbingan-bimbingan atau konseling pada mereka yang membutuhkan.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan diberikan, penetapan karier seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang. Disinilah saat perlunya mulai dipikirkan oleh mereka tentang pengembangan dirinya masing-masing, sesuai kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dalam hal ini departemen personalia dapat saja membantu pengembangan diri karyawan atau anggota organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karyawan merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, Karena dapat mengembangkan karyawan yang di promosikan, menurunkan perputaran karyawan, mendorong pertumbuhan, dll.

PT INTI (Persero) Bandung mempunyai strategi dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Strategi tersebut tidak terlepas dari pelaksanaan program pengembangan karyawan dan motivasi untuk mempertahankan kesinambungan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karyawan yang tepat akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, akan tetapi pengembangan karyawan yang dilakukan terkadang belum sepenuhnya diterapkan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karena terkadang masih melihat

berdasarkan senioritas dan nepotisme. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap turunnya prestasi kerja pada karyawan.

Selain dengan melaksanakan pengembangan karyawan, untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan harus mampu memotivasi karyawan dengan baik dan memberi dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja, dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan.

Melalui pengembangan karyawan, PT INTI (Persero) dapat mengharapkan pada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik dan berprestasi lebih tinggi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dalam hal mentaati, kemampuan pemahaman tersebut ialah dari latar belakang pegawai yang antara lain dilihat dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan kepribadian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai dibebani tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya, dalam hal ini rutinitas kerja yang sudah terlaksana, akan tetapi hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian . Selanjutnya hasil dari penelitian ini akan penulis tuangkan dalam tugas akhir yang berjudul **“TINJAUAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DI PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (Persero) BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Pengembangan karyawan yang dilakukan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Hambatan proses pengembangan karyawan yang dilakukan di PT. INTI(Persero)
3. Solusi perusahaan dalam mengatasi hambatan dalam proses pengembangan karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Studi

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pengembangan Karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dialami PT. INTI (Persero) Bandung dalam pelaksanaan pengembangan karyawan.
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan oleh di PT. INTI (Persero) Bandung dalam pelaksanaan pengembangan karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut pengembangan karyawan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dalam program pengembangan karyawan dan motivasi di masa yang akan datang dapat lebih berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pihak lain

Sebagai wawasan dan referensi akademik serta bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang yang sama serta dapat dijadikan dasar sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri atau lebih (independen) dan dapat disimpulkan sebagai suatu metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan dilapangan secara sistematis dengan fakta-fakta dan data yang saling

berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada hakekatnya mencari pemahaman observasi.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi objek penelitian secara langsung untuk mendapatkan data yang di perlukan. Data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Penelitian lapangan (*field research*) tujuan penelitian kasus dan penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.
- b. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara dan pihak yang diwawancarai. wawancara pada penelitian kali ini dilakukan pada informan yang berkaitan langsung dengan penelitian.
- c. Studi kepustakaan (*library research*) merupakan pengumpulan sumber informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan karangan ilmiah, catatan kuliah dan sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan judul yang diambil.

1.7 Lokasi dan Waktu Studi

Praktek kerja lapangan dilaksanakan di PT. INTI yang bergerak dibidang telekomunikasi yang beralamat di jalan Moch. Toha No. 77 Bandung 40253 Tlp : (62-22) 5201501 , fax : (62-22) 5202444 , E-mail : info@inti.co.id.

Praktek kerja lapangan dilaksanakan mulai dari tanggal 02 April 2014 sampai dengan tanggal 02 juli 2014

