

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

1.1.1 PT. Industri Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau disingkat **INTI** adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang selama lebih dari 3 dasawarsa berperan sebagai pemasok utama pembangunan jaringan telepon nasional yang diselenggarakan oleh PT. Telkom dan Indosat.

Berpusat di Bandung dengan 659 orang karyawan tetap (posisi Maret 2009), INTI (PT Industri Telekomunikasi Indonesia) telah berkiprah dalam bisnis telekomunikasi selama 35 tahun. Pelanggan utama INTI antara lain adalah "*THE BIG FOUR*" operator telekomunikasi di Indonesia; Telkom, Indosat, Telkomsel dan XL.

Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), INTI telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis *pure manufacture* menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi.

INTI menangani solusi dan layanan integrasi jaringan tetap maupun seluler, konten IT, *seat management*

serta mengembangkan produk-produk seperti IP PBX, NMS (*Network Management System*), SLIMS (*Subscriber Line Maintenance System*), NGN Server, VMS (*Video Messaging System*), GPA (Perangkat Pemantau dan Pengontrol berbasis SNMP), *Interface Monitoring System* untuk jaringan CDMA, dan Sistem Deteksi dan Peringatan Bencana Alam (*Disaster Forecasting and Warning System*).

1.1.2 Visi dan Misi

Menjadi pilihan pertama bagi pelanggan dalam mentransformasikan “**mimpi**” menjadi “**kenyataan**”.

Kepercayaan adalah prinsip yang utama bagi INTI, terlebih pada saat ini. Pada era di mana pilihan makin mengglobal dan kompetisi makin meningkat, INTI yakin bahwa kepercayaan merupakan cara paling efektif untuk merebut hati dan pikiran pelanggan.

Dengan pengalaman lebih dari 35 tahun bergerak dalam industri telekomunikasi, INTI telah memperoleh kepercayaan itu. Sampai hari ini, INTI dipercaya untuk memberikan solusi kesisteman bagi para operator telekomunikasi ternama di Indonesia. Tak hanya itu, INTI pun secara konsisten terlibat dalam pembangunan telekomunikasi di Indonesia sejak awal berdiri. Sesuai dengan salah satu misi INTI, yaitu berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri.

Fokus INTI adalah memberikan jasa *engineering* bidang infokom yaitu *information and communications technology* (ICT) yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan klien serta memaksimalkan nilai. Dengan cara itu, INTI berharap dapat mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan secara mutual. Tak diragukan lagi bahwa INTI tak hanya menjadi bagian penting dari mimpi klien, tetapi bahkan menjadi bagian penting dari mimpi Indonesia. Dan karena INTI sangat tertarik untuk mewujudkan mimpi, dengan penuh semangat dan ketulusan, INTI akan membagi pengalaman-pengalaman.

1.1.3 Logo perusahaan

GAMBAR 1.1

Logo PT. Industri Telekomunikasi Indonesia



Sumber : www.inti.com

Logo PT.INTI terdiri dari serangkaian huruf visual yang dapat dibaca (*Logotype*). *Logotype* diolah sedemikian rupa dengan memperhatikan nilai keseimbangan, simplicity, perbedaan yang khas (*differentiation*), mudah dibaca dan menyatu dalam konsep yang bercirikan keluwesan, dinamika dan modern.

Stilasi huruf N pada PT.INTI merupakan pengembangan dari ide kurval perubahan, bentuk kurva biru muda yang bermuara pada Lingkungan biru tua melambangkan konsep perubahan berkelanjutan (*Change For Sustainable Connectivity*). Sesuai dengan visi PT.INTI untuk menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentrasformasikan “mimpi” menjadi “realita”. Kurva baru menjual pengembangan PT.INTI yang lebih baik.

Logo menggunakan warna biru muda dan warna biru tua, mengambil inspirasi dari warna langit dan samudera yang dalam. Mencerminkan sifat dasar PT.INTI yang tenang namun pasti, penuh kepercayaan, mendalam, berkebudayaan, berilmu dan berteknologi tinggi.

Secara keseluruhan logo mencerminkan karakter yang luwes, dinamis, moderen dan inovatif. Kesederhanaan tampilan (*simplicity*) memberi kesan keramahan, transparansi dan kemudahan sesuai dengan perkembangan bidang informasi dan komunikasi yang senantiasa menuntut nilai tambah (*value*), kreatifitas dan inovasi.

1.1.4 Produk dan Layanan

Produk PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

1.) i-Perisalah (*Speech to Text Transcripor*)

i-Perisalah adalah sebuah sistem solusi yang dapat digunakan untuk membuat salinan dari sebuah pertemuan (rapat, pidato, presentasi dan lain

sebagainya) dengan memanfaatkan teknologi identifikasi suara yang dapat mencatat seluruh dialog secara otomatis.

i-Perisalah dapat dioperasikan pada mode Ruang Rapat Tunggal (*Single Meeting Room*) maupun Ruang Rapat Jamak (*Multiple Meeting Room*).

i-Perisalah sangat membantu dalam penyusunan rekaman rapat dan pembuatan transkrip seluruh dialog secara otomatis dan sekaligus menyusun kesimpulan dari setiap pertemuan. Dengan kemudahan pemeliharaan serta tingkat keamanannya yang tinggi, i-Perisalah menjamin seluruh data penting dalam setiap pertemuan tersimpan dengan baik.

2.) INTI SmartPBX

INTI SmartPBX adalah suatu aplikasi yang dikembangkan untuk komunikasi berbasis IP. Aplikasi ini ditujukan untuk memenuhi konvergensi layanan komunikasi yang meliputi suara, data dan video.

3.) FFWS (*Flood Forecasting and Warning System*)

4.) HMIS (*Hospital Management Information System*)

HMIS (*Hospital Management Information System*) adalah suatu aplikasi yang dikembangkan PT. INTI sebagai suatu solusi lengkap layanan Rumah Sakit.

5.) INTI Rectifier

6.) iPUMC (*INTI Power Utilities Monitoring & Control*)

iPUMC (*INTI Power Utilities Monitoring & Control*) adalah suatu sistem terpadu untuk memonitor dan mengontrol besaran-besaran daya yang didukung dengan suatu sistem alarm sebagai solusi untuk pelaporan yang *real time*, mengatasi keterbatasan personal maupun hambatan transportasi.

7.) INTI Prima-110

INTI Prima-110 adalah KWH Meter pra bayar, sesuai dengan standar PLN.

8.) GPA (*General Purpose Agent*)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem seleksi dan penempatan kerja karyawan lakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, terdapat hubungan langsung antara perusahaan dan pemakai jasa. Aspek penempatan pegawai dalam mengisi posisi yang ada dalam perusahaan merupakan hal yang utama. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai (*performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan dan pemakai jasa. Di samping itu, penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap pegawai diberikan peluang yang sama untuk berkembang) (Pesiwarissa, 2008:41).

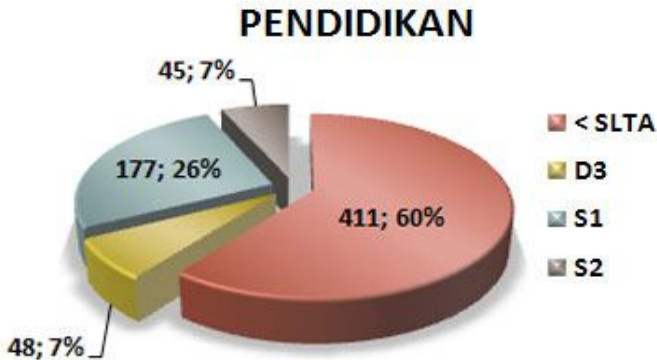
Penempatan tenaga kerja yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar perusahaan dilakukan apabila tenaga kerja dalam perusahaan tidak tersedia atau kekurangan tenaga kerja pada posisi tertentu, maka penempatan pegawai akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut. Selain penempatan tenaga kerja yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar perusahaan penempatan tenaga kerjanya bisa berasal dari dalam perusahaan atau dikenal dengan istilah alih tugas yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab yang relatif sama dengan status yang lama (Pesiwarisa, 2008:41).

Keputusan yang buruk dapat membawa konsekuensi yang besar bagi organisasi. Bahkan pada suatu tingkat dasar, karyawan baru yang buruk tidak sesuai dengan etos dan tujuan

organisasi dapat merusak kepuasan pelayanan, hubungan kerja, dan buruknya kualitas pelayanan. Seorang karyawan yang baru dapat mempengaruhi moral dan komitmen dari kolega secara merugikan serta menghambat usaha untuk membantu terbentuknya kerja sama dalam kelompok. Bagi manajer, yang kinerjanya selalu dinilai suatu keputusan yang buruk atau menyedihkan, dapat merefleksikan dengan sangat buruk kinerja selanjutnya dari manajer tersebut.. Bahkan jika memungkinkan, untuk mengeluarkan karyawan yang baru diterima secepat mungkin, biaya perekrutan telah terjadi, dan biaya serta kehilangan tenaga kerja dalam waktu yang diperlukan untuk menghasilkan pengangkatan karyawan yang lain dan waktu belajar dari individu yang baru dipilih sebagai karyawan juga perlu dipertimbangkan. Kita semua memiliki pengalaman yang menunjukkan bagaimana mahalnya hidup dengan konsekuensi akibat keputusan yang salah tersebut. Untuk itu, pengaruh utama dalam pembuatan keputusan adalah ketersediaan informasi yang akurat dan lengkap dari setiap tahapan proses rekrutmen, seleksi serta tahap penempatan karyawan dalam perusahaan.

Data karyawan PT. INTI berdasarkan pendidikan

Gambar 1.2

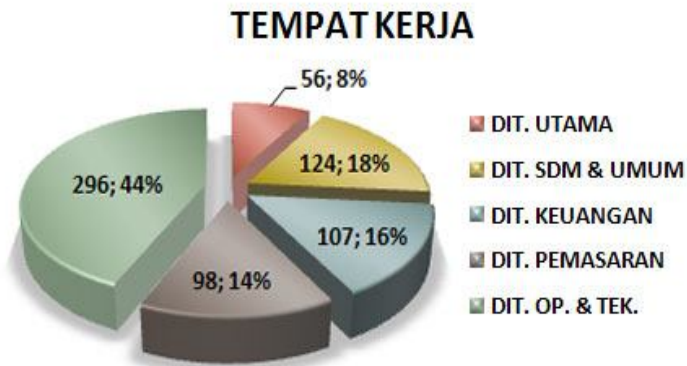


Sumber : www.inti.co.id

Berdasarkan latar pendidikan karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI), dapat dilihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah dari SMA berjumlah 411 orang dengan persentase 60%, tingkat pendidikan D3 (diploma) berjumlah 48 orang dengan persentase 7%, tingkat pendidikan S1 (sarjana) berjumlah 177 orang dengan tingkat persentase 26%, sedangkan tingkat pendidikan S2 (pasca sarjana) berjumlah 45 orang dengan persentase 7%.

Data karyawan PT. INTI berdasarkan tempat kerja

Gambar 1.3



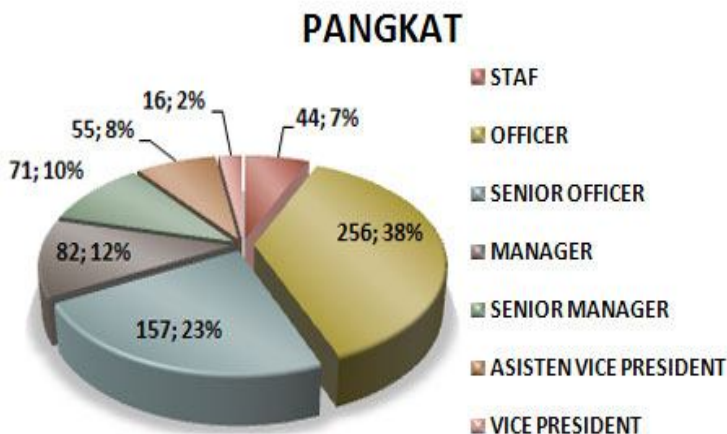
Sumber : www.inti.co.id

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa dari keseluruhan jumlah total karyawan PT. INTI tahun 2009 sebanyak 659 orang, sebanyak 296 orang dengan pesentase 44% ditempatkan pada divisi Operasonal dan Teknologi. Pada divisi SDM dan Umum terdapat 124 orang dengan pesentase 18%. Selanjutnya sebanyak 107 orang ditempatkan pada divisi Keuangan dengan pesentase 16% dan 98 orang ditempatkan pada divisi Pemasaran. dan

persentase terkecil yakni 8% dengan jumlah 56 orang ditempatkan pada divisi Utama.

Data karyawan PT. INTI berdasarkan pangkat

Gambar 1.4



Sumber : www.inti.co.id

Mayoritas karyawan PT. INTI menjabat sebagai Officer dengan jumlah 256 orang atau dengan persentase sebesar 38%. Jabatan Senior Officer dijabat oleh 157 orang dengan persentase sebesar 23%. Sebanyak 82 orang menjabat sebagai Manager, 71 orang menjabat sebagai Senior Manager, 55 orang menjabat sebagai Asisten Vice President, 44 orang menjabat sebagai Staff, dan

sebanyak 2% dengan jumlah 16 orang menjabat sebagai Vice President.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi terutama dalam penyediaan sarana dan prasarana jaringan Telekomunikasi, sudah selayaknya bila perusahaan lebih memperhatikan penempatan karyawan karena masalah penempatan karyawan sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. INTI untuk penempatan karyawan dilakukan dengan cara menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi dibagian/jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, atau memindahkan karyawan lama untuk ditempatkan pada jabatan kosong sesuai dengan jenjang pendidikan dan pengalamannya. Selain itu dalam keterampilan, kemampuan, tuntutan, minat, kesukaan dan budaya para karyawan tersebut.

Dibawah ini dikemukakan distribusi penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pada PT. INTI Bandung.

Distribusi penempatan karyawan

Tabel 1.1

No.	Divisi	Pendidikan			
		S1	D3	SMA	Jumlah
1.	Direktur SDM	-	-	-	-
2.	Manajemen SDM	4 orang Sospol/H.I 4 orang Sastra Indonesia 4 orang Teknik Informatika	6 orang Teknik Informatika	-	18
3.	SDM Umum	2 orang Teknik Sipil 2 orang teknik Mesin 5 orang Ilmu Pemerintahan	4 orang Teknik Kimia	3 orang SMA IPA	17

Sumber : Data diolah dari PT. INTI Bandung 2009

No.	Divisi	Pendidikan			
		S1	D3	SMA	Jumlah
3.	SDM Umum	3 orang Teknik Sipil 2 orang teknik Mesin 5 orang Ilmu Pemerintahan	4 orang Teknik Kimia	3 orang SMA IPA	17
4.	Hukum & Kepatuhan	2 orang Akuntansi	4 Orang Teknik Informatika 3 Orang Teknik Kimia	1 orang SMEA 1 orang SMA IPS	11
Jumlah					46

Sumber : Data diolah dari PT. INTI Bandung 2009

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penempatan karyawan pada PT. INTI Bandung yaitu masih ada penempatan karyawan yang dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Misalnya pada divisi Manajemen SDM pendidikan S1 yaitu 4 orang sospol/HI, 4 orang sastra Indonesia, 4 orang teknik informatika, dan D3 yaitu 6 orang teknik informatika, dengan jumlah 18 orang. Seharusnya pada divisi manajemen SDM di

isi oleh orang-orang yang ahli dalam manajemen SDM. Pada divisi SDM Umum 5 pendidikan S1 yaitu 3 orang Teknik Sipil, 2 orang teknik mesin, 5 orang ilmu pemerintahan. D3 yaitu 4 orang teknik kimia, dan SMA 3 orang sma ips, dengan jumlah 17 karyawan. Seharusnya pada divisi SDM umum di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang SDM umum. Pada divisi Hukum & Kepatuhan pendidikan S1 yaitu 2 orang akuntansi, D3 yaitu 4 orang teknik informatika, 3 orang teknik kimia, dan SMA 1 orang SMEA, 1 orang SMA IPS, dengan jumlah 11 karyawan. Seharusnya pada divisi hukum & kepatuhan di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang hukum. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu sebanyak 46 orang karyawan.

Kecenderungan yang ada sekarang adalah bahwa memiliki karyawan yang tangguh perusahaan akan dapat bertahan dan bahkan mampu bersaing di lingkungan yang semakin meninggi intensitas persaingannya. Organisasi bisnis yang mampu bertahan dalam lingkungan persaingan umumnya memiliki sejumlah sumber yang dijadikan sebagai andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya diungkapkan oleh Suteja dalam Widjanarko (2004:4).

Sebenarnya, kunci untuk memenangkan persaingan dalam dunia yang sedang berubah seperti sekarang ini adalah tersedianya SDM yang memiliki kompetensi prima Anggiat & Sri Hadiati dalam Widjanarko (2004:5).

Disamping itu, perubahan IPTEK dan ekonomi yang berbasis pengetahuan ternyata telah menciptakan paradigma baru di tempat kerja dan dunia pendidikan. Proses kerja bisnis yang berbasis pengetahuan memerlukan pekerja dan pengelolaan yang berbasis pengetahuan pula. Suatu organisasi kini tidak lagi semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi, tetapi lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Sementara itu kinerja disini adalah suatu hasil, dimana orang, sumber-sumber dan pada lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Widjanarko, 2004:5).

Dalam hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Bagaimana seleksi karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010?
- b. Bagaimana penempatan karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010?
- c. Bagaimana kinerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010?
- d. Apakah terdapat pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan utama dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seleksi karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010.
- b. Untuk mengetahui penempatan karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010.
- d. Untuk mengetahui adanya pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) tahun 2010.

1.5 Kegunaan penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pihak-pihak yang memerlukan diantaranya adalah :

a. Kegunaan Akademis

Menambah wawasan, pengetahuan, dan meningkatkan pemahaman mengenai Seleksi Karyawan, Penempatan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan.

b. Kegunaan Praktisi

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM) agar lebih meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan lebih memperhatikan seleksi dan penempatan kerja karyawan.

c. Kegunaan Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna sebagai dasar pemikiran ataupun sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak yang berkepentingan dan tertarik terhadap bahasan ini, guna untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan-batasan dalam penelitian ini untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menetapkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI).
- b. Objek penelitian ini adalah PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI).
- c. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jl. Moh. Toha No. 77, Bandung – Jawa Barat.
- d. Periode penelitian ini dilakukan pada tahun 2011.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 BAB yang berisi tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu BAB I PENDAHULUAN, BAB II TINJAUAN PUSTAKA, BAB III METODOLOGI PENELITIAN, BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, dan BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.

Untuk memudahkan pembaca, penjelasan masing-masing bab tersebut dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini dikemukakan tentang penelitian sebelumnya, landasan teori yang relevan dengan topic pembahasan, yang dijadikan landasan dalam pembahasan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, uji validitas dan reliabilitas, analisis data yang digunakan dalam penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menceritakan hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan saran/rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.