

Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Telkom Kadatel Jakarta Pusat

Glorya Novita

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=75086&lokasi=lokal>

Abstrak

Era monopoli bisnis telekomunikasi domestik yang dikelola TELKOM berakhir pada bulan September 2000 seiring dengan berlakunya secara efektif Undang-undang Nomor 36/1999 tentang telekomunikasi.

Setidaknya sejak tanggal 8 September 2000 pemerintah telah menetapkan 2 (dua) BUMN TELKOM dan INDOSAT untuk memulai kompetisi bisnis komunikasi di Indonesia. Keduanya mendapat hak penyelenggaraan yang lebih luas, yakni TELKOM dapat menyelenggarakan jasa internasional, sebaliknya INDOSAT juga diberi kewenangan mengelola bisnis telekomunikasi domestik.

Sebagai pionier dari perusahaan yang bergerak di bidang bisnis jasa telekomunikasi tentunya TELKOM harus paling siap menyongsong dan menghadapi masa yang penuh kompetisi tersebut dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas berarti sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan manusia yang berkualitas (mempunyai kreativitas yang tinggi).

Untuk menghadapi tantangan tersebut PT.TELKOM memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan membuat beberapa alternatif pengembangan SDM. Sebelum kita memperoleh alternatif terbaik, kita harus menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan, kemudian kita menentukan siapa yang paling berperan dalam menentukan pengembangan SDM tersebut dan akhirnya kita dapat menetapkan tujuan dari pengembangan SDM tersebut dan melaksanakan strategi pengembangan SDM yang terbaik dengan nilai/bobot alternatif yang tertinggi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1994:76) pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dalam pengembangan SDM dan organisasi secara umum menurut Azhar Kasim dipengaruhi oleh visi organisasi, design dan strategi organisasi, budaya organisasi, strategi pelayanan terhadap pelanggan, system imbalan, manajemen kinerja dan manajemen pelatihan dan pengembangan.

Dalam menetapkan prioritas strategi pengembangan SDM yang tepat digunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). AHP adalah suatu analisis yang memerlukan respondennya adalah orang yang ahli dibidangnya, oleh karena itu yang menjadi subjek penelitiannya adalah para pejabat terkait TELKOM, khususnya Kandatel Jakarta Pusat yang berada dibawah satuan kerja bagian dukungan manajemen.

Strategi pengembangan SDM dipengaruhi oleh tujuh factor yaitu: Visi dengan bobot (0,271), Sistem imbalan dengan bobot (0, 209), Design dan strategi dengan bobot (0, 169), Manajemen kinerja dan karir (0, 117), Strategi pelayanan terhadap pelanggan dengan bobot (0, 905), Manajemen pelatihan dan pengembangan (0, 074), dan Budaya organisasi dengan bobot (0, 067). Aktor/pelaku yang terlibat dalam menentukan strategi pengembangan SDM TELKOM adalah: Dirut dengan bobot (0, 567), Kepala dukungan manajemen dengan bobot (0, 218), Kepala sub bidang urusan SDM dengan bobot (0, 116), Kepala seksi administrasi dan data SDM dengan bobot (0, 059), dan Kepala seksi layanan kesejahteraan SDM dengan bobot (0, 040).

Dalam menentukan strategi pengembangan SDM dibuat beberapa alternatif dengan urutan prioritas sebagai berikut: Penilaian kinerja dengan bobot (0, 441), Perencanaan kebutuhan pegawai dengan bobot (0, 265), Penerimaan dan penempatan pegawai dengan bobot (0, 151), Pelatihan dan pengembangan SDM dengan bobot (0, 065) dan Pengarahan karir bagi pegawai menjadi alternatif terakhir dengan bobot (0, 078).

Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan AHP dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi strategi pengembangan SDM adalah visi dengan bobot (0, 271), faktor yang paling menentukan pengembangan SDM adalah Direktur utama dengan bobot (0, 567) dan alternatif pengembangan SDM yang terbaik adalah melakukan Penilaian kinerja dengan bobot (0, 441).

Daftar Pustaka: 40 Buku, 4 Diklat, 5 lain-lain