

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk yang selanjutnya disebut Telkom, merupakan perusahaan BUMN di Indonesia yang menyediakan layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap untuk layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak, telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data.

Perusahaan Telkom menyediakan berbagai layanan komunikasi di bidang *Telecommunication, Information, Media, Edutainment* dan *Services* (TIMES) serta telah memiliki kapasitas *gateway* internet lebih dari 106,4 Gbps. Perusahaan Telkom selalu berusaha memastikan ketersediaan *gateway* internet guna memenuhi kebutuhan konsumen baik dari *fixed broadband* maupun *mobile broadband*. Saat ini pemegang saham di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 53,6%, dan sisanya sebesar 46,3% dimiliki oleh Publik, Bank of New York, dan Investor dalam negeri (*sumber: Annual Report, 2015*).

1.1.2 Alamat Perusahaan

Kantor Pusat : Jln. Japati No 1, Bandung, Indonesia

Kode Pos : 40133

Telepon/Fax : +62224521404 / +62227206757

Email : corporate_comm@telkom.co.id

Website : <http://www.telkom.co.id/>

1.1.3 Visi dan Misi

1. Visi

“To become a leading Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services (TIMES) player in the region”

2. Misi

- a. Menyediakan layanan *“more for less”* TIMES.
- b. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

1.1.4 Logo dan Makna Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Telkom

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (2016g)

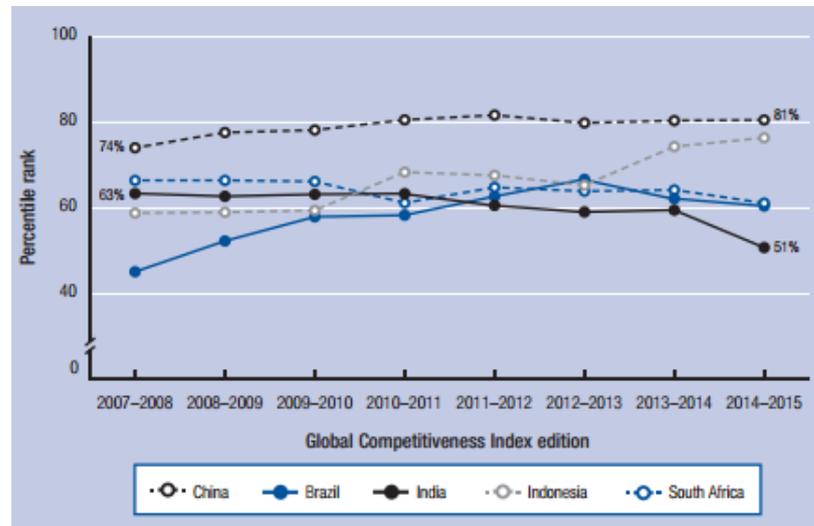
Berikut adalah filosofi atau arti warna dari logo PT Telekomunikasi Indonesia Tbk:

- a. Merah (Berani, Cinta, Energi, Ulet), mencerminkan kekuatan Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan perusahaan.
- b. Putih (Suci, Damai, Cahaya, Bersatu), mencerminkan kekuatan Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- c. Hitam (Warna Dasar), melambangkan kemauan keras.
- d. Abu (Warna Transisi), melambangkan teknologi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Menurut Kovacs dan Gergely dalam penelitian Chaudhry dan Javed (2012:52) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian integral dari setiap organisasi yang merupakan aset dan pendapatan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan dapat tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan, karena tidak hanya tergantung pada alat produksi modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi juga sumber daya manusia sebagai bagian yang vital bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan elemen terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja mengacu kepada prestasi kerja yang dihasilkan dari implementasi rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2015:328) dalam bukunya mengemukakan kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Rivai (2014:406) dalam bukunya mengemukakan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik menjadi faktor yang menentukan suatu industri mampu menghadapi persaingan global khususnya di Indonesia. Berikut adalah gambar persentase perkembangan kinerja karyawan BUMN di berbagai dunia dalam persaingan global termasuk BUMN di Indonesia.



Gambar 1.2 *Historical Performance of Selected Countries in The Global Competitiveness Index.*

Sumber: Schwab (2014:46)

Berdasarkan gambar 1.2, dapat diketahui bahwa posisi kinerja karyawan industri BUMN di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami perubahan. Pada tahun 2014-2015 Indonesia kembali mengalami peningkatan ke posisi hampir 80% dan merupakan nilai dengan hasil yang tertinggi (Schwab, 2014:101). Oleh sebab itu, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan industri BUMN di Indonesia semakin meningkat, sehingga untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut, industri BUMN di Indonesia harus mampu bersaing dengan mengembangkan inovasi agar menciptakan keunggulan yang kompetitif.

Untuk mewujudkan hal tersebut dan mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, BUMN terbesar di Indonesia, yaitu PT Telekomunikasi Indonesia Tbk pada tanggal 28 September 2012 mengubah organisasi *Learning Center* menjadi *Telkom Corporate University*. Arief Yahya (Direktur Utama PT Telekomunikasi Indonesia Tbk) pada acara peresmian *Telkom Corporate University* mencanangkan *Telkom Corporate University*,

sebagai salah satu wahana untuk mencapai *center of excellence* dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

(*sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016a*)

Secara umum, Telkom *Corporate University* merupakan wahana strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi perusahaan dengan melakukan kegiatan dalam memperkuat atau memperkokoh kemampuan belajar individu dengan organisasi. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk mendefinisikan *Corporate University* sebagai berikut:

Telkom *Corporate University* (Telkom CorpU) didefinisikan sebagai wahana strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi perusahaan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperkuat dan memperkokoh kemampuan belajar individu dan organisasi dalam rangka membentuk *Center of Excellence*. Dengan adanya penancangan program *Center of Excellence* dengan Telkom CorpU, maka Telkom melakukan langkah *breakthrough* dengan menyempurnakan integrasi sesuai dengan konsep CorpU yang ideal.

(*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016b*)

Program pada Telkom *Corporate University* tidak terlepas dari pelatihan kerja untuk peningkatan kinerja karyawan, salah satu programnya adalah pelatihan *Global Talent Program*. Pelatihan *Global Talent Program* dipilih karena merupakan bentuk strategi dalam menghadapi ASEAN *Economic Community* yang dimulai pada tahun 2015 untuk bersaing secara global, karena di era pasar bebas ini memungkinkan masuknya produk asing dan pekerja asing tanpa hambatan ke Indonesia. Salah satu metode Telkom *Corporate University* yang bertujuan dengan kesiapan *talent leader* dalam mempersiapkan perusahaan yang *go international* dan diharapkan untuk meningkatkan kinerja setiap individu karyawan adalah dengan adanya pelatihan *Global Talent Program* yang selanjutnya disebut pelatihan GTP.

Pelatihan GTP merupakan program Telkom *Corporate University* dalam menciptakan *unique resource* sebagai *comparative advantage* bagi perusahaan yang disebut *comparative strategy*. Kegiatan GTP salah satunya adalah penugasan karyawan dalam rangka pelatihan dan pengembangan di luar negeri, dalam rangka mendapatkan *global ready certification*. Program

ini merupakan inisiatif perusahaan untuk mengolah dan mempromosikan sumber daya internal untuk menjadi pemimpin masa depan dengan skala global (*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016c*).

Pelatihan GTP diciptakan untuk mendukung program *international expansion* yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Selain itu program pengembangan *human capital* yang didukung oleh Telkom *Corporate University* juga merupakan suatu pemenuhan kebutuhan untuk mengembangkan orang-orang dengan kualifikasi *great people, great leader*, dengan *global standard* (*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016:d*)

Pelatihan GTP pada awalnya menargetkan seribu lulusan yang memiliki keahlian untuk dapat bersaing secara global dan diharapkan akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016e*). Namun diawal tahun 2016, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk telah mengirimkan 1110 peserta atau karyawan ke sembilan negara di belahan dunia, diantaranya adalah Timor Leste, Singapura, Australia, Arab Saudi, Hongkong, Myanmar, USA, Malaysia dan Taiwan. Tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan GTP, karena terdapat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon peserta, namun hal tersebut tentu saja diharapkan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas internasional, serta mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi Telkom. Adapun manfaat dari pelatihan GTP adalah untuk mencetak karyawan dengan kemampuan bersertifikat international yang diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja individu serta dapat ditugaskan di luar negeri sejalan dengan ekspansi perusahaan Telkom dalam bisnis internasional melalui *international job assignment*.

Semenjak PT Telekomunikasi Indonesia Tbk menerapkan pelatihan GTP, pada kuartal satu tahun 2015, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk berhasil mencatat kinerja yang baik. Telkom mendapatkan pendapatan kuartal pertama sebesar Rp 23,61 triliun dengan pertumbuhan *double digit* sebesar 11,3% dibandingkan dengan tahun 2014 yaitu sebesar Rp 21,25

triliun. Telkom juga mencatat kenaikan 6,4% dengan laba bersih Rp 3,81 triliun dari tahun sebelumnya (*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2016f*).

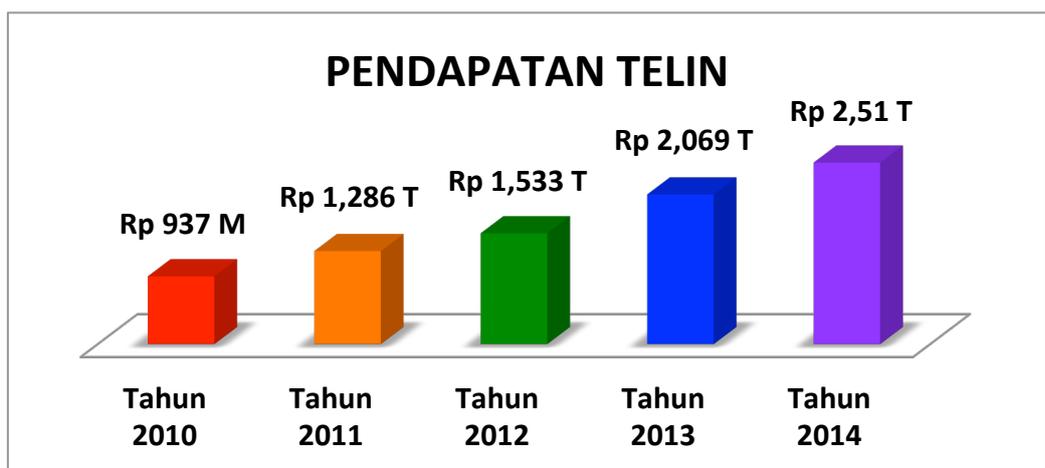
Pada bulan September 2016, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk mendapatkan penghargaan *Best of The Best Employers 2016* dalam ajang *AON Best Employer 2016* hal ini karena Telkom mampu memenuhi kriteria yang ditetapkan, yakni memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen kuat dan berkinerja unggul, mampu meningkatkan hasil bisnis melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta mampu mengelola bisnisnya dengan cara membangun kesuksesan jangka panjang (*Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2017a*).

Secara umum untuk melihat kinerja PT Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat dari pendapatan perusahaan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Van Horne (2005:234) yaitu untuk menganalisa kondisi kinerja perusahaan dapat dilihat dari pendapatan atau rasio keuangan perusahaan tersebut. Untuk itu dapat dilihat pada gambar 1.4 yang merupakan grafik pendapatan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk di tahun 2014 dan 2015.



Gambar 1.3 Pendapatan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk
Sumber: Data olahan penulis dari Laporan Tahunan 2015

Berdasarkan gambar 1.3 dapat diketahui bahwa pendapatan Telkom di tahun 2015 meningkat sekitar 11,5% pada posisi Rp 100 Triliyun dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2014 sebesar Rp 89,7 Triliyun. Selain itu, jika dilihat dari pendapatan Telkom Internasional dimana para peserta pelatihan *Global Talent Program* berada terdapat peningkatan pada setiap tahunnya (*sumber: Laporan Tahunan 2015*). Berikut ini adalah tabel pendapatan Telkom Internasional (Telin) berdasarkan laporan tahunan 2015.



Gambar 1.4 Pendapatan Telkom Internasional (Telin)
Sumber: Data olahan penulis dari Laporan Tahunan 2015

Berdasarkan gambar 1.4 dapat diketahui bahwa pendapatan Telkom Internasional tiap tahunnya meningkat, hal tersebut memengaruhi pendapatan PT Telekomunikasi Indonesia sebesar 15% (*sumber: Laporan Tahunan 2015*). Dari gambar 1.3 dan 1.4 dapat disimpulkan bahwa pendapatan meningkat karena PT Telekomunikasi Indonesia Tbk memiliki kinerja tinggi, namun pencapaian tersebut belum secara signifikan dapat dikatakan bahwa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk setelah mengikuti program pelatihan GTP kinerja karyawannya adalah tinggi. Untuk melihat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan *Global Talent Program* diperlukan skala peringkat nilai kinerja individu karyawan.

Tabel 1.1 Skala Peringkat Nilai Kinerja Individu Karyawan

Nilai	Rentang Nilai	Keterangan
P1	>110	Istimewa
P2	>103 s.d. 110	Baik Sekali
P3	>96 s.d. 103	Baik
P4	>90 s.d. 96	Kurang
P5	<90	Kurang Sekali

Sumber: Telkom CorpU, 2016

Hasil penilaian tersebut dilihat dari hasil nilai kinerja individu (NKI) yaitu prestasi yang dicapai oleh individu pada periode tahun tertentu dalam pencapaian sasaran kerja individu (SKI). Menurut data pencapaian nilai kinerja individu untuk karyawan yang telah dikirimkan untuk mengikuti pelatihan GTP pada tahun 2015 adalah sebagaimana yang tercantum pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Komposisi Nilai Kinerja Individu Peserta GTP Tahun 2015

No	Karyawan	Nilai Performansi					Total
		P1	P2	P3	P4	P5	
1	Tersertifikasi GTP	0	107	56	0	0	163

Sumber: Data yang diolah dari HR Current Telkom

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dihitung komposisi persentase nilai kinerja individu karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Persentase Nilai Kinerja Individu Peserta GTP Tahun 2015

No	Karyawan	Nilai Performansi				
		P1	P2	P3	P4	P5
1	Tersertifikasi GTP	0%	66%	34%	0%	0%

Sumber: Data yang diolah dari HR Current Telkom

Data pada tabel 1.2 dan 1.3 menunjukkan bahwa persentase karyawan yang telah mengikuti pelatihan GTP di tahun 2015 didominasi berkinerja baik sekali atau berada di P2 dengan persentase sebesar 66%. Untuk memperkuat data tersebut, berikut merupakan hasil salah satu nilai kinerja individu yang telah mengikuti pelatihan GTP sebagai *General Manager Unit Industry Trading Business* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk di tahun 2015 triwulan ke-4.

Historis Perubahan Data Oleh Penilai 1

KETERANGAN : 1. FORMULA BERBANDING LURUS 2. FORMULA BERBANDING TERBALK

No.	SKU	Bobot SKU (%)	Program	Bobot Program (%)	Target Waktu		Target Output		Realisasi				Pencapaian (%)				
					Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah	Waktu	2	1	Output	1	2	Waktu	Output	Akhir
1	Planning & Administration	40 %	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	10 %	bulan	12 %		95	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	95	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	10.00
			Penyelesaian Pertanggungjawaban Keuangan & Finest	15 %	bulan	12 hari		2	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	15.00
			MENDOKUMENTASIKAN PERTANGGUNGJAWABAN	10 %	bulan	12 %		100	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	86	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	86.00	9.30
			REALISASI ANGGARAN GS	5 %	bulan	12 %		95	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	95	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	5.00
2	Performansi Pengadaan	15 %	Penyelesaian Cash & Carry	15 %	bulan	12 hari		1	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	1	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	15.00
3	Inventory Management	30 %	Pendistribusian ATM	30 %	hari	4 %		100	4	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	85	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	85.00	27.75
4	Kepuasan Customer & Mitra	10 %	Tingkat Kepuasan Customer	4 %	bulan	12 %		80	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	80	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	4.00
			Tingkat Kepuasan Mitra	6 %	bulan	12 %		80	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	80	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	6.00
5	Learning & Growth	5 %	Employee Satisfaction Index	2 %	bulan	12 %		80	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	77.5	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	96.88	1.97
			Community Center	3 %	bulan	12 %		100	12	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	100.00	100.00	3.00
														Nilai Angka Awal (%)		97.02	
Komentar Penilai 1 :		approved				Komentar Penilai 2 :		approved									

Aplikasi SKI Online IPA Mode 100 %

Gambar 1.5 Persentase Hasil NKI Salah Satu Karyawan Peserta Pelatihan GTP

Sumber: Data sekunder perusahaan

Berdasarkan gambar 1.5 terdapat beberapa target yang belum dicapai, sehingga dapat mempengaruhi persentase nilai kinerja individu. Pada data hasil NKI tersebut, salah satu karyawan mendapatkan persentase sebesar 97,02% dan berada pada P3 (baik). Masih ada beberapa target yang belum dicapai, yaitu dalam *planning and administration* program mendokumentasikan pertanggungjawaban targetnya adalah 100, namun pada kenyataannya *output* yang dilakukan adalah 86. Pada *learning and growth* program *employee satisfaction index* memiliki target sebesar 80, namun pada kenyataannya *output* yang dilakukan adalah 77,5. Dengan adanya perbedaan target dan *output* yang dihasilkan dapat mempengaruhi persentase pencapaian akhir nilai kinerja individu. Untuk dapat meningkatkan persentase pencapaian akhir nilai kinerja individu menjadi 103% s.d. 110% dan berada pada P2 (baik sekali), maka pada penilaian

selanjutnya harus dapat sesuai target ataupun melebihi target, sehingga persentase nilai kinerja individu akan meningkat.

Jika dikaitkan dengan harapan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan GTP, dari target yang diharapkan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk yaitu meluluskan 1000 karyawan bersertifikasi pelatihan GTP, pada tahun 2016 PT Telekomunikasi Indonesia Tbk telah meluluskan 1110 karyawan bersertifikasi pelatihan GTP. Hal tersebut dapat disimpulkan Telekomunikasi Indonesia Tbk telah mencapai target lulusan pelatihan GTP bahkan melebihi dari target yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti termotivasi untuk menganalisa lebih jauh mengenai topik sumber daya manusia khususnya pada fenomena baru yang diterapkan oleh perusahaan Telkom. Karena alasan tersebut, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pelatihan *Global Talent Program* terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk”**.

1.3 Perumusan Masalah

Inisiatif strategis untuk mendukung peningkatan kinerja bisnis dan implementasi program perusahaan yang baru dengan membentuk Telkom *Corporate University* yang bertujuan mendidik karyawan agar dapat memenuhi standar internasional di industri TIMES. Secara umum, Telkom *Corporate University* merupakan wahana strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi perusahaan dengan melakukan kegiatan dalam memperkuat atau memperkokoh kemampuan belajar individu dengan organisasi.

Salah satu program yang terdapat pada *Corporate University* adalah pelatihan *Global Talent Program* dengan menargetkan ribuan lulusan yang memiliki keahlian untuk dapat bersaing secara global. Hal tersebut dibuktikan dengan data pada November 2015, setelah PT Telekomunikasi Indonesia Tbk mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan *Global*

Talent Program, Telkom mencatat pertumbuhan sebesar 15% dari tahun sebelumnya (Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2017b).

Faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja yang menjadi pertimbangan penulis adalah pada program unggulan *Corporate University*, yaitu pelatihan *Global Talent Program* yang erat kaitannya dengan pelatihan kepemimpinan bersertifikasi internasional yang diharapkan untuk meningkatkan performansi karyawan dan merupakan suatu fenomena yang belum banyak diperhatikan. Beberapa studi terdahulu yang terkait dengan isu *Corporate University* maupun program didalamnya yaitu pelatihan *Global Talent Program* juga belum diperhatikan dengan baik karena ruang lingkup penelitian yang terbatas.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan hasil *literature review* yang dilakukan, menurut Dessler (2015:328) dalam bukunya mengemukakan kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Untuk itu, berikut ini merupakan pertanyaan penelitian yang digunakan:

1. Bagaimana pelatihan *Global Talent Program* di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
3. Bagaimana pengaruh jenis pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
4. Bagaimana pengaruh tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
5. Bagaimana pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
6. Bagaimana pengaruh metode yang digunakan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
7. Bagaimana pengaruh kualifikasi peserta terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?

8. Bagaimana pengaruh kualifikasi pelatih terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
9. Bagaimana pengaruh waktu terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk?
10. Seberapa besar pengaruh pelatihan *Global Talent Program* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Pengaruh Pelatihan *Global Talent Program* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, sebagai berikut:

1. Memahami pelatihan *Global Talent Program* di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Memahami kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. Mengetahui pengaruh jenis pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
4. Mengetahui pengaruh tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
5. Mengetahui pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
6. Mengetahui pengaruh metode yang digunakan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
7. Mengetahui pengaruh kualifikasi peserta terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
8. Mengetahui pengaruh kualifikasi pelatih terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
9. Mengetahui pengaruh waktu terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

10. Mengukur seberapa besar pengaruh pelatihan *Global Talent Program* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris yang dilakukan oleh penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi adalah memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai penerapan program utama *Corporate University*, yaitu pelatihan *Global Talent Program* di perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.6.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk melengkapi penelitian sebelumnya, terutama berkaitan dengan kajian pelatihan *Global Talent Program* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.6.2 Praktis

a. Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pelatihan *Global Talent Program* serta pengaruhnya terhadap kinerja.

b. Instansi

Manfaat untuk instansi adalah memberikan informasi yang cukup dan berarti bagi perusahaan dan manajemen, sehingga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan dasar kebijakan, tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk peningkatan kinerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kinerja karyawan yang diperoleh dari Telkom *Corporate University* dan sampel dari karyawan PT

Telekomunikasi Indonesia Tbk yang mengikuti pelatihan *Global Talent Program*. Dengan adanya implementasi rencana strategis pelatihan *Global Talent Program* diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Waktu dan periode penelitian ini dimulai dari bulan Pebruari 2016.

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Pelatihan *Global Talent Program* dengan sub variabel yang dijadikan variabel yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu (Mangkunegara, 2013:62) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Bernardin dalam Sudarmanto, 2014:12-13).

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, dimana untuk setiap bab terdapat beberapa sub-bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab membahas mengenai pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan dan definisi *Corporate University*, tujuan, manfaat dan program *Corporate University*, yaitu pelatihan *Global Talent Program*, teori-teori tentang pelatihan dan teori-teori yang dapat mendukung konsep pengukuran kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang karakteristik penelitian, jenis dan sumber data, alat pengumpulan data, populasi dan sampel pengujian

hipotesis serta uji validitas dan reliabilitas. Dalam bab ini penulis juga mencoba memberikan gambaran umum mengenai tahapan penelitian pengaruh pelatihan *Global Talent Program* di perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang temuan yang diperoleh dari analisis kuantitatif, berupa hasil analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan implikasi secara teoritis maupun praktis dari hasil penelitian ini.

(Halaman sengaja dikosongkan)