

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Universitas Telkom

Universitas Telkom merupakan perguruan tinggi swasta di Indonesia yang berkomitmen untuk menjadi *world class university* yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi. Universitas Telkom didirikan pada tanggal 14 Agustus 2013, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 309 / E / 0/2013. Universitas Telkom merupakan penggabungan dari empat institusi yaitu Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Politeknik Telkom, Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom) di bawah badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (Universitas Telkom, 2019).

Universitas Telkom (Tel-U) adalah pengembangan dari kampus STT Telkom yang diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 24 Maret 1994 yang dibentuk dari ide-ide Ir. Cacuk Sudarjanto sebagai Presiden Direktur PT Telkom pada tahun 1988-1992 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para ahli di industri telekomunikasi yang tumbuh sangat pesat sehingga PT Telkom memberikan beasiswa penuh dan ikatan resmi kepada siswa dari tahun 1991-1992. Karena perubahan iklim dalam industri telekomunikasi, program beasiswa dan ikatan resmi dari PT Telkom dihentikan. Sejak kapan program ini dihentikan, hingga saat ini IT Telkom telah menjadi universitas yang mandiri. Kampus STT Telkom pada awalnya berada di 3 lokasi yang berbeda, yaitu Kampus 1 terletak di Jalan Soekarno Hatta, Kampus 2 terletak di Jalan Gegerkalong Hilir, dan Kampus 3 terletak di Jalan Penghul Haji Hasan Mustafa. Pada tahun 1993, STT Telkom memiliki kampusnya di jalan Telekomunikasi di Buah Batu, dan setahun kemudian, STT Telkom menjadi pusat dari semua kegiatan belajar mengajar (Universitas Telkom, 2019).

Universitas Telkom terletak di daerah Bandung Technoplex. Daerah yang dahulunya merupakan lokasi stasiun pemancar radio tertua kedua di Indonesia yang dimiliki oleh Pemerintah Kolonial Belanda, yang kemudian berbagi berita tentang Proklamasi Kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia pada Agustus 17, 1945, ke berbagai belahan dunia. Nilai-nilai historis dan karya Tridharma yang telah dihasilkan oleh kampus-kampus sebelumnya akan menginspirasi Universitas Telkom untuk terus menjadi kampus nasional dan kampus dunia (World Class University) yang akan selalu menciptakan masa depan (Menciptakan Masa Depan) melalui pengembangan akademik atmosfer lintas budaya dan akademisi global. Julukan Tel-U dan moto dari Menciptakan Masa Depan adalah ide-ide yang diberikan oleh Dr. Ir. Arief Yahya, M.Sc., Presiden Direktur / CEO PT. Sebelum bergabung dengan Universitas Telkom, keempat kampus yang terdiri dari Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom, dan Sekolah Tinggi Seni dan Desain Telkom Indonesia (STISI Telkom) telah menghasilkan karya-karya Tridharma Peguruan Tinggi yang berkontribusi besar dalam bingkai sejarah pendidikan tinggi di Indonesia. Dengan bergabung menjadi satu Universitas Telkom, semua kekuatan yang dimiliki oleh empat kampus akan menjadi sinergi kekuatan yang dapat menghasilkan Tridharma yang lebih besar yang bekerja untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi melalui implementasi dan pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di berbagai cluster ilmiah dengan penguatan kekhasan di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Melalui penggabungan tersebut, Universitas Telkom semakin meningkatkan peran strategisnya dalam mengimplementasikan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu teknologi, pengetahuan dan seni serta menghasilkan ilmuwan, intelektual dan profesional yang berbudaya dan berkarakter kuat, kreatif, toleran dan berani menjunjung tinggi kebenaran untuk kepentingan nasional, dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan memperhatikan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dan

memberadabkan serta memberdayakan bangsa Indonesia yang berkelanjutan (Universitas Telkom, 2019).

Untuk mencapai visinya dan menjalankan misinya, Universitas Telkom harus memenuhi mandatnya dengan menjunjung tinggi nilai-nilai inti yang diyakininya dalam menerapkan Tridharma secara mandiri, bertanggung jawab, dengan integritas tinggi dan memegang teguh prinsip-prinsip Tata Kelola Universitas dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan, pemerataan, harmoni, dan keterjangkauan, sehingga ada rasa memiliki yang tinggi terhadap Universitas Telkom di masyarakat luas. Universitas Telkom memiliki misi dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas dengan berbagai prestasi yang diraih diantaranya meraih Peringkat Ke-1 dalam Kategori Perguruan Tinggi Swasta Indonesia dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (Kemristekdikti). Selain itu Universitas Telkom secara konsisten terus berusaha untuk meningkatkan mutu institusi baik yang berorientasi pada standar nasional maupun internasional hal ini dibuktikan dengan telah diperolehnya Akreditasi “A” atau Unggul dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)., sementara hanya 1,92% Jumlah perguruan tinggi di Indonesia dengan akreditasi “A” yang menunjukkan mutu dari universitas. Universitas Telkom berhasil mencetak banyak alumni dengan jumlah mencapai 48.151 orang. Sebagian besar alumni Universitas Telkom tersebut berkarier di berbagai perusahaan dalam negeri maupun di luar negeri dan sebagiannya lagi melanjutkan studi ke jenjang pendidikan lanjut. (Universitas Telkom, 2019).

1.1.2 Visi dan Misi Universitas Telkom

Visi

Menjadi universitas riset dan kewirausahaan pada tahun 2023, yang secara aktif melibatkan pengembangan teknologi, sains dan seni berbasis teknologi informasi (Universitas Telkom, 2019).

Misi

- 1) Mengorganisir dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional dengan berbasis teknologi informasi.
- 2) Mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan teknologi, sains, dan seni yang diakui secara internasional.
- 3) Untuk memanfaatkan teknologi, ilmu pengetahuan dan seni untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa melalui pengembangan kompetensi kewirausahaan (Universitas Telkom, 2019).

1.1.3 Logo Universitas Telkom

Berikut merupakan logo dari Universitas Telkom:

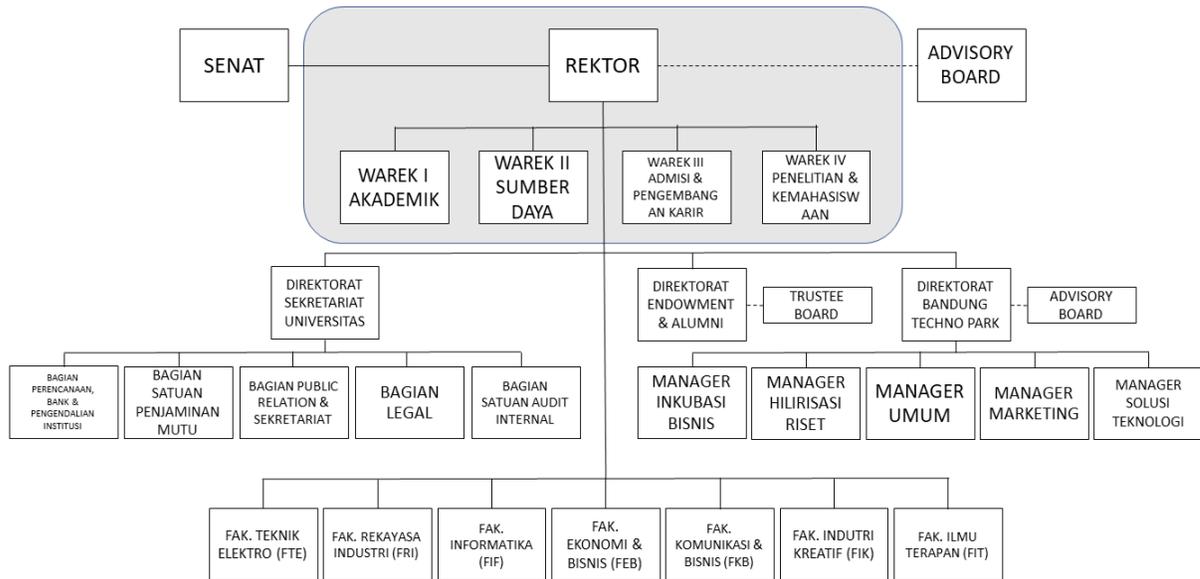


Gambar 1. 1 Logo Universitas Telkom

Sumber: Univeristas Telkom, 2019

1.1.4 Struktur Organisasi Universitas Telkom

Berikut adalah struktur organisasi dari Universitas Telkom:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Universitas Telkom

Sumber: Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Telkom, 2019

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini tingkat persaingan Perguruan Tinggi di Indonesia semakin ketat, hal ini mengakibatkan Perguruan Tinggi dihadapkan dengan berbagai macam tantangan untuk mempertahankan eksistensinya. Adapun salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas dan mutu para karyawannya. Karyawan yang mempunyai bakat, kompetensi, dan tenaga, akan sangat dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi dalam mencapai tujuannya. Maju atau mundurnya suatu perguruan tinggi berada di tangan sumber daya manusianya, oleh karena itu, peranan karyawan sangat penting bagi Perguruan Tinggi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Universitas Telkom adalah perguruan tinggi yang berkomitmen untuk menjadi perguruan tinggi kelas dunia (*World Class University*) yang berperan aktif dalam

pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi. Banyaknya penghargaan dan prestasi yang diraih Universitas Telkom, sehingga membawa Universitas Telkom terpilih sebagai *Best Indonesian Private University 2019* dan peringkat ke 1 Kategori Perguruan Tinggi Swasta Indonesia berdasarkan pengumuman dari Kementerian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (Universitas Telkom, 2019)

Dalam mempertahankan prestasi yang sudah diraih, maka Universitas Telkom harus mengelola karyawannya yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik. Untuk itu, upaya yang dapat dilakukan Universitas Telkom untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yaitu dengan melalui pengembangan karier. Semakin sulitnya menemukan dan mempertahankan karyawan yang bertalenta, diperlukan penerapan program pengembangan karier di Universitas Telkom untuk dapat menemukan sumber daya manusia yang berkualitas dan tepat untuk menduduki suatu posisi yang ditawarkan di masa yang akan datang. Pengembangan karier merupakan salah satu cara yang digunakan oleh Universitas Telkom untuk mempertahankan serta memberikan motivasi untuk para karyawan. Untuk dapat bertahan serta berhasil, suatu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusianya, yaitu dengan memberi perhatian dan kesempatan terhadap pengembangan karier karyawan, dengan memperhatikan pengembangan karier karyawan maka akan mendorong karyawan untuk menggali terus kemampuannya dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik guna mencapai tujuan kariernya.

Menurut Sinambela, (2016:260) pengembangan karier merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk merencanakan karier bagi karyawannya, hal ini disebut dengan manajemen karier, di mana ada beberapa proses yang harus dilakukan yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengawasi. Distyawaty (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karier bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan dari pengembangan karier adalah menciptakan Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuannya. Jika kinerja karyawan sebelumnya

adalah positif, maka tujuan pengembangan karier yaitu untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam proses menapaki jenjang karier. Sedangkan apabila kinerja sebelumnya negatif, maka pengembangan karier bertujuan untuk memperbaikinya agar menjadi lebih baik dan positif. Dilakukannya pengembangan karier dengan cara promosi dan rotasi penugasan, pendidikan dan pelatihan, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 29 September 2019 yang telah dilakukan kepada Narasumber, Bapak Manggara Cahaya Yudha selaku Kaur Pengembangan Karier dan Jabatan Akademik Dosen, beliau menjelaskan bahwa sistem pengembangan karier di Universitas Telkom hanya untuk karyawan tetap dengan pola karier sebagai berikut. Pengembangan karier untuk kenaikan level berkala, alih profesi, non pendidikan serta dipersiapkan juga jenjang karier ke samping. Pengembangan karier diterapkan melalui sertifikasi, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaannya, dan melalui studi lanjut bagi karyawan. Hanya saja, dalam kompetensi, Universitas Telkom belum memiliki sistem *talent pool*, yang mengakibatkan pengelolaan kompetensi hanya berdasarkan permintaan dari suatu divisi tertentu saja. Berikut merupakan data komposisi jumlah karyawan tetap di Universitas Telkom.

Tabel 1. 1 Komposisi Karyawan Tetap TPA Universitas Telkom

| No | Bidang | Jumlah |
|----|--------------------------------------|--------|
| 1. | FTE (Fakultas Teknik Elektro) | 12 |
| 2. | FIF (Fakultas Informatika) | 16 |
| 3. | FRI (Fakultas Rekayasa Industri) | 10 |
| 4. | FIT (Fakultas Ilmu Terapan) | 13 |
| 5. | FKB (Fakultas Komunikasi dan Bisnis) | 12 |

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.1 Komposisi Karyawan Tetap TPA Universitas Telkom)

| | | |
|-------|-----------------------------------|-----|
| 6. | FEB (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | 15 |
| 7. | FIK (Fakultas Industri Kreatif) | 14 |
| 8. | Rektorat | 31 |
| 9. | Bidang I | 14 |
| 10. | Bidang II | 65 |
| 11. | Bidang III | 40 |
| 12. | Bidang IV | 23 |
| Total | | 265 |

Sumber: Sumber: Data Internal Direktorat Sumber Daya Manusia (diolah),2019

Dapat dilihat dari tabel 1.1 terdapat komposisi jumlah karyawan tetap di Universitas Telkom yaitu sebanyak 265 orang yang tersebar di beberapa bidang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha selaku Kaur Pengembangan Karier dan Jabatan Akademik Dosen, beliau menjelaskan bahwa untuk *entry level* pegawai di Universitas Telkom dapat dimulai dari posisi awal TPA 8 atau TPA 7 dengan dasar pendidikan SLTA, kelas posisi puncaknya yaitu TPA 5, untuk posisi awal TPA 5 dasar pendidikan D3, kelas posisi puncaknya yaitu TPA 3, lalu untuk posisi awal TPA 3 dengan dasar pendidikan S1, kelas posisi puncaknya yaitu TPA 2, dan untuk posisi awal TPA 2 dengan dasar pendidikan S2, maka kelas posisi puncaknya yaitu TPA 1. Berikut merupakan level posisi karyawan tetap di Universitas Telkom.

Tabel 1. 2 Level Posisi Karyawan Tetap Tenaga Penunjang Akademik

| Level Posisi | Jumlah Karyawan |
|--------------|-----------------|
| TPA1 | 7 |
| TPA 2 | 26 |
| TPA 3 | 143 |
| TPA 4 | 27 |
| TPA 5 | 52 |

(Bersambung)

(Sambungan Tabel1.2 Level Posisi Karyawan Tetap Tenaga Penunjang Akademik)

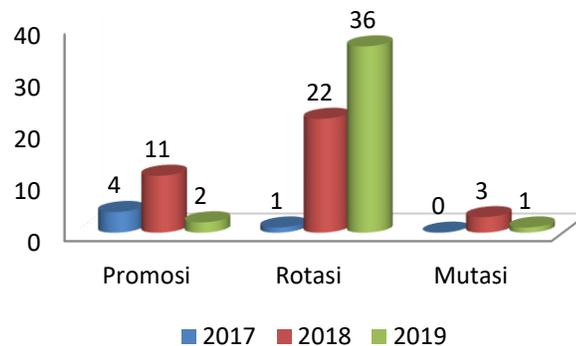
| | |
|-------|---|
| TPA 6 | 3 |
| TPA 7 | 6 |

| | |
|-------|---|
| TPA 8 | 1 |
|-------|---|

Sumber: Sumber: Data Internal Direktorat Sumber Daya Manusia (diolah),2019

Dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan terbesar ada pada level posisi TPA 3 dengan latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 143 karyawan, akan tetapi masih banyak karyawan yang menempati level posisi TPA 4 hingga TPA 8 dengan latar belakang sekolah menengah hingga D3, hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi karyawan itu sendiri dalam pencapaian karier yang diinginkan dikarenakan lebih besarnya peluang pada level posisi TPA 3 untuk dapat naik secara vertikal atau mendapatkan promosi jabatan.

Promosi merupakan peluang atau kesempatan untuk berkembang yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi atau perusahaan (Andriani, 2018:90). Berikut adalah data pergerakan karier karyawan tetap TPA di Universitas Telkom.



Gambar 1. 3 Data Pergerakan Karier Karyawan Universitas Telkom

Sumber: Data Internal Direktorat Sumber Daya Manusia (diolah),2020

Dapat dilihat pada gambar 1.3 terdapat data pergerakan karier karyawan tetap pada periode 2017 hingga 2019 yang di dalamnya terdapat data promosi, rotasi dan mutasi. Diketahui pada tahun 2017 jumlah karyawan yang dipromosikan sebanyak 4 orang, tahun 2018 jumlah karyawan yang dipromosikan sebanyak 11 orang, sedangkan pada tahun 2019 hanya 2 karyawan, hal tersebut dapat diartikan bahwa terjadinya penurunan yang cukup signifikan terhadap karyawan yang dipromosikan. Untuk data rotasi

mengalami peningkatan dari tahun 2017 sebanyak 1 orang, 2018 sebanyak 22 orang dan pada tahun 2019 sebanyak 36 orang karyawan, dapat diindikasikan bahwa program rotasi yang dilakukan Universitas Telkom berjalan dengan baik. Selanjutnya pada tahun 2017 tidak ada karyawan yang dimutasi di Universitas Telkom, sedangkan tahun 2018 sebanyak 3 karyawan dan pada tahun 2019 hanya satu karyawan saja yang dimutasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha selaku Kaur Pengembangan Karier dan Jabatan Akademik Dosen, beliau menjelaskan terjadinya penurunan pergerakan karier karyawan tetap untuk program promosi, hal tersebut dikarenakan pada tahun tersebut tidak banyak perubahan posisi struktural, hanya pergerakan rotasi karyawan yang cukup tinggi. Tingkat pergerakan karier pada karyawan cenderung mengalami banyak perubahan yang kurang stabil, seharusnya hal ini tidak terjadi atau setidaknya dapat dipertahankan (konstan berkala), namun faktor kompetensi dan prestasi kerja sebelumnya telah mempengaruhi calon-calon karyawan yang akan naik jabatan. Akan tetapi, Universitas Telkom terus memberikan upaya-upaya untuk memperbaiki semangat kerja karyawan, dibuktikan untuk program rotasi karyawan mengalami peningkatan yang cukup baik, hal tersebut dikarenakan Universitas Telkom selalu memprioritaskan sumber daya manusia yang handal. Distyawaty (2017) menjelaskan bahwa untuk mencapai pengembangan karier yang diharapkan, karyawan hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik. Hal tersebut demikian adanya karena sukses dalam karier seseorang merupakan tanggung jawab dirinya sendiri, sehingga karyawan harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karier yang diidamkan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, Universitas Telkom memfasilitasi karyawan melalui program-program pelatihan guna meningkatkan kompetensinya sehingga akan lebih mudah dalam proses pencapaian karier yang diinginkan. Berikut merupakan data pelatihan karyawan tetap TPA di Universitas Telkom.

Tabel 1. 3 Data Pelatihan Karyawan Tetap TPA

| Tahun | Jumlah Karyawan Tetap yang mengikuti Pelatihan |
|--------------|---|
| 2017 | 229 |
| 2018 | 208 |
| 2019 | 238 |

Sumber: Data Internal Direktorat Sumber Daya Manusia (diolah),2020

Pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui jumlah karyawan tetap yang mengikuti pelatihan dari tahun 2017 sampai 2019. Pada tahun 2017 karyawan tetap yang mengikuti pelatihan sebanyak 229 orang. Pada tahun 2018 terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan menjadi 208 orang, sedangkan pada tahun 2019 mengalami kenaikan lagi menjadi 238 orang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 15 Juli 2020 dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha selaku Kaur Pengembangan Karier dan Jabatan Akademik, beliau menjelaskan bahwa Universitas Telkom memberikan peluang yang sama bagi karyawan untuk mengikuti program pelatihan. Selain itu, pelatihan yang diadakan di Universitas Telkom didasarkan pada tingkat kebutuhan karyawan dalam posisi pekerjaannya, maka dari itu terjadinya penurunan dan kenaikan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.

Sutrisno (2015:68) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan tidak memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Selain itu, pelatihan merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Hamali (2016:63), menyatakan kegiatan pelatihan harus mampu menciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku spesifik dan berkaitan dengan karyawan. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan

Melalui kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, Universitas Telkom berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Dalam pengembangan karier karyawan, Universitas Telkom lebih bercermin pada latar belakang pendidikan serta pengalaman

dari para karyawan. Berikut merupakan rekapitulasi tingkat pendidikan terakhir karyawan tetap TPA di Universitas Telkom.

Tabel 1. 4 Tingkat Pendidikan Karyawan Tetap Tenaga Penunjang Akademik

| Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|---------------------------|---------------|
| SMP | 3 |
| SMA / SMK | 53 |
| D1 | 1 |
| D3 | 30 |
| S1 | 165 |
| S2 | 13 |

Sumber: Data Internal Direktorat Sumber Daya Manusia (diolah), 2020

Mengenai rekapitulasi pendidikan terakhir TPA di Universitas Telkom, dapat dilihat bahwa mayoritas TPA adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Hal ini dianggap cukup positif karena kriteria yang ditetapkan adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai tingkat S1. Tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK bahkan pihak perguruan tinggi masih memiliki karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai tingkat SMP. Faktor pendidikan terakhir dianggap dapat mempengaruhi kinerja serta pengembangan karier karyawan itu sendiri, karena peluang yang lebih besar dimiliki oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi. Selain dengan adanya talenta yang ada pada setiap diri individu, pengetahuan menjadi sebuah nilai tersendiri dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Adanya pengetahuan yang luas pada individu, mampu mendorong dan mengembangkan kemampuan inovasi dan juga sikap untuk dapat mengelola informasi secara terstruktur dan berkembang (Pakpahan, 2017). Melalui persaingan yang ketat pada masa sekarang, membuat setiap perguruan tinggi mendorong kualitas kinerja karyawannya. Adanya dorongan pada perguruan tinggi menjadikan sebuah acuan

untuk karyawannya dalam mengembangkan talenta yang dimiliki untuk terus ditingkatkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas mampu untuk menunjang keberhasilan dalam sebuah perguruan tinggi.

Berdasarkan jurnal terkait kompetensi dan pengembangan karier serta fenomena yang ada di Universitas Telkom, peneliti masih melihat adanya masalah yang terjadi dalam proses pengembangan karier karyawan. Terkait dengan hal itu, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier (Studi pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom)”**

1.3 Rumusan Masalah

Universitas Telkom adalah perguruan tinggi yang berkomitmen untuk menjadi perguruan tinggi kelas dunia (*World Class University*) yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi. Akan tetapi masih terdapat beberapa faktor yang belum tercapai oleh Universitas Telkom. Saat ini, tingkat persaingan Perguruan Tinggi di Indonesia semakin ketat, hal ini mengakibatkan Universitas Telkom dihadapkan dengan berbagai macam tantangan untuk mempertahankan eksistensinya. Adapun salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas dan mutu para karyawannya. Karyawan yang mempunyai bakat, kompetensi, dan tenaga, akan sangat dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi dalam mencapai tujuannya. Maju atau mundurnya suatu Perguruan tinggi berada di tangan sumber daya manusianya, oleh karena itu, peranan karyawan sangat penting bagi Perguruan Tinggi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pada data tahunan terkait pergerakan karier pegawai terjadi penurunan yang cukup signifikan terkait promosi karyawan serta pada data pelatihan karyawan tetap yang dapat diindikasikan kurang stabil. Serta banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan di bawah S1 yang menghambat proses pengembangan karier untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat dinyatakan sebagai kendala internal yang mempengaruhi pencapaian karier karyawan dan tujuan Universitas Telkom (Universitas Telkom, 2019).

1.3.1 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan perumusan masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Kompetensi di Universitas Telkom?
2. Bagaimana Pengembangan Karier di Universitas Telkom?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karier di Universitas Telkom?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas yaitu:

1. Mengetahui Kompetensi di Universitas Telkom.
2. Mengetahui pengembangan karier karyawan di Universitas Telkom.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karier di Universitas Telkom.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu pedoman ilmu pengetahuan dan menambah wawasan berfikir bagi pihak-pihak yang tertarik pada bidang kajian yang dibahas dan diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

1.5.1 Aspek Teoritis

Bagi Akademisi : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh talent management dan kompetensi terhadap pengembangan karier karyawan serta melihat pengaruhnya dalam lingkup institusi pendidikan dengan objek penelitian yang dilakukan di Universitas Telkom.

Bagi Peneliti : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sarana ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Bagi Institusi : Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi serta rekomendasi bagi Universitas Telkom sebagai acuan dan solusi untuk

permasalahan yang berkaitan dengan penelitian , di mana institusi dapat melihat perspektif karyawan terhadap pengembangan karier yang dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir disusun sebagai gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab berisikan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tinjauan pustaka penelitian, penelitian terdahulu kemudian kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan karakteristik penelitian, variabel operasional penelitian, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Data yang akan dijelaskan terkait pula dengan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas mengenai rangkuman dari keseluruhan proses penelitian yang dilakukan dari awal hingga akhir penelitian.