

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada tahun 2003 Indonesia akan masuk ke dalam perdagangan bebas di lingkungan *ASEAN Free Trade Area* atau yang disebut AFTA. Pengusaha dan pekerja luar negeri akan dapat dengan mudah masuk membuka usaha/bekerja di Indonesia dan akan memperoleh perlakuan yang sama dengan pengusaha dan pekerja domestik. Tidak ada lagi pembatasan yang dilakukan untuk memproteksi pengusaha domestik di masing-masing negara. Undang-undang dan ketentuan yang diterapkan di satu negara, akan berlaku untuk semua pengusaha, pengusaha domestik dan pengusaha dari luar negeri dalam lingkup "*free trade area*" tersebut.

Oleh karena itu, semua perusahaan di Indonesia ini harus mempersiapkan diri untuk mampu bersaing menghadapi pengusaha dari luar negeri, yaitu dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mempunyai kompetensi standar internasional, karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat menentukan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasionalkannya.

Menyadari peranan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, pengusaha perlu menyusun program dan menyediakan cukup dana untuk melaksanakan pembinaan dan pendidikan bagi karyawannya, agar mereka menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan menjadi andalan bagi perusahaan.

Pengusaha pada dasarnya berupaya merekrut sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas tinggi dari masyarakat sehingga tidak perlu mengeluarkan dana besar dan waktu lama untuk melatih mereka. Namun sistem pendidikan di Indonesia belum siap untuk itu, sehingga pengusaha harus melakukan sendiri program pendidikan dan latihan karyawan sebagai kompelemen sistem pendidikan yang ada. Undang-undang No.1 Thn 1967 (PMA) pasal 12, dan Undang-undang No.6 Thn 1968 (PMDN) pasal

20 mensyaratkan untuk itu. Disamping itu, pendidikan umum dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi hanya berperan memberikan dasar-dasar pengetahuan dan keahlian yang umum saja. Keahlian profesi didapatkan dari pengembangan ditempat kerja.

Dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja jangka menengah dan jangka panjang, perusahaan berskala sedang dan besar perlu menyusun program pendidikan dan latihan secara berjenjang, bertahap dan berkesinambungan, sehingga semua sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja secara terus menerus, baik untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, maupun untuk mengoperasikan teknologi baru.

Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan latihan harus direncanakan secara cermat dan teliti, supaya pada saat sebagian karyawan mengikuti pendidikan dan latihan, kegiatan usaha tidak berhenti, tertunda atau terganggu. Hal tersebut, hendaknya tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan.

AFTA juga akan mendorong mobilitas sumber daya manusia. Tenaga yang lebih berkualitas dari negara lain akan mudah merebut kesempatan kerja di dalam negeri terutama jabatan – jabatan level atas seperti manajer dan tenaga ahli. Tenaga kerja Indonesia sendiri dikhawatirkan akan kebagian jabatan – jabatan kasar karena kualitasnya masih rendah, sehingga tidak mampu bersaing terhadap tenaga kerja asing merebut jabatan level atas. Sejak lama dan sampai sekarang sudah banyak TKA, terutama philipina yang bekerja pada bidang akuntansi/keuangan.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Menyadari hal tersebut PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, yang selanjutnya disingkat Bank BNI, telah menyusun program untuk mengembangkan sumber daya manusia secara bertahap dan berkesinambungan.

Persaingan di dunia perbankan saat ini sangat tajam. Karena jumlah bank yang sangat besar, tiap bank harus bersaing secara ketat dan menyusun strategi untuk

memperebutkan nasabah, baik nasabah debitur (nasabah yang menyimpan uangnya di bank) maupun nasabah kreditur (pihak yang meminjam uang dari bank). Karena persaingan yang demikian ketat, setiap bank harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Semua bank, milik swasta dan milik pemerintah, demikian juga bank asing yang beroperasi di Indonesia sekarang ini, sudah mulai merasakan pentingnya pengembangan sumber daya manusia, dan telah memiliki program dan fasilitas pendidikan dan latihan (diklat) untuk mendidik pegawainya. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat banyak kelemahan antara lain karena pada saat diklat itu didirikan, staf pengajar yang berkualitas tidak tersedia, atau programnya tidak jelas.

Bank BNI sebagai salah satu Bank Umum Milik Negara yang terpaksa ikut dalam persaingan tersebut juga telah memiliki program dan fasilitas diklat, yang dimaksudkan untuk mempersiapkan karyawan dan kader pemimpin pada semua tingkatan. Program diklat seperti itu perlu terus dikaji dan disesuaikan dengan perkembangan dan tuntutan organisasi, sehingga kader pemimpin yang dididik dan dilatih tersebut mampu dan siap memajukan perusahaan. Dalam hubungan ini, penulis mencoba meneliti dan mempelajari efektivitas program dan pelaksanaan program diklat di lingkungan Bank BNI dengan judul :

Kajian program pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk .

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Perkiraan dan rencana kebutuhan akan diklat di Bank BNI;
2. Sistem dan pelaksanaan diklat yang ada serta dijalankan di Bank BNI selama ini;
3. Efektivitas program diklat di Bank BNI;
4. Dampak program diklat terhadap tingkat prestasi kerja karyawan yang telah mengikutinya;
5. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Bank BNI.