

BAB I

PENDAHULUAN

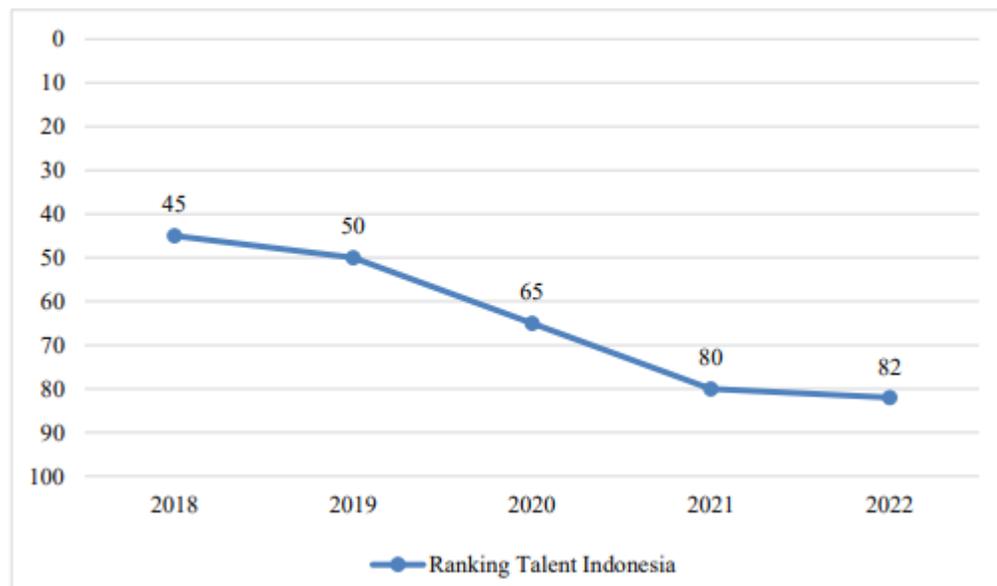
1.1 Latar Belakang

Dalam era digital saat ini, penguasaan keterampilan dan keahlian unggul menjadi semakin penting untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam mengatasi berbagai tantangan yang muncul seiring dengan revolusi industri 4.0, di mana SDM dianggap sebagai elemen kunci dalam kesuksesan transformasi digital. SDM dipandang sebagai aset berharga bagi setiap organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Perubahan pola pikir, yang selaras dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, telah mengubah perspektif kita terhadap dunia serta membentuk masa depan. Era revolusi industri 4.0 menjadi momen penting di mana penguasaan teknologi informasi sangat diperlukan dalam aktivitas sehari-hari. Perkembangan ini juga memperluas peluang karier (Rizky & Nurani, 2019, hlm. 122).

Berdasarkan informasi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo) Republik Indonesia, terdapat kebutuhan mendesak akan 600 ribu spesialis digital setiap tahunnya untuk memperkuat revolusi digital di negara ini. Studi yang dilakukan oleh McKinsey dan Bank Dunia memproyeksikan bahwa Indonesia akan membutuhkan sekitar sembilan juta ahli digital antara tahun 2015 sampai 2030. Diperkirakan bahwa revolusi digital ini akan menghasilkan keuntungan ekonomi yang besar bagi Indonesia, dengan proyeksi dampak ekonomi mencapai USD 150 miliar pada tahun 2025. Akan tetapi, penelitian dari LinkedIn pada tahun 2019 mengungkapkan bahwa jumlah tenaga kerja digital di Indonesia hanya mencapai 0,2% dari total tenaga kerja yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih berada di belakang beberapa negara ASEAN lain, seperti Singapura dan Malaysia, yang sebagian besar dikarenakan perbedaan dalam aksesibilitas dan kualitas infrastruktur digital. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi revolusi digital di

Indonesia, tetapi juga memengaruhi keberadaan dan pengembangan talenta digital di negara tersebut Das, dkk (2016, hlm 45).

Indonesia mengalami kendala dalam revolusi digitalnya, terutama terkait dengan belum optimalnya kualitas dan jumlah talenta digital. Sejak tahun 2001, World Economic Forum (WEF) telah merilis Global Talent Competitiveness Index (GTCI), sebuah indeks yang dirancang untuk menilai tingkat kompetitif sebuah negara berdasarkan kemampuan sumber daya manusianya, atau "Talanta," sebagai ukuran kemajuan dan daya saing di kancah internasional. Menurut laporan WEF untuk periode 2018-2022, Indonesia mengalami penurunan peringkat dalam hal keterampilan talenta digital secara konsisten setiap tahunnya.. Rincian mengenai ranking tiap tahunnya dapat di lihat pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Indeks Global Talent Competitiveness Index (GTCI) Ranking Indonesia Tahun 2018-2022 Sumber : Data diolah (2023)

Industri 4.0 telah mengubah secara drastis struktur kerja tradisional dengan memperkenalkan berbagai aktivitas baru di sektor industri. Dalam konteks perubahan

ini, keterampilan digital menjadi kebutuhan penting bagi tenaga kerja agar mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan transformasi yang dibawa oleh revolusi industri 4.0. Keterampilan digital memainkan peran sentral dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul di era ini. Bakat digital merujuk pada kemampuan individu dalam menguasai perkembangan pesat di bidang teknologi dan informasi (Cardenas, 2019, hlm. 90). Pada era industri 4.0, keterampilan digital terbagi menjadi dua golongan utama yang penting bagi individu. Yang pertama adalah keterampilan teknis digital, yang meliputi aspek seperti analisis data, pemrograman, kecerdasan buatan, dan pembelajaran mesin. Keterampilan ini merupakan keahlian teknologi dasar yang penting untuk berfungsi di lingkungan digital yang semakin maju dan kompleks. Di sisi lain, keterampilan digital lunak meliputi pemecahan masalah, kemampuan belajar, kerja sama, serta pemikiran yang berorientasi pada tujuan (Nair, 2019, hlm. 132).

Para pekerja perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan ulang untuk meningkatkan kemampuan praktis yang didasarkan pada pengetahuan teoritis, sehingga mereka mampu menghasilkan ide-ide yang segar dan inovatif. Manajemen bakat digital dalam perusahaan berperan penting dalam memaksimalkan potensi, mengembangkan, serta mengelola karyawan yang berbakat dan memiliki kualifikasi tinggi (Hardy, 2020, hlm. 76).

Di era global saat ini, kemampuan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif sering kali ditentukan oleh seberapa efektif mereka beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, memfokuskan pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial, dengan tujuan utama meningkatkan kapabilitas individu agar dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Dengan munculnya model bisnis baru dan otomatisasi proses bisnis, terdapat tuntutan yang meningkat bagi setiap individu untuk memiliki keterampilan digital, menjadikannya persyaratan dasar dalam lingkungan kerja modern. Sorko, dkk (2016, hlm 123).

Mirip dengan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom), perusahaan terdepan di bidang telekomunikasi di Indonesia, mengalami tantangan besar di tengah perubahan

era digital yang dinamis. Telkom menjalani perubahan digital yang signifikan, yang mengubah metode operasional bisnis mereka secara drastis. Perubahan ini termasuk penerapan teknologi yang lebih maju dan analisis data yang lebih detail, menunjukkan pergeseran esensial dalam cara mereka mengoperasikan dan merencanakan strategi bisnis.

Kementerian BUMN dan Forum Digital BUMN (Fordigi) bersinergi dengan seluruh BUMN di Indonesia untuk membangun komunitas sebagai salah satu wadah pengembangan kapabilitas talenta digital BUMN. Komunitas Pengembangan talenta BUMN adalah tempat berkumpulnya talenta digital BUMN untuk saling berbagi dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat melalui Program Pengembangan talenta BUMN maupun dari pengalaman kerja di masing-masing perusahaan. Dengan adanya komunitas, diharapkan talenta digital BUMN tidak hanya memiliki knowledge yang mumpuni dalam bidang digital tetapi juga bisa berkontribusi aktif dalam proses transformasi digital yang sudah, sedang, dan akan berjalan di lingkup BUMN.

Sesuai dengan Visi Misi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk untuk tetap relevan dengan perkembangan terkini, perusahaan harus dilengkapi dengan tenaga kerja yang ahli dalam teknologi digital, sering disebut sebagai "talenta digital". Agar dapat merealisasikan visi ini, PT Telekomunikasi Indonesia harus menciptakan alat dan program pelatihan yang efisien. Banyak upaya digitalisasi di dalam perusahaan tidak berbuah karena kegagalan organisasi dalam membangun kemampuan digital yang esensial. Hal ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memahami dan mengelola data, serta kemampuan untuk menerapkan alat-alat analitik yang canggih Bughin, dkk (2018, hlm 106). Keterlibatan aktif PT Telekomunikasi Indonesia dalam pembentukan talenta digital menjadi faktor penting dalam kesuksesan mereka menghadapi persaingan yang meningkat di industri telekomunikasi.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, sebuah perusahaan milik negara yang beroperasi dalam sektor layanan teknologi informasi, komunikasi, dan infrastruktur jaringan di Indonesia, telah menetapkan target untuk bertransformasi menjadi perusahaan telekomunikasi berbasis digital sepenuhnya, atau yang dikenal sebagai

Rivaldio Nurmaulid Gibran, 2024

PENGARUH PELATIHAN VISUALISASI DATA TERHADAP PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

'Digital Telco'. Tujuan dari perubahan strategis ini adalah untuk membuat perusahaan lebih adaptif dan gesit dalam merespon dinamika industri telekomunikasi yang berubah dengan cepat. Sebagai langkah strategis dalam era industri 4.0, PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk telah berfokus pada perekrutan dan pengembangan talenta digital selama tiga tahun terakhir, dengan tujuan meningkatkan kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan memaksimalkan peluang dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Transformasi yang dijalankan oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk menemui kendala dalam hal ketersediaan dan kecocokan talenta digital. Studi yang dilaksanakan oleh firma konsultasi manajemen PricewaterhouseCoopers (PwC) yang diungkapkan oleh Stubbings dan Sethi pada tahun 2020 menunjukkan bahwa 74% perusahaan global menghadapi kesulitan dalam mendapatkan talenta digital yang memenuhi kebutuhan transformasi mereka. Hal ini mencerminkan situasi yang dialami oleh PT Telkom Indonesia, di mana hanya 1% talenta digital tersedia dari kebutuhan 20% di setiap BUMN di Indonesia, dengan PT Telkom sendiri hanya memiliki kurang dari 10% dari kebutuhan talenta digitalnya. Mengingat Telkom beroperasi di sektor telekomunikasi digital dan merupakan perintis dalam pengembangan talenta digital di BUMN Indonesia, kebutuhan akan talenta digital di perusahaan ini sangatlah mendesak, seperti dijelaskan oleh Fachri pada tahun 2022. Telkom berusaha mengatasi tantangan ini dengan proaktif mencari talenta terbaik sejak dini melalui pengembangan Sistem Kapital Manusia untuk talenta digital, mendukung visi strategisnya yang dijabarkan dalam Skenario Strategis Korporat (Corporate Strategic Scenario, CSS) untuk menjadi Digital Telco pilihan utama yang mendorong kemajuan masyarakat. Namun, PT Telkom Indonesia menghadapi beberapa masalah terkait talenta digital, termasuk kurangnya tenaga kerja yang memiliki keahlian TIK global, persaingan untuk talenta digital yang menawarkan kompensasi dan karir menarik, serta tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Telkom CorpU menjalankan peran yang sangat strategis sebagai Capability Enabler di dalam struktur Telkom, dengan tugas pokok untuk menjamin kesiapan perusahaan, terutama dalam konteks pengembangan talenta dan kesiapan inovasi.

Rivaldio Nurmaulid Gibran, 2024

PENGARUH PELATIHAN VISUALISASI DATA TERHADAP PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pentingnya peran ini tidak hanya terletak pada aspek kuantitatif pengadaan sumber daya manusia, tetapi lebih pada kualitas dan relevansi kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi. Hal ini menjadi semakin penting di tengah perubahan cepat dan dinamika yang terus berkembang di industri telekomunikasi.

Telkom CorpU secara khusus memfokuskan upayanya pada reskilling dan upskilling, suatu pendekatan yang mendalam untuk memastikan bahwa talenta yang ada di Telkom tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu menghadapi tantangan di masa depan. Proses reskilling yang terarah dan upskilling yang terus-menerus menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim dapat terus berkembang, menyesuaikan diri dengan teknologi baru, metodologi kerja terbaru, dan perubahan paradigma industri.

Dalam konteks ini, Telkom CorpU bukan hanya sekadar penyedia pelatihan, tetapi menjadi penggerak utama yang membentuk budaya pembelajaran yang terus-menerus di seluruh organisasi. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan keterampilan, perancangan program pelatihan yang relevan, serta penciptaan mekanisme evaluasi untuk memastikan efektivitas dan dampak positif dari upaya tersebut.

Melalui pendekatan ini, Telkom CorpU bukan hanya menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan adaptif, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk mensukseskan implementasi strategi dan transformasi Telkom secara keseluruhan. Dengan memiliki tim yang siap dan mampu, Telkom dapat dengan percaya diri bergerak maju di dalam lanskap bisnis yang selalu berubah, menjadikan perusahaan ini sebagai pemimpin yang tangguh dan inovatif di industri telekomunikasi.

Mengembangkan bahan pembelajaran yang sesuai dan menarik bisa mengurangi kepasifan peserta pelatihan, memicu partisipasi aktif dalam proses belajar, dan menyediakan berbagai pilihan metode dalam pendidikan dan pengembangan SDM. Elemen vital dalam proses edukasi adalah pemanfaatan materi pembelajaran yang efisien, baik dalam setting pembelajaran tradisional maupun online. Materi pembelajaran yang terorganisir dengan baik memungkinkan peserta untuk memahami

isi pelajaran secara bertahap dan terstruktur, yang mendukung penguasaan keterampilan yang ditargetkan dengan lebih efektif.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2022), modul adalah materi pembelajaran yang dirancang agar peserta pelatihan dapat mempelajari konten secara mandiri, kapan pun dan di mana pun. Hal ini memungkinkan proses pembelajaran berlangsung tanpa kehadiran fisik peserta. Modul tersebut disusun sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan, berdasarkan kebutuhan lembaga atau instansi, dan disajikan dalam bentuk unit sumber belajar terkecil yang dapat diakses secara mandiri kapan saja dan di mana saja (Purwanto, dkk., 2007, hlm. 155). Modul ini bertujuan membantu peserta mencapai tujuan pembelajaran melalui kegiatan belajar yang terstruktur, dan merupakan hasil dari proses Research & Development (R&D), dengan tujuan untuk mengembangkan produk baru atau menyempurnakan yang sudah ada agar lebih tepat guna dan efektif (Sukmadinata, 2008, hlm. 66).

Penyusunan modul pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan hasil belajar peserta, sehingga kualitas pembelajaran yang sebelumnya kurang optimal dapat diperbaiki (Patkur, dkk., 2013, hlm. 56). Selain itu, modul ini dirancang untuk menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif, efisien, dan terfokus, dengan tujuan utama membantu peserta mencapai hasil pembelajaran yang diharapkan (Seyadi, 2017, hlm. 98).

Diperkirakan revolusi teknologi yang sedang berlangsung akan memiliki pengaruh besar pada struktur pekerjaan dan jenis Keterampilan yang dibutuhkan di masa depan., menurut World Economic Forum pada tahun 2020. Dalam hal ini, diharapkan agar entitas seperti PT Telekomunikasi Indonesia mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kemampuan talenta digital mereka, sehingga dapat terus menjadi pemain yang relevan dan bersaing dalam sektor telekomunikasi yang berubah dengan cepat. Ini berarti bahwa perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan peralatan dan program pelatihan yang ditujukan khusus untuk keperluan ini.

Melalui inisiatif ini, PT Telekomunikasi Indonesia berfokus pada pengembangan sebuah program pelatihan bootcamp khusus untuk visualisasi data dengan. Program ini bertujuan untuk memberikan motivasi kuat kepada perusahaan dalam menghadapi persaingan di era digital yang selalu berubah, sekaligus membuka peluang bagi PT Telekomunikasi Indonesia untuk memimpin dalam industri telekomunikasi di Indonesia. Pelaksanaan pelatihan seperti ini diharapkan akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan keahlian dan kapabilitas karyawan, yang pada gilirannya akan menempatkan PT Telekomunikasi Indonesia di posisi terdepan dalam memanfaatkan data dan teknologi untuk inovasi dan pertumbuhan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum pelatihan visualisasi data di PT Telkom Indonesia (persero) Tbk?
2. Bagaimana gambaran umum talenta karyawan di PT Telkom Indonesia (persero) Tbk?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan visualisasi data terhadap talenta karyawan di PT Telkom Indonesia (Pesero) Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis peran serta dampak pengaruh pelatihan dalam mewujudkan pengembangan talenta di PT Telekomunikasi Indonesia dalam menghadapi tantangan transformasi digital. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan pelatihan di PT Telekomunikasi Indonesia dan merumuskan strategi penyelesaiannya untuk mendukung pengembangan talenta yang berhasil.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan literatur ilmiah melalui pengembangan konsep terkait pengembangan talenta. Selain itu, penelitian ini memiliki potensi untuk merumuskan model evaluasi efektivitas yang dapat diterapkan dalam pengukuran kemajuan dalam pengembangan pelatihan untuk pengembangan talenta. Dalam teori, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dampak transformasi digital terhadap perusahaan telekomunikasi, serta mendukung penerapan konsep tersebut dalam lingkungan bisnis yang nyata.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang signifikan bagi PT Telekomunikasi Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran pelatihan Visualisasi Data dalam pengembangan talenta, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berorientasi pada kompetensi digital yang dibutuhkan. Hal ini akan membantu PT Telekomunikasi Indonesia menghadapi tantangan transformasi digital, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan bahwa pengembangan talenta yang ada tetap relevan dan siap menghadapi perubahan di industri telekomunikasi.

Selain itu, penelitian ini akan memberikan manfaat bagi penulis, seperti pengembangan keterampilan penelitian dan analisis. Selain itu, penulis akan mendapatkan pengalaman praktis dalam berkontribusi pada pemecahan masalah dunia nyata dalam konteks bisnis. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi fondasi bagi penelitian lebih lanjut dan publikasi ilmiah, yang tidak hanya berpotensi meningkatkan reputasi akademik penulis, tetapi juga memberikan kontribusi berharga terhadap perkembangan pengetahuan serta pemahaman dalam bidang pengembangan talenta dan transformasi digital di industri.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Rivaldio Nurmaulid Gibran, 2024

PENGARUH PELATIHAN VISUALISASI DATA TERHADAP PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BAB I	: Pendahuluan
BAB II	: Kajian Pustaka
BAB III	: Metode Penelitian
BAB IV	: Temuan dan Pembahasan
BAB V	: Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi