

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir – akhir ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Konon sangat sulit mencari kader – kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya keperdulian pada kepentingan orang banyak, kepentingan lingkungannya. Sekarang – kurangnya terlihat ada tiga masalah mendasar yang menandai kekurangan ini pertama pada krisis komitmen. Kebanyakan orang tidak merasa memiliki tugas, mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah kemaslahatan bersama, masalah harmoni dalam kehidupan dan masalah kemajuan dalam kebersamaan. Kedua, adanya krisis kredibilitas tanggung jawab.

Jadi pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah dikelak dikemudian hari.

Para karyawan sebaiknya terdiri dari mereka yang terampil, memiliki keahlian dalam bidang tugas masing – masing, namun apabila karyawan itu tidak memiliki iklim kerja maka tidak mungkin melancarkan pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien. Dalam suatu lembaga atau perusahaan sangat dibutuhkan adanya pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berhasrat ingin berkembang yang pada dasarnya melihat pada diri organisasi dan apabila kepada karyawan diberi kesempatan untuk berkembang mencapai karier semaksimal mungkin,

maka karyawan tersebut akan merasa mempunyai masa depan yang jelas sehingga ia akan benar – benar melaksanakan tugas dan fungsinya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk jalan Gaharu No.1 Medan yaitu gaya demokrasi dimana gaya yang memberi wewenang secara luas kepada karyawannya sebagai suatu tim yang utuh, dalam gaya kepemimpinan yang demokrasi kepemimpinan memberi tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk jalan Gaharu No.1 Medan memanfaatkan kemampuan yang penuh dari pada karyawannya dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada bal seperti kondisi iklim kerja dan upab saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuan menggejuti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh fasilitas – fasilitas yang disediakan oleh pihak Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk.

Iklim kerja di Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk akan mengacu para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang akan berdampak pada keputusan kerja mereka. Untuk itu setiap pegawai harus memiliki komunikasi yang tinggi, cakap dan terampil sehingga bermanfaat bagi Kantor PT. Telkom, Tbk. Tercapainya target akan memicu keinginan karyawan untuk mendapatkan program pengembangan yang memiliki nilai dalam meniti dunia kerja.

Adanya inisiatif Kantor PT. Telkom Indonesia, Tbk untuk memberikan program pengembangan kepada karyawannya merupakan suatu faktor dalam mendorong eksistensi dari ketataan karyawannya pada pekerjaan yang akan memberikan nilai