

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap pekerja organisasi diharapkan mempunyai komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi pada organisasi itu mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri pegawai bahwa dengan komitmen penuh kepada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para pegawai itu akan terpenuhi dan terwujud.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dalam menjalankan peranannya akan dihadapkan pada berbagai tuntutan perubahan, baik yang datang dari dalam maupun luar organisasi. Tuntutan perubahan yang berasal dari dalam merupakan upaya peningkatan produktivitas organisasi, sedangkan tuntutan perubahan yang berasal dari luar merupakan tuntutan peningkatan produktivitas pelayanan organisasi. Hal tersebut tentunya menjadi suatu pemicu bagi organisasi untuk mengadakan suatu pengembangan organisasi yang diharapkan mampu menciptakan atau mengkondisikan sistem pengembangan organisasi, baik yang mencakup aspek manajemen maupun sumber daya organisasi yang ada untuk dioptimalkan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Michael E. Mc Gill yang diterjemahkan Rochmulyati Hamzah (2000:6) yaitu :

Pengembangan organisasi adalah suatu proses sadar dan terencana untuk mengembangkan kemampuan suatu organisasi sehingga mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimum prestasi yang diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan kesehatan.

Dari kutipan tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan organisasi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan produktivitasnya.

Manusia merupakan aset yang harus dimiliki oleh setiap organisasi karena manusia menempati kedudukan paling strategis dan penting diantara sumber-sumber lainnya, serta manusialah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk membuat suatu tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebagaimana yang dikemukakan oleh S.P Siagian (2000:6) bahwa : "Titik sentral dari penyelenggaraan seluruh fungsi-fungsi manajerial bagaimanapun klasifikasi-klasifikasi fungsi tersebut dibuat adalah manusia"

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam organisasi, karenanya perlu dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Selain manusia yang menentukan terwujudnya tujuan organisasi yang terpenting adalah peran seorang pemimpin dalam menggerakkan sumber daya manusia di organisasi/perusahaan yang dia pimpin.

Salah satu upaya pengembangan SDM dalam organisasi antara lain melalui sistem mutasi pegawai. Sistem mutasi pegawai merupakan upaya untuk

memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pengetahuan, pengalaman yang menyeluruh, berkaitan dengan jabatannya dengan jalan berpindah dari suatu pekerjaan atau unit kerja ke pekerjaan lain sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Sistem mutasi yang baik sangat diperlukan oleh suatu organisasi melalui sistem mutasi yang tepat, pegawai dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasinya sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Hal ini seperti yang tertuang dalam Undang-undang kepegawaian No. 43 tahun 1999 yaitu :

Sistem mutasi pegawai yang baik adalah salah satu sendi lembaga yang baik, karena dengan sistem mutasi pegawai yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan menimbulkan kinerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem mutasi pegawai yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya bagi organisasi.

Berdasarkan kutipan diatas, maka jelas sekali bahwa sistem mutasi pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula dan sebaliknya apabila sistem mutasi pegawai baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan menurunnya kinerja pegawai dan ini akan membahayakan terhadap kehidupan organisasi karena setiap pegawai mengalami berbagai hal seperti : kejenuhan dalam melaksanakan tugas, turunya tingkat produktivitas, kurang perhatian dalam melaksanakan pekerjaan dan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai.

Mutasi pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan mutasi pegawai harus sesuai dengan

latar belakang pengalaman, pendidikan, keahlian serta keterampilannya. Selain itu juga harus disesuaikan dengan *job description* dan *job spesifiasion* yang dibutuhkan. Hal tersebut akan menghasilkan keputusan tentang mutasi pegawai yang tepat pada jabatan tertentu. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan berbagai informasi tentang sumber daya manusianya termasuk informasi pegawai khususnya.

Proses pengambilan keputusan tidak akan berjalan dengan baik tanpa ketersediaan Informasi. Informasi adalah sumber daya yang vital bagi seluruh organisasi. Tanpa kehadiran Informasi, sulit untuk menghasilkan keputusan yang baik. Bahkan kelalaian organisasi dalam mengatur arus Informasi secara akurat, efektif, dan efisien akan menghambat kegiatan operasional yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Kecepatan penyajian Informasi dan akses data merupakan salah satu media pendukung suatu organisasi untuk memenangkan persaingan. Karenanya, perancangan dan pengembangan suatu Sistem Informasi yang tepat dan optimal akan dapat membantu organisasi atau suatu perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan secara baik. Informasi tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan pribadi. Dalam kegiatan manajerial, Informasi merupakan bahan dasar dalam pengambilan keputusan. Pesatnya kemajuan teknologi berjalan seiring dengan pesatnya peningkatan keperluan Informasi. Informasi dipandang sebagai sumber daya yang sangat potensial, tetapi perlu disadari faktor penunjang yang terpenting adalah aktivitas perusahaan dalam bentuk manajemen sumber daya manusia .

Istilah pemakai atau “user” dalam literatur Sistem Informasi menunjukkan pada seluruh jenis barang dan seluruh struktur organisasi. Maka semua berpartisipasi di dalam Sistem Informasi sebagai pemberi data masukan, penerima data keluaran serta pengambilan keputusan berdasarkan Informasi yang disajikan oleh Sistem tersebut.

Begitu pentingnya Sistem Informasi bagi sebuah organisasi dalam menciptakan arus komunikasi yang baik ke dalam maupun ke luar organisasi sebagai penghantar Informasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi penentuan alternatif solusi. Semakin baik Sistem Informasi terbentuk, maka akan semakin baik keputusan yang dihasilkan. Diharapkan dapat membantu bagian pengembangan dalam melakukan mutasi pegawai, sehingga strategi perusahaan dalam misinya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, dan memperluas atau menambah wawasan dan pengetahuan pegawai dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Mutasi pegawai dalam perusahaan yang baik ditunjang oleh suatu sistem informasi manajemen kepegawaian yang dioperasikan oleh sumber daya manusia yang tepat. Sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) berkenaan merancang format-format data kepegawaian serta mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan informasi kepegawaian sampai kepada pemberhentian atau pemensiunannya.

PT. INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) Persero Bandung adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa peralatan

telekomunikasi. Dengan adanya tekanan persaingan global yang semakin kuat, PT. INTI (Persero) lebih memfokuskan pada kompetensi bidang jasa dengan produk perangkat keras yang kompetitif. Dengan adanya perubahan kompetensi dari produksi ke jasa, menyebabkan terjadinya restrukturisasi perusahaan PT. INTI (Persero) Bandung yaitu peleburan Divisi Produksi (Div. Prod) yang menyebabkan kebutuhan akan pegawai pun berubah. Dengan perubahan orientasi bisnis PT. INTI (Persero) Bandung melakukan kegiatan pendistribusian pegawai yaitu dengan memutasikan pegawai lama dari bidang produksi ke bidang jasa.

Berdasarkan hasil kuesioner awal yang penulis sebarakan pada 29 Februari 2009 pada Divisi SEKPER dan SDM PT. INTI (Persero) Bandung, 20 responden dari 30 pegawai, maka diperoleh data yang menunjukkan adanya permasalahan dalam mutasi pegawai pada PT. INTI (Persero) Bandung

**Tabel 1. 1**

**Hasil Kuesioner Awal Pada Divisi SDM**

**PT. INTI (Persero) Bandung**

Alternatif Jawaban	Kesesuaian Kualifikasi Pegawai dengan Komposisi Kerja pada Mutasi		Kesesuaian Tujuan Pengambilan Keputusan Mutasi		Pelaksanaan Mutasi yang Diberlakukan Perusahaan		Pertimbangan Perusahaan Mengambil Tiap Keputusan Mutasi		Ketepatan sarana/alat Pengambilan Keputusan Mutasi	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>STS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TS</b>	12	60	2	10	5	25	4	20	4	20
<b>KS</b>	5	25	4	20	6	30	6	30	4	20
<b>S</b>	3	15	14	70	9	45	10	50	12	60
<b>SS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

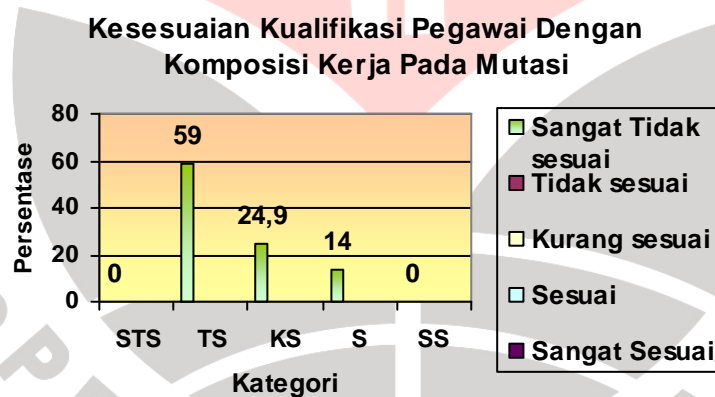
Sumber : Kuesioner Awal Pada Tanggal 19 Februari 2009

Keterangan : STS = Sangat Tidak Sesuai, TS = Tidak Sesuai, KS = Kurang Sesuai, S = Sesuai, SS = Sangat Sesuai.

Berdasarkan tabel data di atas dapat terlihat bahwa Kesesuaian kualifikasi pegawai dengan komposisi kerja pada mutasi sebesar (85%), Kesesuaian tujuan pengambilan keputusan mutasi sebesar (30%), Pelaksanaan mutasi yang diberlakukan perusahaan sebesar (55%), Pertimbangan perusahaan mengambil tiap keputusan mutasi, sebesar (50%) dan Ketepatan sarana/alat pengambilan keputusan mutasi sebesar (40%).

Berdasarkan data diatas untuk memperjelas permasalahan mutasi pegawai penulis gambarkan permasalahan tersebut dengan menggunakan chart dibawah ini

Gambar 1 1



Berdasarkan chart diatas dapat terlihat respon pegawai Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS) cukup besar sebesar (85%) terhadap Kesesuaian Kualifikasi Pegawai dengan Komposisi Kerja pada Mutasi. Kenyataan tersebut dikarenakan sebagai akibat dari perubahan orientasi bisnis dan program kerja PT. INTI dan selain itu juga dikarenakan informasi yang tersedia untuk mendukung pengambilan keputusan mutasi tersebut kurang memadai, dimana kurang

lengkapnya data-data yang tersedia karena keterlambatan penyerahan berkas-berkas laporan seperti sertifikat diklat, laporan latar belakang pengalaman, laporan keahlian dan keterampilannya dan sebagainya yang dilakukan oleh pegawai PT. INTI secara umum, sehingga dalam pengambilan keputusan sering terjadi ketidaksesuaian dalam memutasikan pegawai.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Herda Hermansyah di bagian Divisi SEKPER dan SDM pada tanggal 29 Februari 2009, dapat penulis ungkapkan mutasi pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya sebagai akibat dari perubahan orientasi bisnis dan program kerja, dan juga dikarenakan kurang memadainya *supply* data yang diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan mutasi pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi SEKPER dan SDM, kegiatan pendistribusian pegawai selama periode Januari 2008 sampai dengan November 2008 adalah sebagai berikut :

<b>Divisi Produksi (Sebelum Peleburan)</b>	<b>Mutasi (Setelah Peleburan Divisi Produksi)</b>	<b>Jumlah</b>
Divisi Para Pabrikasi (Div. Prab)	JIT	2 Orang
	JTS	2 Orang
Divisi Produksi Sentral dan Terminal (Div. Prod Senter)	JIT	3 Orang
	JTS	4 Orang
Divisi Perencanaan dan Pengendalian Produksi (RenDalProd)	PUSBISPRO	4 Orang
	JIT	3 Orang
	Sekper&SDM	5 Orang
	JTP	7 Orang
Divisi Produksi Transisi dan Komputerisasi data (Div. PRODPRANSKOM)	JTP	2 Orang
	JTS	1 Orang
	JIT	2 Orang
	Sekper&SDM	4 Orang
<b>JUMLAH</b>		<b>39 Orang</b>

**Tabel 1.2 Sumber Data di PT. INTI bag Bang&Yan SDM**



Tabel diatas menunjukkan bahwa sampai saat ini masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dengan kebutuhan formasi, sehingga mutasi yang terjadi tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Dalam pengambilan keputusan mutasi pegawai perlu didukung oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sering disebut dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau Sistem Informasi Personalia (SIP) agar beban kerja tidak terlalu menumpuk dan perusahaan mendapatkan komposisi dan kompetensi SDM yang proporsional sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kemampuan dan keterampilan pegawai.

Menyoroti permasalahan yang terungkap dalam latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung karena PT. INTI (Persero) Bandung bergerak di bidang teknologi telekomunikasi yang tentunya sangat berhubungan dengan kepentingan orang banyak. Untuk itu jika PT. INTI (Persero) Bandung ingin tetap bertahan ditengah persaingan harus meningkatkan kualitas keputusan yang diambil agar dalam memutasikan pegawai dalam pelaksanaanya bisa lebih baik lagi. Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian tentang : **“Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dengan Pengambilan Keputusan Mutasi Pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Semua kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan sangat bergantung pada kualitas informasi yang digunakan untuk menyusun berbagai program

kegiatan. Kemampuan suatu organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Pada saat ini banyak sekali perusahaan yang berlomba mengembangkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan mendukung program-program personalia, salah satunya adalah Mutasi Pegawai..

*Output* dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah informasi yang berisi mengenai data pegawai dimana informasi tersebut dapat dijadikan sebagai penunjang untuk mengambil suatu keputusan yang efektif.

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

- a) Bagaimana gambaran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung.
- b) Bagaimana gambaran Pengambilan keputusan Mutasi Pegawai pada PT. INTI (Persero) Bandung.
- c) Bagaimana hubungan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi pegawai pada PT. INTI (Persero) Bandung

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk memberikan gambaran mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung.

- 2) Untuk memberikan gambaran dan menganalisis masalah yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung terutama pada masalah pengambilan keputusan mutasi pegawai
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan pengambilan keputusan mutasi pegawai di PT. INTI (Persero) Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan teoritis**

Memberikan pengukuhan terhadap teori mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Pengambilan Keputusan Mutasi pegawai melalui pembuktian empiris pada objek penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi ilmu manajemen khususnya sistem informasi manajemen. Sehingga dapat memberikan warna baru bagi ilmu tersebut.

##### **1.4.2 Kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi PT. INTI (Persero) Bandung mengenai bagaimana pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia dengan pengambilan keputusan mutasi pegawai, sehingga pengambilan keputusan dapat lebih tepat sasaran.

Bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi pada umumnya dan pimpinan khususnya, dalam memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.