

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan promosi jabatan karyawan tidak dapat terlepas dari adanya suatu proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan tidak bisa dilakukan dengan sembarangan tanpa dukungan informasi dan teknik pengambilan keputusan yang tepat. Kenyataan saat ini, hampir di setiap perusahaan terdapat deviasi antara teori dan praktik pada saat seseorang diputuskan terpilih untuk promosi jabatan. Kriteria objektif dalam promosi jabatan dapat tersingkirkan oleh faktor-faktor subjektif.

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1996:135-136) mengemukakan bahwa “Terdapat beberapa kriteria umum yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan promosi jabatan karyawan yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif”. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua kriteria umum tersebut diterapkan di setiap perusahaan. Dengan kata lain, pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan dilakukan dengan mengacu pada suatu kriteria yang berlaku di masing-masing perusahaan. Seperti halnya di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Adapun persyaratan promosi yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) lebih menekankan kepada aspek pelatihan-pelatihan, seminar, kursus pendidikan yang pernah diikuti, prestasi kerja, masa kerja, jenjang kepangkatan serta tentu saja dengan mengutamakan lowongan formasi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara penulis dengan sumber yang terkait didapatkan bahwa dalam menjalankan pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan masih menemui beberapa kendala yaitu pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan sulit diterapkan secara objektif karena adanya unsur subjektifitas dalam penilaian seperti nepotisme, faktor sosial dan persahabatan.

Nepotisme. Nepotisme disini menunjukkan favoritisme atau perlindungan terhadap sanak keluarga yang memang bekerja di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Atasan langsung yang mengambil keputusan promosi jabatan karyawan, lebih mendahulukan anggota keluarga untuk mendapatkan pekerjaan-pekerjaan dan promosi jabatan yang diinginkan. Dalam hal ini termasuk pula perasaan pribadi seorang atasan pada bawahannya “like or dislike” sehingga sering dilakukan di luar ketentuan yang ada.

Faktor sosial. Keanggotaan dalam suatu klub atau partisipasi dalam olahraga misalnya olahraga golf yang merupakan faktor kuat untuk mendapatkan promosi jabatan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung khususnya pada level manajemen yang lebih tinggi dan staf.

Persahabatan. Ikatan informal yang kuat diciptakan antara karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan minat, ide, nilai, kepercayaan dan sikap satu sama lainnya. Sebagai akibatnya, ikatan informal seperti itu antara pengambil keputusan dan kandidat promosional dapat menjadi faktor signifikan dalam memutuskan siapa

yang akan mendapatkan promosi jabatan dan siapa yang tidak. Terutama pada level organisasional puncak, eksekutif lebih menyukai bekerja dengan orang-orang yang perasaan dan persepsinya merupakan cermin dari mereka sendiri.

Adapun data yang berhubungan dengan permasalahan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia
PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2006-2008

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Bagian Pelatihan SDM & Bangbud Kerja PD Divisi BangSDM	12
2	Bagian Pelayanan SDM PD Divisi HI	73
3	Bagian Pengembangan Eksekutif PD Divisi BangSDM	15
4	Bagian Perencanaan SDM PD Divisi HI	6
Jumlah		106

Sumber: Data dan Komputerasi SI SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia
Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang Dipromosikan

Tahun	Lowongan Jabatan yang Tersedia	Permohonan Karyawan yang Dipromosikan	Realisasi Jumlah Karyawan Telah Dipromosikan
2006	5 orang	2 orang	5 orang
2007	7 orang	3 orang	7 orang
2008	8 orang	5 orang	8 orang

Sumber: Data dan Komputerasi SI SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2006, karyawan yang akan dipromosikan berdasarkan atas lowongan jabatan yang tersedia berjumlah 5 orang. Kelima orang yang akan dipromosikan tersebut telah terdaftar

berdasarkan atas kriteria yang telah ditentukan di sistem informasi sumber daya manusia. Akan tetapi terdapat suatu permohonan dari atasan langsung untuk mempromosikan 2 orang karyawan, di mana karyawan tersebut tidak terdaftar dalam karyawan yang siap untuk dipromosikan di informasi sumber daya manusia. Sehingga realisasi pelaksanaan promosi jabatan karyawan adalah sebanyak 3 orang berdasarkan sistem informasi sumber daya manusia dan 2 orang berdasarkan permohonan dari atasan langsung. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan kurang mengacu kepada informasi yang sudah tersedia pada sistem informasi sumber daya manusia yang sebenarnya telah ada di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung serta sering terjadi perubahan keputusan karyawan yang sudah ditentukan untuk dipromosikan sehingga menyulitkan dalam proses mempromosikan karyawan dan akan menimbulkan kekecewaan bagi karyawan yang tidak jadi dipromosikan.

Salah satu kriteria utama pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah dari segi pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan. Berdasarkan tabel 1.3 dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan hampir mendekati jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu 106 orang. Jika dilihat pada tahun 2006, karyawan yang akan dipromosikan berjumlah 5 orang, di sisi lain jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan berjumlah 91 karyawan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa rasio jumlah

karyawan yang dipromosikan dengan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan tidak proporsional.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia
Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang Telah
Mengikuti Pelatihan

	Kuartal	Peserta Pelatihan
Tahun 2006	Kuartal 1	20 orang
	Kuartal 2	27 orang
	Kuartal 3	27 orang
	Kuartal 4	17 orang
	Jumlah	91 orang
Tahun 2007	Kuartal 1	24 orang
	Kuartal 2	23 orang
	Kuartal 3	23 orang
	Kuartal 4	14 orang
	Jumlah	84 orang
Tahun 2008	Kuartal 1	18 orang
	Kuartal 2	27 orang
	Kuartal 3	19 orang
	Kuartal 4	27 orang
	Jumlah	91 orang

Sumber: Data dan Komputerisasi SI SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dengan adanya kendala-kendala dalam pelaksanaan pengambilan keputusan promosi jabatan tersebut, dapat mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan para karyawan sehingga karyawan tidak giat, kurang disiplin, tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaan, hasil kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan serta membahayakan eksistensi perusahaan.

Pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan perlu mendapat perhatian yang serius guna membantu tercapainya suatu produktivitas karyawan. Oleh karena itu perlu adanya faktor-faktor pendukung yang dapat menjadi suatu alat

pertimbangan rasional sehingga dapat mengoptimalkan ketercapaian pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan yang tepat. Salah satu faktor pendukung yang dimaksud adalah adanya suatu sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan sumber daya manusia. Dalam kegiatan manajerial, sistem informasi sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai suatu bahan dasar dalam pengambilan keputusan. Para manajer serta direktorat sumber daya manusia sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia akan mendukung kegiatan-kegiatan manajer fungsi sumber daya manusia tersebut. Pada umumnya dalam suatu sistem informasi sumber daya manusia menyediakan informasi mengenai kompetensi, kemampuan, latar belakang pendidikan, jenjang kepangkatan, pelatihan dan seminar yang pernah diikuti, daftar penilaian, prestasi kerja serta riwayat lengkap karyawan yang dipergunakan untuk perencanaan, penerimaan, pemilihan, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, promosi jabatan, mutasi dan lain-lain. Dalam menentukan suatu sistem informasi sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya proses pengambilan keputusan. Keputusan ini akan menentukan kelancaran dari aktivitas sumber daya manusia yang telah ditentukan. Kualitas pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Keberadaan informasi dengan jumlah dan mutu yang memadai adalah suatu kebutuhan demi kelangsungan hidup perusahaan. Keputusan-keputusan sumber

daya manusia yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Sejak tahun 1992 PT Pos Indonesia (Persero) telah menerapkan sistem informasi sumber daya manusia yang terkomputerisasi dalam mendukung kinerja direktorat sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia yang ada saat ini menggunakan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia yang bisa disingkat SISFO-SDM Ver.2.01 dengan bentuk jaringan wilayah terbatas (*Local Area Network*) yang terdiri dari beberapa *workstation* dan server dan merupakan suatu program aplikasi, disusun dan dikembangkan oleh tim pengembangan SISFO-SDM Bagian ADSIM PT Pos Indonesia (Persero). Adapun klasifikasi mengenai perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) dalam menunjang sistem informasi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Spesifikasi Perangkat yang Digunakan PT Pos Indonesia (Persero)
dalam Menunjang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)	Perangkat Lunak (<i>Software</i>)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Multi user</i> <ol style="list-style-type: none"> a. 1 unit server, prosessor PIII-800 dengan RAM dengan <i>harddisk</i> b. Untuk input, yaitu 6 unit <i>workstation</i> memiliki prosessor PI-133 dengan RAM, <i>harddisk</i> dan <i>keyboard</i>. c. Untuk komunikasi data menggunakan jenis pemrosesan jaringan <i>Client Server Computing</i> d. Untuk output, tersedia berbagai printer seperti Laser Jet, MT 6331 yang merupakan <i>high speed printer</i> dengan jenis <i>line printer</i>, Desk Jet 950 dan Desk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat lunak aplikasi yaitu aplikasi SISFO-SDM Ver. 2.01 2. Perangkat lunak jaringan yaitu Windows NT 4.0 3. Perangkat lunak sistem operasi yaitu Windows 2003 dan Windows 2007

Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)	Perangkat Lunak (<i>Software</i>)
Jet 870. 2. <i>Single user</i> atau <i>stand alone</i> a. Untuk input, 1 unit komputer memiliki prosessor 386 dengan RAM dengan <i>harddisk</i> dan <i>keyboard</i> . b. Untuk output printer yaitu Desk Jet 950, Desk Jet 870,	

Sumber: Data dan Komputerisasi SI SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tujuan pembuatan program aplikasi SISFO-SDM Ver.2.01 antara lain adalah untuk membantu pekerjaan rutin dari Direktorat Sumber Daya Manusia terutama pengelolaan data karyawan.

Dengan demikian, dalam kaitan ini sistem informasi sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung dalam proses pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan karena atasan bisa mendapatkan informasi yang akurat, *reliable*, *valid* dan *up to date* sehingga menghasilkan suatu keputusan yang tepat. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2003:65) yaitu:

Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya sistem informasi sumber daya manusia yang andal serta yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi dan kelengkapannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap

Pengambilan Keputusan Promosi Jabatan Karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Informasi yang lengkap dan akurat akan banyak membantu dalam pengambilan keputusan yang bermutu tinggi. Dengan bantuan sistem informasi sumber daya manusia, informasi dapat disajikan sedemikian rupa sehingga mampu membantu atasan dalam proses pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan.

Bagi siapapun promosi itu diberlakukan, yang penting adalah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan didasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif dan menghindari tindakan yang tidak adil dalam memberikan kesempatan untuk karyawannya, tidak pada “selera” orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan orang lain. Karena masalah pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan adalah masalah yang sangat penting untuk masa depan setiap karyawan, maka hendaknya setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk memenuhi syarat-syarat sehingga bisa ikut dipromosikan.

Tema sentral penelitian ini berkenaan dengan sistem informasi sumber daya manusia yang ada pada lingkungan Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dan pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut agar dalam penelitian ini tidak terlalu melebar maka penulis berusaha untuk menyederhanakan permasalahan dan memperjelas

arah penelitian sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas. Maka dapat dipaparkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kualitas pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi mengenai sistem informasi sumber daya manusia dan pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan. Kemudian data dan informasi ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai besarnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang telah dilakukan penulis ini adalah:

1. Mendeskripsikan mengenai tingkat efektivitas pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Mendeskripsikan mengenai tingkat kualitas sistem informasi sumber daya manusia pada Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, baik berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Di dalam penelitian ini penulis menetapkan beberapa kegunaan penelitian, yaitu :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan sistem informasi sumber daya manusia, khususnya mengenai sistem informasi sumber daya manusia dan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk mengkaji teori-teori yang terkait secara konseptual yang selama ini sudah terakumulasi dengan kenyataan di lapangan melalui fakta, data dan informasi yang diperoleh dari objek penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis sendiri, penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga dimana penulis dapat memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana penerapan teori-teori yang telah dipelajari di bangku kuliah terutama dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan di bidang sistem informasi sumber daya manusia, khususnya mengenai sistem informasi sumber daya manusia dan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan melalui suatu penganalisaan fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- c. Bagi masyarakat ataupun pihak lain, terutama di lingkungan Perguruan Tinggi, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sumber inspirasi ataupun referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan permasalahan sistem informasi sumber daya manusia dan pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan dan juga dapat

dijadikan dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.

