

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Informasi merupakan salah satu faktor penting didalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber daya yang dapat diolah untuk menunjang aplikasi bisnis suatu perusahaan ditengah-tengah persaingan dunia bisnis yang ketat. Informasi merupakan sumber daya yang penting secara strategis karena dengan adanya informasi perusahaan dapat membuat berbagai laporan dan dapat digunakan sebagai bahan pemikiran dan bahan pertimbangan untuk perencanaan yang akan datang

Kita dapat melihat bagaimana suatu perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan akan mengumpulkan data yang dibutuhkan dan kemudian akan diproses menjadi informasi yang berguna, sehingga orang yang bekerja di perusahaan akan menerima informasi tersebut dalam bentuk yang tepat dan dapat memanfaatkannya pada saat yang tepat.

Teknologi informasi telah merubah cara kerja manusia ataupun organisasi mulai cara berkomunikasi, cara memproduksi, cara mengkoordinasi, cara berfikir melalui pemanfaatan teknologi informasi didalam berbagai sistem bisnis dan organisasi.

Dengan adanya sistem informasi ini diharapkan dapat memberikan data secara tepat dan akurat setiap waktu diperlukan oleh pengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

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.

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 Siagian (2003:6) 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 penempatan pegawai. Sistem penempatan pegawai merupakan upaya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini tertuang dalam Undang-undang ketenagakerjaan bab IX pasal 143 tahun 2009 yaitu pelayanan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan.

Berdasarkan kutipan diatas, maka jelas sekali bahwa sistem penempatan pegawai harus sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan agar menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan sebaliknya apabila penempatan pegawai 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, turunnya tingkat produktivitas, kurang perhatian dalam melaksanakan pekerjaan, dan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai.

Penempatan pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pengalaman, pendidikan, keahlian serta

keterampilannya. Selain itu juga harus disesuaikan dengan *job description* dan *job specification* yang dibutuhkan. Hal tersebut akan menghasilkan keputusan tentang penempatan pegawai yang tepat pada jabatan tertentu. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan berbagai informasi tentang sumber daya manusianya termasuk informasi pegawai khususnya.

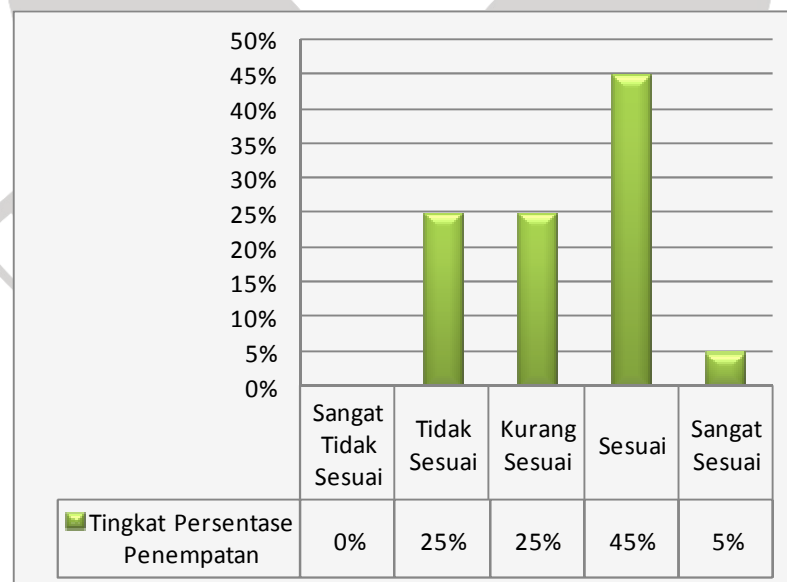
Penempatan pegawai dalam perusahaan yang baik ditunjang oleh suatu sistem informasi personalia yang dioperasikan oleh sumber daya manusia yang tepat. Sistem informasi Personalia (SIP) berkenaan merancang format-format data kepegawaian serta mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan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

PT. INTI (Persero) adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa peralatan telekomunikasi yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS). 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 yang mengakibatkan kebutuhan akan pegawai menjadi berubah. Dengan perubahan orientasi bisnis PT. INTI (Persero) Bandung melakukan kegiatan pendistribusian pegawai yaitu dengan melakukan penempatan pegawai lama di bidang atau divisi kerja yang baru.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara penulis dengan sumber yang terkait didapatkan bahwa dalam menjalankan keputusan penempatan pegawai masih menemui beberapa kendala yaitu keputusan penempatan sulit diterapkan secara objektif karena adanya unsur subjektifitas dalam penilaian seperti nepotisme, faktor sosial dan persahabatan yang mengakibatkan data untuk sistem informasi kepegawaian menjadi tidak valid ataupun kesalahan dan keterlambatan dalam proses pengolahan data yang dilakukan oleh Divisi PT. INTI (Persero).

Gambaran kurang optimalnya penempatan pegawai pada PT. INTI (Persero) dapat dilihat pada data-data di bawah ini:

1. Hasil Kuesioner awal yang menunjukkan tidak sesuainya penempatan yang dilakukan PT. INTI



Gambar 1.1 Tingkat Persentasi Kesesuaian Penempatan

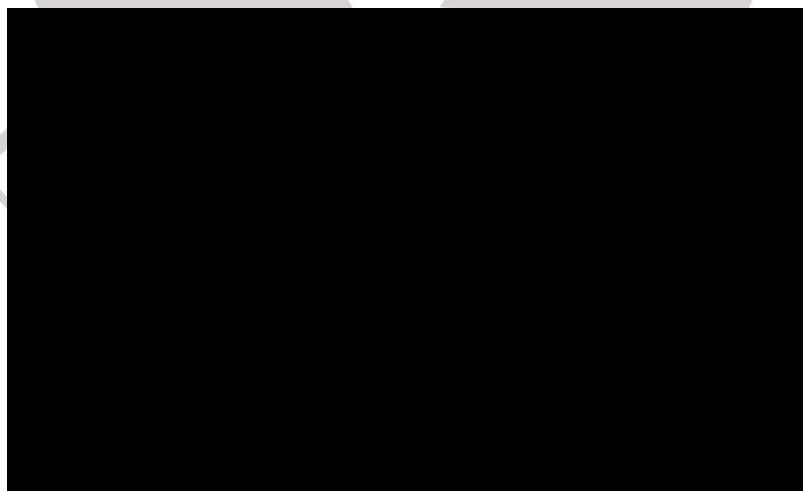
**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Awal Pada Divisi MSDM
PT. INTI (Persero) Bandung**

Alternatif Jawaban	Kesesuaian Keterampilan kerja dengan penempatan	Pelaksanaan Penempatan yang Diberlakukan Perusahaan	Kesesuaian Tujuan Pengambilan Keputusan Penempatan
	F	F	F
Sangat Tidak Sesuai,	0	0	0
Tidak Sesuai,	6	4	5
Kurang Sesuai	5	5	5
Sesuai	8	5	10
Sangat Sesuai	1	2	0
Jumlah	20	20	20

Sumber : Kusioner awal Juni 2010

Berdasarkan tabel data dan gambar di atas dapat terlihat bahwa tingkat ketidaksesuaian pegawai cukup tinggi yakni 50 % terhadap komposisi kerja pada penempatan pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa penempatan pegawai pada PT. INTI kurang optimal.

2. Peningkatan mangkir kerja akibat pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan kerjanya.

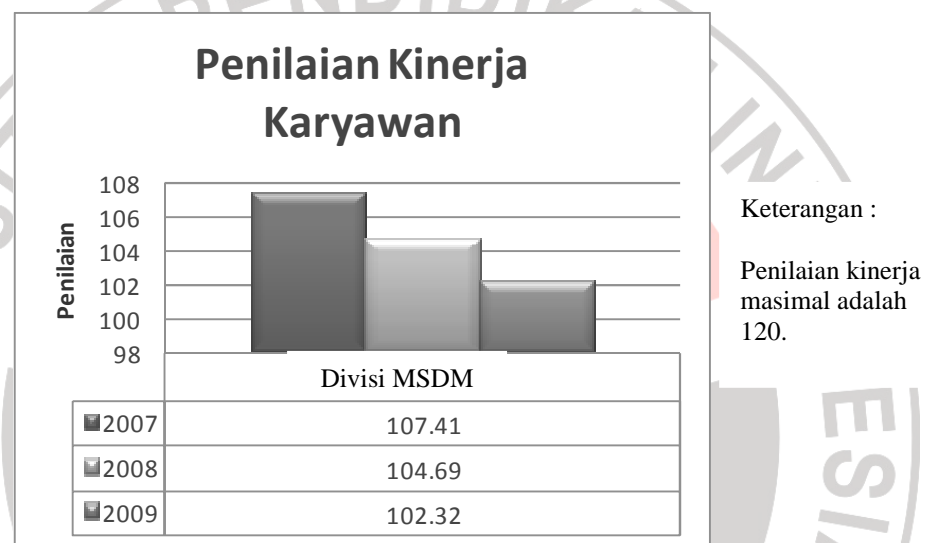


Sumber : Data Divisi MSDM PT. INTI

Gambar 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai

Dari hasil wawancara dengan Herda Hermansyah selaku pegawai PT. INTI Divisi MSDM, menerangkan bahwa semangat kerja para pegawai banyak yang menurun akibat pegawai tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

3. Penurunan Produktivitas kerja



Sumber : Data Divisi MSDM PT. INTI

Gambar 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan kondisi yang dialami oleh pegawai PT. INTI saat ini, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai belum optimal, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Bapak Herda Hermansyah di bagian Divisi MSDM bahwa penempatan pegawai pada perusahaan ini memang kurang optimal, hal tersebut mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Hal ini berpengaruh negatif bagi perusahaan dengan berkurangnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi MSDM, kegiatan pendistribusian pegawai selama periode tahun 2009 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Restrukturisasi Pegawai PT. INTI

Divisi Produksi (Sebelum Peleburan)	Penempatan (Setelah Peleburan Divisi Produksi)	Jumlah
Divisi Para Pabrikasi (Div. Prab)	JIT	2 Orang
	JTS	3 Orang
Divisi Produksi Sentral dan Terminal (Div. Prod Senter)	JIT	4 Orang
	JTS	2 Orang
Divisi Perencanaan dan Pengendalian Produksi (RenDalProd)	PUSBISPRO	4 Orang
	JIT	3 Orang
	MSDM	6 Orang
	JTP	5 Orang
Divisi Produksi Transisi dan Komputerisasi data (Div. PRODPRANSKOM)	JTP	2 Orang
	JTS	1 Orang
	JIT	2 Orang
	MSDM	6 Orang
JUMLAH		40 Orang

Sumber: Data di PT. INTI Divisi MSDM

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.

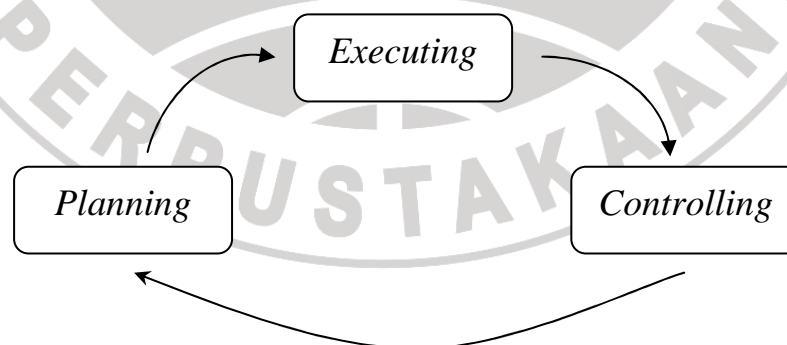
Dalam pengambilan keputusan penempatan pegawai perlu didukung oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sering disebut dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau Sistem Informasi Personalia (SIP) agar beban kerja tidak terlalu menumpuk dan perusahaan mendapatkan komposisi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

PT. INTI menerapkan sistem informasi personalia dalam mendukung kinerja pegawai bidang MSDM. Tujuan diterapkannya sistem informasi personalia antara lain adalah untuk membantu pekerjaan rutin dari bidang MSDM terutama pengelolaan data pegawai.

Dengan demikian, dalam kaitan ini sistem informasi personalia merupakan salah satu pendukung dalam proses keputusan penempatan pegawai karena atasan bisa mendapatkan informasi yang akurat, *reliable*, *valid* dan *up to date* sehingga menghasilkan suatu keputusan yang tepat. Hal ini sesuai dengan *Grand theory* Alter (2002:54) yaitu :

Sistem informasi merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasi data dari kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tau secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat guna menacapai tujuan organisasi.

Teori Alter menjelaskan peranan teknologi dan informasi dalam proses keputusan, yang berpengaruh terhadap penempatan pegawai.



Sumber : Alter (2002;55)

Gambar 1.4
Peranan Sistem Informasi Terhadap Keputusan

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa planning sebuah perusahaan akan menghasilkan standar kerja yang berpengaruh terhadap proses pengolahan data dalam mengambil keputusan, dimana proses pengolahan data yang dilakukan ditunjang oleh tatanan informasi pekerjaan dalam sebuah aplikasi sistem *data base*, sehingga akan menghasilkan kontrol terhadap perkembangan kinerja pegawai. Pemanfaatan sistem informasi dan teknologi juga akan menghasilkan respon terhadap penempatan kerja dan *reward* bagi pegawai.

Menyoroti permasalahan yang terungkap dalam latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. INTI karena PT. INTI bergerak di bidang industri jasa peralatan telekomunikasi tentunya sangat berhubungan dengan kepentingan orang banyak. Untuk itu jika PT. INTI ingin tetap bertahan ditengah persaingan harus meningkatkan kualitas keputusan yang diambil agar dalam menempatkan pegawai dalam pelaksanaanya bisa lebih baik lagi. Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Pemanfaatan Output Sistem Informasi Personalia Terhadap Keputusan Penempatan Pegawai (Persepsi Pegawai PT. INTI Divisi MSDM)”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Informasi yang lengkap dan akurat akan banyak membantu dalam pengambilan keputusan yang bermutu tinggi. Dengan bantuan sistem informasi personalia, informasi dapat disajikan sedemikian rupa sehingga mampu membantu atasan dalam proses keputusan penempatan pegawai.

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

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

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pemanfaatan output Sistem Informasi Personalia (SIP) menurut persepsi pegawai PT.INTI Divisi MSDM?
2. Bagaimana gambaran keputusan penempatan pegawai menurut persepsi PT.INTI Divisi MSDM?
3. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan output Sistem Informasi Personalia (SIP) terhadap keputusan penempatan pegawai menurut persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran pemanfaatan output Sistem Informasi Personalia (SIP) menurut persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM.

2. Gambaran keputusan penempatan pegawai menurut persepsi PT.INTI Divisi MSDM.
3. Seberapa besar pengaruh pemanfaatan output Sistem Informasi Personalialia (SIP) terhadap keputusan penempatan pegawai menurut persepsi pegawai PT. INTI Divisi MSDM.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Setelah perumusan dapat tercapai maka manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan setelah penelitian ini dilakukan adalah:

1. Kegunaan Praktis, membantu pihak terkait untuk memperbaiki/memperbarui output Sistem Informasi Personalialia (SIP) yang telah ada atau berlaku diperusahaan yang dirasa kurang efektif dalam keputusan penempatan pegawai dan hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, juga agar dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.
2. Kegunaan Teoritis, memberikan sumbangsih yang besar terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, dan memberikan manfaat bagi yang membaca serta dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.