

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia yang mengarah pada era globalisasi yang disertai dengan ledakan informasi akibat dari perkembangan bisnis yang semakin kompleks dan kemampuan komputer yang semakin canggih mengakibatkan perubahan besar dalam segi ekonomi, sosial budaya, politik dan aspek-aspek lingkungan lainnya.

Informasi sangat berperan penting dalam menggerakkan roda perusahaan. Informasi hadir sebagai suatu bahan dan hasil yang di pergunakan untuk diproses dalam melaksanakan fungsi operasional perusahaan maupun fungsi manajerialnya. Informasi juga harus di kelola karena sebagai suatu sumber daya di perusahaan, pengelolaan informasi ini telah menjadi sebuah hal yang sangat vital dalam berlangsungnya kegiatan perusahaan. Setiap bagian-bagian di dalam perusahaan memerlukan informasi yang tepat dan cepat untuk melakukan aktifitas-aktifitas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Para manajer serta departemen sumber daya manusia sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Pertumbuhan manajemen dan organisasi banyak bergantung pada informasi yang dimilikinya. Informasi yang bermutu setidaknya memiliki kriteria sebagai berikut: jelas, akurat, memadai (*adequate*), komprehensif, relevan

dengan kebutuhan, tepat waktu, fleksibel, mudah diperoleh, bebas dari penyimpangan, orisinal, efektif, efisien dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sondang P. Siagian mengemukakan pendapatnya (2000:6) bahwa: “Titik sentral dari penyelenggaraan seluruh fungsi-fungsi manajerial bagaimanapun klasifikasi-klasifikasi fungsi tersebut dibuat adalah manusia”. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang terpenting di dalam perusahaan karena memiliki peranan yang sangat besar dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia ini terus berkembang mengikuti perkembangan organisasi atau perusahaan dan ilmu pengetahuan, oleh karena itu unsur sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena sehebat atau secanggih teknologi apapun, perusahaan tanpa adanya dukungan dari manusia sebagai pelayanannya tidak akan mampu menghasilkan output yang efektif.

Oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia. Mengingat aplikasinya yang begitu kompleks, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia atau disebut juga dengan istilah Human Resource Information System (HRIS) dirancang untuk menyediakan informasi yang berhubungan dengan masalah kepegawaian.

Pengertian sistem informasi sumber daya manusia secara umum menurut Simamora (2004:103) adalah “Sistem yang terorganisasi untuk memperoleh informasi yang relevan dan tepat waktu terhadap keputusan-keputusan mengenai sumber daya manusia”.

Penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dapat bermanfaat bagi aplikasi sistem lain, dikarenakan sistem ini berhubungan dengan personil perusahaan sebagai penggerak kinerja suatu perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia dibuat untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang tepat, diharapkan akan menentukan keakuratan sumber data dan masukan yang diperlukan. Keakuratan data tergantung pada kualitas informasi yang digunakan untuk mendukung penyusunan program, salah satunya adalah program perencanaan karir tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan.

Peranan perencanaan pola karir sangat penting karena konsekuensi atau kegagalan karir terkait erat dengan konsep diri, identitas, dan kepuasan kerja setiap individu karyawan.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya ditentukan oleh perencanaan pengembangan karir yang merupakan fungsi pembinaan sumber daya manusia. Untuk membantu perencanaan karir karyawan maka organisasi membuat prosedur perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

PT. INTI (Persero) Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah Badan Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (ISTI). Pada bagian

SDM dalam mendukung dan membantu perencanaan karir karyawan, bagian kepegawaian bertanggung jawab untuk memberikan bahan-bahan dan kesempatan-kesempatan bagi para karyawan dalam meniti karirnya. Perencanaan karir merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Menurut Kusdyah (2008 : 136) “Keterlibatan organisasi guna mendukung perencanaan karir ini adalah suatu keharusan”. Dukungan dan dorongan organisasi bisa berupa: pendidikan karir, data informasi tentang jenjang karir pada organisasi, bimbingan karir.

Berdasarkan hasil kuesioner awal yang penulis sebarakan pada tanggal 17 Februari 2009 kepada 20 responden dari 30 karyawan pada Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung, diperoleh data yang menunjukkan adanya permasalahan dalam prosedur perencanaan karir karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, sebagaimana ditunjukkan pada halaman berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Awal Pada Divisi SDM**  
**PT. INTI (Persero) Bandung**

Alternatif jawaban	Perencanaan karir sesuai dengan prosedur		Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan bukan standar kerja		Instansi selalu menginformasi lowongan jabatan		Mudah mengetahui pengetahuan mengenai perencanaan karir		Peta karir yang rumit menimbulkan kebingungan karyawan	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>STS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TS</b>	11	55	3	15	9	45	2	10	12	60
<b>KS</b>	5	25	2	10	5	25	4	20	5	25

<b>S</b>	4	20	15	75	6	30	14	70	3	15
<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 17 februari 2009**

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

Berdasarkan tabel data menunjukkan bahwa respon karyawan yaitu sebanyak 80% menyatakan bahwa perencanaan karir belum terlaksana sebagaimana harapan karyawan. Begitu juga sebanyak 70% karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak selalu menginformasikan mengenai adanya lowongan jabatan, mutasi, maupun promosi jabatan. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan karir belum sesuai dengan prosedur, sehingga karyawan kurang mengetahui informasi jika adanya lowongan jabatan, promosi jabatan dan mutasi. Dengan adanya hal tersebut dan tidak diantisipasi lebih lanjut sehingga mempengaruhi kelancaran perencanaan karir.

Selain dari data , hasil wawancara dengan Bpk. Resda salah satu karyawan PT.INTI (Persero) Bandung Divisi SDM menyatakan bahwa perencanaan karir belum sesuai dengan prosedur dan karyawan kurang mengetahui informasi mengenai adanya lowongan atau promosi jabatan, bahkan ada karyawan yang naik jabatan tanpa mengikuti prosedur atau memenuhi persyaratan yang telah dibuat perusahaan yaitu dengan cara menggunakan uang atau kerabat terdekat (Nepotisme).

Dengan adanya fenomena di atas maka akan menimbulkan konsekuensi atau kegagalan karir yang terkait erat dengan konsep diri, identitas, dan kepuasan setiap individu karyawan terhadap karir dan kehidupannya.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya ditentukan oleh perencanaan pengembangan karir yang merupakan fungsi pembinaan sumber daya manusia. Hal ini erat kaitannya dengan penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan sehingga pihak manajemen dapat merencanakan dan mengambil keputusan dalam perencanaan karir bagi karyawannya.

Suatu perusahaan yang melakukan perencanaan karir secara jelas dan terarah akan memberikan semangat kerja yang mendukung terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan menentukan keefektifan perusahaan. Sejalan dengan perkembangan sistem informasi manajemen khususnya dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Menurut Susanto (2002 : 95) mengemukakan “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara sumber daya atau anggota perusahaan”. Dipertegas lagi oleh Sihotang (2007 : 24) mengemukakan bahwa “Sistem informasi sumber daya manusia yang efektif dapat menunjang perencanaan”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui berapa besar hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan

perencanaan karir karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”**Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Perencanaan Karir Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Perencanaan karir merupakan fungsi kepegawaian yang penting dalam suatu jabatan dan kebutuhan organisasi untuk memperoleh manfaat dari sumber daya yang dimiliki. Menurut Moekijat (1991 : 136) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yaitu: keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam, kekurangan akan orang cakap yang dapat dipromosikan, keinginan untuk membantu perencanaan karir, pernyataan minat karyawan yang besar, keinginan untuk meningkatkan produktivitas, tanggungjawab program tindakan yang menguatkan perhatian terhadap perpindahan tenaga kerja, minat pribadi dari manajer-manajer unit, keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

Program perencanaan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengukur kemampuan minat karyawan, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir, karyawan – karyawan dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan-jabatan sasaran.

Untuk meningkatkan kecakapan karyawan maka perlu dibentuknya perencanaan karir. Sistem informasi tersebut akan turut membantu perencanaan karir karyawan yang dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu cara

yaitu dengan menjalankan sistem informasi yang diantaranya hardware, software dan brainware.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang inti menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah perencanaan karir ditinjau dari sistem informasi sumber daya manusia. Maka secara terperinci rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada divisi Sumber daya Manusia (SDM ) PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Bagaimana gambaran Perencanaan Karir karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Adakah hubungan antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan Perencanaan karir pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM PT. INTI (Persero) Bandung.

### **C. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini yaitu penulis ingin lebih mengetahui mengenai hubungan sistem informasi sumber daya manusia dengan perencanaan karir karyawan, sedangkan tujuannya antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai Perencanaan Karir yang dilakukan karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung.

3. Mengukur hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan perencanaan karir karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung.

#### D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik pihak perusahaan dimana penulis melakukan penelitian yang memberikan manfaat teoritis dan praktis. Beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan perencanaan karir karyawan, dan penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.
2. Kegunaan praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan, dan juga menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan perencanaan karir perusahaan dimasa yang akan datang.