

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Indonesia sebagai salah satu Negara yang sedang berkembang tentunya dituntut untuk mengikuti perkembangan sains dan teknologi. Dikarenakan Negara Indonesia merupakan dari masyarakat dunia yang saat ini sedang menghadapi era globalisasi. Oleh sebab itu dampak dari era globalisasi tersebut harus disikapi dengan mengikuti, menyesuaikan dan merealisasikan perkembangan sains dan teknologi tersebut, agar dapat mewujudkan pembangunan nasional disegala bidang.

Pembangunan Indonesia pada dasarnya ditujukan untuk kemakmuran rakyat secara menyeluruh. Pembangunan dilaksanakan secara bertahap dari tahun ke tahun dan sebagai hasil dari perkembangan tersebut dapat terlihat dari berbagai sektor kehidupan di lingkungan masyarakat. Pembangunan ini memberi dampak yang semakin besar pula pada persaingan antar perusahaan. Karena persaingan yang semakin ketat itu setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan perusahaannya dan juga dituntut semakin berkembang sejalan dengan perkembangan industri dan ekonomi tersebut. Dimana perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas didalam suatu perusahaan selalu ditunjukkan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri

dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi.

Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas didalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda, keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolanya tidak baik maka akan timbul masalah, yaitu : munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplin dalam bekerja dan lain-lain. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu cara dalam memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan proses mutasi terhadap karyawan. Pengadaan merupakan fungsi awal dari MSDM yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai dengan tuntutan tugas-tugas khusus yang berhubungan dengan perusahaan.

Tujuan mutasi ini adalah untuk menempatkan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan yang melaksanakan mutasi, diharapkan bisa membangkitkan semangat kerjanya. Dengan begitu perusahaan tidak akan merasa sia-sia dengan mengeluarkan banyak dana untuk melaksanakan kegiatan mutasi tersebut. Dan perusahaan tidak akan mengalami kerugian, karena sumber daya manusia yang dimilikinya sangat berkualifikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mutasi pegawai adalah salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mengembalikan semangat kerja karyawan yang mengalami penurunan setelah melakukan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu. Sudah menjadi sifat manusia memiliki rasa jenuh atau bosan bila melakukan sesuatu yang sama secara terus menerus. Dengan adanya mutasi karyawan ini diharapkan akan mengembalikan semangat serta motivasi baru dalam bekerja bagi karyawan karena pekerjaan yang dihadapi berbeda dari pekerjaan yang biasanya dilakukan sehari-hari. Pelaksanaan mutasi karyawan harus dilakukan secara matang dan hati-hati. Ada anggapan dari sebagian karyawan mengenai mutasi adalah pelaksanaan mutasi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah serta sebagai bentuk hukuman yang diberikan karena tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Padahal mutasi karyawan diberikan pada karyawan yang sudah lama melakukan pekerjaan yang sama dan terlihat tanda-tanda penurunan kinerja karena jenuh atau bosan dengan pekerjaan.

Selain itu dengan mutasi karyawan juga akan terlihat kemampuan karyawan yang tersembunyi, seperti contohnya: setelah dilakukan mutasi, ternyata karyawan tersebut lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang baru dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, sehingga kinerjanya meningkat dan secara otomatis berdampak pada prestasi kerjanya yang baik pada perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa mutasi pegawai memberikan manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan yang bersangkutan. Seorang manajer atau atasan harus benar-benar jeli dalam memilih karyawan mana yang akan di mutasikan serta pekerjaan yang akan dilakukannya. Hal ini harus sesuai dengan landasan mutasi karyawan yang sudah ditentukan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum di Jawa Barat dan Banten. Listrik merupakan infrastruktur dasar, maka menjadi tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan listrik. Karyawannya berperan penting bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten untuk mendukung pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun laporan praktek kerja lapangan dengan judul:

“ TINJAUAN PELAKSANAAN MUTASI KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, untuk lebih memfokuskan permasalahannya maka penulis mengidentifikasi penulisannya sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Bagaimana cara mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu prasyarat dalam menempuh ujian sidang akhir pendidikan Diploma III di Universitas Widyatama serta untuk mengumpulkan data dan informasi tentang proses pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, sedangkan Tujuan Peninjauan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4 Kegunaan Kerja Praktik

Dengan dilakukan penelitian ini maka diharapkan akan dapat mengetahui pelaksanaan mutasi karyawan. Kegunaan penelitian ini adalah dapat memberikan gambaran nyata penerapan yang telah diberikan selama perkuliahan dalam praktek yang sebenarnya di lapangan. Kegunaan dari hasil penelitian yaitu :

1. Kegunaan Operasional

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan arah kebijakan serta memberikan solusi (pemecahan) bagi masalah-masalah yang berkaitan dalam penulisan laporan ini. Dimana hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dasar yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan perusahaan.

b. Bagi Pihak Terkait

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak-pihak terkait yang membutuhkan informasi dari hasil penelitian ini. Memberikan gambaran betapa pentingnya pelaksanaan mutasi karyawan yang dapat menjadi bahan masukan bagi institusi, lembaga dan perusahaan. Serta mengungkap masalah-masalah yang berkaitan dengan proses mutasi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

2. Kegunaan Pengembangan Ilmu

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman didalam mengaplikasikan ilmu dan keterampilan,

sehingga dapat merealisasikan antara teori yang didapat diperkuliahan dengan praktek secara langsung di lapangan mengenai proses mutasi karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan pertimbangan untuk menjawab ketidaktahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun pedoman untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Metodologi Tugas Akhir

Penulis menyusun laporan kerja praktek ini menggunakan metode deskriptif. M. Nazir (2003: 15) mengemukakan bahwa metode deskriptif adalah :

“Suatu teknik dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, system pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Tujuan digunakan metode deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang ada di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Dalam penyusunan laporan penulis memperoleh bahan dan data dengan cara sebagai berikut :

1. Riset ke Perpustakaan (*Library Research*)

Riset ke perpustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah dari berbagai bahan bacaan dan data yang

meliputi buku-buku yang menunjang dalam membandingkan antara teori dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara :

- a. *Observasi*, yaitu pengumpulan data dengan cara penulis langsung terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian dan mengadakan pengamatan-pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. *Interview*, yaitu penulis mengadakan wawancara dengan narasumber yang terkait dalam mencari data-data yang diperlukan untuk melaksanakan tugas akhir.

1.6 Lokasi dan Waktu Praktek Kerja Lapangan

Dalam penulisan laporan kerja praktek ini penulis memilih objek penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang beralamat di Jln. Asia Afrika No. 63 Bandung 40111 Tlp (022) 4230747 Facsimile (022) 4230822 Web <http://www.pln-jabar.co.id>. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Agustus 2008 sampai dengan 25 September 2008.