

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan perusahaan yang harus dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan dapat diraih dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sering terjadi berbagai kendala dan hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting dan selalu ingin mengaktualisasikan dirinya, dengan segala kemampuan dan harapannya dalam setiap hal. Oleh karena itu perlu adanya pengintegrasian dari aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi. Namun dalam kenyataannya sering kali terjadi ketidak sesuaian individu terhadap lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat

mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankannya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

(Parman & Bengkulu, 2021) Kinerja karyawan dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Kinerja kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Mutasi adalah kegiatan dari manajemen perusahaan untuk memindahkan tenaga kerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat dalam suatu perusahaan, dimana termasuk di dalamnya pemindahan tenaga kerja dan pengoperasian tanggung jawab. Pelaksanaan mutasi diharapkan agar tenaga kerja yang bersangkutan tepat pada tempat yang baru dan mampu meningkatkan kerja sama dengan kelompok, tenaga kerja tersebut memiliki kemampuan dipromosikan, kegairahan dan prestasi kerja meningkat, serta mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun

sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negative, perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan.

PT Sucofindo (Persero) Medan adalah salah satu cabang perusahaan PT Sucofindo (Persero) yaitu perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Bisnis jasa pertama yang dimiliki PT Sucofindo (Persero) adalah *cargo superintendence* dan inspeksi. Kemudian melalui studi analisis dan inovasi, PT Sucofindo (Persero) melakukan diversifikasi jasa sehingga lahirlah jasa- jasa *warehousing dan forwarding, analytical laboratories, industrial and marine engineering, dan fumigation and industrial hygiene*. PT Sucofindo (Persero) Medan merupakan salah satu cabang yang memiliki jaringan kerja laboratorium dengan fasilitas lengkap yang mampu menangani berbagai pengujian yang berkaitan dengan mutu dalam hubungannya dengan keselamatan, keandalan dan kinerja produk atau kualitas material, didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih, peralatan yang mutakhir dan jaringan luas.

PT. Sucofindo (Persero) Medan sebagai suatu entitas bisnis, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan terhadap konsumen dan menghasilkan keuntungan yang optimal. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mewujudkan hasil yang optimal yaitu dengan memperbanyak kantor cabang dan unit. Berkaitan dengan hal tersebut, untuk membantu kelancaran operasional dikantor cabang dan kantor unit, pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu mengatur formasi pegawai pada tiap kantor cabang dan unit tersebut. Untuk mengatur formasi pegawai

tersebut, pihak manajemen biasanya menjalankan program promosi jabatan dan mutasi karyawan.

Untuk mutasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Medan melakukan mutasi karyawan sesuai dengan kompetensi dan bagian karyawan masing – masing. Misalnya, karyawan bagian administrasi maka akan dimutasi ke bagian administrasi juga dengan bidang yang berbeda, demikian juga dengan karyawan bagian lapangan atau biasa. Contohnya, karyawan bagian administrasi bidang SDM dimutasi ke bagian administrasi bidang Keuangan ataupun bagian administrasi bidang Perencanaan dan Pengadaan dimutasi ke bagian administrasi bidang Pemasaran. Tetapi, bisa juga karyawan bagian administrasi dimutasi ke bagian lapangan.

(SEKARMIATI, 2021) Mutasi pegawai tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutase dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya

Hal ini akan dilakukan tergantung dari kebutuhan perusahaan, fenomena mutasi karyawan lintas bagian ini biasanya dilakukan dari bagian lapangan ke bagian administrasi bidang Pengendalian ke Bagian Pengawasan Umum. Dalam

melakukan mutasi karyawan, PT. Sucofindo (Persero) Medan yang berhak untuk melakukan dan memutuskan dimana dan siapa karyawan yang akan di mutasi adalah kantor PT. Sucofindo (Persero) pusat. Jadi untuk melakukan mutasi karyawan di kantor PT. Sucofindo (Persero) Medan harus melalui rapat koordinasi terlebih dahulu dengan kantor PT. Sucofindo (Persero) pusat di Jakarta, ini juga berlaku dalam hal memberikan promosi jabatan kepada karyawan.

Berdasarkan informasi dari staff SDM di PT. Sucofindo (Persero) Medan, untuk mutasi karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Medan ini belum ada prosedur maupun jadwal mutasi yang resmi dari perusahaan. Dengan ketidak pastian jadwal dalam melakukan mutasi karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Medan, dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Salah satu fenomena yang berkaitan dengan mutasi karyawan di PT. PT. Sucofindo (Persero) Medan yaitu pada tahun 2019 – 2021 dimana intensitas pelaksanaan mutasi di PT. Sucofindo (Persero) Medan cukup tinggi yaitu dilakukan mutasi sebanyak 4 kali terhadap 8 karyawan yang sama di bagian administrasi. Kejadian seperti ini dikhawatirkan malah akan menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan terlalu sering dimutasi sehingga dia tidak memiliki cukup banyak waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya dan belum bisa mengerti dan menguasai sepenuhnya pekerjaan baru dimana dia dimutasi.

Untuk promosi jabatan, PT. Sucofindo (Persero) Medan melakukan promosi jabatan tergantung dari kebutuhan perusahaan PT. Sucofindo (Persero) Medan itu sendiri. Untuk PT. Sucofindo (Persero) Medan biasanya promosi jabatan dilakukan 2 hingga 5 tahun sekali, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Untuk PT. Sucofindo