

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Tugas Akhir

Perusahaan adalah suatu wadah bagi para pegawai untuk dapat menyalurkan berbagai ide yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin berkembangnya zaman, setiap perusahaan akan dihadapkan oleh suatu persaingan yang ketat. Perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber dalam melaksanakan kegiatan rutusnya salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu perusahaan ialah yang selalu aktif dan berwawasan luas. Setiap perusahaan harus mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada. Dalam mempertahankan prestasi tersebut maka tujuan yang ada di perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. Tujuan dapat tercapai apabila dalam menjalankan suatu perusahaan terdapat adanya sumber daya manusia yang aktif, berkualitas dan kompeten.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang memberikan kreativitas, bakat dan tenaga untuk sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pegawai untuk melakukan aktivitas yang ada di perusahaan. Pegawai adalah seseorang yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan diakui keahlian serta keterampilannya di perusahaan tersebut. Pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan karena berpengaruh besar dengan kesuksesan yang akan dicapai perusahaan. Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja bagi para pegawainya ke arah yang lebih baik. Untuk berkembangnya suatu perusahaan maka diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini untuk mengembangkan kemampuan, keahlian dan wawasan pegawai tersebut. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan adanya mutasi jabatan pegawai di perusahaan.

Mutasi jabatan merupakan salah satu program yang dapat memberikan suasana baru pada pegawai. Menurut Moekijat dalam Andisi, dkk (2019), mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Pada dasarnya mutasi jabatan ini dapat meningkatkan semangat pegawai serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam meningkatkan prestasi dan kinerja pegawai dengan adanya mutasi atau perpindahan jabatan pegawai ini diharapkan pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih baik sehingga dapat memperoleh jabatan yang lebih baik nantinya. Mutasi jabatan merupakan hal yang tidak diinginkan oleh pegawai tetapi dengan adanya mutasi jabatan dapat terciptanya tanggung jawab untuk lebih meningkatkan kembali kinerja pegawai.

Mutasi jabatan adalah salah satu program untuk mengevaluasi kinerja para pegawai di PT Petrokimia Kayaku Gresik yang di mana pada program ini beberapa pegawai dipindahkan. Beberapa hal yang dinilai dalam mutasi jabatan adalah pengalaman kerja dan prestasi kerja. Pengalaman kerja tidak kalah penting, semakin lama masa kerja di perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerja yang telah dilakukan di perusahaan tersebut. Namun masih banyak pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja sehingga kurang mengeluarkan semua kemampuannya. Maka dengan adanya mutasi jabatan ini, pegawai tersebut dapat menambah pengalaman dan meningkatkan *skill* yang mereka miliki. Prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai saat mengerjakan berbagai macam tugas dengan sungguh, sesuai target dan tepat waktu yang menghasilkan pekerjaan memuaskan bagi atasan. Tetapi tidak semua pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga memungkinkan terjadinya mutasi jabatan pada pegawai tersebut.

Perusahaan ini melaksanakan program mutasi jabatan ketika benar-benar dibutuhkan. Beberapa pegawai menjadi obyek dalam program mutasi jabatan ini. Beberapa pegawai ditempatkan di bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga yang terjadi adalah pegawai yang mengalami mutasi tersebut merasa kebingungan dengan tugas yang akan dikerjakan karena kurangnya pemahaman

tentang tugas – tugas yang ada di unit baru. Kurangnya pemahaman tersebut dapat membuat pekerjaan semakin lama dan terjadi penumpukan. Dengan demikian, pegawai tersebut diharuskan belajar dengan tugas yang ditempatkan di posisi yang baru mulai dari awal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka judul yang dipilih untuk penyusunan tugas akhir ini ialah “Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pegawai Pada PT Petrokimia Kayaku Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah Tugas Akhir

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah “Bagaimana pelaksanaan mutasi jabatan pegawai pada PT Petrokimia Kayaku Gresik?”

1.3 Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Tujuan penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan mutasi jabatan pegawai pada PT Petrokimia Kayaku Gresik.

1.4 Manfaat Penulisan Tugas Akhir

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi penulis adalah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang mutasi jabatan yang terjadi di PT Petrokimia Kayaku Gresik.
2. Bagi universitas adalah tugas akhir ini dapat dijadikan sebagai sarana tambahan referensi di perpustakaan Universitas Airlangga mengenai permasalahan yang terkait dengan penulisan tugas akhir ini.
3. Bagi perusahaan adalah tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan evaluasi yang memudahkan PT Petrokimia Kayaku Gresik untuk lebih menimbang memutasi jabatan pegawai sehingga kinerja menjadi lebih baik.
4. Bagi pembaca adalah tugas akhir ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan tugas akhir di masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan mutasi jabatan pegawai di suatu perusahaan.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode analitis. Menurut Moleong (2010:4) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini membutuhkan definisi agar dapat lebih mudah dimengerti, seperti penjelasan dari beberapa ilmuwan, penjelasan berupa lisan atau hasil wawancara dari orang-orang yang nantinya akan diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian kualitatif ini yaitu pengamatan, wawancara dan studi pustaka. Teknik-teknik pengumpulan data tersebut akan dijelaskan dibawah ini :

1. Pengamatan

Pengamatan ini dilaksanakan dengan cara melihat dan mengamati secara langsung terhadap kegiatan yang sedang dilakukan oleh pegawai yang mengalami mutasi jabatan di PT Petrokimia Kayaku Gresik. Dalam hal ini penulis akan melakukan pengamatan selama 3 bulan. Pengamatan dilaksanakan untuk menambah dan melengkapi data dari pengumpulan data melalui wawancara dan studi pustaka.

2. Wawancara

Metode ini dilaksanakan untuk memperoleh data dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab terkait pelaksanaan mutasi jabatan pegawai dengan pihak terkait yaitu Bapak Rachmat Darmawan yang mengetahui tentang pelaksanaan mutasi jabatan pegawai pada PT Petrokimia Kayaku Gresik

3. Studi Pustaka

Metode ini dilaksanakan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal, maupun artikel yang sesuai serta berhubungan dengan topik penelitian.

Lokasi pengamatan di PT Petrokimia Kayaku Gresik, karena ingin menganalisis lebih lanjut mengenai pelaksanaan mutasi jabatan pegawai. Waktu penelitian dimulai dari tanggal 3 Februari sampai dengan 30 April 2020.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penulisan tugas akhir ini, digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, metode penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir. Pada bab ini juga dijelaskan beberapa informasi tentang pemilihan judul, topik dan lokasi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat uraian sistematis tentang hasil pengamatan dari penulis terdahulu. Tinjauan pustaka ini harus berhubungan dengan pengamatan yang pernah dilakukan. Fakta yang dikemukakan harus diambil dari sumber asli. Semua sumber yang dipakai harus disebutkan dengan mencantumkan nama penulis dan tahun terbitan, sesuai yang tercantum pada daftar pustaka.

BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum tentang PT Petrokimia Kayaku Gresik beserta penjelasan tentang hasil dan pembahasan mutasi jabatan yang dilakukan pada PT Petrokimia Kayaku Gresik.

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab empat merupakan bab terakhir dalam penyusunan tugas akhir ini. Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pengamatan dan saran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian di masa mendatang.