

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada Era Globalisasi seperti saat ini perkembangan, perubahan dan persaingan sumber daya manusia di suatu perusahaan dan organisasi sangatlah tinggi. Hal ini tentu saja menuntut perusahaan dan organisasi untuk selalu sigap dalam merespon perkembangan dan perubahan yang terjadi di luar sana. Dalam hal ini guna meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusianya suatu perusahaan ataupun organisasi harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki, Dengan demikian perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan ditetapkan secara baik dan optimal.

Dalam sistem pengelolanya, suatu perusahaan dan organisasi memiliki sumber daya yang meliputi sumber daya finansial, sumber daya fisik serta keunggulan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan dan organisasi tersebut. Akan tetapi perlu kita ketahui bahwa kunci keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dan organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dananya saja, Akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang baik serta unggul merupakan salah satu kunci utama kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi.

Setiap perusahaan baik itu badan usaha milik negara (BUMN) ataupun milik swasta sekalipun perlu diadakan reorganisasi di perusahaan

tersebut hal ini banyak memberikan manfaat yang baik terhadap perusahaan maupun karyawannya, dengan adanya pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang bagus dan mumpuni untuk dikategorikan sebagai perusahaan yang baik di Indonesia, dan bertujuan untuk memasarkan perusahaan kepada khalayak hal ini dapat menarik karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan dan organisasi tentu tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia, Oleh karena itu perusahaan dan organisasi sudah harus mulai melihat dan memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dan organisasi yang sangat penting adanya.

Maka dengan ini harus ada keseimbangan antar keduanya, tidak hanya menuntut perusahaan dan organisasinya saja tetapi juga menuntut tenaga sumber daya manusianya agar mempunyai kesadaran lebih untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan dan keahliannya guna menghadapi persaingan yang semakin ketat, Selain hal yang telah di sebutkan tenaga sumber daya manusia juga harus mempunyai kecakapan dan pengalaman kerja yang baik agar siap menghadapi dunia kerja yang syaratkan persaingan. Dengan demikian kerjasama tenaga sumber daya manusia dengan perusahaan dan organisasi akan menghasilkan output yang baik bagi keduanya.

Reorganisasi berupa pemberian Rotasi, Promosi dan Mutasi banyak dimiliki perusahaan dalam pelaksanaannya masing masing perusahaan

mempunyai kriteria dan syarat masing-masing dalam hal ini penulis akan meneliti kasus tersebut ya bertempat di

“PT Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk atau lebih dikenal dengan PT Telkom adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN), yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia, Saham PT Telkom sendiri di perdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI), yang dimana pemegang saham mayoritas PT Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia yaitu sebesar 52.09%, dan sisanya bias di pegang oleh publik, dan bagi masyarakat yang ingin membeli saham bisa membeli dengan meng-entry kode “TLKM”, New York Stock Exchange dengan kode “TLK”.” (Indonesia, 2017)

Anak perusahaan PT Telkom sendiri sudah tersebar di berbagai penjuru indonesia, salah satunya yaitu di daerah Yogyakarta, di daerah Yogyakarta sendiri yaitu berada di daerah Sleman, Bantul, Kotabaru dan di Pugeran, Plaza pusatnya berada di daerah kota baru yang berada di Jl. Yos Sudarso, Gondokusuman, Kotabaru, Yogyakarta.

Disini fenomena nyata tentang pelaksanaan sistem Rotasi, Promosi dan Mutasi sendiri sudah sering kita jumpai di semua perusahaan, khusus penelitian kali ini penulis akan menganalisis proses tersebut di perusahaan PT Telkom yang dimana pada kenyataannya di dalam prosesnya masih dilakukan kurang transparan terhadap tenaga kerja, yang di amana masih ada kesimpangsiuran di dalam proses pelaksanaannya.

Salah satu peran utama tenaga kerja atau karyawan yaitu ikut berkontribusi dalam mensukseskan perusahaannya, Agar produktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar dibutuhkan tenaga langsung, Salah satu cara dalam mengembangkan tenaga kerja atau karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian program dan pelatihan bagi tenaga kerja atau karyawan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja dan kenyamanan untuk para kayawannya, disini perusahaan PT Telkom membekali karyawannya dengan ilmu dan pengetahuan, dengan cara memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pemberian sistem Rotasi, promosi dan mutasi kepada karyawannya.

Rotasi, Promosi dan Mutsasi ini sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan bagi karayawannya, memberikan nuansa kerja yang baru, serta memberi tugas dan fungsi yang baru kepada karyawannya dari pekerjaan yang lama di tempat ke pekerjaan yang akan di tempati.

Promosi dan mutasi sudah sangat umum dilakukan di sebuah perusahaan bahkan hampir semua perusahaan pasti memiliki program tersebut, Pemberian promosi hal ini dilakukan untuk memotivasi para tenaga kerja agar prestasi kerjanya meningkat dan merasa di hargai, Sedangkan mutasi karyawan adalah hal yang sangat biasa dilakukan dalam setiap perusahaan untuk memindahkan tenaga kerjanya ketempat yang baru dengan ketentuan ketentuan yang telah di tetapkan, Dengan adanya sistem

tersebut, perusahaan PT Telkom memberi harapan lebih kepada karyawannya agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya lagi. Akan tetapi inti permasalahannya disini apakah perusahaan PT Telkom dalam menerapkan sistem Rotasi, promosi dan mutasi sudah sesuai atau belum dengan prinsip dasar teori.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan, Bahwa di suatu perusahaan pasti mempunyai sistem pelaksanaan Rotasi, promosi, dan mutasi karena hal ini memberikan dampak dan output yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Dan perlu diketahui bahwa proses pelaksanaan Rotasi, promosi, dan Mutasi di setiap perusahaan tentu tidak sama, Sehingga masih banyak kesimpangsiuran perusahaan dalam memahami prinsip dasar teori pelaksanaan Rotasi, promosi, dan mutasi.

Dalam hal ini sudah banyak penelitian yang dilakukan oleh para cendekiawan dari berbagai universitas dan obyek penelitian berbeda dan mempunyai hasil yang beragam, Disini penulis mengambil beberapa jurnal penelitian tentang proses pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi.

Dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh “Budi Santoso dan Agung Riyardi, Mahasiswa program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)” penelitian yang berjudul, “Rotasi, Mutasi dan Promosi Studi Kasus pada Pelayanan Pajak Pratama di Klaten” dalam penelitiannya beliau meneliti tentang proses pelaksanaan rotasi, mutasi dan promosi yang dimana pelaksanaannya sudah sesuai dengan prinsip dasar teori pelaksanaan rotasi, promosi jabatan dan mutasi

karyawan. (Santoso & Riyardi, Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia, 2012)

Penelitian ini adalah replikasi dari jurnal Budi santoso dan Agung Riyadi tentang “Rotasi Mutasi dan Promosi studi kasus pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Klaten”, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya disini penulis akan menggunakan variabel rotasi, promosi dan mutasi untuk dijadikan model penelitian, Oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Proses Pelaksanaan Rotasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Karyawan pada karyawan di perusahaan PT Telkom Witel Yogyakarta**” studi kasus pada karyawan perusahaan telekomunikasi (Plaza Telkom Pusat), Gondokusuman, Kotabaru, Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Dari penulisan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis menemukan sebuah pokok permasalahan yaitu:

1. Apakah proses pelaksanaan Rotasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Karyawan di perusahaan PT Telkom sudah sesuai dengan prinsip dasar teori Rotasi, Promosi dan Mutasi karyawan?
2. Bagaimana gambaran proses pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi yang dilakukan di perusahaan PT Telkom?
3. Apakah proses pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi dapat memberi kesejahteraan dan kepuasan kepada karyawannya?

4. Apakah proses pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi mempunyai pendapat dan hasil yang sama antara atasan dengan karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pemaparan rumusan masalah yang dijelaskan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi pada perusahaan Telkom.
2. Untuk mengetahui masalah dan dampak yang timbul dengan adanya pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi.
3. Untuk mengetahui apakah Rotasi, Promosi jabatan dan Mutasi dapat memberi kesejahteraan dan kepuasan kerja kepada karyawannya.
4. Untuk mengetahui adakah kesesuaian hasil antara atasan dan karyawan dalam pelaksanaan Rotasi, Promosi dan Mutasi.
5. Untuk memenuhi syarat mendapat gelar Strata-1 (S-1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Bagi Responden
  - a. Dapat menyalurkan aspirasi dan keluhan karyawan terhadap perusahaan apabila ada sesuatu ketidakjelasan, kesimpangsiuran dan ketidakcocokan.

- b. Dapat mengetahui dan mentrasparansi kepada karyawan bahwa program yang di laksanakan sesuai atau belum.
  - c. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan.
2. Manfaat Bagi Peneliti
- a. Dapat mengetahui sistem kerja obyek yang akan diteliti.
  - b. Dapat meberikan kritik, saran dan rekomendasi tentang kebijakan suatu program obyek yang akan di teliti.
  - c. Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang berharga bagi peneliti.
3. Manfaat Bagi perusahaan
- a. Dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam proses pelaksanaan suatu kegiatan.
  - b. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi perusahaan
4. Manfaat Bagi Masyarakat
- a. Untuk mengetahui sistem dan program suatu perusahaan untuk di jadikan dasar pertimbangan.
  - b. Menjadikan referensi atau tambahan bagi masyarakat yang membutuhkan sumber data dalam melakukan peenelitian yang lain.
  - c. Dapat menambah wawasan bagi masyarakat yang ingin melakukan penelitian di tempat tersebut dengan membaca penelitian ini.