

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Kerja Praktek**

Hampir semua bidang pekerjaan akan berhubungan dengan pengolahan system mutasi pegawai . Mulai dari organisasi yang bertujuan mencari untung ataupun organisasi sosial, ada pula organisasi formal atau non formal, dan masih banyak jenis-jenis organisasi yang lain.

Dapat diperjelas dari pengertian di atas bahwa sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Karena merupakan sebagai penggerak dari semua operasional meskipun mesin itu tetap memerlukan manusia untuk mengoperasionalkannya. Sumber daya manusia yang mempunyai kompeten dan etos kerja yang baiklah sebuah tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan efektif dan efesien.

Pegawai merupan salah satu aspek yang masuk ke dalam sumber daya manusia. Pegawai janganlah dipandang sebelah mata sebab merupakan aset yang sangat paling penting dalam organisasi. Seorang pegawai harus diperhatikan mulai dari gaji, tunjangan, penghargaan, bonus, jenjang karier dll. Semua itu

sebagai salah satu bentuk penghargaan dan bentuk pengintegrasian dari pihak organisasi kepada pegawainya maupun sebaliknya.

Membahas mengenai pegawai tentunya ada tugas yang mesti dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut oleh pegawai tersebut. Untuk menghasilkan etos kerja yang baik, divisi sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi sering sekali mengadakan kegiatan pelatihan atau pengembangan untuk semua pegawai kantor.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi. Sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Mutasi 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 disalahtafsirkan 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 mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Suatu proses mutasi haruslah terstruktur, tidak hanya dilakukan dengan begitu saja terlebih hal tersebut dilakukan oleh divisi *HRD* ( *human resource development* ) yang ada pada organisasi. Dapat diartikan dengan jelas bahwa divisi *HRD* ini sangatlah penting untuk semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui Prosedur Pelaksanaan Mutasi Pegawai, yang dituangkan dalam judul : “  
TINJAUAN PELAKSAAN MUTASI KERJA PEGAWAI PADA PT.  
KERETA API INDONESIA BANDUNG”

## **1.2 Tujuan Kerja Praktek**

Tentunya tidak terlepas dari tujuan diadakannya Kerja Praktek ini selama berlangsung. Mengenai tujuan pelaksanaan kerja praktek ini diantaranya:

1. Dapat mengetahui tujuan pelaksanaan mutasi kerja di lingkungan PT. KAI (Persero) Distribusi seluruh indonesia khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) bandung.
2. Mengetahui prosedur mutasi kerja pegawai di lingkungan PT. KAI (Persero) Distribusi seluruh Indonesia khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) bandung.

3. Seberapa besar hambatan dalam melaksanakan mutasi kerja di lingkungan PT. KAI (Persero) Distribusi seluruh Indonesia khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) Bandung .

### **1.3 Kegunaan Kerja Praktek**

Hasil kerja Praktek ini sangat diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yang terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan mengenai prosedur mutasi kerja pegawai di PT. KAI (Persero) APJ Bandung secara menyeluruh dan detail.

2. Bagi Perusahaan

Laporan kerja praktek ini diharapkan membantu perusahaan dimana penulis melakukan PKL (Praktek Kerja Lapangan) guna untuk memajukan perusahaan sebagai bahan masukan atau evaluasi-evaluasi yang telah dilakukan oleh perusahaan terkait, khususnya dalam melakukan mutasi kerja kepegawai di PT. KAI (Persero) APJ Bandung .

### 3. Bagi Almamater

Dapat menambah pengetahuan terapan bagi seluruh pihak yang terkait dengan almamater mengenai prosedur mutasi kerja pegawai baik itu bagi akademis maupun seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen khususnya bagi mahasiswa/i dengan spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, UNIKOM (Universitas Komputer Indonesia)

### 4. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap dapat juga bermanfaat bagi pihak yang tidak terkait khususnya bagi para pembaca Laporan Kerja Praktek ini guna menambah ilmu pengetahuannya.

## **1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek**

Kerja praktek dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Bandung . kerja praktek di laksanakan selama 1 bulan mulai tanggal 26 agustus 2013 - 21 september 2013. Pada minggu pertama, penulis mengerjakan mengenai cara memasukan dan membuat mutasi pada pegawai PT. Kereta Api seluruh Indonesia dan juga melakukan adaptasi dengan suasana kerja di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (persero). Minggu kedua di beri tugas oleh pembimbing lapangan untuk cara memasukan mutasi jabatan ke file

**Tabel 1.5**[illegible]