BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Banyak terdapat organisasi yang tersebar di muka bumi ini. 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.

"*Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. (Malayu SP Hasibuan)".*

Dapat diperjelas dari pengertian diatas 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 kedalam 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 dianamika 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 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 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. PLN(PERSRO) APJ CIMAHI"**

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 pelasksanaan mutasi kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) Cimahi
2. Mengetahui prosedur mutasi kerja pegawai di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) Cimahi.
3. Seberapa besar hambatan dalam melaksanakan mutasi kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten khususnya di APJ (Area Pelayanan & Jaringan) Cimahi.

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.

   PLN (Persero) APJ Cimahi secara menyeluruh dan detail.

2. Bagi Perusahaan

   Laporan kerja praktek ini diharapkan membantu perusahaan dimana penulis melakaukan PKL (Praktek Kerja Lapangan) guna untuk memajukan perusahaan sebagai bahan masukan atau evaluasi-evaluasi yang telak dilakukan oleh perusahaan terkait, khusunya dalam melakukan mutasi kerja kpegawai di PT. PLN (Persero) APJ Cimahi.

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 khusunya 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 khusunya bagi para pembaca Laporan Kerja Praktek ini guna menambah ilmu pengetahuannya.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Penulis melakukan kerja praktek di perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, yaitu di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, Area Pelayanan & Jaringan Cimahi yang berlokasi di Jl. Raya Jend. H. Amir Machmud No. 511 Cimahi 40526, Jawa Barat.

Adapun mengenai waktu selama kerja praktek berlangsung yaitu selama satu bulan atau (30) tiga puluh hari jam kerja terhitung dimulai dari tanggal 11 Juli 2011 sampai dengan 10 Agustus 2011. Untuk mengenai hari yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) APJ Cimahi ialah dari hari Senin sampai dengan Jum'at dimulai dari pukul 07.30 s/d 16.30 WIB.