

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem Tata kelola Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan organisasi membuat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan suatu perusahaan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi salah satu faktor daya saing yang sangat penting. Sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan telah menciptakan nilai tambah dan keunggulan bersaing dalam perusahaan modern. Karyawan merupakan lingkup dalam pengertian sumber daya manusia yang memiliki arti menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah orang penjual jasa (perorangan atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasibuan (2009) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi maka diperlukan pengelolaan sistem informasi manajemen sumber manusia yang baik agar dapat mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009), "Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika

tanpa manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan". Oleh sebab itu, pada suatu organisasi penting memberikan perhatian yang baik terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerja agar terciptanya timbal balik yang baik untuk meningkatkan komitmen setiap pegawai dalam memberikan yang terbaik ditempat kerjanya.

Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai diantaranya yaitu *job analysis* atau analisis jabatan yang bertujuan untuk mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Analisis jabatan disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam suatu organisasi perusahaan, penyusunannya harus benar agar apa yang harus dikerjakan dapat terakomodasi dengan baik secara keseluruhan. Setelah analisis jabatan disusun, langkah selanjutnya yaitu menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan, gunanya untuk menentukan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang harus disediakan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sirait (2006) yang mengenai Analisis jabatan yaitu suatu proses perolehan informasi terinci mengenai fakta-fakta yang terjadi yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan.

Setelah analisis jabatan dilakukan selanjutnya penarikan pegawai atau yang sering kita dengar dengan rekrutmen pegawai, rekrutmen dilakukan setelah perencanaan tenaga kerja, supaya dapat diketahui jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Proses rekrutmen akan menghasilkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan untuk menempati bagian - bagian jabatan yang sudah ditentukan. Untuk tahap awal biasanya karyawan yang

diterima akan melalalui proses orientasi dan pendidikan terlebih dahulu sebelum ditempatkan di jabatan yang sudah di sepakati dari awal beda dengan karyawan lama dalam proses rekrutmen kenaikan jabatan biasanya dilakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Pemaparan Rekrutmen karyawan tersebut memiliki arti yang sama dengan Nanang (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan, menurut Ardana (2012:153) kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Jadi kompensasi yang di berikan perusahaan perusahaan merupakan bentuk balas jasa kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang diperoleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang adil merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya. Kompensasi atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, kompensasi bisa berupa nominal uang ataupun pengangkatan jabatan.

Demikian juga dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang perlu diperhatikan juga oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. OHSAS (:2007:180001) Mengutarakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi dan faktor yang

mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja orang lain yang berada di tempat kerja.

Dan untuk yang terakhir pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, biasanya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya tibanya masa pensiun, pengunduran diri karyawan dan pemecatan. Hak-hak karyawan pensiun atau karyawan mengundurkan diri secara baik biasanya mendapatkah hak pensiun yang sudah di tentukan dananya oleh perusahaan. Definisi dana pensiun menurut S. Siswosudarmo (2003:16) dari Asosiasi Dana Pensiun adalah Badan hukum yang menyelenggarakan program pensiun yaitu suatu program yang menjanjikan sejumlah uang yang pembayarannya secara berkala dan dikaitkan dengan pencapaian tertentu.

Demikian Halnya PT. Sentosa Karya Utama sebagai tempat penelitian ini merupkan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi yang bukan hal yang tidak mungkin perusahaan ini berkembang dan maju karena kualitas sumber daya manusianya baik.

Dalam mewujudkan visi dan misi PT. Sentosa Karya Utama peran manajerial sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, sehingga harus mampu menciptakan tata kelola sistem informasi sumber daya manusia dengan harapan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kualitas perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diulas di atas , maka peneliti akan mengangkat judul **“Analisis Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Performa perusahaan PT. Sentosa Karya Utama”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

Apakah Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Perpengaruh terhadap Peforma perusahaan PT. Sentosa Karya Utama ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Untuk Mengetahui Pengaruh Tata kelola Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap peforma perusahaan PT. Sentosa Karya Utama.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan upaya alat ukur dalam memperbaiki Tata kelola Sistem informasi manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memperbaiki sistem kerja manajemen sumber daya manusai yang ada di perusahaan.

### **1.4.2 Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi tempat dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen maupun ilmu lainnya yang sudah dipelajari dan bisa di terapkan dilapangan.

1.4.3 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, terutama di Fakultas Ekonomi Manajemen