

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan, mengembangkan dan memajukan keberadaannya dimasa yang akan datang (**Rivai, 2004:35**).

Proses bisnis sumber daya manusia berkaitan dengan pembuatan dan pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia (SDM). Sistem sumber daya manusia menyediakan alat untuk menyiapkan dan mengelola informasi yang relevan dengan struktur organisasi. Daftar pekerjaan yang ada dalam organisasi, daftar deskripsi pekerjaan, dan daftar kualifikasi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan adalah contoh dari informasi SDM yang berkaitan dengan struktur organisasi. Sistem SDM menyediakan alat untuk memproses data karyawan, seperti alamat karyawan, penggajian, dan riwayat pekerjaan/histori karyawan (**Bodnar dan Hopwood, 2004:292**).

Menurut **Romney dan Steinbart (2005:184-185)** siklus SDM/penggajian adalah rangkaian aktivitas bisnis berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai. Berikut ini adalah tugas-tugas yang lebih penting: (1) merekrut dan mempekerjakan pegawai baru, (2) melatih, (3) memberikan tugas pekerjaan, (4) memberikan kompensasi (penggajian), (5) mengevaluasi kinerja, (6) memberhentikan pegawai, secara sukarela atau dipecat.

Tugas 1 dan 6 dilakukan sekali untuk setiap pegawai, sementara tugas 2 hingga 5 dilakukan berulang-ulang selama seorang pegawai bekerja untuk perusahaan

BAB I PENDAHULUAN

tersebut. Di sebagian besar perusahaan, keenam aktivitas ini dipisahkan kedalam dua sistem terpisah. Tugas keempat, memberikan kompensasi untuk pegawai, adalah fungsi utama sistem penggajian. Sistem SDM melakukan kelima tugas lainnya. Dalam banyak perusahaan, kedua sistem tersebut dipisahkan secara organisasional: sistem SDM biasanya merupakan tanggung jawab direktur sumber daya manusia, sementara kontroler mengelola sistem penggajian.

Mendesain sistem SDM dengan baik merupakan hal yang penting. Pengetahuan dan keahlian para pegawai adalah aset yang berharga dan harus secara hati-hati dikelola, dikembangkan, dan dipelihara. Perusahaan membutuhkan sistem manajemen SDM yang efektif untuk membantu menugaskan pegawai yang tepat ke berbagai tugas dan untuk memfasilitasi pengawasan perbaikan berkelanjutan (*continual improvement*) atas aset intelektual organisasi.

International Standard Organization (ISO) 9001:2008 merupakan persyaratan untuk sistem manajemen mutu, dimana suatu organisasi harus menunjukkan kemampuannya untuk secara konsisten memberikan produk atau jasa dengan memenuhi persyaratan pelanggan, pedoman hukum dan peraturan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem yang efektif, termasuk proses perbaikan berkesinambungan (*continual improvement*) dari sistem dan jaminan kesesuaian dengan pelanggan dan persyaratan peraturan perundangan yang berlaku (**International Organization for Standardization**).

Levine dan Toffel (2010) mengemukakan bahwa “Sistem manajemen mutu ISO 9001 memprediksi perubahan dalam hasil organisasi seperti *profits*. *Outcomes* karyawan seperti pekerjaan, pendapatan (*earnings*), kesehatan (*safety*) dan perubahan keselamatan (*safety change*) ketika perusahaan mengadopsi ISO 9001. Pengadopsi

BAB I PENDAHULUAN

ISO memiliki tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi untuk penjualan, pekerjaan, gaji, dan pendapatan tahunan rata-rata. Tingkat cedera sedikit menurun untuk pengadopsi ISO 9001. Hasil ini memiliki implikasi untuk teori organisasi, manajer, dan kebijakan publik”.

Hampir 900.000 organisasi di 170 negara telah mengadopsi standar sistem manajemen mutu ISO 9001. Ini adalah sosok luar biasa mengingat bukti tentang kurangnya efek standar pada praktek-praktek organisasi dan kinerja. Menerapkan sistem manajemen mutu yang sesuai dengan ISO 9001 memerlukan pendokumentasian prosedur operasi, pelatihan, audit internal, dan prosedur tindakan korektif (**Levine dan Toffel, 2010:978**). Begitu juga dengan PT Adetex yang sudah berdiri sejak tahun 1974 sampai sekarang tahun 2011, yaitu selama 37 tahun, dalam usia ini seharusnya perusahaan sudah matang dan bisa lebih ekspansi, tetapi hingga sekarang banyak masalah-masalah yang terjadi pada internal perusahaan, seperti pemotongan gaji karyawan, 848 pekerja di PHK/dirumahkan, dan seluruh operasi produksi dihentikan pada PT Adetex Spun I di kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah (**dilansir dari situs www.kompas.com, Senin, 10 November 2008, jam 16:31 WIB**), terdapat permasalahan pada kartu absensi seorang karyawan dan melakukan manipulasi data, menitipkan kartu absensi kepada orang lain, dengan alasan untuk untuk efisiensi waktu pulang (**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, PUTUSAN No. 352 K/Pdt.Sus/2009, hal 4**), makanan yang ditanggung perusahaan seperti tidak layak makan, sering ada produk cacat, hilang, tidak sesuai standar, dokumen-dokumen penting perusahaan sering hilang dan berantakan. PT Adetex selama 37 tahun tidak dapat mendeteksi dan mengendalikan kemungkinan bahaya dan gangguan selama proses pekerjaan

BAB I PENDAHULUAN

berlangsung. Hal ini dikarenakan tidak ada standar praktik terbaik untuk mendeteksi dan mengendalikan sistem, informasi, proses, prosedur dan tidak adanya pemeriksaan khususnya di bagian departemen Sumber Daya Manusia.

ISO 9001 versi 2008 ini bisa membuat keadaan perusahaan khususnya internal perusahaan semakin membaik untuk memandu proses perbaikan di seluruh proyek, divisi atau seluruh organisasi, khususnya pada departemen yang sering bermasalah yaitu departemen sumberdaya manusia.

Menurut **Syukur (2010:47)** ISO 9001:2008 membuat sistem kerja yang terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem, yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu, dimana kebutuhan atau persyaratan tertentu tersebut ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi.

ISO 9001:2008 tidak hanya merupakan jaminan tentang mutu produk, tetapi juga terhadap seluruh proses produksinya mulai dari pemilihan bahan baku, sumber daya manusia, pengolahan, peralatan sampai dengan pembuangan limbah industrinya. Sertifikat ISO 9001:2008 juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kebijakan, prosedur, dan instruksi kualitas yang telah direncanakan dengan baik.

Mendapat Sertifikat Nasional Indonesia (SNI) ISO 9001:2008 bertaraf internasional adalah dengan berkerja keras dan juga kerjasama karyawan/karyawati yang baik. Perolehan sertifikasi tersebut akan membantu perusahaan di dalam kinerja rutin PT ADETEX dalam menunjukkan tingkat pencapaian antara rencana kerja dengan hasil kerja, permasalahan di bidang keorganisasian dan sumber daya manusia yang optimal dengan kata lain adanya proses *continous improvement*.

BAB I PENDAHULUAN

Oleh karena itu, meraih ISO sangat penting bagi suatu perusahaan karena ISO mempunyai arti dan tujuan untuk kemajuan suatu instansi agar dapat bersaing di pasar internasional.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Klausul 6.2 terhadap Siklus Sumber Daya Manusia di Departemen HRD pada PT ADETEX-Banjaran”**

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah bagaimana analisis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 klausul 6.2 pada siklus sumber daya manusia di departemen HRD pada PT ADETEX-Banjaran.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengukur, membuat dan mengamati sistem, prosedur, informasi, masalah, dan membantu menganalisis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 klausul 6.2 pada siklus sumber daya manusia di departemen HRD pada PT ADETEX-Banjaran.

BAB I PENDAHULUAN

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan, antara lain:

1. Bagi peneliti, berguna untuk menambah pengetahuan, baik teori maupun praktik selama melaksanakan penelitian, khususnya berkaitan dengan analisis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 klausul 6.2 pada siklus sumber daya manusia di departemen HRD pada PT ADETEX-Banjaran.
2. Sebagai bahan masukan kepada perusahaan khususnya dalam mengambil keputusan yang terbaik untuk nantinya bisa memperbaiki kekurangan/kelemahan sistem informasi sumber daya manusia yang selama ini diterapkan di perusahaan khususnya berkaitan dengan analisis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 klausul 6.2 pada siklus sumber daya manusia di departemen HRD pada PT ADETEX-Banjaran.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi keilmuan dibidang sistem informasi akuntansi dan bidang manajemen serta membantu memberikan informasi kepada perusahaan lain yang ingin melakukan analisis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 klausul 6.2 di departemen HRD pada siklus sumber daya manusia di perusahaannya.