

Pelaksanaa Peosedur Mutasi dan Promosi di CV. Pramitha Kediri

Muhamad Miftakhur Rokhim *¹

Ahmad Jauhari ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: muhamadmiftakhurrokhim@gmail.com¹, Ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id²,

Abstrak

Promosi dan mutasi karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis prosedur pelaksanaan serta hambatan promosi dan mutasi di CV. Pramitha Kediri. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur promosi dan mutasi telah diterapkan, namun masih terdapat kendala pada transparansi, indikator penilaian kinerja, serta pemerataan pelatihan. Selain itu, dukungan terhadap karyawan yang mendapat promosi masih terbatas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan sistem penilaian, keterbukaan, dan program pelatihan diperlukan agar promosi dan mutasi dapat berjalan lebih adil, efektif, serta mendukung peningkatan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Promosi, Mutasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja, Produktivitas

Abstract

Employee promotion and transfer are essential aspects of human resource management to support motivation, job satisfaction, and organizational effectiveness. This study aims to analyze the implementation procedures and obstacles of promotion and transfer at CV. Pramitha Kediri. The research employed a descriptive qualitative method using observation, interviews, and documentation. The findings indicate that promotion and transfer procedures have been implemented; however, challenges remain in terms of transparency, performance appraisal indicators, and equal training opportunities. Furthermore, support for employees who receive promotions is still limited. This study concludes that improvements in performance appraisal systems, transparency, and training programs are necessary to ensure that promotion and transfer processes are fair, effective, and contribute to enhancing company productivity.

Keywords: Promotion, Transfer, Human Resource Management, Performance Appraisal, Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena tanpa tenaga kerja yang kompeten, perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal meskipun memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus diperhatikan dalam mendukung keberlangsungan organisasi (Yanti, 2019). Menurut Halisa (2020), penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik mampu mendorong kontribusi karyawan secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada strategi pengembangan karir, salah satunya melalui promosi dan mutasi jabatan.

Promosi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kinerja karyawan, serta membuka peluang untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih besar (Siswanto, 2020). Promosi dapat meningkatkan motivasi, memperluas pengetahuan, serta menjaga stabilitas organisasi. Syarat promosi antara lain kinerja, kompetensi, keadilan, dan transparansi. Menurut Fajar (2019), promosi dibedakan menjadi promosi sementara, tetap, kecil, dan kering. Dengan mekanisme yang objektif, promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Di sisi lain, Mutasi adalah pemindahan pegawai ke jabatan atau unit lain dengan status setara, yang dapat bertujuan pengembangan, penempatan ulang, atau tindakan disipliner (Kusumaningrum et al., 2019). Mutasi merupakan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencegah kejenuhan, memperluas pengalaman kerja, dan memastikan penempatan sesuai potensi karyawan (Arman et al., 2019). Mutasi juga dianggap sebagai strategi penting dalam

pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan peluang rotasi jabatan sehingga karyawan dapat memiliki pemahaman yang lebih komprehensif terhadap organisasi (Khaldun & Setiawati, 2022). Kedua strategi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendukung efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Meskipun demikian, implementasi promosi dan mutasi tidak terlepas dari berbagai kendala, seperti kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja, komunikasi internal yang belum efektif, ketidakmerataan kesempatan pelatihan, serta keterbatasan dukungan bagi karyawan yang dipromosikan. Kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketidakpuasan, dan memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sistem promosi dan mutasi yang adil, objektif, serta terstruktur agar dapat berjalan lebih efektif. Transparansi dalam proses, indikator penilaian yang jelas, pemerataan program pelatihan, serta dukungan manajemen menjadi faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengoptimalkan pengembangan karir, dan memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Miftahul Jannah (2021:55), penelitian adalah aktivitas yang dimulai dari perumusan masalah hingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif**, yang dilakukan melalui interaksi langsung peneliti untuk memperoleh pengalaman nyata dan memahami makna di lapangan. Pendekatan ini sesuai digunakan untuk meneliti pelaksanaan prosedur **mutasi dan promosi** di CV. Pramitha Kediri.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di CV. Pramitha Kediri yang beralamat di Ds. Jl. Semeru No 28, Desa Bulu sari, Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah Kepala CV. Pramitha Kediri dan tiga karyawannya,

Sumber Data

Menurut (Sihombing, 2019) di penelitian Sugiyono (2019:194) Sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.
- b) Data Sekunder Data ini sudah dikumpulkan oleh orang lain dan peneliti menggunakan data tersebut untuk analisis lebih lanjut.

Teknik Pengumpulan Data

- a) Observasi: Dengan melakukan observasi di lapangan, peneliti tidak hanya berhasil menghimpun berbagai jenis data, tetapi juga mengalami dan merasakan langsung nuansa dari situasi sosial yang sedang diteliti, yang memberikan pemahaman lebih mendalam dan personal.
- b) Wawancara: Bashori, (2019 : 30) Menurut pendapat ini, wawancara adalah proses di mana dua orang bertemu untuk bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab. Proses ini memungkinkan pengorganisasian informasi tersebut menjadi pemahaman yang bermakna mengenai topik tertentu.
- c) Dokumentasi; Bashori, (2019 : 30) Dokumen adalah catatan yang merekam peristiwa yang telah terjadi. Biasanya, dokumen ini bisa berupa gambar, teks, atau karya monumental dari individu tertentu.

Uji Validitas Data

Pengecekan validitas dalam penelitian kualitatif merupakan langkah penting untuk memastikan keandalan dan keakuratan hasil penelitian Rahmanita, (2022 : 98). Penilaian atau pemeriksaan terhadap ketepatan peneliti dalam mengkonseptualisasikan data secara konsisten sangat penting. Jika peneliti dapat menjaga konsistensi sepanjang proses penelitian, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Hal ini mencerminkan

keandalan dan konsistensi peneliti dalam menjalankan studi mereka, yang penting untuk memvalidasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pelaksanaan prosedur mutasi dan promosi di CV. Pramitha Kediri menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam efektivitas kedua kebijakan tersebut. Mutasi masih menghadapi berbagai kendala, sementara promosi relatif berjalan lebih terstruktur dan sesuai tujuan organisasi.

1. Mutasi Karyawan

Pelaksanaan mutasi di CV. Pramitha Kediri belum sepenuhnya sesuai prinsip *the right man in the right place*. Mutasi sering kali tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan maupun kompetensi teknis karyawan. Hal ini disampaikan langsung oleh pimpinan perusahaan, Bapak Suyadi S:

"Memang untuk penempatan pegawai... masih belum sesuai dengan kompetensinya tetapi kita masih akan membenahi agar nanti kedepannya penempatan pegawai lebih disesuaikan dengan latar belakang pendidikan" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Dari sisi karyawan, Nisa menegaskan bahwa penempatan sering kali tidak nyambung dengan keahlian:

"Enggak mungkin dong kita masukin lulusan hukum ke bagian administrasi... Jadi, mutasi harus sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan pendidikan orangnya" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Karyawan lain, Dedi, juga mengaku kebingungan setelah dimutasi:

"Awalnya agak bikin pusing karena saya belum terbiasa dengan Excel dan tugas administratif lainnya" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Temuan ini memperlihatkan bahwa mutasi berpotensi menurunkan efektivitas kerja karena kurangnya transparansi dan ketidaksesuaian kompetensi. Hambatan lain yang muncul adalah komunikasi internal yang kurang jelas. Seperti diungkapkan Dedi:

"Saya hanya menerima pemberitahuan singkat... tanpa penjelasan lebih lanjut. Ya menurut saya prosedur tersebut tidak tepat" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Dengan demikian, pelaksanaan mutasi di CV. Pramitha Kediri dinilai belum efektif, sesuai dengan teori efektivitas Tangkilisan (2005) yang menekankan pencapaian target dan kepuasan kerja sebagai indikator utama.

2. Promosi Karyawan

Berbeda dengan mutasi, pelaksanaan promosi jabatan di CV. Pramitha Kediri berjalan cukup baik. Promosi diberikan berdasarkan kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Suyadi S:

"Promosi di CV. Pramitha Kediri sudah mencapai target... pegawai yang dipromosikan jadi lebih semangat atas tanggung jawab dan posisi jabatan baru" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Dari sisi karyawan, Nisa menyebut promosi sebagai motivasi penting:

"Promosi kerja... sangat menguntungkan pegawai, jadi lebih produktif dan bersemangat" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Dedek menambahkan bahwa promosi berdampak pada peningkatan semangat tim:

"Promosi ini juga bermanfaat untuk memotivasi karyawan lain agar mereka tahu bahwa kinerja yang baik dan dedikasi dapat diakui" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Kriteria promosi pun dinilai transparan dan objektif, sebagaimana disampaikan Dedi:

"Keputusan promosi didasarkan pada kriteria objektif dan evaluasi kinerja... memastikan setiap karyawan punya kesempatan yang sama" (Wawancara, 15 Juli 2024).

Dengan pelaksanaan prosedur yang lebih sistematis, promosi di CV. Pramitha Kediri dapat dikategorikan efektif karena meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan, sejalan dengan tujuan promosi menurut Nurainah (2019).

3. Hambatan dan Upaya Perbaikan

Hambatan utama mutasi adalah minimnya komunikasi dan ketidakjelasan kriteria. Sementara pada promosi, hambatan relatif kecil karena prosedurnya lebih transparan. Upaya

perbaikan yang sedang dilakukan perusahaan adalah memperjelas kriteria mutasi dan meningkatkan komunikasi internal agar kebijakan SDM berjalan adil serta mendukung pengembangan karir.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai prosedur mutasi dan promosi di CV. Pramitha Kediri menunjukkan bahwa pelaksanaan prosedur **mutasi** masih belum efektif dan efisien karena kurangnya transparansi, komunikasi, konsistensi, serta penempatan karyawan yang belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan bidang pendidikan. Kondisi ini mengakibatkan tujuan mutasi dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan belum tercapai secara optimal.

Sebaliknya, pelaksanaan prosedur **promosi** telah berjalan cukup efektif dan efisien. Proses promosi dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kriteria yang jelas sesuai kebutuhan organisasi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Adapun hambatan utama dalam mutasi berkaitan dengan ketidakjelasan kriteria, komunikasi yang belum teratur, dan kurangnya kesinambungan kebijakan. Untuk mengatasinya, diperlukan penetapan kriteria yang lebih jelas, komunikasi yang konsisten, serta dukungan pembaruan dalam prosedur mutasi agar tujuan manajemen SDM di CV. Pramitha Kediri dapat tercapai lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. (2020). Undang-Undang tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020). Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Arman, A., Efendy, Z., Nelfira, N., & Sugiarto, E. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Karyawan Pada Pt. Sakato Jaya Dengan Metode Multi Faktor Evaluation Proses. *Rang Teknik Journal*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.31869/rtj.v2i1.898>
- Bashori, B. (2019). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 15–32. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i1.1153>
- Binangkit, I. D., & Siregar, D. I. (2020). Internasionalisasi dan Reformasi Perguruan Tinggi: Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Muhammadiyah. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(2), 131. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n2.p131-138>
- Fay, D. L. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 20–82.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Khaldun, I. S., & Setiawati, B. (2022). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(5). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan*, 2(2), 139–150.
- Miftahul Jannah. (2021). *Makalah Ini Disusun untuk Memenuhi Tugas pada Mata Kuliah Kewirausahaan Dosen Pengampuh : Dra . Hj . Nuraeni Gani , MM . Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2021*. 1–33.
- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (2023). *manajemen sumber daya manusia* (P. D. prof. Alfitri, M. Ag., LL M. (ed.)). PT RAJAGRAFINDO PERSADA Anggota IKAPI Kantor.
- Nurainah, I. (2019). Pelaksanaan Promosi Jabatan Pns Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Rahmanita, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Sosial Prov. DKI* <http://repository.stei.ac.id/9039/>
- Repository Stie Pgri Dewantara Jombang. (2016). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 1–23. [http://repository.stiedewantara.ac.id/1903/5/15.BAB 3.pdf](http://repository.stiedewantara.ac.id/1903/5/15.BAB%203.pdf)
- Sihombing, R. (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Wicaksana, Angling Dandy & Hoesin, S. H. (2022). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap pekerja Yang Melakukan Penolakan Mutasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 16(1), 2220–2230. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3636/http>
- YANTI, L. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.