

---

**ANALISIS PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO***IMPLEMENTATION ANALYSIS OF PROMOTION POSITION AND MUTATION BASED ON EMPLOYEE WORK EMPLOYEES AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk MANADO BRANCH*

Oleh :

**Jekson Simion D. Animun<sup>1</sup>****Jantje L. Sepang<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**Jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1rexiljeckson@yahoo.co.id](mailto:rexiljeckson@yahoo.co.id)[2 jantjesevang@yahoo.com](mailto:jantjesevang@yahoo.com)[3yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi. Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi dan promosi jabatan. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (*Persero*)Tbk Cabang Manado. Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif dengan populasi sebanyak 5 informan yang juga merupakan sampel dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai kuat. Mutasi dan promosi merupakan salah satu kegiatan penting bagi pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** promosi jabatan, mutasi, prestasi kerja

**Abstract :** The most important resource of an organization is the human resources, the people who deliver their energy, talents, creativity and effort to the organization. Without people who are capable of organization and management will fail to achieve its objectives. Through the optimal utilization of human resources, it is expected to improve employee performance and organization. One of the follow-up done from the result of employee performance appraisal is mutation and promotion of position. Because with the appraisal of staff performance will be known personnel skills in completing the job description charged to him. This study aims to determine whether there is influence jabatan promotion and mutation of employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (*Persero*) Tbk Manado Branch. The analytical method used descriptive qualitative with population of 5 informan which is also a sample of research. The results showed that promotion and mutation affect simultaneously to employee performance. Mutasi does not affect partially on employee performance. Promotion positions affect employee performance. The relationship between mutation and promotion of position to employee performance is strong. Mutations and promotions are an important activity for employee development, and to motivate employees to improve employee performance.

**Keywords:** job promotion, mutation, job performance

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu wadah yang menuntut adanya kerjasama antara masing-masing individu untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan baik perusahaan domestik maupun perusahaan asing menciptakan gairah persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan eksistensi masing-masing perusahaan di dalam pasar.

Era bisnis global semakin berkembang pesat membuat perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang sangat berperan dalam pencapaian hasil dari kinerja perusahaan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Salah satu yang juga dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melakukan mutasi jabatan secara berkala dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan lain, atau juga dikenal dengan istilah rotation, transfer atau pindah posisi. Dengan dilakukannya mutasi jabatan akan mendatangkan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Mutasi pegawai sangat lazim dilakukan dilingkungan pekerjaan. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal yang tidak menyenangkan. Pada peristiwa bagi sejumlah pegawai, mutasi merupakan hal yang sangat ditunggu. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru.

Siagian (2010 : 169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan Manullang (2001:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Mutasi adalah suatu hal yang wajar di dalam setiap organisasi atau instansi, baik pemerintahan maupun swasta. Siswanto (2002:211) menyatakan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Lebih lanjut dikatakan bahwa pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai dengan kualifikasi, kemampuan dan kerugian tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.

Hasibuan (2008:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

## Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan (2012: 2). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Mangkumanegara (2011: 2).

### Pengertian Promosi Jabatan

Rivai (2009:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajerial.

### Tujuan Promosi

Sastrohadiwirjo (2002:261), tujuan promosi yaitu :

1. Meningkatnya Moral Kerja  
Promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan perusahaan demi terwujudnya tujuan peningkatan moral kerja karyawan.
2. Meningkatnya Disiplin Kerja
3. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan
4. Meningkatnya Produktivitas Kerja

### Azas-Azas Promosi Karyawan/Pegawai

Azas-azas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Azas-azas promosi jabatan menurut Hasibuan (2002:108), yaitu :

1. Kepercayaan  
Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan/pegawai yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut.
2. Keadilan  
Promosi jabatan berazaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*.
3. Formasi  
Promosi harus berdasarkan formasi yang ada. Karena promosi karyawan/pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan/pegawai.

### Dasar-Dasar Promosi

Siagian (2005:170), organisasi pada umumnya menggunakan dua dasar utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu:

1. Prestasi kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya.

## 2. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi menempuh cara ini dengan tiga poin pertimbangan yaitu :

- a. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
- b. Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
- c. Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya mendapat promosi.

## Syarat-Syarat Promosi

Sondang P. Siagian (2009:176), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

### 1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

### 2. Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

### 3. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

### 4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

### 5. Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

### 6. Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

### 7. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.

### 8. Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

## Pengertian Mutasi

Sastrohadiwirjo (2002:247), mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut Dessler (2005:46), mutasi merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan.

## Tujuan dan Manfaat Mutasi

Selain sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2005:102) memberikan beberapa batasan tujuan sebagai berikut:

- 1). Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2). Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- 3). Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan

- 4). Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- 5). Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- 6). Untuk melaksanakan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
- 7). Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- 8). Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melaluipersaingan terbuka
- 9). Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- 10). Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- 11). Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

### Prinsip Mutasi

Prinsip mutasi adalah Memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai atau “*The right man in the right place*“, agar semangat dan produktifitas kerjanya meningkat (Hasibuan 2005:102). Kemudian prinsip mutasi berdasarkan PP No. 100 Tahun 2000 sama dengan prinsip dalam promosi jabatan yaitu berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

### Dasar-Dasar Mutasi

Ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi karyawan yang kita kenal *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*.

#### 1. Merit system

*Merit system* adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit sistem* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

1. Output dan produktifitas kerja meningkat;
2. Semangat kerja meningkat;
3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun;
4. Absensi dan disiplin karyawan membaik;
5. Jumlah kecelakaan akan menurun.

#### 2. Seniority system

*Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

#### 3. Spoil system

*Spoil system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

### Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

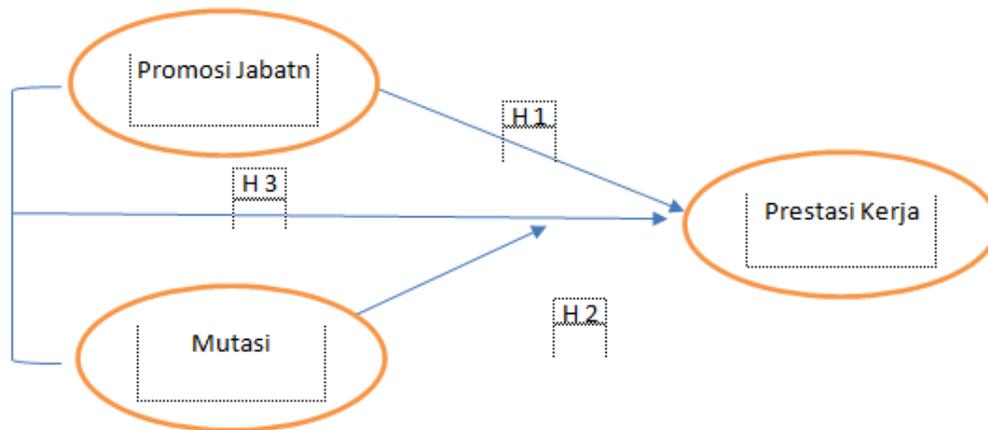
### Aspek – Aspek Penilaian Prestasi Kerja

Hasibuan (2000:143) aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Kinerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerja sama
7. Kepemimpinan

8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan semua peristiwa penelitian yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan pada perumusan masalah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Hadari Nawawi (2005:63) yaitu Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado sedangkan waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini dimulai pada february hingga juli 2017.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data, yaitu :

##### 1. Wawancara

Menurut Prabowo (1996) wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka.

##### 2. Observasi

Disamping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Menurut Nawawi & Martini (1991) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Marshall dan Rossman mengajukan teknik analisa data kualitatif untuk proses analisis data dalam penelitian ini. Dalam menganalisa penelitian kualitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan (Marshall dan Rossman dalam Kabalmay, 2002), diantaranya :

1. Mengorganisasikan Data  
Peneliti mendapatkan data langsung dari subjek melalui wawancara mendalam (*indepth inteviewer*), dimana data tersebut direkam dengan tape recoeder dibantu alat tulis lainnya.
2. Pengelompokan berdasarkan Kategori, Tema dan pola jawaban  
Pada tahap ini dibutuhkan pengertian yang mendalam terhadap data, perhatian yang penuh dan keterbukaan terhadap hal-hal yang muncul di luar apa yang ingin digali.
3. Menguji Asumsi atau Permasalahan yang ada terhadap Data  
Setelah kategori pola data tergambar dengan jelas, peneliti menguji data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan dalam penelitian ini.
4. Mencari Alternatif Penjelasan bagi Data  
Setelah kaitan antara kategori dan pola data dengan asumsi terwujud, peneliti masuk ke dalam tahap penejelasan.
5. Menulis Hasil Penelitian  
Penulisan data subjek yang telah berhasil dikumpulkan merupakan suatu hal yang membantu penulis untuk memeriksa kembali apakah kesimpulan yang dibuat telah selesai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Profil Informan

Tabel 1. Profil Informan

NO	NAMA	JABATAN
1.	Fabian Theo	Sumber Daya Manusia (SDM)
2.	Yunita V. Singkoh	Sumber Daya Manusia (SDM)
3.	Rini Chatrina Boky	Sumber Daya Manusia (SDM)
4.	Gia Leidy N. Maramis	Account Officer (AO)
5.	Adelfus Dongalemba	Asisten Manajer Bisnis Mikro (AMBM)

1. Peneliti bertanya kepada pak Fabian, Apakah Bank Rakyat Indonesia mempunyai syarat-syarat tertentu dalam melakukan promos jabatan dan mutasi ? dan pak fabian menjawab iya selalu dan itu biasanya dilakukan saat ada job opening dari pihak perusahaan kepada karyawan selanjut peneliti bertanya kepada ibu yunita dan beliau menjawab iya selalu ada namanya yaitu job opening selanjutnya peneliti bertanya kepada ibu rini,ibu gia, dan pak adelfus dan mereka juga menjawab bahwa pada bank BRI selalu ada promosi jabatan dan mutasi semua melalu job opening.
2. Peneliti bertanya apakah prestasi kerja juga berpengaruh terhadap promosi jabatan dan mutasi ? dan pak fabian menjawab iya prestasi kerja itu merupakan faktor penting yang menjadi point penting dalam pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi, selanjutnya ibu yunita menjawab iya karena tanpa adanya prestasi kerja karyawan tersebut bagaimana perusahaan akan mempromosikan jabatannya atau mutasi, selanjutnya peneliti bertanya kepada 3 informan lainnya ibu gia, ibu rini, dan pak adelfus menjawab serupa dengan jawaban pak fabian bahwa prestasi kerja memang menjadi point penting dalam pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi.

3. Selanjutnya peneliti bertanya apakah promosi jabatan dan mutasi dilakukan setiap ada tempat yang kosong atau ada aturan tertentu dalam pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi dari pihak bank BRI ? ibu yunita menjawab kalau ada tempat yang kosong langsung ditempatkan itu belum bisa dikatakan promosi, yang pasti kalau ada tempat yang kosong otomatis harus diisi supaya tidak terjadi kekurangan farmasi pegawai syaratnya yah itu prestasi kerja selama setahun penuh baik pasti akan langsung dipromosikan atau mutasikan.
4. Selanjutnya ibu rini menjawab kalau promosi ada yang kenaikan pangkat setahun dua kali dan kalau promosi jabatan menggantikan yang kosong juga ada, selanjutnya pak fabian menjawab yah bisa saja kalau karyawan pada jabatan itu tiba tiba mengundurkan diri atau (meninggal) secara otomatis posisinya atau tempatnya harus segera diisi.
5. Selanjutnya peneliti bertanya apakah Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado mempunyai sistem penilai kerja? Dan ibu gia menjawab ada, dari BRI namanya sistem manajemen kinerja (SMK) disitu ada syarat syarat kinerja yang kami harus isi dan dinilai dari atasan dan semua itu lewat sistem. Kemudia pak adelfus menjawab iya ada karena itu penting bagi presusahaan agar dapat memantau kinerja karyawannya dan kalau di BRI ada namanya sistem manajemen kinerja (SMK) yang diberikan setahun sekali kepada seluruh karyawan BRI agar atasan dapat melihat dan menilai seberapa baiknya dan tanggungjawab dari karyawan tersebut dalam bekerja.

### Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Kebijakan dalam penerapan sistem manajemen personalia ini dikaitkan dengan kebutuhan organisasi terhadap penentuan karyawan tetap yang diperlukan di satu unit kerja atau beberapa unit kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. *Job opening* yang diterapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk juga dilihat dari Sistem Manajemen Kinerja (SMK), yang terdiri dari:

1. Keakuratan
2. Kualitas
3. Pemahaman
4. Disiplin, dan
5. Tanggung Jawab

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir pekerjaan dengan tetap memperhatikan prasyarat jabatan, kompetensi karyawan dan kebutuhan individual. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk menerapkan sistem kontrak terhadap beberapa karyawan di bagian-bagian tertentu. Salah satu system kontrak yang telah diterapkan di BRI adalah selama 1 (satu) tahun, jika karyawan tersebut tidak kerja dengan baik maka setelah kontraknya habis langsung dilakukan pemutusan kerja kepada yang bersangkutan.

Para karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dan terikat sistem kontrak adalah karyawan yang bagian *teller*, unit pelayanan nasabah (*customer service*), pelaksanaan pelayanan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Manado mempunyai standar pengaturan tersendiri tentang karyawan tetap. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Manado yang tidak terikat kontrak dan jangka waktu lama bekerja.

Kebijakan dalam penerapan sistem manajemen personalia ini dikaitkan dengan kebutuhan organisasi terhadap penentuan karyawan tetap yang diperlukan di satu unit kerja atau beberapa unit kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan BRI dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik, maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karier yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai system jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap.

---

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado dapat dikatakan telah memadai karena adanya program promosi jabatan yang jelas (*Job Opening*), maka setiap karyawan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk memperoleh promosi tersebut. Dengan demikian maka perusahaan telah memperhatikan kebutuhan karyawannya, begitupun karyawan telah terbuka peluang atau kesempatan untuk mengembangkan dirinya lebih maju.
2. Dari beberapa pertimbangan dasar pemberian promosi jabatan dan mutasi, maka penilaian prestasi kerja karyawan merupakan dasar pertimbangan yang tepat karena dari sejumlah unsur-unsur penilaian yang dinilai akan diketahui sejauh mana pula mereka telah ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Dari hasil penilaian peneliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado, maka terbukti bahwa dengan pemberian promosi jabatan dan mutasi kepada karyawan dapat meningkatkan gairah serta prestasi kerja karyawan. Namun demikian promosi jabatan maupun mutasi bukanlah salah satunya peransang yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, akan tetapi masih banyak unsur-unsur lain seperti pemberian gaji atau bonus yang tinggi, lingkungan kerja, teman sekerja, sikap pemimpin dan lain sebagainya.

**Saran**

Berdasarkan Kesimpulan diatas, penulis akan memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan maka antara promosi jabatan dan mutasi, ternyata promosi jabatan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja. Untuk itu perlu ditingkatkan penerapan mutasi agar memotivasi pegawai menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aluy, C. A., Tulung, Joy Elly, & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Anwar Prabu, Mangkunegara., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- B. Siswanto Sastrohadiwiry. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*: Bumi Aksara, Jakarta
- Desler. 2005. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.: PT. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BumiAskara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen= Dasar, Pengertian dan Masalah*, (PT Bumi Aksara: Jakarta).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Dasya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BumiAskara, Jakarta.

- Harjanto, Prabowo. (1996). *Data Warehouse Sebuah Konsep Sistem Manajemen Database untuk Mendukung Keputusan Eksekutif*.
- Lemy, D. M., Bernarto, I., & Tulung, Joy Elly. 2013. *Pengaruh Bauran Komunikasi Pemasaran Jasa Terhadap Proses Pengambilan Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Utara*.
- Marshall dan Rosman dalam Kabalmy, 2002. *Designing Qualitative Research*. London: Sage Publication
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*: PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta