



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI
SEI TESSO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

OLEH :

DERMAWAN
11770113167



UIN SUSKA RIAU

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1442 H/2021 M

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI
SEI TESSO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

DERMAWAN
11770113167



UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/2021 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DERMAWAN
 NIM : 11770113167
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 SEMESTER : VII (TUJUH)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

HARI/ TANGGAL UJIAN : JUM'AT/ 05 FEBRUARI 2021

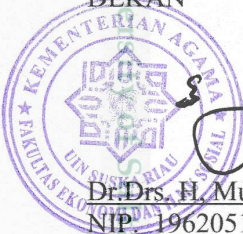
DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Putriana SE., MM.
 NIP. 19691120 200701 2 023

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag., MM.
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

Fakhurrozi SE., MM.
 NIP. 19670725 200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DERMAWAN
NIM : 11770113167
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
SEMESTER : VII (TUJUH)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.
HARI/ TANGGAL UJIAN : JUM'AT/ 05 FEBRUARI 2021

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Henni Indrayani

NIP.19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Putriana SE., MM.

NIP. 19691120 200701 2 023

PENGUJI II

Ulfiah Novita SE., M.Si.

NIK 130 717 061

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK**PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh

DERMAWAN
(11770113167)

Aktivitas pelaksanaan promosi jabatan yang paling menonjol pada PT adimulia agrolestari adalah dalam rangka mutasi untuk promosi dimana dalam rangka distribusi karyawan secara merata pada jajaran PT adimulia Agrolestari. Dan proses mutasi pada penelitian ini dilaksanakan guna menghilangkan tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja maupun mutasi untuk kenaikan jabatan (promosi atau demosi). Jenis Penelitian yang dianggap tepat dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif. fokus penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah memberikan suatu kesimpulan tentang Penerapan Promosi dan Mutasi Karyawan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi yang menjadikan Prestasi Kerja, Point Utama sebagai Penilaian Promosi dan Mutasi Jabatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Data yang dianalisis adalah hasil wawancara dengan karyawan baik karyawan Pimpinan, karyawan Pelaksana serta Karyawan yang Pernah di Promosikan dan Mutasi, serta data Dokumen di PT. Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa penerapan Promosi dan Mutasi berdasarkan Prestasi sudah efektif, karena dari teori yang mendasari Promosi jabatan semua terlaksanakan di PT. Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi, yang bermanfaat untuk meningkatkan Prestasi kerja Karyawan di Perusahaan tersebut. Manfaat bagi Perusahaan ialah Meningkatkan Produktivitas kerja dan hasil yang lebih baik.

Kata Kunci : Promosi dan Mutasi Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. skripsi yang berjudul **Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso kabupaten Kuantan Singingi**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Sugeng dan Ibunda Sutrisni yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M. Ag selaku pelaksana tugas (PLT) rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M. Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
7. Bapak Dr Muhammad April, SH,M,Human selaku Pembimbing Akademik (PA).
8. Ibu Dr. Mahyarni SE. MM selaku pembimbing proposal yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Ibu Putriana SE. MM selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Sahabat – Sahabat saya dari Manajemen S1

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam proposal skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, Februari 2021
Penulis,

Dermawan
NIM. 11770113167

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Prestasi Kerja	14
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	14
2.3 Promosi Jabatan	18
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	18
2.4 Mutasi.....	23
2.4.1 Pengertian Mutasi.....	23
2.5 Kajian Perspektif Islam tentang Promosi dan Mutasi	31
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Berfikir.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	47
3.4 Tahapan Penelitian	48
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	49
3.6 Tehnik Pengumpulan Data.....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Analisis Data	51
3.8 Tahap Analisis Data	54
3.9 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Perusahaan.....	59
4.2 Visi dan Misi PT. Adimulia Argolestari	60
4.3 Bagian Unit Kerja	61
4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja.....	61
4.5 Uraian Tugas (<i>job description</i>) Bagian/Unit Kerja Kantor PT. Adimulia Argolestari	62
4.6 Bagian Tanaman.....	63
4.7 Bagian Administrasi	65
4.8 Bagian Teknik Pengolahan.....	66
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	69
5.1.1 Mutasi Kerja Dilingkungan PT. Adimulia Agrolestari.....	70
5.1.2 Kewenangan Mutasi Kerja Dilingkungan PT. Adimulia Agrolestari.....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data karyawan PT. Adimulia Agrolestari 2015-20203.....	3
Tabel 1.2	Unsur Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pt Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari	4
Tabel 1.3	Kriteria Kualifikasi Jabatan Karyawan PT Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kuantan Singingi	5
Tabel 1.1	Data Promosi dan Mutasi PT. Adimulia Agrolestari 2015-2020	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 5.1	Data Mutasi Promosi	73
Tabel 5.2	Data Mutasi Rotasi	75
Tabel 5.3	Data Mutasi Demosi	76
Tabel 5.4	Data Mutasi Promosi Karyawan Yang Menjadi Wewenang Kepala Bagian/Direksi Tahun 2014	80
Tabel 5.5	Data Mutasi Karyawan Yang Menjadi Wewenang General Manajer (GM) Tahun 2018	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Perspektif Perencanaan Karier Organisasional dan Individual	23
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	41



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hidayat (2016)

Untuk melaksanakan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu. Syarat-syarat promosi ini haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Untuk itu, hendaknya syarat-syarat yang ditetapkan dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi tersebut.

Untuk mencapai titik dimana kenaikan jabatan atau Promosi seorang karyawan harus memiliki Prestasi didalam kerjanya baik dalam bidang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pendidikan, loyalitas dalam bekerja, kreatifitas dan disiplin. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. 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. (Judas et al. 2018)

Menurut Budiyanto (2013:108) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan manajemen perusahaan/organisasi kepada seorang pegawai/anggota organisasi secara horizontal di dalam satu organisasi, pengertian horizontal seorang pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab baru memiliki jenjang/level/bobot yang setara dengan tugas dan tanggung jawab sebelumnya, secara struktur organisasi dapat digambarkan kesamping kanan atau kekiri. Istilah Mutasi sering juga disebut dengan Rotasi jabatan dalam perusahaan atau organisasi. Perpindahan tempat kerja, lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para pegawai atau anggota organisasi dari rasa jenuh yang berakibatkan pada penurunan produktifitas. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Namun bisa menjadi hal yang biasa kalau kegiatan mutasi itu menimbulkan harap-harap cemas di kalangan karyawan.

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Data karyawan PT. Adimulia Agrolestari 2015-2020

NO	Profesi / Jabatan	Tingkat Pendidikan				Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah
		SD	SM P	SMA	SARJANA		
2015	Staff			11	5	16	490
	Pegawai Bulanan		14	109	11	134	
	KHT	9	34	201	5	249	
	KHL	5	39	23		67	
	PKWT	4	16	4		24	
2016	Staff			11	4	15	486
	Pegawai Bulanan		14	107	9	130	
	KHT	6	38	207	5	256	
	KHL	4	38	23		65	
	PKWT	2	15	3		20	
2017	Staff			10	4	14	462
	Pegawai Bulanan		16	110	9	135	
	KHT	5	36	206	5	252	
	KHL	5	28	12		45	
	PKWT	2	11	3		16	
2018	Staff			10	5	15	427
	Pegawai Bulanan		15	109	9	133	
	KHT	10	47	225	5	287	
	KHL	3	17	10		30	
	PKWT	1	5	1		7	
2019	Staff			9	5	14	527
	Pegawai Bulanan		7	123	9	139	
	KHT	10	100	166	3	279	
	KHL		50	36		86	
	PKWT		1	8		9	
2020	Staff			9	5	14	527
	Pegawai Bulanan		7	123	9	139	
	KHT	10	100	166	3	279	
	KHL		50	36		86	
	PKWT		1	8		9	

Sumber : PT. Adimulia Agrolestari

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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 karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan adalah mutasi dan promosi jabatan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan, kedisiplinan, loyalitas dalam bekerja dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Jekson Simion D. Animum, 2017). Berikut unsur unsur penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan dan Pabrik kelapa sawit Adimulia Agrolestasi sei Tesso kabupaten kuantan singingi :

Tabel 1.2 Unsur Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pt Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari

No	Kriteria	Pengelompokan	Unsur unsur
1.	Pendidikan	Sarjana SI	Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan
		Diploma	
		SMA	
2.	Disiplin	07.00 masuk	Datang dan pulang tepat waktu
		12.00-13.00 istirahat	Tidak pernah absen tanpa ada alasan yang tidak jelas
		16.00 Pulang	
3.	Kemampuan	Pengambilan keputusan	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik
		Kreatifitas	
		Keahlian dalam komputer	Mampu mengoperasikan komputer dengan baik.
		Kerjasama dalam tim	

Sumber : PT Adimulia Agrolestari

Salah satu upaya PT. Adimulia Agrolestari Sei Tesso (Perkebunan dan Pabrik kelapa sawit) Kabupaten Kuantan Singingi dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja melalui promosi dan mutasi. Bagi perusahaan penangan promosi dan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi karyawan maupun perusahaan. Namun untuk melakukan sistem promosi dan mutasi yang baik tidaklah mudah karena harus mempertimbangkan faktor-faktor kriteria kualifikasi jabatan yang ada di PT. Adimulia Agrolestari Sei Tesso (Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit) Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 1.3 Kriteria Kualifikasi Jabatan Karyawan PT Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kuantan Singingi

No	Jenjang karir kedepan	Pengalaman & Prestasi	Usia minimal	Pendidikan
	General Manajer	Berpengalaman min 3 tahun sebagai Askep Berprestasi baik selama kerja Berpengalaman dalam menangani proyek agronomi dengan jumlah banyak Rekrut dari luar harus lulus test penerimaan karyawan	35 tahun	SLTA/Sederajat
	ADM	Berpengalaman min. 3 tahun sebagai Asisten Tanaman Berprestasi Baik selama bekerja Rekrut dari luar harus Lulus Test Penerimaan Karyawan dan Lulus Masa Percobaan	28 tahun	SLTA/ sederajat
	Astu	Berpengalaman min. 3 tahun sebagai Mandor 1 Berprestasi Baik selama bekerja Rekrut dari luar harus Lulus Test Penerimaan Karyawan dan Lulus Masa Percobaan	25 tahun	SLTA/ Sederajat
	Asisten	Berpengalaman min. 3 tahun	25 tahun	SLTA /

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Jenjang karir kedepan	Pengalaman & Prestasi	Usia minimal	Pendidikan
Tanaman	sebagai Mandor Panen Berprestasi Baik selama bekerja Rekrut dari luar harus Lulus Test Penerimaan Karyawan dan Lulus Masa Percobaan		sederajat
Mandor	Berpengalaman min. 3 tahun sebagai PLT Mandor Lulus Test Promosi menjadi Peg Bulanan. Rekrut dari luar harus Lulus Test Penerimaan Karyawan dan Lulus Masa Percobaan	21 tahun	SLTA /Sederajat
Kepala Tata Usaha (KTU).	Berpengalaman sebagai Krani Senior min. 3th. Berprestasi BAIK selama bekerja Rekrut dari luar harus Lulus Test Penerimaan Karyawan dan Lulus Masa Percobaan	27 tahun	SLTA/Sederajat
Kerani	Lulus Test Penerimaan Karyawan Lulus Masa Percobaan	21 tahun	SLTA/Sederajat
Satpam	Memiliki sertifikat bela diri Lulus Test penerimaan	20 Tahun	SLTA/Sederajat

Sumber : PT. Adimulia Agrolestari

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai Titik dimana kenaikan jabatan atau Promosi, seseorang karyawan harus memiliki Prestasi didalam kerjanya baik dalam bidang pendidikan, loyalitas dalam bekerja, pengalaman dan kedewasaan dalam mengambil keputusan.

Dengan adanya kriteria penilaian dalam mencapai promosi Jabatan didalam Perusahaan maka karyawan akan berusaha berubah baik dari tingkah laku, intelektual dan kecakapan dalam bekerja yang berdampak positif bagi karyawan salah satunya kegiatan operasional di perusahaan akan berjalan dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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. Penyebab nya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru.

Tabel 1.4 Data, Promosi dan Mutasi PT Adimulia Agrolestari Tahun 2015-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan		Jumlah
			Promosi	Mutasi	
1	2015	490 orang	50 orang	5 orang	55
2	2016	486 orang	30 orang	3 orang	33
3	2017	462 orang	35 orang	5 orang	40
4	2018	472 orang	30 orang	5 orang	35
5	2019	527 orang	50 orang	2 orang	52
6	2020	527 orang	-	-	-
Jumlah			195	20	215

Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT.Adimulia Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) di Kuantan Singingi mempekerjakan 163 karyawan *non staf* yaitu karyawan yang di rekrut untuk keperluan pekerjaan harian (buruh) serta tidak memperoleh fasilitas sebagaimana karyawan staf. Karyawan staf adalah karyawan permanen yaitu asisten kepala, masinis kepala, asisten umum, tata usaha dan mandor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan di perusahaan PT. Adimulia Agrolestari (Perkebunan dan Pabrik Kelapa sawit) di Kuantan Singingi adanya permasalahan pemindahan pekerjaan karyawan dari suatu pekerjaan yang rendah ke pekerjaan yang lebih tinggi namun dalam segi pembayaran atau gaji yang diterima merasa tidak ada perubahan, kemudian tanggung jawab dan wewenang kenaikan jabatan tidak sesuai dengan job desk nya atau levelnya. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang menduduki jabatan pekerjaan yang bersifat teknis dan non manajerial. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, dimana mereka berasumsi dalam naluri pemikirannya apakah pemindahan pekerjaan, kenaikan jabatan yang ada di perusahaan hanya sebatas formalitas saja?

Permasalahan lain yang terjadi pada penelitian ini ialah pelaksanaan proses mutasi pada PT Adimulia Agrolestari, terutama yang berkaitan dengan promosi belum dilakukan secara objektif dan transparan yang berpedoman pada masa kerja dan prestasi kerja. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan sebuah informasi mengenai proses mutasi dengan salah seorang karyawan bernama Samiran (Usia 45 Tahun) yang bekerja di PT Adimulia Agrolestari dimana beliau tidak mengetahui apa sebab dan akibat dari beliau dimutasikan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingiyang berjudul berjudul

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



“Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pada PT adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi
2. Bagaimana proses mutasi berdasarkan prestasi kerja pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten kuantan singingi

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah,

1. Untuk Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pada PT adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk Bagaimana proses mutasi berdasarkan prestasi kerja pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten kuantan singingi

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dan menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian seagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi PT.Adimulia Agrolestari di Kuantan Singingi dalam melaksanakan Promosi Karyawan dimasa yang akan datang.
3. Bagi Akademisi sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penulisan,

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengungkapkan tentang Teori promosi, Prestasi kerja dan mutasi kerja, yang bersumber dari buku, Review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti dan kajian-kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pandangan islam terkait masalah dalam penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan metode apa yang dibuat untuk melakukan penelitian dalam Proposal ini, menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, Tahapan penelitian, jenis data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, analisis data, Teknik analisis data dan uji keabsahan data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang Objek penelitian, analisis data, yang diperoleh dari lapangan yang telah diteliti dan diamati selanjutnya ditelaah dengan teori yang berkembang dan menjawabn tujuan penelitian

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Disampaikan beberapa kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran yang relevan untuk pnelitian yang selanjutnya dengan temuan hasil yang telah dilakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Salah satu fungsi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya yang sering juga disebut dengan manajemen personalia, manajemen personalia menurut para penulis didefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi.

Eko (2015:45) Mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) bukanlah sebuah masalah yang mudah. Tidak ada formula yang paling tepat untuk mendefinisikannya. Secara etimologi sumberdaya manusia terdiri dari Human Resource (sumber daya manusia) dan management (manajemen).

Menurut Riani (2017:3) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (Goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen SDM yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi dalam Menurut Hasibuan (2013:10) menjelaskan ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses merencanakan penempatan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan



atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana pengendalian karyawan yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. 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.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Judas et al. 2018).

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Jekson (2017)

Istilah prestasi kerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Rofiatun (2017)

Prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Sukimin (2015)

1. Aspek – Aspek Penilaian Prestasi Kerja

Melayu S.P Hasibuan (2013:143) aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Kinerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan

2. Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa factor: (Sugian 2015)

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Keandalan

Keandalan yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instruksi atau perintah, berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan

d. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama

3. Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematis adalah sebagai berikut:

a. Penilaian Sistematis Oleh Atasan

Penilaian sistematis banyak memberikan manfaat bagi perusahaan. pertama adalah memberikan informasi dalam keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti promosi, kenaikan gaji.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manfaat kedua adalah dapat dipergunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

b. System-Sistem Penilaian Prestasi Kerja Kelompok

Pengukuran prestasi kerja karyawan kelompok mempunyai dasar yang sama dengan system penilaian jabatan. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menentukan baik tidaknya karyawan untuk dipromosikan. ada tiga metode penilaian prestasi kerja antara lain:

1) Rangking

Penilaian prestasi kerja ini dimulai dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan ini dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba di pisah-pisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

2) Grading atau Forced Distributions

Pada metode ini penilaian memisah-misahkan atau “menyortir” pada karyawan kedalam klasifikasi yang berbeda. biasanya satu proporsi tertentu harus diletakan pada setiap kategori.

3) Poin Allocation Method

Metode ini merupakan bentuk lain grading. Penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dan kelompok.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:42) Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- d. Kesempatan Kerja yang adil Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-sebaiknya.

Flippo (2016:108) menyatakan promosi yaitu, promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Adapun Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang



lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”. Sedangkan Menurut Manullang (2015:157) menyatakan: “promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik ke simpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

1. Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan. Namun demikian secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar. Dasar-dasar pertimbangan promosi jabatan menurut Wahyudi dalam buku Hasibuan (2013:170) antara lain:

- a. Sistem merit (Prestasi) Dalam sistem merit, yang dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar pertimbangan ini, maka hanya tenaga kerja yang berprestasi yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara yang berprestasi dibawah standar akan terselisihkan. Bentuk promosi jabatan yang dapat dilakukan dengan menggunakan prestasi kerja dari pegawai sebagai landasan pertimbangan tidak terbatas pada program promosi jabatan, tetapi dasar prestasi juga dapat dan bahkan tetap untuk melaksanakan program promosi jabatan lain. Dengan dasar prestasi kerja berarti program promosi jabatan dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan dari suatu jabatan tertentu. Karena sistem merit hanya berdasarkan pada prestasi kerja seseorang dan mengabaikan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan dan lain-lain, maka hasilnya akan objektif.
- b. Sistem senioritas Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Sistem senioritas pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada tenaga kerja atas kesetiaan dan dedikasi kepada organisasi. Karena itu sistem ini akan mendorong tenaga kerja untuk bersikap lebih loyal dan setia kepada organisasinya.

- c. Sistem nepotisme (spoil) Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subyektif. Dasar pertimbangan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah hubungan keluarga, kenalan, koneksi. Sistem nepotisme biasanya dapat ditemui dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Tidaklah aneh apabila semua jabatan kunci dalam perusahaan keluarga tersebut dipegang oleh mereka yang masih mempunyai hubungan keluarga.

2. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Setelah kita ketahui bahwa pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Tetapi ada beberapa ahli membagi promosi kedalam beberapa jenis, diantaranya adalah Hasibuan (2013:115) yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Promosi sementara (temporary promotion) Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara, promosi ini biasanya



digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang pegawai diangkat untuk sementara yang melaksanakan tugas-tugas jabatan yang bersangkutan.

- b. Promosi tetap (permanent promotion) Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Promosi ini bersifat tetap.
- c. Promosi kecil (small scale promotion) Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji Promosi kering (dry promotion) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

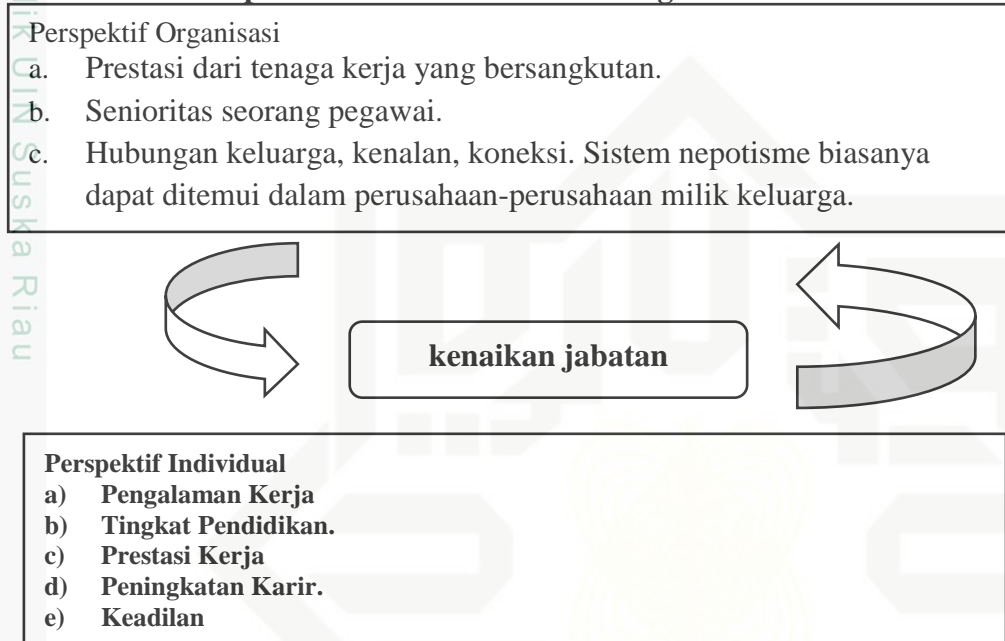
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perencanaan promosi jabatan pada individu lebih berfokus pada karier individu dari pada kebutuhan organisasional. Perencanaan ini dilakukan oleh para karyawan sendiri dengan menganalisis tujuan keterampilan individual mereka.

Gambar 2.1 : Perspektif Perencanaan Karier Organisasional dan Individual



Sumber : Buku Jakson dan Mathis

Menurut Jakson dan Mathis (2010:342) promosi jabatan memberikan peluang-peluang bagi para karyawan untuk berkembang dan sering menimbulkan kenaikan gaji. Akan tetapi, tidak seperti rekrutan-rekrutan baru, karyawan sering diharapkan untuk berkerja dengan baik dan cepat, yang mungkin tidak realistis.

2.4 Mutasi

2.4.1 Pengertian Mutasi

Menurut Budiyanto (2013:108) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan manajemen perusahaan/organisasi kepada seorang pegawai/anggota organisasi secara horizontal di dalam satu organisasi, pengertian horizontal seorang pegawai diberikan tugas dan tanggung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab baru memiliki jenjang/level/bobot yang setara dengan tugas dan tanggung jawab sebelumnya, secara struktur organisasi dapat digambarkan kesamping kanan atau kekiri. Istilah Mutasi sering juga di sebut dengan Rotasi jabatan dalam perusahaan atau organisasi. Perpindahan tempat kerja, lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para pegawai atau anggota organisasi dari rasa jenuh yang berakibatkan pada penurunan produktifitas.

Menurut Wilson (2015:212) Mutasi adalah perpindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan lain yang setingkat. Bagian mengumpul (*collector*) pada sebuah perusahaan dipindahkan ke bagian penjualan (*sales*). biasanya mutasi tenaga kerja ini tidak disertai dengan peningkatan gaji, tanggung jawab dan wewenang. Mutasi dilakukan terhadap seseorang tenaga kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk penyegaran kerja. Tindakan tersebut dilakukan manajer untuk menghindari kejenuhan, supaya tenaga kerja tidak bosan terhadap pekerjaannya.

Menurut Nuraini (2013:82) pengertian mutasi atau pemindahan merupakan suatu kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawannya dari salah satu bagian pekerjaan ke bagian pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar dengan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat).

Menurut M. Manullang (2015:157) mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik jabatan itu sama tingkatan uang dan upahnya atau lebih rendah dari semula.

Menurut Hasibuan (2013:102) mutasi adalah perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promos/demosi) didalam satu organisasi.



Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2015:247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

1. Faktor yang mempengaruhi mutasi

Menurut Budiyanoto (2013:109) mutasi dalam organisasi merupakan suatu hal yang wajar dalam organisasi sebagai suatu siklus hidup, tetapi tentu terdapat faktor yang menyebabkan hal tersebut harus dilaksanakan, faktor tersebut datang dari dalam dan luar lingkungan organisasi, beberapa faktor tersebut antara lain.

- a. Perubahan perilaku lingkungan, saat ini masyarakat pengguna produk/jasa organisasi selalu bergerak dinamis seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, perkembangan di dunia lain langsung dapat diikuti oleh belahan dunia lainnya. Jejaring internet memungkinkan pemasaran produk pada area yang tidak terbatas, bukan tidak mungkin produksi barang dan jasa di suatu area tidak digemari tapi di area lain digemari. Kondisi ini membuat organisasi mengembangkan strukturnya pada area produksi atau area sumber bahan baku. Sebagai contoh tekanan pemerintah Indonesia (dengan berbagai alasan) terhadap Blackberry agar membuat server di Indonesia. Contoh lain misalnya hampir semua produsen rokok memiliki *warehouse* pada daerah penghasil tembakau untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memudahkan perusahaan memperoleh bahan baku. Kedua contoh tersebut memberi gambaran bahwa pengembangan organisasi selalu dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, struktur organisasi yang dikembangkan pada area tersebut membutuhkan individu yang sesuai untuk menjalankan fungsi-fungsi organisasi, organisasi membuka unit baru atau membuat kantor baru yang berarti membuat struktur baru dalam organisasi. Ada hal yang lebih ekstrim, misal beberapa kejadian bencana alam juga memaksa organisasi melakukan perubahan pengelolaan organisasi.

- b. Mengganti pejabat karena hal tertentu, berjalannya waktu akan sering dengan penambahan usia bagi para pegawai (anggota organisasi), tentunya terdapat aturan bahwa pada batas usia tertentu maka seorang pegawai harus mengakhiri fungsinya pada organisasi (mencapai batas usia pensiun), ini memberi peluang regenerasi bagi pegawai yang lebih muda untuk menduduki jabatan dalam organisasi. Kekosongan fungsi tugas dalam organisasi tentu akan diisi dengan pegawai yang lainnya. Dalam kasus yang lain kekosongan fungsi pada struktur organisasi juga dikarenakan pegawai (anggota organisasi) tersebut resign dengan berbagai alasan, pegawai (anggota organisasi) tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan dalam organisasi atau melanggar norma standar organisasi dan masyarakat.
- c. Penyebaran organisasi, peningkatan kinerja dalam organisasi dapat dilakukan dengan melakukan rotasi jabatan, dimana seorang pegawai (anggota organisasi) dialih fungsikan pada yang lain untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menghindari kejenuhan, menambah wawasan dan memperluas hubungan individu dalam organisasi tersebut. Organisasi tentu akan menempatkan pegawai yang memiliki kualifikasi tertentu atau setara dengan pegawai yang sebelumnya, proses ini memerlukan penelitian terhadap karakteristik pegawai.

Selain itu prinsip mutasi menurut Hasibuan dalam Buku Budianto (2013:100) adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

2. Tujuan Mutasi

Menurut Hasibuan (2013:102) ada beberapa tujuan dari mutasi, yaitu:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran- pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
- k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

3. Manfaat Mutasi

Siagian (2018:172) menyatakan bahwa melalui mutasi para pegawai memperoleh manfaat yang tidak kecil antara lain dalam bentuk:

- a. Pengalaman baru
- b. Cakrawala pandangan yang lebih luas
- c. Tidak terjadinya kebosanan dan kejenuhan
- d. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
- e. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

4. Ruang Lingkup Mutasi

Hasibuan dalam buku budianto (2013:116) berpendapat bahwa ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan *personal transfer* ataupun *production transfer* didalam suatu organisasi.

Mutasi ini merupakan penempatan kembali (*replacement*) karyawan ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik mencakup mutasi secara horizontal dan vertikal.

- a. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang di dalam organisasi itu. Mutasi horizontal mencakup:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Penyebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.
- 2) Mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.

b. Mutasi vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi sehingga kewajiban dan kekuasaannya berubah. Promosi memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedangkan demosi mengurangi *authority* dan *responsibility* seorang karyawan.

5. Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Hasibuan (2013:104-105) sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personel transfer*) dan alih tugas produktif (*production transfer*).

a. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Caranya karyawan mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi tersebut.



Alasan-alasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kesehatan: misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas dalam.
- 2) Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia.
- 3) Kerja sama: misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

b. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan meningkatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi baik dipromosikan, sedangkan karyawan yang berprestasi dan tidak disiplin didemosikan.

Alasan lain tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan sikap, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).

Mutasi tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak lagi memiliki arti, bahkan justru akan dapat merugikan, untuk itu dalam melaksanakan mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang. Sebab bila tidak demikian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mutasi atau pemindahan yang dilaksanakan itu bukannya menguntungkan malah dapat merugikan.

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa melaksanakan suatu mutasi haruslah didasarkan pada pertimbangan yang matang. Untuk melaksanakan suatu mutasi dapat didasarkan pada beberapa alasan antara lain:

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Kesenangan kerja.

2.5 Kajian Perspektif Islam tentang Promosi dan Mutasi

Allah berfirman dalam Al-quran QS. Yusuf ayat 56 :

وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ
وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : *“Dan demikianlah Kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri ini (Mesir); untuk tinggal di mana saja yang Dia kehendaki. Kami melimpahkan rahmat kepada siapa yang Kami kehendaki dan Kami tidak menyalakan pahala orang-orang yang berbuat baik.”*

Sebagaimana maksud ayat diatas, kedudukan yang diberikan Allah kepada Nabi Yusuf untuk berkuasa di kota Mesir dengan penuh tanggung jawab, atas perbuatan baik disaat Nabi Yusuf diberikan kedudukan yang nantinya akan mendapat rahmat dan pahala dari Allah SWT. Begitu juga seorang karyawan yang telah diberikan kedudukan atau tugas setelah dipromosi, dia mempunyai tanggung jawab penuh atas jabatan itu. Dalam memangku jabatan tersebut, seorang karyawan harus bekerja dengan penuh totalitas. Bisa bekerja sama dengan orang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain, menunjukkan kelebihan yang dia miliki dan dapat dipercaya dengan didorong oleh motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas yang nantinya berdampak positif untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan dengan menunjukkan totalitas (kemampuan dan keahlian) secara tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi karyawan untuk kenaikan jabatannya maupun penurunan jabatan.

Dalam perspektif Islam menurut pandangan hadist yang berhubungan dengan penempatan khususnya Promosi dan mutas yang diriwayatkan dalam kitab shohih bukhori:

إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَأَنْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran.”
 Dikatakan, “Wahai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?” Rasul bersabda : “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhori)

Hadist ini menunjukkan betapa Rasul mengingatkan kita untuk tidak sembarangan menugaskan karyawan melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidang yang diketahuinya. Promosi atau penempatan dalam pandangan Islam harus dilakukan dengan hati-hati agar setiap pekerjaan dapat bekerja sesuai keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya. Selain itu dinamika atau perputaran dalam bekerja menyebabkan permintaan terhadap tenaga kerja jadi lebih sering berubah-ubah kualifikasinya sehingga penyesuaian berkali-kali harus dilakukan.

Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus disesuaikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan dengan individu (*employee*) dan organisasi publik



(*employer*). Dari sinilah jabatan bisa disebut sebagai kumpulan tanggung jawab dan aktivitas yang menghasilkan sesuatu. Untuk mengetahui kumpulan tanggung jawab dan aktivitas tersebut, maka perlu adanya analisa jabatan mengenai pembagian tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau tentang profesionalisme kerja. Artinya sesuatu harus diserahkan kepada yang membidangnya atau yang berkompeten. Sebab menyerahkan suatu tanggung jawab kepada yang bukan ahlinya dapat menyebabkan kerugian atau tanggung jawab tidak terlaksana dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
1	Fathurrahman Wahyu (2015) <i>Vol. 17, No. 5, Hal. 112-120</i>	Analisis Promosi Jabatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan	Variabel Dependen promosi jabatan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi. dan dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan regresi linier ganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelaksanaan promosi jabatan pegawai BKD kota Medan belum sesuai dengan sistem karir PNS yang berdasarkan sistem prestasi kerja. Hambatan dalam promosi jabatan pegawai BKD Kota Medan adalah lebih dominannya pertimbangan subyektif pada keputusan pejabat yang akan dipromosikan dan kurangnya ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi yang memenuhi syarat jabatan. Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain tidak menerima uang atau segala bentuk hadiah apapun dengan tujuan agar pelaksanaan prosopromosi mau menerima titipan pegawai yang akan dipromosikan
2	Rianto Ritonga (2013) <i>Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 5 Hal 58- 72</i>	Mutasi dan promosi jabatan sebagai bagian dari upaya pengembangan karier pegawai	Variable Independen, Mutasi dan Promosi jabtaan, Variabel Dependen, Pengembangan Karier	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel dependen , lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	Adanya kesalahan yang di lakukan perusahaan dalam melakukan mutasi dan promosi, dikarenakan perusahaan melakukan mutasi dan promosi sebagai bentuk strategis, sedangkan menurut karyawan itu sebuah hukuman.
3	Agnetha judas 2013	Mutasi dan promosi jabatan	Variable Independen,	Perbedaan dengan penelitian yang	Penilaian kinerja yang seharusnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hal Gila Diindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
3	<i>Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Hal. 1219- 1228</i>	pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado	Mutasi dan Promosi jabatan Variabel Dependen, Prestasi Kerja	penulis lakukan adalah terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	dilakukan oleh orang orang yang memang ahli dibidangnya, agar hasil yang dilakukan sesuai dengan hasil penilaian dan kinerja para pegawaipun sesuai dengan hasil yang telah di nilai.
4	Ayu wulan sari, yulianeu, moh. Mukeri warso, azis fathoni 2007 <i>Journal Management Vol. 3 No. 3 Hal 1-11</i>	Pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap komitmen organisasi pada spbu coco wiladah semarang	Variable Independen, Pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja Variabel Dependen, komitmen organisasi	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	Berdasarkan penelitian, variabel independen pengembangan karir adalah paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi maka perusahaan perlu memprioritaskan untuk meningkatkan prestasi kerja, dukungan dari bawahan kesetiaan, mentor dan sponsor kemudian kesetiaan pada organisasi itu sendiri.
5	Seprini, Arimal hadi (2014) <i>Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 3 No.2 Hal 99-115</i>	Dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir	Variable Independen, mutasi promosi jabatan dan rotasi kerja Variabel Dependen, Prestasi kerja	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	Dari hasil penelitian ditemukan bahwa salah satu tindak lanjut yang dilakukan pimpinan di sman 2 rambah hilir penilaian prestasi guru adalah mutasi, karena akan diketahui kecakapan seorang guru dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job description) yang dibebankan kepadanya. Sehubungan dengan semakin produktif dan berkembangnya karier, memerlukan perlakuan dari organisasi yang meliputi promosi jabatan yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
6	Reza Khairina (2008) <i>Jurnal ilmu Administrasi</i> , Vol. 2, No. 10, Hal. 600-612	Analisis Promosi Jabatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan	Variable Dependen , Promosi Jabatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Pelaksanaan promosi jabatan pegawai BKD kota Medan belum sesuai dengan sistem karir PNS yang berdasarkan sistem prestasi kerja. Hambatan dalam promosi jabatan pegawai BKD Kota Medan adalah lebih dominannya pertimbangan subyektif pada keputusan pejabat yang akan dipromosikan kurangnya ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi yang memenuhi syarat jabatan. Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain tidak menerima uang atau segala bentuk hadiah apapun dengantujuan agar pelaksanaan promosi mau menerima titipan pegawai yang akan dipromosikan
7	Budi santoso dan agung riyadi (2012) <i>Jurnal Administrasi public (JAP)</i> , Vol. 5, No. 17, Hal. 99-113	“rotasi, mutasi, dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten	Variabel Dependen Rotasi, Mutasi dan Promosi	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi. dan dalam penelitian ini peneliti menganalisis	Hasil dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan di kpp klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori rotasi yaitu perpindahan karyawan terjadi dalam satu tingkatan. Begitupun juga mutasi yang terjadi di kpp klaten sudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
8	Bunga ilka DKK <i>Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 5, Hal. 771-776 37</i>	PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI KOTA BATU (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu	Variabel Dependen, mutasi Karyawan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi. dan dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan regresi linier ganda	sesuai dengan teori mutasi yaitu perpindahan tempat bekerja. Prosedur pelaksanaan mutasi pegawai di Kota Batu dibagi menjadi lima tahap, meliputi pengajuan daftar usulan mutasi, sidang Baperjakat, persetujuan Walikota, pelantikan dan penerbitan Surat Keputusan (SK) mutasi. Di dalam hal ini, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) merupakan salah satu persyaratan yang harus ada dalam pengajuan daftar usulan mutasi dan menjadi salah satu bahan pertimbangan yang penting dalam pengambilan keputusan pada sidang Baperjakat. Pelaksanaan mutasi pegawai di Kota Batu telah sesuai
9	Nuraini, (2015) <i>Jurnal Muqtasid (JM), Vol 6, No 1, Hal 105- 112</i>	Analisis pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di kjs bmt anda salatiga nur	Variable Independen, rotasi dan mutasi Variabel Dependen, kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial rotasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan rotasi kerja dan mutasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Muhammad Irfan Nashrullah, Gunawan Abdillah, Faiza Renaldi,	Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan Menggunakan	Variabel Dependen Sistem pendukung keputusan untuk rekomdasi promosi jabatan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada variabel bebas dan	penelitian ini telah menghasilkan sebuah sistem yang merekomendasikan karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

1. Dikang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
	(2017). <i>Jurnal ISD Vol. 2, No 2 Hal 70- 83</i>	Metode Profile Matching Dan Electre	menggunakan Metode Profile Matching dan electre	variabel terikatnya kemudian lokasi penelitian dan subjek penelitian Desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi. dan dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan metode Electre sebagai proses utama	dal+F12:J17am pengangkatan jabatan berdasarkan penilaian kriteria yang digunakan diantaranya Perilaku Personal, Pengetahuan Dasar Keterampilan Dasar, dan Pencapaian Kinerja, yang tiap-tiap kriteria memiliki subkriterianya masing-masing. Metode Profile Matching pada sistem ini digunakan pada tahap pra-proses sehingga menghasilkan nilai total yang kemudian digunakan oleh metode Electre sebagai proses utama sehingga menghasilkan keluaran berupa rekomendasi karyawan dengan hasil terbaik.
11.	Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing. (2017). <i>Jurnal EMBA Vol. 5 No 3 Hal 3098-3107</i>	Implementation analysis of promotion position and mutation based on Employee work employees at pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk manado Branch	Dependen Promosi, mutasi Independen Prestasi	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada subjek objek, dan lokasi penelitian dimana peneliti melakukan penelitian di perusahaan swasta non BUMN dan lokasinya berada di desa suka maju kecamatan singinigi hilir kabupaten kuantan singigi	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



Hal Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Hasil
12.	Edyanto (2019) <i>Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No.1 Hal 65-79</i>	Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa	Dependen Mutasi Promosi Jabatan	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada subjek objek, dan lokasi penelitian dimana peneliti melakukan penelitian di perusahaan swasta non BUMN dan lokasinya berada di desa Suka Maju kecamatan Singinigi Hilir kabupaten kuantan singigi	kegiatan penting bagi Pengembangan pegawai, dan untuk memberi motivasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, dalam hal mutasi pegawai negeri sipil, maka kewenangan yang ada pada pemerintah sangat luas. Hanya pengangkatan eselon II yang perlu mendapatkan persetujuan dari pemerintah tingkat atasnya, dan pengangkatan Sekwilda yang mendapatkan persetujuan dari DPRD setempat. Prosedur untuk mutasi pegawai, berbeda sesuai dengan kedudukan dari mutasi tersebut. Untuk mutasi karena promosi, maka telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku

Sumber Dari 12 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan paparan beberapa penelitian diatas, penelitian ini lebih mengacu pada Studi kasus yang melihat Penerapan dilapangan atau data yang di Perusahaan.

Seperti halnya pada tujuan penelitian lain pada umumnya, pada dasarnya peneliti yang menggunakan metode penelitian studi kasus bertujuan untuk memahami objek yang ditelitinya. Meskipun demikian, berbeda dengan penelitian



yang lain, penelitian studi kasus bertujuan secara khusus menjelaskan dan memahami objek yang ditelitinya secara khusus sebagai suatu 'kasus'. Berkaitan dengan hal tersebut, Yin (2003, 2009) menyatakan bahwa tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekadar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti, tetapi untuk menjelaskan bagaimana keberadaan dan mengapa kasus tersebut dapat terjadi.

2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan landasan teori, maka dapat disusun kerangka yang diawali dengan kerangka berfikir yang merupakan kesatuan rangkaian pemikiran dalam penyusunan materi kualifikasi ini.

Analisis kualitatif ditujukan untuk menelaah tentang bagaimana pemahaman masyarakat terhadap studi kasus. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, peran karyawan yang sangat penting. Promosi karyawan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar memberikan dorongan motivasi dan rangsangan dari pihak perusahaan terhadap karyawan. Berdasarkan landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, peneliti merumuskan kerangka pemikiran dalam gambar di bawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

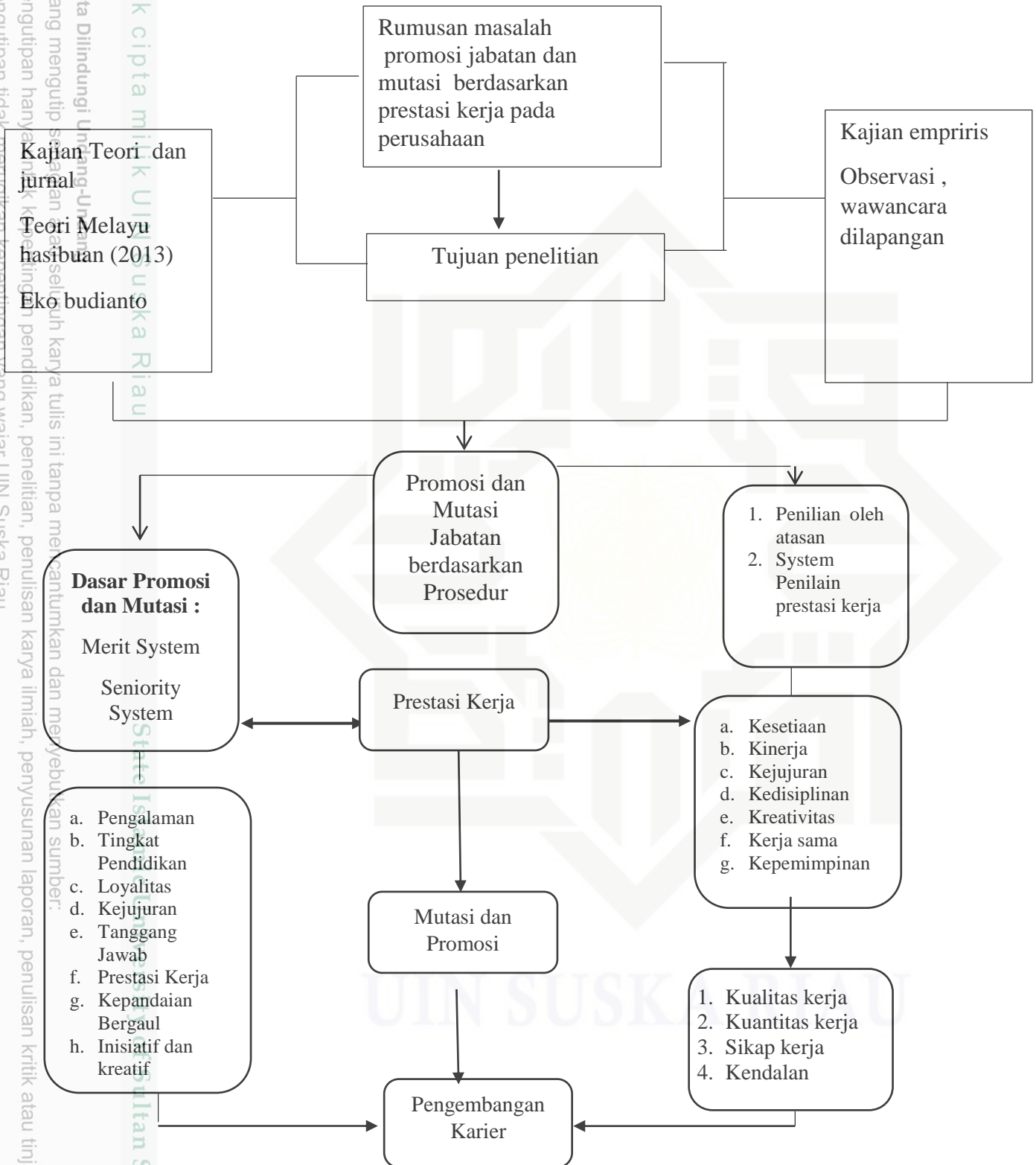
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



Sumber: Teori melayu hasibuan 2013, dan beberapa jurnal dari penelitian terdahulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Library Sultan Syarif Kasim Riau



Dari kerangka berfikir diatas, untuk mengupas bagaimana pelaksanaan promosi jabatan dan proses mutasi peneliti menggunakan kajian teori dan kajian empiris sebagai dasar utama dalam mengupas pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT Adimulia Agrolestari kabupaten kuantan singingi. Pada kajian teori peneliti menggunakan teori melayu hasibuan dan teori pendukung nya peneliti menggunakan jurnal sebagai penghubung sedangkan pada kajian empris, dikarenakan jenis penelitian ini ialah deskriptif kualitatif maka peneliti sebagai instrumen kunci dalam penelitian ini, kajian empiris yang peneliti gunakan ilaha dari hasil observasi dilapangan, wawancara kepada karyawan pimpinan maupun kepada karyawan pelaksana.

Setelah berpedoman pada kajian teori dan empris untuk menjawab dari hasil dalam penelitian, menyimpulkan bahwa peraturan pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi pada perusahaan swasta,(non Bumn) dipegang sepenuhnya oleh pimpinan perusahaan sehingga peneliti membuat pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi diatas dikarenakan pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi dipegang sepenuh oleh perusahaan tanpa ada ikut campur tangan pemerintah

Dari dasar Teori Melayu Hasibuan dan beberapa jurnal dari penelitian terdahulu maka penulis dapat membuat kerangka berfikir yang di dasari teori dan pemikiran penulis, Promosi dan mutasi jabatan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan namun sesuai dengan teori yang ada, Promosi dan mutasi tidak akan dilakukan jika prosedur tak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Untuk melakukan mutasi dan promosi karyawan akan melakukan berapa tahap penilaian, sesuai dengan dasar mutasi dan promosi yang telah di jelaskan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



di BAB II, dimana mutasi dan promosi tidak akan dilakukan jika tidak ada penilaian dan dasar-dasar mutasi dan promosi, di dalam penilaian tersebut akan menghasilkan prestasi kerja yang akan memutuskan karyawan tersebut pantas atau tidak untuk di promosikan dan dimutasikan. Jika karyawan tersebut sesuai dengan kriteria perusahaan maka akan ada tindakan di promosikan maupun di mutasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tidak merugikan perusahaan, dari hasil tersebut karyawan akan dapat menghasilkan pengembangan karier.

Dengan demikian diharapkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya Promosi dan mutasi karyawan yang sesuai dengan prosedur yang ada terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan terdorong dan menghasilkan suatu produktivitas kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan begitu juga dengan Mutasi, karena tidak semua mutasi merugikan karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila Promosi dan mutasi karyawan dilakukan dengan benar, para karyawan, pimpinan dan perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi oleh perusahaan.

Selain itu, Prestasi kerja juga adalah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Perlu diketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji, juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada posisi yang cocok, memberikan kepuasan dalam bekerja dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan karir ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Dalam prakteknya pengembangan karir merupakan suatu pelaksanaan karir yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan agar lebih memotivasi dalam hal bekerja dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dalgleish et al.(2017)

Dari definisi tersebut dilihat bahwa Promosi merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam arti menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Mutasi tidak dilakukan apabila tidak terjadinya kekosongan ataupun kesalahan dalam bekerja, namun tidak kemungkinan karyawan di mutasi apabila kekosongan terlalu lama, namun kerugian dalam mutasi iyalah, gaji yang tetap namun beban kerja yang meningkat.

Sebagai karyawan, umpan balik sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana kinerjanya. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan program Penilaian Prestasi kerja bagi karyawan agar harapan dan kepastian dari para karyawan terealisasi dengan adanya pengembangan karir tersebut. Jika perusahaan ingin mendapatkan keuntungan, maka karyawanpun sebaliknya ingin mendapatkan hal yang sama dengan adanya pengembangan karir.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan merupakan asset utama dari dari sebuah perusahaan yang perlu dibina dan dipelihara serta dikembangkan karirnya. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka aktivitas atau operasional perusahaan tidak akan berjalan dan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memaparkan kondisi tertentu dari objek suatu penelitian yaitu bagaimana pelaksanaan Promosi dan mutasi berdasarkan Prestasi kerja yang di lakukan Perusahaan apakah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan atau tidak, dan penelitian ini mengarah ke Perkembangan Teori dengan Praktek yang ada dilapangan.

Ciri penelitian deskriptif kualitatif adalah melakukan penelitian dengan mengandalkan manusia sebagai instrumen penelitian menggunakan analisis data secara induktif, dan mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dari dasar (*grand theory*). Menurut Sugiyono (2013:21) penelitian kualitatif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah (lawannya adalah eksperimen), langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif dan Penelitian kualitatif lebih menekankan makna

Metode (Method), secara harfiah berarti cara. Selain itu metode atau metodik berasal dari bahasa Greeka, metha, (melalui atau melewati), dan hodoss

(jalan atau cara, jadi metode bisa berarti jalan atau cara yang harus di lalui untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum atau luas metode atau metodik berarti ilmu tentang jalan yang dilalui untuk mengajar kepada anak didik supaya dapat tercapai tujuan belajar. (Afrizal, 2014:41)

Metode penelitian Merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2013 : 1)

Menurut Triyuwono (2009), penelitian kualitatif dipahami sebagai penelitian yang menggunakan data kualitatif dan alat analisis kualitatif, yaitu berupa teori-teori yang difungsikan sebagai alat analisis. Triyuwono juga mengungkapkan, dengan karakter manusia yang dinamis, maka tidak mungkin dinamika Promosi, Mutasi dan Prestasi Karyawan dipahami dengan metode kuantitatif, karena sebetulnya metode kuantitatif berangkat dari suatu asumsi bahwa obyek yang diteliti adalah obyek yang statis (diam).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yang dilakukan pada PT.Adimulia Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Desa Suka Maju Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”, pada tanggal 12 September 2020 sampai dengan 15 Oktober 2020.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek

Subjek Penelitian Yang dimaksud subyek penelitian, adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembuatan sebagai sasaran Arikunto (2013).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun subjek penelitian dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT.Adimulia Agrolestari Di Kuantan Singingi

2. Objek

Yang dimaksud objek penelitian menurut Sugiyono (2013:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid*, dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu). Dari definisi tersebut, langsung bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian. Adapun Objek Penelitian ini adalah bagaimana prestasi kerja karyawan yang dilakukan PT.Adimula Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Di Kuantan Singingi.

3.4 Tahapan Penelitian

Pada penelitian kualitatif ini, peneliti berperan aktif dan secara langsung dalam proses penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, karena menurut Moleong (2010:168) peneliti memiliki kedudukan khusus, yaitu sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, serta pelapor hasil penelitiannya. Kedudukan peneliti tersebut menjadikan peneliti sebagai key instrument atau instrumen kunci yang mengumpulkan data berdasarkan kriteria-kriteria yang dipahami. Sedangkan instrumen pendukung penelitian ini adalah alat perekam suara pada saat wawancara, serta notes untuk mencatat segala keperluan data yang didapatkan secara spontan pada saat pengamatan dan wawancara baik formal maupun nonformal.



3.5 Jenis Data dan Sumber Data

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif yang lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Data kualitatif meliputi : Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.

Menurut Arikunto (2013 : 22) sumber data terbagi menjadi dua jenis, diantaranya sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dan harus diolah kembali menjadi informasi yang dapat dimengerti oleh pengguna informasi. Dalam hal ini penulis memperoleh informasi melalui wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan yaitu penelaahan buku-buku, arsip-arsip dan catatan-catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti dari perpustakaan dan dokumen yang diperoleh dari tempat penelitian. Dalam hal ini penulis memperoleh data dari perusahaan yang meliputi struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan lain-lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Yaitu dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung kelapangan, untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan PT.Adimula Agrolestari(Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Di Kuantan Singingi. Data yang di ambil dari Bidang Administrasi dan di setujui oleh Bidang Ast. Urs Umum & SDM.

2. Wawancara

Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan karyawan yang memahami dengan penelitian ini PT.Adimula Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Di Kuantan Singingi.

Wawancara yang di lakukan langsung dengan Karyawan PT.Adimula Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Di Kuantan Singingi. selaku orang yang pernah di Promosikan dari Kebun Sei Tesso Ke Kantor PKS Sei Tesso, bagian Administrasi sebagai karyawan



yang mengelola data karyawan promosi maupun tidak, Bidang Ast. Urs Umum & SDM selaku orang yang mengelola Bagian Promosi karyawan

3. Dokumentasi

Teknik Dokumentasi Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa Gambar atau Foto hasil dari Observasi.

3.7 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman 1984. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Komponen dalam analisis data:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sutarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Reduksi Data-Data yang didapatkan oleh peneliti baik primer maupun sekunder dirangkum setelah diurai dan di analisis, agar terfokus pada hal-hal pokok yang penting terkait dengan key activities, tujuan strategis dan indikator alat ukur penerapan Penyajian Data Penyajian data penelitian ini penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. PT. Adimulia Agrolestari (Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit) Di Kuantan Singingi.
2. Tahap Penyajian Data/ Analisis Data Setelah Pengumpulan Data, Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman (1984) memperkenalkan dua macam format, yaitu : diagram konteks (*context chart*) dan matriks.

Penelitian kualitatif biasanya difokuskan pada kata-kata, tindakan-tindakan orang yang terjadi pada konteks tertentu. Konteks tersebut dapat dilihat sebagai aspek relevan segera dari situasi yang bersangkutan, maupun sebagai aspek relevan dari sistem sosial dimana seseorang berfungsi (ruang kelas, sekolah, departemen, keluarga, agen, masyarakat lokal), sebagai ilustrasi dapat dibaca. (Miles dan Huberman, 1984:133)

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti



berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

Miles and Huberman (1984) menyatakan : *"the most frequent form of display data for qualitative research data in the post has been narrative text"*/yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Miles dan Huberman membantu para peneliti kualitatif dengan model-model penyajian data yang analog dengan model-model penyajian data kuantitatif statis, dengan menggunakan tabel, grafiks, amatriks dan semacamyan; bukan diisi dengan angka-angka melainkan dengan kata atau *phase* verbal.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti sebaiknya masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian peneliti pada tahap ini sebaiknya telah memutuskan anara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Data yang dapat diproses dalam analisis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih lanjut seperti absah, berbobot, dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang, lemah, dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan.

Kualitas suatu data dapat dinilai melalui beberapa metode, yaitu :

- a. Mengecek *representativeness* atau keterwakilan data
- b. Mengecek data dari pengaruh peneliti
- c. Mengecek melalui triangulasi
- d. Melakukan pembobotan bukti dari sumber data-data yang dapat dipercaya
- e. Membuat perbandingan atau mengkontraskan data
- f. Menggunakan kasus ekstrim yang direalisasi dengan memaknai data negatif.

Dengan mengkonfirmasi makna setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, diharapkan peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian.

3.8 Tahap Analisis Data

Pelaksanaan penelitian haruslah terarah dan sistematis berdasarkan tahapan penelitian. Berikut pelaksanaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan/Pra-lapangan Kegiatan yang dilakukan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:
 - a. Penyusunan rancangan penelitian Pada tahap ini, peneliti mengajukan usulan penelitian termasuk judul dan metode yang akan digunakan untuk menyusun data penelitian sebagai syarat melaksanakan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memilih subjek penelitian, Peneliti memilih PT. Adimula Agrolestari di Kuantan Singingi. sebagai subjek penelitian sebagai gambaran dari penerapan Sistem Promosi berdasarkan Prestasi kerja, apakah sudah sesuai dengan Prosedur yang dibuat Perusahaan dengan Teori yang terkait.
 - c. Mengamati gambaran umum subjek penelitian Pada tahap ini, peneliti memanfaatkan perolehan gambaran umum perusahaan untuk mengamati lebih mendalam situasi dan kondisi terkini mengenai Prosedur Promosi dan mutasi.
 - d. Memilih dan memanfaatkan objek penelitian Untuk hasil penelitian yang kredibel, akurat dan dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan penelitian deskriptif kualitatif, maka peneliti akan sangat bergantung dengan perolehan informasi mendalam secara primer atau berkaitan langsung dengan subjek penelitian yakni melalui wawancara dengan Supervisor (lanjutan).
2. Analisis Data Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh terkait penerapan Promosi dan mutasi yang dilaksanakan Perusahaan.
 3. Tahap Penulisan Laporan Ini merupakan tahap terakhir peneliti dalam menyimpulkan dan mengungkapkan hasil dari penerapan Prosedur Promosi dan mutasi yang telah ditetapkan Perusahaan maupun Teori.

3.9 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting.



Hak Cipta Diinstitusikan oleh UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmability (objektifitas). Untuk memperoleh tingkat keabsahan data, teknik yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Uji Kredibilitas

a. Perpanjangan Pengamatan

Untuk menguji kredibilitas hasil penelitian, maka peneliti melakukan beberapa upaya salah satunya adalah melalui perpanjangan masa pengamatan. Sehingga peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara lagi dengan sumber data atau informan baru atau informan yang pernah ditemui sebelumnya.

Dengan perpanjangan pengamatan, berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk rapport, akrab, terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang di sembunyikan lagi seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2013). Sehingga apabila sudah terbentuk beberapa sikap keakraban yang memicu rasa saling mempercayai, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu informan penelitian.

Lamanya perpanjangan pengamatan ini bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Apabila hasil penelitian mengenai penerapan Promosi dan mutasi berdasarkan Prestasi sudah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencukupi, maka waktu perpanjangan untuk melakukan pengecekan ulang ke perusahaan dapat diakhiri dan hasil penelitian dapat dikatakan kredibel.

b. Meningkatkan ketekunan

Menurut (Sugiyono, 2013) meningkatkan ketekunan dalam uji keabsahan data penelitian berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam dan dideskripsikan secara akurat dan sistematis, untuk meningkatkan kredibilitas data.

Maka dalam teknik ini, peneliti menguraikan secara rinci atas fenomena yang terjadi yang melatar belakangi proses penelitian, serta memaparkan secara berkesinambungan antara data hasil temuan dengan tahap untuk penerapan secara langsung Prosedur Promosi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai maksud penelitian.

c. Triangulasi

Menurut (Lexy, 2010) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang terkumpul untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data-data tersebut. Hal ini dapat berupa penggunaan sumber, metode penyidik dan teori.

Menurut Patton dalam (Moleong, 2010:29), triangulasi cenderung menggunakan sumber untuk membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh

melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dan pengamatan dengan isi data / dokumen yang didapatkan.

d. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi merupakan pendukung untuk membuktikan data kinerja karyawan sebagai bahan referensi pendukung data agar kredibel dan lebih dapat dipercaya. yang telah ditemukan. Pada penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan rekaman wawancara serta scan data Promosi dan mutasi yang ditemui dilapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Adimulia Adimulia Agrolestari merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang industri perkebunan yang mengolah kelapa sawit menjadi CPO dan PK yang berkedudukan di Kabupaten Kuantan Singingi. Awal berdirinya perusahaan ini bernama PT. Blangkolam pada tahun 1991 dan berubah nama menjadi PT. Adimulia Agrolestari pada tanggal 27 September 1999 dengan Nomor Akte 10 tanggal 9 September 1999, didepan notaris Hj. Nurlian SH.

Area kebun PT. Adimulia Agrolestari (Kebun Sei Teso dan Kebun Sei Jake) telah memiliki izin lokasi dari pejabat yang berwenang berdasarkan surat keputusan Gubernur Pemerintah Provinsi Daerah Tingkat I Riau, badan kordinasi penanaman modal (BKPM) No. KPTS. 55/LL-VII/1991 tentang izin lokasi dan perbebasan hak/pembelian tanah untuk keperluan perkebunan karet dan cokal seluas 6.500 Ha. Terletak di Kecamatan Kampar Kiri dan Singingi, Kabupaten Kampar dan Indragiri Hulu Provinsi Riau Atas Nama PT. Blangkolam. Diperpanjang dengan SK Menteri Pertanian No. HK. 350/E4. 277/04.91 dalam rangka persetujuan perubahan jenis tanaman menjadi kelapa sawit (5.300 Ha) karet (300 Ha) dan sisanya seluas 900 Ha adalah tetap untuk perkebunan karet.

Sebelum berganti nama menjadi PT. Adimulia Agrolestari, pada awalnya merupakan PT. Blangkolam sebagaimana disebutkan dalam izin Lokasi tersebut diatas, dengan akte pendirian PT. Blangkolam di Lokseumawe No. 23 tahun 1963,



Kemudian terjadi pemindahan lokasi dari lokseumawe ke pekanbaru dengan nama PT. Blangkolam Adipratama sesuai dengan akte perubahan No. 44 tanggal 21 Agustus 1991. Kemudian pada Agrolestari sesuai dengan akte perubahan No. 5 tanggal 3 Mei 1995.

Karena adanya pemekaran pada tahun 2005, saat ini lokasi kebun berbeda di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar dan Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Dari total luas 6.500 ha izin lokasi, hanya 6.458 ha yang diterbitkan SK HGU, Analisa peta izin lokasi dengan peta HGU menunjukkan ada 15 Ha eks area izin lokasi menjadi area administrasi Desa Gunung Mulia.

4.2 Visi dan Misi PT. Adimulia Argolestari

1. Visi

Menjadi Perusahaan yang Unggul dan Berkelanjutan.

2. Misi

- a. Membangun team yang professional dan solid secara berkelanjutan.
- b. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Memberikan kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan disekitar perusahaan beroperasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Bagian Unit Kerja

Susunan unit kerja di PT. Adimulia Argolestari terdiri dari :

1. Bagian Administrasi
 - a. Bagian Administrasi Pembukuan
 - b. Bagian Administrasi Finansial
 - c. Bagian Administrasi Upah
 - d. Bagian Umum
 - e. Bagian Tanaman
2. Bagian Teknik Pengolahan

4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja

Adapun uraian jabatan struktural pada PT. Adimulia Argolestari diuraikan sebagai berikut:

1. General Manager.
2. Kepala Urusan Tanaman
 - a. Asisten Urusan Tanaman
 - b. Krani Tanaman
3. Kepala Urusan Teknik/Pengolahan
 - a. Asisten Urusan Teknik/Pengolahan
 - b. Krani Teknik
4. Kepala Urusan Admi/Keuangan/SDM/Umum
 - a. Asisten Urusan Administrasi Keuangan
 - 1) Krani Pembukuan Distrik
 - 2) Krani Upah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Krani Finansial

b. Asisten Urusan Umum/SDM

4.5 Uraian Tugas (*job description*) Bagian/Unit Kerja Kantor PT. Adimulia Argolestari

Adapun *Job Discription* berdasarkan susunan unit kerja di PT. Adimulia Argolestari adalah sebagai berikut :

1. Bagian Umum

Dalam bagian umum mempunyai tugas pokok yaitu sebagai berikut :

a. Uraian Tugas Pokok

Melaksanakan administrasi personalia yang meliputi:

- 1) Pemutahiran data personalia karyawan di unit (*bezzeting* dan sensus penduduk).
- 2) Melaksanakan proses administrasi mutasi, promosi dan demosi.
- 3) Melaksanakan proses administrasi kegiatan rekrut dan seleksi karyawan pelaksana di unit.
- 4) Melaksanakan administrasi karyawan yang mendapat penghargaan (masa kerja 25,30 dan 35 tahun) bagi karyawan pimpinan dan pelaksana serta menyelesaikan hak-hak karyawan tersebut. Melaksanakan administrasi peserta pensiun, DAPPENBUN, DP2K, Asuransi BPJS, Bumi Putra dan Jiwasraya.
- 5) Melaksanakan administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP2K.
- 6) Menyusun laporan masalah umum *General Affair Report* (GAR) dan sosial.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Menilai prestasi kerja seluruh karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Tugas Pendukung

- 1) Mengikuti perkembangan di bidang administrasi SDM/umum untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.
- 2) Membina hubungan dengan Instansi yang terkait dengan bidang tugas.
- 3) Menjaga citra perusahaan.
- 4) Memberikan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kerja karyawan.
- 5) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh General Manager dan Karyawan Pimpinan Distrik Sei Rokan.

4.6 Bagian Tanaman

Mengelola kegiatan bidang tanaman di beberapa unit dan Afdelling yang meliputi perencanaan, produksi, dan Pemeliharaan pengelolaan teknis lapangan serta pengawasannya sehingga tercapai produktivitas yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi sesuai arahan General Manager.

Dalam melaksanakan tugas pokok kepala bagian tanamam mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

1. Uraian Tugas Pokok

a. Melaksanakan aktivitas produksi harian yang meliputi:

- 1) Rotasi panen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Sisa buah
- 3) Sortasi TBS
- 4) Estimasi mingguan / produksi
- 5) Laporan pemupukan
- 6) Laporan mingguan pembukuan
- 7) Losis dilapangan / minggu
- 8) Pemeliharaan
- 9) Hama penyakit
- b. Membuat laporan bulanan produksi yang meliputi:
 - 1) Laporan produksi per afdeling per tahun tanam
 - 2) Laporan pemupukan
 - 3) Laporan hama penyakit
 - 4) Laporan rotasi
 - 5) Laporan losis (kehilangan)
 - 6) Laporan pemeliharaan
 - 7) Laporan curah hujan
 - 8) Mengkoordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman bersama asisten tanaman sesuai kebijakan Direksi dan arahan General Manager.
 - 9) Mengkoordinir pelaksanaan tugas para asisten tanaman dan memberikan pengarahan atau bimbingan untuk menyelesaikan persiapan pelaksanaan Pekerjaan tersebut.
 - 10) Melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pekerjaan di semua Afdeling yang dibawahinya dalam bidang tanaman yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi pembibitan, Tanaman Ulang, pemeliharaan tanaman belum menghasilkan, panen, dan angkutan produksi.

11) Mengevaluasi dan menganalisis informasi yang ada dalam laporankerja harian untuk memantau kewajaran, kebenaran dan keakuratan pelaksanaannya.

c. Menyelenggarakan administrasi bidang tanaman serta mempersiapkan laporan manajemen bidang tanaman dengan benar dan tepat waktu.

2. Tugas Pendukung

a. Mengikuti perkembangan teknologi dibidang kultur teknis tanaman dan manajemen produksi tanaman untuk mendukung kelancaran tugas.

b. Membina hubungan dengan instansi yang terkait dengan bidang tugas.

c. Menjaga citra perusahaan.

d. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

e. Melayani tamu-tamu perusahaan dalam kunjungan kerja.

4.7 Bagian Administrasi

Bagian Administrasi terbagi menjadi 3 bagian dan masing-masing memiliki tugas pokok dan tugas pendukung.

1. Bagian Administrasi Finansial:

a. Uraian Tugas Pokok

b. Membuat Kas Bank

c. Membuat surat perjanjian pengadaan barang

2. Uraian Tugas Pendukung

a. Membina hubungan dengan instansi yang terkait dengan bidang tugas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menjaga citra perusahaan.
 - c. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.
 - d. Melayani tamu-tamu perusahaan dalam kunjungan kerja.
3. Bagian Administrasi Upah
- a. Uraian Tugas Pokok
 - 1) Gaji
 - 2) Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi.
 - 3) Menghitung tunjangan-tunjangan berupa air, listrik, bahan bakar, sewa rumah.
 - 4) Menghitung potongan-potongan sebagai pengurang dalam komponen gaji.
 - b. Bagian Administrasi Pembukuan
 - 1) Uraian Tugas Pokok
 - 2) Membuat Laporan Manajemen dan PB.711
 - 3) Kompilasi dan Evaluasi Biaya
 - 4) Kompilasi dan Evaluasi Laporan Produksi.

4.8 Bagian Teknik Pengolahan

Teknik adalah salah satu bagian yang bertanggung jawab terhadap permasalahan teknik diantaranya: perbengkelan permintaan kendaraan, perbaikan kendaraan dan juga bertanggung jawab atas pengolahan inti sawit, pengiriman CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel.

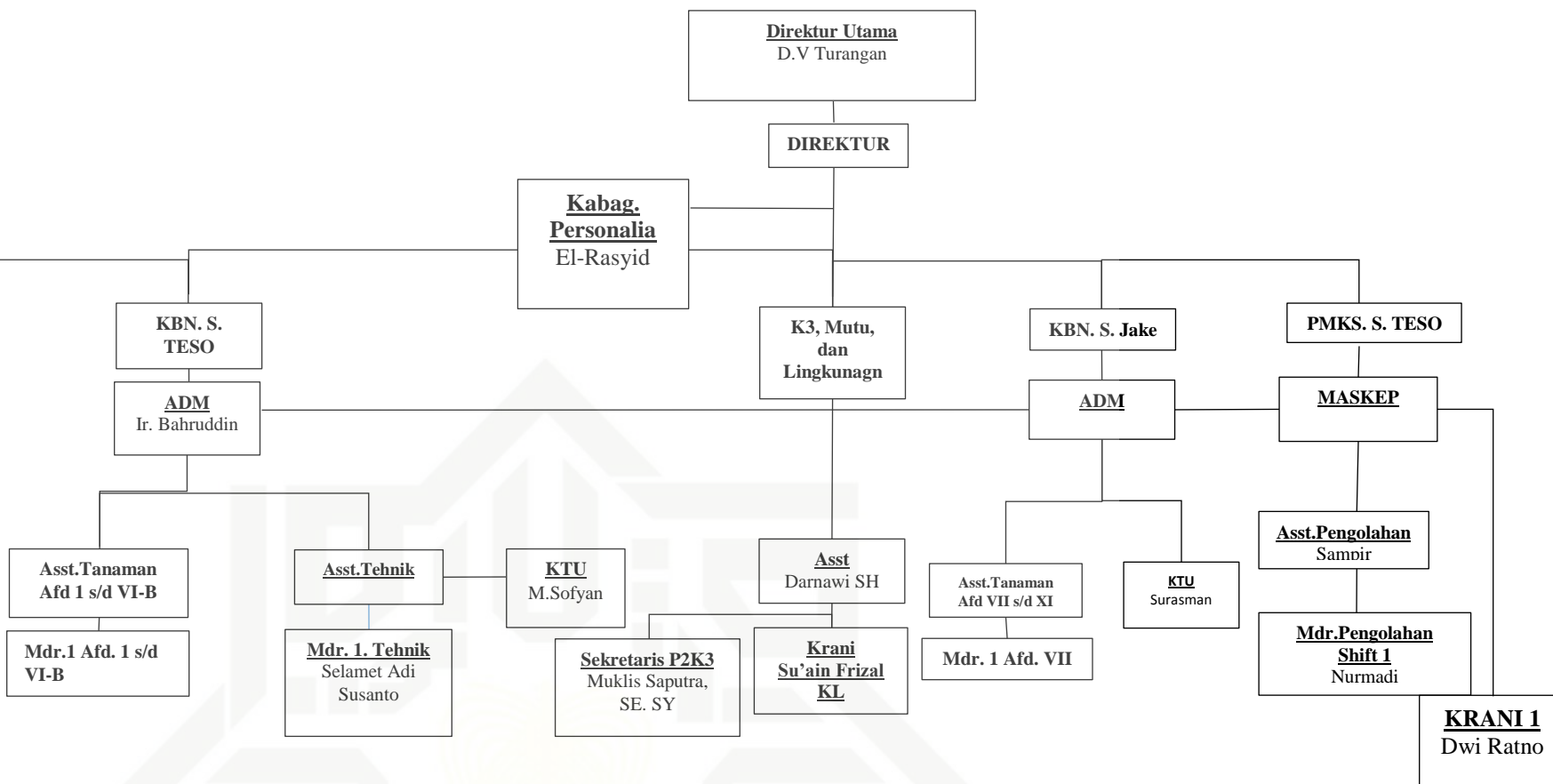


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uraian tugas pokok
 - a. Input produksi pabrik
 - b. Input kendaraan
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan *Controlling*, Operasional, serta membuat kebijakan.
 - 2) Menghitung biaya BBM dan melakukan *Controlling*, Operasional, serta membuat kebijakan.
 - 3) Melihat kerusakan dan melakukan *Controlling* Operasional, serta melakukan kebijakan.
 - c. Pengurusan tagihan pihak ke tiga, sebelum adanya tagihan diadakan *sscontrolling* ke pihak ke tiga.
 - d. Menyiapkan data base teknik, pengolahan, dan produksi pabrik.

STRUKTUR MANAJEMEN PT. ADIMULIA AGROLESTARI



Sumber: PT. Adi Mulya Argo Lestari



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi Standar Perusahaan atau organisasi akan membantu semua kegiatan Perusahaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia yang baik akan meningkatkan kinerja dan iklim yang baik bagi perusahaan.

Sejauh ini promosi mutasi di perusahaan ini berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan kebijakan mutasi ini ada tetapi pihak perusahaan bisa menanganinya dengan baik. Perusahaan melakukan mutasi bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan pada karyawan saat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Dari Bab pembahasan kita mengetahui bahwasannya, perusahaan melakukan mutasi dan promosi dilihat dari prestasi kerjanya, dilihat apakah dia pantas untuk di promosikan maupun di mutasikan, sesuai dengan teori yang telah di bahas sebelumnya di Bab II. Promosi yang dilakukanpun sesuai dengan tata cara melakukan promosi baik teori maupun prosedur perusahaan.

Didalam buku Melayu Hasibuan 2013:143, mengemukakan mutasi dan promosi mempunyai aspek dalam melakukan penilaian kerja agar terjadi mutasi dan promosi sesuai dengan prosedur perusahaan seperti, Kesetiaan, Kinerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerja sama Kepemimpinan

Selain itu tujuan lain dari perusahaan melakukan promosi dan mutasi adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan



kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Mutasi bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan. Mutasi, promosi, dan demosi adalah tiga hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Manfaat promosi mutasi ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan sendiri sebagai pihak yang mengeluarkan kebijakan ini, tetapi karyawan yang dimutasikan juga bisa merasakan dampaknya baik positif maupun negatif. Tapi dari wawancara yang penulis lakukan karyawan merespon positif kebijakan mutasi kerja ini.

6.2. Saran

Karyawan adalah sumber daya yang berharga dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional maka organisasi tersebut akan bisa berhasil dan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. Adimulia Agrolestari dalam melakukan mutasi karyawan menerapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Menjalankan ketentuan-ketentuan mutasi karyawan yang ditetapkan perusahaan dengan baik, agar karyawan yang diinginkan dan yang dibutuhkan perusahaan diperoleh dengan baik dan benar dengan cara lebih mempedomani buku Perjanjian Kerja Bersama.
2. Lebih memperhatikan proses mutasi karyawan semaksimal mungkin, agar mutasi tidak dianggap sebuah kebijakan yang memberatkan karyawan saat melakukan pekerjaan pada posisi yang baru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dalam pelaksanaan mutasi harus dipertimbangkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Para pimpinan harus mengetahui kemampuan karyawannya dan menganalisis jabatan yang akan diserahkan kepada karyawan. Apabila suatu jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya dan tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan berdampak pada ketidakefektifan dan menurunkan semangat kerja bahkan untuk kepentingan perusahaan, tidak akan tercapai.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: Rineka Cipta. Bambang,

Agnetha, Judas. 2018. "Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado." *Jurnal EMBA* 1(4):1219–28.

Budiyanto Eko, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Dodi, Ramli, Mukhlis Yunus, Amri. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh*.

Dalgleish, Williams. 2017. *Journal Of Experimental Psychology* 136(1):23–42.

Hidayat, Rahmat. 2016. "Menentukan Promosi Jabatan Karyawan Dengan

Menggunakan Metode Profile Matching Dan Metode Promethee." 2(1):57–65.

Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jantje, Mouren. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri Cabang Tahuna*. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.5 Diakses Pada, Desember 2016.

Jekson. 2017. "Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Implementation Analysis Of Promotion Position And Mutation Based On Employee Work Employees At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Manado E- Mail." 5(3):3098–3107.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Dan Peraktek*. Jakarta: PT Raja Gratindo Persada.

Luthfia, Salsabil Maulidia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet. 2014. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Marlina. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang, 2011, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gadjah Mada Pers.
- Mathis Dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nuraini, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Riani Laksmi Asri, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ritonga, Rianto. 2018. "Mutasi Dan Promosi Jabatan Sebagai Bagian Dari Upaya Pengembangan Karier Pegawai Oleh: Rianto Ritonga." 6(4):1–29.
- Rofiatun, Siti. 2017. *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan Dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Sai Garments Industries Semarang*.
- Siagian Sondang. P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugian. 2015. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 24(2):1–8.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Sukimin, Patricia P Dhiana, And Leonardo H Budi. 2015. "Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja." VII (2):75–86.
- Tyas, Ayuning A nd Arhwinda Ibrahim. 2015. "Kajian Teori A Penelitian Terdahulu Yang Relevan Penelitian Tentang Pengembangan Karir Dapat Dibagi Dalam Dua Model, Yakni Model Pengembangan Karir Berdasarkan Peraturan Pemerintah No .100 Tahun 2000 Dan Berdasarkan Analisis Jabatan. Model Pengembang." 11–36.

Wawancara akan dilakukan ke Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana di PT. Perkebunan dan pabrik kelapa sawit aAdimulia Agrolestari sei tesso kabupanten kuantan singingi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN PENELITIAN

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KUANTAN SINGINGI”**. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah Bagaimana Prosedur Promosi dan mutasi yang ada pada PT Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kuantan Singingi

Daftar pertanyaan :

1. Bagaimana Proses Promosi dan mutasi yang dilakukan disini?
2. Apakah promosi dan mutasi dilakukan setiap tahunnya?
3. Apakah semua karyawan berhak mengikuti Promosi dan mutasi?
4. Adakah kebijakan Pemerintah ikut dalam Peraturan Promosi dan mutasi disini?
5. Apakah Bapak/Ibu layak di Promosikan?
6. Kalau anda diPromosikan Jabatan seperti apa yang anda inginkan?
7. Bagaimana anda tau kalau anda di Promosikan dan dimutasi?
8. Berapakah jenis Promosi dan mutasi yang ada disini?
9. Adakah tahap-tahap untuk mengikuti Promosi dan mutai?
10. Apakah ada syarat-syarat tertentu untuk mengikuti Promosi Jabatan disini?
11. Karyawan seperti apa yang akan dimutasi oleh perusahaan?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Adakah Peraturan pemerintah dalam Pelaksanaan Promosi disini?
13. Apakah penilaian kinerja jadi salah satu penillaian dalam melaksanakan Promosi?
14. Apa saja yang dinilai dalam melakukan Promosi dan mutasi?
15. Adakah tes atau ujian tertentu untuk melaksanakan Promosi?
16. Karyawan yang seperti apa yang berhak ikut dalam Promosi dan mutasi?

Wawancara akan dilakukan ke Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kuantan Singingi

LAPORAN HASIL PENELITIAN

(Hasil Interview)

Tanggal : 05 Oktober 2020

Waktu : 08.30-09:00 Wib

Narasumber : Ir. Baharuddin

Jabatan : Administrateur (ADM) PT. Adimulia Agrolestari



Bapak Ir. Baharuddin adalah Pimpinan yang Pernah di Promosikan dari Karyawan Pelaksana ke Karyawan Pimpinan. Pak Baharuddin Mengatakan “Proses Mutasi Promosi tidak setiap tahun dilakukan saat adanya kekosongan jabatan”

Dari Hasil wawancara dengan bapak Ir. Baharuddin dapat disimpulkan bahwasannya Promosi dilakukan ketika adanya kekosongan jabatan. Tahapan-tahapan dalam Proses Promosi yaitu “kalau promosi sementara biasanya yang melakukannya hanya Pimpinan dan tidak sampai ke dikreksi, hanya dilihat dari lamanya iya bekerja, dan penilaian Prestasi kerja kalau Promosi Tetap dilihat dan dilaksanakan dengan adanya tes-tes tertentu yang dilaksanakan oleh keputusan direksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggal : 05 Oktober 2020
Waktu : 09:40-10:15 Wib
Narasumber : Nurlia
Jabatan : Kerani Kantor



Ibuk Nurlia adalah karyawan Pelaksana yang pernah di Promosikan dan mengikuti tes Promosi, ia mengatakan “*Tes dalam Promosi tetap tahap pertama pengisian Formulir dan pengumpulan berkas, Tes Tertulis, Tes wawancara dan terakhir tes Kesehatan*”

Ibuk Nurlia awalnya Karyawan Pelaksana dengan Golongan Rendah dan iya mengikuti mutasi Promosi untuk menaikan Jabatan dan golongan “Promosi dilakukan tidak semua karyawan boleh mengikuti hanya orang yang mempunyai syarat tertentu dan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tanggal : 06 Oktober 2020
Waktu : 09:00-10:00 Wib
Narasumber : Yeni Lestati
Jabatan : Personalia



Wawancara dilakukan kepada ibu Yeni Lestati sebagai memperkuat data wawancara yang Peneliti lakukan apakah sesuai dengan apa yang dikatakan dengan karyawan lainnya.

Dari hasil wawancara kepada karyawan Pelaksana dan Karyawan Pimpinan dapat disimpulkan bahwasannya Promosi yang dilakukan sudah sesuai dengan Peraturan yang sudah ada *“Peraturan Tentang Promosi dan mutasi di atur oleh Perusahaan dan di reksi tidak ada campur tangan Pemerintah di karenakan PT Perkebunan Dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kuantan Singingi adalah Perusahaan swasta yang di dalamnya perusahaan yang mengatur bukan Pemerintah namun Perusahaan tetap mengikuti Prosedur yang di ancurkan Undang-Undang tentang ketenaga kerjaan”*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

© UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tel. Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/3419/2020 Pekanbaru, 22 September 2020 M
 Sifat : Biasa 4 Safar 1442 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Putriana, SE, MM**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Dermawan
 NIM : 11770113167
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat, untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



an Dekan
 Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,

Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
 Telp. 19751112 199903 2 001

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3628/2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 12 Oktober 2020 M
 24 Safar 1442 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Adimulia Agrolestari
 Kabupaten Kuantan Singingi
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

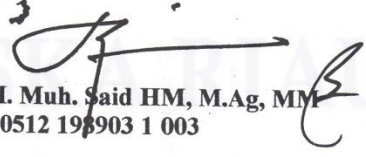
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dermawan
 NIM. : 11770113167
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset, dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit Adimulia Agrolestari Sei Tesso Kabupaten Kuantan Singingi"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. ADIMULIA AGROLESTARI
PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT

Nomor : 172/AA-HRD/Um./2020
 Lamp. : -
 Perihal : **Izin Riset**

Sei Teso, 15 Oktober 2020

Kepada Yth, :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Di_ _____
 Pekanbaru

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian Personalia PT. Adimulia Agrolestari dengan ini merangkan bahwa :

Nama : D E R M A W A N
 NIM : 11770113167
 Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas : UIN SUSKA Riau

Benar telah melakukan Riset pada PT. Adimulia Agrolestari.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
 PT. ADIMULIA AGROLESTARI
 PERSONALIA
 SEI TESO
 El - Rasvidi
 Kabag. Personalia

C.c : File

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
 Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562
 Email : dpmpstpk@kuansing.go.id, Website : https://dpmpstpk.kuansing.go.id
 TELUK KUANTAN

REKOMENDASI

Nomor : 377/DPMPSTSP-PNP/1.04.02.02/2020

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI RIAU Nomor:503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/37102 Tanggal 10 DESEMBER 2020.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **DERMAWAN**
 NIM : 11770113167
 Jurusan : MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
 Jenjang Pendidikan : S1
 Alamat : PEKANBARU
 Judul Penelitian : "PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KUANTAN SINGINGI"
 Untuk melakukan Penelitian di : **PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KUANTAN SINGINGI**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
 Pada Tanggal : 18 Desember 2020

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :



**Pt. Kepala Dinas Penanaman Modal
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
 Kabupaten Kuantan Singingi,**

MARDANSYAH S,Sos. MM
 Pembina Tk. I, IV/b
 NIP 19750806 200012 1 001

Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 P E K A N B A R U
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/37102
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/3628/2020 Tanggal 12 Oktober 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

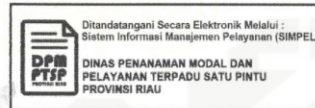
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : DERMAWAN |
| 2. NIM / KTP | : 11770113167 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DAN MUTASI BERDASARKAN PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KUANTAN SINGINGI) |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT ADIMULIA AGROLESTARI SEI TESSO KUANTAN SINGINGI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 Desember 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kuantan Singingi
 Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Telukkuantan
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIODATA PENULIS

Dermawan, Lahir pada tanggal 06 Oktober 1998 di Kebun Durian, Kampar. Terlahir sebagai anak kandung dari Sugeng dan Sutrisni. Bersekolah Di SD 037 Bukit Sakai Kampar Kiri Tengah, MTS Bahrul Ulum Kampar Kiri Hilir dan SMAN 1 Kampar Kiri. Kemudian Masuk UIN SUSKA Riau dan

Mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Memiliki 1 saudara yang selalu mendukung setiap hal yang saya lakukan, saling bersaing untuk membanggakan hati orangtua. Mempunyai beribu cita-cita yang tak gentar untuk berhenti mencobanya walau orangtua saya sering bilang “Cobalah sampai muak, lakukanlah selagi sehat dan bersainglah menggunakan akal sehat bukan menggunakan otot” dan saya percaya Allah SWT selalu bersama umatnya tiada henti dan tidur. ***Perselisihan bukan hal yang harus ditakuti namun harus diselesaikan dengan cara kebaikan***

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.