

**ANALISIS MUTASI JABATAN
DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia “Mulia” Rumah Sakit
Umum Daerah Majalaya)

SKRIPSI

Disusun oleh

Sani Sisco

C1150186

Dosen Pembimbing

DR. Maman Suratman, Drs., M.S

Sugiyanto Ikhsan, S.Pd., M.M



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **ANALISIS MUTASI JABATAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : Sani Sisco

Nomor Pokok : C1150186

Program Studi : S1- Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN,

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,



DR. Maman Suratman, Drs., M.S



Sugiyanto Ikhsan, S.Pd., M.M

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc.

ABSTRACT

Sani Sisco, The Analysis of Job Mutation in purpose to increase Employee Work Effectiveness (case study at Koperasi Pegawai Republik Indonesia "MULIA" Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya) Bandung Districts under the guidance of Maman Suratman and Sugiyanto Ikhsan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia "MULIA" Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI "MULIA" Majalaya Regional General Hospital) is a multy-purpose cooperative that aims to meet the needs of its members in order to improve the welfare of its members. In running its business KPRI "MULIA" Majalaya Hospital has several businesses, namely the Savings and Loan Unit, Trading Unit and Partner and Service Units.

This Research aims to describe the implementation of job mutations in KPRI "MULIA" Majalaya General Hospital and its relationship with the work effectiveness of employees. Respondents of this study were KPRI employees "MULIA" Majalaya Hospital. The object of this research is KPRI "MULIA" RSUD Majalaya, the method used in this study is a case study using descriptive analysis, through observation, interviews, questionnaires / questionnaires.

The results of this research showed that the implementation of the job mutations given to employees had benefited from promotions and transfers. However, the effectiveness of employee work has been felt good for the sustainability of the cooperative. Implementation of job promotions which include: seniority, educational qualifications, work performance, initiative and creativity, loyalty and supelitas as well as the implementation of transfer positions which include: education, skills, length of service in the previous unit, cooperative needs and work experience with a score of 781 with a score expectations of 1,360 or 57%. This value illustrates that the implementation of mutation in increasing employee work effectiveness is included in the classification is quite feasible. The work effectiveness level of KPRI "MULIA" employees of Majalaya General Hospital obtained a score of 350 with an expected score of 510 or 68%. This value based on the interval class is included in the good classification.

The implementation of the job mutation in KPRI "MULIA" Majalaya Hospital can improve the work effectiveness of employees with the category Good Enough, the achievement of the value is 1,131 from the score of expectation 1,870. this means that the implementation of job mutations carried out properly will be able to improve the work effectiveness of employees.

Keywords : Job Mutation, Job Promotion, Job Transfer, Work Effectiveness.

ABSTRAK

Sani Sisco, analisis Mutasi Jabatan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia “MULIA” Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya) Kabupaten Bandung, dibawah Bimbingan **Maman Suratman dan Sugiyanto Ikhsan**.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia “MULIA” Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya merupakan salah satu koperasi *multy purpose* yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Dalam menjalankan usahanya KPRI “MULIA” RSUD Majalaya memiliki beberapa usaha yaitu Unit Simpan Pinjam, Unit Perdagangan dan Unit Rekanan dan Jasa.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menggambarkan tentang pelaksanaan mutasi jabatan di KPRI “MULIA” RSUD Majalaya serta hubungannya dengan efektivitas kerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya. Objek penelitian ini adalah KPRI “MULIA” RSUD Majalaya, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan analisa deskriptif, melalui Observasi, wawancara, angket /kuisisioner.

Hasil penelitian menunjukkan ternyata pelaksanaan mutasi jabatan yang diberikan kepada karyawan telah dirasakan manfaatnya, baik dari promosi maupun dari transfer. Namun demikian efektifitas kerja karyawan sudah dirasakan baik bagi keberlangsungan koperasi. Pelaksanaan promosi jabatan yang meliputi : senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, loyalitas dan supelitas serta pelaksanaan transfer jabatan yang meliputi : pendidikan, kecakapan, masa kerja di unit sebelumnya, kebutuhan koperasi dan pengalaman kerja dengan hasil skor 781 dengan skor harapan 1.360 atau 57%. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan termasuk kedalam klasifikasi cukup layak. Tingkat efektivitas kerja karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya memperoleh skor 350 dengan skor harapan 510 atau 68%. Nilai tersebut berdasarkan kelas intervalnya termasuk kedalam klasifikasi baik.

Pelaksanaan mutasi jabatan di KPRI “MULIA” RSUD Majalaya dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan kategori Cukup Baik, pencapaian nilainya sebesar 1.131 dari skor harapan 1.870. hal ini berarti pelaksanaan mutasi jabatan yang dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Mutasi Jabatan, Promosi Jabatan, Transfer Jabatan, Efektifitas Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 02 April 1997, di Kabupaten Bandung dari keluarga yang berbahagia Koko Komarudin Dan Ibu Susi Lawati.

Memperoleh pendidikan formal pada :

- SDN 5 Sukamanah, Lulus Tahun 2009
- SMPN 1 Paseh, Lulus Tahun 2012
- SMAN 1 Majalaya, Lulus Tahun 2015

Mencatatkan diri sebagai mahasiswa Institut Koperasi Indonesia pada tahun 2015 untuk menempuh pendidikan program S-1 Manajemen dan Pada tahun 2015,.

Penulis juga bergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Ikopin Generasi Baru Indonesia (GENBI) sebagai anggota dan pengurus sampai tahun 2019.

IKOPIN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran illahi robi, karena hanya atas rahmatnyalah skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dalam bidang perkoperasian pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia , Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Pada kesempatan yang berbahagia dan baik ini , sudah sepatutnya dan sepantasnya penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak **Dr. Maman Suratman, Drs. Msi** dan **Sugiyanto Ikhsan Spd., M.M** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan memotivasi untuk kelancaran penyusunan Skripsi ini
2. Ibu **Dra. Hj. Lely Savitri Dewi, Msi** selaku dosen penelaah Koperasi.
3. Bapak **H. Dindin Burhanudin, SE. Msc** selaku Dosen penelaah Konsentrasi.
4. Bapak **DRS. Dedi Kurniadi** selaku Manajer Koperasi serta jajaran staff karyawan koperasi ,pengurus, pengawas, yang telah memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan mengenai objek penelitian.
5. **Seluruh Dosen dan Karyawan IKOPIN** yang telah membimbing dan memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta membantu kelancaran jalannya kegiatan perkuliahan kepada setiap mahasiswa/i khususnya kepada penulis.

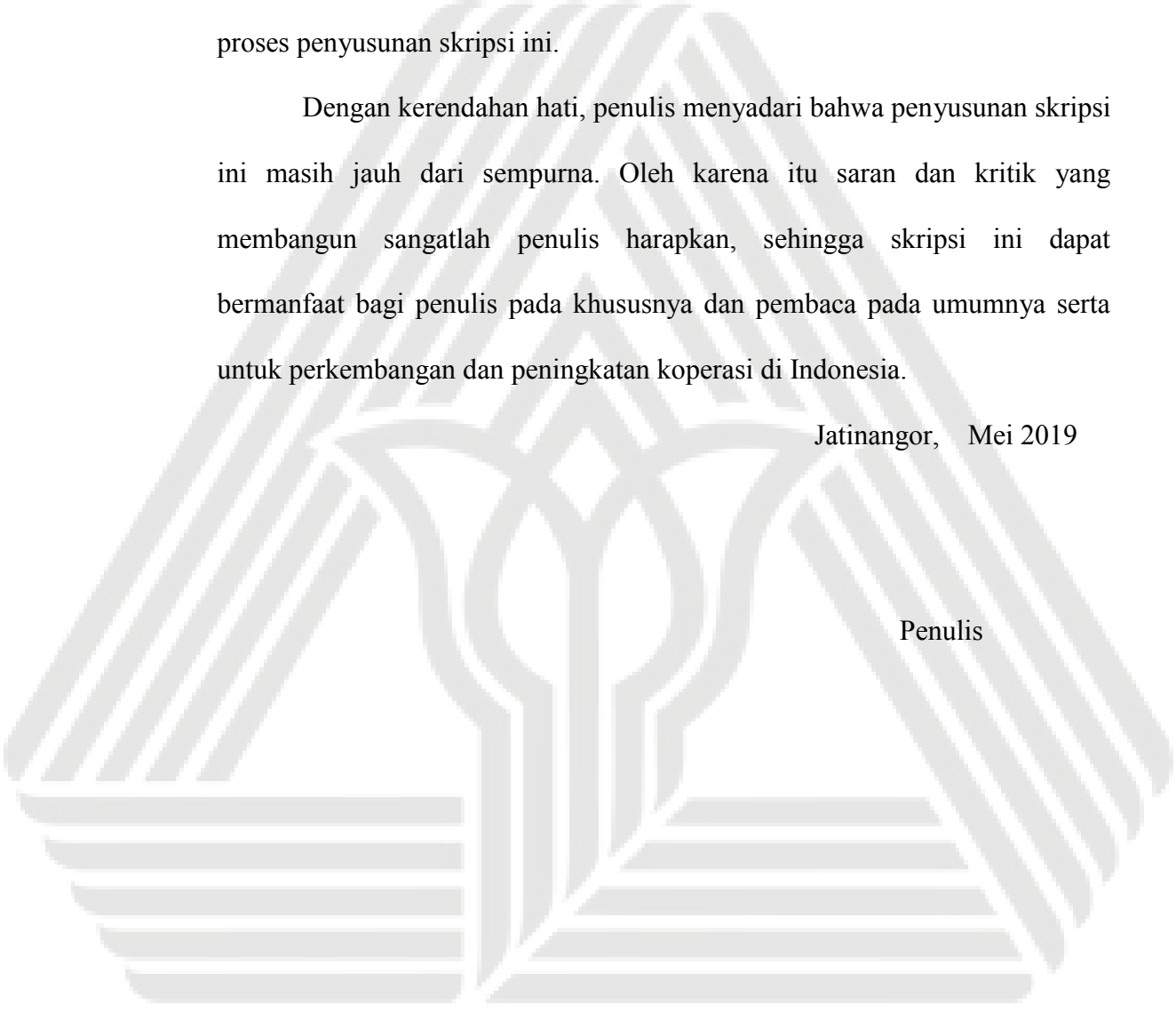
6. Ayahanda Koko Komarudin dan Ibunda Susi Lawati tercinta yang telah berjuang dan ikhlas untuk memberikan dorongan moril maupun materialnya sehingga skripsi ini selesai.
7. **Sisco Family** : Fitria Sisco, Asep Fransisco, Widia Sisco, Ade Friyanto Sisco, Hani Sisco, Tantri Sisco serta ketiga keponakan Aurel Kirana Saputri, Nesya Putri Fransisco dan Abrisam Reynand Fransisco yang telah memberikan motivasi dan dorongan agar bisa sekolah lebih tinggi.
8. **Elga Regiana, ST** yang selalu mendorong untuk memberi semangat dan doa.
9. Beasiswa PPA, Beasiswa PEMPROV, PT. Nestle, PT. Modena Indonesia, serta Beasiswa Bank Indonesia yang telah membiayai saya selama masa kuliah.
10. **Keluarga GENBI** yang senantiasa memberikan semangat dalam perkuliahan begitu pula dalam penulisan skripsi. Terima kasih untuk keharmonisan yang sudah terjalin selama ini hingga sekarang.
11. **Team PL Garut : Holy maulwi Husni, Maya Shafara, Neta Anggraini, Sukur Gani** yang telah memberikan banyak pengalaman selama praktik lapang.
12. **Serta sahabat-sahabat seperjuangan 2015** : Ai Suhartini, Tiara Yulianti, Nuraini Putri, Imas Masitoh, Eka Nur Siti, Najarudin Sutisna, Ridzky Alfaridzi.
13. **Gengs IPA5** : Sigit Kurnia Sandi, Bella Lisdayanti, Pitri Pitriani Ependi.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangatlah penulis harapkan, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta untuk perkembangan dan peningkatan koperasi di Indonesia.

Jatinangor, Mei 2019

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	13
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	13
1.3.1 Maksud Penelitian	13
1.3.2. Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian	14
1.4.1. Aspek Pengembangan Ilmu	14
1.4.2. Aspek Guna Laksana	14
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	15
2.1. Pendekatan Masalah.....	15
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian	15
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.1.3. Pendekatan Mutasi Jabatan.....	40
2.1.4. Promosi Jabatan	42
2.1.5. Transfer Jabatan.....	45
2.1.6. Demosi Jabatan	46
2.1.7. Pendekatan Efektivitas Kerja Karyawan	48
2.1.8. Pendekatan Mutasi Jabatan dengan Efektivitas Kerja	50
2.2. Metode Penelitian	51
2.2.1. Metode yang Digunakan	51
2.2.2. Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	52
2.2.3. Sumber data dan cara menentukan sumber data.....	54
2.2.4. Teknik Pengumpulan Data	55
2.2.5. Analisis Data.....	55
2.2.6. Tempat Penelitian	63

2.2.7. Jadwal Penelitian	63
BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN.....	64
3.1. Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen Koperasi	64
3.1.1. Sejarah berdirinya KPRI “MULIA” RSUD Majalaya.....	64
3.1.2. Struktur Organisasi KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	67
3.1.3. Kegiatan Usaha	81
3.1.4. Keadaan Keuangan Koperasi	86
3.2. Implementasi Jatidiri Koperasi	91
3.2.1. Implementasi Definisi Koperasi	91
3.2.2. Implementasi Nilai-Nilai Koperasi	92
3.2.3. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	96
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	100
4.1. Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	102
4.1.1. Promosi Jabatan	103
4.1.2. Transfer Jabatan	114
4.2. Efektivitas Kerja Karyawan.....	121
4.3. Pelaksanaan Mutasi Jabatan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	132
5.1. Kesimpulan	132
5.2. Saran	134
Daftar Pustaka.....	135

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 1.1.	Perbandingan Rencana dan Realisasi Pendapatan di Unit Simpan Pinjam KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	6
Tabel 1.2.	Perbandingan Rencana dan Realisasi Pendapatan di Unit Perdagangan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya.....	7
Tabel 1.3.	Perbandingan Rencana dan Realisasi Pendapatan di Unit Rekanan dan Jasa KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	7
Tabel 1.4.	Kegiatan Transfer dan Promosi Karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	11
Tabel 2.1.	Pelaksanaan Mutasi Jabatan.....	53
Tabel 2.2.	Efektivitas Kerja Karyawan	53
Tabel 2.3.	Sumber Data dan Cara Penarikan Data.....	54
Tabel 2.4.	Skala Interval Setiap Indikator Pada Pelaksanaan Mutasi Jabatan	57
Tabel 2.5.	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Mutasi Jabatan	57
Tabel 2.6.	Skala Interval Untuk Pelaksanaan Mutasi Jabatan	58
Tabel 2.7.	Format Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Mutasi Jabatan	58
Tabel 2.8.	Skala Interval Setiap Indikator Pada Efektivitas Kerja Karyawan	59
Tabel 2.9.	Format Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan....	60
Tabel 2.10.	Skala Interval Untuk Efektivitas Kerja Karyawan.....	61
Tabel 2.11.	Format Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Efektivitas Kerja Karyawan	61
Tabel 2.12.	Skala Interval Untuk Pelaksanaan Mutasi Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan	62
Tabel 2.13.	Format Rekapitulasi Pelaksanaan Mutasi Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan	63

Tabel 2.14. Jadwal Penelitian	63
Tabel 3.1. Susunan Karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya Periode Tahun 2018.....	79
Tabel 3.2. Perkembangan Jumlah Anggota KPRI “MULIA” RSUD Majalaya Tahun 2013-2018	81
Tabel 3.3. Perkembangan Jumlah Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib KPRI “MULIA” RSUD Majalaya Tahun 2014-2018	82
Tabel 3.4. Perkembangan Jumlah Pinjaman & Piutang KPRI “MULIA” RSUD Majalaya Tahun 2014-2018	84
Tabel 3.6. Volume Usaha Unit Rekanan (dalam ribuan rupiah).....	86
Tabel 3.7. Perkembangan Permodalan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya Tahun 2017-2018.....	87
Tabel 3.8. Likuiditas KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	88
Tabel 3.9. Solvabilitas KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	89
Tabel 3.10. Rentabilitas KPRI “MULIA” RSUD Majalaya	90
Tabel 3.11. Implementasi Nilai-Nilai Koperasi	92
Tabel 3.12. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	96
Tabel 4.1. Tabel Identitas Responden.....	100
Tabel 4.2. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Senioritas Dengan Indikator Masa Kerja.....	103
Tabel 4.3. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Senioritas Dengan Indikator Pengalaman Kerja.....	104
Tabel 4.4. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Pendidikan Dengan Indikator Pendidikan Formal.....	105
Tabel 4.5. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Pendidikan Dengan Indikator Pendidikan Nonformal.....	106
Tabel 4.6. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Prestasi Kerja Dengan Indikator Pencapaian hasil kerja	107

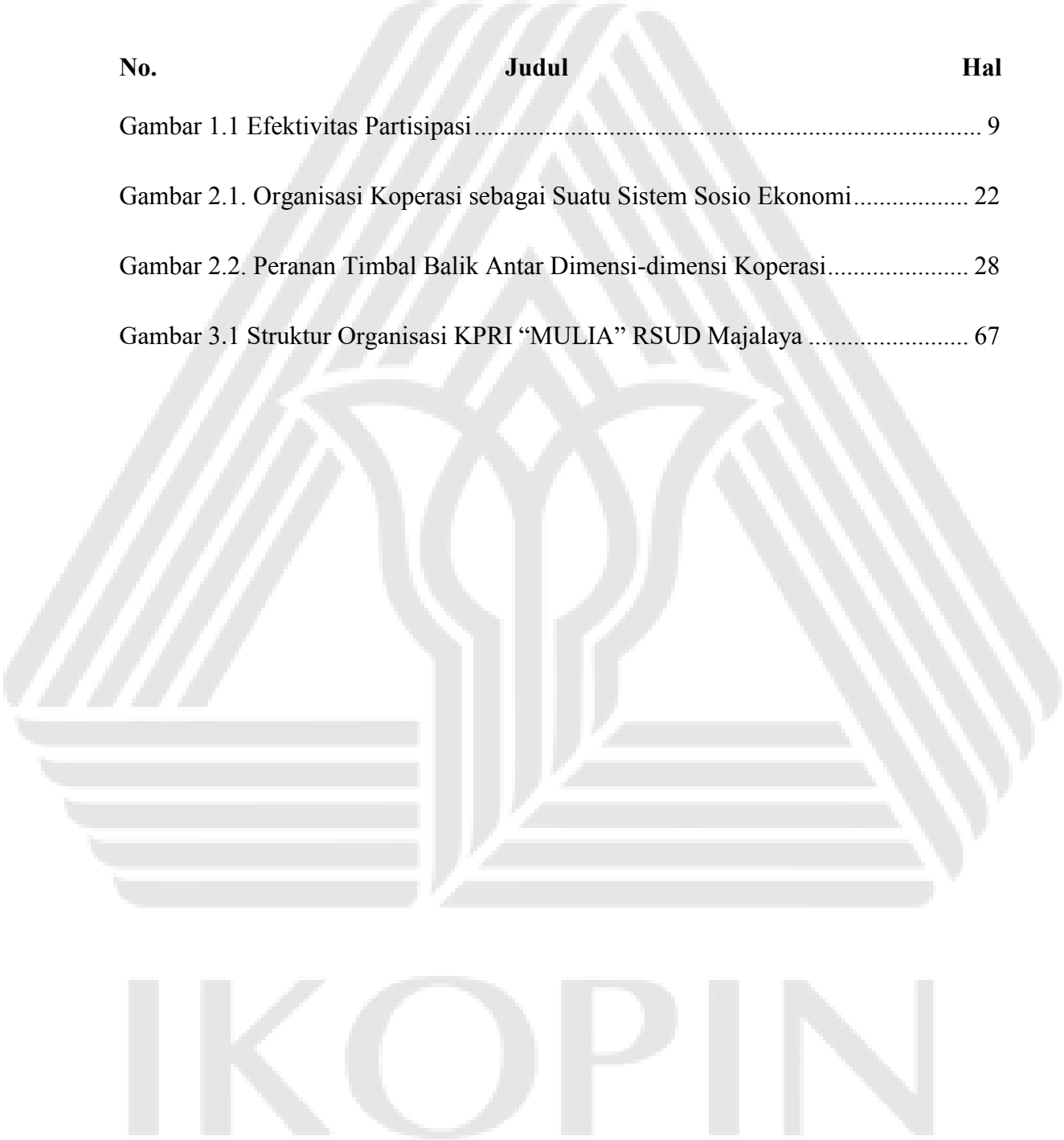
Tabel 4.7. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Karsa dan Daya Cipta Dengan Indikator ide/gagasan.....	108
Tabel 4.8. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Karsa dan Daya Cipta Dengan Indikator Kreativitas	109
Tabel 4.9. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Loyalitas Dengan Indikator Ketekunan Kerja.....	110
Tabel 4.10. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Loyalitas Dengan Indikator Tanggung Jawab.....	111
Tabel 4.11. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Supelitas Dengan Indikator Pandai Bergaul.....	112
Tabel 4.12. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Supelitas Dengan Indikator Hubungan Kerja.....	113
Tabel 4.13. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Transfer Dengan Indikator Sesuai Pendidikan.....	114
Tabel 4.14. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Transfer Dengan Indikator Sesuai Kecakapan.....	115
Tabel 4.15. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Transfer Dengan Indikator Masa Kerja Diunit Sebelumnya.....	116
Tabel 4.16. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Transfer Dengan Indikator Kebutuhan Koperasi	117
Tabel 4.17. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Transfer Dengan Indikator Pengalaman Kerja.....	118
Tabel 4.18. Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Karyawan Terhadap Pelaksanaan Mutasi Jabatan.....	119
Tabel 4.19. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Kualitas Kerja Dengan Indikator Ketelitian Kerja.....	122
Tabel 4.20. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Kualitas Kerja Dengan Indikator Kerapihan Kerja.....	123

Tabel 4.21. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Kuantitas Kerja Dengan Indikator Jumlah Pekerjaan Rutin Yang diselesaikan	124
Tabel 4.22. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Kuantitas Kerja Dengan Indikator Jumlah Pencapaian Tugas Tambahan (Lembur)	125
Tabel 4.23. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Waktu Kerja Dengan Indikator Lamanya Penggunaan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	126
Tabel 4.24. Tanggapan Karyawan Terhadap Subvariabel Waktu Kerja Dengan Indikator Efisiensi Penggunaan Waktu Kerja	127
Tabel 4.25. Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.....	128
Tabel 4.26. Rekapitulasi Pelaksanaan Mutasi Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan	129

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
Gambar 1.1 Efektivitas Partisipasi.....		9
Gambar 2.1. Organisasi Koperasi sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi.....		22
Gambar 2.2. Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-dimensi Koperasi.....		28
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KPRI “MULIA” RSUD Majalaya		67



IKOPIN