S
658.31207
Ast
P
2012
c, 122161

SKRIPSI

PENGARUH MUTASI TERHADAP KENAIKAN TINGKATAN PEKERJAAN (*GRADE*) KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) SUMATERA SELATAN DAN JAMBI

Skripsi Oleh:

ASTRIANA RIZKI PUTRI
01081001049
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

2012

PENGARUH MUTASI TERHADAP KENAIKAN TINGKATAN PEKERJAAN (*GRADE*) KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) SUMATERA SELATAN DAN JAMBI

Disusun oleh :

Nama	: Astriana Rizki Putri
NIM	: 01081001049
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 29 SEPTEMBER 2012 Ketua : _____

Prof. Hj. Badia Perizade M.B.A Ph.D

NIP. 195307071979032001

Tanggal : 29 SEPTEMBER 2012 Anggota : _____

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

PENGARUH MUTASI TERHADAP KENAIKAN TINGKATAN PEKERJAAN (*GRADE*) KARYAWAN PADA PT.JAMSOSTEK (PERSERO) SUMATERA SELATAN DAN JAMBI

Disusun oleh :

Nama	: ASTRIANA RIZKI PUTRI
NIM	: 01081001049
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Oktober 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 17 Oktober 2012

Ketua	Anggota	Anggota
Prof.Hj.Badia Perizade M.B.A.,Ph.D	Dr. Agustina Hanafi.MBA	Drs.H.Adlyn Kamaruddin
NIP.1953070719790320	NIP. 195708921984032003	NIP.130703463

Mengetahui,Ketua Jurusan Manjemen

Dr. Mohamad Adam SE. ME

NIP 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Astriana Rizki Putri
NIM	: 01081001049
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Mutasi Terhadap Kenaikan Tingkatan Pekerjaan (*Grade*) Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi

Pembimbing :

Ketua	: Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D.
Anggota	: Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah penyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjan

Inderalaya, 5 Oktober 2012

Pembuat Pernyataan,

Astriana Rizki Putri

NIM. 01081001049

Motto :

Orang yang benar – benar sukses bukan hanya orang yang mengetahui dimana dia mendapatkan suatu ilmu, namun juga mengetahui kapan ilmu tersebut harus digunakan.

Kupersembahkan Untuk:

Allah SWT

Kedua Orang tuaku Ayah dan Ibu

Kakak dan Adikku tersayang

Sahabat-sahabatku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "Pengaruh Mutasi terhadap Kenaikan Tingkatan Pekerjaan (*Grade*) Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi". Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai hubungan antara pelaksanaan mutasi terhadap kenaikan tingkatan pekerjaan (*Grade*) karyawan yang mempengaruhi jabatan dan gaji karyawan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari apa yang diharapkan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah membantu pembuatan skripsi ini sehingga dapat selesai disusun dan berharap skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perkuliahan.

Penulis,

Astriana Rizki Putri

NIM. 01081001049

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "Pengaruh Mutasi terhadap Kenaikan Tingkatan Pekerjaan (*Grade*) Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi". Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa pula shalawat dan salam senantiasa penuis junjungkan selalu kepada nabi besar kita "Nabi Mumammad SAW".

Dalam penyusunan dan penyelesaiannya, skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dengan baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. **Prof. Hj. Badia Perizade., M.B.A Ph.D.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Pembimbing Skripsi I
2. **Prof. Dr. Syamsurijal, AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E,** Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. **Welly Nailis, S.E, M. M,** Sekretaris Jurusan Manajemen
5. **Dr. Agustina Hanafi, M.B.** sebagai Pembimbing Skripsi II

6. **Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Tata Usaha serta Pegawai** yang telah memberikan bantuan dan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. **Papa, Mama, Uda Adit, Adek Anggi** dan **Bak Gaek**. Keluarga terbaik dalam hidupku yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dan tak henti-hentinya.

8. Sahabat-sahabatku **Cepe, Sandy** dan **Unee** yang sering menemani mencari bahan - bahan yang dapat dijadikan referensi.

9. Teman-teman konsentrasi Manajemen SDM **Eko, Bang Indra, Mashdar, Wahyu, Erli, Tiwi,** terima kasih bantuannya selama ini.

10. **Teman-teman seangkatan 2008 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang capek kalo ditulis satu-satu.

Semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

Astriana Rizki Putri
NIM. 01081001049

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. DAFTAR 18161
TANGGAL 31 OCT 2012

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PANITIA KOMPREHENSIF	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	11

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 13

2.1. Landasan Teori 13

2.1.1. Karyawan 13

2.1.2. Evaluasi Pekerjaan 14

2.1.2.1. Mutasi 15

2.1.3. Tingkatan Pekerjaan (*Grade*) 21

2.2. Penelitian terdahulu 26

2.3. Kerangka Pemikiran 27

2.4. Hipotesis 27

BAB III. METODE PENELITIAN 28

3.1. Ruang Lingkup Penelitian 28

3.1.1. Lokasi 28

3.1.2. Objek Penelitian 28

3.2. Rancangan Penelitian 29

3.2.1. Jenis Penelitian 29

3.2.2. Jenis Data 29

3.3. Sumber Data 29

3.4. Populasi dan Sampel 30

3.4.1. Populasi 30

3.4.2. Sampel 30

3.5. Metode Pengumpulan Data 31

3.6. Instrumen Penelitian 33

3.7.MetodeAnalisis Data..... 34

3.8. Uji Instrumen..... 34

3.8.1. Uji Validitas..... 34

3.8.2. Uji Reliabilitas..... 35

3.9. Analisis Regresi Linear Sederhana..... 35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 36

4.1. Hasil Penelitian..... 36

4.1.1. Profil Responden 36

4.1.2. Pengujian Kuesioner..... 40

4.1.2.1. Uji Validitas..... 40

4.1.2.2. Uji Reabilitas..... 42

4.1.3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden 43

4.1.3.1. Jawaban Responden Terhadap Variabel Mutasi (X)..... 43

1. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Dapat Berupa Promosi Yaitu Kenaikan Jabatan 43

2. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Promosi Memperbesar Kewajiban dan Kekuasaan Seorang Karyawan 44

3. Jawaban Responden Terhadap Penyataan Promosi

Diberikan Sebagai Timbal Balik Dari Prestasi yang Diberikan Karyawan Untuk Perusahaan 45

4. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Promosi Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Terus Berprestasi 46

5. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Yang Dilaksanakan Dapat Berupa Demosi 48

6. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Demosi (Penurunan Jabatan) Dapat Didasarkan Pada Kesalahan Yang Dilakukan Oleh Karyawan 49

7. Jawaban Responden Terhadap Penyataan Mutasi Juga Dapat Berupa Alih Jabatan Tanpa Kenaikan Jabatan Ataupun Penurunan Jabatan 50

8. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Alih Jabatan Hanya Berupa Pemindahan Lokasi Pekerjaan Tanpa Adanya Perubahan Kewajiban Dan Tanggung Jawab 51

9. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Alih Jabatan Dapat Berdasarkan Kondisi Pekerjaan Karyawan Yang Bersangkutan 52

4.1.3.2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkatan Pekerjaan (Y) 53

1. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi

(Promosi dan Demosi) Yang Diberikan Berpengaruh Terhadap Perubahan Jabatan Karyawan Yang Bersangkutan 54

2. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Mempengaruhi Upah Karyawan..... 55

3. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Mempengaruhi Upah Sesuai Dengan Penyebab Mutasi (Prestasi Kerja Atau Kesalahan - Kesalahan Karyawan Yang Merugikan Perusahaan 56

4.1.4. Analisis Regresi Sederhana..... 57

4.2. Pembahasan 61

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 63

5.1. Kesimpulan 63

5.2. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA 66

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Mutasi Karyawan PT. Jamsostek (persero) Kanwil I dan Kanwil II	8
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan PT. Jamsostek (persero) Sumater Selatan dan Jambi yang telah dimutasi.....	9
Tabel 2.1	Hubungan Tingkatan Pekerjaan dan Golongan yang ada di PT. Jamsostek (persero).....	24
Tabel 3.1	Data Bidang Pekerjaan Karyawan PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi	31
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Status	37
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5	Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.8	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Dapat Berupa Promosi Yaitu Kenaikan Jabatan.....	43
Tabel 4.9	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Promosi Memperbesar Kewajiban dan Kekuasaan Seorang Karyawan	44
Tabel 4.10	Jawaban Responden Terhadap Penyataan Promosi	

Diberikan Sebagai Timbal Balik Dari Prestasi yang Diberikan Karyawan Untuk Perusahaan..... 45

Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Promosi Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Terus Berprestasi..... 46

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Yang Dilaksanakan Dapat Berupa Demosi..... 48

Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Demosi (Penurunan Jabatan) Dapat Didasarkan Pada Kesalahan Yang Dilakukan Oleh Karyawan..... 49

Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Penyataan Mutasi Juga Dapat Berupa Alih Jabatan Tanpa Kenaikan Jabatan Ataupun Penurunan Jabatan..... 50

Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Alih Jabatan Hanya Berupa Pemindahan Lokasi Pekerjaan Tanpa Adanya Perubahan Kewajiban Dan Tanggung Jawab..... 51

Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Alih Jabatan Dapat Berdasarkan Kondisi Pekerjaan Karyawan Yang Bersangkutan 52

Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi (Promosi dan Demosi) Yang Diberikan Berpengaruh Terhadap Perubahan Jabatan Karyawan Yang Bersangkutan..... 54

Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Mempengaruhi Upah Karyawan..... 55

Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mutasi Mempengaruhi Upah Sesuai Dengan Penyebab Mutasi (Prestasi Kerja Atau Kesalahan - Kesalahan Karyawan Yang Merugikan Perusahaan 56

Tabel 4.20 Koefisien Korelasi dan Determinasi 58

Tabel 4.21 Hasil Uji F (F Test) 59

Tabel 4.22 Koefisien Regresi Linear Sederhana 60

DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Hasil Perhitungan program SPSS
2. Kuesioner
3. Agenda Konsultasi
4. Surat Keputusan Pembimbing
5. Surat Persetujuan Abstrak
6. Riwayat hidup

Pengaruh Mutasi terhadap Kenaikan Tingkatan Pekerjaan *(Grade)* Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi

ABSTRAK

Mutasi adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Mutasi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kenaikan tingkatan pekerjaan karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan teknik regresi sederhana. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi yang pernah dimutasikan, yaitu sebanyak 70 orang. Data untuk keperluan penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari variabel X yaitu variable Mutasi dan variabel Y yaitu variabel Tingkatan Pekerjaan Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan Y = 7,19 + 0,341 X. Diketahui bahwa koefisien regresi X sebesar 0,341 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan dari variabel mutasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan tingkatan pekerjaan karyawan sebesar 0,341.

Kata kunci : Mutasi, Tingkatan Pekerjaan Karyawan

Effect of Mutation against The increase in Levels of Work

(Grade) employees at PT. Jamsostek (Persero)

South Sumatra and Jambi

ABSTRACT

Mutation is one of activity of human resource management that are used in order to achieve organizational objectives. Mutations can improve the quality of employees' work so that employees can work effectively and efficiently. This study aims to find out how much influence of the mutation toward the increase in levels of work of employees at PT. Jamsostek (Persero) South Sumatra and Jambi.

The research method used in this study is a quantitative method of data analysis using simple regression techniques. The sampled in this study are all employees of PT. Jamsostek (Persero) South Sumatra and Jambi whose had been mutated, as many as 70 people. The data for the purposes of this study were collected by using a questionnaire that was developed from the variable X as mutation variable and variable Y as Levels of Employee Work variable.

Based on the calculation of regression, the equation is obtained Y = 7.19 + 0.341 X. It is known that the regression coefficient X at 0.341 states that any change of variable mutation (X) by 1 unit, then it will raise the level of work of employees for 0.341.

Key word: Mutation, Levels of Employee Work

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dan perusahaan yang ada di seluruh dunia ini pastilah memiliki tujuan perusahaan, baik itu yang merupakan tujuan jangka panjang maupun yang merupakan tujuan jangka pendek. Agar dapat tercapainya tujuan - tujuan tersebut maka organisasi dan perusahaan haruslah dapat memanfaatkan sumber daya - sumber daya yang ada dengan sebaik - baiknya tanpa menimbulkan kerugian. Salah satu sumber daya yang pasti digunakan dalam mengelola suatu organisasi dan perusahaan adalah sumber daya manusia, seperti yang telah dijelaskan oleh Rivai (2010 : 7) bahwa tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor sumber daya yang sangat penting dalam setiap organisasi seperti apa yang telah dipaparkan oleh Sedarmayanti (2011 : 1) bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, namun masih sangat banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sering terjadi berbagai hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi yang menginginkan tenaga kerja dengan kinerja dan prestasi yang baik haruslah meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya dengan cara melakukan kegiatan - kegiatan yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Nankervis (2005 : 10)

menyatakan *"All human resource processes (e.g. recruitment, human resource development, performance appraisal, remuneration) are seen to be integrated components of overall human resource management strategies"* (Semua proses sumber daya manusia (contohnya perekrutan, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja, pemberian imbalan kerja) merupakan komponen integrasi dari keseluruhan strategi manajemen sumber daya manusia).

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan - tujuan perusahaan tercapai. Mathis dan Jackson (2006 : 3) menjelaskan definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem - sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu contoh kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seperti diadakannya analisis pekerjaan pada saat akan merekrut tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, dan mutasi seperti alih jabatan, promosi jabatan untuk karyawan berprestasi serta demosi untuk karyawan yang melakukan kesalahan.

Mutasi merupakan salah satu kegiatan dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan cara memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat

atau suatu divisi pekerjaan ke tempat atau divisi pekerjaan lain yang masih dalam satu ruang lingkup yang sama.

Pelaksanaan mutasi dilakukan dengan banyak tujuan, salah satu contoh tujuan dari pelaksanaan mutasi seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2011 : 102) adalah agar tenaga kerja yang dimutasi berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi, atau sebagai pelaksanaan hukuman / sanksi atas pelanggaran - pelanggaran yang dilakukannya. Akan tetapi, mutasi yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien seringkali tidak berjalan dengan baik.

Dessler (2005 : 46) menyatakan bahwa mutasi adalah perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan. Karyawan mencari pemindahan karena banyak alasan termasuk memperkaya kepribadian, pekerjaan yang lebih menarik, kenyamanan yang lebih besar, jam kerja yang lebih baik, lokasi kerja, atau pekerjaan yang menawarkan kemungkinan kemajuan yang lebih besar.

Mutasi menurut Hasibuan (2011 : 102) adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi.

Sebelum karyawan dimutasi, perusahaan haruslah mengadakan evaluasi pekerjaan terlebih dahulu, seperti yang dijelaskan oleh Faustino (2003 : 129) yaitu evaluasi pekerjaan adalah sebagian berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing - masing. Nilai relatif pekerjaan yang dihasilkan oleh

evaluasi pekerjaan ini lah yang nantinya digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan seperti pelatihan, pengembangan, pemberhentian dan mutasi karyawan.

Cushway (2011 : 67) menyatakan bahwa *"Job evaluation is the process of systematically assessing the relative importance of jobs in a company so that they can be placed in a rank order."* (Evaluasi pekerjaan adalah proses membandingkan semua pekerjaan dalam organisasi, satu dengan yang lain dengan tujuan menghasilkan susunan peringkat / tingkatan).

Rivai (2010 : 750) mengatakan bahwa pekerjaan ditempatkan dalam sebuah hirarki sesuai dengan nilai relatif melalui penggunakan metode evaluasi pekerjaan. Metode yang paling umum digunakan adalah penyusunan tingkatan pekerjaan, penilaian kelas pekerjaan, perbandingan faktor, dan sistem penilaian angka.

Tingkatan pekerjaan (*Grade*) karyawan menurut Kurnia (Adil Kurnia. Sistem Karir Karyawan 07 - 03 - 2010. Diambil pada tanggal 12 Maret 2012 dari http://adilkurnia.wordpress.com) adalah tingkatan penggolongan jabatan yang disusun berdasarkan jabatan, tugas, dan tanggung jawab di dalam suatu perusahaan. Tingkatan pekerjaan ditentukan berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan.

Kokemuller (Neil Kekomuller. eHow Contribution. Definition of Grade levels 20 - 12 - 2011. Diambil pada tanggal 30 April 2012 dari http://www.ehow.com/info_8400390_definition-job-*Grade*-levels.html) mengemukanan *"Job Grades or levels are a part of a broad system of pay*

commonly known as a salary schedule or pay schedule. Organizations that use job Grade levels to associate pay with particular levels of education, experience and skills typically do so to maintain equity in compensation and to avoid potential discrimination." (Tingkatan pekerjaan adalah bagian dari sistem yang mengurusi pembayaran secara umum yang dikenal juga sebagai jadwal gaji atau jadwal pembayaran. Organisasi yang menggunakan tingkatan pekerjaan untuk mengasosiasikan pembayaran dengan tingkat pendidikan tertentu, pengalaman dan keterampilan biasanya melakukannya untuk mempertahankan jumlah kompensasi dan untuk menghindari diskriminasi potensial)

Dari penjelasan tersebut diatas maka secara tidak langsung menyatakan bahwa mutasi yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan berpengaruh terhadap tingkatan pekerjaan karyawan.

PT. Jamsostek (Persero) adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang melakukan mutasi kepada para karyawannya. Tiap tahunnya PT. Jamsostek (Persero) melakukan mutasi tidak hanya sekali, baik itu mutasi yang berdasarkan keputusan dari kantor pusat maupun keputusan karena permintaan pribadi karyawan yang bersangkutan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social*

security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, PT. Jamsostek (Persero) mempunyai tanggung jawab yang diberikan oleh negara sebagai Badan Penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 yaitu untuk memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga dapat memberikan manfaat baik untuk para pekerja maupun pengusaha.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.

PT. Jamsostek (Persero) yang memiliki Kantor Pusat di Jakarta mempunyai 8 (delapan) Kantor Wilayah dan 121 (seratus dua puluh satu) Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dengan perincian sebagai berikut :

1. Kantor Wilayah I (Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara dan Sumatera Barat dengan 14 Kantor Cabang
2. Kantor Wilayah II (Sumatera Bagian Selatan, Riau dan Kepulauan Riau) dengan 16 Kantor Cabang

3. Kantor Wilayah III (DKI Jakarta) dengan 18 Kantor Cabang
4. Kantor Wilayah IV (Jawa Barat dan Banten) dengan 19 Kantor Cabang
5. Kantor Wilayah V (Jawa Tengah dan DI Yogyakarta) dengan 12 Kantor Cabang
6. Kantor Wilayah VI (Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara) dengan 20 Kantor Cabang
7. Kantor Wilayah VII (Kalimantan) dengan 11 Kantor Cabang
8. Kantor Wilayah VIII (Sulawesi, Maluku dan Papua) dengan 11 Kantor Cabang

Ada lebih dari 300 (tiga ratus) karyawan yang bekerja di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah II (Kantor Wilayah II) Sumbagsel - Riau yang sebagian karyawannya merupakan karyawan hasil mutasi dari PT. Jamsostek (persero) wilayah lain atau dari kantor lainnya.

Berikut ini dilampirkan data mutasi karyawan yang telah terjadi di PT. Jamsostek (persero) sepanjang tahun 2007 hingga tahun 2011 di Kantor Wilayah II Sumbagsel - Riau dan di Kantor Wilayah I Sumut, Aceh dan Sumbar sebagai perbandingan.

Tabel 1.1

Data Mutasi Karyawan PT. Jamsostek (persero) Kantor Wilayah I dan Kantor Wilayah II

Tahun	Jumlah Karyawan yang dimutasi	
	Kantor Wilayah II Sumbagsel - Riau	**Kantor Wilayah I Sumut, Aceh, Sumbar**
2007	45	33
2008	19	22
2009	37	15
2010	57	39
2011	32	31
Total	**190**	**140**

Sumber: data primer dari PT. Jamsostek (persero) yang telah diolah

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa data karyawan yang dimutasikan ke Kantor Wilayah II dan dari Kantor Wilayah II lebih banyak dari mutasi yang terjadi di Kantor Wilayah I.

Tujuan PT. Jamsostek (persero) melakukan mutasi adalah sebagai jenjang karir karena PT. Jamsostek (persero) sendiri tidak merekrut orang - orang dari luar perusahaan untuk memegang jabatan yang tinggi namun menggunakan tingkatan pekerjaan yaitu karyawan - karyawan yang telah memberikan prestasi - prestasinya kepada PT. Jamsostek (persero) dengan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dinaikan jabatannya atau memperoleh promosi.

Di PT. Jamsostek (persero) Kantor Wilayah II terutama di Sumatera Selatan dan Jambi, terdapat banyak karyawan yang telah dimutasi, berikut ini

dilampirkan data jumlah karyawan PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi yang telah dimutasi.

Tabel 1.2

Data Jumlah Karyawan PT Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi yang telah dimutasi

Unit Kerja	**Jumlah Karyawan**
Kantor Cabang Muara Enim	8
Kantor Cabang Palembang	21
Kantor Wilayah II	18
Kantor Cabang Jambi I	12
Kantor Cabang Jambi II	11
Total	**70**

Sumber: data primer dari PT. Jamsostek (persero) yang telah diolah

PT. Jamsostek (persero) menggunakan tingkatan pekerjaan untuk menentukan golongan, jabatan dan gaji, semakin tinggi tingkatan pekerjaan di PT. Jamsostek (persero) maka semakin tinggi pula golongan pekerjaan, gaji dan jabatan yang diterima.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul:

"Pengaruh Mutasi terhadap Kenaikan Tingkatan Pekerjaan (*Grade*) Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi"

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disebutkan, maka permasalah pokok yang dihadapi di dalam penelitian ini adalah:

"Adakah pengaruh pelaksanaan mutasi terhadap kenaikan tingkatan pekerjaan (*Grade*) karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi?"

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan adalah:

"Memberikan informasi tentang ada atau tidaknya pengaruh pelaksanaan mutasi terhadap kenaikan tingkatan pekerjaan (*Grade*) karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi"

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada dunia kerja khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia karena penelitian ini adalah salah satu bentuk untuk mengaplikasikan ilmu dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka pengembangan teori - teori yang ada, terutama dalam rangka

memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan mutasi dan tingkatan pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan informasi atau literatur acuan yang nantinya dapat digunakan pada penelitian - penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai infomasi untuk PT. Jamsostek (persero) Sumatera Selatan dan Jambi dalam menjadikannya bahan kajian dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memutasi karyawan dengan tujuan menaikkan tingkat pekerjaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang penelitian yaitu alasan - alasan diadakannya penelitian secara garis besar, selain itu memuat pula tentang rumusan masalah yaitu masalah yang dibahas dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang landasan teori, yaitu teori - teori tentang variabel - variabel yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah yang dikemukakan, juga memuat

tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang hal - hal yang berhubungan dengan data yang akan diteliti seperti lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel - variable dan teknik analisis data atau teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil - hasil data yang telah dianalisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah yaitu permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, hasil dalam penelitian dijelaskan secara ringkas dan merupakan inti dari semua kegiatan yang dilakukan dalam penelitian serta memberikan saran - saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang, Lerbin R. 2007. RISET PEMASARAN. Jakarta: Ghalia Indonesia

Cushway, Barry. 2011.*The Employer's Handbook: An Essential Guide To Employment Law, Personnel Policies and Procedures.* United Kingdom: Kogan Page Limited.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10. Jakarta: PT IndeksKelompok Gramedia.

_____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid 2. Edisi 9.Jakarta: PT IndeksKelompok Gramedia.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga

Nankervis, Alan,Robert Compton and Marian Baird. 2005. *Human Resource Management: strategies and processes.*5th Edition. Australia: Thomson

Puspowarsito, Herianto. 2008. *Metodologi Penelitian Organisasi.* Bandung: Humaniora.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Thomson Learning.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek - Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Grasindo.

Sugiono. 2009. *Metodologi Peniltian Bisnis.*Bandung: CV. ALFABETA.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yugyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi: Alat Statistik & Analisis Output Komputer.* Yogyakarta: CAPS.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

*http://adilkurnia.wordpress.com*diakses tanggal 12 maret 2012

*http://www.ehow.com%2Finfo_8400390_definition-job-Grade-levels.html*diakses tanggal 30 April 2012

Siagian, Ricca Adelina. 2011. **Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.** http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/21747

Hutabarat, Christin R. 2006. **Hubungan Pelaksanaan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SOCFINDO Medan.** http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/11381

Khairani, Siti. **Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Pretasi Kerja Pegawai pada Kantor Departemen Agaman Kabupaten Bandung.**

Reza, Muhammad. 2008. **Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Studi Kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat)**. http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/18071

Koilam, Yulyana Natalia. **Pengaruh Mutasi Personal terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi SEKPER dan SDM PT. Inti (PERSERO)**