

Analisis Rotasi Kerja dan Promosi Jabatan Di PT. KH

Andian

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, justandian@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja dan promosi jabatan karyawan di PT. KH, mengetahui alasan yang melatar belakangi rotasi kerja dan promosi jabatan mengetahui manfaat dari rotasi kerja dan promosi jabatan.

Desain/Metode_ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Data dianalisis secara kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara.

Temuan_ Program rotasi kerja dan promosi jabatan di PT. KH sudah berjalan dengan baik dan sesuai.

Implikasi_ Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menjalankan sistem rotasi dan mutasi kerja dengan baik dan benar.

Originalitas_ penelitian ini belum pernah dilakukan di PT. KH.

Tipe Penelitian_ Penelitian ini merupakan studi empiris.

Kata Kunci : Rotasi kerja, Promosi jabatan

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi perusahaan, Karyawan merupakan SDM yang mempunyai peran penting bagi kemajuan serta tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Namun, Kinerja karyawan juga tidak selalu dalam kondisi yang baik melainkan mengalami fluktuasi. Kondisi ini bisa disebabkan mungkin dikarenakan terlalu lamanya orang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para karyawan. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan haruslah mendapat perhatian yang lebih, salah satunya dengan pengembangan keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia itu sendiri.

Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia adalah rotasi, rotasi akan mengurangi kebosanan serta kejenuhan para karyawan dalam pekerjaan. Perusahaan bisa melakukan rotasi dengan jangka atau pola rotasi tertentu sehingga bisa meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain rotasi kerja, untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawannya, perusahaan bisa melakukan mutasi. Mutasi adalah perpindahan antar kantor atau antar plant unit. Pada dasarnya, orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan, selain itu orang juga bekerja untuk mendapatkan apresiasi dan meningkatkan prestasi serta jenjang karirnya.

Selain rotasi kerja, promosi jabatan juga merupakan salahsatu cara pengembangan sumber daya manusia. Promosi merupakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan itu sendiri untuk lebih baik dan dan lebih bersemangant dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Perusahaan haruslah menyadari dampak positif tersebut, sehingga promosi jabatan memang dibutuhkan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka studi penelitian ini akan mengkaji hal-hal berkaitan dengan rotasi kerja dan promosi jabatan di di PT. KH. Adapun tujuan penelitian ini, adalah 1). Untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja dan proosi jabatan di PT. KH. 2). Mengetahui alasan yang melatar belakangi rotasi kerja dan promosi jabatan. 3). mengetahui manfaat dari

rotasi kerja dan promosi jabatan. Sedangkan manfaat penelitian ini dari segi keilmuan diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang bagaimana rotasi kerja dan promosi jabatan.

II. Kajian Pustaka

Rotasi jabatan merupakan proses memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain (Handoko, 1992:41). Sedangkan Rotasi pekerjaan menurut Jorgensen (2005, dalam Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganeekaragaman kegiatan karyawan.

Menurut Malayu Hasibuan (2002:103), rotasi jabatan memiliki manfaat sebagai berikut

:

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- d. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya
- e. Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karier yang lebih tinggi
- f. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan
- g. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka
- h. Untuk memberikan pengakuan atas prestasi-prestasinya
- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
- k. Untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan

Tujuan lain dinyatakan oleh Kaymaz (2010) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dan manfaat rotasi pekerjaan tidak hanya dirasakan langsung oleh karyawan karena perusahaan juga merasakan manfaat tidak langsung karena karyawan rentang akan keterampilan dan manajemen yang lebih luas dan lentur dalam penjadwalan kerja, penyesuaian diri karyawan atas perubahan, dan mengisi kekosongan personalia.

Menurut Malayu Hasibuan (2008), promosi perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut Marihot AMH Manulang (2006 : 153), promosi adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggungjawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada pegawai berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi. Menurut Fathoni (2006: 118), promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan-jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatannya juga semakin tinggi.

Dari pengertian yang diungkapkan oleh para pakar diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan perpindahan jabatan tertentu ke jabatan yang lebih tinggi dengan itu, seseorang diberikan tanggung jawab, kewajiban yang lebih besar. Selain itu, seseorang diberikan juga status sosial serta pendapatan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2008 : 108) asas-asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan atau pegawai mengetahui dan organisasi mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi tersebut adalah :

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan naik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua pegawai. Penilai harus jujur dan objektif, jangan pilih kasih atau *like and dislike*. Pegawai yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat

kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. **Formasi**

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

Dalam program promosi jabatan pastilah ada dasar pertimbangan atau alasan mengapa dilakukannya program promosi tersebut. Pedoman dasar-dasar yang dipakai untuk melakukan promosi adalah menurut Hasibuan (2008 : 109), yaitu :

a. **Pengalaman**

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerjapegawai. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam suatu badan organisasi mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

b. **Kecakapan**

Kecakapan yaitu : seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan yakni total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil bisa dipertanggung jawabkan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. **Kombinasi pengalaman dan kecakapan**

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu : Promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasilujian kenaikan golongan. jika seseorang lulus dalam ujian hasil kenaikan dipromosikan.

Persyaratan promosi setiap organisasi tidak selalu sama tergantung kepada organisasi masing-masing. Syarat- syarat promosi pada umumnya menurut Hasibuan (2008 : 111), yaitu:

a. **Kejujuran**

Karyawan atau pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian- perjanjian dalam menjalankan atau mengelolajabatan tersebut.

b. **Disiplin**

Pegawai harus berdisiplin pada dirinya, tugas- tugasnya serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan atau tidak tertulis. Karena dengan disiplin memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

c. **Prestasi Kerja**

Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

d. **Kerja Sama**

Pegawai yang dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai maka akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antara semua pegawai.

e. **Kecakapan**

Karyawan tersebut cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas tugas pada jabatan dengan baik. dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

f. **Loyalitas**

Pegawai harus loyal dalam membela organisasi atau korporasi dari tindakan yang merugikan organisasi atau korporasinya. ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut berpartisipasi aktif terhadap organisasinya.

g. **Kepemimpinan**

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi.

h. **Komunikatif**

Pegawai harus dapat berkomunikasi secara efektif dan dapat menerima dan menyampaikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Pegawai harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa dianut suatu organisasi atau perusahaan menurut Sastrohardiwiryo (2004 : 263) adalah :

a. Promosi dari dalam organisasi atau perusahaan

Hampir merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan menejer atau kepala dinas dalam konteks pemerintahan pada suatu hirarki organisasi diantara jajaran tenaga kerja yang ada merupakan kebiasaan umum yang tampak hampir membudaya.

b. Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajemen adalah proses penunjang guna mengajukan bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru, tetapi bagaimanapun juga proses ini yang paling luas yang digunakan perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang dipromosikan.

c. Promosi melalui prosedur seleksi

Biasanya proses seleksi bagi perusahaan-perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian psikologis untuk tujuan ini. Para calon yang akan dipromosikan dihipunkan lalu dipih sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Namun cara ini kurang mendapat tanggapan positif dari para tenaga kerja karena prosedur dianggap terlalu berbelit-belit (dengan beberapa tahapan) yang harus dilewati oleh seseorang yang akan dipromosikan dan belum tentu peserta seleksi akan lulus. Akibatnya banyak waktu dan tenaga yang terbuang dengan sia-sia.

Menurut Irwandi, Promosi mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.
- c. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya meningkat.
- d. Untuk mempermudah penarikan pelamar
- e. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai atau karyawan sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.
- f. Untuk mengisi kekosongan jabatan.
- g. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai.

Jenis-jenis Promosi menurut Hasibuan (2008 : 113), yaitu :

- a. Promosi sementara (*Temporary Promotion*). Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi
- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Pegawai dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab, dan gaji.
- d. Promosi Kering (*Dry Promotion*). Seseorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

III. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi dan wawancara. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif. Objek penelitian ini adalah PT. KH.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Rotasi merupakan salah satu bentuk penyegaran dan pengembangan karyawan sekaligus dapat menghilangkan kebosanan serta kejenuhan para karyawan dari rutinitas yang sudah sering dijalani di suatu perusahaan,. Perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan sering melakukan rotasi agar kinerja dan motivasi kerja karyawan mereka tetap terjaga. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan rotasi kerja, karyawan dapat memulai tugas dan fungsi ditempat yang baru. Pada saat proses inilah tantangan untuk menyesuaikan diri di suatu tempat dan suasana yang baru, para karyawan juga harus mulai belajar memahami tugas dan fungsi yang baru di dalam pekerjaannya. Para karyawan harus siap untuk menghadapi segala persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya.

Dibawah ini disajikan Tabel Rotasi (Tabel 1. Dan Tabel 2.). Yang merupakan hasil wawancara dengan responden :

Nama Responden : Hendy (Manajer Produksi)

**Tabel 1.
Rotasi Kerja**

Keterangan	Posisi Awal	Rotasi Ke -				
		1	2	3	4	5
Alasan Rotasi	Kepala Bagian Gd. Benang	Kekurangan Pengawasan	Karena ingin bekerja dengan sisten non-shift	Perintisan untuk bagian baru	Pengganti kepala Marketing	Tidak cocok di marketing
Bentuk rotasi	-	Pengawas Mesin Knitting	Pengawas Covering dan Rubber	Kepala Bagian PPC	Kepala Bagian Marketing	Kepala Bagian Shipping
Manfaat Rotasi yang dirasakan	-	Mengetahui tentang mesin dan rajutan	Sistem kerja menjadi non-shift dan bisa mempelajari cara membuat benang.	Belajar Perencanaan untuk produksi dari mulai proses awa- akhir.	Belajar menghitung bahan baku, Costing serta pemasaran.	Mempelajari dokumen untuk ekspor impor

Nama Koresponden : Okky (Kepala Bag. Knitting)

**Tabel 2.
Rotasi kerja**

	Posisi Awal	Rotasi Ke -				
		1	2	3		
Alasan Rotasi	Kepala Bagian	Untuk Mempelajari	Untuk Mempelajari	Untuk Mempelajari	-	-

	Mesin Knitting	Proses kerja dan kendala dept rosso seam	Proses dan kendala di dept setting.	memahami bagaimana proses packing.		
Bentuk rotasi	-	Kepala Bagian Rosso (Seam)	Kepala Bagian Setting	Kepala Bagian Packing	-	-
Manfaat Rotasi yang dirasakan	-	Memahami dan mengetahui proses seam (rosso)	Memahami bagaimana kendala yang ada pada saat proses di dept setting.	Memahami proses packing dan dmengetahui schedule ekspor.	-	-

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa PT. KH melakukan rotasi kerja dengan bervariasi untuk responden Hendy, karena bentuk rotasi nya acak. Alasan yang melatar belakangi responden Hendy juga cukup beragam, mulai dari kekurangan pengawas sampai keinginan pribadi. Namun meskipun bentuk rotasi yang acak dan alasan yang melatar belakangi rotasi juga bervariasi, namun responden Hendi merasakan manfaat dari rotasi kerja yaitu la dapat mempelajari hal-hal baru di departemen lain.

Untuk responden Okky, rotasi kerja dilakukan mengikuti alur produksi dari produk yang dihasilkan PT. KH yaitu kaos kaki, muali dari bagian knitting, seam, setting sampai proses finish good yaitu packing. Berdasarkan keterangan responden Okky, rotasi dilakukan bertujuan untuk meahami keseluruhan proses produksi serta segala permasalahan dan kendala yang dihadapi pada saat keseluruhan proses produksi. Menurut keterangan responden Okky, banyak sekali manfaat yang dirasakan oleh responden mulai dari mempelajari hal baru, mengururangi kejenuhan kerja sehingga tidak monoton mengerjakan itu itu saja dalam kesehariannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD PT KH, bentuk Promosi jabatan yang dilakukan PT. KH terhadap sember daya manusia-nya ditandai juga dengan pergantian warna seragam. Tingkatan warna seragam tersebut adalah warna biru untuk karyawan biasa, kemudian warna kuning untuk wakil regu dan kepala regu, lalu warna merah muda untuk staf dan setingkat pengawas, warna hijau untuk tingkatan kepala bagian, warna navy untuk setara supervisor dan warna hitam untuk setingkat manajer. Pelaksanaan promosi yang dilakukan oleh PT. KH adalah melauai promosi melalui prosedur pencalonan, dimana seseorang dicalonkan oleh atasannya untuk dipromosikan saat atasan merasa bahwa bawahannya cukup memenuh syarat untuk dipromosikan.

Hasil penelitian selanjutnya adalah mengenai alasan atau dasar pertimbangan seseorang mendapatkan promosi jabatan. Menurut keterangan HRD, adalah kombinasi kecakapan dalam menyelesaikan masalah dalam proses produksi serta dapat memberikan solusi yang baik ketika terjadi kekeliruan dalam proses produksi. Selain kecakapan, pengalaman juga penting, sebab pengalaman akan berpengaruh pada kecakapan seseorang. Selain kecakapan dan pengalaman berikut adalah syarat yang ditentukan oleh PT. KH untuk seseorang dapat dipromosikan :

- a. Disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan, misalnya tidak memakai perhiasan yang tajam atau berpakaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam ketepatan waktu, tidak dating terlambat, karena seseorang yang akan dipromosikan haruslah menjadi contoh dan panutan bagi karyawan yang lain.
- b. Kejujuran, ini merupakan sesuatu yang sangat penting diaman kejujuran dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambli keputusan. Seorang atasan biasanya melakukan test kepada bawahan nya saat akan dipromosikan, bentuk test itu bisa beragam misalnya diberi sesuatu tugas.

- c. Kepemimpinan, seseorang haruslah dapat membina dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian berikutnya tentang manfaat dari promosi jabatan, HRD menerangkan manfaat yang diharapkan atau tujuan dari promosi jabatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan motivasi, semangat dan gairah kerja karyawan, ketika motivasi karyawan bertambah sehingga meningkatkan produktifitas dan kreatifitas dari karyawan tersebut.
- b. Memberikan peluang dan jaminan bahwa karyawan diberi kesempatan untuk maju.
- c. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan. jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status sosial yang semakin tinggi.

Berdasarkan keterangan dari Ibu Nova yang mendapatkan promosi jabatan dari ketua regu menjadi Staf/Pengawas. Dia merasa mendapatkan manfaat dari promosi jabatan tersebut terutama dalam hal tunjangan dan gaji sehingga motivasi beliau untuk bekerja juga meningkat dan beliau merasa telah diberi kesempatan untuk maju kejenjang karir yang selanjutnya. Dari keterangan diatas dapat ditarik simpulan bahwa Promosi jabatan di PT. KH

V. Penutup

Simpulan

Rotasi kerja yang dilakukan oleh PT. KH dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting, karena dapat mengatasi kebosanan dan kejenuhan kerja karyawan. Pola rotasi yang sesuai dengan alur proses produksi sangatlah baik untuk dilakukan karena karyawan dapat memahami keseluruhan proses produksi dari awal sampai akhir, sehingga manfaat dari rotasi jabatan karyawan di PT KH bagi karyawan adalah dapat mempelajari proses produksi sesuai dengan alur produksi dan karyawan mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam proses produksi tersebut.

Promosi jabatan sangatlah penting dalam pengembangan sumber daya manusia, di PT. KH promosi jabatan dilakukan dengan proses pencalonan, dimana seseorang karyawan dicalonkan terlebih dahulu untuk dipromosikan. Syarat untuk seseorang dapat dipromosikan jabatan adalah harus mempunyai kecakapan dan pengalaman dalam bidang pekerjaannya, selain itu juga seseorang yang akan di promosikan jabatannya haruslah disiplin, jujur dan mempunyai jiwa kepemimpinan. Manfaat dari promosi jabatan di PT. KH adalah dapat menumbuhkan motivasi serta semangat kerja, sehingga produktifitasnya meningkat.

Saran

Rotasi kerja dan promosi jabatan di PT. KH sudah berjalan dengan baik, namun penulis memiliki beberapa saran agar berjalan lebih baik lagi, sebagai berikut :

1. Rotasi jabatan hendaknya dilakukan dengan pola yang teratur dan dalam periode tertentu.
2. Rotasi jabatan hendaknya dilakukan dalam tingkatan jabatan yang sama.
3. Promosi jabatan haruslah dilakukan dengan cara penilaian yang objektif agar pelaksanaan promosi jabatan berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Demi tercapainya program rotasi kerja dan promosi jabatan yang objektif, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan perlu adanya audit kepegawaian untuk meng evaluasi kinerja para karyawan.

Daftar Pustaka

Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
Indrayati, Monic Aprilia. 2014. *"Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang"*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

- Irwandi. 01. *“Analisis Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis”*. Skripsi. UINSultan Syarif Kasim Riau.
- Kurtulus, Kaymaz. 010. *The Effectx of Job Rotation Practices on Motivation: A Researchon Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics ResearchJournal. Volume 1 Number 1: 1111*.
- Martikasari, Sabtuti. *“Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Duponegoro”*. Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurhadis. 01. *“Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo)”*. Tesis Program Pascasarjana. Universitas Terbuka Jambi.
- Robbins, S.P . 00. *Perilaku Organisasi, Edisi 10* . PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, Budi Riyardi, Agung. 01. *“Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”*. Jurnal. Progam Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- SP Hasibuan, Malayu. 000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung.Jakarta.
- SP Hasibuan, Malayu. 00. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: BumiAksara, 00.
- Upawala, W. Ima. 01. *“Analisis Kebijakam Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng”* Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1.
- Wahyudi, Bambang. 1111 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Penerbit Sulita.
- Manulang, AMH Marihot. 00. *Manajemen Personalia* , Yogyakarta : Gajah MadaUniversity Press.