

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MUTASI BAGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELING KUMANG DI SINTANG

Yoheskel

yoheskelyos@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Credit Union Keling Kumang running financial services namely saving-lending. During its improvement, based on the data, Credit Union Keling Kumang has high mutation, promotion and demotion. The Staffs' achievement is good or bad can be influenced by mutation, promotion and demotion. There are 2 things which probably happen, whether the achievement will improve or goes down. When the achievement goes down, it is important to find out how is the mutation policy nowadays and the effectiveness of mutation for staffs' achievement. The descriptive method was used in this research as the tool to collect the study case data in Credit Union Keling Kumang Sintang. The data had been collected by using observation, interview, questioner, and documenter study. The population is 283 staffs that have been reassigned. The sample is collected by using purposive sampling. The numbers of sample are 74 people with various of criterias. Quantitative data analysis is used to analyze the data which based on the result of participants' responses through the questioners given. In order to make the data analysis clear, for each response is given score using Likert Scale.

Based on the research finding, it can be concluded that most participants who participate in this research are male, marriage status are considered, has been working for 2-5 years and 25-30 years old. Based on the participants' responses toward the effectiveness of mutation for the improvement of staffs' achievement, most of them are agree with the highest score is 69% and the highest average score is 4.09 Likert Scale. Meanwhile, the less response is given to the item of mutation for staffs with low achievement which 28% said they do not agree and the other 28% said they agree. Therefore, based on this research finding, it is recommended that CU Keling Kumang Sintang to keep maintaining the mutation policy. It is has been proved that by doing the mutation it is effective to improve staffs' achievement. A resolute step should be given to the staffs with low achievement especially toward staffs that tend to do fraud things, the Termination of Employment should be given without mutation.

Keywords: the Effectiveness of Mutation to Improve Staffs' Achievement

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan tentu selalu berusaha untuk mendapatkan hasil yang optimal dari setiap tenaga kerja yang ada, untuk mencapai tujuan ini perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi prioritas agar tenaga kerja menjadi bertahan. Sebab bila perusahaan mampu memberikan yang terbaik bagi karyawan dan bisa menciptakan kondisi kerja yang memberikan kepuasan maka dapat diharapkan tenaga kerja tersebut akan bertahan dan bisa memberikan prestasi yang optimal dalam pekerjaannya, pekerjaan tersebut dirasakan sebagai tantangan untuk dilakukan menjadi lebih baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya bila tidak ada kepuasan dari tenaga kerja maka hal ini akan menimbulkan semangat dan kegairahan yang menurun dan kinerjanya menjadi buruk.

Ada beberapa indikasi yang menyebabkan turun naiknya semangat dan kegairahan kerja karyawan diantaranya adalah mutasi, promosi dan demosi. Baik buruknya kinerja karyawan itu juga dipengaruhi oleh mutasi, promosi dan demosi, ketika terjadi mutasi, promosi dan demosi maka ada dua hal yang mungkin terjadi yakni apakah kinerjanya akan semakin meningkat atau menurun, ketika kinerjanya menurun maka akan dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

Demikian pula dengan Credit Union Keling Kumang, yang bergerak dalam bidang jasa keuangan yakni simpan pinjam, dalam perkembangannya berdasarkan data memiliki tingkat mutasi, promosi dan demosi yang cukup tinggi. Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut mengenai efektifitas pelaksanaan mutasi, promosi dan demosi bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh pada Credit Union Keling Kumang di Sintang. Berikut ini dapat dilihat data mutasi, promosi dan demosi tenaga kerja dalam periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 adalah sebagai berikut:

TABEL 1
DATA MUTASI, PROMOSI, DAN DEMOSI TENAGA KERJA
CU KELING KUMANG DI SINTANG
TAHUN 2012 s.d. 2014
(dalam orang)

Keterangan	2012	2013	2014
Departemen	16	10	12
Manejer Cabang	15	4	12
Kepala Bagian	15	15	19
Kepala TPK	9	17	18
Staf	21	56	74
Total	56	92	135

Sumber: Data Olahan, 2014

Seperti yang kita lihat pada Tabel 1 tersebut di atas, dari sampel yang diambil selama 3 tahun terakhir ternyata mutasi karyawan yang dilakukan oleh Credit Union Keling Kumang terus meningkat yang semula di tahun 2012 hanya 56 orang, kemudian tahun 2013 sebanyak 92 orang dan pada tahun 2014 menjadi 135 orang. Menurut Kadarisman (2013: 68) tujuan mutasi yaitu: menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan semangat dan kegairahan pegawai, upaya mengembangkan pegawai, dan sebagai tindakan dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

B. Kajian Teori

Dalam sebuah lembaga keuangan seperti CU Keling Kumang fungsi personalia adalah mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu pendidikan tenaga kerja, mutasi, promosi, demosi dan pemberhentian tenaga kerja semua diurus oleh Bagian Personalia atau HRM (*Human Resources Management*).

Faktor mutasi, promosi dan demosi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya yaitu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja melalui mutasi dan promosi.

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Di dalam sebuah organisasi, tidak menutup kemungkinan adanya pemindahan Sumber Daya Manusia guna meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja, yang dikenal dengan istilah *transfer* atau mutasi. Secara umum, mutasi jabatan atau pemindahan jabatan meliputi semua perubahan jabatan seorang pegawai.

Pengertian efektivitas karir menurut Simamora (2006: 412): “efektivitas karir dinilai tidak hanya oleh individu namun juga oleh organisasi itu sendiri. Namun apa yang dimaksud dengan efektivitas karir dalam kondisi apakah karyawan akan menyatakan karirnya “memuaskan” atau “berhasil?”. Berikut pengertian kinerja karir menurut Simamora (2006: 413): “Gaji dan posisi merupakan dua indikator paling populer dari kinerja karir (*career performance*). Pada umumnya, semakin cepat kenaikan gaji dan menanjak di jenjang organisasional, maka semakin tinggi tingkat kinerja karirnya. Pada saat seorang meningkat (dipromosikan), semakin besar tanggung jawabnya dari segi karyawan yang diawasi, anggaran yang dialokasikan dan pendapatan yang ditanggung.” Selanjutnya menurut Simamora (2006: 43): “Karyawan atau unit kerja yang paling efektif adalah yang memberikan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang paling tinggi pada biaya yang paling rendah dan dengan cara yang tepat waktu.”

Berikut adalah pengertian mutasi, promosi dan demosi menurut pendapat beberapa ahli. Menurut Wukir (2013:78): “Transfer atau mutasi adalah suatu perubahan dalam penugasan kerja yang bisa melibatkan suatu promosi jabatan atau demosi jabatan ataupun tidak ada perubahan sama sekali dalam segi tanggung jawab dan status.” Menurut Kadarisman (2013: 68): “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga

kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasa kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.”

Menurut Robinson dalam Wukir (2013:79): Mutasi yang diminta oleh individu biasanya ditentukan oleh karakteristik dan keinginan individu. Adapun beberapa alasan yang bisa menjadi penyebab permintaan mutasi ini antara lain:

1. Dikarenakan keinginan untuk bekerja di tempat lain,
2. Untuk memperbaiki kekeliruan penempatan,
3. Untuk menghilangkan kebosanan terhadap pekerjaan,
4. Untuk mendapatkan kondisi pekerjaan yang lebih baik,
5. Untuk menghindari konflik interpersonal di tempat kerja,
6. Untuk menghindari situasi kerja yang tidak menyenangkan,
7. Dikarenakan kondisi umur/kesehatan,
8. Dikarenakan kesulitan perumahan atau keinginan bekerja di dekat tempat tinggal,
9. Untuk kepentingan *financial*,
10. Sebagai kesempatan untuk maju dan mendapatkan promosi.”

Menurut Wukir (2013: 80): tujuan mutasi ialah:

1. Sebagai kebutuhan untuk penyesuaian sementara, untuk kenyamanan atau manfaat organisasi atau karyawan.
2. Untuk menghadapi perubahan dalam operasional organisasi.
3. Untuk memanfaatkan kepandaian dan kompetensi karyawan yang meningkat.
4. Untuk memperbaiki ketidaksesuaian penempatan kerja.
5. Sebagai salah satu cara pelatihan karyawan untuk promosi atau kenaikan pangkat.

Terdapat berbagai bentuk mutasi yang dapat dipergunakan dalam suatu organisasi, antara lain: Berkaitan dengan bahasa tentang promosi tersebut, berikut ini dikemukakan teori/konsep maupun pendapat para ahli di bidang promosi terutama dari aspek pengertiannya. Menurut Kadarisman (2012: 124): “Promosi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walaupun tidak selalu demikian. Untuk promosi tersebut, perlu ditetapkan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut pada umumnya ditetapkan untuk promosi antara lain adalah prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi, dan sebagainya.”

Menurut Robinson dalam Wukir (2013:79): “Promosi berarti perubahan posisi/jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, status sosial dan pendapatan. Promosi merupakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.”

Menurut Rivai (2009: 199): “Promosi adalah apabila terjadi seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasinya di masa lampau.”

Penetapan promosi harus didasarkan atas penilaian prestasi kerja dan persyaratan tertentu yang sesuai kebutuhan organisasi tersebut sehingga dapat dipastikan bahwa individu yang mendapatkan promosi adalah layak dan pantas menduduki jabatan yang baru. Persyaratan dalam menetapkan suatu promosi dapat dilihat dari kinerja berikut:

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat pendidikan
4. Pengalaman kerja
5. Kompetensi atau keahlian
6. Kinerja atau prestasi kerja
7. Kepemimpinan
8. Interaksi sosial
9. Kerjasama
10. Inisiatif dan kreativitas

Demosi merupakan kebalikan dari promosi. Menurut Rivai (2009: 200): “Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya.”

Pemberhentian merupakan bentuk mutasi berupa pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian dapat berbentuk suatu pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat. Pemberhentian dengan hormat dapat terjadi misalnya karena pensiun, keinginan sendiri, *lay-off* atau penghapusan posisi/jabatan dalam organisasi. Menurut Flippo (2005: 292): “Pemberhentian adalah suatu masalah yang sangat sulit, tidak hanya untuk karyawan tetapi juga bagi perusahaan dan serikat buruh. Karena pemberhentian menyangkut hilangnya penghasilan, maka karyawan dan serikat buruh cenderung membatasi kebebasan perusahaan untuk memutuskan hal itu.”

Berikut pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Torang (2013: 74): “Kinerja (*performance*) kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut Wibowo (2014:7): “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja

memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, Manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.”

Selanjutnya menurut Brian Aprianto (2013:368):“Manajemen kinerja adalah proses mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan sasaran kinerja, pengendalian kinerja mencakup *coaching*, *counseling* dan umpan balik yang berkesinambungan, penilaian kinerja serta pemberian imbalan atas kinerja. Manajemen kinerja tidak terbatas pada proses penetapan target kinerja hingga penilaian kinerja namun merupakan proses berkesinambungan didalam organisasi untuk memastikan peningkatan produktivitas dan pencapaian sasaran kinerja karyawan.”

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing dan meningkatnya kinerja organisasi.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk penelitian deskriptif sebagai alat untuk pengumpulan data studi kasus pada Credit Union Keling Kumang di Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Suharsaputra (2012: 269): “Wawancara adalah untuk mendapatkan data/informasi di mana sang pewawancara mengemukakan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancara.” Teknik wawancara dilakukan dengan cara wawancara langsung yaitu berkomunikasi langsung dengan Bagian Personalia atau HRM Credit Union Keling Kumang dan wawancara tidak langsung yaitu wawancara kepada responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah disediakan sebelumnya kepada responden.

b. Observasi

Observasi menurut Hadi dalam Sugiyono (2012: 145): “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses

pengamatan dan ingatan.”Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengadakan peninjauan dan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, yaitu CU Keling Kumang

c. Studi Dokumenter

Studi dokumenter dilakukan dengan mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penulisan ini, yaitu literatur.

d. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012: 162): “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Kuesioner akan disebarakan kepada karyawan CU Keling Kumang yang akan dijadikan sampel.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja pada Credit Union Keling Kumang di Sintang sampai tahun 2014 dan yang pernah dimutasi yang berjumlah 283 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).”

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipakai oleh penulis adalah dilakukan dengan metode sampel bersyarat (*purposive sampling*). Menurut Sugiyono (2012: 218): “*purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.”

Penentuan jumlah sampel menurut Radiany dalam Burhan (2010: 105):
Rumus perhitungan besaran sampel:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

d = Nilai presisi (ditentukan dalam contoh ini sebesar 90%) atau $\alpha = 0,1$

Maka, jika data yang tersedia adalah:

$$N = 283$$

$$\alpha = 0,1$$

$$n = \frac{283}{283(0,1)^2 + 1}$$

$$= 73,89 \text{ maka akan dibulatkan menjadi } 74$$

Dengan demikian jumlah data yang diperlukan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang untuk mewakili 283 orang karyawan CU Keling Kumang.

4. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan oleh penulis adalah teknik analisis data kualitatif, yaitu dengan melihat dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan, kemudian jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut dikelompokkan berdasarkan kriteria yang ada.

Untuk mempermudah penulisan dalam mengelompokkan jawaban kuesioner, penulis menggunakan skala instrumen yaitu Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011: 93): “Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Menurut Sugiyono (2011: 93): “Skala Likert mempunyai lima tingkatan dan masing-masing tingkatan diberikan skor sebagai berikut:

<u>Skala Likert</u>	<u>Bobot</u>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun kriteria penilaian tingkat “efektivitas mutasi bagi peningkatan kinerja karyawan” diberikan rentangan nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: rentang 4,20-5,00
Setuju (S)	: rentang 3,40-4,19
Ragu-ragu (R)	: rentang 2,60-3,39
Tidak Setuju (TS)	: rentang 1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	: rentang 1,00-1,79

D. Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CU Keling Kumang di Sintang sampai tahun 2014 dan yang pernah dimutasi berjumlah 283 orang karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode metode sampel bersyarat (*purposive sampling*) yaitu sebanyak 74 orang untuk mewakili 283 orang karyawan CU Keling Kumang di Sintang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap karakteristik responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (57 persen), status kawin (55 persen), lama masa kerja 2 s.d. 5 tahun (61 persen), berusia 25 s.d. 30 tahun (36 persen), jabatan kasir (23 persen) dan pendidikan SMA (62 persen).

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas Mutasi Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CU Keling Kumang di Sintang

Berdasarkan analisis hasil kuisioner yang disebarkan kepada 74 responden, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai efektivitas pelaksanaan mutasi bagi peningkatan kinerja karyawan pada CU Keling Kumang di Sintang, dan untuk lebih memudahkan dalam menganalisis data maka tanggapan responden efektivitas mutasi disajikan dalam bentuk rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan seperti dalam Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION KELING KUMANG DI SINTANG
REKAPITULASI SKOR DAN RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP EFEKTIFITAS MUTASI
BAGI KINERJA KARYAWAN

NO	SKOR	RATA-RATA
A.	Membantu Karyawan Beradaptasi Terhadap Penyesuaian pada Jabatan	
1	281	3,80
2	262	3,54
3	291	3,93
4	279	3,77
5	306	4,14
Σ	1.419	19,18
	Rata-rata	3,84
B.	Untuk Mempersiapkan Karyawan Dalam Menghadapi Perubahan Operasional Organisasi	
6	303	4,09
7	286	3,86

8	300	4,05
9	282	3,81
10	287	3,88
Σ	1.458	19,70
Rata-rata		3,94
C.	Untuk Peningkatan Kompetensi	
11	291	3,93
12	305	4,12
13	295	3,99
14	326	4,41
15	290	3,92
	1.507	20,36
		4,07
D.	Memperbaiki Kesesuaian Penempatan	
16	288	3,89
17	294	3,97
18	290	3,92
19	293	3,96
20	244	3,30
Σ	1.409	19,04
Rata-rata		3,81
E.	Pelatihan Untuk Mempersiapkan Promosi	
21	293	3,96
22	287	3,88
23	313	4,23
24	303	4,09
25	286	3,86
Σ	1.482	20,03
Rata-rata		4,01

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari Tabel 2 di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap efektifitas mutasi bagi kinerja karya pada CU Keling Kumang di Sintang pada dimensi “membantu karyawan beradaptasi terhadap penyesuaian pada jabatan” dari 74 responden diperoleh total skor 1.419 atau rata-rata 3,84 ini artinya berada pada rentang 3,50-4,19 yaitu di level “Setuju (S)”, tanggapan responden terhadap efektifitas mutasi bagi kinerja karya pada CU Keling Kumang di Sintang pada dimensi “untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan operasional organisasi” dari 74 responden diperoleh total skor 1.458 atau rata-rata 3,84 ini artinya berada pada rentang 3,50-4,19 yaitu di level “Setuju (S)”, tanggapan responden terhadap efektifitas mutasi bagi kinerja karya pada CU Keling Kumang di Sintang pada dimensi “untuk peningkatan kompetensi” dari 74 responden diperoleh total skor 1.507 atau rata-rata 4,07 ini artinya berada pada rentang 3,50-4,19 yaitu di level “Setuju (S)”, tanggapan responden terhadap efektifitas mutasi bagi kinerja karya pada CU Keling Kumang di Sintang pada dimensi “memperbaiki kesesuaian penempatan” dari 74 responden diperoleh total skor 1.409 atau rata-rata 3,81 ini artinya berada pada rentang 3,50-4,19

yaitu di level “Setuju (S)”, tanggapan responden terhadap efektifitas mutasi bagi kinerja karyawan pada CU Keling Kumang di Sintang pada dimensi “pelatihan untuk mempersiapkan promosi” dari 74 responden diperoleh total skor 1.482 atau rata-rata 4,01 ini artinya berada pada rentang 3,50-4,19 yaitu di level “Setuju (S)”. Tampak bahwa dari kelima dimensi tanggapan responden dalam kuesioner skor tertinggi adalah pada dimensi ketiga yaitu mencapai 1.507 atau skor rata-rata 4,07.

E. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan seperti yang telah di sajikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan CU Keling Kumang di Sintang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan karakteristik berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 57 persen, menduduki jabatan sebagai kasir sebanyak 17 orang atau 23 persen, tingkat pendidikan SMA sebanyak 46 orang atau 62 persen, status kawin sebanyak 41 orang atau 55 persen, lama masa kerja 2 s.d. 5 tahun sebanyak 45 orang atau 61 persen dan usia >25 s/d 30 tahun sebanyak 27 orang atau 36 persen.
2. Dari Lima dimensi yang diteliti ditemukan perihal bahwa angka terbesar berada pada dimensi ke tiga yaitu mutasi untuk peningkatan kompetensi dimana dapat dibuktikan dengan rata-rata skor 4,07. Sedangkan angka terkecil berada pada dimensi ke empat yaitu mutasi untuk memperbaiki kesesuaian penempatan.
3. Dari 25 indikator, mutasi yang dilakukan untuk karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah mendapat tanggapan kurang atau ada indikasi penolakan dari responden karena hanya 19 persen sangat setuju dan 28 persen setuju, sementara 20 persen ragu-ragu, 28 persen tidak setuju dan 4 persen sangat tidak setuju.

Berdasarkan kesimpulan seperti yang telah dikemukakan, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. CU Keling Kumang di Sintang sebaiknya tetap mempertahankan kebijakan mutasi seperti yang telah diterapkan selama ini, karena dengan melakukan mutasi sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam hal mutasi yang dilakukan untuk karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah mendapat tanggapan kurang atau indikasi penolakan dari responden, CU Keling Kumang di Sintang hendaknya bertindak tegas terhadap karyawan yang berkinerja rendah apalagi kalau tindakannya menjurus pada tindakan *fraud* maka tidak perlu lagi dimutasi tapi bisa langsung diberi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinto, Brian dan Fonny Arisandy Jacob. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM, 2013.
- Bungin, M. Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT Erlangga, 2005.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Rivai, H. Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: STIE-YKPN, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Tindakan*. Jakarta: PT Refika Aditama, 2012.
- Torang, Syamsir. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Wukir. *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.