

MUTASI DAN PENGATURAN PENEMPATAN KARYAWAN

Sulhana Lely Lubis

Dosen DPK Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan

ABSTRAK

Mutasi diperuntukkan untuk penyerahan setiap tenaga kerja. Apabila menghadapi suatu pekerjaan rutin dapat menimbulkan kebosanan pada diri tenaga kerja. Sehingga akan semakin rendah aktivitas serta potensi yang ada pada tenaga kerja. Mutasi atau pemindahan adalah suatu kegiatan rutin dari perusahaan agar menetapkan prinsip "The Right Man On The Right Place" atau orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Kata Kunci : Mutasi, Pengaturan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan di dalam melaksanakan kegiatannya tidak terlepas dari fungsi-fungsi secara umum, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan fungsi pengawasan. Maka dalam kegiatan perusahaan fungsi pengorganisasian haruslah benar-benar dilaksanakan. Mutasi termasuk di dalam fungsi organisasi juga merupakan kegiatan dari berbagai macam fungsi organisasi secara keseluruhan.

Seorang karyawan ataupun tenaga kerja memiliki potensi yang dapat memajukan perusahaan perlu di berikan suatu kebijaksanaan agar tenaga kerja untuk dapat memberikan kemampuan dan keahlian yang ada padanya demi untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan tenaga kerjanya, perlu diadakan mutasi bagi tenaga kerja supaya dapat memperoleh kemampuan maksimal, mutasi diperuntukkan untuk penyegaran pada setiap tenaga kerja apabila menghadapi suatu pekerjaan rutin dapat menimbulkan kebosanan pada diri tenaga kerja sehingga akan semakin rendah aktivitas serta potensi yang ada pada tenaga kerja

tersebut. mutasi atau pemindahan adalah suatu kegiatan rutin dari perusahaan agar menetapkan prinsip "The Right Man On The Right Place" Atau orang yang tepat pada posisi yang tepat. Demikian mutasi yang dijalankan perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien.

Permasalahan

Dengan melihat latar belakang maka permasalahan yang sering dijumpai adalah masih seringnya disalahgunakan apa arti mutasi tersebut. Masih banyak tenaga kerja berpendapat yang salah apabila mendengar kata mutasi, dan terkadang pimpinan sendiri sering salah dalam memutasikan bawahannya dari suatu tempat ke tempat lain dengan tidak mempertimbangkan kemampuan dan keahlian dari pada tenaga kerja sehingga apa yang menjadi keinginan dari pada pimpinan tidak akan tercapai, dengan demikian apa yang diinginkan dari hasil mutasi tersebut setiap tenaga kerja yang dimutasikan harus benar memiliki kemampuan di bidang yang telah ditentukan tersebut.

Penulisan karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui mutasi dan pengaturan penempatan karyawan dalam satu perusahaan.

METODOLOGI PENULISAN

Penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan mengambil data-data sekunder di perpustakaan dan mengaitkannya dengan permasalahan yang ada.

URAIAN TEORITIS

Kata mutasi atau pemindahan sudah banyak dikenal, baik di dalam lingkungan perusahaan ataupun di luar lingkungan perusahaan. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pim-

pinan untuk memindahkan karyawannya dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Suatu mutasi tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi, bahkan justru dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu dalam melaksanakan mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang sebab bila tidak demikian mutasi atau pemindahan yang akan dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan tetapi justru merugikan perusahaan tersebut.

Untuk melaksanakan mutasi dapat didasarkan pada beberapa alasan yang antara lain: kemampuan kerja, rasa tanggungjawab, kesenangan kerja dan sebagainya, agar mutasi dan pemindahan yang kita laksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi maka perlu adanya evaluasi pada setiap pekerjaan secara objektif.

Pada saat pertama-tama kita menempatkan pekerjaan maka sebenarnya kita telah berusaha untuk melaksanakan prinsip "orang tepat pada tempat". bahkan sebenarnya pada saat sebelum penempatan, kita telah pula berusaha untuk melaksanakan seleksi pada calon-calon pekerja. Tapi dalam praktek sulit bagi kita untuk mengadakan seleksi dan penempatan pada saat pertama kali, untuk dapat langsung menerapkan prinsip "orang tepat pada posisi tepat". Meskipun untuk itu telah diusahakan semaksimal mungkin. Sehingga dengan demikian mutasi kita akan mengoreksi kekurangan dan kesalahan dalam melaksanakan seleksi dan penempatan pada pertama kali dengan demikian diharapkan yang dijalankan tersebut sebagai langkah selanjutnya untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat tepat.

ARTI PENTINGNYA MUTASI

1. Mutasi dan Kerja Sama Kelompok

Untuk suksesnya suatu pekerjaan sering kali diperlukan kekompakan kerja. Dengan kata lain apabila dalam kelompok ada seorang dan beberapa orang yang tidak dapat bekerja sama dengan kelompok tersebut maka dalam melakukan tugas dan pekerjaan akan dapat terganggu. Dengan demikian bila dalam kelompok tersebut tidak ada kekompakan

maka kita harus memutasikan seseorang atau beberapa orang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan kelompok tersebut ke kelompok yang lain.

Mungkin saja seseorang karyawan kurang dapat bekerja dengan kelompoknya, tetapi setelah dimutasikan dengan kelompok lain ternyata bekerja sama yang lebih baik dan dapat terjamin. Dengan demikian mutasi tersebut dilaksanakan terutama dengan tujuan agar terjadi kekompakan kerja dalam setiap kelompok yang ada. Dengan demikian diharapkan tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Mutasi sebagai Langkah Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Meskipun kita sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orang tepat pada tempat tepat tetapi tidaklah berarti persoalannya telah selesai. Suatu pekerjaan rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan bekerja turun. Tetapi pekerjaan yang baru tersebut tidak cocok dengan kemampuan dan kesenangannya.

Untuk itulah dalam memutasikan kita harus mengusahakan agar tugas baru tersebut masih searah dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya. Misalnya jangan sampai seorang yang sebelumnya ditempatkan pada bagian pembukuan dimutasikan pada bagian laboratorium.

3. Mutasi Untuk Menciptakan Persaingan yang Sehat

Mungkin dalam suatu perusahaan untuk tugas tertentu dilakukan oleh seseorang, misalnya untuk kepala bagian administrasi, kepala bagian keuangan dan sebagainya. Dengan demikian mereka itu merasa tidak ada saingan, sehingga sulit untuk mengadakan penilaian prestasinya. Apabila orang yang menjabat kedudukan tersebut merupakan orang pertama yang belum pernah di gantikan. Padahal kita menyadari sepenuhnya bahwa persaingan sehat dalam suatu perusahaan perlu diciptakan. Untuk itu salah satu caranya adalah dengan memutasikan, persaingan sehat dapat diciptakan.

Dengan jalan memutasikan, berarti dalam pekerjaan tersebut akan dilakukan lebih dari seseorang meskipun dengan jalan bergantian. Dengan demikian bagi

petugas baru akan timbul keinginan untuk berprestasi dari pejabat sebelumnya.

4. Mutasi untuk Dapat Saling Menggantikan

Karena keluar dari perusahaan tersebut, sakit atau sebab lainnya seorang karyawan tidak masuk bekerja hal ini dapat merugikan perusahaan dan hal ini perlu dilakukan mutasi agar perusahaan tidak dirugikan.

5. Mutasi dalam Rangka Promosi

Mutasi dalam rangka pemindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat, sedangkan promosi adalah pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Dengan demikian pada umumnya mutasi dibarengi dengan penambahan tanggungjawab, peningkatan upah serta peningkatan fasilitas lainnya.

PEMBAHASAN

1. Mutasi Tidak Boleh di Rasakan sebagai Hukuman

Pada bab terdahulu telah dijelaskan beberapa alasan mengapa seorang pegawai dipindahkan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Keseluruhan alasan ini diperuntukkan agar apa yang menjadi tujuan pimpinan perusahaan dapat dicapai dengan adanya pemindahan dan mutasi tersebut.

Suatu mutasi karyawan dari suatu pekerjaan lain yang di anggap sederajat, mempunyai tujuan terutama agar tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien salah satu dasar untuk melaksanakan mutasi adalah kemampuan kerja dari karyawan yang bersangkutan itu sendiri. Bilamana pimpinan mengetahui kemampuan kerja karyawan tersebut akan meningkat bilamana karyawan tersebut dipindahkan ke bagian lain maka pimpinan perusahaan akan mengambil keputusan memutasikan karyawan tersebut, dengan mutasi dapat diharapkan peningkatan akan pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Meskipun menurut pimpinan adalah demikian, tetapi dapat terjadi bahwa mutasi tersebut di rasakan oleh karyawan yang bersangkutan sebagai hukuman atas dirinya sendiri. Bila terjadi demikian maka mutasi yang dilakukan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu

bertambahnya efektifitas dan efisiensi dalam tugas.

2. Mutasi untuk Mengusahakan “Orang Tepat pada Tempat Tepat ”

Kegiatan untuk menyeleksi dan menempatkan calon karyawan, sebenarnya untuk mengusahakan *the right man on the right place* oleh karena itu seleksi dan penempatan hendaknya dilakukan dengan cara yang tepat dan sesubjektif mungkin. Meskipun demikian pada saat ini mungkin untuk masa yang akan datang, seleksi bahwa kita akan mendapatkan orang yang tepat pada tempat tepat. Untuk itulah maka perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif terhadap para pekerja untuk melaksanakan mutasi.

Menurut Alex S Nitisebito (118) : 1986

Mutasi adalah pemindahan kegiatan dari pimpinan instansi/perusahaan untuk memindahkan pegawai atau karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat dan sederajat. Dari efisiensi sebelumnya mutasi atau pemindahan adalah proses pemindahan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang sederajat dan setingkat. Mutasi bertujuan untuk menempatkan pegawai atau karyawan pada jabatan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya. Sehingga dia mendapat kepuasan kerja yang maksimal serta dapat mengembangkan prestasi kerja yang maksimal pada perusahaan. Mutasi meliputi segala perubahan jabatan pegawai atau karyawan terutama mengenai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan.

- a. Pegawai atau karyawan sebagai manusia biasa memiliki rasa bosan terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap dan menonton dan tidak bervariasi.
- b. Bahwa pegawai dan karyawan tidak lagi produktif atau tidak dapat mengembangkan kemampuannya dalam satu lingkungan kerja dan ini perlu penyegaran.
- c. Seorang pegawai atau karyawan tidak mempunyai kesanggupan di tempat kerja yang sekarang, bukan karena bosan akan tetapi pekerjaan tersebut kurang sesuai dengan kepribadiannya terhadap organisasi dan bahkan terhadap dirinya sendiri. Jika

demikian halnya maka akan mendapat akibat buruk terhadap organisasi terutama di tempat kerja yang membutuhkan ketelitian, ketekunan, kesabaran, dan kewaspadaan.

- d. Adanya perubahan komposisi tenaga kerja atau pegawai yang dapat disebabkan oleh kebutuhan perusahaan maupun keadaan perekonomian pada suatu periode tertentu misalnya bulan depan perusahaan menginginkan tambahan produksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk itu pimpinan perusahaan menambah jumlah karyawan dan pegawai di bidang produksi dengan cara mengurangi di bidang lain. Hal ini tentu akan mengakibatkan perubahan komposisi tenaga kerja. Perubahan susunan tenaga kerja meliputi beberapa badan yang kekurangan tenaga kerja dan di lain pihak kelebihan tenaga kerja dapat saling melengkapi.

Jadi mutasi adalah proses pemindahan pegawai atau karyawan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja lain tanpa disertai peningkatan jabatan ataupun penghasilan serta juga tidak disyaratkan kualifikasi kemampuan dan kecakapan. Mutasi biasanya dipandang sebagai pergantian pegawai atau karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tidak disertai perubahan kecakapan yang lebih tinggi.

Pemindahan tidak semuanya berasal dari manajer atau pimpinan perusahaan akan tetapi dapat juga karyawan atau pegawai yang mengusulkan untuk dipindahkan atau dimutasikan.

Apabila karyawan mempunyai alasan untuk dipindahkan ke perusahaan yang lain:

- a. Rasa bosan di tempat kerja lama dengan harapan lain di tempat kerja baru yang lebih baik.
- b. Menginginkan situasi kerja yang menurut dia lebih baik biasanya di tempat kerja yang lama pegawai atau karyawan yang bersangkutan tidak menemukan situasi kerja yang mengembirakan sehingga kurangnya gairah bekerja, hal ini dapat terjadi karena kurang berkembangnya hubungan kerja sama pekerja dan pimpinan pekerja.

KESIMPULAN

1. Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar.
2. Untuk melaksanakan harus didasarkan pada pertimbangan yang matang, sebab bila tidak demikian maka mutasi yang dilakukan itu bukan merupakan keuntungan tetapi adalah kerugian.
3. Dalam melaksanakan mutasi maka perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa agar karyawan tidak merasa mutasi itu sebagai hukuman atas yang bersangkutan.
4. Untuk dapat memperoleh kerja sama yang lebih baik dalam satu kelompok, maka orang yang kurang bekerja sama harus dimutasikan.
5. Mutasi dapat dilakukan dalam rangka menghilangkan kejenuhan dan kebosanan dalam pekerjaan dan untuk mendorong persaingan yang sehat.
6. Mutasi dapat dilakukan untuk mendorong persaingan yang sehat.
7. Dalam rangka tujuan jangka panjang maka mutasi dapat menjadi alat promosi bagi karyawan.
8. Mutasi dapat dilakukan untuk menaati garis peraturan yang telah ada dalam struktur organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, A. S. 1983. *Management Personalialia*, Cetakan keempat, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 1986. *Management Personalialia*, Cetakan ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 1985. *Management Kepegawain*, Cetakan keempat penerbit Alumni Bandung.
- Manullang, M. *Dasar-dasar Mangement*, Cetakan ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta.