

SKRIPSI

**PROMOSI JABATAN DAN *ROLLING* JABATAN/MUTASI DALAM
PEMBERDAYAAN SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG
BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



Oleh:

LAILATUL IZZAH

NIM: 18111110064

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

(IAIDA)

BLOKAGUNG BANYUWANGI

2022

SKRIPSI

**PROMOSI JABATAN DAN *ROLLING* JABATAN/MUTASI DALAM
PEMBERDAYAAN SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG
BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



Oleh:

LAILATUL IZZAH

NIM: 18111110064

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

(IAIDA)

BLOKAGUNG BANYUWANGI

2022

HALAMAN PRASYARAT GELAR

SKRIPSI

**PROMOSI JABATAN DAN *ROLLING* JABATAN/MUTASI DALAM
PEMBERDAYAAN SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG
BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh:

LAILATUL IZZAH

NIM: 18111110064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
(IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PROMOSI JABATAN DAN *ROLLING* JABATAN/MUTASI DALAM
PEMBERDAYAAN SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG
BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal: 10 April 2022

Mengetahui,

Ketua Prodi

A blue circular official stamp of Universitas Islam Jember is partially visible behind the signature. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS ISLAM JEMBER' and 'FAKULTAS HUKUM DAN ILMU HUKUM'.

Nurkafid Nizam Fahmi, S.Pd., M.H
NIPY. 3151905109301.

Pembimbing

A handwritten signature in black ink.

Amirotn Nuhdiyah, M.Pd.L,
NIPY : 3151217078701

PENGESAHAN

Skripsi saudari Lailatul Izzah telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal:

17 April 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.


Tim Penguji:

Ketua



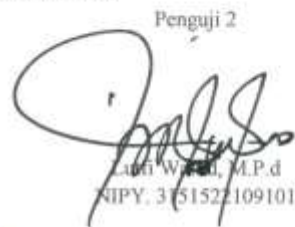
Drs. Joko Purnomo, M.M
NIPY. 3150405016101.

Penguji 1



Muhammad Nasih, M.Pd.
NIPY. 3152015108501

Penguji 2



Lutfi Widi, M.P.d
NIPY. 3151522109101



Dekan



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I, M.Si.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Belajarlah sastra, kata-kata mu akan indah, hati mu peka ,
karena kamu mengerti bahasa manusia”*

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Allah SWT dan Rasulnya yang telah memberikan hidayah-Nya, karena tanpanya mustahil segalanya.
- Segenap pengasuh pondok pesantren Darussalam dan terkhusus Ny. Hj. Mahmudah Hisyam dan Ny. Hj. Handariatul Masruroh penyejuk hati dengan segenap kalam hikmahnya.
- Bapak saya Ngibadi dan mamak saya Kusniah, saudara tercinta, yang tak ada henti-hentinya selalu memberikan kasih dan sayangnya dengan tulus, sehingga mampu menjadi motivator terbesar dalam setiap langkah kehidupan menggapai cita hingga tak ada kata yang mampu diungkap untuk membalas segala kasih sayang. Semoga Allah memberkahinya.
- Rektorku Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I., Dekanku Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam bapak Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H atas segala layanan, arahan,

motivasi dan fasilitas yang telah dimaksimalkan selama penulis menempuh studi.

- *Dosen pembimbingku ibu Amirotun Nahdliyah, M.Pd.I., yang selalu ada lebih dari sekedar membimbing. Jazakumullohu akhsanal jaza' wa jazakumullohu khoiron katsiron.*
- *Seluruh dosen pengajar di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, terima kasih atas segala wawasan keilmuannya.*
- *Terima kasih kepada segenap dewan guru MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi terkhusus bapak kepala sekolah, bapak Ahmad Fauzan S.pd.I.,S.pd,serta segenap TU, yang telah banyak meluangkan waktunya serta kerjasamanya dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai pada waktunya.*
- *Segenap warga kamar AB.03 yang tak mampu untuk disebutkan satu-persatu, karena tanpa kalian semua tanpa berarti, dan untuk teman dari kecil ku yang selalu memberiku semangat, terimakasih.*
- *Sahabat MPI 2018, terima kasih banyak atas kerjasamanya selama ini, canda tawa kalian adalah suatu semangat tersendiri bagiku, semua kenangan yang pernah terukir semoga menjadi motivasi untuk terus semangat mengapai cita kita masing-masing.*

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lailatul Izzah

NIM : 18111110064

Program : Sarjana Strata Satu (S1) Institusi: FTK IAI Darussalam

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 02 maret 2022



Saya yang menyatakan,

Lailatul Izzah (18111110064)

ABSTRAK

Izzah, Lailatul. 2022. Promosi Dan *Rolling* Jabatan/mutasi Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Skripsi. Program Studi manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Institute Agama Islam Darussalam (IAIDA). Pembimbing : Amirotnu Nahdliyah, M.Pd.I.

Kata Kunci : Promosi, *Rolling* Jabatan/mutasi, Manajemen SDM

Prestasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang tinggi Lembaga pendidikan yang maju tidak akan ada artinya jika tanpa kesejahteraan para pegawainya. Jika pegawainya semakin merasakan kesejahteraan dari hasil jerih payahnya, maka pegawainya pun tak segan untuk selalu meningkatkan rasa memiliki dan bertanggungjawab tinggi demi lembaga pendidikan dan demi kesejahteraan dirinya. Maka dari itu promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam memberdayakan SDM di lembaga pendidikan sangatlah penting untuk menunjang salah satu peranan keberhasilan suatu organisasi/lembaga pendidikan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan observasi, wawancara/interviu, dan dokumentasi sebagai tehnik pengumpulan data. Sumber data penelitian ini meliputi, 1) person (orang) yaitu, (a) kepala madrasah, (b) waka kurikulum, (b) supervisor . 2) place (tempat) yaitu, di MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Tehnik analisis data, penarikan kesimpulan atau verification. Penelitian ini juga melakukan pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber, metode dan penyelidikan.

Hasil penelitiannya: (1) implementasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan di MA AL Amiriyyah meliputi beberapa dasar landasan berdasarkan pengalaman, kecakapan, dan kombinasi dari pengalaman dan kecakapan, serta menggunakan *merit system* untuk pelaksanaan *rolling* jabatannya, (2) kontribusi promosi jabatan dan *rolling* jabatan meliputi pengembangan visi misi madrasah itu sendiri serta menghasilkan job/andel tertentu dengan demikian pihak lembaga dapat memberikan pengakuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang kinerjanya semakin meningkat tinggi. (3) evaluasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan yaitu dengan adanya pengawasan dari pihak lembaga serta diadakannya pelatihan-pelatihan serta worksop guru dan pegawai serta melihat RKM selama satu tahun.

ABSTRACT

Izzah, Lailatul. 2022. Promotion and *Rolling* Positions/Mutations in Empowering Human Resources at MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Essay. Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Darussalam Islamic Institute (IAIDA). Supervisor : Amirotn Nahdliyah, M.Pd.I.

Keywords: Promotion, *Rolling* Position/transfer, HR Management

High work performance will have an impact on high work results. Advanced educational institutions will be meaningless without the welfare of their employees. If employees feel more and more welfare from the results of their hard work, then employees do not hesitate to always increase their sense of ownership and high responsibility for the sake of educational institutions and for their welfare. Therefore promotion and rolling positions/mutations in empowering human resources in educational institutions are very important to support one of the one role in the success of an organization/educational institution.

This study uses a descriptive qualitative research method using observation, interviews / interviews, and documentation as data collection techniques. The data sources of this research include, 1) person, namely, (a) the head of the madrasa, (b) waka of the curriculum, (b) supervisor. 2) place, namely, at MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Data analysis techniques, drawing conclusions or verification. This study also checked the validity of the data by triangulation of sources, methods and investigations.

The results of his research: (1) the implementation of promotions and rolling positions at MA AL Amiriyyah includes several basic foundations based on experience, skills, and a combination of experience and skills, as well as using a merit system for the implementation of rolling positions, (2) the contribution of promotions and position rolling includes developing the vision and mission of the madrasa itself as well as producing certain jobs/andels so that the institution can provide recognition of positions and greater service rewards to employees whose performance is increasingly high. (3) evaluation of job promotions and rolling positions, namely with supervision from the institution as well as holding trainings and workshops for teachers and employees as well as seeing RKM for one year.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, dan mengucap syukur atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul ***“Promosi Jabatan Dan Rolling Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM Di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022”*** yang mana dapat terselesaikan dengan maksimal.

Shalawat serta salam kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang terang benderang yaitu zaman islamiyyah.

Penyusunan proposal skripsi ini pasti tak luput dari bantuan berbagai pihak. Berkat doa, dukungan, dan kerja sama tersebut, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada yang terhormat:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I., Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Bapak Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

5. Ibu Amirotun Nahdliyah, M.Pd.I Pembimbing dalam penulisan skripsi ini
6. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
7. Bapak Ahmad Fauzan S.pd.I.,S.pd Kepala MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.
8. Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman Prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIDA seperjuangan.
10. Dan semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala sesuatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Blokagung, 27 Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Cover	
Cover Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar.....	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Pernyataan Keaslian Tulisan	vi
Abstrak (Bahasa Indonesia)	vii
Abstrak (Bahasa Arab/Inggris.....	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Masalah Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan Penelitian Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11

B. Penelitian Terdahulu	12
C. Alur Pikir Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Kehadiran Peneliti	32
D. Informan Penelitian	32
E. Data dan Sumber Data	33
F. Prosedur Pengumpulan Data	34
G. Keabsahan Data	36
H. Analisis Data	37
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	40
A. Gambaran Umum Penelitian	40
B. Verifikasi Data Lapangan	53
BAB V PEMBAHASAN	61
BAB VI PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
1. Implikasi Penelitian.....	69
2. Implikasi teori	69
3. Implikasi kebijakan	70
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

Lampiran-Lampiran :

- 1) Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- 2) Pernyataan Keaslian Tulisan
- 3) Plagiat Max 25
- 4) Draf Wawancara
- 5) Kartu Bimbingan
- 6) Biodata Penulis
- 7) Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Terdahulu.....	27
Tabel 2.2	Alur Pikir Penelitian.....	29
Tabel 3.1	Data Informan	33
Tabel 4.1	Identitas Madrasah	44
Tabel 4.2	Data Siswa dan ROMBEL 2021-2022	46
Tabel 4.3	Penerimaan Peserta Didik 5 Tahun Terakhir	46
Tabel 4.4	Personil Madrasah	47
Tabel 4.5	Kondisi Sarana Prasarana	51
Tabel 4.6	Ruang Kelas	52

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Plagiat Min 25
4. Angket/Kuesioner Penelitian
5. Kartu Bimbingan
6. Biodata Penulis
7. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan setiap perusahaan. Keterampilan, keahlian dan kreatifitas sumber daya adalah hal utama yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, karena sumber daya yang berkualitas akan memiliki kinerja yang berkualitas pula jika diterapkan dengan baik sehingga produktifitas perusahaanpun semakin tinggi. Namun tak sedikit perusahaan yang tanpa sengaja mengabaikan hal-hal terpenting itu.

Menurut Mathis & Jackson (2011;201), tampak terlihat jika dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (pegawai) dengan output-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas output tersebut. Dengan kata lain, meskipun dengan ketersediaan factor-faktor produksi mutu yang bagus, tidak akan berarti jika tanpa diimbangi dengan factor manusia (sumber daya manusia) yang cakap. Teknologi canggih dan kekayaan finansial yang besar tidak akan ada artinya bila sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut minim akan kualitas.

Suatu organisasi akan dianggap terus hidup dan terus berkembang apabila organisasi tersebut selalu taggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi serta ilmu pengetahuan yang semakin berkembang setiap saat dikarenakan tantangan-tantangan yang muncul dalam setiap organisasi akan semakin besar dan meluas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus

selalu tanggap dan menyesuaikan Sumber Daya yang ada dalam organisasinya terutama pada kualitasnya terhadap berbagai perubahan yang muncul.

Kualitas sumber daya bukan hanya terlihat saat lulus seleksi penerimaan karyawan saja, namun kualitas SDM juga dapat terlihat pada saat telah terjun kedalam dunia pekerjaan tersebut yaitu melalui berbagai macam motivasi baik itu dari diri karyawan itu sendiri ataupun dari luar dirinya seperti motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerja ataupun demi memperjuangkan karir yang ingin ia capai.

Promosi adalah hal yang selalu diidam-idamkan oleh banyak orang yang berada di dunia pekerjaan. Jabatan yang lebih tinggi seringkali memicu keinginan yang tinggi para pegawai dilembaga pendidikan manapun. Karena hampir semua lembaga pendidikan memberikan kompensasi yang berbeda bagi pegawainya sesuai dengan jabatan yang ia duduki. Selain kompensasi yang sering didapatkan oleh pegawai di tingkat lebih tinggi adalah adanya penghargaan dan pandangan yang lebih terhormat di mata pegawai lainnya bahkan dari lingkungan sekitarnya. Hal ini yang seringkali membuat para pegawai selalu menginginkan jabatan terbaik untuk dirinya.

Namun bukan hanya imbalan yang baik dari jabatan yang lebih saja, pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh pegawai dengan jabatan yang lebih tinggipun juga akan semakin tinggi sesuai dengan apa yang telah ia dapatkan dari lembaganyanya. Jika kualitas serta pertanggungjawaban yang ia berikan tidak setimpal atau bahkan menjadi

semakin menurun maka hal yang terburuk yang akan terjadi pada pegawai tersebut bukanlah promosi atau kenaikan jabatan, namun yang terjadi adalah Demosi atau penurunan jabatan.

Menurut Hasibuan (2007 : 208), promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (kewenangan) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tertuang dalam Pasal 41 menyebutkan bahwa, “Pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal”.

Pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam jabatan tertentu, masing-masing madrasah memiliki mekanisme yang telah ditetapkan. Tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Bagian Ketiga pasal 175 menyebutkan bahwa:

- a. Pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah dilaksanakan dalam rangka perluasan dan pemerataan akses pendidikan serta peningkatan mutu, daya saing, dan relevansi pendidikan.

- b. Pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat berdasarkan perjanjian kerja dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Menurut Nasution (1994:111), Mutasi adalah kegiatan memindahkan karyawan dari unit / bagian yang kelebihan tenaga kerja ke unit / bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan. Menurut Hasibuan (2000:101), menyatakan Mutasi adalah perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan baik secara horizontal maupun vertical (Promosi / demosi) dalam suatu organisasi.

Mutasi tak hanya dipandang positif oleh para pegawai, namun ada banyak pegawai yang takut bahkan sedikit menghindari akan kebijakan ini. Karena kenyamanan yang telah ia dapatkan di unit yang ia dapatkan saat ini belum tentu ia dapatkan di unit baru yang akan ia tempati. Selain kenyamanan, lingkungan baru juga memaksakan pegawai tersebut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada disana. Baik budaya, demografi, lingkungan fisik dan non fisik yang baru juga menjadi hal yang sering dipertimbangkan oleh para karyawan yang akan dimutasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi fluktuasi jenjang karir setiap pegawai, salah satunya adalah masa jabatan. Lamanya kerja seorang pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan dapat dijadikan ukuran seberapa banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal

ini dapat menambah nilai dari pribadi pegawai dalam berkompetisi dalam mengejar karir yang ia inginkan. Semakin lama seseorang berada dalam suatu organisasi maka semakin banyak pula hal-hal yang ada pada lembaga pendidikan melekat dalam dirinya.

Prestasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang tinggi pula, sehingga lembaga pendidikan akan memperoleh dampak yang baik pula. Lembaga pendidikan yang maju tidak akan ada artinya jika tanpa kesejahteraan para pegawainya. Jika pegawainya semakin merasakan kesejahteraan dari hasil jerih payahnya, maka pegawainya tak segan untuk selalu meningkatkan rasa memiliki dan bertanggungjawab tinggi demi lembaga pendidikan dan demi kesejahteraan dirinya.

Madrasah Aliyah al—Amiriyyah Blokagung merupakan salah satu madrasah yang berada di bawah naungan yayasan pondok pesantren, yang merupakan madrasah SLTA tertua di yayasan Darussalam Blokagung, Berdirinya Madrasah Aliyah al- Amiriyyah Blokagung juga dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bercirikan Islami untuk jenjang pendidikan tingkat menengah atas di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari yang sekarang ikut dengan kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren yang sangat identik dengan pendidikan Islami. MA al-Amiriyyah Blokagung memiliki arah kurikulum yang sangat jelas sesuai dengan topografi masyarakat serta perkembangan arus teknologi informasi karena Kurikulumnya disusun berdasarkan petunjuk pemerintah yang

kemudian dikombinasikan dengan potensi daerah dengan harapan agar peserta didik dapat memperoleh ilmu dengan setandar nasional dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan keinginan daerah.

Menurut penuturan Ka. MA al-Amiriyyah Blokagung yakni bapak Ahmad Fauzan S.Pd.I, S.Pd bahwa “pemberdayaan SDM di madrasah sangatlah penting, salah satunya yakni dengan Pengembangan karier, pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dengan bahasa lain pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing. Akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Oleh Karena itu, di lembaga MA AL-Amiriyyah Blokagung terlaku pengembangan karier seperti dengan promosi dan rolling jabatan”.

Maka proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari lembaga pendidikan MA al-Amiriyyah Blokagung agar dapat meningkatkan persaingan dari lembaga pendidikan itu sendiri dan meningkatkan *output* atau keluaran alumni dari lembaga pendidikan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*); tujuan organisasi (*organization objective*); tujuan fungsi

(*functional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang Sedarmayanti, (2009;107).

Alasan mengapa peneliti tertarik untuk meneliti tentang promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM yang berlaku pada sebuah lembaga adalah, karena menurut peneliti sebuah lembaga tanpa adanya seorang pengelola (*people*) tidak akan ada artinya, secanggih apapun elektronik yang dimiliki lembaga tersebut, namun tanpa adanya seorang pengelola maka tidak akan berfungsi secara sempurna, dengan demikian kita sebagai pengelola harus dapat mengoptimalkan SDM yang ada di lembaga kita, dengan beberapa cara, seperti promosi dan *rolling* jabatan/mutasi, mengapa demikian, karena pada dasarnya seorang manusia pastilah akan tergiur dengan iming-iming yang berupa jabatan, bukan berarti setiap manusia tergila-gila oleh jabatan, namun dengan kita menempati posisi tersebut kita bisa tahu dan merasakan seberapa besar, dan berat pengorbanan seorang pemimpin dalam memperjuangkan kejayaan sebuah lembaga yang di tanggunginya

Dibalik semua itu setiap manusia pasti mempunyai perasaan bosan dalam melakukan segala hal, maka dari itu dalam sebuah lembaga jabatan harus adanya perputaran/perpindahan posisi, maka dari itu pada sebuah jabatan harus adanya *rolling* jabatan/mutasi, guna menanggulangi kebosanan dan berkurangnya inovasi berpikir disebabkan semakin

bertambahnya usia seseorang, dengan adanya *rolling* jabatan/mutasi maka akan ada pengkaderisasi untuk masa jabatan selanjutnya, dengan model dan tampilan yang lebih baru dan fres.

Maka dari itu, penyelenggaraan promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam memberdayakan SDM di MA al- Amiriyyah Blokagung sangat penting, untuk menunjang keberhasilan seluruh tujuan yang ada.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan gambaran yang telah dirumuskan bahwa, pokok permasalahan yang diajukan adalah bagaimana peranan promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

Adapun sub masalah yang penulis maksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung?
2. Apa saja kontribusi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung ?
3. Bagaimana evaluasi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung ?

C. Masalah Penelitian

Diantara masalah penelitian yang ada di lokasi berdasarkan observasi awal peneliti adalah kurangnya keefektifitas pegawai dalam bekerja dikarenakan SDM yang masih belum terperdaya dengan

semestinya, salah satu factor yang dapat mendorong efektifitasnya kinerja pegawai yakni dengan adanya promosi dan *rolling* jabatan dalam suatu .

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara umum yaitu untuk mengetahui promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Sedangkan secara khusus penelitian ini dilakukan karena bertujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui implementasi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan di MA AL Amiriyyah.
2. Untuk mengetahui kontribusi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung.
3. Untuk mengetahui evaluasi promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung .

E. kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan terutama tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya terutama penelitian dalam aspek lain dari manajemen sumber daya manusia sehingga dapat memperkaya keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan islam.
- c. Perpustakaan IAIDA Blokagung, hasil penelitian ini dapat menambah literatur belajar mahasiswa dan memberikan referensi perpustakaan IAIDA Blokagung
- d. Pembaca, hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan para pembaca khususnya dalam hal promosi dan rolling jabatan dalam memberdayakan SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, Hasibuan (2008;96). menurut penjelasan tersebut dijelaskan bahwa sumber daya manusia haruslah diberdayakan secara maksimal demi kemajuan dan kelangsungan yang telah direncanakan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Samsudin, (2009:22).

Menurut Fathonis (2006:10) MSDM adalah Proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Manajemen adalah bekerjasama dengan beberapa orang dalam organisasi dengan pelaksanaan Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (Staffing), pengarahan dan kepemimpinan (Leading), dan Pengawasan (Controlling), Samsudin (2010;99). Berikut pengertian dari beberapa ahli yang dikutip oleh Kholifah U (2016;167):

Menurut Dessler (2003;102) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Bohlander (2010;78), Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Mangkuprawira (2004;76), Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama-sama terdapat tujuan yang ingin dicapai, yaitu;

- a. Tujuan untuk perusahaan
- b. Tujuan untuk pegawai

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara produktivitas dengan *feddback* yang didapatkan oleh para karyawan haruslah disetarakan. Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu dalam mengatur dan memngelola tenaga kerja dalam upaya membantu mewuujudkan tujuan organiasi maupun perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk mengelola pemberdayaan manusia yang terlibat dan proses produksi dalam sebuah perusahaan.

Pemberdayaan secara umum dapat diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”. Daya yang bersumber dari manusia dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan tanggung jawab memiliki kemampuan (*competency*) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Sedamaryanti (209:286).

Menurut Wibowo (2009:138) Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pegawai yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan mereka. Menurut Makmur (2008:176) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan hasil dari upaya membimbing, mengarahkan, dan mendukung sehingga setiap manusia baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik yang dilandasi oleh kematangan secara moral dan kematangan spiritual untuk mencapai prestasi individu ataupun prestasi organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian pemberdayaan menurut para ahli yang terangkum dalam buku Manajemen Kinerja karangan Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2011: 414):

- a. Menurut Robbins, pemberdayaan adalah menempatkan pegawai untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.
- b. Menurut Greenberg dan Baron, pemberdayaan adalah suatu proses dengan pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.
- c. Menurut Newstrom dan Davis, pemberdayaan merupakan suatu proses memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
- d. Menurut Cook dan Macaulay , pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan tempat setiap individu dapat menggunakan kemampuan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki wewenang dan inisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari.

Dari definisi di atas dapat diambil hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu:

- a. Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai.
- b. Menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan pegawai.

- c. Adanya *employee involvement*, yaitu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan ialah pemberian wewenang (otonom) kepada pegawai untuk selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemberdayaan dapat menimbulkan dalam diri karyawan semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan (*self -eff icacy*) atas kepercayaan dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Ada tiga indicator dari pemberdayaan sumber daya manusia (Rose, et al, 2006;98, Jarrar, 2002;112, Lashley, 1999;87,2002;7), adapun *indicator* dari Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yaitu:

- a. Tingkat partisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan
- b. Tingkat inisiatif pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan
- c. Tingkat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pencapaian tujuan.

Pengembangan karir melalui promosi jabatan, pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/lembaga pendidikan dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Setiap organisasi/lembaga pendidikan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa mendatang tergantung pada SDM. Tanpa

memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi/lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier SDM yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karier salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara integrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya Hadari Nawawi, (2005, 288). Seperti yang dijelaskan dalam surah at-taubah/9;111;

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ
بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ
وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا
بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ



Artinya: *Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan Itulah kemenangan yang besar. (Qs at-taubah/9;111).*

Serta pasal 43 ayat (1) yang menyatakan bahwa promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan, dengan demikian promosi merupakan salah satu cara untuk menghasilkan SDM yang berkualitas.

Promosi jabatan dapat memberikan sebuah harapan bagi para karyawan untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pekerjaannya. Selain itu promosi jabatan mampu menarik motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi. ada keterkaitan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja, yaitu: suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk dapat berpartisipasi. Melihat arti penting faktor SDM sebagai aset terpenting dari suatu organisasi, maka organisasi harus mampu untuk memotivasi para karyawan agar dapat terdorong dan tergerak untuk bekerja jauh lebih maksimal dengan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan dapat dicapai. Promosi aktif dalam suatu organisasi, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini Samsudin, (2005: 264). Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasi sering disebut sebagai promosi. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya Hasibuan, (2006:109)

Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pemberdayaan adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang bagaimana sebuah organisasi mampu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, pemberdayaan merupakan penciptaan dan pendidikan, sehingga semua orang dalam suatu lembaga atau organisasi memiliki kemampuan dan kesempatan berkinerja bermutu, berkreasi dan berinovasi. Dengan demikian dengan adanya system pemberdayaan SDM dilingkungan kerja, akan menghasilkan dampak yang baik bagi SDM, yakni SDM yang mampu memenuhi tuntutan tugasnya dan mengembangkan dirinya dengan sebaik-baiknya.

2. Promosi

1) Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah sebagai salah satu imbalan dari lembaga pendidikan kepada para pegawai yang telah mencapai prestasi kerja sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan lembaga pendidikan. Promosi kerja ini juga bisa dijadikan sebagai ajang kompetisi bagi para pegawai agar saling menggesek satu sama lain. Apabila pegawai melihat salah satu rekan kerjanya mendapatkan promosi kerja dari pimpinan, maka pegawai yang lain pun akan timbul rasa ingin mencapai dikarenakan imbalan yang diberikan serta image serta penghormatan yang didapat akan semakin tinggi pula. Ada banyak pendapat dari para ahli mengenai definisi promosi kerja ini, antara lain adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2002;110), Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Manullung (2004;142), Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Nitisetimo (1996;204), Promosi adalah proses perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diikuti sebelumnya.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya: *dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. (Qs al-mu'minun/6;8)*

Pengertian ayat ini, adalah seorang pegawai harus senantiasa menjaga amanah yang dipercayakan kepadanya, dengan demikian seorang pegawai tersebut akan dapat dipercaya oleh pihak dilembaganya, dengan begitu pegawai tersebut akan dapat dengan mudah naik ke jabatan yang lebih tinggi karena sifat dan kepribadian yang ia miliki.

Dari beberapa pengertian yang di definisikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah salah satu jenis perpindahan jabatan yang memiliki kelas lebih tinggi dan sangat

diharapkan oleh para pegawai. Promosi jabatan ini hanya dapat diberikan kepada para pegawai yang memenuhi kualifikasi dan memiliki kualitas yang lebih dibandingkan pegawai lainnya.

2) Tujuan Promosi

Pada dasarnya promosi jabatan adalah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta kualitas pegawai demi mencapai tujuan karir pribadi pegawai dan juga meningkatkan produktivitas serta kualitas perusahaan. Namun ada beberapa tujuan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002 : 113), antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja lebih tinggi
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
- c. Untuk memotivasi agar pegawai lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optional perusahaan
- g. Untuk menambah / memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan ke pegawai yang lainnya
- i. pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenanganya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
- j. Untuk mempermudah enarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong bagi para pelamar untuk memasukkan lamarannya
- k. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

3) Dasar-Dasar Promosi

Kebijakan perusahaan dalam menetapkan peraturan bagi promosi kerja yang terutama adalah Prestasi kerja, namun ada hal lain yang lebih spesifik terhadap meningkatnya prestasi kerja yang berujung pada kenaikan jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat berpengaruh atas prestasi kerja pegawai, hal ini dikarenakan pengalaman-pengalaman yang telah dilewati oleh para pegawai setidaknya memberikan banyak pembelajaran serta meningkatkan pengetahuan karyawan tersebut pada bidangnya masing-masing, oleh karena itu pengalaman kerja dijadikan sebagai dasar meningkatnya karir seorang karyawan.

b. Kecakapan

Kecakapan serta ketepatan waktu dan pertanggungjawaban pegawai yang tinggi dapat membuat pimpinan percaya atas kerja yang dilakukan oleh pegawai, oleh karena itu perusahaan berani untuk memberikan tanggung jawab yang lebih kepada pegawai tersebut.

3. Mutasi / *Rolling* Jabatan

1. Pengertian Mutasi/*Rolling* Jabatan

Mutasi pada umumnya adalah perpindahan jabatan pegawai dari unit satu ke unit yang lainnya, baik itu secara horizontal maupun vertical. Namun seringkali ada beberapa pegawai yang menghindari hal ini dengan alasan kenyamanan. Seorang pegawai yang telah merasa nyaman dengan jabatan yang ia emban terutama lingkungan kerja yang mendukung selama ia bekerja, maka akan terasa sedikit berat bagi mereka untuk beradaptasi ulang dengan lingkungan yang baru.

Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli terkait mutasi adalah sebagai berikut:

- a) Menurut Nasution (1994: 111), Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit / bagian yang kelebihan tenaga ke unit / bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan.
- b) Menurut Hasibuan (2000:101) menyatakan bahwa mutasi adalah perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.
- c) Menurut Manullung (2004 : 157) menjelaskan bahwa, perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya, baik itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari uang semula.
- d) Siswanto (2003 : 246), Mutasi adalah kegiatan suatu lembaga yang meliputi ketenagakerjaan yang dihubungkan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja, agar yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan.

2. Sebab-sebab Mutasi/*Rolling* Jabatan

Menurut Henry Simamora (2004 : 640) yang menjadi penyebab dari Mutasi adalah sebagai berikut:

- a) pegawai dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.

- b) Karena praktik penempatan pegawai yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa saja terjadi
- c) Seorang pegawai yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena satu atau berbagai alasan
- d) Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan pegawai yang lebih lanjut
- e) Perusahaan sering menjumpai perlunya reorganisasi
- f) Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama
- g) Memuaskan hasrat pribadi pegawai

Yang dapat disimpulkan dari beberapa sebab yang tercantum diatas adalah mutasi bisa terjadi karena dua hal, yaitu berasal dari dalam diri pegawai dan juga berasal dari kebutuhan serta keperluan perusahaan. Berasal dari diri pegawai dalam artian kemampuan serta keahlian dan juga ketidakcocokan pegawainya atas jabatannya selama ini dapat menghambat pekerjaan yang ia jalani atau bahkan sudah ia lampau. Dan yang dimaksud dari lembaga pendidikan yaitu kebijakan-kebijakan serta kebutuhan lembaga pendidikan dalam melengkapi organisasi tiap unit lembaga pendidikannya harus terpenuhi, selain itu reorganisasi lembaga pendidikan pun juga dapat didukung melalui mutasi jabatan ini. Seperti keterangan pada ayat dibawah ini.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٩٧﴾

Artinya: *berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(Qs at-taubah/9;97)*

Ayat ini menjelaskan bahwa seorang pegawai harus mampu mengaplikasikan kemampuannya dengan menarik dan tepat sasaran tanpa meninggalkan kejujuran dan kebenaran. Lebih dari itu, pegawai juga harus memiliki gagasan-gagasan segar dan mampu mengkomunikasikannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarkan. Maksudnya yaitu agar seorang pegawai ditempatkan sesuai kemampuan dan keterampilannya, sesuai kebutuhan lembaga pendidikan tersebut, melalui mutasi atau rolling jabatan.

3. Manfaat dan Tujuan Mutasi/*Rolling* Jabatan

Mutasi jabatan dapat bermanfaat bagi efisiensi dan juga efektivitas perusahaan karena mutasi dilakukan demi mengasah dan menambah keahlian para pegawainya dalam bekerja. Karyawan yang telah memiliki ilmu yang cukup tinggi diharapkan mampu membantu lembaga pendidikan dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam pergerakan lembaga pendidikan serta berpartisipasi penuh dalam kemajuan lembaganya.

Menurut Hasibuan (2007;113), tujuan dari Mutasi adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b) Menciptakan keseimbangan antara kerja dengan komposisi pekerjaan / jabatan
- c) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
- d) Untuk menghilangkan rasa bosan / jenuh pegawai terhadap pekerjaannya

- e) Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi
- f) Untuk pelaksanaan hukuman / sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya
- g) Untuk memberikan pengakuan / imbalan terhadap prestasinya
- h) Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i) Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
- j) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
- k) Untuk mengatasi perselisihan anatar sesama pegawai

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi para pegawai dapat memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain sebagai berikut:

- a) Pengalaman Baru
- b) Cakrawala pandangan yang lebih luas
- c) Tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan
- d) Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru
- e) Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional
- f) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
- g) Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian penelitian sebelumnya sabagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. dengan demikian peneliti ingin mengaitkan kajian sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Beberapa penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Dalam Penelitian

NO	Peneliti	Persamaan	perbedaan	Hasil
1	analisis pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado” yang ditulis oleh Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, 2017	Sama sama membahas tentang analisis pelaksanaan promosi dan rolling jabatan/mutasi	Dalam penelitian ini, yang dijadikan objeknya terlalu luas yakni di PT. BRI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja

				pegawai kuat
2	Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada pt. Bank Tabungan Negara (persero) tbk. Kantor Cabang Semarang” yang ditulis oleh Monic Aprilia Indrayati, 2014, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang	Sama sama tertuju pada pembahasan dalam pemberdayaan SDM	Penelitian ini lebih membahas pada bisnis yang terdapat dalam kantor BTN	Hasil dari penelitian ini adalah Rotasi Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Rotasi Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm	Sama sama bertujuan mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja	Dalam penelitian ini objek yang dibahas terlalu luas yakni PT Herfinta	Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 32 responden menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh

& Plant Kantor Cabang Medan” yang ditulis oleh Afrida Hayati Ritonga, Angreni Atmei Lubis, 2015, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Indonesia	pegawai	Farm	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm & Plant Medan.
---	---------	------	--

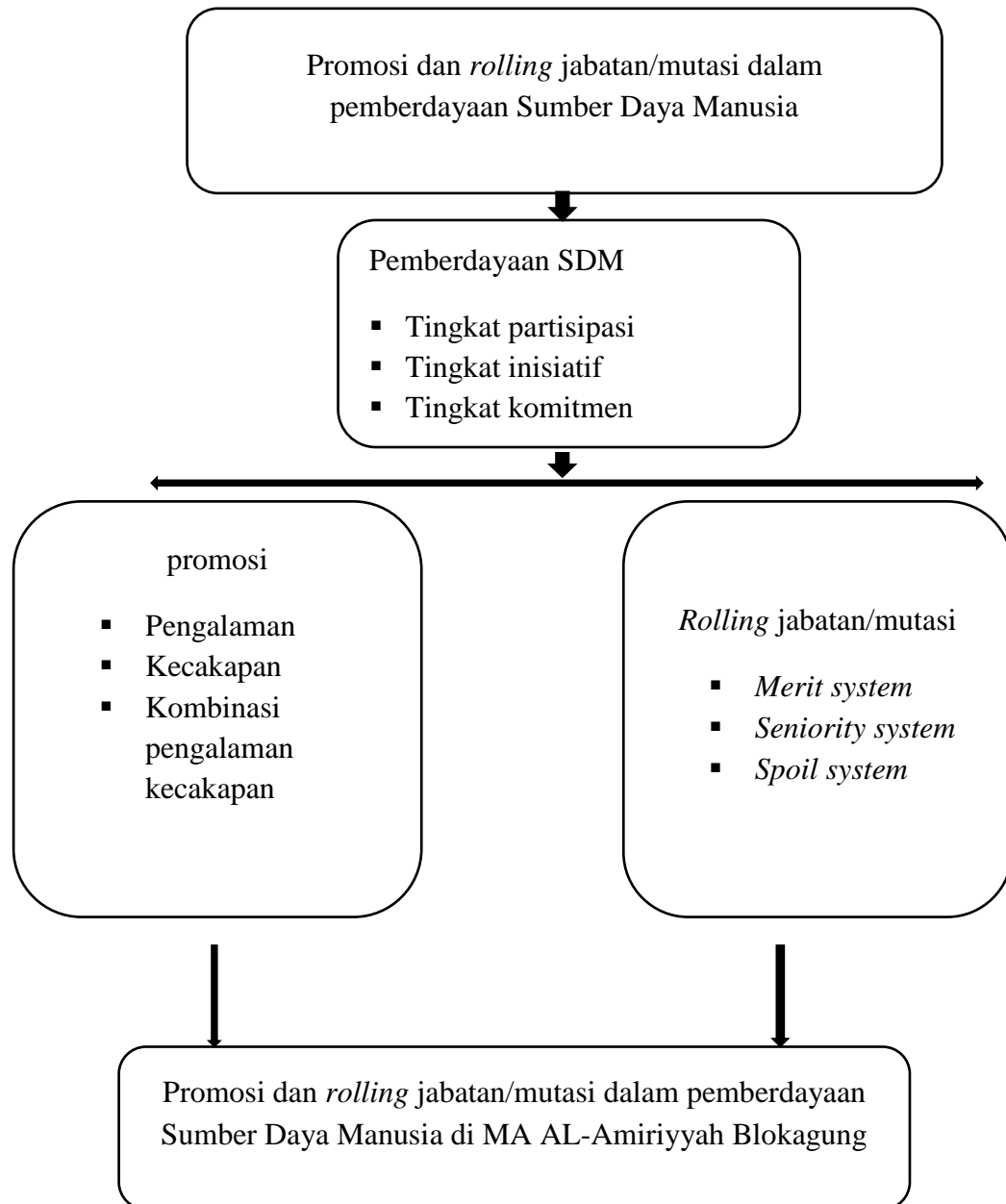
Sumber;olahan peneliti januari 2022

C. Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian adalah landasan untuk membantu peneliti menggali data lapangan agar peneliti tidak membuat pemikiran sendiri. Alur peneliti ini berisi skema tentang konsep dan teori yang digunakan sebagai pijakan dalam menggali data dilapangan. Alur piker peneliti dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana skema di bawah ini:

Tabel 2.2

Alur piker peneliti



Sumber: olahan peneliti januari 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang ditinjau dari jenis datanya. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis Sugiyono, (2017:9-10).

Adapun jenis penelitian yang dipakai, yaitu jenis penelitian deskriptif, Metode ini merupakan metode penelitian yang berusaha mengungkap fakta suatu kejadian, objek, aktivitas, proses, dan manusia secara “apa adanya” pada waktu sekarang atau jangka waktu yang masih memungkinkan dalam ingatan responden Prastowo, (2014:203). Metode deskriptif juga dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang di selidiki, dengan menggambarkan/melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya Nawawi, Martini, (1994:73).

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di

MA AL- Amiriyyah Blokagung. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan implementasi, kontribusi, dan evaluasi promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di MA AL- Amiriyyah Blokagung.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yang lembaga pendidikan tersebut merupakan pendidikan tingkat menengah yang berlatarkan di Dusun Blokagung, Desa Karandoro, Kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi sarana PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sangat di perlukan karena menjadi pendukung peneliti sebagai tugas instrument peneliti itu sendiri. Instrumen selain manusia dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen. Tugas peneliti sangat berperan penuh dalam penelitian ini, karena penelitalah yang mencari data data yang akan diteliti. Oleh sebab itu, peneliti harus jeli dalam pengamatan atau pencarian data. Selain itu instrumen yang bersifat data atau grafik hanya sebagai pendukung saja.

Kehadiran peneliti sangatlah penting dan utama, seperti yang dikatakan Meleong bahwa “dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri atau

dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data yang utama” (Imron rosidi, karya tulis ilmiah, (Surabaya: PT. Alfina Primatama, 2011), hlm. 12). Hal itu dikarenakan, peneliti sebagai pengumpul dan penganalisis data, serta sebagai pelapor hasil penelitian dalam melaksanakan kegiatan pengamatan dan pengumpulan data.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian ini terdiri dari kepala sekolah MA AL-Amiriyyah, waka kurikulum MA AL-Amiriyyah, supervisor MA AL-Amiriyyah. Alasan memilih subjek penelitian tersebut karena subjek berhubungan dengan objek penelitian, dan diharapkan dapat memberikan informasi dan data sesuai dengan permasalahan penelitian.

Table 3.1

Data Informan

No	Informan	Data yang diperoleh
1	Kepala sekolah	implementasi promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan SDM
2	Waka kurikulum	kontribusi promosi dan rolling jabatan/mutasi dalam pemberdayaan
3	Supervisor	evaluasi promosi dan rolling jabatan/mutasi dalam pemberdayaan

Sumber olahan peneliti januari 2022

E. Data dan Sumber Data

Peneliti menggunakan sumber data didalam penelitian ini dengan 2 sumber data yaitu: Sumber data primer dan sumber data sekunder. Sugiyono (2015: 308) menyatakan bahwa sumber data primer adalah memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti orang lain atau melalui dokumen.

a) Sumber data primer

Yaitu sumber data yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan/mengambil data kunci. yakni, promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung sebagai narasumber utama dan observasi langsung di lembaga pendidikan untuk mendapatkan data berupa kondisi nyata masalah penelitian.

b) Sumber data sekunder

Yaitu sumber data yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan/mengambil data master yaitu kepala sekolah MA AL-Amiriyyah Blokagung sebagai orang utama dan pengamat langsung di lembaga pendidikan.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dikenal oleh penelitian kualitatif pada umumnya pertama adalah teknik observasi, kedua adalah wawancaramendalam, dan ketiga adalah teknik dokumentasi Hamidi, (2005:72). Sugiyono, (2017:104), menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena

tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian deskriptif, pengumpulan data menggunakan berbagai teknik dan instrumen. Semua teknik dan instrumen pengumpulan data perlu memiliki atribut kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Prastowo, (2014:222). Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrumen penelitian ini menggunakan panduan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Menurut Marshall (1995:209) menyatakan bahwa “*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut Marshall dalam Sugiyono, (2017:309). Observasi ini dilakukan dengan cara terus terang dan tersamar, hal ini dilakukan agar yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tidak tersamar untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan dengan kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.

b. Wawancara

Menurut Esterberg, (2002:78) mendefinisikan interview sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu

Sugiyono, (2017:316). Wawancara dilakukan secara mendalam dan semi-terstruktur kepada subjek penelitian dengan pedoman yang telah dibuat.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya yang berkesinambungan dengan objek penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif Sugiyono, (2017:124). Menurut Hamidi (2005:71) penggunaan informasi dokumentasi sebagai teknik ketiga bermanfaat dalam mengumpulkan informasi tentang keberadaan dan perkembangan masyarakat.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan model triangulasi yakni peneliti mengumpulkan data sekaligus memeriksa kebenarannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015 : 330) menyatakan bahwa triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada sekaligus memeriksa kredibilitas data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Saebani dalam Imron (2016 : 67) mengatakan bahwa ada empat macam triangulasi dalam teknik pemeriksaan untuk mencapai keabsahan diantaranya:

a. Triangulasi data

Menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewancarai lebih dari satu objek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

b. Triangulasi pengamat

Adanya pengamat di luar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, misalnya pembimbing bertindak sebagai pengamat (expert judgement) yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data. Di sini peneliti melibatkan pembimbing sebagai pengamat sekaligus memeriksa hasil data-data yang peneliti kumpulkan.

c. Triangulasi teori

Penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memenuhi syarat. Hal ini dipergunakan dan menguji terkumpulnya data tersebut.

d. Triangulasi metode

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi dan dokumentasi. Hal ini untuk membandingkan antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk menguji hasil data yang telah dikumpulkan.

H. Analisis Data

Penelitian ini bersifat dekriptif, maka hasil penelitiannya banyak menguraikan hasil wawancara dan studi dokumentasi. Menurut Bogdan & Biklen analisis data kualitatif ialah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilahnya menjadi satuan yang dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain Moleong, (2014:248). Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data dilihat dari segi tujuan penelitian. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1984:215) dalam Sugiyono, (2017:132), mengemukakan Aktivitas dalam analisis data yaitu:

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (*tringulasi*).

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk table, *grafik*, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan makin mudah difahami.

d. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

a. Sejarah Berdirinya MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mulai berdiri tanggal 07 April 1976 dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dengan lembaga induk Pendidikan Ma'arif, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah semula bernama Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah 6 Tahun yang berdirinya berdasarkan SK. Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Blambangan.

Berdasarkan sidang Pengurus Yayasan Darussalam pada tanggal 20 Juni 1978 yang memperhatikan surat Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, madrasah yang semula 6 Tahun dirubah menjadi 3 tahun yaitu Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dan sekaligus membuka jurusan agama. Status Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terdaftar pada tanggal 24 Maret 1994 sampai tahun 2006 tetap dalam status "DIAKUI", pada tanggal 24 Agustus 2006 Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Terakreditasi dengan nilai B (Baik). Dan sejak tanggal 19 November 2012 berubah menjadi **Terakreditasi A**.

Berdirinya Madrasah Aliyah Al Amiriyyah juga dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bercirikan Islami untuk jejang pendidikan tingkat menengah atas di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari yang sekarang ikut dengan kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren yang sangat identik dengan pendidikan Islami.

b. Profil Lembaga

a) Kondisi Geografis

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terletak dipinggir jalan pedesaan di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Anak didik/ siswa yang berasal dari Kecamatan lain dan luar Jawa, untuk menjangkau Madrasah Aliyah Al Amiriyyah diharuskan untuk mukim/ bertempat tinggal di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung/pesantren sekitarnya. Letak strategis ini akan lebih komplit bila menengok keberadaan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah, yang berada kawasan Banyuwangi selatan tepatnya arah barat laut dari pusat Kota Banyuwangi.

b) Kondisi Ekonomi

Struktur Ekonomi masyarakat sekitar Madrasah Aliyah Al Amiriyyah khususnya, hampir 25% menekuni bidang pertanian, mulai dari petani pemilik lahan digarap sendiri, petani penyewa tanah, buruh tani terikat maupun lepas. Sedang sektor ekonomi

perdagangan secara akumulasi berada pada level 35% dan sisanya 40% menekuni bidang pertukangan dan profesi lain. Madrasah Aliyah Al Amiriyyah yang mempunyai image sebagai lembaga pendidikan dengan biaya rendah/ murah, dengan kurikulum yang berbasis lokal ditambah dengan keberadaannya dalam naungan pondok pesantren, tentunya menjadi alternatif bagi komunitas masyarakat ekonomi menengah bawah (komunitas mayoritas) tersebut.

c) Kondisi Keagamaan

Karena berada di lingkungan Pesantren kondisi keagamaan saat ini menempati prosentasi 96% beragama Islam yang terbagi dalam ormas keagamaan NU 98% dan ormas lainnya 2%, karena latar belakang sosial yang hampir sama dalam struktur masyarakat membentuk komunitas dan interaksi antara kedua ormas itu berjalan seimbang. Apabila ada gesekan antara keduanya lebih bersifat parsial bukan komunal. Kondisi ini menjadi modal sosial bagi pengembangan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah kedepan karena keberadaan Madrasah sebagai alternatif pilihan utama bagi masyarakat beragama mayoritas untuk meneruskan pendidikan lebih tinggi.

d) Sumber Daya Manusia

Tenaga yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung baik Guru maupun Karyawan dan Tata Usahanya telah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang

tugasnya masing- masing sehingga sangat mudah untuk melakukan inovasi-inovasi proses pembelajaran maupun pekerjaan administrasi perkantorannya.

e) Kurikulum Madrasah

MA Al Amiriyyah Blokagung memiliki arah kurikulum yang sangat jelas sesuai dengan topografi masyarakat serta perkembangan arus teknologi informasi karena Kurikulumnya disusun berdasarkan petunjuk pemerintah yang kemudian dikombinasikan dengan potensi daerah dengan harapan agar peserta didik dapat memperoleh ilmu dengan setandar nasional dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan keinginan daerah.

f) Kelengkapan Fasilitas

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MA Al Amiriyyah Blokagung telah memenuhi standar sebagai pendukung terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan. Oleh karenanya peserta didik akan dapat mengembangkan ilmu sesuai dengan teori dan terapkan lewat praktikum.

g) Hubungan Masyarakat

Jalinan kerja sama yang dibangun antara MA Al Amiriyyah dengan semua elemen masyarakat dan lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta sebagai stake holder telah tercipta hubungan yang sangat baik untuk dapat mengembangkan

eksistensi MA Al Amiriyyah Blokagung sebagai lembaga pendidikan.

h) Visi dan Misi Madrasah Aliyah Al Amiriyyah

VISI Madrasah :

mewujudkan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah sebagai lembaga pendidikan yang islami, unggul dan menjadi idaman.

MISI Madrasah :

Mengedepankan lima pilar yaitu :

1. Akhlaqul Karimah
2. Kedisiplinan
3. Keagamaan
4. Ilmu Pengetahuan
5. Keterampilan

i) Identitas Madrasah

Tabel 4.1 identitas madrasah

NPSN	:	20579391
NSM	:	131235100016
Nama Madrasah	:	AL AMIRIYYAH
Alamat	:	Jl. PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG

- a. Kelurahan/Desa : Karangdoro
- b. Kecamatan : Tegalsari
- c. Kabupaten/Kota : Banyuwangi
- d. Provinsi : Jawa Timur
- e. Telepon / HP : (0333) 845973
- f. Kode Pos : 68584

Jarak dari Madrasah

- a. Ke Kantor Desa : 01 KM
- b. Ke Kantor Kecamatan : 06 KM
- c. Ke Kantor Kabupaten : 45 KM
- d. Ke Kantor Provinsi : 305 KM

Jenjang : MA

Status (Negeri/Swasta) : Swasta

Hasil Akreditasi : A

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

Tanggal Berdiri Madrasah : 07 April 1976

Pendiri : Yayasan Pondok Pesantren
Darussalam

Waktu Belajar : Pagi Hari

Kurikulum yang digunakan : Departemen Agama & Yayasan

j) Data Siswa Dan Rombongan Belajar 2021-2022

Tabel 4.2 data siswa dan rombongan belajar 2021-2022

	Kelas			Jumlah
	10	11	12	
Rombel	9	7	8	24
Laki-Laki	96	81	66	243
Perempuan	118	89	137	344
Jumlah	214	170	203	587

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

k) Penerimaan Peserta Didik 5 Tahun Terakhir

Tabel 4.3 penerimaan peserta didik 5 tahun terakhir

Tahun	Yang Mendaftar			Yang Diterima			Keterangan
	LK	PR	Jumlah	LK	PR	Jumlah	
2017 / 2018	128	140	260	118	132	250	
2018 / 2019	115	140	260	108	122	230	
2019 / 2020	90	165	300	73	146	219	

2020 / 2021	98	95	193	79	91	170	
2021 / 2022	106	132	238	101	124	225	

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

1) Personil Madrasah

Jumlah seluruh personil MA Al Amiriyyah sebanyak 48 orang terdiri dari 40 orang guru, 5 orang karyawan, 2 orang satpam dan 1 orang petugas kebersihan.

Adapun data Personil Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Tahun Ajaran 2021/2022 selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 personil madrasah

No.	Nama Guru	Pendidikan Terakhir			Jabatan
		Jenjang	Akta	Jurusan	
1	Ahmad Fauzan, S.Pd.I.,S.Pd	S.1	IV	Bahasa Indonesia	Kepala Madrasah
2	Anas Saeroji, M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru
3	Silvia Dian Apriliana, S.Pd.	S.1		Bimbingan Konseling	BK
4	Mursid, S.Sos.I, M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru
5	Dra.Sri Tumiati	S.1	IV	Sejarah	Guru

6	Drs.Jemikin,S.Pd	S.1	IV	Sejarah	Guru
7	Moh. Khozin, S.Ag, M.H	S.2	IV	Hukum	Guru
8	Ahmad Taufiq, S.Pd.	S.1		Pend. Ekonomi	Bendahara
9	Reni Mayka S.,S.Pd	S.1		Pend. Geografi	Guru
10	Taufiq Karuniawan	S.1		Pend.Tafsir	Guru
11	Rofingi, S.Ag., M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru
12	Naning Eni E., S.Pd	S.1		Fisika	Guru
13	Farid Wajdi, S. Pd. I	S.1	IV	PAI	Guru
14	Adi Suraya, S.Pd.	S.1	IV	Biologi	Pengendali Mutu
15	Istiqomah S. Pd.	S.1	IV	Matematika	Guru
16	Lina Kusumawati, S. Pd.	S.1	IV	Kimia	Guru
17	Liya Uswatun Khasanah, S. Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
18	Ahmad Faruq, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
19	Abdul Wahid Amiruddin, SH	S.1	IV	Hukum	Guru
20	Murtatik, S.Pd.	S.1		Bhs. Indonesia	Guru

21	Rita Sugiarti, S.Pd	S.1		Fisika	Kurikulum
22	Dra. Iin Mesati	S.1	IV	Biologi	Guru
23	Ulil Abror, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	BK
24	Hendra Marta Setiawan, S.Pd.	S.1		Olah Raga	BP
25	M. Hasan Syaiful Rizal, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
26	Saeroji, S.Pd	S.1		Pend. Islam	Guru
27	Ulya Ilmaya, S.Pd.	S.1		Matematika	Guru
28	Fiya Izzatul Ulumi, S.Pd.	S.1		Matematika	Guru
29	Muhammad Sholeh, S.Pd.I	S.1		Manajemen Islam	Guru
30	Dika Nurul Aini, S.Pd.	S.1		Biologi	Guru
31	Moh. Rofiqi, S.Pd.I	S.1		Pend. Islam	Humas
32	Muhtar Fadilah	S.2		Pend. Penjas	Guru
33	Relina Novitasari, S.Pd.	S.1		Pend. Kimia	BK
34	Ahmad Imron, S.Pd.	S.1		Pend. Matematika	Sarpras
35	Amin Susanto, M.Pd.I	S.2		Pend. Islam	Guru
36	Sayidi Khoironul, S.Pd	S.1		Pend.	Guru

				Matematika	
37	Wahyu Hidayat, S.Pd	S.1		Pend. Bahasa Indonesia	Pembina Osis
38	Abu Hasan Zuhri			Ushul Fiqih	Guru
39	Zahrotul Mila, S.Pd			Pend. Bahasa Arab	Pemb. Osis
40	Misbah, M.Pd.I	S.2		Manajemen Pend. Islam	Guru
41	Mahsun bilizzi, SE	S.1		Ekonomi Management	Staf TU
42	Tino fathur al habibi, S.Pd	S.1		Pend. Agama Islam	Ka. TU
43	Mukhtar syafaat	S.1			Staf TU
44	M. Rifqi Zainul Azka, S.Pd	S.1		Pend. Bahasa Inggris	Staff TU
45	M. Ali Baihaqi				Staf TU
46	Rohmad				Satpam
47	Doni				Satpam
48	Judi				Tenaga Kebersihan

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

M).Kondisi Sarana Dan Prasarana

Tabel 4.5 kondisi sarana prasarana

1 Lahan

Kriteria	Data	Satuan
Luas Lahan	10.000	m ²
Jumlah Lantai Bangunan	3	Tingkat
Jumlah Rombel	23	Rombel
Jumlah Siswa	580	Orang
Rasio Lahan Thd Siswa	0,1	orang/m ²
2 Bangunan		
Kriteria	Data	Satuan
Luas Bangunan	5000	m ²
Jumlah Lantai Bangunan	3	tingkat
Jumlah Rombel	23	rombel
Jumlah Siswa	580	Orang
Rasio Lantai Bangunan Thd Siswa	0,1	orang/m ²

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

3. Ruang Kelas

Tabel 4.6 ruang kelas

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
Jumlah total ruang kelas	Kelas	24			24
Kapasitas Maksimum	Orang	40			40
Rata-rata luas ruang kelas	m ²	72			72
Ratio Luas ruang kelas	orang/m ²	0,4			0.4
Rata-rata lebar ruang kelas	m ²	72			72
Perabot					
Jumlah kursi siswa	Buah	394	12	8	413
Jumlah meja siswa	Buah	376	24	13	413
Jumlah kursi guru	Buah	45	-	-	45
Jumlah meja guru	Buah	25	-	-	25
Jumlah Lemari di kelas	Buah	-	-	-	-
Jumlah Papan Tulis	Buah	25	-	-	25
Jumlah Tempat sampah	Buah	24	-	-	24

Jumlah Tempat cuci tangan	Buah	8	-	-	8
Jumlah Jam Dinding	Buah	25	-	-	25

Sumber MA AL Amiriyyah Blokagung

B. Verifikasi dan data lapangan

1. Implementasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Dalam pelaksanaan promosi jabatan diperlukan analisis jabatan sebagai landasan atau pedoman dalam menentukan kuantitas dan kualitas pegawai yang akan dipromosikan serta posisi atau jabatan yang akan diisi oleh pegawai. Intinya bahwa dengan analisis jabatan dapat diketahui berbagai informasi tentang syarat-syarat dan kriteria yang harus dipenuhi pegawai untuk dapat menduduki jabatan tertentu.

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Ahmad Fauzan, S.Pd.I.,S.Pd, kepala MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sebagai berikut:

“Analisis jabatan pada umumnya sudah dilakukan di madrasah MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sebab ini merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat memberikan berbagai informasi tentang jabatan yang lowong dan kriteria apa yang harus dipenuhi oleh pegawai yang akan ditempatkan dalam posisi atau jabatan tersebut, dengan demikian analisis jabatan merupakan landasan atau pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan pegawai” (Wawancara, 12 Januari 2022).

Berdasarkan hasil analisis jabatan, maka dalam pelaksanaan promosi jabatan setiap pegawai harus memenuhi kriteria tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi jabatan. Kriteria yang ditetapkan harus diinformasikan kepada semua pegawai agar mereka mengetahui secara jelas. Ada tiga kriteria dalam pelaksanaan promosi jabatan yang akan dibahas dalam pembahasan ini.

a. Pengalaman (*senioritas*)

Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan, pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam lembaga mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Hal ini sesuai dengan informasi yang didapat oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Rita Sugiarti, S.Pd, Waka Kurikulum MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sebagai berikut:

“dengan pengalaman seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga pegawai tetap betah bekerja pada lembaga dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan” (Wawancara, 05 Januari 2022).

Informasi yang serupa dengan yang disampaikan oleh Bapak Adi Suraya, S.Pd, yang mengatakan bahwa:

“dari 42 guru 15-16 sudah verifikasi, sehingga dapat memberikan pengakuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi (Wawancara, 08 Januari 2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh penting dalam pelaksanaan promosi jabatan, dalam upaya mengembangkan SDM yang ada di madrasah.

b. Kecakapan (*ability*)

Seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan , kecakapan disini adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan, meliputi dalam menyatukan dan menyelelarkan bermacam-macam dokumen atau elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijakan dan dilam situasi manajemen. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Adi Suraya,S.Pd sebagai berikut:

“masalah prestasi kerja juga merupakan salah satu pertimbangan tersendiri dalam pelaksanaan promosi jabatan, dan prestasi kerja disini adalah kecakapan pegawai selama menjalani tanggung jawab yang ada, serta pegawai yang bersangkutan tidak pernah melanggar aturan atau hukum yang berlaku”(Wawancara, 108 januari 2022).

Kemudian beliau Bapak Adi Suraya, S.Pd berpendapat sebagai berikut:

“Kriteria kedisiplinan harus diperhatikan dalam pelaksanaan promosi. Disamping itu kerjasama pegawai dengan pegawai lainnya juga harus terjalin dengan baik, demikian pula kerjasama pegawai dengan atasan. Hal ini penting untuk mensinergikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan”. (Wawancara, 09 Januari 2022).

Berdasarka hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penerapan dasar kecakapan dalam pelaksanaan promosi jabatan juga

harus dipertimbangkan karena demi menunjang terselenggaranya kinerja yang kondusif dan meningkat.

c. Kombinasi dari pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan dalam pelaksanaan promosi jabatan adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti bersama Bapak Ahmad Fauzan, S.Pd. sebagai berikut:

“akan lebih optimal lagi apabila ada pegawai yang menguasai dua dasar dari promosi jabatan yakni pengalaman dan kecakapan maka lembaga kan memiliki pengelola yang diyakini dapat membawa lembaga ke perubahan yang semakin baik” (Wawancara, 13 Januari 2022).

Kemudian implementasi dari *rolling* jabatan di MA AL Amiriyyah Blokagung Bnyuwangi yakni dengan menggunakan *merit system* yakni mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti bersama Ibu Rita Sugiarti, S.Pd, sebagai berikut:

“dalam mutasi disini, pihak lembaga menimbangankan berdasarkan output dan produktifitas yang meningkat, serta semangat kerja yan meningkat, dan jumlah kesalahan yang sedikit”(Wawancara, 13 Januari 2022).

Pernyataan diatas dikuatkan hasil wawancara bersama Bapak Adi Suraya, S.Pd, yakni:

“disini tu adil, jadi tidak melihat dari segi masih ada hubungan keluarga atau beranggapan paling tua, paling lama. Namun disini jika hendak melakukan mutasi maka melihat hasil kinerjanya setiap hari, baik dari kedisiplinan, kerajinan, kecakapan, dan lain-lain” (Wawancara, 11 Januari 2022).

Dari beberapa hasil wawancara tersebut diketahui bahwa dasar-dasar pelaksanaan promosi jabatan dan *rolling* jabatan sangat diperlukan dalam implementasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan selain dijadikan sebagai patokan juga dijadikan sebagai tolak ukur pegawai dalam melaksanakan kinerjanya agar lebih baik, supaya bisa dipromosikan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dengan bagitu akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

2. **Kontribusi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Di MA AL Amiriyah Blokagung Banyuwangi**

a. Mengembangkan visi dan misi madrasah melalui sumpah jabatan

Dengan adanya promosi jabatan maka akan muncul andel/job tertentu dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing, terutama untuk menunjang terselenggaranya visi misi madrasah, serta adanya kesiapan kapan saja dan dimana saja akan ditugaskan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti bersama Bapak Ahmad Fauzan, S.Pd,I.,S.Pd sebagai berikut:

“salah satu kontribusinya yaitu untuk mengembangkan visi misi madrasah, serta penetapan tanggung jawab” (Wawancara, 11 Januari 2022).

Hal ini juga didukung hasil wawancara peneliti bersama Ibu Rita Sugiarti, S.Pd yaitu sebagai berikut:

“harus siap ditugaskan dimana saja dan kapan saja, serta adanya kemauan dalam berupaya baik” (Wawancara, 07 Januari 2022).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa promosi jabatan sangat penting dalam upaya mengembangkan visi misi, karena adanya kesemangatan bekerja dengan baik dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing.

b. Mengingatkan setiap individu akan tanggung jawab orang lain

Dengan adanya *rolling* jabatan maka setiap individu akan dapat merasakan tanggung jawab orang lain, yang mungkin belum pernah ia rasakan sebelumnya, dengan begitu dapat memberikan kontribusi terhadap toleransi antar pegawai. Hal ini selaras dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Adi Suraya, S.Pd, sebagai berikut:

“biasanya orang itu tidak mau peduli pada tanggung jawab orang lain namun dengan adanya *rolling* jabatan sekarang para pegawai bisa lebih memahami satu sama lain tentang apa yang harus mereka lakukan” (Wawancara, 07 Januari 2022).

Sama halnya dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Rita Sugiarti, S.Pd, yakni:

“Yang saya rasakan ketika di *rolling* jabatan yakni adanya rasa kagum terhadap teman-teman yang dulunya di jabatan ini, ternyata seperti ini rasanya, dengan begitu saya lebih bisa menghargai setiap dari apa yang dilakukan oleh pegawai pada umumnya” (Wawancara, 07 Januari 2022).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa antar pegawai harus ada rasa toleransi yang kuat agar adanya rasa peduli terhadap segala tanggung jawab sesama pegawai.

3. Evaluasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan dalam di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

a. Mengadakan program kerja RKM selama satu tahun sekali

Pengadaan program kerja RKM ini merupakan salah satu sistem yang dilakukan di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi untuk melihat seperti apa kegiatan yang terlaku selama satu tahun, meliputi kinerjanya, sikap, kedisiplinan, dan solidaritas, hal ini dibenarkan oleh hasil dari wawancara peneliti bersama Bapak Ahmad Fauzan, S.Pd.,S.Pd, yaitu sebagai berikut:

“salah satu tindakan dari pengevaluasian yakni,melakukan RKM dengan baik dan benar” (Wawancara, 07 Januari 2022).

Hal ini di dukung oleh hasil wawancara peneliti bersama Ibu Rita Sugiarti, S.Pd, yakni:

“dengan melihat kinerja setiap pegawai setiap harinya, mulai dari kedisiplinan, sikap, dan solidaritasnya”(Wawancara, 07 Januari 2022).

Melihat hasil peneliti dari beberapa wawancara diatas, maka keseharian pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah salah satu faktor yang menjadikan potensi dipromosikan menjadi lebih kentara.

b. Evaluasi melalui rapat dan monitoring berkala

Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan, evaluasi yang dilakukan MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yaitu rapat kordinasi dan evalusai berkala. Adapun evaluasi terhadap kinerja kepala madrasah dilakukan oleh pihak yayasan. Sedangkan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah dan segenap pengelola madrasah.

Hal tersebut dibuktikan oleh hasil wawancara peneliti bersama

Bapak Adi Suraya, S.Pd, yaitu:

“biasanya kami melihat hasil kinerja para pegawai melalui rapat, dengan adanya rapat/kumpul bareng biasanya, dengan begitu bisa ada keterbukaan antar perorangan untuk mengungkapkan kedongkolan-kedongkolan dalam hatinya sehingga kita bisa mengetahui apa yang sebenarnya terjadi”(Wawancara, 07 Januari 2022).

Beliau Ibu Rita Sugiarti, S.Pd, juga berargumen melalui wawancara bersama peneliti, yaitu:

“kalo saya sendiri biasanya memantau dari keseharian para pegawai, namun untuk lebih jelasnya pihak lembaga mengadakan rapat, yang disitu kita membahas apa saja kejanggalan-kejanggalan selama satu tahun lalu, untuk dibenahi ke tahun berikutnya”(Wawancara, 07 Januari 2022).

Melihat hasil wawancara diatas, dari hasil evaluasi tersebut maka akan ditemukan titik masalah yang selama ini terjadi, juga bisa dilakukan penyegaran, sehingga para pegawai tidak akan merasa jenuh, dan mendapatkan cakrawala baru serta motivasi bekerja setelah adanya *rolling* jabatan.

BAB V

PEMBAHASAN

1. Implementasi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM Di MA AL-Amiriyyah Blokagung

a. Pengalaman (*senioritas*)

Pengalaman dalam meningkatkan pengembangan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung disini dijadikan sebagai dasar meningkatnya kinerja seorang pegawai, dengan bekal pengalaman yang baik, maka pegawai bisa lebih mudah menyelesaikan tugas yang ada karena telah beberapa kali melewati peristiwa ini berdasarkan bekal pengalamannya, pengalaman adalah salah satu dasar yang dijadikan pedoman bagi lembaga pendidikan MA AL Amiriyyah Blokagung untuk mengondisikan para pegawai agar pelaksanaan kinerjanya tidak monoton dan tidak jalan di tempat, dengan adanya bekal pengalaman sebelumnya maka para pegawai akan lebih kreatif dalam mengembangkan kinerjanya dengan demikian maka SDM yang ada di MA AL Amiriyyah Blokagung akan tercapai sesuai sasaran, dengan begitu maka potensi dan regenerasi bagi lembaga pendidikan sangat baik karena dapat melahirkan kader-kader yang siap di ajak untuk maju melawan persaingan global yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2022:109) bahwa pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai.

b. kecakapan (*ability*)

selain menjadikan pengalaman sebagai dasar lembaga pendidikan dalam meningkatkan SDM, kecakapan juga berperan penting, dengan cakupannya segenap pegawai yang ada maka akan sangat mudah dalam mengatur segala urusan yang berhubungan dengan sasaran lembaga pendidikan, demikian sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Hasibuan (2002 : 110) bahwa kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan, kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

c. Kombinasi dari pengalaman dan kecakapan

Dasar pelaksanaan promosi jabatan yang ketiga harapannya adalah dapat membuahkan hasil yang lebih optimal dengan berbekal kedua kemampuan tersebut maka pegawai akan lebih kondusif dalam melaksanakan kinerjanya, kecakapan disini juga meliputi ketepatan waktu dan pertanggungjawaban pegawai yang tinggi oleh setiap job yang sudah di sesuaikan. Hal ini sesuai teori menurut Hasibuan (2008:110) bahwa kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan, berdasarkan lamanya dinas, ijazah

pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan, jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan.

Pada dasarnya implementasi dari *rolling* jabatan/mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi Hasibuan (2008:102), dengan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan serta pengevaluasian maka dapat menciptakan peningkatan produktifitas kinerja pegawai.

Dengan menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, maka dapat memperlus atau menambah pengetahuan karyawan, dengan begitu dapat memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, karena adanya penyesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik serta kemampuan setiap pegawai. karena salah satu upaya agar SDM di lembaga tersebut tetap berjalan sesuai sasaran yakni dengan memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktifitasnya meningkat.

Dalam melaksanakan *rolling* jabatan/mutasi terdapat tiga dasar atau landasan yakni : *merit system*, *seniority system*, *spoiled system*, Hasibuan (2008:102), dan berdasarkan peneliti, di lembaga MA AL Amiriyyah Blokagung menggunakan dasar yang ketiga

yakni *merit system* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya, mengapa lembaga pendidikan MA AL Amiriyyah memilih dasar ini karena system ini dapat menghasilkan output, semangat kerja dan produktifitas meningkat, serta jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.

Sedangkan untuk alasan mengapa MA AL Amiriyyah tidak memakai *system seniority*, karena pada dasarnya seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja Hasibuan (2008:103), yang demikian di anggap tidak baik dan tidak objektif, karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan system ini belum tentu mampu memangku jabatan baru.

Dan untuk *spoil system* yakni mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan Hasibuan (2008:103), system ini juga di anggap kurang baik oleh lembaga MA AL Amiriyyah Blokagung, karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka, dan system ini dianggap bisa mematahkan semangat bagi pegawai yang tidak punya unsur kekeluargaan sama sekali dengan pihak lembaga, senggga menghasilkan kenerja yang kurang objektif dan optimal.

2. Kontribusi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung

a. Mengembangkan visi dan misi madrasah melalui sumpah jabatan

Kontribusi promosi jabatan harapannya punya andel/job tertentu, dan membantu jabatan yang lain, yang terpenting untuk mengembangkan visi misi madrasah melalui sumpah jabatan, dan juga memiliki kesiapan kapan saja dan dimana saja dia akan ditugaskan, dengan begitu lembaga pendidikan dapat memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi di lembaga pendidikan MA AL Amiriyyah Blokagung

Dengan begitu maka akan menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status social berprestasi kerja tinggi bagi pegawai yang dipromosikan, dengan adanya pemicu ini maka akan menarik perhatian bagi pegawai yang belum dapat giliran dipromosikan untuk semakin meningkatkan kinerjanya agar terlihat oleh pihak lembaga pendidikan sehingga ia dapat dipromosikan, dengan adanya persaingan antar pegawai untuk bisa dipromosikan maka secara tidak langsung SDM di lembaga ini sudah mencapai titik sasaran tujuan lembaga pendidikan.

Hal diatas sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2008:113) bahwa promosi jabatan dapat memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang

berprestasi kinerja tinggi, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal lembaga seperti pengembangan visi misi madrasah.

b. Mengingat setiap individu akan tanggung jawab orang lain

Kontribusi dari rolling jabatan/mutasi yakni dari masing-masing orang akan bisa merasakan tanggung jawab orang lain, dengan adanya perollingan jabatan/mutasi ini maka akan mempermudah mengingatkan pegawai agar selalu berkaca dari beberapa pegawai yang ada, agar tidak saling menjatuhkan satu sama lain. Juga dapat meberikan cakrawala baru, serta pandangan pengalaman baru serta tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan, Dengan adanya perollingan jabatan/mutasi juga dapat membatu pihak lembaga pendidikan untuk mengatur sebagian job yang kekurangan dan kelebihan pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Siagian (2001:172) bahwa melalui mutasi para pegawai dapat memperoleh manfaat yang tidak sedikit antara lain: pengalaman baru, cakrawala pandangan yang lebih luas, tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan.

3. Evaluasi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung

a. Mengadakan program kerja RKM selama satu tahun sekali

Evaluasi promosi jabatan melalui program kerja RKM selama satu tahun, untuk melihat kinerjanya, dipantaunya meliputi sikap, kedisiplinan dan solidaritas, setelah melihat kinerja setiap harinya maka pihak lembaga mengirimkan pegawai untuk pelatihan peningkatan mutu guru/kurikulum, agar kinerja pegawai lebih terarah dan kondusif.

Hal tersebut sesuai teori menurut Hasibuan (2008:113), bahwa dalam tahap evaluasi promosi jabatan terdapat pengukuran kinerja pegawai yang merupakan tingkat pencapaian target lembaga pendidikan.

b. Evaluasi melalui rapat dan monitoring berkala

Evaluasi dari *rolling* jabatan/mutasi yaitu penyegaran, menghindari jenuh dan menambah pengalaman, dengan adanya evaluasi *rolling* jabatan/mutasi maka para pegawai akan mendapatkan pengalaman baru, cakrawala pandangan yang luas, perolehan pengetahuan dan keterampilan serta motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Melalui rapat tersebut.

Hal diatas sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2008:113), bahwa salah satu tujuan diadakanya *rolling* jabatan

adalah untuk penyegaran, serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi Promosi Jabatan dan *Rolling* Jabatan/Mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung

Implementasi promosi jabatan dan *rolling* jabatan di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi meliputi pengalaman dari setiap pegawai, dengan mengetahui pengalaman pegawai maka pihak madrasah akan tau mana pegawai yang pantas untuk di promosikan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, namun tak hanya pengalaman saja yang dijadikan acuan, kecakapan pegawai serta kombinasi dari pengalaman dan kecakapan juga menjadi langkah dalam menentukan siapakah pegawai yang layak untuk dipromosikan.

Sedangkan implementasi dari *rolling* jabatan itu sendiri yakni menggunakan *merit system* yakni mutasi pegawai berdasarkan landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya.

2. Kontribusi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung

Kontribusi dari promosi jabatan dan *rolling* jabatan di MA AL Amiriyyah Blokagung yang terpenting yaitu untuk mengembangkan visi dan misi madrasah itu sendiri, serta untuk mengingatkan setiap individu akan tanggung jawab orang lain.

3. Evaluasi Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Evaluasi dari promosi jabatan dan *rolling* jabatan di MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yakni mengadakan program kerja RKM selama satu tahun sekali dalam pelaksanaan promosi jabatan serta melakukan rapat dan monitoring berskala dalam pelaksanaan *rolling* jabatan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teori

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan *rolling* jabatan/mutasi memberikan kontribusi pada pengembangan pemberdayaan SDM.
- b. Penelitian ini juga ditunjukan bahwa pegawai tidak hanya memiliki peran sebagai pelengkap parlemen pada suatu lembaga, namun pegawai juga memiliki hak untuk semakin berkembang maju sesuai kemampuan dan skill yang dimiliki, dengan adanya dorongan motivasi.

2. Implikasi Kebijakan

- a. Bagi lembaga pendidikan MA AL Amiriyyah Blokagung, penelitian ini sebagai acuan agar lebih mampu mendorong

pegawai lembaga madrasah untuk tetap bekerja semaksimal mungkin dengan mengerahkan segala kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya, karena pada dasarnya agar tercapainya sasaran lembaga pendidikan dengan adanya SDM yang baik, yang dapat bersaing dengan dunia global.

- b. Bagi madrasah lain, menjadi referensi dalam mengembangkan SDM pada pencapaian sasaran lembaga pendidikan, karena pada temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya promosi jabatan dan rolling jabatan yang memberikan pengembangan terhadap SDM.

C. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan observasi dan wawancara dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai peluang bagi kajian penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain adalah keterbatasan pada jangka waktu pengamatan yang singkat sehingga hal tersebut memberikan kontribusi yang rendah terhadap hasil dari penelitian ini, belum pada faktor pendukung dan penghambatnya atau lainnya.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat dipertimbangkan kepada pengelola madrasah dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

- 1) Diharapkan bagi pengelola lembaga pendidikan MA AL Amiriyyah Blokagung untuk mendorong para pegawainya untuk tetap melakukan kinerja secara produktifitas baik agar SDM yang berlaku di lembaga tersebut dapat berjalan sesuai sasaran yang akan dituju, melalui promosi jabatan dan rolling jabatan/mutasi.
- 2) Diharapkan bagi segenap pegawai MA AL Amiriyyah Blokagung dapat lebih mampu dalam mengembangkan pengalaman serta skil nya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- 3) Diharapkan beberapa langkah-langkah dan dasar dalam promosi jabatan dan rolling jabatan/mutasi tersebut diimplementasikan pada MA AL Amiriyyah Blokagung.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Quddus Bi Rosmul Ustmani dan Terjemahnya. Kudus:
CV. Mubarakatan Thoyyibah.
- Aziz, T.A., Maarif, M.S dan Sukmawati. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3. No. 2. ISSN: 2528-5149.
- Faturrohman, Muhammad & Sulistyorini. 2012. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- I Komang Ardhana, Ni Wayan Mujiarti, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suhartini, Nafiudin, dan Mila Sukrismas. 2018. "*Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sumber Alfarin Trijaya*". Jurnal eCo-Bu., Vol. 1 No. 1.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Elangga.

Wawancara bersama Bapak TPM MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi



Wawancara bersama Ibu WAKA kurikulum MA AL Amiriyyah Blokagung Banyuwangi



*Wawancara bersama Bapak kepala Madrasah MA AL Amiriyyah Blokagung
Banyuwangi*



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: surat pengantar penelitian



Nomor: 31.5/274.51/FTK.IAIDA/C.3/XII/2021

Lamp. : -

Hal : PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat:
MA Al- Amiriyyah
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **LAILATUL IZZAH**
TTL : **Muara Burnai 1, 12 Mei 2001**
NIM : **18111110064**
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Dusun IV RT 01 Desa Muara Burnai I Kec. Lempuing Jaya Kab. Ogan Komering Ilir Prov. Sumatera Selatan
Masa Penelitian : 01 Januari 2022 – 14 Januari 2022
HP :
Dosen Pembimbing : Hj. Amirotun Nahdliyah, M.Pd.I

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.

Adapun judul penelitiannya adalah:

“Promosi Dan Rolling Jabatan Dalam Pemberdayaan SDM Di MA al-Amiriyyah Blokagung”

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung 28 Desember 2021

Dekan

Dr. Siti Ajmah, S.Pd.L, M.Si.

NIPY. 3150801058001

Lampiran 2: surat keterangan telah melaksanakan penelitian



المدرسة العالية الاميرية البلاغي
MADRASAH ALIYAH AL AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI JAWA TIMUR
e-mail : ma.alamiriyyah@gmail.com
website : www.blokagung.net

Alamat : Jl. PP. Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Kode Pos 68491 Banyuwangi Telp. 0333-845973

SURAT KETERANGAN

Nomor : 31.1/MAA/P.6/ 073/IV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : **Lailatul Izzah**
Tempat Tanggal Lahir : Muara Burnai 1, 12 Mei 2001
Status : MAHASISWA
NIM : 18111110064
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program : Manajemen Pendidikan Islam
Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan Kegiatan Penelitian, di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Tanggal Penelitian : 01 Januari s/d 14 Januari 2022
Judul Penelitian : **Promosi Dan Rolling Jabatan Dalam Pemberdayaan SDM Di MA Al Amiriyyah Blokagung**

Penelitian Tersebut Berlangsung baik dan tidak mengganggu pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah kami.

Demikian surat keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 04 April 2022

Kepala Madrasah



AHMAD FAUZAN, S.Pd.I, S.Pd.
NIPY : 31205990120039

Lampiran 3: kartu bimbingan

4/4/22, 11:50 AM

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK IAINA BLOKAGUNG :

NAMA	LAILATUL IZZAH	
NIM	18111110064	
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN	
ANGKATAN	20181	
PROGRAM STUDI	S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	
PERIODE	20212	

No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20212	04 April 2022	ACC SKRIPSI	ACC SKRIPSI
2	20212	29 Maret 2022	cek kelengkapan/finishing	cek kelengkapan/finishing
3	20212	02 Maret 2022	revisi bab 5-6	revisi bab 5-6
4	20212	12 Februari 2022	bimbingan bab 5-6	bimbingan bab 5-6
5	20212	25 Januari 2022	ACC bab 4	ACC bab 4
6	20212	15 Januari 2022	revisi	revisi
7	20212	06 Januari 2022	bimbingan bab 4	bimbingan bab 4
8	20212	31 Desember 2021	ACC bab 1-3	ACC bab 1-3
9	20212	24 Desember 2021	revisi bab 1-3	revisi bab 1-3
10	20212	18 Desember 2021	bimbingan bab 1-3	bimbingan bab 1-3
11	20212	10 Desember 2021	ACC	ACC
12	20212	03 Desember 2021	bimbingan proposal	bimbingan proposal
13	20212	28 November 2021	perumusan masalah	perumusan masalah
14	20212	25 November 2021	pengajuan judul proposal	pengajuan judul proposal

Mengetahui,
Penasehat Akademik

BANYUWANGI, 04 APRIL 2022
Mahasiswa

AMIROTUN NAHDLIYAH, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIDN.2117078702

LAILATUL IZZAH
18111110064

Lampiran 4: draf interview

Review penelitian di MA AL-Amiriyyah Blokagung
tentang promosi dan *rolling* jabatan dalam pemberdayaan SDM

1. Bagaimana menurut anda tentang SDM yang diberlakukan di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
2. Bagaimana menurut anda tentang system promosi jabatan yang diberlakukan di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
3. Bagaimana menurut anda tentang system *rolling* jabatan/mutasi yang diberlakukan di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
4. Bagaimana implementasi promosi jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
5. Bagaimana implementasi *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
6. Bagaimana kontribusi promosi jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
7. Bagaimana kontribusi *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
8. Bagaimana evaluasi promosi jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
9. Bagaimana evaluasi *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
10. Apa saja dasar yang digunakan untuk landasan pelaksanaan *rolling* jabatan/mutasi di MA AL-Amiriyyah Blokagung?

11. Kendala apa saja yang ditemukan selama pelaksanaan *rolling* jabatan/mutasi di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
12. Apa saja dasar yang digunakan untuk landasan pelaksanaan promosi jabatan di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
13. Kendala apa saja yang ditemukan selama pelaksanaan promosi jabatan di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
14. Atas sebab apa saja lembaga melaksanakan promosi dan *rolling* jabatan/mutasi dalam pemberdayaan SDM di MA AL-Amiriyyah Blokagung?
15. Apakah ada yang dilakukan oleh lembaga dalam pemberdayaan SDM selain dengan promosi dan *rolling* jabatan/mutasi?



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Senin, April 04, 2022

Statistics: 2454 words Plagiarized / 11478 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Konteks penelitian **sumber daya manusia adalah** kunci keberhasilan setiap bisnis. Keterampilan sumber daya, keahlian, dan kreativitas adalah hal utama yang harus diperhatikan, ya untuk setiap bisnis, karena sumber daya yang berkualitas juga akan memiliki kinerja yang berkualitas jika diterapkan dengan benar untuk produktivitas bisnis yang lebih tinggi. Tetapi banyak perusahaan secara tidak sengaja mengabaikan hal yang paling penting.

Menurut Mathis dan Jackson (2011; 201), kami menemukan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, ada saling ketergantungan antara sumber daya manusia (karyawan) dan output mereka, baik dari segi kualitas dan jumlah output. Dengan kata lain, bahkan dengan ketersediaan factor produksi yang berkualitas baik, tidak masuk akal jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang kompeten. Teknologi canggih dan sumber daya keuangan yang besar tidak akan berarti apa-apa jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas buruk.

Suatu organisasi akan terus eksis dan berkembang jika selalu merespon perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan selalu berkembang karena tantangan yang muncul pada setiap organisasi akan semakin besar dan luas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu merespon dan menyesuaikan sumber daya yang ada dalam organisasinya, terutama dari segi kualitasnya, terhadap berbagai perubahan yang timbul.

Kualitas sumber daya tidak hanya diamati ketika berhasil memilih pekerjaan untuk merekrut karyawan, tetapi **kualitas sumber daya manusia juga** diamati pada ketika mereka memasuki dunia kerja, yaitu melalui

PELAKSANAAN KEGIATAN PENELITIAN

NO	KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU				
		November 2021	Desember 2021	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022
PERSIAPAN						
1	Pemantapan Masalah					
2	Penyusunan Proposal					
3	Persetujuan Proposal					
PELAKSANAAN						
1	Pengumpulan Data					
2	Pengelompokan Data					
3	Analisis Data					
PENYELESAIAN						
1	Penyusunan Laporan					

Lampiran 7 Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Sumber: Olahan peneliti, Maret 2022

BIODATA PENULIS



Nama : Lailatul Izzah

TTL : Muara Burnai 1, 12 mei 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : OKI, Palembang, SUMSEL

Riwayat Pendidikan

- 1) MI. Lebak Mulya (2006-2012)
- 2) MTS. Subulussalam II (2012-2015)
- 3) MA. Subulussalam II (2015-2018)
- 4) IAI Darussalam (2018-Sekarang)
- 5) PP. Darussalam Putri Utara (2018-Sekarang)