

PROMOSI JABATAN DAN ROLLING JABATAN/MUTASI DALAM PEMBERDAYAAN SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI

Amirotun Nahdliyah¹, Lailatul izzah²

E-mail: amirohnadliyah@gmail.com¹. Lailatul izzah12@gmail.com²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstrak

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.

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

Abstract

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

Promosi Jabatan Dan Rolling Jabatan/Mutasi Dalam Pemberdayaan Sdm Di Ma Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Amirotun Nahdliyah, Lailatul Izzah

qualitative research method using observation, interviews / interviews, and documentation as data collection techniques. The data sources of this research inc 1) person, namely, (a) the head of the madrasa, (b) waka of the curriculum, (b) supervisor. 2) place, namely, at MA Al-Amiriyah 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 Amiriyah 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.

Keywords: Promotion, Rolling Position/transfer, HR Management

A. Pendahuluan

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 outpu-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.

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. 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”. 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.

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 pun 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 alAmiriyyah 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.

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 .

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 :Untuk mengetahui implementasi promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan di MA AL Amiriyyah, Untuk mengetahui

kontribusi promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung, Untuk mengetahui evaluasi promosi dan rolling jabatan dalam pemberdayaan SDM di MA AL Amiriyyah Blokagung .

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).

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).

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 beraskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya Hasibuan, (2006:109).

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. 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.

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.

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 pendidikanya harus terpenuhi, selain itu reorganisasi lembaga pendidikan pun juga dapat didukung melalui mutasi jabatan ini.

B. Metode 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, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis Sugiyono, (2017:910).

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 dan 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.

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 35 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.

C. Hasil dan Pembahasan

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

a. Pengalaman (*senioritas*)

Pengalaman dalam meningkatkan pengembangan SDM di MA AL Amiriyah 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 Amiriyah 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 Amiriyah 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 kerjanya, 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 vertikal 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 objectif 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 harapanya 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 di atas 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.

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 di atas sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2008:113), bahwa salah satu tujuan diadakannya *rolling* jabatan adalah untuk penyegaran, serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan.

D. 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 kinerjanya.

- 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.

E. 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.