

**LAPORAN KEGIATAN
PROGRAM PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**



**Meningkatkan Fungsi SDM serta Kinerja Keanggotaan dan
Kepengurusan BUMDES**

OLEH :

**Heppi Syofia, S.E., M.Si
1029038801**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SAKTI ALAM KERINCI KOTA SUNGAI PENUH
PROVINSI JAMBI
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Meningkatkan Fungsi SDM serta Kinerja Keanggotaan dan Kepengurusan BUMDES
2. Lokasi : Desa Pinggir Air, Kecamatan Kumun Debai
3. Pengabdian :
 - a. Nama Lengkap : Heppi Syofia, S.E., M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. NIDN : 1029038801
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - f. No Hp : 0852-6652-5208
 - g. Alamat kantor : Jalan Jenderal Sudirman No.89 Kota Sungai Penuh
4. Biaya :
5. Tahun Pelaksanaan : 2022

Ketua LPPM
STIE Sakti Alam Kerinci



Dede Pramurza, S.E., M.Ak
NIDN.1904058001

Sungai Penuh, Desember 2022
Pengabdian,

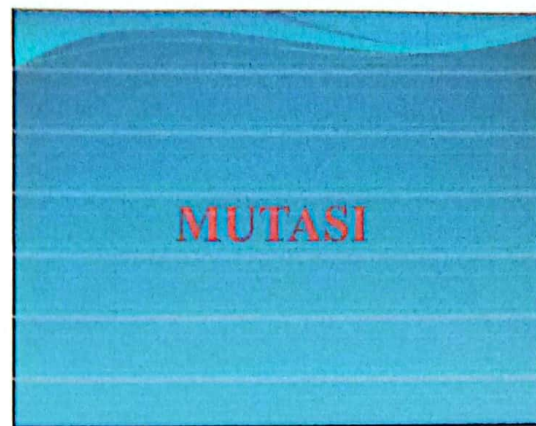


Heppi Syofia, S.E., M.Si
NIDN. 1029038801

Mengetahui
Ketua STIE Sakti Alam Kerinci



Gumpo Haryono, S.E., M.M.
NIDN. 1029038801



PENGERTIAN MUTASI

- MUTASI ADALAH SUATU PERUBAHAN POSISI/JABATAN/TEMPAT/PEKERJAAN YANG DILAKUKAN BAIK SECARA HORIZONTAL MAUPUN VERTIKAL (PROMOSI/DEMOSI) DI DALAM SATU ORGANISASI

RUANG LINGKUP MUTASI

- MUTASI HORIZONTAL (Job Rotation/Transfer) , yaitu perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada tingkatan yang sama dalam organisasi itu
 - a. Mutasi Tempat (*tour of area*) , perubahan tempat kerja tanpa perubahan jabatan/posisi golongan. Biasanya karena rasa bosan atau tidak cocok dg tempat yang lama, atau karena kesehatan
 - b. Mutasi Jabatan (*tour of duty*) , perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula

Contoh a ??
b ??

RUANG LINGKUP MUTASI

- MUTASI VERTIKAL adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, (promosi atau demosi), sehingga kewajiban & kekuasaannya juga berubah.
Promosi memperbesar authority & responsibility, sedangkan Demosi mengurangi authority & responsibility karyawan.

Contoh : Promosi ?
Demosi ?

TUJUAN MUTASI

- MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
- MENCIPTAKAN KESEIMBANGAN ANTARA TENAGA KERJA DG KOMPOSISI PEKERJAAN ATAU JABATAN
- MEMPERLUAS ATAU MENAMBAH PENGETAHUAN KARYAWAN
- MENGHILANGKAN RASA BOSAN ATAU JENUH THD PEKERJAAN
- MEMBERIKAN PERANGSANG AGAR KARYAWAN MAU BERUPAYA MENINGKATKAN KARIR YANG LEBIH TINGGI
- PELAKSANAAN HUKUMAN/SANKSI ATAS PELANGGARAN YANG DILAKUKAN
- MEMBERIKAN PENGAKUAN DAN IMBALAN ATAS PRESTASI
- SBG ALAT PENDORONG AGAR SPIRIT KERJA MENINGKAT MELALUI PERSAINGAN TERBUKA
- TINDAKAN PENGAMANAN YANG LEBIH BAIK
- PENYESUAIAN PEKERJAAN DG KONDISI FISIK KARYAWAN
- MENGATASI PERSELISIHAN ANTARA SESAMA KARYAWAN.

PRINSIP MUTASI

- MEMUTASIKAN KARYAWAN KEPADA POSISI YANG TEPAT DAN PEKERJAAN YANG SESUAI, AGAR SEMANGAT DAN PRODUKTIVITASNYA MENINGKAT.

DASAR MUTASI

• MERIT SYSTEM

Yaitu mutasi karyawan yg didasarkan atas landasan yg bersifat ilmiah, obyektif, dan hasil prestasi kerjanya.

Dasar mutasi ini cukup baik karena : Output dan produktivitas kerja meningkat, Semangat kerja meningkat, Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, Absensi dan disiplin karyawan semakin baik, Jumlah kecelakaan akan menurun.

DASAR MUTASI

• SENIORITY SYSTEM

Mutasi yg didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Dasar mutasi ini tidak obyektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memegang jabatan baru.

DASAR MUTASI

• SPOIL SYSTEM

Mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan.

Mutasi seperti ini kurang baik karena atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

Kebaikan dan Keburukan

- Merit System?
- Seniority System?
- Spoil System?

METODE MUTASI

• METODE ILMIAH

- Tidak didasarkan pd norma/standar tertentu, misal analisis pekerjaan.
- Berorientasi hanya pada ijazah atau masa kerja, bukan atas prestasi atau faktor faktor riil.
- Beorientasi pada banyaknya anggaran yg tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
- Berdasarkan spoil system.

PENGERTIAN PEMBERHENTIAN

- PEMBERHENTIAN ADALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SESUAI HAK KARYAWAN DENGAN SUATU ORGANISASI PERUSAHAAN

PASAL 155 UU KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang mengatur pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus dan menapakejakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

ALASAN ALASAN PEMBERHENTIAN

- HUBUNGAN PEMBERHENTIAN
- PEMBERHENTIAN PERUSAHAAN
- PEMBERHENTIAN KARYAWAN
- PEMBERHENTIAN
- KETERANGAN PERUSAHAAN
- PEMBERHENTIAN KARYAWAN
- PEMBERHENTIAN PERUSAHAAN
- PEMBERHENTIAN PERUSAHAAN

ALASAN ALASAN PEMBERHENTIAN

• ATAS DASAR UNDANG-UNDANG (UU No 13/2003)

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, WNA, atau karyawan yang terburuk organisasi terlarang.

• KEINGINAN PERUSAHAAN

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhentikan seorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Biasanya disebabkan hal-hal berikut:

- Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
- Perilaku dan disiplinnya kurang baik.
- Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan.
- Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
- Melakukan kesalahan amoral dalam perusahaan.

PASAL 156 UU PERBURUHAN NO 13/2003

- Perusahaan dapat melakukan PHK jika karyawan/karyawan melakukan kesalahan berikut:

- Melakukan penipuan, penyalahgunaan, atau penghapusan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- Melakukan pelanggaran hak-hak atau yang disebabkan kesalahan disiplin perusahaan.
- Malah, menyalahgunakan kekuasaan yang dipercayakan, menyalahgunakan, menyalahgunakan, menyalahgunakan, dan/atau menyalahgunakan kekuasaan, penyalahgunaan, dan/atau menyalahgunakan kekuasaan.
- Melakukan pelanggaran disiplin atau pelanggaran di lingkungan kerja.
- Mengganggu, mengancam, mengancam, atau menyalahgunakan kekuasaan atau penyalahgunaan di lingkungan kerja.

PASAL 158 UU PERBURUHAN NO 13/2003

- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- g. Dengan sengaja atau sengaja menaruh atau menimbulkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- h. Dengan sengaja atau sengaja menimbulkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang sebelumnya diwajibkan kerahasiaan untuk kepentingan negara, atau

- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diatur dan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

ALASAN ALASAN PEMBERHENTIAN

• KEINGINAN KARYAWAN

- Pindah ke tempat lain untuk mencari orang tua.
- Kesehatan yang kurang baik.
- Uang habis untuk pembelian.
- Tidak berminat.

Pasal 158 Ayat 1:

Pekerja baru yang mengundurkan diri atau berhenti untuk mengundurkan diri penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 159 ayat (2) secara lain.

- Orang yang belum dibayar atau belum dibayar.
- Ruang atau tempat tinggal karyawan atau keluarganya terancam bahaya.
- Pengawasan perusahaan dan pengawasan perusahaan minimal 14% dari penghasilan.

METODE MUTASI

- METODE NON ILMIAH
 - a. Berdasarkan pd norma/standar tertentu, misal *analisis pekerjaan*
 - b. Beorientasi pada kebutuhan riil
 - c. Beorientasi pada formasi riil kepegawaian
 - d. Beorientasi pada tujuan yang beraneka ragam
 - e. Berdasarkan obyektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

SEBAB & ALASAN MUTASI

- PERMINTAAN SENDIRI
Mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi.
Alasan-alasannya seperti, masalah kesehatan, keluarga, maupun karena sulit bekerjasama.

SEBAB & ALASAN MUTASI

- ALIH TUGAS PRODUKTIF (ATP)
Mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

PROMOSI

PENGERTIAN PROMOSI

- PROMOSI ADALAH PERPINDAHAN KARYAWAN KE JABATAN YANG LEBIH TINGGI DIMANA MEMPERBESAR AUTHORITY & RESPONSIBILITY. SEHINGGA KEWAJIBAN, HAK, STATUS, DAN PENGHASILANNYA SEMAKIN BESAR.
- PROMOSI PENTING BAGI KARYAWAN, KARENA ADA KEPERCAYAAN DAN PENGAKUAN THID KEMAMPUAN SERTA KECAKAPAN KARYAWAN UNTUK MENDUDUKI JABATAN YANG LEBIH TINGGI.

TUJUAN PROMOSI

- Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kpd karyawan dg dasar dan pada waktu yg tepat serta penilaian yang jujur.

TUJUAN PROMOSI

- Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- Memberikan kesempatan kpd karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan lain.
- Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, dengan mempromosikan karyawan lain.

AZAS-AZAS PROMOSI

- **KEPERCAYAAN**
Adanya kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas dengan baik pada pekerjaan yang diberikan.
- **KEADILAN**
Penilaian harus jujur dan obyektif dengan tidak mengutamakan pandangan like or dislike.
- **FORMASI**
Promosi harus berazaskan pada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

DASAR-DASAR PROMOSI

- **PENGALAMAN**
Promosi yang didasarkan pada lamanya kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja dengan memperhatikan orang yang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
- **KECAKAPAN**
Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.
Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi :
-kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan
-kecakapan dlm menyatukan & menyelaraskan berbagai elemen dlm manajemen
-kecakapan dalam memberikan motivasi.

SYARAT-SYARAT PROMOSI

- KEJUJURAN
- DISIPLIN
- PRESTASI KERJA
- KERJA SAMA
- KECAKAPAN KERJA
- LOYALITAS
- KEPEMIMPINAN
- KOMUNIKATIF
- PENDIDIKAN

JENIS-JENIS PROMOSI

- **PROMOSI SEMENTARA**
Seseorang dinaikkan jabatan untuk sementara karena ada jabatan yg lowong yang harus segera diisi.
- **PROMOSI TETAP**
Seseorang dipromosikan dari jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tsb telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- **PROMOSI KECIL**
Menaikkan jabatan seseorang dari jabatan yang tdk sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang membutuhkan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dg peningkatan wewenang, tanggung jawab, maupun gaji.
- **PROMOSI KERING**
Seseorang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dg peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab, tetapi tidak disertai dg kenaikan gaji atau upah.

PEMBERHENTIAN