**Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management**
**Vol. 2 No. 2, 2024, 593 – 603**
**Publisher : CV. Doki Course and Trainning**
**E-ISSN: 2985-8089 | P-ISSN: 2986-8777**

# PROMOSI, PEMINDAHAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PENDIDIK ATAU TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS AL BAROKAH ANNUR

**Sofyan Sauri[1)], Dwi Ayu Hamdana [2)], Dewi Tria Meilani[3)], Rofiq Hidayat [4)]**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Kiai Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur

Email : [1)]sofyanaja112704@gmail.com ,[2)] dwiayuhamdana31@gmail.com ,
[3)] dewitriameilani@gmail.com ,[4)] rofiqhidayat@uinkhas.ac.id

**ARTICLE INFO**

**Article History**
Submission : 29 - 11 - 2024
Review : 05 - 12 - 2024
Revised : 06 - 12 - 2024
Accepted : 06 - 12 - 2024
Publish : 06 - 12 – 2024

**Keywords** :
Promosi,
Pemindahan,
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),
Sumber Daya Manusia,
Pendidikan

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the processes of promotion, transfer, and termination of employment (layoffs) for educators and educational staff at MTs. Al Barokah Annur. Using an observational approach and in-depth interviews, the study gathers data from management, educators, and staff to understand the dynamics of human resource management in this educational institution.The findings indicate that promotions at MTs. Al Barokah Annur are based on performance evaluations, experience, and individual contributions to the development of the school. This process is considered transparent; however, there are still challenges in communication between management and staff. Position transfers are often carried out to meet organizational needs and enhance the effectiveness of the teaching team, although some staff feel less involved in the decision-making process.On the other hand, terminations occur due to violations of the code of ethics and institutional policies, as well as unstable financial conditions. The research found that layoffs can negatively impact the morale and motivation of remaining staff, highlighting the need for a more sensitive approach to handling these issues. verall, this study provides a clear picture of human resource management practices at MTs. Al Barokah Annur and emphasizes the importance of fair policies and open communication to minimize conflicts and improve the welfare of educators and staff. Recommendations are also provided for developing more inclusive policies to create a more harmonious work environment.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses promosi, pemindahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Al Barokah Annur. Dengan menggunakan pendekatan observasi dan wawancara mendalam, penelitian ini mengumpulkan data dari manajemen, pendidik, dan Promosi, Pemindahan dan Pemutusan Hubungan Kerja Pendidik atau Tenaga Kependidikan untuk memahami dinamika yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi di MTs. Al Barokah Annur didapat berdasarkan evaluasi kinerja, pengalaman, dan kontribusi individu terhadap pengembangan sekolah. Proses ini dianggap transparan, namun masih terdapat tantangan dalam komunikasi antara manajemen dan staf. Pemindahan posisi sering kali dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan efektivitas tim pengajar, meskipun beberapa staf merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan tersebut. di sisi lain, pemutusan hubungan kerja terjadi akibat pelanggaran kode etik dan kebijakan lembaga, serta kondisi keuangan yang tidak stabil. Penelitian ini menemukan bahwa

**Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management**
**Vol. 2 No. 2, 2024, 593 - 603**

PHK dapat berdampak negatif pada moral dan motivasi staf yang tersisa, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih sensitif dalam menangani masalah ini. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang praktik manajemen sumber daya manusia di MTs. Al Barokah Annur dan menyoroti pentingnya kebijakan yang adil dan komunikasi yang terbuka dalam meminimalkan konflik serta meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Rekomendasi juga diberikan untuk pengembangan kebijakan yang lebih inklusif demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis

## PENDAHULUAN

Di era pendidikan yang semakin kompetitif, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk madrasah, menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.[1] Promosi, pemindahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Al Barokah Annur merupakan isu yang memerlukan perhatian serius, karena kebijakan-kebijakan ini berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan kesejahteraan staf. manajemen SDM yang efektif di institusi pendidikan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada proses belajar mengajar.[2]

Promosi di lingkungan pendidikan berfungsi untuk memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi serta untuk memotivasi mereka agar terus berkembang. Namun, promosi juga harus dilakukan dengan transparan dan adil agar tidak menimbulkan kecemburuan di antara staf. promosi yang tidak jelas kriteria dan prosedurnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja guru.[3]

Di sisi lain, pemindahan tenaga pendidik seringkali menjadi solusi untuk mengatasi masalah dalam manajemen SDM, terutama dalam menyeimbangkan distribusi tenaga pengajar di berbagai kelas atau mata pelajaran. Namun, pemindahan yang tidak tepat atau dilakukan tanpa komunikasi yang baik dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rasa ketidakadilan di antara tenaga pendidik. pemindahan yang dilakukan tanpa persetujuan atau pemahaman dari pihak yang bersangkutan dapat berujung pada pengurangan motivasi kerja.[4]

Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang diambil ketika semua alternatif penyelesaian telah habis. Meskipun terkadang diperlukan, PHK tetap membawa dampak negatif, baik bagi individu yang terkena dampak maupun bagi institusi secara keseluruhan. PHK yang dilakukan tanpa pendekatan yang bijaksana dapat menciptakan

[1] Bashori, Bashori. "Strategi kompetitif dalam lembaga pendidikan." *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam* 12.2 (2017): 161-180.
[2] Suharto, R. "Human Resource Management in Educational Institutions." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 7, no. 1, 2020, pp. 15-29.
[3] Syahputra, I. "Promotional Strategies for Educators in Schools: A Study on Motivation and Performance." *Journal of Educational Research*, vol. 28, no. 3, 2019, pp. 115-130.
[4] Ahmad, R., and M. Hasan. "Impact of Teacher Transfers on Work Motivation in Educational Institutions." *International Journal of Educational Management*, vol. 35, no. 4, 2021, pp. 745-760.

stigma negatif terhadap lembaga pendidikan, yang berpengaruh pada reputasi dan kualitas pendidikan yang diberikan.[5]

Dengan memahami dinamika promosi, pemindahan, dan PHK di MTs. Al Barokah Annur, diharapkan akan ada rekomendasi yang bermanfaat untuk manajemen SDM yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai proses promosi, pemindahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Annur. Penelitian dilaksanakan selama dua hari, mulai dari 02-03 oktober 2024, bertempat di MTs. Al Barokah Annur yang berlokasi di Jl. Raung Klenceng Timur ,Gumuk Kerang ,Ajung ,Kec.Ajung ,Kabupaten Jember,Jawa Timur.

Sasaran penelitian ini adalah manajemen, pendidik, dan tenaga kependidikan yang bekerja di MTs. Al Barokah Annur. Target ini dipilih karena mereka memiliki pengalaman langsung dalam proses promosi, pemindahan, dan PHK. Subjek penelitian terdiri dari: kepala sekolah dan staf TU yang mana meraka mempunyai kecocokan dengan hal yang kami bahas. Prosedur penelitian yang kami lakukan yaitu dengan Persiapan Melakukan studi literatur untuk memahami konsep promosi, pemindahan, dan PHK dalam konteks pendidikan, Pembuatan Instrumen serta Menyusun panduan wawancara dan lembar observasi yang akan digunakan dalam pengumpulan data, setelah itu Pengumpulan Data yang mana kami Melaksanakan wawancara dan observasi berdasarkan panduan yang telah disusun lalu melakukan Analisis Data Menganalisis data yang terkumpul untuk menarik kesimpulan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data Kualitatif yaitu Hasil wawancara dan catatan observasi serta Instrumen yaitu panduan wawancar dengan Menyusun pertanyaan terbuka untuk menggali informasi mendalam, lembar observasi : Mencatat situasi dan interaksi di lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi untuk mendapatkan data yang lebih kontekstual. Analisis data dilakukan dengan melakukan transkripsi: Mengubah hasil wawancara menjadi teks untuk analisis lebih lanjut kategorisasi: Mengelompokkan data berdasarkan tema yang muncul, seperti promosi, pemindahan, dan PHK. Analisis Tematik: Mengidentifikasi pola dan hubungan antar tema untuk menarik kesimpulan.

Penelitian ini mengutamakan etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan dan memberikan *inform consent* kepada subjek penelitian. Seluruh data yang dikumpulkan akan disimpan secara aman dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

[5] Setiawan, A. "The Effects of Dismissal on Educational Institutions' Reputation." *Journal of Educational Administration*, vol. 60, no. 2, 2022, pp. 182-195.

Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management
Vol. 2 No. 2, 2024, 593 - 603

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan utama adalah :

### A. Konsep Manajemen Promosi, Pemindahan Pegawai, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam manajemen sumber daya manusia, tiga komponen penting yang sering dihadapi adalah promosi, pemindahan (mutasi), dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketiganya merupakan elemen krusial yang membantu menjaga efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan, sekaligus berperan dalam pengelolaan tenaga kerja yang strategis.

**Promosi**

Adalah proses menaikkan posisi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi, baik dalam hal tanggung jawab maupun kompensasi. Promosi melibatkan perpindahan karyawan ke posisi yang lebih berstatus dengan peningkatan otoritas, tanggung jawab, dan umumnya gaji yang lebih besar.[6] Promosi biasanya didasarkan pada kinerja, senioritas, dan potensi karyawan untuk berkembang lebih lanjut di dalam organisasi. Tujuan utama promosi adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, merangsang produktivitas, serta menjaga motivasi karyawan agar terus memberikan kontribusi maksimal[7]

**Pemindahan (Mutasi)**

Pemindahan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan atau lokasi kerja ke posisi lain dalam organisasi. Mutasi bisa bersifat horizontal (pindah ke posisi yang setara) atau vertikal (baik naik maupun turun pangkat). Mutasi horizontal biasanya dilakukan untuk penyebaran keterampilan atau pengisian posisi yang kosong, sementara mutasi vertikal bisa terjadi karena promosi atau demosi.[8] Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi, mengembangkan keterampilan karyawan, atau mengatasi konflik di tempat kerja.[9]

**Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

PHK adalah penghentian hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keputusan perusahaan, keinginan

[6] Shafira, Cindy, et al. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang." *Journal of Research in Management Business and Social Science* 1.3 (2023): 250-260.
[7] Widyani, Anak Agung Dwi, and I. Wayan Agus Permana Putra. "Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar." *Widya Manajemen* 2.1 (2020): 80-88.
[8] Misrania, Yulia, and Yadi Maryadi. "Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagar Alam." *Ekonomia* 11.1 (2021): 20-30.
[9] Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." (2018).

karyawan, pensiun, atau alasan hukum. [10]PHK dapat terjadi karena berbagai alasan seperti perampingan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, atau karena karyawan dianggap tidak dapat memenuhi kebutuhan organisasi kompensasi dalam PHK biasanya meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.[11]

Jadi dalam manajemen sumber daya manusia, promosi, pemindahan (mutasi), dan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tiga elemen penting yang saling berkaitan untuk mendukung efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. **Promosi** merupakan proses menaikkan posisi karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, otoritas, dan kompensasi yang lebih besar. Promosi biasanya didasarkan pada evaluasi kinerja, senioritas, dan potensi, serta bertujuan untuk memberikan penghargaan, meningkatkan motivasi, dan mendorong produktivitas karyawan. **Pemindahan atau mutasi** adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan atau lokasi kerja ke posisi lain dalam organisasi, baik secara horizontal (setara) maupun vertikal (naik atau turun jabatan). Mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, mengembangkan keterampilan karyawan, atau menyelesaikan konflik internal. Sementara itu, **PHK** adalah penghentian hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti restrukturisasi, pensiun, atau ketidakcocokan karyawan dengan kebutuhan organisasi. PHK sering kali melibatkan kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya untuk meminimalkan dampak terhadap karyawan yang terdampak. Ketiga elemen ini, jika dikelola secara adil dan strategis, dapat membantu menciptakan stabilitas dan efektivitas organisasi.

## B. Analisis Kebutuhan Jabatan

Analisis kebutuhan jabatan untuk tenaga pendidikan dan kependidikan berfokus pada penentuan posisi yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, serta kebutuhan institusi pendidikan. Proses ini penting agar institusi dapat berfungsi secara optimal dengan sumber daya manusia yang tepat di posisi yang tepat.

### Definisi dan Tujuan Analisis Kebutuhan Jabatan

Tujuan nalisis kebutuhan jabatan merupakan proses mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang dibutuhkan untuk setiap posisi dalam organisasi. [12]analisis ini bertujuan untuk memastikan setiap tenaga kependidikan

[10] Suwatno, H. D., and Donni Juni Priansa. "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis." *Bandung: Alfabeta* (2011).
[11] GUNAWAN, IRPAN. *PENGARUH UPAH DAN PEMBERHENTIAN (PHK) TERHADAP KINERJA BURUH (Studi Penelitian Terhadap Buruh Cv. Dewi Ikhsan Soreang)*. Diss. Universitas Siliwangi, 2023.
[12] Komalasari, Shanty, Siti Maisarah, and Nida Urrahmah. "Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 8.1 (2022): 91-101.

Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management
Vol. 2 No. 2, 2024, 593 - 603

ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

**Komponen Kebutuhan Jabatan**

Komponen yang dianalisis mencakup deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu posisi, sedangkan spesifikasi pekerjaan menyangkut keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Evaluasi pekerjaan berguna untuk menentukan kompensasi dan insentif yang sesuai bagi tenaga kependidikan.

**Manfaat Bagi Lembaga Pendidikan**

Melakukan analisis kebutuhan jabatan yang baik dapat membantu lembaga pendidikan dalam berbagai aspek, seperti: Pengembangan SDM, efisiensi dan efektivitas serta pengelolaan karir.[13]

## C. Operasionalisasi Promosi ,Demosi dan Mutasi Pegawai di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh

Berdasarkan hasil observasi di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh, promosi pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja, dedikasi, dan pengalaman kerja.[14] Kepala sekolah bersama tim manajemen secara berkala mengevaluasi para guru dan staf melalui penilaian kinerja tahunan. Guru yang menunjukkan prestasi dan kemampuan manajerial yang baik diutamakan dalam promosi jabatan, seperti menjadi kepala bidang studi atau koordinator program. Evaluasi ini mencakup pencapaian akademis, kemampuan interpersonal, dan kontribusi terhadap kegiatan sekolah.

Promosi berbasis kinerja dan kompetensi ini sesuai dengan kebijakan di berbagai institusi pendidikan, di mana kriteria yang jelas memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh, evaluasi kinerja digunakan sebagai landasan utama dalam promosi untuk menjaga keadilan dan transparansi dalam pengambilan keputusan.

Proses promosi di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh melibatkan tahapan penting seperti evaluasi kinerja, pengajuan calon untuk promosi, dan wawancara oleh pimpinan sekolah. Keterlibatan langsung kepala sekolah memastikan keputusan promosi diambil secara objektif, tidak hanya berdasarkan profesionalisme, tetapi juga partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan yang terkait dengan sekolah. Keterlibatan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program keagamaan sering kali menjadi indikator kepemimpinan dan dedikasi yang memengaruhi promosi di madrasah ini.

[13] Tufa, Nun. "Pentingnya pengembangan SDM." *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4.2 (2018).
[14] MANALU, DIMPOS, and SRI EKA SEMBIRING. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN GURU (STUDI KASUS PADA SMP NEGERI SEKOTA BINJAI)." (2020).

Promosi di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh tidak hanya memberi penghargaan bagi pegawai berprestasi,[15] tetapi juga memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja. Guru dan staf yang dipromosikan menunjukkan peningkatan produktivitas, sementara pegawai lain termotivasi untuk bersaing secara sehat dalam mencapai target sekolah. Proses promosi yang adil dan transparan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap lembaga.

Kebijakan mutasi di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh tidak menerapkan kebijakan mutasi pegawai. Kepala sekolah mengonfirmasi bahwa "tidak ada mutasi atau pemindahan tugas atau lokasi" untuk guru maupun staf administrasi. Kebijakan ini berbeda dengan standar di banyak institusi pendidikan yang menerapkan mutasi untuk mengembangkan keterampilan pegawai serta mencegah stagnasi.[16] Tanpa mutasi, pegawai berpotensi kehilangan kesempatan untuk berkembang melalui pengalaman di bidang atau lokasi yang berbeda, yang seharusnya menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM.

Kepala sekolah di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh tidak dilantik melalui prosedur formal. Ini menunjukkan bahwa beberapa posisi diisi tanpa seleksi formal, yang bisa memengaruhi transparansi dan akuntabilitas dalam pengisian jabatan. Di banyak lembaga pendidikan, pelantikan kepala sekolah biasanya dilakukan melalui prosedur yang ketat untuk memberikan legitimasi dan memperkuat otoritas pemimpin dalam mengelola lembaga.

Meskipun tidak ada mutasi, kepala sekolah menekankan pentingnya pelatihan prajabatan untuk mempersiapkan pegawai sebelum dirotasi atau dipromosikan. Pelatihan ini membantu pegawai beradaptasi dengan tanggung jawab baru dan meningkatkan kompetensi teknis serta manajerial. Tanpa pelatihan ini, pegawai yang dipromosikan mungkin kesulitan beradaptasi dengan peran baru, yang bisa memengaruhi kinerja mereka.

Begitu juga dengan demosi ,Kepala sekolah mengonfirmasi bahwa belum ada demosi di madrasah ini. Kebijakan ini bisa mencerminkan pendekatan manajemen yang lebih longgar, di mana stabilitas hubungan kerja lebih diprioritaskan daripada tindakan korektif. Namun, tanpa demosi, pegawai yang kurang kompeten bisa tetap berada di posisi mereka tanpa konsekuensi, yang berpotensi menurunkan produktivitas.[17]Ketiadaan demosi dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Dalam

[15] Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. "Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi* 1.1 (2021): 1-24.
[16] Kamaria, Amrin. "Implementasi Kebjikan Penataan dan Mutasi Guru Pegewai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7.3 (2021): 82-96.
[17] Malikhah, Ikhah, and Geby Citra Ananda. "Pengaruh promosi, mutasi dan demosi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Economics, Business and Management Science Journal* 1.2 (2021): 85-90.

**Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management**
**Vol. 2 No. 2, 2024, 593 - 603**

manajemen SDM, demosi digunakan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka. Tanpa mekanisme ini, pegawai yang berkinerja rendah mungkin tetap berada di posisi yang tidak sesuai, yang bisa menurunkan semangat kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Demosi adalah instrumen penting dalam menjaga keseimbangan kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.[18] Meskipun Mts Al-Barokah Annur Khumairoh tidak menerapkan demosi, kebijakan ini dapat membantu menempatkan pegawai pada posisi yang lebih sesuai dengan kompetensi mereka. Demosi tidak harus dilihat sebagai hukuman, tetapi sebagai kesempatan untuk pengembangan diri lebih lanjut, melalui pelatihan atau pembinaan.Dengan kebijakan yang lebih fleksibel, madrasah ini dapat menjaga motivasi kerja pegawai, sembari tetap memastikan bahwa mereka berada di posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan masing-masing.

**D. Hambatan dalam Promosi Jabatan di MTs Al-Barokah Annur Khumairoh**

Salah satu hambatan utama dalam promosi jabatan di MTs Al-Barokah Annur Khumairoh adalah keterbatasan kesempatan yang tersedia bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya.[19] Guru-guru sering kali tidak mendapatkan akses yang cukup untuk pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk memenuhi syarat promosi. Faktor kedua yang berkontribusi terhadap hambatan promosi adalah budaya kerja yang belum mendukung meritokrasi secara penuh. Di beberapa lembaga pendidikan, termasuk MTs, promosi jabatan masih sering didasarkan pada senioritas dibandingkan dengan pencapaian kinerja.

Hambatan lain yang penting adalah kurangnya transparansi dalam proses promosi. transparansi dalam proses promosi jabatan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif, di mana setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk maju berdasarkan prestasi kerja .[20]

**E. Dasar, Prosedur, dan Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh**

Dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh merujuk pada peraturan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan serta regulasi

[18] Relawati, relawati. *Pengaruh promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pabrik air minum dalam kemasan (amdk) dalam perspektif bisnissyariah (studi pada karyawan pt. Sumber makmur tanggamus)*. Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.
[19] Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Gusti Nella Resna Dakhi. "Persepsi mengenai Promosi Jabatan Struktural PNS Perempuan di Pemerintah Kota Gunungsitoli." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 14.2 (2017): 167-184.
[20] Yus, Ihsan. "Evaluasi Faktor Objektifitas Dan Transparansi Dalam Proses Promosi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Payakumbuh." *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara* 8.2 (2024): 228-243.

pendidikan.[21] Berdasarkan hasil observasi, PHK di madrasah ini didasari oleh pelanggaran disiplin kerja yang serius atau ketidakmampuan pegawai untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan. Misalnya, pegawai yang sering absen atau melakukan pelanggaran etika yang berhubungan dengan peran mereka sebagai tenaga pendidik. Selain itu, faktor eksternal seperti pengurangan anggaran atau kebijakan pemerintah juga dapat memengaruhi keputusan PHK di lingkungan madrasah ini.

Prosedur PHK di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh mengikuti beberapa tahapan penting yang melibatkan penilaian kinerja, diskusi antara pihak manajemen, serta pemberitahuan resmi kepada pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan observasi, PHK tidak dilakukan secara sepihak, tetapi melalui evaluasi yang komprehensif terkait kinerja pegawai. Sebelum PHK dilakukan, biasanya pegawai akan menerima peringatan terlebih dahulu, baik secara lisan maupun tertulis. Jika tidak ada perbaikan setelah peringatan tersebut, maka pihak manajemen sekolah akan mengadakan pertemuan formal untuk membahas keputusan PHK secara transparan.

Konsekuensi dari PHK di Mts Al-Barokah Annur Khumairoh tidak hanya dirasakan oleh pegawai yang di-PHK, tetapi juga dapat memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Pegawai yang terkena PHK mungkin mengalami kesulitan finansial dan psikologis, terutama jika tidak diberikan kompensasi yang memadai.[22] Di sisi lain, PHK juga dapat menjadi sinyal bagi pegawai lain untuk lebih menjaga kinerja dan disiplin kerja mereka. Meskipun PHK dapat meningkatkan efisiensi dalam jangka pendek, dalam jangka panjang, hal ini juga berpotensi menurunkan moral dan motivasi kerja jika tidak dikelola dengan baik.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa di MTs Al-Barokah Annur Khumairoh, kebijakan promosi, mutasi, dan PHK diimplementasikan dengan beberapa keterbatasan. Promosi dilakukan berdasarkan kinerja, namun masih menghadapi hambatan berupa kurangnya transparansi dan keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi. Sementara itu, kebijakan mutasi dan demosi tidak diterapkan, yang mengurangi kesempatan pegawai untuk berkembang melalui perpindahan jabatan atau koreksi posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. PHK di madrasah ini dilakukan secara transparan, namun bisa berdampak negatif pada lingkungan kerja jika tidak dikelola dengan hati-hati.

[21] Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021): 109-120.
[22] Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *jhbbc* (2019): 137-150.

**Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management**
**Vol. 2 No. 2, 2024, 593 - 603**

dari penelitian ini terletak pada identifikasi perbedaan kebijakan manajemen SDM di MTs Al-Barokah Annur Khumairoh dengan standar umum di lembaga pendidikan lainnya, khususnya dalam hal tidak diterapkannya mutasi dan demosi. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai dampak ketiadaan mutasi terhadap pengembangan keterampilan pegawai dan mengusulkan perlunya peningkatan transparansi dalam promosi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan kompetitif.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh MTs Al-Barokah Annur Khumairoh untuk meningkatkan manajemen SDM. Pertama, perlu adanya peningkatan akses bagi guru dan staf untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hal ini akan memperbesar peluang promosi dan mempersiapkan pegawai untuk tugas dengan tanggung jawab lebih besar. Kedua, transparansi dalam proses promosi perlu diperkuat dengan kriteria yang jelas dan terbuka, sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang berdasarkan prestasi, bukan hanya senioritas.

Ketiga, meskipun mutasi dan demosi belum diterapkan, madrasah dapat mempertimbangkan kebijakan ini sebagai bagian dari strategi pengembangan pegawai. Mutasi, baik secara horizontal maupun vertikal, dapat membantu mengembangkan keterampilan dan mengatasi stagnasi di tempat kerja. Demosi, jika dilakukan dengan adil dan bijak, dapat menjadi sarana untuk menempatkan pegawai pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R., & Hasan, M. (2021). Impact of Teacher Transfers on Work Motivation in Educational Institutions. “International Journal of Educational Management”, 35(4), 745-760.

Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." (2018).

Bashori, B. (2017). Strategi kompetitif dalam lembaga pendidikan. “TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam”, 12(2), 161-180.

GUNAWAN, IRPAN. *PENGARUH UPAH DAN PEMBERHENTIAN (PHK) TERHADAP KINERJA BURUH (Studi Penelitian Terhadap Buruh Cv. Dewi Ikhsan Soreang)*. Diss. Universitas Siliwangi, 2023.

Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. “Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)”, 8(1), 91-101.

Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh promosi, mutasi dan demosi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. “Economics, Business and Management Science Journal”, 1(2), 85-90.

MANALU, D., & SEMBIRING, S. E. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN GURU (STUDI KASUS PADA SMP NEGERI SEKOTA BINJAI).

Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2021). Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagar Alam. "Ekonomia", 11(1), 20-30.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. "Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi", 11-24.

Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. "jhbbc", 137-150.

Sedarmayanti, S., & Dakhi, G. N. R. (2017). Persepsi mengenai Promosi Jabatan Struktural PNS Perempuan di Pemerintah Kota Gunungsitoli. "Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi", 14(2), 167-184.

Setiawan, A. (2022). The Effects of Dismissal on Educational Institutions' Reputation. "Journal of Educational Administration", 60(2), 182-195.

Suharto, R. (2020). Human Resource Management in Educational Institutions. "Jurnal Manajemen Pendidikan", 7(1), 15-29.

Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta.

Syahputra, I. (2019). Promotional Strategies for Educators in Schools: A Study on Motivation and Performance. "Journal of Educational Research", 28(3), 115-130.

Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. "Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam", 4(2).

Relawati, relawati. *Pengaruh promosi jabatan, demosi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pabrik air minum dalam kemasan (amdk) dalam perspektif bisnissyariah (studi pada karyawan pt. Sumber makmur tanggamus)*. Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. "Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia", 3(1), 109-120.

Widyani, Anak Agung Dwi, and I. Wayan Agus Permana Putra. "Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar." *Widya Manajemen* 2.1 (2020): 80-88.

Yus, I. (2024). EVALUASI FAKTOR OBJEKTIFITAS DAN TRANSPARANSI DALAM PROSES PROMOSI APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH. "Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara", 8(2), 228-243.