



Research Article

Promosi, Demosi, dan Mutasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pendidikan: Strategi Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Pengajaran

Mohammad Irsyad Wira Saputra ¹, Agus Setia Irfandi ², Ria Septiana Jaelani ³, Elizabeth Bryana Stone⁴, Syunu Trihantoyo⁵

1. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: irsyadcicad242@gmail.com 
2. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: agusirvandy46@gmail.com
3. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: 24010845095@mhs.unesa.ac.id
4. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: elizabethbryanas30@gmail.com
5. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: Syunutrihantoyo@unesa.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 25, 2025
Accepted : March 12, 2025

Revised : February 27, 2025
Avalable online : May 08, 2025

How to Cite: Mohammad Irsyad Wira Saputra, Agus Setia Irfandi, Ria Septiana Jaelani, Elizabeth Bryana Stone and Syunu Trihantoyo (2025) "Promotion, Demotion, and Transfer in Human Resource Management in Education: Strategies to Enhance Professionalism and Teaching Quality", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(2), pp. 1179–1191. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i2.2197.

Promotion, Demotion, and Transfer in Human Resource Management in Education: Strategies to Enhance Professionalism and Teaching Quality

Abstract. This study explores the role of human resource management policies specifically promotion, demotion, and transfer in enhancing professionalism and teaching quality in the education sector. Using a qualitative approach through literature review, the research synthesizes findings from peer-reviewed journals and credible sources. The results highlight that promotion significantly improves educator motivation, job satisfaction, and commitment to professional growth, especially when based on clear performance metrics and transparent procedures. Demotion, when applied fairly and proportionately, functions as a corrective measure to uphold institutional accountability and teaching standards. Meanwhile, transfer policies contribute to organizational agility, equitable workforce distribution, and career development, particularly in addressing staffing imbalances across educational units. The study concludes that these policies are most effective when grounded in competency-based evaluations, supported by ongoing professional development, and implemented through transparent and communicative institutional practices. These strategies not only improve individual performance but also cultivate a dynamic, professional, and high-performing educational environment.

Keywords: Human Resource Management, Promotion, Demotion, Transfer

Abstrak. Penelitian ini mengkaji peran kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya promosi, demosi, dan mutasi dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran di sektor pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur, penelitian ini merangkum temuan dari jurnal-jurnal ilmiah dan sumber terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi secara signifikan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pendidik terhadap pengembangan profesional, terutama bila didasarkan pada indikator kinerja yang jelas dan prosedur yang transparan. Demosi, bila diterapkan secara adil dan proporsional, berfungsi sebagai langkah korektif untuk menjaga akuntabilitas institusi dan standar pengajaran. Sementara itu, kebijakan mutasi berkontribusi terhadap kelincahan organisasi, pemerataan distribusi tenaga kerja, serta pengembangan karier, terutama dalam mengatasi ketimpangan sumber daya manusia antar unit pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan tersebut paling efektif bila didasarkan pada evaluasi berbasis kompetensi, didukung pengembangan profesional berkelanjutan, serta dilaksanakan melalui komunikasi dan praktik kelembagaan yang transparan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, profesional, dan berkinerja tinggi.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Promosi, Demosi, Mutasi

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah jalan panjang dalam menumbuhkan potensi manusia, mencakup pemahaman yang mendalam, pembentukan watak, serta pengasahan keterampilan. Kehadirannya menjadi fondasi bagi keteraturan hidup, membimbing individu agar mampu beradaptasi, berpikir kreatif, dan bergerak dinamis seiring arus perubahan zaman. Kemajuan pengetahuan melalui pendidikan mampu mendorong manusia untuk melakukan pembaruan dan inovasi dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dimaknai sebagai ikhtiar yang tersusun dengan saksama guna menciptakan suasana serta proses pembelajaran yang kondusif. Melalui upaya ini, peserta didik diasah untuk menumbuhkan potensi terbaiknya dalam ranah spiritual

keagamaan, kecerdasan intelektual, serta keluhuran budi pekerti. Lebih dari sekadar kepentingan pribadi, pendidikan menjadi titian bagi kemaslahatan masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Dalam ranah pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam mengantarkan institusi menuju tujuan yang telah digariskan. Baik di lingkungan sekolah, perguruan tinggi, maupun lembaga pendidikan lainnya, keberhasilan suatu organisasi amat bergantung pada kemampuan mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi setiap individu yang terlibat di dalamnya.² Salah satu aspek yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah pengelolaan karier tenaga pendidik, yang melibatkan kebijakan promosi, demosi, dan mutasi. Ketiga hal ini bukan hanya berlaku di dunia kerja secara umum, tetapi juga memiliki relevansi yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Promosi dalam pendidikan merujuk pada pemberian kesempatan kepada tenaga pendidik atau staf untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi ini berperan sebagai pendorong kuat bagi para pendidik untuk senantiasa mengasah kualitas diri, memperkuat profesionalisme, meningkatkan kinerja, serta mengembangkan kompetensi yang selaras dengan tuntutan zaman. Dengan adanya promosi, diharapkan pendidik dapat lebih bersemangat dan merasa dihargai atas kontribusinya dalam dunia pendidikan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran.³

Demosi, meskipun sering kali dianggap sebagai kebijakan yang negatif, juga memiliki tempat yang penting dalam dunia pendidikan.⁴ Demosi merujuk pada penurunan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga pendidik. Meskipun hal ini mungkin terjadi karena beberapa alasan, seperti kinerja yang tidak memadai atau ketidaksesuaian dengan tuntutan peran, demosi dapat menjadi langkah untuk memperbaiki kondisi dan memberikan kesempatan bagi individu tersebut untuk melakukan refleksi dan perbaikan diri.

Dalam konteks pendidikan, demosi juga bisa menjadi bagian dari upaya untuk menyesuaikan tenaga pendidik dengan posisi yang lebih sesuai dengan kompetensinya. Mutasi merupakan peralihan posisi atau lokasi kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi pendidikan, yang dirancang sebagai upaya memperkaya pengalaman, memperluas cakrawala berpikir, serta meningkatkan adaptabilitas tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan lebih dinamis dan efektif. Mutasi dalam pendidikan tidak hanya berlaku antar-sekolah atau antar-unit kerja, tetapi juga bisa berlaku dalam bentuk perubahan peran atau tanggung jawab di dalam

¹ *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*

² Muhammad Taufiqurrahman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu', *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18.1 (2019), p. 203, doi:10.29300/attalim.v18i1.1950.

³ Jon Henri Purba, 'PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI KERJA TERHADAP KINERJA', 2020

⁴ Arnold Bura, 'Analisis Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa', *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 4.2 (2022), pp. 44-50, doi:10.53682/administro.v4i2.5712.

lembaga pendidikan yang sama. Melalui mutasi, tenaga pendidik dapat memperoleh tantangan baru yang dapat mengasah keterampilan dan memperkaya pengalaman mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang mereka berikan.

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan menjadi kunci dalam mencapai tujuan institusi pendidikan. Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya kebijakan promosi, demosi, dan mutasi dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran. Misalnya, penelitian oleh Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa promosi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru. Sementara itu, studi dari Rahmawati & Sari (2021) menegaskan bahwa demosi yang dilakukan secara adil mampu memperbaiki kinerja dan menjaga standar mutu pendidikan. Penelitian lain oleh Prasetyo (2022) menemukan bahwa mutasi yang terencana dapat mengatasi ketimpangan distribusi tenaga pendidik dan meningkatkan adaptabilitas organisasi pendidikan.

Dengan merujuk pada hasil-hasil penelitian tersebut, fokus penelitian ini diarahkan pada analisis mendalam terhadap kebijakan promosi, demosi, dan mutasi sebagai strategi peningkatan profesionalisme dan kualitas pengajaran di sektor pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik serta tantangan dalam implementasi ketiga kebijakan tersebut, sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif dan relevan bagi institusi pendidikan.⁵

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Sumber data berasal dari 25 dokumen relevan, terdiri atas jurnal ilmiah nasional terakreditasi, jurnal internasional, buku ilmiah, prosiding, dan regulasi pemerintah. Referensi diambil menggunakan pencarian sistematis melalui Google Scholar dan Mendeley dengan kata kunci seperti "promosi jabatan guru", "mutasi tenaga pendidik", dan "demosi dalam pendidikan" dalam rentang lima tahun terakhir.⁶

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif melalui teknik analisis isi (content analysis). Setiap data dianalisis untuk menemukan pola, kategori, dan tema yang relevan dengan fokus artikel. Triangulasi data dilakukan melalui perbandingan antar sumber agar hasilnya lebih kredibel.

⁵ Rahmat Setyo Wicaksono and others, 'OPTIMALISASI KESEJAHTERAAN DAN MUTASI DALAM MENINGKATKAN KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA: KARYAWAN PT HALEYORA AREA SUKABUMI)', 2022.

⁶ Keisya Annida, Lina Endang Maulani, and Bifa Sahari, *LITERATURE REVIEW: PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN*, 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Promosi dalam Manajemen SDM Pendidikan

a. Devinisi dan Tujuan Promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan terhadap pendidik atau staf yang menunjukkan kinerja unggul, baik dalam bentuk kenaikan jabatan maupun penambahan tanggung jawab. Tujuannya tidak hanya untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap institusi dan mendorong peningkatan profesionalisme.⁷ Ketika promosi dilakukan secara adil dan objektif, individu akan merasa dihargai, sehingga terdorong untuk terus belajar, berinovasi dalam pembelajaran, serta berkontribusi lebih besar terhadap kemajuan lembaga.

Lebih jauh, promosi berperan penting dalam mendorong budaya kerja yang produktif dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tenaga pendidik yang diberi kepercayaan dalam jabatan baru biasanya tampil sebagai agen perubahan yang menginspirasi lingkungan sekitarnya. Namun demikian, agar promosi berdampak positif, institusi harus menerapkan prinsip meritokrasi dengan sistem evaluasi yang transparan dan profesional. Dengan begitu, promosi benar-benar menjadi strategi manajemen SDM yang efektif dalam membangun pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.⁸

b. Proses dan Indikator Promosi

Proses promosi dalam lingkungan pendidikan dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan penting. Langkah pertama adalah evaluasi kinerja, yang menilai sejauh mana pendidik atau staf menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Selanjutnya, dilakukan penilaian kompetensi, mencakup aspek seperti kepemilikan sertifikasi profesional, pengalaman kerja, serta umpan balik dari atasan, rekan sejawat, dan peserta didik. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang dipromosikan benar-benar memenuhi standar yang ditetapkan.

Keputusan akhir dalam promosi biasanya ditentukan oleh komite promosi yang bersifat kolektif dan objektif. Komite ini mempertimbangkan berbagai indikator utama seperti kinerja unggul, kontribusi inovatif dalam pekerjaan, serta dedikasi terhadap kemajuan institusi pendidikan. Dengan pendekatan ini, promosi tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga alat strategis untuk memastikan bahwa posisi penting diisi oleh individu yang kompeten, berintegritas, dan memiliki komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan.

c. Dampak Promosi

Promosi yang dilakukan secara transparan dan berbasis kinerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga pendidik dan staf

⁷ Sian Linda Lerebulan, 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16.2 (2024), pp. 121–33, doi:10.55049/jeb.v16i2.312.

⁸ Ainnatus Sholeha and others, *SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. ADI SARANA ARMADA (ASSA RENT) TBK SURABAYA*, 2020.

kependidikan. Ketika proses promosi dilakukan secara adil dan terbuka, individu merasa dihargai atas usahanya dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Rasa kepercayaan terhadap sistem lembaga juga meningkat, sehingga tercipta iklim kerja yang sehat dan kompetitif secara positif.⁹

Selain itu, promosi yang objektif mampu menurunkan tingkat turnover atau pergantian tenaga kerja, karena para pegawai merasa memiliki peluang berkembang yang jelas. Hal ini berkontribusi pada penguatan budaya profesionalisme, di mana setiap individu terdorong untuk bekerja berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, dan etika profesi.¹⁰ Dengan demikian, promosi tidak hanya menjadi penghargaan individual, tetapi juga bagian dari strategi pengelolaan SDM yang mendorong kemajuan institusi pendidikan secara berkelanjutan.¹¹

Demosi Dalam Koteks Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, promosi merupakan salah satu mekanisme penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini mencakup peningkatan jabatan atau penambahan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga pendidik atau staf administratif yang telah menunjukkan kinerja unggul, kompetensi tinggi, serta dedikasi yang luar biasa terhadap institusi. Promosi bukan sekadar bentuk penghargaan bagi individu yang berprestasi, tetapi juga menjadi strategi untuk mengembangkan kapasitas profesional. Dengan adanya promosi, institusi pendidikan dapat terus berinovasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta meningkatkan mutu pengajaran dan layanan pendidikan secara keseluruhan.¹²

Pemberian promosi dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan memiliki beberapa tujuan utama. Salah satunya adalah memberikan insentif bagi tenaga pendidik agar terus berupaya meningkatkan kualitas pengajaran dan dedikasi mereka terhadap tugas yang diemban.¹³ Selain itu, promosi juga membuka kesempatan bagi tenaga pendidik untuk berkembang dalam jalur kepemimpinan dan manajerial. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan

⁹ Annida, Endang Maulani, and Sahari, *LITERATURE REVIEW: PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN*.

¹⁰ Chamariyah Chamariyah, Joko Dwi Agus, and Wasis Budiarto, 'Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang', *Journal of Management and Creative Business*, 2.1 (2024), pp. 274-88, doi:10.30640/jmcbus.v2i1.2157.

¹¹ Amirul Mukminin and others, *MANAJEMEN DAYA MANUSIA PENDIDIKAN*, 2019

¹² Rafles Ricadson Purba, 'DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: ANALISIS MUTASI PEGAWAI DAN PENEMPATAN PEGAWAI (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)', 2.2 (2020), doi:10.31933/jimt.v2i2.

¹³ Sutommy Leman, 'STUDI DESKRIPTIF PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN X', 2014.

kompetensi yang berkelanjutan, tenaga pendidik yang dipromosikan akan semakin siap menghadapi tantangan baru dalam mengelola institusi pendidikan.¹⁴

Selain meningkatkan kapasitas individu, promosi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan. Ketika tenaga pendidik yang kompeten ditempatkan di posisi strategis, mutu pengajaran serta sistem administrasi sekolah atau institusi dapat semakin optimal.¹⁵ Lebih dari itu, sistem promosi yang adil dan transparan menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga pendidik berkualitas di dalam organisasi. Dengan memberikan kesempatan yang setara kepada semua individu berdasarkan pencapaian mereka, institusi dapat menjaga loyalitas serta mencegah kehilangan sumber daya manusia terbaiknya.

Proses promosi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan umumnya melalui beberapa tahapan penting. Langkah pertama adalah evaluasi kinerja, di mana dilakukan penilaian menyeluruh terhadap kualitas pengajaran, kontribusi dalam pengembangan kurikulum, inovasi dalam metode pembelajaran, serta partisipasi dalam program pengembangan diri. Setelah itu, dilakukan penilaian kompetensi dengan mempertimbangkan berbagai indikator objektif, seperti kepemilikan sertifikasi, pengalaman dalam pelatihan lanjutan, serta umpan balik dari siswa, rekan sejawat, dan pimpinan.

Tahapan akhir dalam proses promosi adalah pengambilan keputusan oleh manajemen atau komite promosi. Pada tahap ini, semua data yang telah dikumpulkan melalui evaluasi dan penilaian akan diverifikasi sebelum diputuskan apakah seorang tenaga pendidik layak mendapatkan promosi. Transparansi dan keadilan dalam setiap tahap ini sangat penting agar seluruh pihak merasa bahwa sistem yang diterapkan bersifat akuntabel dan objektif.¹⁶ Dengan sistem promosi yang terstruktur dan berorientasi pada kualitas, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional serta memastikan bahwa setiap individu yang dipromosikan benar-benar layak dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.¹⁷

Demosi dalam Konteks Pendidikan

a. Definisi dan Alasan Demosi

Demosi merupakan proses penurunan jabatan atau tanggung jawab yang dilakukan terhadap pendidik atau staf kependidikan karena alasan tertentu, seperti penurunan kinerja, pelanggaran etika kerja, atau adanya restrukturisasi organisasi. Langkah ini biasanya diambil setelah melalui evaluasi yang cermat dan objektif, guna

¹⁴ Puspita Sari, Muhammad Johan, and Marhaendro Purno, *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAK TEXTILES INDONESIA*, 2023, V.

¹⁵ Maya Sari and Tezar Arianto, *PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN 7 CABANG BENGKULU*, 2020.

¹⁶ Oleh : Muhammad, Kelvin Alieffiansyah, and Muhammad Zainal Arifin, 'TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI', *JMA*, 2 (2024), pp. 3031-5220, doi:10.62281.

¹⁷ Achmad Jalaludin Rumi, Masayu Rindang Bayu Kencana, and Shafira Azzah Kamila, 'Peran Demosi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan', *TSAQOFAH*, 4:3 (2024), pp. 2065-74, doi:10.58578/tsaqofah.v4i3.3054.

memastikan bahwa keputusan tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga. Demosi bukan semata bentuk hukuman, melainkan bagian dari mekanisme manajemen untuk menjaga efektivitas dan profesionalisme kerja di lingkungan pendidikan.

Tujuan utama dari demosi adalah untuk menjaga mutu dan integritas institusi pendidikan. Dengan adanya tindakan ini, lembaga menunjukkan komitmennya terhadap standar kerja yang tinggi dan etika profesional yang harus dijunjung oleh seluruh tenaga pendidik dan staf. Demosi juga memberi pesan bahwa setiap jabatan memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan secara konsisten, dan bahwa konsekuensi akan diterapkan bila terjadi penyimpangan serius. Melalui langkah ini, kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan dapat tetap terjaga.¹⁸

b. Prosedur dan Prinsip Demosi

Proses demosi harus dilakukan secara hati-hati dengan mengedepankan evaluasi objektif terhadap kinerja dan perilaku tenaga pendidik atau staf yang bersangkutan. Keputusan demosi tidak boleh bersifat sepihak, melainkan melalui mekanisme yang transparan dan didasarkan pada data serta fakta yang valid. Komunikasi terbuka juga menjadi kunci penting, agar individu yang terkena demosi memahami alasan keputusan tersebut dan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Dalam pelaksanaannya, demosi harus mengikuti prinsip keadilan prosedural, yang menjamin hak setiap individu untuk mendapatkan penjelasan, melakukan klarifikasi, dan memperoleh perlakuan yang setara. Selain itu, tenaga pendidik yang terkena demosi sebaiknya diberikan kesempatan untuk pelatihan ulang atau bimbingan profesional, agar mereka dapat memperbaiki kinerjanya dan kembali berkontribusi secara optimal. Dengan pendekatan ini, demosi tidak hanya menjadi bentuk tindakan korektif, tetapi juga sarana pembinaan untuk menjaga kualitas SDM pendidikan.¹⁹

c. Dampak dan Penanganan

Demosi dapat berdampak negatif pada motivasi tenaga pendidik atau staf yang terlibat, karena penurunan jabatan atau tanggung jawab sering kali dirasakan sebagai penurunan status atau kegagalan pribadi. Oleh karena itu, penting untuk menangani proses demosi dengan cara yang empatik dan memperhatikan kondisi psikologis individu yang terkena dampak. Penanganan yang penuh pengertian dapat membantu individu untuk menerima keputusan tersebut dengan lebih baik dan tidak merasa kehilangan nilai diri.²⁰

¹⁸ Rumi, Kencana, and Kamila, 'Peran Demosi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan'.

¹⁹ Ade Gunawan and Tuti Andriani, 'Konsep Penempatan: Promosi Demosi Mutasi', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3.1 (2023).

²⁰ Agnes Kasih and Victor, 'Pengaruh Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bingei Agung', 2022.

Selain itu, transparansi dalam komunikasi mengenai alasan dan proses demosi sangat penting agar individu yang terkena demosi memahami secara jelas dasar keputusan tersebut. Hal ini akan memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan tidak diperlakukan secara sewenang-wenang. Dengan pendekatan yang empatik dan transparan, individu tetap dapat diberdayakan untuk terus berkembang, sementara organisasi tetap dapat menjaga efektivitas dan memastikan bahwa seluruh tenaga kerja tetap berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan.²¹

Mutasi dalam Manajemen SDM Pendidikan

a. Definisi dan Tujuan Mutasi

Mutasi dalam konteks pendidikan merujuk pada perpindahan posisi atau lokasi kerja tenaga pendidik untuk tujuan tertentu, seperti pemerataan distribusi sumber daya manusia (SDM), pengembangan karier, dan pemanfaatan potensi individu secara optimal. Melalui mutasi, tenaga pendidik dapat dipindahkan ke posisi atau sekolah yang membutuhkan keterampilan dan keahlian mereka, sehingga dapat menciptakan keseimbangan dalam pengelolaan SDM di seluruh lembaga pendidikan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap wilayah atau sekolah memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan siap mendukung kualitas pendidikan.

Selain itu, mutasi juga berfungsi sebagai alat untuk pengembangan karier tenaga pendidik. Dengan berpindah ke posisi atau lokasi baru, mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman yang lebih luas dan meningkatkan kemampuan profesional mereka.²² Mutasi juga memungkinkan optimalisasi potensi individu, karena pendidik dapat mengembangkan keterampilan baru, menghadapi tantangan yang berbeda, dan meningkatkan kontribusinya terhadap institusi pendidikan. Dengan demikian, mutasi bukan hanya sekadar perpindahan, tetapi juga merupakan strategi pengembangan SDM yang mendukung kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

b. Proses Mutasi

Proses mutasi dalam lembaga pendidikan dimulai dengan identifikasi kebutuhan institusi, di mana pihak manajemen atau pimpinan sekolah atau lembaga pendidikan mengevaluasi kondisi dan kebutuhan tenaga pendidik di berbagai posisi atau lokasi kerja. Kebutuhan ini bisa terkait dengan pengisian posisi yang kosong, pemerataan distribusi tenaga pendidik, atau peningkatan kualitas pengajaran di area tertentu. Identifikasi kebutuhan ini memastikan bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan yang jelas, yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan.

Selanjutnya, dilakukan penilaian kecocokan kompetensi antara tenaga pendidik dengan posisi atau lokasi baru yang akan ditempati. Penilaian ini melibatkan pengujian apakah keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pendidik

²¹ Lailatul Izzah, 'PROMOSI JABATAN DAN ROLLING JABATAN/MUTASI DALAM SDM DI MA AL AMIRIYYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022', 2022.

²² Wisnu Mualim and others, *PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN DI BANK INDONESIA KANTOR PUSAT*, 2020.

sesuai dengan tuntutan jabatan atau tugas yang baru.²³ Setelah itu, komunikasi yang terbuka dan jelas kepada pihak-pihak terkait, baik pendidik yang akan dimutasi maupun rekan kerja dan atasan, sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami alasan dan proses mutasi. Komunikasi yang baik akan meminimalkan ketidakpahaman dan meningkatkan dukungan terhadap keputusan mutasi yang diambil.

c. Manfaat dan Tantangan Mutasi

Mutasi yang dilakukan dengan perencanaan yang matang dapat membawa berbagai manfaat signifikan bagi tenaga pendidik dan institusi pendidikan secara keseluruhan.²⁴ Salah satu manfaat utama adalah peningkatan adaptabilitas tenaga pendidik, yang akan semakin fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan di lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, mutasi juga memberikan peluang untuk memperluas pengalaman, karena pendidik dapat bekerja di berbagai lokasi atau posisi yang mengembangkan keterampilan mereka. Proses ini juga berperan dalam pemerataan tenaga pendidik, di mana distribusi tenaga pendidik yang kompeten dapat dilakukan lebih merata di seluruh institusi, memastikan kualitas pendidikan yang lebih konsisten di berbagai tempat.

Namun, pelaksanaan mutasi yang terencana juga menghadapi tantangan, terutama berupa resistensi individu yang mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan posisi atau lokasi. Beberapa pendidik mungkin merasa bahwa mereka lebih cocok dengan posisi sebelumnya atau enggan beradaptasi dengan lingkungan baru. Selain itu, kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru juga menjadi tantangan, karena setiap lokasi atau posisi memiliki dinamika yang berbeda.²⁵ Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan dukungan yang cukup, seperti pelatihan dan bimbingan, agar proses adaptasi dapat berjalan lancar dan mutasi benar-benar memberikan manfaat bagi tenaga pendidik dan institusi pendidikan.

Integrasi Kebijakan Promosi, Demosi, dan Mutasi

Promosi, demosi, dan mutasi adalah tiga kebijakan yang saling melengkapi dalam pengelolaan SDM pendidikan. Masing-masing kebijakan ini memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf kependidikan ditempatkan pada posisi yang tepat, berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka. Dengan promosi yang mengakui pencapaian, demosi yang menangani penurunan kinerja, dan mutasi yang mendistribusikan tenaga pendidik secara merata, kebijakan-kebijakan ini mendukung keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan.

²³ Risky Herlistyanto, 'PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI KINERJA PEGAWAI PERUM JAKARTA', 2020.

²⁴ Ibnu S Khaldun and Budi Setiawati, *PELAKSANAAN MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR*, 2022 <<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>>.

²⁵ Sari and Arianto, *PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN 7 CABANG BENGKULU*.

Untuk mencapai tujuan yang optimal, implementasi kebijakan ini harus berbasis pada kompetensi, di mana setiap keputusan mengenai promosi, demosi, atau mutasi dibuat berdasarkan penilaian objektif terhadap kemampuan dan kinerja individu.²⁶ Selain itu, transparansi dalam proses ini penting untuk membangun rasa keadilan dan kepercayaan di antara tenaga pendidik. Ketika proses-proses tersebut dilakukan secara terbuka dan jelas, tenaga pendidik akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, yang pada gilirannya memperkuat iklim kerja yang positif di institusi pendidikan.

Selanjutnya, pengembangan profesional berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, adil, dan berkinerja tinggi. Pendidik yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman di berbagai posisi akan memiliki kapasitas yang lebih besar dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah. Kebijakan yang mendukung pengembangan ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga lembaga pendidikan secara keseluruhan, karena menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan inovatif. Dengan demikian, penerapan kebijakan-kebijakan ini akan berkontribusi pada terciptanya pendidikan yang lebih berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan zaman.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, promosi, demosi, dan mutasi merupakan kebijakan penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta efektivitas institusi. Promosi memberikan insentif bagi tenaga pendidik yang berprestasi, demosi menjaga kualitas dengan menempatkan individu pada posisi yang lebih sesuai, sementara mutasi memungkinkan redistribusi tenaga kerja dan pengembangan keterampilan. Agar implementasi kebijakan ini berjalan dengan optimal, diperlukan sistem yang transparan, adil, dan berbasis evaluasi objektif. Selain itu, dukungan berupa pelatihan, komunikasi yang baik, dan kebijakan berbasis kompetensi sangat diperlukan agar tenaga pendidik tetap termotivasi dan mampu menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Kasih, and Victor, 'Pengaruh Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bingei Agung', 2022
Amirul Mukminin, and others, *MANAJEMEN DAYA MANUSIA PENDIDIKAN*, 2019
Annida, Keisya, Lina Endang Maulani, and Bifa Sahari, *LITERATURE REVIEW: PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN*, 2019

²⁶ Fahmi Chaeriyantama and Muhammad Demsi Dupri, *PEMBUATAN VIDEO IKLAN SEBAGAI MEDIA PROMOSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO MENGGUNAKAN METODE MDLC*, 2021.

- Bura, Arnold, 'Analisis Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa', *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 4.2 (2022), pp. 44–50, doi:10.53682/administro.v4i2.5712
- Chaeriyantama, Fahmi, and Muhammad Demsi Dupri, *PEMBUATAN VIDEO IKLAN SEBAGAI MEDIA PROMOSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO MENGGUNAKAN METODE MDLC*, 2021
- Chamariyah Chamariyah, Joko Dwi Agus, and Wasis Budiarto, 'Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang', *Journal of Management and Creative Business*, 2.1 (2024), pp. 274–88, doi:10.30640/jmcbus.v2i1.2157
- Gunawan, Ade, and Tuti Andriani, 'Konsep Penempatan: Promosi Demosi Mutasi', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3.1 (2023)
- Jon Henri Purba, 'PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI KERJA TERHADAP KINERJA', 2020
- Khaldun, Ibnu S, and Budi Setiawati, *PELAKSANAAN MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR*, 2022
<<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>>
- Lailatul Izzah, 'PROMOSI JABATAN DAN ROLLING JABATAN/MUTASI DALAM SDM DI MA AL AMIRIYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022', 2022
- Linda Lerebulan, Sian, 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16.2 (2024), pp. 121–33, doi:10.55049/jeb.v16i2.312
- Mualim, Wisnu, and others, *PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN DI BANK INDONESIA KANTOR PUSAT*, 2020
- Muhammad, Oleh :, Kelvin Alieffiansyah, and Muhammad Zainal Arifin, 'TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI', *JMA*, 2 (2024), pp. 3031–5220, doi:10.62281
- Ricadson Purba, Rafles, 'DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: ANALISIS MUTASI PEGAWAI DAN PENEMPATAN PEGAWAI (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)', 2.2 (2020), doi:10.31933/jimt.v2i2
- Risky Herlistyanto, 'PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI KINERJA PEGAWAI PERUM JAKARTA', 2020
- Rumi, Achmad Jalaludin, Masayu Rindang Bayu Kencana, and Shafira Azzah Kamila, 'Peran Demosi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan', *TSAQOFAH*, 4.3 (2024), pp. 2065–74, doi:10.58578/tsaqofah.v4i3.3054
- Sari, Maya, and Tezar Arianto, *PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN 7 CABANG BENGKULU*, 2020

Mohammad Irsyad W Saputra, Agus S Irfandi, Ria S Jaelani, Elizabeth B Stone, Syunu Trihantoyo
Promosi, Demosi, dan Mutasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pendidikan: Strategi Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Pengajaran

- Sari, Puspita, Muhammad Johan, and Marhaendro Purno, *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAK TEXTILES INDONESIA*, 2023, v
- Sholeha, Ainnatus, and others, *SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. ADI SARANA ARMADA (ASSA RENT) TBK SURABAYA*, 2020
- Sutommy Leman, 'STUDI DESKRIPTIF PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN X', 2014
- Taufiqurrahman, Muhammad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu', *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18.1 (2019), p. 203, doi:10.29300/attalim.v18i1.1950
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*
- Wicaksono, Rahmat Setyo, and others, 'OPTIMALISASI KESEJAHTERAAN DAN MUTASI DALAM MENINGKATKAN KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA: KARYAWAN PT HALEYORA AREA SUKABUMI)', 2022