

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu kesatuan yang terdiri atas sekelompok individu beserta sarana produksi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain berorientasi pada pencapaian keuntungan, perusahaan juga memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses produksi dan dapat dikategorikan sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Hudiyah & Syaodih, 2022).

Setiap perusahaan maupun organisasi berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja yang efektif dan efisien. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan kontribusi aktif dari seluruh karyawan yang ada di dalamnya, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk melakukan pengelolaan, penilaian, serta evaluasi terhadap karyawan secara tepat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada komitmen dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja, dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan (Onsardi & Arianto, 2020).

Mutasi kerja merupakan salah satu kebijakan yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan, termasuk perusahaan kelapa sawit. Mutasi atau pemindahan dilakukan suatu perusahaan dengan tujuan untuk penyegaran karyawan, meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja, pemerataan tenaga kerja, serta pengembangan karier karyawan. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan karyawan dimutasi pada umumnya disebabkan karena kebutuhan perusahaan, rolling/rotasi karyawan, permintaan karyawan untuk pindah kerja, tindakan sanksi/hukuman, serta mengisi kekosongan jabatan atau unit.

Mutasi kerja sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian kepada karyawan agar tidak jenuh dengan lingkungan kerja sebelumnya, perusahaan dapat menempatkan posisi kerja karyawan dengan tepat (*the right man on the right place*). Bagi karyawan mutasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, serta kecakapan dalam bekerja, serta karyawan dapat diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier jabatannya. Hal tersebut dapat memberikan motivasi atau dorongan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan. Mutasi merupakan suatu kegiatan memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat lain. Akan tetapi mutasi tidak selalu sama dengan transfer karyawan. Mutasi dapat meliputi kegiatan memindahkan tanggung jawab, serta mengalihkan status pekerjaan (Hartati, 2021).

Kinerja merupakan faktor penting dan penentu utama keberhasilan suatu perusahaan, mereka mempengaruhi keberlanjutan usaha dan produktivitas hasil secara signifikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan, dalam menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan, berdasarkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dalam periode waktu tertentu. Kata lain dari kinerja adalah *performance*, yaitu dimana seorang karyawan menampilkan prestasi terbaiknya selama bekerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mengukur sejauh mana karyawan dalam mencapai target kerja, serta menentukan apakah seorang karyawan dapat diberikan insentif atau penghargaan setelah mencapai prestasi kerja. Faktor lain yang menentukan kinerja adalah menggunakan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam deskripsi tugas dan spesifikasi pekerjaan (Helena & Dua, 2022).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai oleh beberapa hal antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, karyawan tidak sering absen dalam bekerja, karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja, dan karyawan dapat mencapai target kerja dari perusahaan

(Setiawan, 2014). Perusahaan harus bisa membuat karyawan menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, tidak malas malasan, dan tidak sering absen dalam bekerja. Perusahaan dalam mencapai keberhasilan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, atasan yang baik, serta rekan kerja yang mendukung, oleh karena itu, suasana dan lingkungan kerja sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya pada perusahaan (Hendriani dkk, 2019).

PT. Poliplant Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan total area seluas 8.814,58 hektar yang terbagi ke dalam 3 divisi. Sejak 30 Desember 2014, perusahaan Agribisnis Multinasional Cargill secara resmi mengakuisisi Poliplant Group, sehingga PT. Poliplant Sejahtera menjadi salah satu anak perusahaan Cargill. Dalam upaya mewujudkan praktik agribisnis yang berkelanjutan, PT. Poliplant Sejahtera di bawah naungan Cargill berhasil memperoleh sertifikasi *Indonesia Sustainable Palm Oil* (ISPO). Sertifikasi ini merupakan standar nasional yang wajib dipenuhi oleh seluruh pelaku usaha kelapa sawit di Indonesia sebagai bentuk pengendalian dan penjaminan terhadap praktik produksi minyak kelapa sawit yang berkelanjutan. (Sunarto & Aziz, 2022)

Pada PT. Poliplant Sejahtera, terdapat 10 staff yang pernah dimutasi dari estate lain yang masih dari anak perusahaan Cargill Group. Mutasi kerja pada Cargill Group dilakukan atas dasar kebutuhan perusahaan dengan tujuan untuk melakukan penyegaran kepada karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan atau unit yang telah ditinggalkan oleh karyawan yang pensiun atau (*resign*) keluar dari perusahaan sebelumnya. Mutasi kerja juga dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk merotasi/rolling antar estate yang masih 1 region, dengan tujuan untuk mencegah agar tidak jenuh dan meningkatkan keterampilan dan kecakapan karyawan dalam bekerja, selain itu mutasi kerja pada Cargill Group juga bisa disertai dengan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik selama bekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem dan kebijakan perusahaan tentang mutasi kerja pada PT. Poliplant Sejahtera?
2. Apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem dan kebijakan perusahaan tentang mutasi kerja pada PT. Poliplant Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti, menambah informasi, wawasan, dan pengalaman, serta secara langsung dapat mengaplikasikan teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan, dan strategi apa yang akan digunakan perusahaan untuk merencanakan sistem dan kebijakan mutasi kerja yang mana untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang mana bisa melakukan penelitian yang sama dengan objek yang berbeda.