

## PROMOSI ROTASI DAN DEMOSI PUSTAKAWAN

Bambang Hermawan, S.I.Pust.  
email: 931002104@uii.ac.id

Pustakawan Universitas Islam Indonesia

### ABSTRAK

Pustakawan memiliki peran paling penting bagi kemajuan perpustakaan salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu pengembangan dan pengoptimalan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia adalah dengan rotasi kerja. Sedangkan demosi berarti perubahan jabatan menuju jenjang atau jabatan yang lebih rendah dan didasari oleh pertimbangan turunya prestasi dan konduite (kemampuan) kerja karyawan yang bersangkutan. Dari pengertian di atas, sudah cukup jelas bahwa demosi adalah kebalikan dari promosi (kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi). Proses demosi memang bukanlah proses yang mudah, tetapi dalam beberapa kasus harus dilakukan. Demosi di Universitas Islam Indonesia diawali dengan surat yang pada isinya surat tersebut adanya instruksi pendaftaran kompetensi kepala Divisi dan Kepala Urusan, diawali surat tersebut sudah ada warning bahwa yang tidak mendaftar dan mengikuti kompetisi akan di dilakukan demosi.

***Kata kunci: Sumber daya manusia, Promosi, Rotasi dan Demosi.***

## A. Pendahuluan

Perubahan kenaikan posisi seseorang ke posisi yang lebih tinggi bisa berupa kenaikan jabatan adalah idaman setiap karyawan (2016:88), misalnya dari staf ke kepala Urusan bahkan menjadi kepala Divisi bahkan bisa juga promosi dari kepala divisi wilayah kecil kepada divisi wilayah besar. sedangkan pemindahan pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi karyawan karena kemampuan memahami setiap pekerjaan (2016:91). Pustakawan memiliki peran paling penting bagi kemajuan perpustakaan salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu pengembangan dan pengoptimalan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia adalah dengan rotasi kerja. Sedangkan demosi berarti perubahan jabatan menuju jenjang atau jabatan yang lebih rendah dan didasari oleh pertimbangan turunnya prestasi dan konduite (kemampuan) kerja karyawan yang bersangkutan. Dari pengertian di atas, sudah cukup jelas bahwa demosi adalah kebalikan dari promosi (kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi). Proses demosi memang bukanlah proses yang mudah, tetapi dalam beberapa kasus harus dilakukan. Contohnya jika seorang karyawan tidak mampu bekerja baik pada posisi kerjanya yang sekarang sehingga tidak ada pilihan lain selain mengurangi tugas dan tanggung jawabnya (dengan harapan dapat bekerja dengan baik). Demosi di Universitas Islam Indonesia diawali dengan surat yang pada isinya surat tersebut adanya instruksi pendaftaran kompetensi kepala Divisi dan Kepala Urusan, diawali surat tersebut sudah ada warning bahwa yang tidak mendaftar dan mengikuti kompetisi akan di dilakukan Demosi.

---

## **B. Rumusan Masalah**

1. Mengapa Perlu ada promosi ?
2. Mengapa Perlu adanya Rotasi ?
3. Apakah Perlu adanya Demosi ?

### **1. Mengapa Perlu ada promosi**

#### 1.1. Mengapa perlu ada promosi

Kenaikan jabatan adalah idaman dari setiap karyawan yang ingin mengembangkan karirnya lebih baik, lebih baik dan lebih baik kemudian syarat apa untuk memperoleh tahapan promosi yang diinginkan, secara umum syarat yang harus dipenuhi seorang karyawan antara lain:

- a. Memiliki kemampuan sesuai jabatan
- b. Memiliki reputasi bagus
- c. Memiliki inteligensi skor nilai tinggi
- d. layak mendapatkan promosi jabatan.

Kemudian tahapan yang ada di Universitas Islam Indonesia yang penulis ketahui dimulai dari:

- a. Undangan personal DOSDM yang bersangkutan
  - b. Mengisi Kesanggupan untuk dipromosikan
  - c. Undangan peserta untuk mengikuti promosi
  - d. Tes Tertulis dan Diskusi
  - e. Wawancara Job
  - f. Pengumuman antara diterima atau tidak diterima
  - g. Penempatan
  - h. Pelantikan/pengambilan sumpah
-

### 1.2. Tujuan promosi

Tujuan dari promosi jabatan adalah:

- a. Untuk Penyesuaian Ijazah
- b. Untuk Mengisi Jabatan
- c. Untuk memajukan pegawai
- d. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai
- e. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai
- f. Untuk imbalan jasa kepada pegawai yang berprestasi
- g. Untuk mengembangkan karier yang lebih baik

### 1.3. Manfaat promosi

Menurut Alex. S. Nitisasmito dalam bukunya manajemen personalia (2003,83) yaitu:

- a. Pegawai cenderung dapat ditingkatkan
- b. Dukungan lingkungan kerja baik
- c. loyalitas pegawai baik
- d. Data dan identitas dapat dipercaya

## **2. Mengapa perlu rotasi**

### 2.1 Mengapa perlu rotasi

Mengapa di perpustakaan Universitas Islam Indonesia perlu rotasi, tujuannya adalah:

### 2.2. Tujuan rotasi

Tujuan rotasi di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia menurut penulis antara lain:

- a. Mengurangi kejenuhan pekerjaan
  - b. Pelaksanaan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan
-

- a. Menghindari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- a. Menguasai berbagai bidang layanan perpustakaan
- a. Pemerataan pencapaian angka kredit, kenaikan pangkat atau golongan.

Selain untuk menambah pengetahuan, pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan mengatasi kejenuhan, karena terlalu lama dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada pustakawan.

### 2.3 Manfaat rotasi

- a. Memberikan kesegaran bagi karyawan
- b. Menghilangkan rasa jenuh bekerja pada pekerjaan tertentu,
- c. Memberikan motivasi kerja dengan baik.
- d. Memberikan tantangan diharapkan akan mendorong bekerja lebih giat

### 2.4 Keuntungan dan kerugian rotasi

#### Keuntungan rotasi

- a. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan
- b. Mendorong perkembangan Karyawan
- c. Memberi kesempatan waktu dari tugas berat
- d. Membantu Mengidentifikasi posisi terbaik karyawan

#### Kerugian rotasi

- a. Membutuhkan waktu dan biaya
  - b. Dapat mengecewakan karyawan
  - c. Belum tentu dapat mengatasi masalah yang baru
  - d. Bisa jadi tidak cocok dengan job yang baru
-

### 3. Apakah perlu adanya demosi

#### 3.1. Apakah perlu adanya demosi

Demosi adalah pemindahan suatu pekerjaan ke jabatan yang lebih rendah. demosi berarti perubahan jabatan menuju jenjang atau jabatan yang lebih rendah dan didasari oleh pertimbangan turunya prestasi dan konduite (kemampuan) kerja karyawan yang bersangkutan. Dari pengertian di atas, sudah cukup jelas bahwa demosi adalah kebalikan dari promosi (kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi). Dalam Undang -undang ketenagakerjaan di atur mengenai demosi karyawan secara implisit telah diatur dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), yang berbunyi sebagai berikut:

*Ayat (1), "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga, dan secara berturut-turut".*

*Ayat (2), "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, pengaturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".*

Berdasarkan penjelasan dalam Pasal 161 ayat (1-2) Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, tidak dijelaskan secara eksplisit tentang demosi, namun hanya surat peringatan atas pelanggaran perjanjian kerja.

Aturan yang juga berkenaan dengan demosi lainnya, yakni Pasal 92 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut.

---

---

Ayat (1). *“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi”.*

Sedangkan dalam pasal 92 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, secara implisit dijelaskan tentang upah yang didasarkan pada salah satunya jabatan (kerja).

Anda bisa menyimpulkan dari pasal 161 (ayat 1 dan 2) dan pasal 92 (ayat 1 dan 2) UU Ketenagakerjaan bahwa demosi diatur berdasarkan perjanjian kerja, perubahan kinerja, dan tanggung jawab yang berakhir dengan penurunan jabatan, begitu pula dengan penurunan gaji.

Ayat (2), *“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.*

### 3.2 Alasandemosi

Dilansir dari [Patriot Software](https://www.karyaone.co.id/blog/demosi/), <https://www.karyaone.co.id/blog/demosi/> alasan yang melatarbelakangi demosi pegawai bisa beragam, seperti:

- a. Pegawai yang bersangkutan menunjukkan kinerja yang tidak baik (buruk);
- b. Pegawai yang bersangkutan kekurangan keahlian (*skill*) untuk posisi kerja yang sekarang;
- c. Memang sedang mengurangi posisi kerja pegawai;
- d. Mendisiplinkan pegawai yang berbuat salah/karena hukuman disiplin berat.

Dengan alasan yang seperti inilah Universitas Islam Indonesia kenapa melakukan Demosi, bukan semata pingin dipindah namun

---

juga ada yang memang di sengaja tidak ikut kompetisi kepala divisi ataupun Kaur supaya dipindah bukan semata mata tidak cocok dengan pekerjaan atau bayak hal yang memang usulannya tidak pernah dipakai sehingga alasan ini sebagai pemicu untuk tidak ikut supaya dipindah ketempat lain, agar kerja itu nyaman, hanya saja Universitas Islam Indonesia dalam hal ini pihak DOSDM mengeluarkan aturan baru yang notabennya tahun-tahun yang dulu tidak akan pernah ada apabila diminta untuk berkompetensi promosi untuk menjadi kepala divisi ataupun kepala urusan tidak bakalan mau. Dengan aturan DOSDM yang baru ini bahwa pada intinya setiap karyawan yang sudah masuk pada syarat baik masa kerja maupun golongan diwajibkan mengikuti kompetensi dan kalau tidak mengikuti ada sangsi sendiri berupa DEMOSI, menurut penulis aturan ini ada baiknya dari segi kewajiban sebagai karyawan untuk ikut memikirkan Universitas Islam Indonesia karena saingan di tingkat universitas ini akan lebih berat kedepannya. Dengan melihat hal yang seperti ini seharusnya kita harus ikut juga memikirkan Ull di masa depan. Tidak malah waktunya kompetensi tidak ikut bahkan selama ini ada temen-teman yang sudah dikasih ijin studi harusnya ikut memikirkan Ull jangan sampai pas Ull butuh malah menghilang. Nah diranahnya pustakawan juga ikut terbawa aturannya yang mana demosi berlaku, akan merasa rugi jika pustakawan ikut kena imbasnya kalau sudah dipindah bahkan di turunkan pangkat dan golongannya hanya gara-gara tidak berpartisipasi kompetensi. Seharusnya pustakawan banyak bersyukur karena setahu penulis hanya beberapa yang sudah memberlakukan angka kredit untuk pustakawan dan sudah diatur mengikuti aturan pemerintah. Berdasarkan Keputusan Menpan Nomor 1 Tahun 1988 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan

---



---

Angka Kreditnya. Keputusan Menpan Nomor 33 Tahun 1998 dan Keputusan Menpan Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002. Dalam Bab I Pasal 1 (8). Angka Kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam mengerjakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan atau pangkat. sehingga pustakawan dalam mengumpulkan angka kredit sesuai dengan butir-butir kegiatan menurut jenjang kepustakawanan yang dipersyaratkan. pendapat lain yang mempengaruhi faktor-faktor kinerja pustakawan menurut Mathis (2006:13), yaitu:

1. Kemampuan bakat, minat dan kepribadian.
2. Tingkat etika kerja, kehadiran, dan motivasi
3. Dukungan pendidikan, pelatihan, pengembangan, dan teknologi,

### **C. Kesimpulan dan saran**

Penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Rotasi di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia dalam peningkatan kinerja pustakawan dengan terpenuhinya angka kredit sesuai dengan jabatan fungsionalnya.
  2. Terdapat lima (5) kali kompetensi di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia yaitu tahun 2003, 2007, 2011, 2015, dan 2019. agar SDM yang dirotasi baik dan sesuai dengan harapan.
  3. Peningkatan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia lebih memberikan: a. Motivasi b. Kesejahteraan c. Lingkungan kerja d. *Team work* e. Pimpinan f. Karakteristik dan pemustaka.
  4. Terdapat keunikan dalam Kompetensi ditahun 2019 ini yaitu adanya aturan yang mengharuskan semua SDM tanpa kecuali
-

yang sudah mencapai syarat mengikuti kompetensi hukumnya wajib ikut mendaftar, nah disini aturan akan berlaku jika tidak mendaftar akan di lakukan DEMOSI. Penulis setuju dengan aturan ini sebab siapa lagi yang akan bertanggungjawab kepada UII kedepan tanpa generasi muda yang mengganti ke garda depan untuk UII.

5. Perlu dipertegas aturan kedepannya teman teman yang sudah mengambil studi lanjut baik yang di biayai oleh UII maupun dengan biaya sendiri agar lebih diperhatikan supaya ke depan ikut memikirkan UII artinya mau tidak mau harus ikut kompetensi layaknya SDM yang lain jangan sampai kena aturan DEMOSI.

#### **D. Saran**

Berdasarkan rotasi kerja di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia adalah:

1. Promosi Kadiv atau Kaur diadakan empat tahun sekali, dengan memperhatikan teman-teman yang studi lanjut tetap lebih diperhatikan jangan sampai pas UII butuh yang bersangkutan menghilang/ tidak ikut promosi.
  2. Tetap dilaksanakan rotasi di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia karena membawa pengaruh besar kinerja pustakawan.
  3. Pemindehan pekerjaan disesuaikan dengan jenjang jabatan dan golongan pustakawan
  4. Memperhatikan SDM yang studi lanjut supaya ikut memikirkan UII
  5. Dengan rotasi pencapaian angka kredit pustakawan merata.
-

**Daftar Pustaka**

Fahmi, Menurut Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasinya, Bandung Alfa beta.

<https://www.karyaone.co.id/blog/demosi/>at 14 Februari 2020 Jam 09.27 wib

<https://Kbbi.web.id/demosi/>, Jum`at 14 Februari 2020 Jam 09.47 wib

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 dan Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor: 23 Tahun 2003, nomor: 21 Tahun 2003. 2004. Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI

Mathis, Robert L. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat

Nitisasmito, Alex. S. 2003. Manajemen personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia

---