

PERAN ASSESMENT DALAM PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.SEMPANA PRATAMA

Tri Erie Wardhani^a, Agus Harjito^b

^a riewardhani76@gmail.com.ac.id, ^b harjitoagus43@gmail.com

^{ab} Akademi Pariwisata Patria Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan membahas metode dalam promosi jabatan karyawan berbasis metode *assesment*, dalam penelitian ini juga membahas rangkaian penilaian kinerja dalam mendukung kegiatan *assessment* pada karyawan, Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi. *Assesment* suatu metode penulsuran bukti kata *assessment*, belakangan ini sudah semakin banyak dipergunakan. Pada dasarnya, *assessment* itu adalah suatu proses penulsuran bukti. Metode *assessment*, seperti juga yang bakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dapat menggunakan beberapa metode. Untuk membuktikan bahwa seseorang adalah kompeten pada profesi yang di *assess*, tidak harus selalu menggunakan metode yang sama, namun tergantung kepada kondisi kemampuan dan *psychologis* dari "Asesi" atau orang yang akan di *assess* tersebut. Metode penulsuran bukti yang dimaksud, dapat melalui, forto folio, observasi, wawancara, hasil kerja, dan juga melalui testing. Sehingga si asesi tidak harus bersusah payah untuk mengerahkan seluruh kemampuan pikirannya, hanya untuk membuktikan yang bersangkutan kompeten. *Assesment* Mandiri Salah satu tahapan yang harus dilalui dalam proses *assessment*, adalah *assessment* mandiri atau self *assessment*. Dimana *assessment* mandiri adalah menilai kemampuan diri sendiri. Dengan melakukan penilaian diri sendiri dengan jujur, asesi akan mengetahui apakah dirinya mampu untuk melanjutkan *assessment* tersebut. Bahkan, baik asesinya maupun assessornya, sudah dapat melihat kemungkinan hasil *assessment*, kompeten atau tidaknya. Sehingga pada waktu *assessment*, asesi sudah mempersiapkan mentalnya, karena sudah mengetahui kemampuan dirinya berada dilevel kompetensi yang mana Dalam Dewa (2003:65)

Kata Kunci: *Assesment*; Promosi Jabatan; Karyawan; Perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to discuss methods in employee promotion based on the appraisal method, in this study also discusses a series of activities in supporting the assessment of activities for employees. Important organizational resources are human resources, the people who provide their energy, talents, creativity and effort to organizations without competent organization and management people will fail to achieve optimal human resources management, which is expected to improve work performance or organization. *Assesment*, a method of tracing the word *assessment* evidence. The *assess*ment method as is done by the national professional certification agency (BNSP) can use several method. To Prove that someone is competent in the appraising To prove that someone is competent in the appraising profession, it does not have to always use the same method, but it depends on the ability and psychological conditions of the "assessment" or the person who will assess it. The method of researching the evidence referred to, can be through, forto folio, observation, interviews, work results, and also through testing. So that the assessor does not have to bother to use all the ability of his mind, just to prove competent. Independent Assessment One of the stages that must be passed in the assessment process is an independent assessment or self-assessment. Where self-assessment is an assessment of one's own abilities. By doing himself honestly, then whether he is able to continue the assessment. In fact, both the assessor and the assessor can see the possible results of the assessment, whether they are competent or not. So that at the time of the assessment, the assessment has prepared mentally, because it is ready to prepare itself to be at a level of competence which In Dewa (2003: 65)

Keywords: *Assesment*; Promotion; Employee; Company.

A. Pendahuluan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau

latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan.

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan yang dihadapi oleh seorang pegawai. Sebagian pegawai mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun banyak pula yang kurang mendapatkan kesempatan tersebut. Untuk mengisi lowongan jabatan dapat dilakukan dengan mengadakan promosi dari dalam organisasi. Pengadaan pegawai dari dalam organisasi dapat mengurangi biaya latihan dan mendorong motivasi kerja, tetapi mungkin tidak dapat memperoleh tenaga yang sangat cakap. pengadaan tenaga kerja dari luar organisasi memerlukan biaya latihan yang lebih besar, tetapi dapat memperoleh tenaga yang sangat cakap. promosi dapat didasarkan atas kecakapan, kemampuan, dan ketuaan. Kebijakan untuk melakukan mutasi merupakan sesuatu yang sangat normatif. Promosi adalah bentuk apresiasi seseorang yang memiliki kinerja diatas standar organisasi dan memiliki prestasi kerja yang baik. Dalam proses kerja sehari-hari seorang karyawan dapat saja bekerja dengan baik, namun apabila pekerjaan itu dikerjakan setiap hari tanpa adanya perkembangan maupun perubahan sedikit pun, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan tersebut. Kejadian seperti ini harus ditangani dengan tujuan agar perusahaan dapat tercapai dengan baik. Maka dari itu dalam proses kerja ini diperlukan penyegaran sistemnya.

Penilaian kinerja karyawan juga suatu rangkaian proses untuk promosi jabatan pegawai, pada keberjalan suatu manajemen dalam organisasi maupun perusahaan tentunya tidak perusahaan nirlaba lainnya tidak terlepas dari proses

evaluasi atau *continuous improvement*. Salah satu fungsi evaluasi yang sangat penting dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau karyawan. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan. Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan *feedback* yang ditujukan untuk pengembangan karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi atau yang biasa disebut promosi jabatan karyawan.

B. Kerangka Teori

Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2013:108).

Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Rosenbaum (dalam Souza, 2002) menyebutkan bahwa promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan.

Sistem promosi jabatan memainkan peran penting, dimana dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi dalam bekerja, dibutuhkan, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi (Cressida, dkk. 2013)

Penelitian Fanada (2012) mengatakan bahwa, dalam promosi jabatan, pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka tidak suka.

Pengertian Pengembangan, menurut sikula (dalam Munandar, 2008:85), yaitu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Definisi lainnya dikemukakan oleh Bass & Vaughn sebagaimana dikutip Armstrong (2003:526) bahwa pengembangan adalah pertumbuhan atau realisasi atas kemampuan dan potensi seseorang yang ditentukan melalui pembelajaran dan pengalaman pendidikan (*the growth or realization of a persons ability and potential through the provision of learning and educational experience*)

Sedangkan pengertian karier, menurut Gutteridge sebagaimana dikutip oleh gomes, (2000:123), adalah serangkaian aktifitas dan perilaku kerja seseorang yang berhubungan dengan sikap, nilai dan aspirasi sepanjang rentang kehidupan seseorang. (*The sequence of a persons work related activities and behaviors and associated attitude, values, and aspirations over the span of one life*)

Menurut Rivai (2004:84), pengembangan karier merupakan tindakan sese-

orang karyawan untuk mencapai rencana kariernya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen sumber daya manusia.

Selanjutnya menurut Mathis (2002: 91), karier adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang mengejar karier untuk kebutuhan-kebutuhan individual secara mendalam.

Pernyataan diatas menekankan bahwa sebuah karier terdiri dari sikap dan perilaku dan bahwa karier merupakan urutan berkelanjutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Karir dapat dinilai dari posisi yang dipegang oleh individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu ataupun tingkat kemampuan di kehidupan seseorang pada tingkat umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup orang tersebut.

Menurut Nawawi (2001:23) pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.

Sementara itu, Mondy (2010:224) Mengemukakan, karier adalah jalan atau jalur umum yang dipilih seseorang untuk dicapai sepanjang jalan kehidupan kerjanya (*A career is a general course that a person chooses to pursue through his or her working life*)

Sedangkan bagi Dessler (2009:236), Pengembangan karier merupakan rangkai-

an aktivitas yang dilakukan oleh seseorang sepanjang hidupnya yang memberikan kontribusi terhadap eksplorasi, pemantapan, kesuksesan dan terpenuhinya karier seseorang.

Sementara itu menurut Mathis (2010:141) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai jenis penugasan. Hal ini menguntungkan bagi para karyawan dan para manajer bahwa dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif yang berkaitan dengan pengembangan karir individual juga untuk mendapatkan fokus dan peningkatan.

Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertical dari suatu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu.

Pengembangan karier dapat digambarkan sebagai acuan dari keberhasilan seorang karyawan dalam mengelola pekerjaannya. Peningkatan yang dialami oleh karyawan dapat dikatakan sebagai pengembangan diri dari karyawan tersebut, sebaliknya penurunan yang dialami karyawan dapat berdampak negative bagi keberhasilan seorang karyawan didalam pekerjaannya.

Metode berorientasi kepada penilaian kinerja pegawai di masa mendatang dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan evaluasi terhadap potensi yang dimiliki para pegawai atau dengan cara menetapkan sasaran-sasaran kinerja dimasa akan datang. Beberapa metode yang dapat dilakukan adalah (Suprihanto, 2004:49):

1. *Self Appraisal*. Metode ini digunakan jika tujuan penilaian selanjutnya adalah pengembangan diri pegawai. Metode ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai sendiri hasil kinerjanya. Berdasarkan penilaian tersebut, pegawai memperoleh masukan mengenai kekurangan-kekurangan dalam dirinya. Penilaian ini akan menimbulkan kesadaran pegawai bahwa mempertahankan perilaku yang sekarang adalah kurang baik dan arena itu perbaikan/pengembangan dimasa akan datang akan memberikan hasil yang lebih baik lagi bagi dirinya.
2. *Management by objective approach*. Pendekatan ini menekankan pada pencapaian sasaran sebagai tolak ukur kinerja. Pegawai yang mempunyai kecakapan lebih baik biasanya akan mencapai sasaran lebih cepat dan lebih baik daripada pegawai yang kurang cakap. Para pegawai yang kurang cakap akan mengikuti cara pencapaian sasaran yang dilakukan oleh pegawai yang lebih cakap.
3. *Psychological approach*. Penilaian kinerja jenis ini menggunakan ilmu psikologi. Penilaian biasanya dilakukan dengan cara wawancara, tes psikologi dan bertukar pendapat (diskusi). Ahli psikologi akan mencatat kecerdasan, kemauan, emosi dan lain-lain yang berkaitan dengan kejiwaan pegawai dan kemudian dinilai. Berdasarkan hal tersebut, ahli psikologi akan merekomendasikan jenis dan sifat pekerjaan yang cocok untuk penempatan dan pengembangan promosi pegawai yang dinilai.
4. *Assesment center technique*. Metode ini digunakan untuk membantu mengidentifikasi kemampuan pegawai di masa yang akan datang. Beberapa penilaian terhadap pegawai melalui pusat pengembangan pegawai. Penilaian ini berpokok pada beberapa

penilaian seperti: wawancara, tes psikologi, kelompok diskusi dan simulasi kerja. Berdasarkan penilaian tersebut dapat dilihat tingkat kesanggupan pegawai yang dinilai dalam melaksanakan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian mengenai penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah hasil dari perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai hasil dari usaha mental dan psikis yang diaplikasikan untuk menyelesaikan tugas sesuai perannya dalam organisasi.

Pengertian Psikologi

1. Pengertian Psikologi menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia Jilid 13 (1990), Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan binatang baik yang dapat dilihat secara langsung maupun yang tidak dapat dilihat secara langsung.
2. Pengertian Psikologi menurut Munandar (2008 : 46), psikologi membahas tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan lingkungannya.
3. Pengertian Psikologi menurut Fudiartanta (2009:96), psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya.
4. Dari beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari

tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan studi literatur dengan membandingkan beberapa teori yang ada, penelitian sebelumnya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan ini maka digunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut dokumen/kepuustakaan, yaitu teknik memperoleh data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis secara kualitatif dengan pola berfikir induktif. Proses analisis tersebut dilakukan dengan teknik analisis data yang bersifat content analisis yaitu melalui tahap pendiskripsian secara rinci, sifat, ciri dan substansi data serta konteksnya, kemudian secara teoritik interpretatif dan menggunakan logika induksi kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sampel nya adalah pegawai di dalam sebuah organisasi perusahaan skala menengah, populasi adalah representative dari pegawai tersebut.

D. Hasil dan Pembahasan

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab, keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan kewajiban serta pekerjaannya dengan baik dan efisien. Untuk memperoleh pegawai demikian diperlukan adanya suatu ketentuan yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai yang dilaksanakan berdasarkan suatu sistem kepegawaian yang obyektif, yaitu sistem karir dan sistem prestasi

kerja. Didalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja suatu perusahaan, maka peran sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerja sebaik mungkin, oleh karena hal tersebut maka perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat material maupun non material. Wujud dari perhatian dan usaha agar dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang obyektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi suatu perusahaan, guna meningkatkan produktifitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Promosi jabatan karyawan merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang

organisasi, perlu ada strategi untuk mempromosikan jabatan yang matang agar karyawan yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pengembangan SDM di dalam organisasi perusahaan swasta dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

E. Kesimpulan

Assesment Psikologi sebagai ilmu memiliki tiga fungsi, yaitu:

1. Menjelaskan, yang mampu menjelaskan apa, bagaimana, dan mengapa tingkah laku itu terjadi. Hasil penjelasan atau diskusi dalam bentuk deskripsi yang bersifat deskriptif.
2. Memprediksi, yaitu mampu meramalkan atau memprediksi apa,

bagaimana, dan mengapa tingkah laku itu terjadi. Hasil prediksi yang prognosis, prediksi atau estimasi.

3. Kontrol, yaitu mengendalikan perilaku seperti yang diharapkan. Manifestasi dalam bentuk tindakan yang preventif, intervensi atau pengobatan dan rehabilitasi atau perawatan.

Metode *Assesment* digunakan juga untuk mengavaluasi suatu *treatment/* tindakan yang telah dilakukan terhadap seseorang atau sekelompok individu. Ini untuk mengavaluasi sampai tingkat mana keberhasilan *treatment* yang sudah diberikan. Evaluasi ini sangat membantu untuk meneruskan tindakan selanjutnya yang akan diambil. mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi perusahaan swasta. Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari

perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap terpelihara. Dengan penilaian kinerja maka atasan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian kinerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Melalui mekanisme penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sum-

ber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kinerja dan assessment yang mengarah pada promosi jabatan harus

dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

F. Ucapan Terimakasih

Terimakasih atas banyak dukungan dari berbagai pihak hingga artikel ini dapat dimuat dalam journal yang bereputasi, penulis sangat bersyukur dapat menyelesaikan tulisan ini dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Micchel. 2003, *A Handbook of Human Resource Management Practice London & Starling*, VA: Kogan Page
- Cressida, Farda, Al- Musadieq, dan Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/116/204> (diakses pada tanggal 16 Agustus 2020)
- Dessler, Garry. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Fanada, Mery. 2012. Mind Set (Pola PikirP Pimpinan Melihat Prestasi Kerja Pegawai dalam Promosi Jabatan. <http://www.banyuasinkab.go.id/tampung/dokumen/dokumen-15-46.pdf> (diakses pada tanggal 16 Agustus 2020)
- Gomez, Faustino Cardoso. 2000., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Andi Offset
- Ki Fudyartanta. 2009. *Pengantar Psikodiagnostik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Munandar, A.S. 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta:UI-Press
- Mondy, R.Wyne. 2010, *Human Resources Management*, New Jersey: Prentice Hall
- Mathis Robert L, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi Hadari H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veitzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Suprihanto, Jhon, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*; Yogyakarta, BFFE, 2004

Souza, Gita De. 2002. *A Study of the Influence of Promotion Satisfaction and Expectations of Future Promotions Among Managers*. Journal of Human Resource Development Quarterly, 13(3): p: 325 (diakses pada tanggal 16 Agustus 2020)

Sukardi, Dewa Ketut. 2003. *Analisis Tes Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta

