

PERAN ASESMEN DALAM PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Mulia Marita Lasutri Tama¹, Desi Meria²

^{1,2,)} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma
e-mail: mulialasutri@gmail.com¹, desimeria38@gmail.com²

Abstrak

Promosi karyawan adalah kenaikan jenjang karir di perusahaan yang sama. Naik jabatan disebut juga sebagai acuan dari keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di jabatan sebelumnya. Promosi jabatan pada karyawan atau promosi pegawai adalah ketika perusahaan menaikkan jabatan karyawan tertentu berdasarkan hasil evaluasi kerja selama periode waktu tertentu. Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Hasil pengabdian peran asesmen dalam promosi jabatan pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang bahwa, penilaian di Perusahaan selalu berkaitan dengan evaluasi kinerja dan kompetensi untuk berbagai tujuan. Asesmen memainkan peran penting dalam proses promosi jabatan di perusahaan. Dengan asesmen yang terstruktur dan objektif, Perusahaan dapat memastikan bahwa promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja serta potensi karyawan.

Kata kunci: PT Pupuk Sriwidjaja, Assessment, Promotion

Abstract

An employee promotion is a career advancement within the same company. Promotion is also referred to as a reference to the success of an employee in carrying out duties and responsibilities in the previous position. Employee promotion is when the company raises the position of certain employees based on the results of job evaluations over a certain period of time. The method used is a qualitative approach with data collection techniques using questionnaires and interviews. The results of the dedication of the role of assessment in job promotion for employees of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang that, assessment in the Company is always related to performance and competency evaluation for various purposes. Assessment plays an important role in the promotion process in the company. With structured and objective assessments, the Company can ensure that promotions are fair and based on employee performance and potential.

Keywords: PT Pupuk Sriwidjaja, Assessment, Promotion

PENDAHULUAN

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai perusahaan BUMN menyelenggarakan program *internship*. Pelaksanaan *internship* ini dikelola oleh bagian Perencanaan Pengembangan dan Pembelajaran, Departemen Pembelajaran dan Pengembangan SDM. Melalui program magang ini, PT Pupuk Sriwidjaja memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menyalurkan potensi, menggali pengalaman, dan sebagai sarana pengimplementasian ilmu yang diperoleh selama di perkuliahan dengan melakukan praktek langsung di Perusahaan.

Direktur Produksi PT Pupuk Indonesia, Bob Indarto, mengungkapkan bahwa masih banyak ilmu yang tidak diperoleh mahasiswa semasa perkuliahan sehingga mahasiswa seharusnya dapat memanfaatkan program magang sebagai kesempatan untuk menggali ilmu sebanyak mungkin untuk bekal dalam dunia kerja nantinya (PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, 2019). Selain itu, menurut Rusidi (2006), magang juga merupakan suatu mata kuliah yang harus diambil oleh setiap mahasiswa sebagai langkah untuk menyiapkan diri menjadi seorang Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang siap bekerja.

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.

Akan tiba saatnya seorang karyawan mengalami kenaikan jabatan atau disebut juga sebagai promosi jabatan atau promosi karyawan. Promosi jabatan adalah kondisi karyawan yang mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jabatan yang lebih tinggi pula. Sehingga hak, status, dan penghasilan juga semakin besar. Promosi jabatan sangat diharapkan oleh beberapa karyawan untuk menunjukkan

perkembangan yang signifikan terhadap kontribusinya di Perusahaan. Secara garis besar, promosi karyawan adalah kenaikan jenjang karir di perusahaan yang sama. Naik jabatan disebut juga sebagai acuan dari keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di jabatan sebelumnya.

Promosi jabatan sangat diharapkan oleh beberapa karyawan untuk menunjukkan perkembangan yang signifikan terhadap kontribusinya di perusahaan. Biasanya dilewati dengan penilaian tertentu terlebih dahulu oleh pihak HRD.

Secara garis besar, promosi karyawan adalah kenaikan jenjang karir di perusahaan yang sama. Naik jabatan disebut juga sebagai acuan dari keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di jabatan sebelumnya. Promosi jabatan pada karyawan atau promosi pegawai adalah ketika perusahaan menaikkan jabatan karyawan tertentu berdasarkan hasil evaluasi kerja selama periode waktu tertentu.

Pengalaman kerja merupakan syarat utama dalam promosi jabatan. Karena karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama diharapkan memiliki skill yang lebih tinggi dan mumpuni untuk menerima posisi lebih tinggi. Terkadang ada beberapa perusahaan yang menentukan standar minimum pengalaman kerja beberapa tahun untuk posisi manager atau specialist.

Tentunya perusahaan bisa melihat kinerja karyawan yang sudah bekerja giat dan berusaha sebaik mungkin untuk menunjukkan performanya yang terbaik. Performa juga bisa dilihat dari cara karyawan menghadapi tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, karyawan bisa memiliki nilai lebih di mata perusahaan dan berkesempatan mendapat promosi jabatan.

METODE

Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, alasan pendekatan kualitatif ini dipilih sebagai pendekatan peran Assessment dalam promosi jabatan pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja, teknik pengumpulan data yaitu, mengenai informasi dari pembimbing lapangan dan karyawan di unit kerja bagian Organisasi & dan Manajemen Talenta PT. Pupuk Sriwidjaja melalui deskusi ataupun tanya jawab. Teknik analisis datanya berupa penyajian data (display data) yang menguraikan data dalam bentuk narasi-narasi sehingga data bisa lebih mudah dipahami

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Assesment dalam promosi jabatan pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja” ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, alasan pendekatan kualitatif ini dipilih sebagai pendekatan dalam perancangan laporan, karena sesuai dengan tujuan laporan yang telah dirumuskan yaitu untuk menganalisis secara detail dan rinci mengenai bagaimana peran Assessment dalam promosi jabatan pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja.

pengumpulan data yaitu, mengenai informasi dari pembimbing lapangan dan karyawan di unit kerja bagian Organisasi & dan Manajemen Talenta PT. Pupuk Sriwidjaja melalui deskusi ataupun tanya jawab. Teknik analisis datanya berupa penyajian data (display data) yang menguraikan data dalam bentuk narasi-narasi sehingga data bisa lebih mudah dipahami.

Penyajian data ini juga melalui pendeskripsian lengkap dan dengan media bantuan lainnya, antara lain teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik dan sebagainya. Sehingga mendapatkan informasi mengenai peran assessment dalam promosi jabatan pada karyawan.

Pada pelaksanaan assesmen ini data diperoleh dengan menggunakan Kuensioner, wawancara, dan penilaian kinerja. dengan jumlah Responden yaitu 100 karyawan dari berbagai Departemen dalam Perusahaan, dengan Indikator Penilaian: Kompetensi, prestasi kerja, potensi kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal.

Ditemukan bahwa Kompetensi Kerja: 80% karyawan yang dipromosikan memiliki skor tinggi dalam asesmen kompetensi, sedangkan prestasi kerja Karyawan dengan potensi kerja yang konsisten cenderung lebih sering dipromosikan. dan Potensi Kepemimpinan hasil Asesmen menunjukkan bahwa karyawan dengan potensi kepemimpinan lebih banyak dipilih untuk posisi manajerial. dan Keterampilan Interpersonal Karyawan dengan keterampilan interpersonal yang baik memiliki peluang lebih besar untuk dipromosikan. dengan indeks kepuasan kerja sebesar 85% karyawan yang dipromosikan merasa bahwa proses promosi dilakukan secara adil.

Peran Asesmen dalam Identifikasi Potensi merupakan alat penting untuk mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi untuk promosi. Temuan menunjukkan bahwa skor asesmen yang

tinggi berhubungan dengan kemungkinan lebih besar untuk dipromosikan. Ini menunjukkan bahwa asesmen dapat memprediksi kesuksesan karyawan dalam peram yang lebih tinggi. Penggunaan asesmen yang terstruktur dan objektif membantu mengurangi bias dalam keputusan promosi. Proses ini memastikan bahwa Keputusan promosi didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur, sehingga lebih adil bagi semua karyawan. Asesmen tidak hanya berfungsi untuk seleksi promosi tetapi juga untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Dengan mengetahui kelemahan dan kekuatan melalui asesmen, Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang siap dipromosikan. Karyawan yang merasa bahwa promosi didasarkan pada kinerja dan kemampuan objektif cenderung merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Adapun tantangan yang terjadi yaitu beberapa karyawan merasa bahwa asesmen terlalu teknis dan tidak mencerminkan semua aspek kemampuan mereka. Selalu itu, ada kekhawatiran bahwa penilaian yang tidak tepat bisa merugikan karir mereka. Perusahaan perlu memastikan bahwa asesmen yang digunakan mencakup berbagai aspek kemampuan dan dilakukan secara berkelanjutan. Penilaian harus bersifat komprehensif dan inklusif untuk menggambarkan kinerja dan potensi karyawan secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan dari peran asesmen dalam promosi jabatan pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang bahwa, penilaian di Perusahaan selalu berkaitan dengan evaluasi kinerja dan kompetensi untuk berbagai tujuan.

Asesmen memainkan peran penting dalam proses promosi jabatan di perusahaan. Dengan asesmen yang terstruktur dan objektif, Perusahaan dapat memastikan bahwa promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja serta potensi karyawan. Hal ini tidak hanya membantu mengidentifikasi karyawan yang tepat untuk posisi yang lebih tinggi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan Perusahaan. Perusahaan perlu terus mengembangkan dan menyempurnakan proses asesmen untuk memastikan hasil yang maksimal dan adil bagi semua karyawan.

Dengan demikian, Peran Asesmen dalam promosi jabatan pada perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat memiliki peran penting dalam suatu penilaian kinerja kandidat karyawan, sehingga penilaian dari hasil asesmen yang dilakukan akurat dan keadilan dalam suatu penilaian.

SARAN

Diharapkan tidak hanya melalui data saja, tetapi mengikuti langsung serangkaian proses kegiatan assesmet tersebut sampai ke tahap evaluasi dengan tujuan agar dapat mengetahui manfaat dan pemahaman lebih dalam tentang peran assesment dalam suatu promosi jabatan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I., Setiawan, A., & Rudianto, A. (2017). Pengambilan Keputusan dalam Menentukan Rekomendasi Promosi Jabatan Struktural dengan Pendekatan Profile Matching di Biro Perekonomian Propinsi Jawa Barat. *Prosiding SISFOTEK*, 1(1), 83-89.
- Afian, T., & Saputra, R. D. A. (2021). Inovasi fasilitas perpustakaan sekolah dasar dalam meningkatkan minat baca. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 9(1), 6-12.
- Aswaruddin, A., Nurhasanah, N., Azhari, A., Simatupang, A. G., Maulida, S., & Butar, M. I. B. (2023). PENILAIAN KINERJA GURU. *Komprehensif*, 1(2), 390-396.
- Erdiansyah, E., Usman, B., & Purnamasari, R. (2024). THE EFFECT OF COMPETENCY AND ASSESSMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON PROMOTION AT PT. BUKIT ENERGI INTEGRATED SERVICE. *Dynamic Management Journal*, 8(2), 455-465.
- Fitri, N. S., Iqbal, M., Syafputri, N., Fadhilah, N., & Sari, V. N. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Lubuk Begalung Padang. *Transformasi Masyarakat: Jurnal Inovasi Sosial dan Pengabdian*, 1(3), 80-85.

- Hamid, H. (2023). Konsep Pendidikan-Pelatihan Dan Budaya Organisasi PADA PENILAIAN KINERJA DAN PROMOSI JABATAN PNS.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Rohana, T. (2020). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. *Insight Management Journal*, 1(1), 11-15.
- Rusdiono, R., Patriani, I., & Padilah, A. H. (2022). Dinamika Proses Promosi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. *Journal of Social and Policy Issues*, 151-158.