

PROSEDUR PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT MOM n JO SPA, CABANG MOI JAKARTA UTARA

Andi Putri Djohar Tenri Waru¹⁾, Inggit Dessy Susanti²⁾, Ria Andriani³⁾, Yunita Janah⁴⁾

Universitas Bina Sarana Informatika

Email korespondensi: andi.pdt@bsi.ac.id, inggit.igd@bsi.ac.id, ria.rii@bsi.ac.id,

yunita.yjn@bsi.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan saat ini banyak mulai memperhatikan kestabilan pegawainya dikarenakan ketidakstabilan pegawai menambah beban bagi perusahaan dengan menjadikan perusahaan sering kali mengadakan penarikan pegawai, pemilihan pegawai, melatih pegawai dan memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti sehingga membuat Perusahaan menjadi tidak efisien dan menambah biaya yang besar. Salahsatu langkah perusahaan menjaga kestabilan dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan pada PT Mom n Jo Spa. Metode kualitatif dan melakukan wawancara terhadap informan merupakan metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan. PT Mom n Jo Spa termasuk salahsatu perusahaan yang mengapresiasi stafnya dengan memberikan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pelaksanaannya promosi yang dilakukan merujuk pada laporan data kinerja karyawan, prestasi dan evaluasi hasil kerja selama masa penilaian. Adapun kriteria penilaian dilihat dari disiplin, semangat kerja, kerajinan, kegigihan serta kemampuan menyelesaikan masalah. Diketahui pula bahwa karyawan merasa lebih semangat bekerja dan mau mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya promosi jabatan.

Kata-kata Kunci: Promosi Jabatan

PROCEDURE FOR IMPLEMENTING EMPLOYEE POSITION PROMOTIONS AT PT MOM n JO SPA, MOI BRANCH JAKARTA UTARA

ABSTRACT

Companies are now starting to pay attention to the stability of their employees because employee instability increases the burden on the company by making the company often conduct employee withdrawals, employee elections, train employees and provide severance pay to employees who quit, making the company inefficient and adding large costs. One of the company's steps to maintain stability is the realization of promotions to employees on the basis and at the right time and objectively. This study aims to determine how the procedure for implementing promotion along with the impact and policy of its application for employees at PT Mom n Jo Spa. Qualitative methods and conducting interviews with informants are the methods and techniques of data collection used. PT Mom n Jo Spa is one of the companies that appreciates its staff by giving promotions. The results showed that in its implementation, the promotions carried out referred to reports on employee performance data, achievements and evaluation of work results. It is also known that employees feel more enthusiastic about working and want to develop their ability to carry out work because of promotion.

Keywords: Position Promotion

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini banyak mulai memperhatikan kestabilan pegawainya dikarenakan ketidakstabilan pegawai menambah beban bagi perusahaan dengan menjadikan perusahaan sering kali mengadakan penarikan pegawai, pemilihan pegawai, melatih pegawai dan memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti sehingga membuat perusahaan menjadi tidak efisien dan menambah biaya yang besar. Salahsatu langkah perusahaan menjaga kestabilan dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif. Promosi jabatan menjadi salahsatu variabel yang mampu mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap di Perusahaan tersebut. (Amir dan Djafar, 2019) dalam risetnya menyatakan bahwa promosi jabatan menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk mencari Perusahaan lain menurun seiring dengan naiknya tingkat promosi jabatan. Sejalan dengan penelitian tersebut (Eli dan Farhana, 2019) menyatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen karyawan tergantung pada promosi jabatan yang diberikan dengan memperhatikan profesionalitas, bersikap adil, memilih sesuai kompetensi, kapabilitas yang dimiliki hingga kelayakan pada karyawan.

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi jabatan ialah pergeseran posisi ke posisi yang memiliki tanggung jawab lebih besar. (Siswanto, 2019) mendefinisikan promosi jabatan apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi atas dengan tingkatannya dalam hierarki jabatan dari sebelumnya yang disertai dengan peningkatan hak serta tanggungjawab.

Promosi jabatan diperlukan karena pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.(Animun et al., 2017). (Nashrullah et al, 2016) juga menjelaskan bahwa promosi jabatan menjadi penting karena bagian dari peremajaan pada setiap posisi jabatan dalam Perusahaan.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan performa baik yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya pada pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai

pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan (Bastian dkk, 2016) Promosi Jabatan dengan nilai koefisien path sebesar 0,674 secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang mana menandakan karyawan lebih memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal. Hal tersebut didukung pula dengan penelitian yang dilakukan (Haniyah, 2019) di Plasa Telkom Regional III Lembong Bandung, pelaksanaan promosi jabatan yang telah dilaksanakan selama ini memiliki skor tinggi sebesar 84.4%. Begitu pula dengan motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil sangat baik dengan presentase 85.1%, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan promosi jabatan menunjukkan kemampuan mempengaruhi motivasi kerja karyawan baik dari segi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi karyawan secara positif sebesar 56.1%. Data tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya promosi jabatan yang jelas serta dilaksanakan dengan jujur dan objektif dapat memberikan motivasi kerja yang memberikan manfaat lebih luas untuk karyawan dan perusahaan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Istilah promosi berasal dari *promotion*, yang berarti peningkatan. Dalam manajemen SDM yang dimaksudkan dengan promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/ jabatan karyawan/ pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. (Rivai, 2015) mendefinisikan promosi jabatan sebagai kegiatan perpindahan pekerjaan karyawan ke level yang lebih tinggi dari segi pembawaran ataupun tanggung jawab. (Sheaffer et al., 2018) menyatakan promosi penting bagi tiap personel organisasi untuk membantu meningkatkan kinerja pribadi karyawan. Perubahan tersebut biasanya diikuti dengan perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial dan fasilitas yang didapat pegawai tersebut. Promosi merupakan idaman para pegawai, karena melalui promosi ini, akan membawa pengaruh motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (Kadarisman, 2017)

Menurut (Hasibuan, 2016), mengungkapkan tujuan-tujuan dari promosi sebagai berikut (1) untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi. (2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar. (3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya. (4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur. (5) Kesempatan

promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai. (6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan. (7) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya. (8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya. (9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat. (10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya. (11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Pada umumnya setiap karyawan sangat menginginkan dirinya untuk memperoleh promosi jabatan, namun ada pula yang tidak bersedia dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu. Hal ini didasarkan atas beberapa kondisi dan alasan-alasan. Menurut (Hasibuan, 2016) karyawan menolak promosi dikarenakan (1) Perbedaan kenaikan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab yang akan dilaksanakannya. (2) Mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimanya. (3) Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya. (4) Keluarga tidak bersedia pindah ke tempat yang baru, karena di tempat yang baru ini keadaannya kurang baik.

Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai hendaknya berpedoman kepada sejumlah asas menurut (Priansa & Somad, 2014) terdiri dari (1) Kebutuhan promosi jabatan didasarkan atas adanya kebutuhan dan benar-benar dibutuhkan organisasi. (2) Promosi harus dapat dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menyadari bahwa promosi jabatan yang diperolehnya, selain menambah beban kerja, juga memberikan dampak kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. (3) Promosi merata bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi. (4) Promosi jabatan bagi pegawai harus berasaskan pada ketersediaan formasi yang ada didalam organisasi. Dengan demikian kepentingan organisasi akan terpelihara.

Terdapat banyak metode dalam melaksanakan promosi jabatan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Resandra dan Putri 2022) menyebutkan bahwa penentuan promosi jabatan menggunakan kombinasi metode AHP dan SMART yang berlandaskan 6 kriteria dimana diantaranya merujuk dari lama kerja, prestasi kerja, pendidikan, usia, wawancara, sikap dan perilaku dapat menyeleksi dan menentukan promosi jabatan secara efektif dan efisien karena hasil tidak perlu ditentukan oleh atasan sehingga bersifat objektif. Disamping itu (Lince dan Mesran, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemilihan karyawan untuk promosi jabatan ditetapkan dengan kriteria seperti berorientasi pada target, kualitas pekerjaan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab, disiplin, percaya diri, memiliki komunikasi dan etika yang baik yang pemilihannya menggunakan alat bantu system pendukung keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijabarkan maka rumusan masalah yang adalah bagaimana prosedur pelaksanaan promosi jabatan karyawan pada PT Mom n Jo Spa Cabang MOI Jakarta Utara. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur pelaksanaan promosi jabatan karyawan pada PT Mom n Jo Spa Cabang MOI Jakarta Utara.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dimana metode ini mendefinisikan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu popularisasi. Penelitian kualitatif menggunakan data deskriptif yang umumnya berbentuk kata, gambar atau rekaman. Kriteria data yang digunakan adalah data yang pasti. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi, (Sugiyono, 2018)

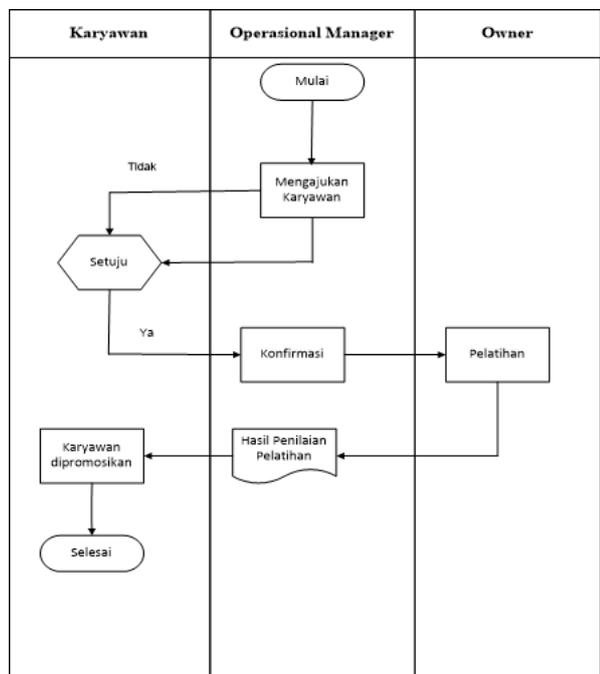
Data penelitian menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode observasi, dalam kegiatan pengamatan secara langsung, peneliti melakukan analisis secara mendalam terkait masalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas berkaitan dengan yang menjadi fokus masalah secara detail dan menyeluruh. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data terkait yang diambil dalam penelitian secara langsung dalam kondisi riil di lapangan. Kedua yaitu metode wawancara, hal ini merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara sistematis dan langsung kepada pihak yang

bersangkutan dan dirasa berkompeten. Penelitian ini melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan PT Mom n Jo Spa Cabang MOI Jakarta Utara dan juga dengan Operasional Manager Gerai. Bagian ini menjelaskan bagaimana topik riset dipelajari secara teknis serta masalah yang dihadapi saat proses pelaksanaan. Ketiga metode dokumentasi, penelitian ini juga mencari dan mendapatkan data dari dokumen-dokumen dari penelitian dan dilampirkan menjadi bukti dalam penelitian. Pengumpulan data melalui metode ini dimaksudkan untuk melengkapi data-data yang tidak diperoleh dari wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh berdasarkan hasil obeservasi atau melakukan wawancara dengan Ibu Mardiana, selaku Operasional Manager Gerai pada PT Mom n Jo Spa Cabang MOI (*Mall Of Indonesia*) Jakarta Utara, data yang didapat yakni pada tahun 2021–2023. kebutuhan baik itu menambah jabatan atau menggantikan posisi karyawan yang keluar (*resign*).

Berikut adalah tahapan prosedur pelaksanaan promosi jabatan karyawan pada PT Mom n Jo Spa Cabang MOI Jakarta Utara:



Gambar 1. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Mom n Jo Spa Jakarta Utara

Prosedur pelaksanaan promosi jabatan karyawan pada PT Mom n Jo Spa Cabang MOI Jakarta Utara dimulai dari *Operasional Manager* mengajukan karyawan yang akan dipromosikan kepada *Owner* yang memiliki kualifikasi untuk dipromosikan sesuai dengan

jabatan yang akan diduduki. Selanjutnya jika *Owner* menyetujui, maka proses promosi akan dilanjutkan kepada *Operasional Manager* untuk dilakukan konfirmasi yang lebih lanjut, tetapi jika setuju maka *Owner* akan meminta kepada *Operasional Manager* untuk ditinjau kembali serta prestasi kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Setelah *Owner* memberikan konfirmasi kepada *Operasional Manager*, maka *Manager* akan memberikan pelatihan atau training kepada karyawan yang akan dipromosikan selama tiga bulan, pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan bekal kepada karyawan sesuai dengan posisi yang akan diduduki. Kemudian setelah karyawan tersebut selesai mengikuti pelatihan, *Operasional Manager* akan melakukan penilaian pelatihan dan akan memberikan hasil pelatihan tersebut kepada *Owner*.

Setelah *Owner* menerima hasil penilaian pelatihan dari *Operasional Manager*, maka *Owner* akan melakukan pengangkatan jabatan kepada karyawan yang telah lulus mengikuti pelatihan atau *training* selama tiga bulan lamanya, dan karyawan yang bersangkutan ditetapkan untuk dinaikkan jabatannya di posisi yang telah ditentukan oleh *Owner* dan *Operasional Manager*.

Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan bahwa suatu promosi akan selalu diikuti oleh tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Begitu pula pada umumnya promosi juga diikuti dengan pengetahuan yang lebih baik dan lain-lain pertimbangan dari pimpinan terhadap pegawai yang dipromosikan tersebut. Namun untuk melaksanakan promosi tersebut, maka sebenarnya perusahaan tidak sekedar menetapkan syarat-syarat untuk promosi secara tegas dan jelas. Untuk dikatakan demikian, maka perusahaan perlu mempersiapkan calon-calon yang akan dipromosikan. Dan sebelum menyiapkan calon-calon yang akan dipromosikan, maka perlu diketahui laporan data karyawan yang aktif pada PT Mom n Jo Spa, Cabang MOI (*Mall Of Indonesia*), Jakarta Utara.

Berdasarkan penilaian langsung dari atasan masing-masing karyawan, biasanya hasil akhir dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri sebelumnya, lalu dipromosikan pada jabatan tertentu. Untuk masa waktu kerja tiga bulan berikut ini nama karyawan yang di promosikan jabatannya. Untuk mengevaluasi hasil kerja tersebut selama tiga bulan, dari pihak *management* perusahaan prestasi kerja, kerajinan termasuk kedalam kedisiplin kerja, tanggungjawab kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kemampuan kerja. Akan dilihat oleh pihak perusahaan, karena karyawan yang akan dipromosikan harus memiliki kriteria yang baik. Dengan dilakukannya pelatihan atau training, maka pengetahuan serta wawasan yang akan didapat karyawan akan

bermanfaat untuk karyawan yang bersangkutan dan perusahaan yang telah memberikan pelatihan yang baik untuk promosi jabatan.

Setelah semua syarat-syarat dan kualifikasi sudah dapat terpenuhi, keputusan dari pihak perusahaan yang berhak menentukan apakah karyawan tersebut bisa dinaikkan jabatannya ke tingkat yang lebih tinggi, perusahaan melihat kemampuan karyawan tersebut dari segi, disiplin, semangat kerja yang tinggi, serta menilai dari kegigihan atau kerajinan karyawan itu sendiri dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik, maka perusahaan akan mengambil keputusan siapa karyawan yang berhak untuk dipromosikan, begitu pula karyawan itu sendiri apabila telah dinaikkan jabatannya dia harus mampu mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh atasannya dengan percaya diri dan tanggung jawab serta mampu memecahkan segala persoalan yang terjadi di perusahaan seputar pekerjaan yang telah diberikan. Berikut ini adalah laporan nama karyawan yang dipromosikan pada PT Mom n Jo Spa, Cabang MOI (*Mall Of Indonesia*), Jakarta Utara adalah:

Tabel 1. Daftar Karyawan Promosi Jabatan Periode 2021-2023 Kantor Cabang MOI
(Mall Of Indonesia) PT Mom n Jo Spa

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Jabatan Sebelum Promosi	Jabatan Sesudah Promosi
1	X ₁	Laki-laki	Cleaner	Driver
2	X ₂	Perempuan	Therapist	Senior Therapist

Sumber: PT Mom n Jo Spa, Jakarta Utara

Dengan demikian, promosi terjadi apabila seorang karyawan dalam suatu perusahaan dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi dan disertai dengan peningkatan kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan fasilitas lainnya. Dengan itu, promosi akan selalu diikuti dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dalam promosi tersebut juga mengandung nilai, karena promosi jabatan merupakan bukti pengakuan dari perusahaan antara lain atas prestasi karyawan yang dipromosikan yaitu pegawai yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan itu sendiri, walaupun terkadang penilaian tersebut bersifat relatif artinya bersifat mutlak. Selain menunjukkan prestasi tinggi karyawan tersebut juga telah dinyatakan berhasil dalam berbagai macam seleksi yang diadakan oleh perusahaan.

Dalam suatu promosi lebih didasarkan pada unsur kepercayaan, karena dalam unsur ini tampak pada kemampuan karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang dipromosikan pasti

mempunyai inisiatif yang tinggi untuk membuat keputusan yang dirasakan paling tepat. Pimpinan telah memberikan kepercayaan kepada karyawan yang dipromosikan untuk mengambil resiko yang wajar, jika memang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang jelas serta kemampuan untuk mentolerir kesalahan-kesalahan yang sesekali dapat dilakukan akibat inisiatif yang diambil. Selain itu, dengan dilaksanakannya promosi jabatan terkadang karyawan yang belum mendapatkan kesempatan itu berfikir bahwa hal demikian dikatakan terjadinya pilih kasih dalam melaksanakan promosi jabatan, maka jika hal itu terjadi akan menimbulkan rasa putus asa bagi karyawan yang lain.

Berdasarkan hasil penilaian training yang telah dilakukan oleh perusahaan yakni karyawan yang dipromosikan sudah memenuhi kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk dilakukannya promosi jabatan, perusahaan berharap karyawan yang sudah diberikan amanah serta tanggungjawab untuk mengemban jabatan dan pekerjaan yang dipercayai oleh perusahaan, maka harus dijalankan dengan sebaik-baiknya demi kelancaraan usaha PT Mom n Jo Spa ini. Dengan begitu perusahaan meyakinkan kepada karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, berhubungan dengan jabatan yang diberikan oleh karyawan yang dipromosikan.

Promosi jabatan terhadap karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar untuk karyawan yang akan dipromosikan. Karena dengan dipromosikannya karyawan, maka karyawan tersebut mendapatkan pendapatan atau *income* yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, dan pengetahuan yang banyak serta wawasan yang luas mengenai pekerjaan yang ditekuni di perusahaan tersebut. Dan karyawan yang akan dipromosikan akan lebih mengemban tanggungjawab yang baik untuk jabatan yang akan ditempatinya nanti. Kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu diantaranya akan mendapatkan pendapatan (*income*) lebih tinggi, dan akan mendapatkan pelatihan (*training*) sesuai dengan jabatan yang dipromosikan. Agar karyawan yang dipromosikan dapat menjalankan tanggungjawab, serta amanah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan kelebihan proses promosi jabatan, akan memacu karyawan untuk lebih mengeksplor kemampuan yang ada dalam diri mereka dengan dipromosikan jabatannya, serta untuk menambah semangat kerja seorang karyawan dengan dipromosikan jabatannya, dan perusahaan akan menambah pendapatan (*income*) karyawan yang akan dipromosikan sesuai dengan jabatan yang diduduki, kemudian kelebihan dari promosi jabatan ini akan menambah pengetahuan dari segi pekerjaan maupun di luar dari pekerjaan itu sendiri dan akan mendapatkan wawasan yang luas dan tanggungjawab atas jabatan yang diperoleh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah Promosi jabatan pada PT Mom n Jo Cabang MOI Jakarta Utara memberikan pengaruh sangat besar bagi karyawan. Kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk promosi jabatan, akan mendapatkan pelatihan (*training*) sesuai dengan jabatan yang dipromosikan dan pelatihan tersebut dilakukan sebelum dipromosikan sesuai dengan jabatan yang promosikan. Pemilihan karyawan dilakukan merujuk pada laporan data kinerja karyawan, prestasi dan evaluasi hasil kerja selama masa penilaian. Promosi jabatan pada PT Mom n Jo di latar belakang oleh prestasi kerja yang baik serta kemampuan seorang karyawan untuk bisa bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah diadakannya sosialisasi, pengarahan dan pemahaman tentang promosi jabatan kepada seluruh karyawan hingga berhak dinaikkan jabatannya oleh perusahaan. Penyimpanan data karyawan yang berprestasi serta memiliki kinerja kerja yang baik harus lebih akurat dan lengkap agar hasil penginputan dapat berjalan dengan baik. Penilaian karyawan juga sebaiknya dilakukan dengan alat bantu agar penilaian lebih objektif.. Memberikan suatu kesempatan yang besar bagi semua karyawan secara adil agar dapat dipromosikan jabatannya supaya bisa lebih memiliki ide dan kreatifitas yang unik untuk bisa ke jenjang yang lebih tinggi tingkatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3098–3107.
- Amir & Djafar, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia. *Study of Scientific and Behavioral Management (SBBM)*, 1(3)
- Hasmin, Eli & Farhana Hasmin (2019). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pelindo IV (Persero) Makassar. *Journal of Management & Business* 3 (1), 1-12
- Dianggara, Resanda Widoproyo dan Putri Aisyiyah Rakhma Devi (2022). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Promosi Jabatan Menggunakan Metode AHP dan SMART. *Jurnal Sistem Komputer dan Informatika (JSON)* 3(3).
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Almana Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 2655–8327.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 32 No 1*.
- Nashrullah, M. I., Abdillah, G., & Renaldi, F (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi
- Prabowo, Bastian, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching dan Electre. *Prosiding SNST Fakultas Teknik, 1 (1)*
- Priansa, D. J., & Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Rajawali.
- Sheaffer, Z., Levy, S., & Navot, E. (2018). Fears, discrimination and perceived workplace promotion. *Baltic Journal of Management, 13(1)*.
- Sogiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Siswanto, E (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan dan Mapan Finansial*.
- Tomoria, Lince Sianturi dan Mesran. (2022). Penerapan Kombinasi Metode ROC dan TOPSIS Pemilihan Karyawan Terbaik Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan. *Journal Of Computer System and Informatics (JOSYC)*