

ANALISIS PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIER (STUDI PADA CV. JUNAI MOTOR DI KABUPATEN BANJAR)

Nurul Fahrina¹, Kurniaty², Rina³

¹)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.18310582

²)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NIDN. 0012076001

³)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1112067902

Email:nurulfhrna289@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan juga memiliki kepentingan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, pengerahan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta mencapai hasil yang optimal. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis promosi jabatan dan pengembangan karier yang terdapat pada CV. Junai Motor. Penelitian ini memakai metode analisis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi.

Berdasarkan hasil penelitian, CV. Junai Motor memakai sistem kecakapan untuk program promosi jabatan, system kecakapan mengedapankan kemampuan karyawan dan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pengembangan karier yang terdapat pada CV. Junai Motor masih belum maksimal dimana tidak terdapatnya program untuk mengembangkan karier karyawan di perusahaan. Promosi jabatan dinilai berdasarkan kecakapan dan kinerja karyawan tetapi dengan tidak adanya program pengembangan karier yang terdapat di perusahaan, karyawan ingin perusahaan untuk membuat program pengembangan karier untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka.

Pengembangan karier sangat dibutuhkan bagi karyawan maupun perusahaan, pengembangan karier yakni proses dalam peningkatan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karier bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja.

Kata Kunci : CV. Junai Motor, Promosi Jabatan, Pengembangan Karier

ABSTRACT

The organization additionally has an interest in working on the nature of its HR, with the nature of good HR, the assembling of all corporate assets to accomplish objectives should be possible really and proficiently and accomplish ideal outcomes. Open doors for progression inside the association are frequently alluded to as advancement (advancement).

This exploration is planned to examine the advancement and profession improvement of the CV. Junai Engine. The review utilizes subjective elucidating examination strategies with information assortment methods of meetings and perception.

In light of exploration, CV. Junai Engine utilizes is the capability framework for advancement programs, the expertise framework to draw in representatives' capacities and worker execution in corporate work. The profession advancement that is on the resume. CV. Junai Engine isn't at its greatest where there is no program to foster a worker profession in the organization. Advancement is decided on the capability and execution of workers yet with the shortfall of profession advancement programs accessible in organizations, representatives believe that organizations should make vocation improvement projects to assist workers with working on their capacities.

Vocation improvement is desperately required for the two representatives and organizations, profession improvement is a course of working on a worker's capacity to accomplish organization objectives. Vocation advancement plans to further develop work viability and effectiveness

Keywords : CV. Junai Motor, Promotion, Career Development

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri dengan adanya globalisasi dalam setiap aspek kehidupan manusia, maka persaingan dalam semua aspek kehidupan semakin meningkat. Jika mereka ingin mengembangkan perusahaan mereka, baik individu maupun organisasi dan perusahaan harus meningkatkan kualitas dari perusahaan mereka. Bagi individu, peningkatan kualitas diri yakni suatu tuntutan yang harus dipenuhi agar mereka mampu bersaing dalam berbisnis atau dalam memperebutkan kesempatan kerja, mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, maupun mampu meniti jenjang karier yang lebih baik untuk kesejahteraan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, sumber daya manusia yaitu aset yang sangat penting untuk menilai eksistensi dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu,

Flippo (1982) memaknai promosi perusahaan juga memiliki kepentingan dalam menggarap sifat SDM-nya, dengan SDM yang berkualitas, penyiapan seluruh aset organisasi untuk mencapai tujuan dapat dilakukan secara nyata dan produktif serta mencapai hasil yang ideal. . Pintu terbuka untuk kemajuan dalam asosiasi sering disebut sebagai kemajuan. yaitu pertukaran yang dimulai dengan satu posisi kemudian ke posisi berikutnya dengan status dan kewajiban yang lebih tinggi. Biasanya transisi ke posisi yang lebih tinggi ini disertai dengan kenaikan gaji atau upah yang berbeda, meskipun umumnya tidak demikian. Promosi menyiratkan pertukaran yang dimulai dengan satu posisi kemudian ke posisi berikutnya dengan status dan kewajiban yang lebih tinggi. Umumnya transisi ke posisi yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji atau upah dan hak istimewa yang berbeda. Namun, ada kemajuan yang tidak disertai dengan kenaikan gaji, yang disebut sebagai kenaikan "kering". Kemajuan diakui dari bergerak, karena bergerak hanya mencakup situasi bergerak ke situasi yang sama berkaitan dengan status, kewajiban dan gaji

Semua pegawai mengharapkan kariernya dapat berjalan dengan baik hingga ke jenjang yang paling tinggi. Keinginan tersebut akan dapat tercapai jika organisasi dapat memfasilitasi keinginan tersebut. Selain kesediaan organisasi memfasilitasi kebutuhan tersebut, tentu saja pegawai itu sendiri bertanggung jawab penuh untuk pengembangan kariernya. Berbagai persyaratan yang telah ditentukan oleh organisasi, harus juga direncanakan secara individual oleh pegawai sehingga persyaratan yang dibutuhkan suatu jabatan tertentu dapat terpenuhi ketika jabatan itu kosong. Sementara itu, dalam masalah perencanaan dan pembinaan karier, seorang pegawai harus bertanggung jawab terhadap karier dan kewajiban atas pekerjaan. Sebaliknya, seorang manajer atau pimpinan dalam perencanaan dan pembinaan karier atas semua pegawainya secara umum memberikan nasihat peta karier pegawainya. Apabila komunikasi semua bagian organisasi berjalan dengan lancar dan baik maka organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan dari hal ini semua.

I Komang A. et al (2012) menganggapnya sebagai aktivitas perbaikan individu tunggal dalam memahami rencana profesinya, serta kewajiban divisi fakultas dalam melakukan rencana kerja sesuai cara atau tingkat yang telah ditutup. Terlepas dari betapa hebatnya rencana panggilan yang dibuat oleh seorang pekerja, terlepas dari apakah itu digabungkan dengan tujuan profesi yang masuk akal, sulit untuk mengakuinya tanpa menyertakan kerangka kerja peningkatan panggilan yang metodis dan otomatis. Ini karena pilihan terkait dengan latihan untuk apa yang ada di toko. Artinya, rencana profesi yang telah ditetapkan, harus diikuti dengan kegiatan-kegiatan khusus agar tidak sekadar pengaturan yang sederhana. Asosiasi atau organisasi yang selalu siap menghadapi segala jenis perubahan ekologis yang vital akan terus menyelesaikan program perbaikan untuk perwakilannya karena dengan demikian asosiasi atau organisasi tersebut akan memiliki SDM yang berkualitas. Dengan

melaksanakan program peningkatan, asosiasi atau organisasi ini akan memiliki pemimpinyang solid dan kemungkinan pemimpindi semua derajat posisi. Para pemimpindan cikal bakal asosiasi ini memiliki dominasi besar terhadap visi, misi, dan sistem hierarkis, serta kapasitas administrasi yang bertanggung jawab, sehingga ketika ada penyesuaian iklim esensial apa pun, para perintis ini benar-benar ingin menghadapinya dengan baik. .

CV. Junai Motor yakni suatu perusahaan yang berkecimpung pada bidang jual beli mobil bekas, yang telah beroperasi selama 5 tahun dan memiliki 10 orang karyawan. Peneliti menentukan CV. Junai Motor sebagai tempat penelitian dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana promosi jabatan dan pengembangan karier yang berada pada CV. Junai Motor di lihat dari jumlah karyawan yang berada di CV. Junai Motor peneliti ingin mengetahui apakah promosi jabatan dan pengembangan karier yang terdapat pada CV. Junai Motor sudah diterapkan kan. Terdapat perbedaan pendapat antar karyawan mengenai bagaimana mereka di promosikan sebagian karyawan berpendapat jika mereka menginginkan agar promosi karyawan berdasarkan berapa lama mereka bekerja di CV. Junai Motor karena mereka beranggapan maka semakin lama bekerja pada perusahaan semakin loyal mereka pada perusahaan, sebagian lainnya menyukai system yang berlaku di CV. Junai Motor jika mereka bisa di promosikan dengan syarat kemampuan yang telah di rencanakan dalam program promosi jabatan. Karyawan juga berbicara mengenai kurangnya pelatihan yang mereka dapat dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan mereka

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang memakai metode penelitian deskriptif kualitatif. Alasan pemilihan penelitian kualitatif deskriptif yaitu karena peneliti ingin menggambarkan keadaan yang diamati di

lapangan secara lebih akurat, transparan dan rinci.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti meneliti dengan memakai teknik wawancara kepada Asisten Manajer CV. Junai Motor dan 2 orang karyawan di perusahaan mereka. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Muhammad Maulidin selaku asisten Manajer kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini berikut hasil wawancara dengan narasumber.

1. System promosi apa yang berlaku di perusahaan ; apakah berdasarkan prestasi kerja, ataukah berdasarkan senioritas ataukah gabungan keduanya?

Jawab: Perusahaan memakai system kecakapan untuk promosi jabatan, system ini dianggap cukup adil dalam melakukan promosi jabatan karena untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik pada jabatannya.

Dari hasil wawancara ini diketahui maka CV. Junai Motor memakai system kecakapan dalam promosi jabatan yang mereka lakukan. Sistem kecakapan mengukur karyawan berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, system ini dinilai objektif dalam program promosi jabatan. System berdasarkan kecakapan mengabaikan beberapa factor seperti senioritas, kekeluargaan dan lain-lain landasan yang di pakai pada system ini hanya mengacu pada kemampuan karyawan saja menjadikan system ini objektif.

2. Mana yang lebih penting: Kemampuan kerja atau kesediaan beradaptasi terhadap keinginan atasan yang berwenang memutuskan promosi seseorang?

Jawab: CV. Junai Motor menilai kemampuan kerja lebih penting daripada beradaptasi terhadap keinginan atasan, kemampuan kerja lebih dibutuhkan karena pekerjaan yang dilakukan menuntut kemampuan tertentu.

Dari hasil wawancara ini dapat diketahui maka CV. Junai Motor lebih memilih karyawan dengan kemampuan kerja dibanding karyawan dengan keinginan beradaptasi terhadap atasan. Kemampuan kerja dianggap lebih penting karena pekerjaan di CV. Junai Motor memerlukan kemampuan khusus untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keberhasilan kemampuan adaptasi karyawan ditentukan oleh sikap karyawan kepada perusahaan. Kemampuan beradaptasi bisa gagal untuk dilakukan jika karyawan tidak memiliki keinginan kuat untuk beradaptasi terhadap tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

3. Apakah semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk mendapatkan karier yang baik, dan tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun?

Jawab: Tentu saja semua karyawan mendapatkan peluang yang sama untuk mendapatkan karier yang baik. Perusahaan tidak pernah mendiskriminasi karyawan yang bekerja baik baru 1 bulan maupun sudah betahun tahun.

Dari hasil wawancara diketahui maka CV. Junai Motor tidak pernah melakukan diskriminasi terhadap karyawan di bawah perusahaannya, semua karyawan dianggap setara baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru tentu saja takut jika adanya diskriminasi didalam perusahaan, mereka takut tidak bisa mendapatkan hak yang sama di perusahaan hanya karena mereka yaitu karyawan baru.

4. Apakah tingkat pendidikan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan?

Jawab: Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam mendapatkan promosi jabatan, karena CV. Junai Motor sendiri lebih melihat kemampuan yang di punyai karyawan di banding latar belakang pendidikan mereka.

Dari hasil wawancara diketahui maka CV. Junai Motor tidak terlalu peduli dengan latar belakang pendidikan para karyawannya. Latar belakang pendidikan bukanlah hal penting jika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai pada bidangnya yakni *point plus* bagi perusahaan, perusahaan tidak menuntut karyawan harus memiliki pendidikan tinggi, karena system yang dipakai yaitu kecakapan, maka yang lebih penting yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

5. Apakah senioritas menjadi pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan?

Jawab: Senioritas tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan, senioritas dianggap tidak terlalu penting karena perusahaan menganggap walaupun

senior tetapi kemampuan yang dipunya biasa saja atau tidak berkembang juga percuma.

Dari hasil wawancara diketahui maka CV. Junai Motor tidak mempertimbangkan senioritas dalam syarat promosi jabatan. Senioritas yakni lamanya masa kerja karyawan pada masa kerja karyawan baik pada masa jabatan tertentu maupun secara keseluruhan. Senioritas dinilai subjektif karena hanya karyawan yang bekerja lama pada perusahaanlah yang mendapatkan hak untuk dipromosikan sedang karyawan yang belum lama bekerja pada perusahaan di nilai belum memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi.

6. Berapa lama waktu bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan?

Jawab: Tidak penting berapa lama masa kerja seorang karyawan mereka tetap mendapatkan hak yang sama dalam mendapatkan promosi kerja apabila kemampuan yang mereka punya maka mereka dapat dipromosikan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor memilih system kecakapan untuk melakukan promosi jabatan karena dinilai lebih objektif. Jadi berapa lama masa kerja di perusahaan tidak menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan. Kemampuan karyawan lebih dipertimbangkan di banding masa kerja di perusahaan, karena perusahaan menilai masa kerja tidak bisa dibandingkan dengan kemampuan kerja.

7. Kapan seorang karyawan di anggap sudah tidak layak lagi pada jabatan tersebut?

Jawab: Tidak ada batasan umur untuk tidak layak pada jabatan tertentu akan tetapi jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan sering melanggar aturan maka karyawan tersebut mendapat sanksi akan di turunkan jabatannya atau di pecat.

Dari hasil wawancara dapat diketahui CV. Junai Motor tidak menjadikan berapa lama karyawan menduduki jabatan tertentu menjadi patokan bagi perusahaan selama karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan tidak melakukan pelanggaran aturan maka perusahaan tidak akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

8. Apa saja fasilitas yang didapat karyawan ketika mendapatkan promosi?

Jawab: Fasilitas yang didapat jika mendapat promosi salah satunya yaitu kenaikan gaji.

Dari hasil wawancara diketahui maka CV. Junai Motor salah satu fasilitas yang didapat berupa kenaikan gaji. CV. Junai Motor memberlakukan promosi tetap dimana seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dengan mendapatkan kenaikan gaji sebagai imbalan jasa.

9. Kapan promosi jabatan dilakukan, saat ada kekosongan jabatan ataukah saat tertentu saja?

Jawab: Promosi dilakukan saat terjadi kekosongan jabatan saja, karna CV. Junai Motor tidak mempunyai banyak karyawan maka promosi jabatan dilakukan saat adanya kekosongan jabatan saja.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui maka CV. Junai Motor melakukan promosi jabatan saat terjadinya kekosongan jabatan. Promosi dilakukan saat terjadinya kekosongan jabatan tidak dapat diketahui kapan waktu pastinya akan diadakan promosi jabatan, ini membuat karyawan tidak tahu kapan akan mempersiapkan diri agar dapat dipromosikan.

10. Syarat apa saja yang diajukan oleh perusahaan agar mendapatkan promosi jabatan?

Jawab: Ada beberapa syarat yang diajukan oleh perusahaan seperti kecakapan, disiplin, komunikatif, kejujuran, loyalitas dan kepemimpinan. Untuk mendapatkan suatu jabatan tertentu memerlukan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik pada jabatannya.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor memberikan syarat untuk para karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan. Adapun penjelasan syarat tersebut antara lain:

- 1) Kecakapan

Kecakapan yakni hal penting yang perlu dimiliki oleh karyawan di CV. Junai Motor, jika karyawan tidak cakap dalam menjalankan pekerjaannya maka pekerjaan karyawan menjadi terhambat karena pekerjaan antar karyawan saling berhubungan. Jika satu karyawan lamban dalam menjalankan pekerjaannya maka seluruh pekerjaan karyawan mengalami keterlambatan. Misal: karyawan bengkel mesin lamban dalam memperbaiki mesin mobil maka karyawan bagian *salon detaling* juga terlambat dalam

memperbaiki bagian dalam mobil.

- 2) Disiplin

Disiplin kerja yakni hal penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam program sumber daya manusia untuk mengemban pekerjaannya. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja dapat mempengaruhi perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri.

- 3) Komunikatif

Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam perusahaan, sebab untuk kelancaran perusahaan maka perlu komunikasi yang baik antar pemimpin dan pegawai maupun komunikasi antar pegawai. Menurut Asisten Manajer CV. Junai Motor kesalahan komunikasi itu yakni hal yang perlu dihindari karena akan fatal sekali jika terjadi kesalahan dalam menerima informasi dan memberikan informasi antar pegawai.

- 4) Kejujuran

Jujur dalam bekerja menurut CV. Junai Motor yakni hal yang penting. Jujur dalam bekerja dapat membangun kepercayaan antar perusahaan dan karyawan.

- 5) Loyalitas

Loyalitas disini bukan berarti berapa lama seorang karyawan bekerja di perusahaan melainkan bagaimana karyawan selalu memberikan yang terbaik pada perusahaan.

- 6) Kepemimpinan

Karena akan mengkoordinasi karyawan lain maka penting bagi karyawan yang ingin di promosikan memiliki jiwa pemimpin.

11. Apakah pihak perusahaan peduli terhadap prestasi kerja?

Jawab: Pihak perusahaan peduli terhadap prestasi kerja tiap karyawan, prestasi kerja para karyawan sangat diperhatikan karena berkaitan dengan insentif yang akan diberikan oleh perusahaan. Semakin rajin dan berprestasi para karyawan maka insentif yang diberikan oleh perusahaan semakin besar.

Dari hasil wawancara ini dapat diketahui maka CV. Junai Motor sangat memperhatikan prestasi kerja para karyawan. Pentingnya memberikan perhatian kepada karyawan mengenai prestasi kerja memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, pemberian imbalan yang setimpal dengan hasil kerja karyawan yakni hal penting untuk dilakukan.

12. Apakah dari awal perusahaan terbuka pada karyawan maka system yang akan dilakukan untuk promosi jabatan ialah kecakapan?

Jawab: Perusahaan dari awal jujur mengenai system promosi jabatan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor terbuka kepada karyawan mengenai system yang mereka pakai untuk melakukan promosi jabatan. Para karyawan dari awal bekerja sudah mengetahui bagaimana system yang dipakai oleh perusahaan.

13. Apakah perusahaan menuntut loyalitas kepada karyawan?

Jawab: Untuk dapat berkembang tentu saja perusahaan menuntut loyalitas pada karyawannya. Loyalitas dalam bekerja dapat berdampak pada

perkembangan karier karyawan

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor menuntut loyalitas pada karyawannya. Tentu saja loyalitas ini tidak terjadi satu arah ada upaya dari perusahaan untuk menumbuhkan loyalitas pada karyawannya, salah satu factor yang dapat menumbuhkan rasa loyalitas pada karyawan yaitu pemberian gaji yang sesuai dan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan.

14. Apakah system kecakapan yang digunakan oleh perusahaan adil bagi semua karyawan?

Jawab: System kecakapan yang digunakan oleh perusahaan sudah adil bagi beberapa karyawan, terutama karyawan baru mendapatkan hak sama seperti karyawan lama untuk dapat dipromosikan. Tetapi untuk sebagian karyawan lama system ini terasa tidak adil, karyawan beranggapan maka kecakapan mereka bekerja dan loyalitas mereka pada perusahaan selama ini tidak dianggap.

Dari hasil wawancara dapat diketahui terdapat perbedaan pendapat diantara karyawan mengenai system promosi jabatan yang berlaku pada CV. Junai Motor. Dalam syarat yang digunakan untuk promosi jabatan terdapat loyalitas, loyalitas dimaksudkan bukan lama waktu bekerja karyawan pada perusahaan, karyawan beranggapan maka lama mereka bekerja diperusahaan membuktikan loyalitas mereka pada perusahaan. Karyawan kurang memahami kenapa perusahaan memilih system ini dibandingkan system senioritas, system senioritas

dianggap terlalu subjektif dan berorientasi pada karyawan lama saja. Kecakapan lebih diperhitungkan karena kemampuan setiap karyawan itu berbeda walaupun bekerja sudah lama tetapi kemampuannya dianggap perusahaan masih belum memenuhi syarat maka karyawan tersebut tidak bisa dipromosikan walaupun sudah lama bekerja.

15. Menurut karyawan apakah syarat promosi jabatan yang terdapat pada CV. Junai Motor sudah tepat?

Jawab: Syarat yang diajukan oleh perusahaan sudah memuat hal yang diperlukan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan perusahaan cukup terbuka mengenai persyaratan sejak awal.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor memberikan persyaratan mengenai promosi jabatan bukan tanpa perhitungan, persyaratan tersebut memuat hal yang perlu karyawan punya jika ingin mendapatka promosi jabatan.

16. Bagaimana pengembangan karier di CV. Junai Motor?

Jawab: Di CV. Junai Motor belum terorganisir dengan benar mengenai perkembangan karier karyawan, yang terdapat diperusahaan mengenai perkembangan karier hanyalah promosi jabatan.

Dari hasil wawancara dapat di ketahui Pengembangan karier yang terdapat pada CV. Junai Motor belum maksimal, tidak adanya koordinasi dari manajer dan asisten manajer pada karyawan menyebabkan terhambatnya perkembangan karier karyawan. Tidak adanya orang yang menkoordinasi membuat perusahaan kurang memperhatikan

perkembangan karier karyawan. Perkembangan karier karyawan yakni hal penting yang perusahaan perlu perhatikan, perkembangan karier karyawan dapat berdampak baik bagi perusahaan. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan saja tidak cukup untuk perkembangan karier karyawan, system kecakapan yang dipakai membuat karyawan harus mempunyai kemampuan yang mumpuni untuk mendapatkan promosi jabatan, salah satu jenis pengembangan karier yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pendidikan pelatihan dengan tujuan agar karyawan dapat dipersiapkan untuk jabatan baru.

17. Apakah CV. Junai Motor rutin mengadakan pelatihan untuk membantu pengembangan karier karyawannya?

Jawab: Tidak ada program pelatihan yang terdapat di CV. Junai Motor.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor tidak berperan dalam membantu perkembangan karier karyawan. Program pengembangan karier lebih menekankan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan demi keuntungan perusahaan dan karyawan.

18. Apa manfaat yang di rasakan perusahaan dengan pengembangan karier yang terjadi di perusahaan?

Jawab: Perkembangan karier di CV. Junai Motor belum maksimal, sehingga perusahaan belum merasakan manfaat perkembangan karier karyawan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka CV. Junai Motor belum memberikan program pelatihan

untuk karyawan. agar perusahaan dapat terus berkembang, karyawan pada perusahaan juga perlu berkembang. Program perkembangan karier yakni bentuk kegiatan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan karier dan mewujudkan visi misi perusahaan. Yakni salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, maka dari itu perlunya program pengembangan karier. Program pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan juga meningkatkan efisiensi organisasi.

19. Bagaimana rencana CV. Junai Motor terhadap program perkembangan Karier?

Jawab: Rencana perusahaan kedepannya yaitu dengan memulai program pelatihan yang akan rutin dilakukan dalam beberapa bulan sekali. Program pelatihan ini berguna untuk membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka walaupun belum terdapatnya program pelatihan tetapi CV. Junai Motor sudah berencana untuk memulai program pelatihan. Perkembangan karier sangat membantu perusahaan agar roda bisnis dapat berputar serta terjadi rotasi pekerjaan di dalamnya. Selanjutnya dengan program pengembangan karier, perusahaan dapat mengurangi jumlah karyawan yang keluar.

20. Apakah kesempatan untuk mengembangkan karier ditunjukkan untuk semua karyawan?

Jawab: Tentu saja ditunjukkan untuk semua karyawan, tidak ada diskriminasi yang di

berlakukan di CV. Junai Motor untuk karyawan mengembangkan karier mereka.

Dari hasil wawancara di ketahui maka CV. Junai Motor adil dalam program pengembangan karier yang akan dibuat, tidak adanya perbedaan dalam kesempatan untuk mengembangkan karier membuat karyawan merasa di hargai oleh perusahaan.

21. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap pelatihan yang diterima setiap karyawan?

Jawab: Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap pelatihan yang akan didapat karyawan, selama mereka mau untuk ikut serta program pelatihan maka perusahaan tidak memperlakukan latar belakang pendidikannya.

Dari hasil wawancara dapat diketahui maka perusahaan tidak memandang latar belakang pendidikan seorang karyawan untuk dapat mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan. CV. Junai Motor tidak terlalu memikirkan tentang latar pendidikan karyawannya karena perusahaan lebih melihat bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, karena pekerjaan yang terdapat diperusahaan lebih memerlukan kemampuan dalam bidangnya.

22. Jenis pengembangan karier apa yang ingin karyawan dapatkan dari perusahaan?

Jawab: Cukup dengan pelatihan rutin untuk pengembangan karier dari perusahaan bagi karyawan.

Dari wawancara dapat diketahui maka karyawan

menginginkan adanya pelatihan rutin yang didapatkan dari perusahaan. Pelatihan rutin tersebut berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan, pelatihan tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan juga memotivasi karyawan dalam pekerjaannya.

PENUTUP

Penelitian ini yakni penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan analisis promosi jabatan dan perkembangan karier di CV. Junai Motor yang berada di Kabupaten Banjar. Data diperoleh dengan melakukan wawancara langsung kepada asisten manajer CV. Junai Motor serta 2 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan maka program promosi jabatan yang dilakukan oleh CV. Junai Motor memakai system kecakapan yang di nilai berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, promosi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Sistem kecakapan yang terdapat pada CV. Junai motor dinilai adil dalam pemilihan karyawan yang mendapatkan promosi karena semua karyawan yang bekerja di bawah perusahaan mendapatkan hak yang sama dalam program promosi jabatan, tidak ada diskriminasi antara karyawan lama maupun karyawan baru, latar belakang pendidikan juga tidak menjadi patokan dalam program ini menjadikan system ini dinilai adil dalam programnya.

Syarat yang diajukan perusahaan juga tidak memberatkan karyawan, justru syarat yang terdapat pada program ini dapat mendukung karyawan ketika mendapatkan promosi di perusahaan.

CV. Junai Motor mengedepankan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ini dapat dilihat dalam pemberian intensif

berdasarkan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Promosi jabatan yang di CV. Junai Motor yakni jenis promosi tetap dimana karyawan mendapatkan kenaikan jabatan dan mendapatkan kenaikan gaji secara signifikan.

Perkembangan karier yang terdapat di CV. Junai Motor dilihat belum maksimal dengan tidak adanya program lain selain promosi jabatan untuk mendukung perkembangan karier karyawan. Perkembangan karier karyawan dalam perusahaan yakni hal yang harus mendapatkan dukungan dari perusahaan. CV. Junai Motor baru akan memulai program pelatihan untuk mendukung perkembangan karier karyawan, program pelatihan ini pilih untuk mendukung karyawan meningkatkan kemampuannya untuk mendukung kinerja karyawan. Dengan adanya perkembangan karier karyawan perusahaan juga mendapatkan keuntungan dengan meningkatnya produktivitas karyawan dan efisiensi perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karier karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bilson, Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Caruth, Donald L & Stephanie S. Pane. (2009). *Staffing the Contemporary Organization: A Good Planning, Recruiting, and Selecting For Human Resource Professionals*. USA: Prainger Publisher
- Filippo, Edwin B. (1982). *Manajemen Personalia Terjemahan Moh. Masud, Jilid 1 dan 2, Edisi 6*. Jakarta: Erlangga

- Gibson, Ivancevich, Donelly. (2013). *Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mondy & Noe. (1993). *Motivation And Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Co
- Rivai, Veithzal dan Segala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsupress
- Sinambela,, Lijan Poltak. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdikarya
- Suparyadi, H. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Werner, John M. & DeSimon, Randy L. (2006). *Human Resource Development*. United States of America: Thomson