

# **PERANAN PENERAPAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. IQOO VIVO BANJARMASIN**

Riyanto Firmansyah  
Syahrani  
Hj. Lamsah

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,  
Kalimantan Selatan Indonesia NPM. 18.31.1117

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,  
Kalimantan Selatan Indonesia NIDN. 060407234

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,  
Kalimantan Selatan Indonesia NIDN. 068805034

E-mail : riyantofirmansyah3@gmail.com  
No. HP. 085391846505

## **ABSTRAK**

Penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Iqoo Vivo Banjarmasin sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan PT. Iqoo Vivo Banjarmasin cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik. Dalam pelaksanaan penilaian tersebut dilakukan dengan tiga fase yaitu awal tahun, pertengahan tahun (semester) dan pada akhir tahun.

Penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap promosi jabatan, penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan manajemen perusahaan, karena dengan adanya penilaian prestasi kerja seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi selanjutnya demi pencapaian tujuan karir yang diinginkan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan PT. Iqoo Vivo Banjarmasin cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya.

1. Sebaiknya disediakan waktu khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi para penilai yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Selain itu karyawan yang dinilai juga perlu memperoleh pelatihan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya disediakan waktu khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi para penilai yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Selain itu karyawan yang dinilai juga perlu mendapatkan pelatihan.

**Kata Kunci :** Prestasi Kerja; Promosi Jabatan

---

## **ABSTRACT**

Assessment of employee performance at PT. Iqoo Vivo Banjarmasin is very influential on promotions. Thus the assessment of the work performance of employees of PT. Iqoo Vivo Banjarmasin is quite influential on promotions so that it can motivate employees to work harder in order to get a good assessment. The assessment is carried out in three phases, namely the beginning of the year, the middle of the year (semester) and at the end of the year.

Employee performance appraisal has a very close relationship with job promotion, performance appraisal is important for every employee and company management, because with the performance appraisal an employee will get feedback from the results of his work, so that employees can find out the advantages and disadvantages faced at work. in his work. If the results of the employee performance appraisal are considered positive and good by the management, then these results will be used as the basis for making decisions for further promotions in order to achieve the desired career goals of employees in the process of achieving company goals. Thus it can be said that the employee performance appraisal conducted by PT. Iqoo Vivo Banjarmasin is quite influential on promotions.

The implementation of employee performance appraisals should be carried out openly and the objectives and uses stated explicitly so that participating parties can support the process of implementing the assessment.

1. It is better to provide a special time to carry out training for assessors which is carried out continuously and programmed. In addition, the assessed employees also need to receive employee performance appraisal training.
2. It is better to provide a special time to carry out training for assessors which is carried out continuously and programmed. In addition, the assessed employees also need to receive training.

**Keywords :** Job Performance; Position Promotion

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya *manusianya* agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (sdm) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber 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.

## **METODE**

Untuk mempermudah dalam analisis pembahasan pada penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dan data skunder

Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut: Library Research (Penelitian Kepustakaan) dan Field Research (Penelitian Lapangan)

Pada penelitian ini ada dua teknik pengumpulan data yaitu : Observasi dan Wawancara Analisis Data Yaitu keterangan yang didapat pada penelitian lapangan, dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan landasan teoritis dari penelitian kepustakaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (PPKK)**

Yang dimaksud dengan pengelolaan prestasi kerja, potensi dan pengembangan karyawan adalah suatu sistem yang secara aktif membimbing/memberi petunjuk kepada para karyawan lainnya, dalam kerangka pencapaian sasaran-sasaran usaha PT. Iqoo Vivo Banjarmasin, serta memberikan penilaian hasil kerjanya secara lebih obyektif.

Tujuan dari sistem tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kerja setiap unit usaha, meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan usaha PT. Iqoo Vivo Banjarmasin secara keseluruhan.

#### **Pelaksanaan Promosi Jabatan**

Dalam rangka pelaksanaan penilaian (evaluasi) atas perkembangan sasaran yang telah dicapai. Pelaksanaan promosi jabatan pada Hotel Golden Tulip Galaxy Banjarmasin. Kaitannya adalah dengan hasil yang telah dicapai atas sasaran (goa/ setting) yang telah dibuat pada awal dan akhir tahun.

#### **Jenjang Promosi Jabatan Karyawan**

Di dalam jenjang karier tersebut diatas, memiliki standar kompetensi yang dipersyaratkan. Standar tersebut didasarkan pada kualifikasi pendidikan, jumlah unit yang pernah diduduki, asas kerja, rata-rata yudisium 3 tahun terakhir, pendidikan/pelatihan perbankan yang pernah diikuti dan hasil ujian.

Syarat untuk kenaikan level (promosi) adalah apabila karyawan telah mengumpulkan 6 KN dan telah mutasi/rotasi minimal dalam 3 unit yang berbeda pada jenjang karier. Mutasi dan rotasi di unit Cabang merupakan hal yang wajib bagi setiap karyawan, karena selain untuk membekali pengetahuan dan keterampilan setiap karyawan juga merupakan salah satu persyaratan untuk pengembangan karier setiap karyawan.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pelaksanaan Penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi.

Ada banyak metode untuk melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, namun tidak ada satupun metode yang dapat diberlakukan secara umum. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan sendiri-sendiri, jadi kuncinya adalah mengenali keterbatasan metode yang dipergunakan perusahaan dan mengolahnya sebisa mungkin. Kadang-kadang, pendekatan baru yang lebih rumit terhadap penilaian prestasi kerja ternyata lebih buruk dari yang lebih sederhana.

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.

Jika hasil penilaian prestasi kerja karyawan benar, adil dan disetujui oleh pihak karyawan dan manajemen perusahaan, maka secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karier karyawan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

Jadi, penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting bagi setiap karyawan dan manajemen perusahaan, karena dengan adanya penilaian prestasi kerja seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi selanjutnya demi mencapai tujuan karir yang diinginkan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada karyawan di PT. Iqoo Vivo Banjarmasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

Penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Iqoo Vivo Banjarmasin sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan PT. Iqoo Vivo Banjarmasin cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik. Dalam pelaksanaan penilaian tersebut dilakukan dengan tiga fase yaitu awal tahun, pertengahan tahun (semester) dan pada akhir tahun.

Penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap promosi jabatan, penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan manajemen perusahaan, karena dengan adanya penilaian prestasi kerja seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi selanjutnya demi pencapaian tujuan karir yang diinginkan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan PT. Iqoo Vivo Banjarmasin cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan.

### **Saran**

Ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antarlain:

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya.

1. Sebaiknya disediakan waktu khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi para penilai yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Selain itu karyawan yang dinilai juga perlu memperoleh pelatihan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya disediakan waktu khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi para penilai yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Selain itu karyawan yang dinilai juga perlu mendapatkan pelatihan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Al-Rasyad, Harun, 2015. *Teknik Penarikan sampel dan penyusunan skala*, Program paska sarjana, Unpad Bandung
- Assauri, Sofjan. 2017. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan. Strategi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hant, N.A dan Stepieton, J. 2015 *kamus Marketing*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kapian, Robert M. and Saccuzo, Dennis. 2013. *Psychological Testing, Pnnciples, Applications, and Issues*, Brool/Cole Publishing Company, adivision of Wadsworth, Inc.
- Masri Singarimbun. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES
- Nasution, Mulia, 2018. *Ekonomi Moneter; Uang dan Bank*. Djambatan, Jakarta
- Rangkuti, Freddy, 2011. *Riset Pemasaran*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rangkuti, Fredy. 2019. *Teknik Mengukur Dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Dan Analisis Kasus PLN-JP*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sanaflah Faisal, 2016. *Format-format penelitian sosial, dasar-dasar aplikasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES
- Sudrajat, 2017, *Dasar-dasar penelitian Ilmiah*. Pustaka Setia. Bandung
- Swastha-Basu, Irawan, 2014. *Manajemen Pemasaran Salemba Empat*, Jakarta.
- Umar, Husein, 2017. *Metode Penelitian: Aplikasi dalam pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, 2017. *Riset Pamasaran, dan perilaku konsumen*, PT.Gramedia pustaka utama. Jakarta.