

## Analisis Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Pegawai Pada TVRI Sumatera Selatan

**Desi Hamidah**

Universitas Bina Darma

Email : [191510048@student.binadarma.ac.id](mailto:191510048@student.binadarma.ac.id)

**Wiwin Agustian**

Universitas Bina Darma

Email : [wiwinagustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwinagustian@binadarma.ac.id)

Korespondensi penulis: [wiwinagustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwinagustian@binadarma.ac.id)

**Abstract.** The purpose of this study is to find out how to promote positions and career development for TVRI South Sumatra employees. This research uses descriptive qualitative. The subjects of this research are: 1) Field Program & Business Balancing. 2) Head of Engineering Field. 3) Head of Chief. Bidang Beirita. 4) Chief. General Affairs. The method used in this research is descriptive method. Data collection techniques are observation techniques, interviews, interview guidelines and documentation. data collection tools are observation sheets, interview guides and documentation. Data management is carried out using qualitative descriptive analysis. The results of this study indicate that promotion and career development have a positive impact on performance improvement.

**Keywords:** Promotion, Career Development, Employees

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini untuk Mengetahui bagaimana Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir pada Pegawai TVRI Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah: 1) Bidang Program & Pengembangan Usaha. 2) Keipala.Bidang Teikniik. 3) Kepala Bidang Berita. 4) Kepala Bidang Umum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, wawancara, pedoman wawancara dan dokumentasi . alat pengumpul data adalah lembar observasi, pedoman wawancara dan dokumetasi. pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

**Kata kunci:** Promosi Jabatan, Pegembangan Karir, Pegawai

### LATAR BELAKANG

Media massa memiliki peranan penting dalam menyebarkan informasi. Ini merupakan dimensi fungsi idealis dari sebuah media. Di era modern ini media massa memiliki beberapa bentuk yaitu koran, televisi, radio, internet, baliho, dan spanduk. Informasi yang disampaikan dan disajikan media mempengaruhi banyak kalangan. Melihat antusias masyarakat akan televisi, maka didirikanlah Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Sumatera Selatan yang disingkat LPP TVRI SUMSEL pada tanggal 24 Agustus 1962. LPP TVRI merupakan media masa elektronik sepenuhnya milik Pemerintah Republik Indonesia.

Kelangsungan dan tumbuh kembangnya suatu organisasi salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia (SDM), yang tentunya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia tentunya berbeda dengan faktor

produksi lainnya, hal ini dikarenakan Sumber daya manusia selalu berkembang sesuai dengan perubahan disekitarnya baik kuantitasnya maupun kualitasnya. Dalam rangka memanfaatkan Sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, untuk itu diperlukan manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat bermanfaat dalam kelangsungan suatu organisasi.

Dalam bekerja seorang pegawai tentunya mengharapkan adanya pengembangan karir, karena salah satu penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karier pegawai di tempat kerja, menerapkan promosi jabatan. Dengan promosi berarti menunjukkan bukti pengakuan atas rata-rata pegawai lainnya, pengetahuan yang lebih baik, dan pertimbangan dari pimpinan terhadap pegawai yang dipromosikan. Untuk calon yang akan di promosikan, dicari di antara pegawai yang ada, yang berbakat, berkemampuan dengan menjalani tes tertulis, wawancara, dan lain-lain. Promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian, 2015:169)

Pengembangan karir pegawai adalah suatu proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dalam pengembangan karir pegawai perusahaan atau manajer sumber daya manusia telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang akan dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Pengembangan karir yang ada pada TVRI Sumatera Selatan saat ini bisa di katakan sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh Pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepada dirinya, tetapi sering kali adanya pegawai berpindah/dipindahkan dari satu tempat ke tempat yang lain. Para pegawai yang berpindah/atau dipindahkan terjadi adanya kenaikan jabatan, penurunan jabatan atau diberi tanggung jawab oleh pimpinan yang ada di perusahaan.

Pada TVRI Sumatera Selatan, pelaksanaan promosi jabatan dilakukan untuk pegawai, dimana pegawai yang dipromosikan dan pengembangan karir diberi kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan karirnya akan dapat berkembang, oleh karena itu perusahaan memiliki kriteria tertentu dalam rangka mempromosikan pegawainya, dimana kriteria tersebut adalah senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, kejujuran dan lainnya. Apabila sudah dimiliki oleh pegawai tersebut sesuai syarat yang ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai tersebut dapat mengisi jabatan yang kosong dan diberi tanggung jawab lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas

maka peneliti memilih judul yaitu **Analisis Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Pada Pegawai TVRI Sumatera Selatan**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan yang berjenis diskriptif kualitatif, yaitu menganalisis, menjelaskan serta mendeskripsikan permasalahan yang ditemukan dengan menggunakan data-data sebagai landasan serta teori yang diperlukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh melalui penelitian *survei* yaitu melakukan observasi untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif. Validitas dalam penelitian kuantitatif dilihat berdasarkan akurasi sebuah alat ukur yaitu instrumen. Validitas dalam penelitian kualitatif mengacu pada apakah temuan penelitian secara akurat mencerminkan situasi dan didukung oleh bukti.

Norman K. Deinkin dikutip oleh Rahardjo (2012) mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran publik satu-satunya dinegara Indonesia. TVRI Nasional berdiri pada tanggal 24 Agustus 1962. Hal ini sesuai SK Meinpein RI No.20/SK/VII/61) yang ditandai dengan siaran perdana Asian Games di Stadion Utama Gelanggang Olah Raga Bung Karno. pada saat itu TVRI menyiarkan event-event Asian Games IV dengan menggunakan pemancar berkekuatan 10 kilo watt dengan nama saluran 5.

TVRI merupakan bagian dari Biro dan Televisi Organising Committe Asian Games IV yang berarti payung hukum status TVRI pada waktu itu berada pada naungan nOC Asian Gameis IIIV bukan dibawah Departemen Peineirangan. Status TVRI pada saat itu berbentuk yayasan TVRI yang bertanggung jawab langsung pada Presiden. Tahun 1967 TVRI berubah status menjadi UPT (Unit Pelaksanaan Teknis) dibawah Departemen Penerangan.

Kesempatan untuk maju dan berkarir dalam sebuah perusahaan salah satu keinginan dari setiap pegawai yang dikenal dengan istilah promosi jabatan. Suatu promosi jabatan berarti adanya perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung

jawab yang lebih tinggi. Promosi memiliki arti penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kesetabilan perusahaan dan moral pegawai akan lebih terjamin.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu di nanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan beserta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, penghasilan yang lebih besar serta fasilitas yang lain bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan narasumber pihak manajemen TVRI Sumatera Selatan tentang indikator dalam promosi jabatan, menjelaskan beberapa indikator dalam penilaian promosi jabatan, yaitu :

1. Pegawai yang loyal dan berintegritas, bagi pegawai yang loyal dan berintegritas salah satu penghargaan yang pantas diterima oleh mereka adalah pemberian promosi jabatan. Jika seorang pegawai loyal dan berintegritas, sudah dipastikan ia akan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik. Meskipun pekerjaan atau tugasnya itu tergolong berat maka pegawai tersebut akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan kesabaran dan ketelitian. Dengan demikian, pegawai itu berhak mendapat promosi naik jabatan jika sudah teruji beberapa kali mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.
2. Kreatif dan Inisiatif, Dalam persaingan yang ketat di dunia kerja, terus menerus diperlukan kreativitas dan inisiatif yang tinggi bagi setiap pegawai. Dengan ini mereka mampu menjadi produktif dan berbeda dengan yang lainnya.
3. Nilai lebih dari Pegawai Yang Lain, Biasanya pegawai yang mempunyai nilai lebih akan menonjol di antara pegawai lain. seperti nilai waktu kedatangan dan kepulangan mereka bukan pegawai yang "tang go". Pegawai yang punya nilai lebih tidak memandang jam terlalu penting atau serius dalam bekerja, meskipun ada upah lembur yang memang dibayarkan sebagai ganti kerja lembur
4. Bisa memberikan solusi, bukan hanya komplain, Semua pegawai pasti pernah komplain dalam bekerja, Hanya saja pegawai yang baik adalah pegawai yang bisa komplain tapi juga bisa beres-beres bersama merundingkan solusinya.
5. Mau Berbagi Ilmu, Jika seorang pegawai yang naik jabatan otomatis akan menjadi pemimpin bagi pegawai lainnya. Ini membuat mereka mau tidak mau harus mengayomi rekan kerja yang ada di bawahnya. Sudah sepantasnya mereka

harus mau berbagi ilmu dan pengalaman dalam bekerja sama. Dengan demikian kinerja perusahaan menjadi baik.

6. Profesional Dalam Bekerja, Dengan bersikap profesional, pegawai yang mendapat promosi jabatan ini dapat diandalkan di jenjang karir berikutnya yang lebih tinggi. Disertai dengan sikap kooperatif atau mau bekerja sama dengan tim kerjanya, membuat sikap profesional ini sangat diperlukan bagi seseorang yang naik jabatan.
7. Lama waktu bekerja, Promosi jabatan, bisa diberikan seseorang bila ia sudah bekerja sekian lama. Adalah sebuah penghargaan tersendiri bagi pegawai yang sudah mengabdikan lama boleh menerima promosi jabatan.

Dimensi dan indikator promosi jabatan pada TVRI Sumatera Selatan adalah merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikator yang ditetapkan, diusahakan dan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan. Dengan penilaian tersebut, seorang karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan performa terbaiknya karena selalu mendapatkan dukungan dan apresiasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siswanto tahun 2020 dengan judul Promosi Jabatan sebagai strategi peningkatan kerja karyawan, di mana dalam penelitiannya menjelaskan Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2003) mengemukakan bahwa Tujuan mendasar dari keseimbangan karir adalah untuk membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Keseimbangan karir juga merupakan hal yang penting di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) dengan judul Keseimbangan Karir Dan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbang, di mana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa perencanaan dan keseimbangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dengan harapan karyawan tersebut memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kontribusi karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahsan di atas maka dapat disimpulkan,

1. Promosi jabatan pada TVRI Sumatera Selatan, Seorang peigawai dapat di promosikan jabatannya karena adanya beberapa syarat seperti :
  - a. Tingkat pendidikan, pendidikan merupakan suatu pondasi utama dalam kompetitif apalagii dii eira modeirn seipeirtii ini peindiidiikan
  - b. Pengalaman kerja, dengan pengalaman keja yang lebih banyak dan leibih luas diharapkan pegawai tersebut mempunyaa kemampuan yang leibih tinggi, idei-idei leibiih banyak dan leibiih cakap dalam meinghadapi masalah.
  - c. Disiplin, pegawai harus disiplin pada diiriinya, tugas tugasnya, seirta meintaatii peiraturan-peiraturan yang beirlaku baiik teirtuliis maupun keibiiasaan.
  - d. Prestasi kerja, pegawai itu mampu mencapai hasil keirja yang dapat dii peirtanggung jawabkan kualiiitas maupun kuantiiitas dan beikeirja seicara eifeiktiif dan eifiisiiein. Hal iinii meinunjukkan bahwa peigawaa dapat meimanfaatkan waktu dan meimpeirgunakan alat alat peinunjang peikeirjaan deingan baiik.
  - e. Loyalitas, adalah salah satu hal yang tidak dapat di beili oleh uang karena merupakan hal yang bersifat emosional yang di wujudkan dalam bentuk kepatuhan dan kesetiaan, pegawai harus loyal dalam.
  - f. Kecakapan, adalah keterampilan dalam bekerja maka dari itu pegawai harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
  - g. Komunikatif, pegawai yang komunikatif itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersiapkan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
2. Pengembangan Karir, jalur pengeimbangan karir yang dilakukan perusahaan adalah melalui.
  1. Pendidikan dan pelatihan, kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan menyeimbangan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
  2. Promosi atau suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

3. Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat menyeimbangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi

## DAFTAR REFERENSI

- Gea, J. B. I. J. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. *Warta Dharmawangsa*, 13(2), 1–15.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Khairina, R. (2008). Analisis Promosi Jabatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 5(4), 452–472.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nafi, I. B. (2013). *Model pengembangan karier dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan: Studi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) area Malang*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rahardjo, M. (2012). *Mengukur Kualitas Penelitian Kualitatif*. Malang: UIN Malang.
- Santoso, B., & Riyardi, A. (2012). *Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten*. Surakarta: Magister Manajemen Pascasarjana-LPPM UMS.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinsasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, P. E. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And SPA Munduk*. Denpasar: Universitas Pendidikan Ganesha.