

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Promosi Jabatan di PUSLITBANG SDA

Adanya kesempatan untuk maju adalah salah satu hal yang dapat menjadi pendorong seseorang bekerja pada suatu perusahaan, yaitu dengan menjadi lebih berhasil daripada posisi yang dijabatnya selama ini.

Adapun tujuan pelaksanaan promosi jabatan :

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan pada karyawan yang bersangkutan dan mengembangkan dirinya dengan memberikan kewenangan yang lebih besar
2. Untuk menjaga kestabilan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air
3. Untuk mencegah terjadinya kekosongan suatu jabatan yang penting dengan mengisi jabatan tersebut melalui pelaksanaan promosi dengan potensi yang ada dalam perusahaan.

4.1.1 Dasar-Dasar Pelaksanaan Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan harus berdasarkan ketentuan yang ada, yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada para pegawainya.

Setiap perusahaan memiliki dasar pertimbangan tertentu dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan jabatannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan.

Dasar pertimbangan ini perlu diperhatikan karena dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai pegawai yang berhak untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di bawah ini syarat-syarat dalam melaksanakan promosi jabatan :

1. Formasi kepegawaian mengijinkan

Apabila terdapat jabatan yang kosong, maka pelaksanaan promosi jabatan dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas kepegawaian perusahaan dapat dipertahankan.

Adapun kekosongan ini disebabkan karena :

- Promosi dan mutasi (pemindahan karyawan)
- Perkembangan kegiatan perusahaan
- Pemberhentian
- Meninggal dunia

2. Memenuhi masa kerja dan memenuhi persyaratan yang disesuaikan dengan jabatan yang bersangkutan (*job specification*).

Selain ada jabatan yang kosong (formasi mengijinkan) diperhatikan pula penilaian yang terangkum dalam DP-3 dengan nilai rata-rata baik.

3. Memenuhi persyaratan penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan (man specification), yang tercantum dalam Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan (DP3):
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi Kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Ketaatan
 - e. Kejujuran
 - f. Kerja Sama
 - g. Prakarsa
 - h. Kepemimpinan

Nilai pelaksanaan pekerjaan perusahaan menentukan pejabat penilaian yang terdiri dari 2 tingkat yaitu :

1. Pejabat penilai pertama, merupakan atasan langsung karyawan yang dinilai.
2. Pejabat penilai kedua, merupakan atasan langsung dari pejabat penilai pertama.

Sesuai dengan tujuannya maka penilaian harus dibuat seobjektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang ada.

- a. Kenaikan pangkat jabatan maksimal 3 peringkat.
- b. Pangkat jabatan (golongan) sesuai dengan syarat yang ditentukan.

- c. Pengalaman jabatan yang menunjang jabatan yang akan dijabat, serta berorientasi pada pengembangan karir yang bersangkutan.
- d. Diklat/kursus yang menunjang jabatan yang akan dijabat.
- e. Telah menduduki jabatan sebelumnya minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun
- f. Diutamakan karyawan yang senior.

4.1.2 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif. Agar dapat menghasilkan penilaian yang seobjektif mungkin maka harus diperhatikan prosedur pelaksanaannya.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan menentukan pejabat penilai yang terdiri dari 2 tingkat yaitu :

1. Pejabat penilai pertama, yang merupakan atasan langsung karyawan yang dinilai.
2. Pejabat penilai kedua, yang merupakan atasan langsung dari pejabat penilai pertama.

Kedua penilai tersebut bertugas mempertimbangkan pengangkatan jabatan seorang karyawan yang dibawahinya. Yang kemudian diajukan ke bagian pengembangan karir karyawan, bagian inilah yang membuat dan melaksanakan prosedur pelaksanaan promosi jabatan.

Adapun tahap-tahapnya secara garis besar sebagai berikut :

1. Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada sub direktorat Sumber Daya Manusia (Sub Bid SDM).
2. Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karir.
3. Dari data yang ada baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karir mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
4. Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karir memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
5. Dari rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan dalam hal ini Dirut (pimpinan distribusi)

4.1.3 Analisa Promosi Jabatan

A. Analisa Syarat Promosi Jabatan

Penulis dalam hal ini mencoba untuk menganalisa pelaksanaan promosi jabatan melalui penganalisaan terhadap 10 orang karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan, berikut adalah hasil analisisnya :

1. Analisa terhadap karyawan

Nama : Drs. Satriyatni
Golongan Ruang : III/d
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Bal ai Sabo)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengizinkan
Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala bagian tata usaha.
- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala sub bagian tata usaha adalah lebih dari 2 tahun.
- c. Hasil penilaian DP 3 Drs. Satriyatni adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 DP3 Drs. Satriyatni

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja			
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan	
Dra. Satriyatni (III/d)	a. Kesetiaan	92	Amat Baik	
	b. Prestasi Kerja	87	Baik	
	c. Tanggung Jawab	87	Baik	
	d. Ketaatan	85	Baik	
	e. Kejujuran	86	Baik	
	f. Kerja Sama	86	Baik	
	g. Prakarsa	85	Baik	
	h. Kepemimpinan	85	Baik	
	JUMLAH		693	
	NILAI RATA-RATA		86.63	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan

pekerjaannya.

- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

2. Analisa terhadap karyawan

Nama : Asep Syaefudin, SST, MT
Golongan Ruang : III/b
Jabatan : Kepala Seksi Uji Mutu (Balai Rawa)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengijinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Seksi

Program.

- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Seksi Uji Mutu adalah lebih dari 4 tahun.
- c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 DP3 Asep Syaefudin, SST, MT

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Asep Syaefudin, SST, MT (III/b)	a. Kesetiaan	91	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	84	Baik
	c. Tanggung Jawab	83	Baik
	d. Ketaatan	83	Baik
	e. Kejujuran	83	Baik
	f. Kerja Sama	83	Baik
	g. Prakarsa	83	Baik
	h. Kepemimpinan	80	Baik
	JUMLAH	670	
	NILAI RATA-RATA	83.75	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang

berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.

- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

3. Analisa terhadap karyawan

Nama : Ir. Deddy Koesmedy

Golongan Ruang : III/d

Jabatan : Kepala Sub Bidang Sarana Kelitbangan

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

a. Formasi kepegawaian mengizinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala bidang pengembangan keahlian dan sarana kelitbangan .

b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bidang Sarana Kelitbangan adalah lebih dari 2 tahun.

c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 DP3 Ir. Deddy Koesmedy

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Ir. Deddy Koesmedy (III/d)	a. Kesetiaan	91	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	86	Baik
	c. Tanggung Jawab	85	Baik
	d. Ketaatan	84	Baik
	e. Kejujuran	85	Baik
	f. Kerja Sama	85	Baik
	g. Prakarsa	84	Baik
	h. Kepemimpinan	85	Baik
	JUMLAH	685	
	NILAI RATA-RATA	85.62	Baik

a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.

- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

4. Analisa terhadap karyawan

Nama : Ir. T. Firdaus Larosa, MT.
Golongan Ruang : III/c
Jabatan : Kepala Sub Bidang Standar

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengizinkan
Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Bidang Standard dan Diseminasi.
- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bidang Standar adalah lebih dari 3 tahun.
- c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 DP3 Ir. T. Firdaus Larosa, MT.

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Ir. T. Firdaus Larosa, MT. (III/c)	a. Kesetiaan	91	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	83	Baik
	c. Tanggung Jawab	84	Baik
	d. Ketaatan	84	Baik
	e. Kejujuran	83.5	Baik
	f. Kerja Sama	84	Baik
	g. Prakarsa	83.5	Baik
	h. Kepemimpinan	84	Baik
	JUMLAH	677	
	NILAI RATA-RATA	84.63	Baik

- d. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari -hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

- e. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- f. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- g. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan -peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- h. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- i. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- j. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- k. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

5. Analisa terhadap karyawan

Nama : Ir. Moch. Saifu Ridzal, Dipl.HE.

Golongan Ruang : IV/a

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengembangan Kerja Sama

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

a. Formasi kepegawaian mengijinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Bidang Program dan Kerja Sama.

b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bidang Pengembangan Kerja Sama adalah lebih dari 4 tahun.

c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 DP3 Ir. Moch. Saifu Ridzal, Dipl.HE.

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Ir. Moch. Saifu Ridzal, Dipl.HE. (IV/a)	a. Kesetiaan	92	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	87	Baik
	c. Tanggung Jawab	87	Baik
	d. Ketaatan	85	Baik
	e. Kejujuran	86	Baik
	f. Kerja Sama	86	Baik
	g. Prakarsa	85	Baik
	h. Kepemimpinan	85	Baik
	JUMLAH	693	
	NILAI RATA-RATA	86.63	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

6. Analisa terhadap karyawan

Nama : Drs. Sudjoko Wardoyo, MSi

Golongan Ruang : IV/a

Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Balai Rawa)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

a. Formasi kepegawaian mengizinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Balai Rawa.

b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bagian Tata Usaha adalah lebih dari 3 tahun.

c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 DP3 Drs. Sudjoko Wardojo, MSi

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Drs. Sudjoko Wardojo, MSi (IV/a)	a. Kesetiaan	91	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	84	Baik
	c. Tanggung Jawab	84	Baik
	d. Ketaatan	83	Baik
	e. Kejujuran	83	Baik
	f. Kerja Sama	84	Baik
	g. Prakarsa	84	Baik
	h. Kepemimpinan	82	Baik
	JUMLAH	675	
	NILAI RATA-RATA	84.375	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

7. Analisa terhadap karyawan

Nama : Drs. Djamalludin. D. MM
Golongan Ruang : III/c
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Balai Irigasi)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengijinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Balai

Irigasi.

- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bagian Tata Usaha adalah lebih dari 3 tahun.
- c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 DP3 Drs. Djamaludin. D. MM

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Drs. Djamalludin. D. MM (III/c)	a. Kesetiaan	92	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	84	Baik
	c. Tanggung Jawab	85	Baik
	d. Ketaatan	85	Baik
	e. Kejujuran	84	Baik
	f. Kerja Sama	85	Baik
	g. Prakarsa	86	Baik
	h. Kepemimpinan	84	Baik
	JUMLAH	685	
	NILAI RATA-RATA	85.625	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari -hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan -peraturan

yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.

- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

8. Analisa terhadap karyawan

Nama : Subari, ME

Golongan Ruang : IV/a

Jabatan : Kepala Seksi Program dan Pelayanan Teknik (Balai
Irigasi)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengijinkan
Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Sub Bagian Administrasi Teknis.
- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bagian Tata Usaha adalah lebih dari 3 tahun.
- c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 DP3 Subari, ME

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Subari, ME (IV/a)	a. Kesetiaan	92	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	85	Baik
	c. Tanggung Jawab	85	Baik
	d. Ketaatan	85	Baik
	e. Kejujuran	84	Baik
	f. Kerja Sama	85	Baik
	g. Prakarsa	85	Baik
	h. Kepemimpinan	84	Baik
	JUMLAH	685	
	NILAI RATA-RATA	85.625	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan -peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

9. Analisa terhadap karyawan

Nama : Ir. Shadwandharu, Sp.
Golongan Ruang : IV/a
Jabatan : Kepala Seksi Program & Pelayanan Teknik (Balai Sabo)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

a. Formasi kepegawaian mengijinkan

Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Sub Admnistrasi Teknis (Balai Sabo).

b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Seksi Program dan Pelayanan Teknis adalah lebih dari 5 tahun.

c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 DP3 Ir. Shadwandharu, Sp

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja		
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan
Ir. Shadwandharu, Sp (IV/a)	a. Kesetiaan	91	Amat Baik
	b. Prestasi Kerja	83	Baik
	c. Tanggung Jawab	83	Baik
	d. Ketaatan	84	Baik
	e. Kejujuran	84	Baik
	f. Kerja Sama	83	Baik
	g. Prakarsa	83	Baik
	h. Kepemimpinan	83	Baik
	JUMLAH	674	
	NILAI RATA-RATA	84.30	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan.

10. Analisa terhadap kayawan

Nama : Mujiono, SST
Golongan Ruang : III/c
Jabatan : Kepala Sub Bagian Administrasi Teknis (Balai Sungai)

Syarat-syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air :

- a. Formasi kepegawaian mengijinkan
Yaitu telah terjadi kekosongan posisi jabatan pada posisi jabatan kepala Bagian Balai Sungai.
- b. Masa kerja dalam menduduki jabatan sebagai kepala Sub Bagian Admnistrasi Teknis adalah lebih dari 3 tahun.
- c. Hasil penilaian DP3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 DP3 Mujiono, SST

Nama (Golongan Ruang)	Penilaian Kinerja			
	Unsur Yang Dinilai	Angka	Sebutan	
Mujiono, SST (III/c)	a. Kesetiaan	92	Amat Baik	
	b. Prestasi Kerja	88	Baik	
	c. Tanggung Jawab	85	Baik	
	d. Ketaatan	85	Baik	
	e. Kejujuran	85	Baik	
	f. Kerja Sama	84	Baik	
	g. Prakarsa	85	Baik	
	h. Kepemimpinan	-	Baik	
	JUMLAH		604	
	NILAI RATA-RATA		86.29	Baik

- a. Kesetiaan, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- d. Ketaatan, karyawan tersebut sanggup untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik.
- g. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, karyawan tersebut tidak memiliki nilai kepemimpinan.

Dari hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan tersebut diatas belum memenuhi persyaratan dalam mendapatkan suatu promosi jabatan, karena karyawan tersebut diatas tidak memiliki nilai dalam unsur penilaian kepemimpinan.

B. Analisa Penilaian DP3 sebagai Syarat dalam Promosi Jabatan

Tabel di bawah ini merupakan tabel yang menjelaskan penilaian kinerja 10 karyawan dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, yang kemudian dijadikan sebagai data untuk menganalisa apakah pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air berjalan dengan baik atau tidak, berikut analisa penulis mengenai pelaksanaan promo si jabatan :

Tabel 4.11 analisa DP3

No	Nama Karyawan	Unsur Penilaian DP3								JUMLAH
		Kesetiaan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Ketaatan	Kejujuran	Kerja Sama	Prakarsa	Kepemimpinan	
1	Dra. Satriyatni	92	87	87	85	86	86	85	85	693
2	Asep Syaefudin, SST, MT	91	84	83	83	83	83	83	83	673
3	Ir. Deddy Koesmedy	91	86	85	84	85	85	84	85	685
4	Ir. T. Firdaus Larosa, MT.	91	83	84	84	83.5	84	83.5	84	677
5	Ir. Moch. Saifu Ridzal, Dipl.HE.	92	87	87	85	86	86	85	85	693
6	Drs. Sudjoko Wardojo, MSi	91	84	84	83	83	84	84	82	675
7	Drs. Djamalludin. D. MM	92	84	85	85	84	85	86	84	685
8	Subari, ME	92	85	85	85	84	85	85	84	685
9	Ir. Shadwandharu, Sp	91	83	83	84	84	83	83	83	674
10	Mujiono, SST	92	88	85	85	85	84	85	-	604
TOTAL		915	851	848	843	843.5	845	843.5	755	6744
Rata-Rata		91.5	85.1	84.8	84.3	84.35	84.5	84.35	75.5	67.44

1. Analisa berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam DP3

DP3 merupakan salah satu syarat dari pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, dalam hal ini penulis menganalisa DP3 dari 10 karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air dengan tujuan untuk mengetahui apakah unsur-unsur yang terdapat dalam DP3 tersebut sebagai syarat dari pelaksanaan promosi jabatan sudah berjalan dengan baik, berikut adalah analisa penulis :

- d. Kesetiaan, merupakan kemampuan karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan dengan baik. Yaitu dengan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur kesetiaan dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 91.5, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang amat baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata tersebut, kesetiaan karyawan rata-rata amat baik.
- e. Prestasi Kerja, menggambarkan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur prestasi kerja dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 85.1, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata tersebut, prestasi karyawan rata-rata baik.
- f. Tanggung Jawab, dalam hal ini karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur tanggung jawab dari 10 karyawan yang dianalisa adalah

84.8, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata tersebut, tanggung jawab karyawan rata-rata baik.

- g. Ketaatan, Kesanggupan karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku serta mentaati perintah atasan yang berwenang. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur ketaatan dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 84.3, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata, ketaatan karyawan rata-rata baik.
- h. Kejujuran, menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan, serta ketulusan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur Kejujuran dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 84.35, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata, Kejujuran karyawan rata-rata baik.
- i. Kerja Sama, dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang baik. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur kerja sama dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 84.5, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata, kerja sama karyawan rata-rata baik.
- j. Prakarsa, dapat membuat keputusan dengan baik dan tepat tanpa menunggu perintah dari atasan. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur prakarsa dari 10

karyawan yang dianalisa adalah 84.35, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata, prakarsa karyawan rata-rata baik.

- k. Kepemimpinan, karyawan tersebut mampu menggerakkan bawahannya dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Tabel di atas nilai rata-rata unsur kepemimpinan dari 10 karyawan yang dianalisa adalah 75.5, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang baik, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa berdasarkan nilai rata-rata, kepemimpinan karyawan rata-rata baik.

2. Analisa berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam DP3 secara keseluruhan

Penulis dalam hal ini menganalisa secara keseluruhan DP3 dari 10 karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan DP3 sebagai syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, berikut adalah analisa penulis :

Menurut data dari tabel di atas, nilai rata-rata DP3 secara keseluruhan adalah 67.44, nilai rata-rata tersebut merupakan nilai yang cukup baik, penulis memberikan kesimpulan berdasarkan nilai rata-rata tersebut bahwa DP3 karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air yang berhak atas promosi jabatan tersebut rata -

rata cukup baik, berdasarkan nilai rata-rata tersebut DP3 sebagai syarat pelaksanaan promosi jabatan Secara keseluruhan kurang baik, karena syarat promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air nilai DP3 harus minimal bernilai baik, namun secara perorangan, DP3 karyawan tersebut di atas telah memenuhi syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan.

4.2 Masalah yang dihadapi Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air dalam melaksanakan promosi jabatan

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air adalah Perusahaan Negeri yang sudah lama berdiri, namun masih terdapat kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam melaksanakan promosi jabatan.

Hambatan-hambatan dalam melaksanakan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air antara lain :

1. Senioritas sebagai dasar dalam promosi jabatan sering di abaikan, sebagai contoh yang terjadi adalah seorang pegawai yang baru naik pangkat, tiba-tiba di promosikan, sementara banyak pegawai yang lebih senior yang mengantri jabatan tersebut. Dalam pelaksanaan promosi jabatan seperti ini, ada unsur subjektif yang terjadi, hal ini dapat menyebabkan pelaksanaan promosi jabatan menjadi tidak optimal, dan dapat menyebabkan konflik di antara pegawai.
2. Pelaksanaan promosi jabatan juga dapat Memicu pertikaian karena adanya rasa iri dari karyawan yang tidak dipromosikan. Dalam hal ini, karyawan merasa tersisihkan karena malah rekannya yang terpilih untuk dipromosikan, hal ini memicu penurunan kinerja karyawan, dan menjadi suatu hambatan dalam pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sunber Daya Air.

4.3 Cara mengatasi masalah yang dihadapi Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air

Kendala-kendala yang dialami oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air dapat menimbulkan kekacauan pada proses promosi jabatan, dalam menghadapi kendala/hambatan yang dihadapi, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki cara untuk mengatasinya, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Senioritas merupakan dasar dari pelaksanaan promosi jabatan, senioritas berarti pengalaman dan kematangan seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, dalam masalah yang di hadapi Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air tersebut, senioritas perlu diperhatikan dalam pelaksanaan promosi jabatan, dalam pelaksanaan promosi jabatan harus seobjektif mungkin, dalam kendala yang terjadi, telah terjadi suatu pelaksanaan promosi yang subjektif, yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, ketika ada terjadi suatu penilaian yang sama baiknya dan terdapat pembandingan antara yang senior dan belum senior maka seharusnya pegawai yang lebih senior harus di prioritaskan.

2. Terjadinya perkelahian / pertikaian internal karena rasa iri dari karyawan yang tidak dipromosikan, dapat memicu penurunan kinerja karyawan maka yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air adalah memberikan penjelasan bahwa belum saatnya bagi mereka untuk dipromosikan, dan meyakinkan mereka untuk dapat promosi jika mereka mampu meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mencoba menarik kesimpulan berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan pada bab IV dan juga penulis berusaha memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan baik masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Khususnya berkaitan dengan aktivitas promosi jabatan yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengamatan, wawancara, serta data yang diperoleh selama melakukan penelitian di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja karyawannya , dan untuk menjaga kestabilan Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air, serta untuk mencegah terjadinya kekosongan suatu jabatan yang penting.

Dalam melaksanakan promosi jabatan, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan teori -teori yang

ada mengenai promosi jabatan, yaitu dalam pelaksanaan promosi jabatan dengan mempertimbangkan dasar-dasar promosi jabatan, yaitu :

- a) Formasi kepegawaian mengijinkan .
- b) Memenuhi masa kerja dan memenuhi persyaratan yang disesuaikan dengan jabatan yang bersangkutan (*job specification*).
- c) Memenuhi persyaratan penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan (*man specification*), yang tercantum dalam DP3.

Prosedur pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan adalah dengan memperhatikan kema tangan rencana, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif.

2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan dalam melaksanakan promosi jabatan adalah senioritas sebagai dasar dalam pelaksanaan promosi jabatan sering di abaikan dan terjadinya pertikaian karena adanya rasa iri dari karyawan yang tidak dipromosikan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam melaksanakan promosi jabatan, pihak Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air akan memberikan perhatian lebih terhadap senioritas di dalam perusahaan, dan untuk menyelesaikan kendala yang terjadi mengenai pertikaian karena rasa iri dari karyawan yang tidak dipromosikan, adalah dengan memberikan penjelasan bahwa belum saatnya bagi mereka untuk dipromosikan, dan meyakinkan mereka untuk dapat promosi

jika mereka mampu meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan DP3 di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air sebagai syarat pelaksanaan promosi jabatan Secara keseluruhan kurang baik, karena syarat promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air nilai DP3 harus minimal bernilai baik, namun secara perorangan, DP3 karyawan yang dipromosikan jabatannya telah memenuhi syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan.

5.2 Saran

Penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air dalam melaksanakan kegiatan promosi jabatan, antara lain :

1. Sebaiknya selalu diadakan evaluasi secara berkelanjutan sehingga kelemahan atau kelebihan dari kegiatan promosi jabatan dapat diketahui lebih jelas, sehingga pelaksanaan promosi jabatan akan berjalan sesuai dengan yang di harapkan dan akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan.
2. Sebaiknya diadakan pemantapan SDM mengenai kekerabatan antar karyawan melalui program-program yang dapat mempererat persaudaraan diantara mereka, sehingga akan memberikan peningkatan akan saling pengertian di antara karyawan, sehingga tidak akan terjadi saling iri diantara mereka ketika mendapat promosi jabatan.