

PERAN DESAIN ASSESSMENT CENTER DALAM PROMOSI KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)

Nina Perunaziah, Nina Fitriani Pujianahum, Nasywa Alvita Ardiningrum, Netty Merdiaty
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515046@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515083@mhs.ubharajaya.ac.id
202110515088@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia yang baik sangat berkontribusi dalam efektivitas organisasi, namun ada banyak hal yang dapat menjadi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Maka demikian untuk mengatasinya dibutuhkan pengembangan sistem sumber daya manusia dan salah satu metode yang obyektif adalah *assessment center* yang berguna untuk potensi karyawan secara terstandar yang dapat digunakan perusahaan dalam pengembangan karir salah satunya dengan melakukan promosi jabatan. Dengan menggunakan *assessment center*, proses promosi jabatan menjadi bersifat adil dan transparan, juga mengurangi potensi konflik dari hasil keputusan yang tidak adil. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran *assessment center* dalam promosi jabatan dengan metode studi literatur. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *assessment center* berperan dalam melakukan promosi jabatan pada pemerintahan dalam membantu penilaian yang objektif, mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawan dan perancangan program pelatihan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, *Assessment center*, Promosi Jabatan

Abstract

Good human resources greatly contribute to the effectiveness of the organization, but there are many things that can be a problem in managing human resources. Therefore, to overcome this, it is necessary to develop a human resource system and one of the objective methods is an assessment center that is useful for standardized employee potential that can be used by companies in career development, one of which is by promoting positions. By using the assessment center, the promotion process becomes fair and transparent, also reducing the potential for conflict from unfair decisions. This research aims to identify the role of assessment center in job promotion with literature study method. From this study, it was found that assessment centers play a role in conducting job promotions in government in helping objective assessments, knowing the weaknesses and strengths of employees and designing training programs.

Article History

Received: Jan 2025

Reviewed: Jan 2025

Published: Jan 2025

Plagiarism Checker No
223.8

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Departemen

Ekonomi dan Manajemen

Cahaya Ilmu Bangsa

Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: Human Resources, Assessment center, Position

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah elemen yang sangat penting di suatu organisasi. Mereka membuat kompetensi inti yang menjadi keunggulan kompetitif dan membantu organisasi mencapai tujuan serta visinya. Menurut Jardon & Lureiro (dalam Sanatana, 2023), kunci keberhasilan organisasi ialah sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang baik, SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Maka demikian, penting untuk organisasi agar terus mengembangkan dan memelihara SDM yang kompeten dan berkualitas. Pada era sekarang, persaingan yang ketat di berbagai bidang menuntut perusahaan agar bekerja lebih efisien dan efektif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini juga memaksa organisasi agar memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, sebab SDM memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, namun memberikan pekerjaan yang tidak sesuai tuntutan kepada karyawan, terjadi tingginya tingkat turnover, kurangnya kontribusi atau motivasi karyawan, adanya diskriminasi, ketidakamanan kondisi lingkungan kerja atau melanggar UU Keselamatan kerja, tidak adil dalam memberikan gaji, praktik tenaga kerja dan promosi serta kekurangan pelatihan dan pengembangan karyawan, merupakan beberapa masalah terkait dengan pengelolaan SDM pada organisasi (Hidayatdaya & A. Anwar, 2023). Dalam rangka mengatasi berbagai masalah tersebut serta mengoptimalkan SDM yang ada, salah satu metode yang efektif adalah dengan menerapkan *assessment center*.

Assessment center merupakan metode penilaian yang memiliki standar untuk mengukur potensi serta memprediksi keberhasilan individu pada sebuah jabatan melewati berbagai alat ukur yang didasarkan pada kompetensi jabatan serta dilaksanakan oleh banyak assesor (Prasetyo, 2021). Perusahaan bisa menerapkan langkah awal ini untuk mengembangkan karir karyawan pada level yang lebih tinggi. Dengan *Assessment center*, perusahaan bisa memilih pemimpin yang handal, unggul, serta siap menghadapi berbagai tugas mendatang. Proses *assessment center* bukan hanya menilai kompetensi karyawan, namun mengukur potensi mereka melalui alat ukur psikologi. Alat ukur psikologi ini memiliki sifat prediktif, yang berarti dirancang dalam memproyeksikan perilaku dan kinerja karyawan di masa depan (Kasim et al., 2023), sehingga lebih berfokus pada potensi mereka daripada sekadar kompetensi yang dimiliki saat ini. Sementara itu, *assessment center* yang dilakukan bersama dengan evaluasi potensi karyawan harus dapat menghasilkan gambaran yang jelas tentang profil potensi karyawan. Profil ini setidaknya mencakup potensi intelektual, karakter dan kepribadian, bakat maupun keterampilan, sikap kerja, serta gaya atau kecenderungan kerja karyawan (Sanatana, 2023). Selain itu, *assessment center* berperan sebagai wadah para pegawai dalam memahami diri dikarenakan *assessment center* berisi penilaian kompetensi dan potensi yang terdiri dari sejumlah metode meliputi psikotes, LGD, wawancara berbasis kompetensi dan analisa kasus, sehingga dengan multi metode tersebut, pegawai semakin mengetahui kapasitas dirinya agar dapat dikembangkan (Kasim et al., 2023).

Dalam proses promosi karyawan, desain *assessment center* yang efektif dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang area kompetensi yang perlu ditingkatkan oleh karyawan, serta sejauh mana mereka siap menghadapi tantangan yang lebih besar. Penilaian yang bersifat objektif ini memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan promosi yang lebih adil dan transparan, serta mengurangi potensi ketidakpuasan atau konflik yang mungkin timbul akibat keputusan promosi yang dianggap tidak adil (Eurich et al., 2009). Menurut Hasibuan (dalam Siswanto, 2019) promosi jabatan merupakan berpindahnya otoritas serta tanggung karyawan pada jabatan yang lebih tinggi pada sebuah perusahaan dengan disertai peningkatan kewajiban,

status, hak, dan penghasilan. Dalam penelitian Rahayu (2017) mengatakan adanya promosi jabatan berfungsi sebagai pengoptimalan sumber daya manusia yang terdapat di organisasi serta bertujuan untuk meregenerasi SDM serta diperoleh hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh sebesar 11,22% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, promosi jabatan berfungsi untuk dapat mengoptimalkan SDM dalam organisasi serta meregenerasinya untuk kelangsungan organisasi tersebut (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022). Demikian bisa disebut bahwa promosi jabatan adalah hal penting untuk setiap pegawai dikarenakan ia merasa diberi pengakuan dan kepercayaan terkait kecakapan serta kemampuannya supaya dapat menduduki jabatan baru yang lebih tinggi.

Maka hal ini, promosi jabatan memberikan status sosial, tanggung jawab, wewenang, dan juga penghasilan yang lebih tinggi untuk pegawai. Untuk mengetahui apakah individu berhak mendapatkan promosi jabatan maka perlu dilakukan *assessment center* yang dimana menurut Suprihanto (dalam Wardhani & Harjito, 2020) bahwa *assessment center* digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi pegawai di masa depan melalui penilaian misalnya wawancara, tes psikologi, simulasi serta diskusi sehingga dari penilaian itu bisa diketahui tingkat kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas di masa selanjutnya. Selain itu diketahui juga *assessment center* berpengaruh pada pengembangan karir karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat yang dimana setiap peningkatan pengembangan karir karyawan disebabkan adanya penambahan *assessment center* dengan begitu, karyawan bisa meningkatkan kemampuan serta performanya sampai memperoleh promosi jabatan (Vivaldi & Azwar, 2020). Dalam konteks promosi jabatan di instansi pemerintahan, sering terjadi kecenderungan bias, ketidakadilan, dan terpengaruh oleh unsur politik, sedangkan dengan *assessment center* merupakan proses yang adil, objektif, berhubungan dengan pekerjaan dan tes yang baik pada kemampuan kandidat untuk posisi jabatannya, suatu hal yang penting dalam memiliki kepercayaan dari kandidat terhadap keadilan proses (Ma'ruf, 2018). Artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui lebih dalam terkait peran desain *assessment center* dalam proses promosi kerja karyawan. melalui sepuluh review jurnal terdahulu, artikel ini akan menganalisis bagaimana desain *assessment center* yang dapat berkontribusi pada pengambilan keputusan promosi yang lebih efektif. selain itu artikel ini membahas tentang rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dalam konteks promosi kerja.

II. METODE

Tinjauan mengenai peran desain *assessment center* dalam promosi kerja karyawan yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis 10 artikel jurnal yang telah melalui proses peninjauan sejawat. Ringkasan artikel-artikel tersebut disajikan dalam tabel berikut. Tabel pertama menampilkan informasi mengenai judul artikel, penulis, penerbit, dan tahun publikasi. Sementara itu, tabel kedua menyajikan konten utama dari setiap artikel, mencakup tujuan penelitian, hasil temuan, dan rekomendasi yang diberikan.

Tabel 1 Distribusi Jurnal dan Penerbit

No	Nama Artikel	Penulis	Jurnal	Penerbit	Tahun
1	Analisis Reformasi Kepegawaian (Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintah Daerah	Muammar Alkadafi, Ria Rahmadani dan Hendry Andry	PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik	UIR PRESS	2018

	Kabupaten Indragiri Hilir)				
2	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2018 (Studi Kasus Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)	Abitassha Az Zahra, Muhammad Eko Atmojo	Prosiding	OASE Prosiding DPPM UMM	2020
3	Peran Assesment Dalam Promosi Jabatan Karyawan Pada Perusahaan Pt.Sempna Pratama	Tri Erie Wardhania, Agus Harjito	Akademi Pariwisata Patria Indonesia	Jurnal Mitra Manajemen	2020
4	Pengaruh Metode Assessment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat	Bavarian Vivaldi, Azwar	Jurnal administrasi professional	Journal article	2020
5	Pengembangan Sistem Penilaian Kenaikan Pangkat Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus : Rumah Sakit Islam Faisal Makassar)	Meidita Famirah, Achmad Arwan, Djoko Pramono	Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer	Universitas Brawijaya	2021
6	Peningkatan Dan Pengembangan Karier Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Barat	Hendi Yaiyi Kuin, Agustinus Djiu,	Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)	Universitas Kutai Kartanegara Tenggaraong	2022
7	Peran Assessment Center Dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta	I Made Mahadi Sanatana	Cakrawarti	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mahendradatta	2023
8	Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara	Diana Wangania, Riani Senduk	GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi	Badan Penerbit Stiepari Press	2023
9	Model Koordinasi di BKPSDM DAN Asesmen Center	Imas Sumiati, Muhammad	Penelitian Multidisiplin	ARMADA	2024

	dalam Uji Kompetensi ASN	Bayu Permana Rosiyan, dan Anisa Rizki			
10	Peran Asesmen Dalam Promosi Jabatan Pada Karyawan Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Mulia Marita Lasutri Tama, Desi Meria	Communnity Development Journal	Universitas Pahlawan	2024

Tabel 2 Kategori Artikel Berdasarkan Subjek

No	Nama Artikel	Tujuan	Temuan	Rekomendasi
1	Analisis Reformasi Kepegawaian (Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)	Untuk menganalisis pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menggunakan metode <i>Assessment center</i> pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2015	Penggunaan <i>assessment center</i> ini dalam melakukan promosi jabatan oleh Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir pada 5 jabatan dengan cara seleksi terbuka. <i>Assessment center</i> bertujuan untuk memberikan penilaian objektif terhadap aspek pekerjaan internal dan eksternal mengenai perkembangan kemampuan, kekuatan dan kelemahan, potensi, serta motivasi personel yang terlibat. Pada proses seleksi ini, <i>assessment center</i> digunakan pada tahap ketiga yang berupa seleksi kompetensi dengan dilakukannya tes psikometri, LGD, dan simulasi situasi nyata. Sehingga diperoleh 77 peserta dinyatakan memenuhi syarat yang kemudian direkomendasikan mengikuti seleksi	Pada proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama perlu merumuskan atau menyusun standar kompetensi jabatan secara detail saat menggunakan metode <i>assessment center</i> mengenai indikator keberhasilan sebuah jabatan, materi seleksi yang relevan dengan tugas dan fungsi tiap jabatan, metode seleksi yang berfokus pada observasi mendalam perilaku pejabat, melaksanakan evaluasi menyeluruh pada potensi, kemampuan, kelemahan dan kekuatan kandidat, agar sesuai dari efektivitas yang diinginkan organisasi.

			kompetensi bidang.	
2	<p>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2018 (Studi Kasus Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen)</p>	<p>Untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi sekretariat Daerah di Kabupaten Kebumen</p>	<p>Dalam pelaksanaan promosi jabatan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen yang wajib sesuai merit sistem, digunakan <i>assessment center</i> untuk menguji kompetensi mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan standarisasi mengenai posisi jabatan yang akan ditempati, dapat memberikan penyesuaian kerja sama yang baik bersama pegawai baru serta tugas baru. Dalam promosi jabatan, yang harus dipertimbangkan yaitu kompetensi, pengalaman dan profesionalisme. Kompetensi sangat penting pada pegawai dalam jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen sebab diperlukannya adanya kerja sama antar pegawai lain yang dimana hal itu tidak pasti terbangun hanya dari adanya pengalaman menjalankan tugas pokok dan fungsi jabatan, melainkan adanya kompetensi skill komunikasi yang baik.</p>	<p>Selain harus berdasarkan merit sistem pada pelaksanaan promosi jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, promosi jabatan harus melalui pertimbangan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi, sebab ketiga hal itu begitu mempengaruhi kinerja pegawai. <i>Assessment center</i> sebagai tahapan promosi tersebut sebagai bukti bahwa kompetensi suatu hal yang penting untuk mencapai kinerja. Dalam promosi jabatan perlu mempertimbangkan kebutuhan organisasi atau kekosongan jabatan yang kemudian dapat dilihat standarisasi yang perlu dipenuhi oleh pegawai dalam menempati posisi tersebut.</p>

3	<p>Peran Assesment Dalam Promosi Jabatan Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sempana Pratama</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hal terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam organisasi, organisasi tanpa orang-orang yang cakap bisa dapat dikatakan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Pengupayaan agar SDM di dalam perusahaan tetap memberikan prestasi kerja sebaik mungkin, perusahaan melakukan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat, agar karyawan semakin termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin pencapaian keberhasilan perusahaan kedepannya.</p>	<p><i>Assessment center</i> yang dapat membuktikan bahwa seseorang berkompeten dengan metode penelusuran bukti secara 360 degree yang bisa dengan observasi orto folio, hasil kerja, wawancara, serta melalui testing untuk meneruskan Tindakan selanjutnya dalam promosi jabatan karyawan.</p>
4	<p>Pengaruh Metode Assesment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat</p>	<p>Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh metode asesmen terhadap pengembangan karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor pusat.</p>	<p><i>Assessment center</i> dalam pengembangan karir karyawannya perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan dengan meningkatkan kemampuan performa terbaik karyawan dalam menunjukkan tingkatan pengembangan karir selama 3 tahun terakhir.</p>	<p>Sosialisasi sebelum dan sesudah pelaksanaan <i>assessment center</i> perlu dilakukan untuk performa pengembangan karir karyawan di PT Bank Tabungan Negara Persero hal ini dilakukan guna untuk mempersiapkan karyawan dalam pelaksanaan penilaian <i>assessment center</i> perusahaan juga harus dapat dievaluasi setiap tahunnya untuk menetapkan mana perlu yang harus diubah dalam pelaksanaan <i>assessment center</i> kedepannya untuk karyawan guna mempertahankan prestasi kinerja karyawan.</p>

5	<p>Pengembangan Sistem Penilaian Kenaikan Pangkat Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus : Rumah Sakit Islam Faisal Makassar)</p>	<p>Untuk memaksimalkan layanan kesehatan dalam meningkatkan perawat dan keperawatan rumah sakit Islam Faisal dengan diadakannya kegiatan penilaian kenaikan pangkat terhadap perawat untuk mengetahui hasil prestasi perawat dalam masa jabatannya.</p>	<p>Dengan dikumpulkannya evaluasi kepangkatan serta dokumen hasil kerja perawat yang diakumulasikan terhadap kegiatan penilaian kenaikan pangkat ini dilaksanakan karena masih kurangnya efektivitas di dalam rumah sakit pada kegiatan penilaian sering terjadi kesalahan berupa data hasil kerja perawat yang tak mengembangkan sistem penilaian pada menyelesaikan masalah menggunakan teknologi berbasis web pada pembuatan sistem.</p>	<p>Dekat terciptanya kebutuhan sistem dan jangan sistem dan implementasi sistem berbasis web analisis kebutuhan memperoleh hasil peranan yang fungsional terhadap pengumpulan data hasil kerja perawat dengan pengujian unit integritas validasi dan pengujian kompatibility yang menunjukkan tingkatan pengujian 100% berhasil dan valid.</p>
6	<p>Peningkatan Dan Pengembangan Karier Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Barat</p>	<p>Tujuannya untuk menjelaskan secara mendalam peningkatan dan pengembangan karir pegawai dinas pekerja umum dan penataan ruang kabupaten Kutai Barat dengan pengolahan dan analisis data yang dilakukan dalam promosi jabatan melalui kenaikan pangkat</p>	<p>Pengembangan karir yang dikembangkan dan dilaksanakan terhadap SDM PNS dengan pembinaan karir serta penilaian sistem kinerja melalui kenaikan pangkat, strategi dan peningkatan pengembangan karir karyawan dilakukan berdasarkan dengan kompetensi produktivitas kerja efisiensi menghindari kerusakan mengurangi tingkat kecelakaan pegawai pelayanan moral karir konseptual dan kepemimpinan serta penerapan</p>	<p>Dalam pengembangan karir yang seharusnya menjadi ajang kualifikasi karyawan terhadap kinerjanya yang signifikan terhadap organisasi menjadi jembatan sebagai pengembangan karir karyawan agar dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan terlihatnya dari kinerja masa kerja kepangkatan senioritas dan penyegaran tempat tugas dalam promosi jabatan yang akan diberikan kepada karyawan.</p>

			asesmen center yang dilakukan dalam merekrut yaitu seleksi pengembangan promosi sampai mempersiapkan jalur sukseasi pegawai.	
7	Peran Assessment Center Dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta	Untuk memahami dan menafsirkan agilitas birokrasi dalam merespons perubahan lingkungan, serta mengidentifikasi peran <i>assessment center</i> dalam menyiapkan profil pegawai guna menemukan talenta yang mendukung kinerja organisasi.	<i>Assessment center</i> berperan dalam proses promosi dan pengembangan karir ASN untuk meningkatkan kepercayaan pegawai, sebab pelaksanaan yang adil dan transparan sesuai prinsip sistem merit berupa penilaian potensi dan kompetensi. Selain itu <i>assessment center</i> yaitu metode penilaian potensi dan kompetensi pegawai yang memiliki validitas tertinggi dari metode lain.	Dalam meningkatkan kualitas manajemen talenta demi mewujudkan agilitas birokrasi harus peningkatan peran <i>assessment center</i> untuk melakukan penilaian potensi dan kompetensi pegawai yang berperan dalam mitigasi risiko manajemen pada pelaksanaan pengambilan keputusan dan kebijakan pada penempatan, promosi, serta mutasi pegawai.
8	Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara	Tujuan untuk meneliti promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di balai pengkajian teknologi pertanian provinsi Sulawesi Utara, rumus yang dilakukan berupa tugas tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki	Penilaian promosi jabatan pada kinerja karyawan menyatakan bahwa korelasi keduanya kuat yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan serta kinerja pegawai terhadap balai pengkajian teknologi pertanian provinsi Utara dengan dilihatnya kerja dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan	Organisasi bisa melaksanakan evaluasi dan monitoring secara berkala dalam meningkatkan efektivitas promosi jabatan, dengan meningkatkan komunikasi internal kepada pegawai mengenai tujuan dan manfaat dari program promosi jabatan untuk memastikan pemahaman dalam mengembangkan karir karyawan dengan menyeimbangkan beban kerja sehingga karyawan tetap termotivasi tanpa merasa terbebani

		sebelumnya.	tugas berdasarkan dari tanggung jawab yang diberikan padanya.	pekerjaan dalam pencapaian target kinerja yang tinggi
9	Model Koordinasi di BKPSDM DAN Asesmen Center dalam Uji Kompetensi ASN	Untuk mengetahui peran <i>assessment center</i> terhadap pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kota Bandung, efektivitas jalur koordinasi antara Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan <i>assessment center</i> , serta menilai relevansi instrumen penilaian dengan pergeseran budaya kerja.	Adanya promosi jabatan sebagai bentuk rekomendasi kepada di suatu bidang, maka <i>assessment center</i> disini berperan pada diagnostik karakter dan talenta ASN, yang dimana tindakan selanjutnya dari diagnostik adalah rekomendasi asesor kepada ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi. Sehingga dalam hal ini dengan adanya <i>assessment center</i> , berperan mengidentifikasi kompetensi yang harus dikembangkan oleh ASN yang sudah diasesi serta memberikan arahan.	Hasil diagnostik yang berasal dari <i>assessment center</i> dapat berjalan sangat baik jika diintegrasikan bersama konsep manajemen talenta yang dimana para ASN yang dikirim mengikuti program pelatihan tidak berdasarkan kebutuhan untuk meningkatkan standar kompetensi jabatan, namun perlu berdasarkan kebutuhan individu tersebut dari hasil <i>assessment</i> yang sudah diproses dalam manajemen talenta yang memiliki 5 fokus area yaitu attracting, selecting, engaging, development dan retraining pegawai yang memiliki talenta.
10	Peran Asesmen Dalam Promosi Jabatan Pada Karyawan Perusahaan Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Tujuan dari peran asesmen dalam promosi jabatan pada karyawan PT pupuk Sriwidjaja Palembang dilakukan secara terstruktur dan objektif guna memastikan bahwa promosi dilakukan secara adil dan	Kenaikan jabatan di PT pupuk Sriwidjaja Palembang dengan acuan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di jabatan sebelumnya berdasarkan hasil evaluasi kerjasama selama periode waktu masa jabatan sebelumnya. Dengan hasil skor asesmen yang tinggi kemungkinan akan	Rangkaian proses <i>assessment center</i> sampai ke tahap evaluasi dengan tujuan agar dapat mengetahui manfaat dan pemahaman lebih jelas terhadap karyawan yang akan dipromosikan jabatannya tidak hanya melalui data saja dalam proses asesmen promosi jabatan karyawan perusahaan juga dapat memastikan bahwa karyawan layak dipromosikan terhadap

		berdasarkan kinerja potensi karyawan yang tepat untuk posisi yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara maksimal	lebih besar dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, dengan mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawan melalui assessment perusahaan juga merancang program pelatihan yang berdasarkan dengan meningkatkan keterampilan karyawan yang siap untuk dipromosikan guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan.	mengidentifikasi karyawan yang tepat untuk posisi yang lebih tinggi. Assessment yang terstruktur dan objektif juga dapat membantu mengurangi bias dalam keputusan promosi.
--	--	---	---	--

III. HASIL

Artikel ini menyajikan ringkasan secara sistematis dan tinjauan singkat untuk mengidentifikasi serta melampirkan tulisan terkait dengan tinjauan tersebut. Literatur ini menunjukkan peran *assessment center* dalam berbagai konteks, seperti promosi jabatan, pengembangan karir, dan pencarian talenta. Pada setiap jurnal menunjukkan pentingnya kompetensi tertentu dalam proses promosi dan pengembangan karir, termasuk kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan jabatan. Selain itu, penilaian yang objektif dan transparan menjadi tema utama yang dibahas, karena hal ini penting untuk mengurangi potensi bias dan ketidakadilan dalam proses promosi kerja. Literatur ini juga menghasilkan bagaimana *assessment center* dapat digunakan untuk mengidentifikasi serta mengembangkan potensi karyawan, agar karyawan siap untuk mendapatkan promosi jabatan di kemudian hari.

Pada penelitian ini berfokus pada desain *assessment center* sebagai alat yang efektif dalam proses promosi kerja. Dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai jurnal yang relevan, penelitian ini mengungkapkan bagaimana desain *assessment center* yang baik tidak hanya mengevaluasi transparansi dalam penilaian. Mangundjaya (2024) menyatakan penggunaan *assessment center* untuk salah satu metode identifikasi potensi dan kompetensi karyawan serta calon-calon talent di organisasi yang nantinya menjadi pemimpin masa mendatang. Beberapa jurnal merekomendasikan pentingnya sosialisasi sebelum dan setelah pelaksanaan *assessment*, serta perlunya integrasi yang lebih baik dengan manajemen talenta. Hal ini berkaitan langsung dengan upaya untuk meningkatkan efektivitas desain *assessment center* dalam dukungan promosi kerja yang lebih adil dan berkualitas. Dengan demikian, desain *assessment center* yang baik memiliki peran penting dalam memastikan proses promosi kerja karyawan yang berjalan dengan lebih optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilaksanakan, bisa ditarik kesimpulan bahwa desain *assessment center* berperan penting pada proses promosi jabatan. Penggunaan *Assessment*

center yang terstruktur dan berbasis kompetensi bisa membantu untuk memastikan keputusan promosi yang diambil lebih objektif, adil dan berdasarkan potensi karyawan di masa depan. Untuk meningkatkan efektivitas implementasi *assessment center* dalam promosi jabatan, organisasi disarankan untuk terus mengembangkan instrumen penilaian yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ada, serta menjaga transparansi dan komunikasi yang baik dengan karyawan. Dengan hal ini, proses promosi bisa berlangsung secara lancar serta hasilnya lebih tepat dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkadafi, M., Rahmadani, R., & Andry, H. (2018). ANALISIS REFORMASI KEPEGAWAIAN (STUDI PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (JPT) BERBASIS MERIT SISTEM PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR). *PUBLIKA*, 4(1), 98-110. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jiap.2018.vol4\(1\).3586](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jiap.2018.vol4(1).3586)
- Diana Wangania, & Riani Senduk. (2023). PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) PROVINSI SULAWESI UTARA. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 202-212. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.445>
- Eurich, T. L., Krause, D. E., Cigularov, K., & Thornton, G. C. (2009). Assessment Centers: Current Practices in the United States. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 387-407. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9123-3>
- Famirah, M., Arwan, A., & Pramono, D. (2021). Pengembangan Sistem Penilaian Kenaikan Pangkat Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus : Rumah Sakit Islam Faisal Makassar). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 5(12), 5254-5263. <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/10215%0Ahttps://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/10215/4552>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392-401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Kasim, M. I., Asri, & Rakhman, B. (2023). PENGARUH ASSESSMENT CENTER, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Magister Nobel Indonesia*, 4(1), 34-46. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3318>
- Kuin, H. Y., Djiu, A., & Pera, G. (2022). Peningkatan dan pengembangan karier pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten kutai barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 1(1), 44-53. <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jimap/article/download/1099/1000>
- Mangundjaya, W. L. (2024). Metode Aseessment Center sebagai sarana pengembangan Sumber Daya Manusia melalui identifikasi potensi dan kompetensi SDM. *Journal on Education*, 6(4), 19423-19429. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5959>
- Ma'ruf, J. J. (2018). *ASSESSMENT CENTER: Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi*. PT Gramedia Pustaka Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Assessment_Center/cCCEDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Prasetyo, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*.
- Rahayu, S. (2017). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA METALINDO. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 59-75. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609609.pdf>

- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Sanatana, I. M. M. (2023). Peran Assessment Center Dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 7-17. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.797>
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial* (A.W.N. Jonas, Ed.). Laksana.
- Sumiati, I., Rosiyan, M. B. P., & Rizki, A. (2024). Model Koordinasi di BKPSDM DAN Asesmen Center dalam Uji Kompetensi ASN. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 118-124. <https://doi.org/10.55681/armada.v2i2.1206>
- Tama, M. M. L., & Meria, D. (2024). PERAN ASESMEN DALAM PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 10326-10329. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.36598>
- Vivaldi, B., & Azwar, A. (2020). Pengaruh Metode Assessment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 35-42. <https://doi.org/10.32722/jap.v1i02.3662>
- Wardhani, T. E., & Harjito, A. (2020). PERAN ASSESMENT DALAM PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.SEMPANA PRATAMA. 11(2), 153-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jmm.v11i2.482>
- Zahra, A. A., & Etmojo, M. E. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2018 (Studi Kasus Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen). *Prosiding*, 2(3), 13-17. https://www.researchgate.net/profile/Azka-Amrurobbi/publication/339472939_Gerakan_Perlawanan_Dari_Desa_Terhadap_Politik_Uang_Di_Desa_Murtigading_dan_Desa_Sardonoharjo/links/5e54d25e299bf1bdb839386f/Gerakan-Perlawanan-Dari-Desa-Terhadap-Politik-Uang-Di-Desa-Murtigading-dan-Desa-Sardonoharjo.pdf#page=22