

MENGEMBANGKAN STRATEGI KOMUNIKASI DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PROMOSI INTERNAL PADA KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA

Peridawaty¹
Rian Sidiq Prakoso²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia*

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 03 Mei 2025

Revised : 23 Mei 2025

Accepted : 31 Mei 2025

Key words:

ASN Employee Performance,
Communication Strategy, Internal
Promotion, Training

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This research aims to develop effective organizational communication and training strategies in order to increase the success of internal promotions for employees within the Palangka Raya City Government. Internal promotion is one of the important instruments in fair and performance-based human resource management. However, the low effectiveness of vertical communication and limited competency development training are the main obstacles to the success of the promotion. The research was conducted through qualitative and quantitative approaches with survey, interview, and simulation training techniques. The results show that non-open communication and lack of understanding of promotional standards are the main inhibiting factors. The training designed in this activity is able to increase the understanding and readiness of employees in participating in the promotion process. The recommendations are directed at strengthening two-way internal communication and a structured and ongoing training program.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi komunikasi organisasi dan pelatihan efektif dalam rangka meningkatkan keberhasilan promosi internal bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya. Promosi internal merupakan salah satu instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adil dan berbasis kinerja. Namun, rendahnya efektivitas komunikasi vertikal dan terbatasnya pelatihan pengembangan kompetensi menjadi kendala utama dalam keberhasilan promosi tersebut. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan teknik survei, wawancara, dan pelaksanaan pelatihan simulatif. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak terbuka dan kurangnya pemahaman tentang standar promosi menjadi faktor penghambat utama. Pelatihan yang dirancang dalam kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman dan kesiapan pegawai dalam mengikuti proses promosi. Rekomendasi

¹ Corresponding author: peridawaty9@gmail.com

diarahkan pada penguatan komunikasi internal berbasis dua arah dan program pelatihan yang terstruktur serta berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintah, promosi internal bukan hanya penghargaan atas kinerja, tetapi juga sarana pembinaan dan motivasi bagi pegawai. Namun demikian, di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya, masih ditemukan ketidaksesuaian antara kualitas SDM dan sistem promosi, yang disebabkan oleh komunikasi internal yang belum efektif dan kurangnya pelatihan berbasis karier.

Dalam beberapa tahun terakhir, Pemerintah Kota Palangka Raya telah mendorong pelaksanaan sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam proses **promosi** jabatan secara internal. Sistem ini menekankan pentingnya kinerja, kompetensi, dan integritas sebagai dasar dalam menentukan kelayakan promosi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi internal belum sepenuhnya mencerminkan prinsip tersebut.

Fenomena lain yang ditemukan adalah minimnya pelatihan atau coaching yang mendukung pengembangan kompetensi personal dan karier. Pegawai hanya mengikuti pelatihan teknis rutin, tetapi tidak mendapatkan pembinaan yang relevan dengan peningkatan posisi atau tanggung jawab. Hal ini menyebabkan ketimpangan antara potensi dan aktualisasi, serta berkurangnya motivasi kerja pegawai yang tidak terlibat aktif dalam sistem promosi.

Kondisi ini menciptakan kesenjangan komunikasi internal dan ketidaksiapan pegawai dalam beradaptasi dengan kebutuhan organisasi yang dinamis. Padahal, dalam konteks reformasi birokrasi, keterbukaan informasi, komunikasi dua arah, dan pelatihan berkelanjutan menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan adil.

Banyak pegawai ASN tidak memahami standar penilaian promosi, alur penilaian kinerja, serta kriteria kompetensi yang diperlukan. Hal ini menyebabkan rendahnya partisipasi pegawai dalam seleksi terbuka dan kesenjangan antara potensi dan pencapaian. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi internal yang jelas, terbuka, serta pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kesiapan pegawai menghadapi seleksi promosi internal.

Rumusan masalah untuk kegiatan ini sebagai berikut: 1) Apa faktor penghambat komunikasi internal dalam proses promosi di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya? 2) Bagaimana pelatihan dapat membantu pegawai memahami dan mempersiapkan diri untuk promosi internal? 3) Strategi komunikasi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai?

Tujuan kegiatan ini sebagai berikut: 1) Menganalisis hambatan dalam proses komunikasi promosi internal di instansi pemerintah, 2) Mengembangkan model pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi dan kesiapan promosi pegawai, 3) Menyusun strategi komunikasi internal yang mendukung transparansi dan keadilan dalam sistem promosi.

Strategi Komunikasi Organisasi; Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik secara vertikal (atasan–bawahan) maupun horizontal (antarpegawai). Menurut Robbins dan Judge (2018), komunikasi yang efektif dalam organisasi menciptakan pemahaman yang selaras, membangun kepercayaan, dan memperkuat koordinasi. Dalam konteks promosi internal, komunikasi menjadi jembatan penting dalam menyampaikan kebijakan, prosedur, dan peluang yang tersedia bagi seluruh pegawai.

Komunikasi organisasi yang bersifat dua arah, transparan, dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai (Luthans, 2015). Sebaliknya, komunikasi yang

tertutup dan satu arah akan memicu ketidaktahuan, kesenjangan informasi, bahkan potensi konflik dan demotivasi dalam tim kerja.

Promosi Internal dalam Sistem Manajemen SDM; Promosi internal merupakan proses peningkatan jabatan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja, kompetensi, pengalaman, dan potensi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 menegaskan bahwa promosi harus didasarkan pada prinsip meritokrasi, yaitu sistem yang menjamin bahwa setiap ASN memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja.

Menurut Simamora (2004), promosi internal dapat meningkatkan moral dan loyalitas pegawai karena mereka merasa diakui oleh organisasi. Namun, promosi yang tidak transparan atau tidak disertai komunikasi yang baik justru dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai; Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat menjalankan tugas secara efektif. Menurut Dessler (2020), pelatihan yang efektif tidak hanya membekali pegawai dengan kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan pengembangan karier.

Dalam kerangka pengembangan SDM sektor publik, pelatihan juga berperan penting dalam menciptakan kesiapan untuk mengikuti seleksi promosi jabatan. Tanpa adanya pelatihan berbasis karier, banyak pegawai tidak memiliki kesiapan administratif maupun kompetensi untuk memenuhi persyaratan promosi, meskipun memiliki potensi dan pengalaman yang cukup.

Kinerja Pegawai sebagai Indikator Promosi; Kinerja pegawai merupakan dasar penilaian utama dalam sistem promosi berbasis merit. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam konteks ASN, kinerja diukur melalui indikator-indikator yang tercantum dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Jika komunikasi terkait indikator promosi dan mekanisme evaluasi kinerja tidak disampaikan secara jelas, maka pegawai akan kesulitan memahami target dan strategi peningkatan kinerjanya.

METODE PELAKSANAAN

- **Metode Penelitian:** mix method (kuantitatif dan kualitatif)
- **Populasi dan Sampel:** 50 pegawai ASN dari 5 OPD strategis di lingkungan Pemkot Palangka Raya
- **Teknik Pengumpulan Data:**
 - Kuesioner persepsi promosi dan komunikasi internal
 - Wawancara mendalam dengan pejabat pembina kepegawaian
 - Pelatihan 2 hari tentang strategi komunikasi, motivasi, dan kesiapan menghadapi promosi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 50 pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya yang berasal dari lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) strategis: BKPSDM, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Komunikasi dan Informatika, serta Sekretariat Daerah. Hasil pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan pre-test serta post-test pelatihan.

A. Tingkat Pemahaman tentang Promosi Internal

Dari hasil survei awal:

- **76% responden** tidak memahami secara rinci indikator dan alur promosi jabatan struktural atau fungsional.
- **68% responden** tidak pernah mendapatkan sosialisasi khusus tentang sistem merit dan promosi berbasis kinerja.
- **60% responden** menyatakan bahwa proses promosi cenderung tertutup dan ditentukan secara top-down.

B. Efektivitas Komunikasi Internal

- **82% responden** menyatakan bahwa komunikasi terkait promosi hanya bersifat formal dan satu arah (melalui surat edaran atau papan pengumuman).
- Wawancara dengan kepala bidang SDM menunjukkan bahwa belum ada forum diskusi reguler antara manajerial dan staf terkait pengembangan karier.
- Sebanyak **72% pegawai** tidak mengetahui apakah mereka masuk dalam talent pool atau tidak.

C. Pelatihan dan Peningkatan Kesiapan Pegawai

Pelatihan yang dilakukan selama dua hari mencakup tiga topik utama:

1. Strategi Komunikasi dalam Lingkungan ASN
2. Mempersiapkan Diri untuk Seleksi Promosi
3. Menyusun Portofolio Kinerja dan Kompetensi

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan:

Aspek Yang Diukur	Nilai Rata-Rata		Peningkatan
	Pre-Test	Post-Test	
Pemahaman Sistem Promosi	61,2	84,7	+23,5
Kesiapan Administratif (CV, portofolio, SKP)	58,4	81,3	+22,9
Kemampuan Komunikasi Interpersonal	64,1	86,5	+22,4

D. Respon Peserta Pelatihan

- **94% peserta** merasa pelatihan ini bermanfaat dalam memahami jalur karier ASN.
- **87% peserta** menyatakan baru pertama kali mengikuti pelatihan yang spesifik membahas strategi promosi dan komunikasi internal.
- Beberapa peserta dari Dinas Kesehatan dan BKPSDM membentuk *forum diskusi karier ASN* informal melalui grup WhatsApp sebagai bentuk kelanjutan dari pelatihan.

Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa salah satu penyebab rendahnya partisipasi pegawai dalam proses promosi internal adalah minimnya komunikasi yang terbuka dan dua arah. Informasi promosi umumnya disampaikan melalui media pasif seperti surat edaran, tanpa ruang klarifikasi, diskusi, atau pendampingan.

Kondisi ini menyebabkan pegawai merasa tidak memiliki kendali atas jalur kariernya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi vertikal yang tidak efektif berdampak negatif pada motivasi dan partisipasi pegawai.

Pelatihan yang diberikan dalam penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan pemahaman dan kesiapan promosi dapat dicapai secara signifikan dalam waktu singkat jika pelatihan dilakukan secara spesifik, interaktif, dan berbasis praktik. Metode simulasi seleksi promosi, penyusunan SKP yang strategis, serta roleplay wawancara seleksi sangat membantu peserta memahami peran aktif dalam proses promosi.

Pembentukan forum komunikasi informal juga menjadi bukti bahwa jika ruang komunikasi disediakan, pegawai akan terlibat aktif dalam pengembangan dirinya. Ini mendukung prinsip *employee engagement* dan pembinaan karier jangka panjang dalam sistem merit ASN, berikut uraiannya:

- Komunikasi internal yang tidak efektif menyebabkan ketidaktahuan pegawai terhadap proses promosi.
- Pelatihan karier dan strategi komunikasi terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman, kepercayaan diri, dan kesiapan administratif pegawai.
- Diperlukan sistem komunikasi dua arah dan pelatihan berkelanjutan sebagai kebijakan pembinaan karier ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya.

SIMPULAN

Strategi komunikasi internal yang lemah dan kurangnya pelatihan menjadi hambatan utama dalam proses promosi internal pegawai di Pemerintah Kota Palangka Raya. Melalui pelatihan dan pendekatan komunikasi dua arah, pemahaman dan kesiapan pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Oleh karena itu, Pemerintah Kota perlu mengintegrasikan program pelatihan karier serta membangun sistem komunikasi promosi internal yang lebih efektif dan transparan. Berdasarkan hasil penelitian dan pelatihan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan promosi internal di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: efektivitas komunikasi internal dan ketersediaan pelatihan berbasis pengembangan karier.

Sebagian besar pegawai ASN belum memahami secara menyeluruh mekanisme dan indikator promosi karena informasi disampaikan secara terbatas, satu arah, dan tanpa ruang dialog. Akibatnya, banyak pegawai tidak siap secara administratif maupun mental untuk mengikuti proses seleksi promosi jabatan, meskipun memiliki potensi dan pengalaman kerja yang memadai. Pelatihan yang diberikan dalam kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap sistem merit, indikator kinerja, penyusunan portofolio, serta strategi komunikasi interpersonal yang mendukung peningkatan karier. Hasil post-test menunjukkan peningkatan kompetensi rata-rata lebih dari 20% pada berbagai aspek kesiapan promosi.

Selain itu, kegiatan ini juga mendorong terbentuknya forum komunikasi informal antardinas yang menjadi media pertukaran informasi dan motivasi karier. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara partisipatif dan kontekstual dapat menjadi solusi nyata dalam menciptakan sistem promosi yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, strategi komunikasi internal dan pelatihan karier bukan hanya sebagai pendukung, tetapi merupakan komponen utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan membangun sistem manajemen ASN yang profesional dan berorientasi meritokrasi.

Saran

Adapun saran yang dapat di berikan sebagai berikut: 1) Pemerintah Kota perlu menetapkan kebijakan pelatihan karier tahunan berbasis kompetensi ASN, 2) Komunikasi promosi internal harus disampaikan secara jelas melalui forum bulanan, intranet, atau media sosial internal ASN, 3) Evaluasi rutin terhadap proses promosi untuk memastikan merit sistem berjalan adil dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asi, Y. S., Pratama, R. N., Alfian, A., Rahayu, A. S., Suriansah, A., Safarina, E. F., ... & Rohana, N. D. (2023). PENDAMPINGAN UMKM DALAM MEMPROMOSIKAN ICE CREAM KANAS GANTANG PADA RUMAH PRODUKSI KANAS GANTANG RK DI SAMPIT. *Profita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 59-65.
- Dewi, I. G. A. R. P., Putri, P. Y. A., & Nugraha, P. G. W. S. (2024). PKM PELATIHAN PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN SEDERHANA DAN PEMASARAN ONLINE KELOMPOK USAHA PENGRAJIN TENUN DI BALI. *BESIRU: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(9), 654-660.
- Ferdinand, F., & Kristinae, V. (2023). PENGUATAN SISTEM PENGELOLAAN MANAJEMEN DAN ORIENTASI PASAR PADA DESA BINAAN DI KABUPATEN GUNUNG MAS, KALIMANTAN TENGAH. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 459-463.
- Kristinae, V. (2018). Pengaruh Produk, Harga dan Promosi Terhadap Minat Konsumen Untuk Melakukan Pembelian Kerajinan Tangan Rotan. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 25-30.
- Nahan, N., & Kristinae, V. (2023). The role of service quality and knowledge sharing on customer loyalty café bang ciat in Palangka Raya city. *Jurnal Mantik*, 7(1), 423-431.
- Nahan, N., & Kristinae, V. (2023). The role of service quality and knowledge sharing on customer loyalty café bang ciat in Palangka Raya city. *Jurnal Mantik*, 7(1), 423-431.
- Suwarni, S., Marlia, Y. D., Ikhsan, M., & Ahwan, A. (2024). PKM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK MENINGKATKAN NILAI TAMBAH DAUN RENDENG UNTUK OLEH-OLEH SEHAT DARI DESA WISATA NGRAPAH BANYUBIRU AMBARAWA. *BESIRU: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 62-69.
- Wartina, T. S., Sambung, R., Kristinae, V., & Syamsudin, A. (2022). Kompetensi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kreativitas Pegawai Melalui Pengembangan SDM Di Sanggar Seni Dan Budaya Kota Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7941-7950.