

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Percepatan Promosi Jabatan Karyawan pada Industri FNB (Food and Beverage)

^{1*}Ridwan Taufik Hidayat, ^{2*}Abdul Rohman Al Goviqi, ^{3*}Eci Susan Pratiwi, ^{4*}Mohamad Ihsan Kamil, ^{5*}Hadi Supratikta

¹Pascasarjana, Magister Management, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: ^{1*}ridwantaufikh30@gmail.com, ^{2*}abdulrohmanalgoviqi@gmail.com, ^{3*}ecisusanp2305@gmail.com, ^{4*}ihsanbtx@gmail.com, ^{5*}supratikta@gmail.com

ABSTRAK-Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam percepatan promosi jabatan karyawan pada industri makanan dan minuman (F&B). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus melalui wawancara mendalam kepada seorang profesional HR yang telah berpengalaman di berbagai perusahaan F&B. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM berperan strategis dalam mendorong percepatan promosi melalui tiga aspek utama, yaitu: pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja yang terstruktur, serta perencanaan karier yang jelas. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung sistem promosi berbasis kompetensi dan transparansi turut mempercepat proses pengembangan karier karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peran SDM tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menjadi mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi perusahaan dalam membangun sistem promosi yang adil dan terarah di sektor F&B.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, promosi jabatan, industri F&B, pengembangan karier, evaluasi kinerja

ABSTRACT-This study aims to examine the role of human resource management (HRM) in accelerating employee promotions within the food and beverage (F&B) industry. A qualitative approach was employed using a case study method, with in-depth interviews conducted with an experienced HR professional from various F&B companies. The findings reveal that HRM plays a strategic role in accelerating promotions through three key aspects: training and development, structured performance evaluation, and clear career planning. Furthermore, an organizational culture that supports competency-based and transparent promotion systems contributes to faster career advancement. These findings highlight that HRM is not merely administrative, but serves as a strategic partner in achieving organizational goals. This study offers both theoretical and practical contributions for companies seeking to build a fair and structured promotion system in the F&B sector.

Keywords: human resource management, job promotion, F&B industry, career development, performance evaluation

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (*Food and Beverage*/F&B) merupakan salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Dinamika pasar yang cepat, persaingan ketat, dan tingginya tuntutan konsumen menuntut perusahaan di sektor ini untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga siap berkembang dalam jenjang kariernya. Dalam konteks tersebut, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial, khususnya dalam membentuk sistem promosi jabatan yang adil, terukur, dan berorientasi pada kinerja.

Promosi jabatan bukan hanya sekadar perubahan posisi, melainkan bagian dari strategi organisasi untuk memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan potensi karyawan secara berkelanjutan. Di sisi lain, kecepatan dalam promosi jabatan juga berkaitan erat dengan efektivitas sistem pengelolaan SDM, termasuk perencanaan suksesi, evaluasi kinerja, serta pengembangan kompetensi.

Industri F&B memiliki karakteristik khusus, seperti tingginya tingkat perputaran tenaga kerja dan struktur organisasi yang relatif dinamis. Oleh karena itu, percepatan promosi jabatan perlu diiringi dengan kebijakan SDM yang adaptif dan terencana. Perusahaan yang mampu mengelola hal

ini dengan baik cenderung memiliki tim kerja yang lebih loyal, produktif, dan memiliki kejelasan arah karier.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana praktik manajemen SDM berperan dalam mempercepat proses promosi jabatan karyawan di industri F&B. Dengan memahami keterkaitan antara strategi SDM dan mobilitas karier, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mendorong pertumbuhan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan metode **studi kasus intrinsik**, bertujuan untuk menggali secara mendalam pemahaman mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam mempercepat promosi jabatan karyawan di industri F&B, berdasarkan sudut pandang seorang praktisi berpengalaman.

2.1 Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah **seorang profesional di bidang Human Resources** yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari sepuluh tahun dan telah menangani berbagai aspek pengelolaan SDM pada beberapa perusahaan F&B berskala nasional dan internasional. Pemilihan narasumber dilakukan secara **purposive** berdasarkan kompetensinya yang relevan dan rekam jejaknya dalam merancang serta mengimplementasikan sistem promosi jabatan di industri tersebut.

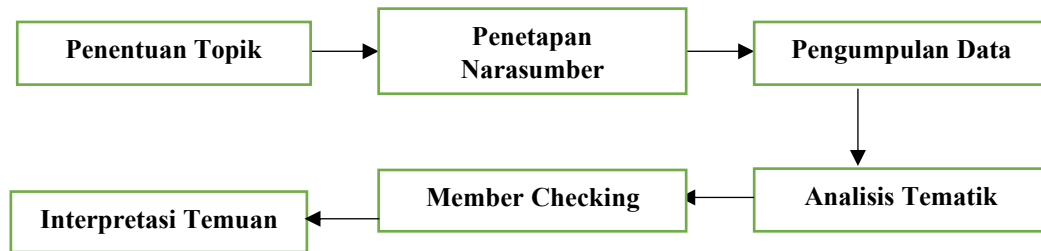
2.2. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data utama diperoleh melalui **wawancara mendalam** secara semi-terstruktur, untuk memungkinkan narasumber mengemukakan pengalaman, strategi, tantangan, serta evaluasinya terhadap praktik promosi jabatan di sektor F&B. Wawancara dilakukan secara langsung dan direkam dengan persetujuan narasumber, untuk kemudian ditranskripsi dan dianalisis. Selain itu, data tambahan diperoleh dari **dokumen pendukung** yang disampaikan oleh narasumber, seperti catatan pelatihan, SOP promosi jabatan, dan contoh struktur organisasi.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan **analisis tematik**, yakni mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan dokumen. Proses ini meliputi tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga **kredibilitas dan keabsahan** data, dilakukan **konfirmasi ulang (*member checking*)** kepada narasumber setelah proses transkripsi dan analisis awal disusun.

Tabel 1. Jenis jenis database

No.	Tahapan Penelitian	Deskripsi
1	Penentuan Topik	Menentukan fokus penelitian terkait perencanaan SDM
2	Penetapan Narasumber	Memilih profesional dengan pengalaman berkecimpung di bidang tersebut
3	Pengumpulan Data	Menyusun panduan wawancara dan checklist observasi
4	Analisis Tematik	Mengidentifikasi pola, ide utama, dan makna dari data
5	<i>Member Checking</i>	Konfirmasi ulang hasil analisis kepada narasumber agar data valid dan representatif
6	Interpretasi Temuan	Menganalisa data penelitian secara sistematis dan sesuai kaidah ilmiah



Gambar 1. Alur Kerja Metode Penelitian

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan seorang profesional HR yang telah berpengalaman di berbagai perusahaan F&B menunjukkan bahwa percepatan promosi jabatan karyawan sangat bergantung pada peran strategis manajemen sumber daya manusia. Narasumber menekankan bahwa promosi bukan hanya dipicu oleh kebutuhan organisasi, tetapi juga merupakan hasil dari perencanaan karier yang matang, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif.

Penjelasan narasumber sejalan dengan pendapat Sutanto dan Kurniawan (2020), yang menyatakan bahwa fungsi SDM yang proaktif dalam pelatihan dan penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap percepatan karier. Dalam konteks industri F&B yang menuntut efisiensi tinggi dan fleksibilitas peran, promosi jabatan juga menjadi alat untuk mempertahankan talenta serta mendorong produktivitas tim.

Selain itu, narasumber juga menyoroti pentingnya sistem promosi yang terstruktur dan berbasis kompetensi, sebagaimana dikemukakan oleh Putri dan Sari (2022), bahwa sistem yang transparan dan merit-based dapat meningkatkan motivasi serta kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan F&B yang memiliki jalur karier yang jelas cenderung lebih mampu menjaga retensi dan keterlibatan karyawan.

Dari sisi pengembangan SDM, temuan ini juga mendukung studi oleh Wulandari dan Prasetyo (2021), yang menyatakan bahwa program pelatihan dan coaching yang berkesinambungan merupakan modal penting dalam membentuk kesiapan karyawan untuk naik jabatan. Hal tersebut tampak dalam pengalaman narasumber yang menginisiasi program mentoring internal sebagai bagian dari strategi akselerasi karier di beberapa perusahaan tempatnya bekerja.

Secara konseptual, hasil wawancara ini memperkuat hubungan antara tiga pilar utama manajemen SDM yang mendorong promosi jabatan, yaitu:

1. **Pelatihan dan Pengembangan:** Menyiapkan keterampilan teknis dan kepemimpinan calon pimpinan.
2. **Evaluasi Kinerja:** Memberikan landasan obyektif dalam proses seleksi internal.
3. **Perencanaan Karier:** Membantu karyawan memahami arah perkembangan dan peluang jenjang karier yang tersedia.

Ketiga faktor ini, bila dikelola secara sinergis dan terintegrasi, dapat menjadi strategi efektif dalam mempercepat promosi jabatan di lingkungan kerja yang dinamis seperti industri F&B. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berperan secara signifikan dalam membentuk sistem promosi yang tidak hanya adil, tetapi juga mendukung pertumbuhan organisasi dan individu secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus terhadap seorang profesional Human Resources (HR) yang telah berpengalaman di berbagai perusahaan industri makanan dan minuman (Food and Beverage), dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat

proses promosi jabatan karyawan. Percepatan tersebut tidak semata-mata ditentukan oleh lamanya masa kerja karyawan, tetapi lebih kepada integrasi antara sistem penilaian kinerja, program pengembangan kompetensi, serta kejelasan arah karier dalam struktur organisasi.

Peran aktif manajemen SDM tercermin dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan coaching secara berkala, serta evaluasi berkinerja yang dilakukan secara objektif dan terstruktur. Upaya-upaya tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesiapan individu untuk mengemban jabatan yang lebih tinggi. Dalam praktiknya, perusahaan F&B yang berhasil menerapkan sistem promosi berbasis kinerja cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik dan budaya kerja yang lebih kompetitif.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan talenta dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan berperan sebagai mitra strategis organisasi dalam membangun sistem karier yang adil, terarah, dan mendukung pencapaian visi perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Putri, L., & Sari, D. A. (2022). *Transparansi dan Sistem Promosi Berbasis Kinerja di Industri Jasa*. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, 17(3), 88–96.
- Wulandari, S., & Prasetyo, B. (2021). *Pelatihan dan Coaching sebagai Faktor Penentu Kesiapan Promosi Karyawan*. **Jurnal Manajemen dan Kinerja**, 9(1), 61–70.
- Sutanto, E., & Kurniawan, R. (2020). *Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Promosi Jabatan*. **Jurnal Administrasi Bisnis**, 12(2), 45–53.
- Fauziah, R. N., & Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi terhadap Promosi Jabatan Karyawan*. **Jurnal Bisnis dan Manajemen**, 13(1), 22–31.
- Hakim, M. L., & Rahmadani, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menunjang Pengembangan Karier Karyawan pada Perusahaan Jasa*. **Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen**, 11(2), 115–123.
- Firmansyah, D., & Astuti, S. (2023). *Peran Human Capital dalam Strategi Promosi Karyawan di Perusahaan Ritel Modern*. **Jurnal Inovasi SDM**, 5(2), 77–85.
- Anggraeni, F. N., & Mulyana, A. (2021). *Career Path Planning dan Employee Retention: Studi Kasus pada Perusahaan F&B Nasional*. **Jurnal Sumber Daya Manusia**, 6(1), 34–43.
- Hidayati, T. N., & Ramadhan, A. (2022). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan sebagai Dasar Promosi Jabatan di Industri Makanan Cepat Saji*. **Jurnal Manajemen Strategis**, 8(3), 91–99.
- Ningsih, M., & Purwanto, A. (2023). *Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Efektivitas Organisasi*. **Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia**, 10(1), 54–62.
- Lestari, Y., & Sembiring, R. (2020). *Analisis Jalur Karier dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Karyawan*. **Jurnal Pengembangan SDM**, 4(2), 100–108.