

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROMOSI PADA PT. BANK MANDIRI TBK (KCP CIKARANG JABABEKA)

Andri Hermawan¹, Hastuti Muis², Wiwik Suwitno³, Bazuri Adnan⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Syech Yusuf Tangerang

andrihermawan07@yahoo.com¹, hastutimuis@gmail.com², wiwik.suwitno@gmail.com³,
bazuriadnan@gmail.com⁴

Abstract

Human resource (HR) development is the main key to achieving competitive advantage in the era of globalization, especially in the banking sector. PT. Bank Mandiri Tbk (KCP Cikarang Jababeka) has implemented a promotion strategy as one of the methods in developing its HR. This study aims to analyze the effectiveness of promotion in improving employee skills and motivation. The method used in this study is a case study with data collection through interviews and surveys to employees at KCP Cikarang Jababeka. The results of the study indicate that the promotion carried out not only increases work enthusiasm, but also encourages the development of employee skills that have an impact on service productivity. These findings recommend that PT. Bank Mandiri Tbk needs to continue to implement and strengthen transparent and fair promotion policies to achieve sustainable HR development goals.

Keywords: *Human Resource Development, Promotion, Employees, PT. Bank Mandiri Tbk.*

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi, khususnya di sektor perbankan. PT. Bank Mandiri Tbk (KCP Cikarang Jababeka) telah menerapkan strategi promosi sebagai salah satu metode dalam pengembangan SDM-nya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas promosi dalam peningkatan kemampuan dan motivasi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan pengumpulan data melalui wawancara dan survei kepada karyawan di KCP Cikarang Jababeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong pengembangan keterampilan karyawan yang berdampak pada produktivitas layanan. Temuan ini merekomendasikan bahwa PT. Bank Mandiri Tbk perlu terus menerapkan dan memperkuat kebijakan promosi yang transparan dan adil untuk mencapai tujuan pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Promosi, Karyawan, PT. Bank Mandiri Tbk.

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama di industri perbankan yang sangat kompetitif. Dalam konteks ini, PT. Bank Mandiri Tbk (KCP Cikarang Jababeka) berkomitmen untuk mengembangkan SDM yang berkualitas demi menciptakan layanan terbaik bagi nasabah. Program promosi dalam organisasi bukan hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja karyawan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk mendorong karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka.

Meningkatnya tuntutan layanan yang lebih baik dan responsif dari pelanggan membuat bank harus memiliki karyawan yang tidak hanya terampil tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Menurut teori manajemen SDM, promosi merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap prestasi organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengeksplorasi bagaimana PT. Bank Mandiri Tbk (KCP Cikarang Jababeka) menerapkan kebijakan promosi dalam pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak promosi terhadap motivasi dan keterampilan karyawan, serta hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja keseluruhan bank. Kajian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada karyawan untuk mendapatkan data yang relevan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya strategi promosi dalam pengembangan SDM dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT. Bank Mandiri Tbk untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM di masa mendatang. Dengan memahami dampak positif dari promosi terhadap karyawan, diharapkan taraf profesionalisme serta loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi penentuan berpusat di Bank Mandiri Kcp Cikarang Jababeka yang beralamat di Ruko Commercial Center Blok B7 dan B21 Desa Pasir Gombong Kecamatan Cikarang Utara Bekasi. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian

kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif - induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan - permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tipe penelitian yang digunakan adalah assosiatif kuantitatif. Penelitian assosiatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antar variabel atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini disebut juga penelitian korelasional

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pembahasan tentang pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Human Resources Development) tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli dibidang manajemen. Gouzali (2000:496) mengemukakan sebagai berikut. “Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.”

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan Teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan diatas, Unit kepegawaian/Personalia atau bagian SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM-nya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita

menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat using atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do*.

Senada dengan uraian tentang pengembangan SDM diatas, Hariandja (2002:168) mengemukakan dengan istilah “pelatihan dan pengembangan pegawai”, yaitu sebagai berikut. “Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan”

Berdasarkan uraian tersebut, yang perlu diberikan analisis lebih dalam adalah bahwa organisasi yang berkualitas selalu berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan jenjang karier yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. Dalam kaitan ini perlu ditegaskan bahwa karier merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karier yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering dijumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam kariernya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi direktur atau pimpinan tertinggi suatu instansi baik di pemerintahan maupun di swasta (contoh, diangkat menjadi Menteri, atau direktur utama dan sebagainya).

Lebih lanjut Hariandja (2002:168) menjelaskan sebagai berikut. “Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan

pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.”

Berdasarkan uraian tersebut diatas, menunjukkan bahwa setiap organisasi senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisien maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa SDM yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan Pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Mengembangkan pengetahuan para pegawai, berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, atau dengan memahami perkembangan organisasi serta sasaran yang akan dicapai organisasi. Disamping itu, diperlukan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, serta memahami informasi yang disampaikan organisasi.

Selanjutnya, pegawai dalam usaha mengembangkan pengetahuan tersebut, perlu pula mengetahui hubungan antara organisasi dengan lingkungannya serta kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pemahaman akan sistem serta prosedur yang dipakai dalam tugas organisasi dan perilaku yang mendukung serta dituntut oleh organisasi. Veithzal (2005:227) menyatakan sebagai berikut : “Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya dimasa mendatang, dengan memerhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.”

B. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam kaitan dengan bahasan tentang ruang lingkup pengembangan SDM, berikut ini dikemukakan beberapa pendapat para ahli di bidangnya. Tjiptoherijanto (2000:4) mengemukakan sebagai berikut : “*Human resource development for government officer is started since the recruitment until the end of their service as government officer*”. Berdasarkan uraian tersebut diatas, berikut ini dapat dikemukakan bahwa sebelum rekrutmen, ada tahap penyusunan formasi yang dasarnya adalah pemetaan jabatan yang menekankan dua sisi, yaitu berapa karyawan/pegawai dan tugas-tugasnya apa. Kalau suatu unit tidak ada kegiatan, tiap tahun tidak sama, maka dalam penyusunan formasi perlu adanya pemetaan jabatan. Pelaksanaan formasi selama ini didasarkan dari kegiatan unit yang ada, contohnya, unit

pendidikan dan pelatihan. Apabila kebijakan Pendidikan dan pelatihan tahun depan berkurang, maka jumlah pegawainya dapat dipindahkan ke tempat lain dan tidak memerlukan formasi lagi.

Hasibuan, (2005:72) mengemukakan dengan istilah jenis-jenis pengembangan pegawai/karyawan yaitu pengembangan secara informal dan formal. Lebih lanjut Hasibuan, (2005:72) menjelaskan sebagai berikut :

“a.) pengembangan secara informal, yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik; b). pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti Pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh Lembaga-lembaga Pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.”

Sedarmayanti, (2008:167) mengemukakan berkaitan dengan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut.

“Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, dapat dibedakan menjadi tiga yaitu ; 1) *pre service training* (pelatihan pra tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka; 2) *in service training* (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; 3) *post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

Pengembangan kpegawai merupakan kegiatan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai (*Human resource development*) disini merupakan investasi jangka Panjang, namun tentu saja ini merupakan pengeluaran biaya yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian,

organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif, dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga organisasi mampu bersaing secara kompetitif. Dalam hal ini, organisasi akan fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang lebih produktif.

C. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah kita mengetahui pengertian dan ruang lingkup pengembangan SDM, pada uraian berikut dibahas tentang manfaat dan tujuan pengembangan SDM. Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan pegawai tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para pegawai, mengembangkan pengetahuan para pegawai berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut Gouzali (2000:500) mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut.

“a) organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang; b) organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan; c) organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan; d) program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya; e) organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok; f) mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku; g) biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien; dan h) organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.”

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Malayu (2005:70) Mengemukakan tujuan pengembangan SDM tersebut pada hakikatnya adalah sebagai berikut :

“a) *produktivitas kerja*, dengan pengembangan pegawai, produktivitas kerja pegawai akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik. b) *efisiensi*, pengembangan pegawai

bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar; c) *kerusakan*, pengembangan pegawai bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya; d) *kecelakaan*, pengembangan pegawai bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang; e) *pelayanan*, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi *stakeholders* organisasi tersebut; f) *moral*, dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik; g) *karier*, dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang; h) *konseptual*, dengan pengembangan, pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* yang lebih baik; i) *kepemimpinan*, dengan pengembangan, kepemimpinan seorang pimpinan akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis; j) *balas jasa*, dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja semakin besar; k) *pelanggan/pengguna jasa*, pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat pengguna jasa, karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.”

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan pentingnya pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi. Investasi didalam pengembangan pegawai, merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari pegawai. Dengan manajemen pengembangan pegawai yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif menjadi lebih berdaya guna. Strategi didalam mengembangkan pegawai, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa konfensional di bidang pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal.

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Promosi

Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan organisasi dan moral pegawai akan lebih terjamin. Kedua hal tersebut merupakan hal minimal yang harus dapat ditimbulkan, bilamana organisasi tersebut mengadakan suatu promosi. Suatu motivasi yang menonjol, dan mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Oleh karena itu, pegawai pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah didalam suatu organisasi sering dinamakan sebagai promosi (kenaikan jabatan). Dengan demikian, promosi terjadi apabila seorang pegawai dalam suatu organisasi dinaikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan disertai dengan peningkatan kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan fasilitas lainnya.

1. Pengertian Promosi

Samsudin (2006:264) mengemukakan sebagai berikut. "Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila disbanding dengan jabatan lama. Namun, ada pula promosi yang tidak berakibat adanya kenaikan kompensasi yang dinamakan promosi kering"

Berdasarkan uraian diatas tersebut, menunjukkan bahwa suatu promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Begitu pula pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lainnya. Dengan promosi berarti telah melakukan atau menunjukkan suatu bukti pengakuan atas prestasi diatas rata-rata pegawai lainnya, pengetahuan yang lebih baik dan lain-lain pertimbangan dari pimpinan terhadap pegawai yang dipromosikan tersebut.

Promosi dalam bidang perbankan merujuk pada segala kegiatan yang dilakukan oleh bank untuk memperkenalkan, memasarkan, dan meningkatkan produk atau layanan mereka kepada nasabah atau calon nasabah. Tujuan utama dari promosi ini adalah untuk menarik perhatian, membangun kesadaran, dan meningkatkan penjualan produk perbankan seperti tabungan, pinjaman, kartu kredit, dan layanan lainnya.

Promosi dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain:

1. **Iklan:** Menggunakan media cetak, televisi, radio, dan online untuk menyampaikan informasi tentang produk atau layanan bank.
2. **Hubungan Masyarakat (Public Relations):** Membangun citra positif bank melalui kegiatan sosial, event, atau kerjasama dengan komunitas.
3. **Promosi Penjualan:** Menawarkan diskon, hadiah, atau promo khusus untuk menarik nasabah baru atau mempertahankan nasabah yang sudah ada.
4. **Pemasaran Digital:** Memanfaatkan media sosial, email, dan website untuk menjangkau audiens yang lebih luas secara efektif.

Promosi yang efektif dapat membantu bank untuk mencapai target bisnis mereka, meningkatkan loyalitas nasabah, dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

E. Hasil Pembahasan

1. Kebijakan Promosi pada Bank Mandiri

Bank Mandiri memiliki kebijakan promosi yang jelas dan terstruktur. Proses promosi dilakukan melalui evaluasi kinerja tahunan yang didasarkan pada hasil penilaian karyawan. Selain itu, Bank Mandiri juga menggunakan sistem meritocracy, di mana karyawan yang berprestasi akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, meskipun ada beberapa faktor lainnya yang juga diperhitungkan, seperti kompetensi dan pengalaman kerja.

2. Proses Promosi di Bank Mandiri

Proses promosi di Bank Mandiri dilakukan secara transparan, dengan adanya mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk mengetahui kriteria promosi yang berlaku. Pegawai yang memenuhi kriteria promosi akan diundang untuk mengikuti seleksi internal, yang meliputi wawancara dan tes kemampuan manajerial. Selain itu, Bank Mandiri juga memberikan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan di posisi yang lebih tinggi.

3. Dampak Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pegawai yang dipromosikan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Mereka juga merasa memiliki tanggung jawab yang lebih

besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sebagian besar pegawai yang dipromosikan melaporkan peningkatan dalam kepuasan kerja, meskipun ada tantangan dalam menyesuaikan diri dengan peran baru mereka.

4. Manfaat dan Tantangan Promosi bagi Bank Mandiri

Manfaat utama dari promosi jabatan bagi Bank Mandiri adalah meningkatnya loyalitas dan produktivitas pegawai. Promosi ini juga membantu dalam menciptakan suasana kompetitif yang sehat di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Namun, tantangan yang dihadapi adalah kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara promosi internal dan rekrutmen eksternal, agar tidak terjadi kebosanan di kalangan karyawan

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di Bank Mandiri merupakan salah satu strategi efektif dalam pengembangan SDM yang berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kebijakan promosi yang transparan dan berbasis prestasi dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, serta memperkuat kinerja organisasi.

Namun, untuk meningkatkan efektivitas promosi, Bank Mandiri perlu memastikan bahwa proses promosi tetap adil dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karier agar mereka siap menghadapi tantangan di posisi yang lebih tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman, M. Dr. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Rivai, V., & Mulyadi, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.