

Analysis of Employee Position Promotion at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian

Muhamad Subhan¹, AA Miftah², Windi Afril Lestari³

¹²³ UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

¹subhanmuhamad347@gmail.com, ²miftah@uinjambi.com, ³windiafrill45@gmail.com

ABSTRACT

This thesis aims to determine the implementation system, the factors that influence, and the impact of promotion on employee performance improvement at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. This thesis uses a qualitative approach with data collection methods through interviews and documentation. Based on the research conducted, the following results were obtained: First, the system for implementing employee promotion at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian has been implemented according to company procedures such as criteria or conditions, assessment, and no bribes or factors of closeness to superiors because of the provisions in giving Promotion of positions for employees is determined by Central Bank Syariah Indonesia. Second, factors that influence employee promotion at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian are honesty and responsibility, loyalty, experience and work performance as measured by the amount and quality of financing distributed. Third, the impact of job promotion on improving employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian is the emergence of work enthusiasm and motivating employees to improve better performance and from the results of this performance an increase in the number of customers and financing every year.

Keyword: Job Promotion, Employee, Islamic Bank

PENDAHULUAN

Teknologi Dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai peranan dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan mampu mencapai target serta tujuan yang telah dibuat dalam visi dan misinya. Selain perusahaan, karyawan juga mempunyai tujuan pribadi yang harus dicapai, dalam hal ini membutuhkan integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar dapat menimbulkan tumpang tindih atau saling menguntungkan. Sebagai penggerak roda organisasi, karyawan juga memiliki kebutuhan, keinginan dan dorongan yang dapat diperoleh dari perusahaan, hal ini untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan dan tetap memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Dalam hal ini promosi jabatan menjadi hal yang penting untuk karyawan, dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian promosi jabatan sesuai pencapaian karyawannya. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. (Novita Yendri Herman dan Suryalena, 2017:2).

Dalam Islam jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dan diminta pertanggung jawabannya kelak. Jabatan merupakan amanah dan pengabdian bukan untuk mencari ketenaran serta menumpuk kekayaan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan (Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea,2019:2) .

Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian memiliki 14 posisi jabatan mulai dari jabatan tertinggi sampai yang terendah, yang dimana setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dari posisi jabatan yang sekarang ditempati oleh karyawan-karyawan tersebut tentunya ada harapan disetiap karyawan agar bisa mendapatkan promosi jabatan. Dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian bisa digunakan untuk mendorong motivasi kerja karyawan-karyawannya agar mau bekerja dengan optimal sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misinya.

Dalam hal ini promosi jabatan berperan penting bagi setiap karyawan karena dengan adanya promosi jabatan menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan akan kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang lebih tinggi (Khoirul Umam,2015:5). Seperti halnya di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian terdapat dua orang karyawan kontrak yang diangkat menjadi karyawan tetap dan mendapatkan promosi jabatan berkat kinerja dan pencapaiannya. Namun selain itu juga terdapat karyawan yang telah lama bekerja namun belum mendapatkan promosi jabatan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem promosi jabatan karyawan dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Untuk mengetahui dampak promosi jabatan pada peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Promosi Jabatan

Dalam Islam jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dan diminta pertanggung jawabannya kelak. Jabatan merupakan amanah dan pengabdian bukan untuk mencari ketenaran serta menumpuk kekayaan. Promosi jabatan menurut syariah harus sesuai dengan *Sharia Compliance* yang merefleksikan kebenaran, keadilan dan kejujuran

dalam penilaian dan pemberian promosi. Seperti halnya konsep berwirausaha dalam Islam yang mengacu pada konsep wirausaha Nabi Muhammad SAW, yang meliputi Shiddiq (Benar dan Jujur), Amanah (Dapat Dipercaya), Tabligh (Argumentatif/Komunikatif) dan Fathanah (Cerdas dan Bijaksana) (Bahri,2018:72). Arun Manoppa dan Mirza Saiyading merumuskan promosi jabatan sebagai penugasan kembali seseorang dengan penaikan jabatan yang dibarengi dengan tanggung jawab dan status, biasanya dengan kenaikan penghasilan (Bahri,2018:72).

Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan, tujuan Promosi Jabatan adalah :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiplier Effect) dalam perusahaan karena timbulya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Promosi jabatan ada empat jenis seperti yaitu sebagai berikut (Muhammad Isa Indrawan, 2015:2) :

1. Pormosi Sementara (*Temporary Promotion*)
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Asas-Asas Promosi Jabatan

Asas-asas promosi jabatan menurut yaitu sebagai berikut (Muhammad Isa Indrawan, 2015:2) :

1. Kepercayaan. Promosi jabatan hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut.
2. Keadilan. Promosi jabatan berasaskan keadilan terhadap penilaian, kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
3. Formasi. Promosi harus berdasarkan formasi yang ada. Karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan.

Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Organisasi atau perusahaan pada umumnya menggunakan dua dasar utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan (Muhammad Isa Indrawan, 2015:2) yaitu:

1. Prestasi Kerja. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan perusahaan atas prestasi kerja karyawannya.
2. Senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi menempuh cara ini dengan tiga poin pertimbangan yaitu:
 - a. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada perusahaan.
 - b. Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan. Mendorong perusahaan mengembangkan para karyawannya karena pegawai yang paling lama bekerja akhirnya mendapatkan promosi jabatan.

Syarat-syarat promosi pada umumnya ialah sebagai berikut (Misti Hariasih, 2019:115).:

1. Pengalaman. Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain karena memiliki pengalaman
2. Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan ini disyaratkan dalam promosi jabatan karena karyawan pada suatu perusahaan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana dianggap memiliki pengetahuan dan wawasan serta pemikiran yang lebih unggul dibandingkan karyawan yang tingkat pendidikannya hanya Sekolah Menengah Atas (SMA). Maka dari

itu pada suatu jabatan tertentu disyaratkan karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang sesuai kriteria.

3. Loyalitas. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

4. Kejujuran. Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang paling penting. Misalnya untuk jabatan kasir atau jabatan yang berurusan dengan keuangan pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggung Jawab. Dalam promosi jabatan tanggungjawab yang akan dibebankan kepada karyawan akan lebih besar dari sebelumnya, sehingga disyaratkan karyawan harus memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, agar diharapkan karyawan itu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan benar dan lebih baik serta dapat memberikan hasil yang terbaik pula dalam upaya peningkatan perusahaan.

6. Prestasi Kerja. Prestasi kerja sangat berguna bagi perusahaan untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja sangat banyak memiliki manfaat salah satunya syarat dalam promosi jabatan.

Dampak Promosi Jabatan

Pada dasarnya promosi jabatan karyawan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. (Sastrohadiwiryo:2002) Promosi jabatan memiliki dampak positif terhadap organisasi atau perusahaan, dimana dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan di suatu perusahaan maka dapat membantu perusahaan dalam memilih tenaga kerja yang berkualitas untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya berdampak pada organisasi/perusahaan, promosi jabatan juga memiliki dampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya promosi jabatan dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Karyawan

Menurut Hasibuan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (M. Setiadi Hartoko,2016:2). Karyawan berbagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan Kontrak. Karyawan kontak adalah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya.

2. Karyawan Tetap. Karyawan tetap adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi.

Bank Syariah

Bank syariah adalah sebuah lembaga perbankan yang prinsipnya berpegang pada Syariah Islam. Bank Syariah atau juga dikenal dengan Bank Islam memiliki sistem operasi dimana tidak mengandalkan pada bunga, Produk bank terdiri dari produk penghimpun dana, penyaluran dana, dan pemberian jasa-jasa lainnya seperti transfer dan lainnya. Produk Bank Konvensional dan Bank Syariah pada dasarnya serupa tetapi menggunakan prinsip yang berbeda (Fithri dan Irfan,2018: 83).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Muara Bulian yang terletak di Jl. Lintas Muara Bulian-Muara Tembesi Km.5 No.17, Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Muara Bulian, Kabupaten Batanghari, Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpreruf, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan , mengkontruksi fenomena dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2018:9-10).

Sumber Data diambil Sumber data primer pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari karyawan-karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian, melalui teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa literature buku, skripsi, jurnal dan sebagainya.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018:124) yaitu Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, mencari tema dan polanya. Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flow cart, dan sejenisnya. Dan Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*) Menurut Miles dan Huberman, langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Berdasarkan teori yang ada bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh 6 faktor yaitu

pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab dan prestasi kerja. Namun pada penelitian ini hanya ditemukan 5 faktor, yaitu kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, pengalaman dan prestasi kerja. Dimana untuk promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian ini, tingkat pendidikan tidak terlalu berpengaruh, jika kelima faktor tersebut sudah terpenuhi oleh karyawan, maka karyawan sudah bisa atau layak untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Sedangkan pada penelitian terdahulu pelaksanaan promosi jabatan hanya diukur dan dikaitkan dengan prestasi kerja saja.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, ditemukan pula bahwa sistem pelaksanaan promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian berkaitan dengan nilai-nilai syariah yaitu keadilan yang menjunjung tinggi nilai kebenaran atau kejujuran. Hal itu dibuktikan dalam pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang dilakukan sesuai prosedur dan penilaian terhadap karyawan serta tidak ada faktor khusus seperti kedekatan dengan atasan ataupun sogok menyogok. Sebagaimana teori yang menyebutkan promosi jabatan berasaskan keadilan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya (Jekson Simion D. Animun,dkk, 2017:3100).. Pada penelitian terdahulu sistem pelaksanaan promosi jabatan hanya dikaitkan dengan teori promosi saja tanpa ada kaitannya dengan unsur syariah.

Dari hasil wawancara dengan Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian bahwa promosi jabatan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan, sebagaimana pernyataan dari Bapak Rido Namara Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yang menyebutkan dengan adanya promosi jabatan di perusahaan dapat memberikan semangat dan motivasi tersendiri untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik serta dari kinerja itu karyawan dapat meningkatkan jumlah dan kualitas pembiayaan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap kemajuan perusahaan. Sebagaimana dapat dilihat dari data jumlah nasabah pembiayaan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian Tahun 2017-2019 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Pembiayaan Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Nasabah	Total Pembiayaan (dalam Miliar rupiah)
2017	142	25.853.625.000,00
2018	255	45.321.464.000,00
2019	345	50.189.947.698,74

Sumber: Consumer Banking Relationship Manager (CBRM) Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 jumlah nasabah dan pembiayaan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian mengalami peningkatan. Hal itu tentunya tidak terlepas dari peran kinerja karyawan yang termotivasi dari adanya promosi jabatan karyawan.

Hasil penelitian ini mengoreksi penelitian-penelitian terdahulu yaitu, penelitian Budi Santoso mengenai "Rotasi, Mutasi dan Promosi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten" karena hasil penelitian yang dilakukan Budi Santoso ini hanya menyesuaikan pelaksanaan promosi jabatan dengan teori-teori yang ada. Sedangkan penelitian yang saya lakukan bahwa promosi jabatan dilaksanakan sesuai prosedur dari kantor pusat dan harus bedasarkan penilaian. Selain itu penelitian ini juga mengoreksi penelitian yang dilakukan oleh Jekson Simion D. Animun "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado". Penelitian Reza Khairina "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan". Dan Penelitian Nelson "Peranan Promosi Jabatan dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada CV Bina Karya Lampung Selatan". Karena ketiga penelitian terdahulu ini hanya mengukur pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan faktor prestasi kerja saja, sementara penelitian yang saya lakukan diukur berdasarkan faktor kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, pengalaman dan prestasi kerja. Selain itu penelitian yang saya lakukan juga mengoreksi penelitian dari Alexander Rifa'i mengenai "Analisis Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank dalam Pandangan Ekonomi Islam (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kedaton Bandar Lampung)". Karena pada penelitian ini secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan sama dengan penelitian yang saya lakukan, hanya saja penelitian terdahulu ini tidak mengaitkan dampak promosi jabatan dalam fungsi bank syariah sebagai penghimpun dan penyaluran dana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Sistem pelaksanaan promosi jabatan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian sudah dilaksanakan sesuai prosedur perusahaan seperti adanya kriteria, penilaian, serta tidak ada sogok menyogok ataupun faktor kedekatan dengan atasan karena ketentuan dalam pemberian promosi jabatan untuk karyawan ditetapkan oleh Bank Syariah Indonesia Pusat.
2. Faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Ada beberapa faktor yang menjadi dasar bagi karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian untuk mendapatkan promosi jabatan yaitu faktor kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, pengalaman dan prestasi kerja yang diukur dari jumlah dan kualitas pembiayaan yang disalurkan.
3. Dampak promosi jabatan pada peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Adanya promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan seperti timbulnya semangat kerja dan memberi motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik serta dari hasil kinerja tersebut membuat adanya peningkatan jumlah nasabah dan pembiayaan setiap tahunnya.

Hasil penelitian ini memberitahukan mengenai sistem, faktor dan dampak dari pelaksanaan promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Diketahuinya hal tersebut, diharapkan kepada pihak-pihak terkait khususnya karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, guna untuk membantu dalam meningkatkan dan memajukan Perbankan Syariah agar lebih unggul dari Bank Konvensional dan juga diharapkan Perbankan Syariah kedepannya dapat berkembang lebih baik agar dapat dijangkau, dikenal dan digunakan oleh semua kalangan baik di Kota maupun di pedesaan supaya bisa membawa masyarakat hijrah dari Bank Konvensional ke Bank Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Al Kasaani. 1986. *Badai' Shanai'* V. Daarul Ilmiyyah. Lebanon
- As'ad, Rahmat Basuki, F., Fridiyanto, & Suryanti, K. (2021). Konservasi lingkungan berbasis kearifan lokal di Lubuk Beringin dalam perspektif agama, manajemen, dan sains. *Kontekstualita: Jurnal Sosial Keagamaan*, 36(1), 89–108.
- Bahri, 2018. "Kewirausahaan Islam : Penerapan Konsep Berwirausaha dan Bertransaksi Syariah dengan Metode Dimensi Vertikal (Hablumminallah) dan Dimensi Horizontal (Hablumminannas)", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Vol. 1 No.2
- Hardi, E. A. (2021). MUSLIM YOUTH AND PHILANTROPHIC ACTIVISM The Case of Tangan Recehan and Griya Derma, 16(1) 15–29.
- Misti Hariasih, Herlinda Maya Kumala Sari, dan Totok Dwi Prasetyo, 2019 "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol.3, No. 2,
- Nengsih, T. A. (2021). Jambi Province Economic Growth using Principal Component Regression in Islamic Economic Perspective. *Kontekstualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 36(01).
- Sandra Wijayanti Sungkono dan IGA Manuati Dewi, 2017. "Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwanan coco Group", *Jurnal Management Unud*, Vol.6, No.4
- Sri Harini dan Silviana Damayanti, 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta" *Jurnal Visionida*, Vol.4, No.1
- Sudaryono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*, (Depok : Rajawali
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta
- Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, 2018. "Teori Motivasi, kinerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam" *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.3, No. 1
- Widya Wati Mashar, 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu" PhD Thesis, Universitas Pasir Pengaraian
- Jekson Simion D. Animun, Jantje Sepang, dan Yantje Uhing, 2017. "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, No. 3.