

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(STUDI KASUS PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG)**

**Pardongan Sihombing<sup>1)</sup>, Dian Marlina Verawati<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Tidar

<sup>1,2)</sup> [pardongansihombing@gmail.com](mailto:pardongansihombing@gmail.com), [dianmarlina86@untidar.ac.id](mailto:dianmarlina86@untidar.ac.id)

**ABSTRACT**

Changes in the current era of globalization require companies to have employees who can compete in today's business development. This study aims to determine the training and development of human resources in PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG. This study uses qualitative methods with data collection techniques such as interviews and observations. The informant determination technique used by the writer is purposive sampling. The Head of HRD and the staff of employees are informants in this study. The author uses triangulation techniques as a technique to test the validity of the data. The results of this study indicate that the methods used have proven to be effective, such as the employee training process using information presentation techniques such as lecture and discussion methods, while in its development using simulation and monitoring of development seen through KPI (key performance indicators)

**ABSTRAK**

Perubahan di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan memimiki karyawan yang dapat bersaing dalam perkembangan bisnis saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik penentuan informan yang digunakan oleh penulis adalah purposive sampling. Kepala HRD serta para staff karyawan merupakan informan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk menguji keabsahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan metode yang digunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan karyawan menggunakan metode teknik presentasi informasi berupa metode ceramah dan metode diskusi, sedangkan dalam pengembangannya menggunakan simulasi dan pemantauan pengembangan dilihat malalui KPI (key performance indicator).

**Kata kunci:** pelatihan ; pengembangan sumber daya manusia

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah agen penggerak suatu organisasi. SDM memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dimana SDM pelaku terhadap kegiatan yang dirancang oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, haruslah memiliki SDM yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Penempatan karyawan secara langsung dalam sebuah divisi/bagian tidak dapat menjamin mereka akan menguasai pekerjaan pada bagian tersebut. Karyawan baru sering tidak mengetahui secara pasti peranannya dalam pekerjaan yang ditempatkan bahkan karyawan sering keliru akan tanggung jawabnya terutama kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Pelatihan dilaksanakan untuk menfasilitasi pembelajaran bagi karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif serta efisien. Faris (2018) pada tugas akhirnya melakukan penelitian terkait *Pelatihan dan Pengembangan*

*SDM karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor KCP Batu.* Dalam bentuk perananya, pelatihan juga mempersiapkan karyawan untuk mengikuti atau mengimbangi perkembangan perusahaan sesuai dengan jabatan yang diperoleh. Hal ini juga sebagai faktor pendukung perusahaan dalam melakukan pelatihan guna mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan.

Bank BAPAS 69 magelang melakukan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan skill seorang karyawan serta melalui pelatihan dan pengembangan dapat menunjang karyawan yang kreatif dan inovatif. Pelatihan dan pengembangan pada Bank bapas 69 yang sering disebut *Bapas Training center (BTC)*. Kaswan (2016:2) pelatihan merupakan proses pengubahan sikap untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan sebagai modal untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Keterampilan haruslah terus dilatih dan dikembangkan supaya dapat menambah kemampuan seseorang menjadi ahli dan profesional dibidangnya. Karyawan harus

memiliki kapasitas tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dapat membantu pekerjaan secara tepat dan efisien. Kaswan (2016:3) pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberi kemampuan atau yang berada pada pusat proses kepada karyawan untuk modal perusahaan di masa yang akan datang.

Pelatihan memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Maka dengan demikian, pelatihan yang dilakukan harus tepat dan sesuai dengan kebutuhan antara perusahaan dan karyawan. Seorang karyawan harus dapat berkembang dalam organisasi untuk beradaptasi mengatasi segala masalah. Dalam sebuah kegiatan kerja pastilah akan menemukan masalah yang akan di alami, karyawan yang berkopeten adalah karyawan yang dapat mengatasi masalah kerja tanpa mempengaruhi produktivitasnya. Pelatihan bertujuan untuk memberikan solusi terhadap masalah SDM serta memecahkan masalah kinerja dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki koperensi yang memadai untuk mencapai tanggung jawab yang diberikan serta karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja maka wajib diberikan pelatihan kerja terhadap karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam bidangnya akan menghampat produktivitas dari perusahaan. Melalui penelitian ini dapat melihat apakah sistem pelatihan dan pengembangan yang di terapkan di Bank Bapas Magelang sudah sesuai dengan teori yang ada dan melihat apakah pelatihan dan pengembangan tersebut sudah tepat untuk perusahaan dan untuk karyawan. Kualitas organisasi tergantung pada mutu SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka perusahaan tersebut membutuhkan SDM yang dapat membantu tercapainya tujuan dari organisasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Nurul dan Tri (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk usaha yang dilakukan organisasi untuk peningkatan kemampuan dari karyawannya. Tujuan dilakukannya pelatihan dan pengembangan adalah agar perusahaan memiliki kualitas kinerja SDM yang mengalami peningkatan kinerja serta keinginan perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dalam memperoleh laba. Haryati (2019) pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di perusahaan. Menurut Balawa (2016) pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peranan penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Pelatihan dan pengembangan dirancang untuk memenuhi segala kebutuhan. Sebuah organisasi berkeinginan membangun kualitas kinerja yang lebih baik sehingga organisasi

berusaha menciptakan suatu kekuatan yang tegas dan totalitas kinerja. Pelatihan dan pengembangan sebagai seni untuk mengasah serta memperdalam pengetahuan dari karyawan. Proses pelatihan dan pengembangan ini menetukan apakah perusahaan akan dapat menciptakan karyawan yang memiliki potensi dan menjamin tersedianya karyawan untuk masa depan perusahaan.

Hariyati (2019) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Aktivitas-aktivitas yang dirancang oleh perusahaan ini untuk mempersiapkan seorang karyawan yang akan melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Erlin (2013) pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan dan untuk menunjang karir seseorang di masa mendatang. Menurut Hasan dan Rusdiana (2015) pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam menfasilitasi karyawan agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan.

Perkembangan karyawan saat ini sangat penting diperhatikan. Manfaat dengan adanya pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat terhadap karyawan tersebut melainkan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih untuk memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan.

Mustofa Kamil (2012) model-model training yang berdasar kepada pelatihan yaitu:

### 1. Model induktif

Model ini menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak terdekat ke pihak menyeluruh. Keuntungan dalam pelatihan ini adalah informasi yang didapatkan secara langsung dan sesuai dengan keutuhan peserta pelatih.

### 2. Model Deduktif

Model ini dilakukan secara umum dengan sasaran yang luas. Pada jenis pelatihan ini dilakukan secara massal dan kemudian di tentukan prioritas yang akan dilatih.

### 3. Model Klasik

Model klasik ini bersifat menyesuaikan bahan pelatihan dengan kurikulum yang berlaku. Dalam pelatihan ini peserta tidak akan merasakan kesulitan dalam mempelajari bahan yang baru sebab adanya pedoman. Pelatihan ini dilakukan secara terbuka kepada peserta yang sudah ada di kelas.

## 3. METODOLOGI

### 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Nasution (1988) Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang mengamati orang dalam lingkungan dan berinteraksi dengan mereka, dengan berusaha memahami bahasa dan tafsiran tentang fenomena yang terjadi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan uraian-uraian yang mendalam dari hasil pengamatan kejadian yang terjadi. Jenis penelitian ini ada analisis deskriptif kualitatif

### 3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber pertama. Data primer dapat berbentuk file-file. Data ini didapatkan melalui narasumber secara langsung yaitu objek penelitian yang dijadikan informan dalam mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder di ambil melalui data perusahaan terkait, catatan, publikasi situs Web serta dokumentasi perusahaan. Data sekunder merupakan data pendukung data primer melalui literatur yang berhubungan dengan objek penelitian serta informasi pendukung terkait bahan penelitian.

### 3.3. Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui metode:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti mengenai hal-hal yang terkait Teknik pengumpulan data melalui observasi yaitu pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Observasi bertujuan untuk melakukan pengamatan bagaimana sistem perusahaan dalam melaksanakan objek penelitian. Melalui observasi peneliti dapat mengetahui kondisi yang terjadi mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi berfungsi untuk membuktikan kebenaran dari sebuah wawancara yang dilakukan. Observasi menjadi salah satu pengumpulan data yang dimana dapat mengontrol kebenarannya. Observasi memungkinkan peneliti untuk lebih membuka wawasan serta memungkinkan peneliti memperoleh data yang tidak diungkap dalam wawancara.

2. Wawancara

Data wawancara pada penelitian ini dapat secara langsung dari pihak PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG melalui wawancara dan observasi. Wawancara yang dilakukan langsung kepada karyawan PD BRR BANK BAPAS 69 MAGELANG yang sebelumnya penulis telah merancang pertanyaan yang akan

diperlukan tentang pelatihan dan pengembangan di PD BPR BANK BAPAS 69 MAGELANG.

### 3.4. Pengujian Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan triagulasi. Triagulasi ini berfungsi melakukan pengecekan data yang diperoleh apakah dapat dipercaya atau tidak. Pengecekan dilakukan dengan cara membandingkan hasil data dengan dokumen tertentu. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara dari informan. Melalui triagulasi ini data yang diperoleh dapat dipercaya keabsahannya.

### 3.5. Teknik Analisa Data

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, dimana dalam penelitian ini terdapat uraian dari hasil pengumpulan data yang dilakukan. Analisis deskriptif mengetahui karakteristik dari fenomena yang sedang di teliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu mengelompokan peserta yang akan menjadi informan yang mengalami fenomena yang terjadi. Informan berasal dari tempat kejadian fenomena dan dipilih berdasarkan kebutuhan dari penelitian. Penelitian ini mengambil data langsung dari lokasi penelitian melalui hasil dari observasi dan wawancara kepada informan serta pengambilan data juga dilakukan melalui data yang sudah di publiskan seperti internet, dan situs website.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. EDY (KEPALA HRD)

Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara formal satu bulan 3 kali pelatihan yang bekerja sama dengan trainer dan lembaga penyedia pelatihan dan pengembangan. Sebelum diadakannya pelatihan dan pengembangan, adanya perencanaan terkait matrik kebutuhan yang dirumuskan setahun kedepan sesuai dengan yang dikemukakan pasifikus (2019). Bank Bapas 69 Magelang membentuk Bapas training Center sebagai wadah memberikan pengembangan SDM yang lebih kreatif dan inovatif. Proses pelatihan dan pengembangan sebagai pintu pembuka untuk memasuki gerbang kemajuan SDM. Metode pelatihan yang diterapkan yaitu mengikuti metode dari trainer yang bekerja sama dengan pihak Bapas tergantung terhadap kondisi yang dibutuhkan dengan memasukkan forum diskusi serta bedah kasus. Manfaat yang telah diperoleh dari pelatihan adalah pengetahuan dan kemampuan yang bertambah untuk karyawan.

### 4.2. Johan Widianto (kepala Kas Salaman)

Pelatihan dan pengembangan dilakukan terjadwal dan tersisitem setiap tahunnya yaitu sebulan dapat dilakukan 3 kali pelatihan. Materi yang di berikan dalam pelatihan memiliki inovasi setiap tahunnya baik itu metode pelatihan yang di sajikan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan karyawan dan lintas bidang kepala pengisi

jabatan tertentu. Sesuai dengan yang di kemukakan oleh Haryati (2019) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh trainer selalu memperhatikan perubahan-perubahan terkini serta pelatihan yang sesuai dibutuhkan oleh karyawan. Output yang diperoleh selama pelatihan sudah memiliki dampak terhadap karyawan.

#### **4.3. Nurul Awanda (Customers Service)**

Pelatihan dan pengembangan diadakan rutin setiap tahun dan wajib untuk semua karyawan yaitu 3 kali dalam sebulan. Materi yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan dengan pemateri yang berbeda. Pelatihan dan pengembangan setiap tahunnya memiliki sistem yang berbeda sesuai kondisi dan perubahan. Denny (2014) menyatakan bahwa pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta pelatih. Materi yang didapatkan selalu memiliki perubahan dikarenakan adanya update ilmu dalam perbankan yang ada. Pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

#### **4.4. Juli (Teller Bank)**

Pelatihan dan pengembangan dilakukan terjadwal setiap tahunnya dengan 3 kali dalam sebulan. Materi yang disajikan selalu inovatif sesuai dengan perubahan. Pelatihan dilakukan sesuai dengan bidang karyawan masing-masing. Dengan sistem sesuai dengan trainer. Karyawan yang mendapatkan pelatihan lintas bidang yaitu bagi karyawan yang akan dipersiapkan untuk jabatan tertentu. Pelatihan dan pengembangan sangat inovatif dengan dukungan trainer yang handal. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta penambahan wawasan terkait ilmu perbankan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh vikry dan rahmat (2015).

#### **4.5. Bagus (Marketing)**

Pelatihan dan pengembangan dilakukan bagi seluruh karyawan dengan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang karyawan dengan memberikan studi case yang di sesuaikan dengan keadaan terkini. Metode yang disajikan sesuai dengan kebutuhan terkini. Manfaat yang di peroleh selama pelatihan yaitu kemampuan yang signifikan bertambah sesuai perkerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, PD BPR BANK BAPAS 69 Magelang memiliki kantor pusat yang berada di mertoyudan, magelang dengan 21 kantor kas dan 3 kantor cabang. Perusahaan daerah perkreditan rakyat ini didirikan sejak tahun 1954 tetapi perusahaan ini mendapatkan ijin usaha sejak tahun 1976 dari menteri keuangan Republik Indonesia. Bank bapas 69 magelang pernah menjadi Bank Perkreditan Rakyat terbaik nasional pada tahun 2019. Tentunya dengan penghargaan yang didapatkan oleh Bank bapas 69 magelang menjadi salah satu bukti bahwa kinerja dari Bank bapas 69 berhasil sesuai dengan yang dikemukakan Kaswan (2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Bank bapas 69 terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan sendiri sebagai bagian strategi perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Evolusi yang terjadi dalam dunia bisnis memaksa perusahaan melakukan transformasi untuk dapat beradaptasi serta bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Perusahaan haruslah mempersiapkan karyawan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keterampilan karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan baik itu untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan haruslah sesuai dengan pedoman ilmiah serta menyesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan haruslah terkonsep dan dengan teknis yang baik supaya tujuan dari pelatihan dan pengembangan benar-benar meningkatkan kemampuan karyawan dengan hasil yang memuaskan.

Pasifikus (2019) menyatakan bahwa jenis program pelatihan haruslah diperhatikan guna memperoleh prestasi kerja yang di inginkan. Bank Bapas Magelang membentuk sebuah tim dibawah pantauan dari kepala bagian SDM dan Direksi yang disebut Bapas Training Center (BTC). BTC bertugas sebagai wadah pemantauan sumber daya manusia baik dalam pelatihan ataupun sebagai acuan promosi jabatan. Pelatihan dilaksanakan hampir dalam 1 bulan 3 kali pelatihan dengan menggunakan metode presentasi informasi. Metode ini dikemukakan oleh Kaswan (2016) menyatakan bahwa metode pelatihan dapat dilakukan salah satu caranya yaitu presentasi informasi, metode ini tentang ceramah dan diskusi.

Presentasi informasi merujuk pada metode yang dimana peserta pelatih menjadi penerima informasi yang pasif. Bank bapas 69 Magelang dalam pelatihannya, peserta pelatihan mempelajari teori dari narasumber didalam kelas, dimana pelatih memebrikan informasi terkait dengan teori-teori yang diperlukan karyawan. Pelatihan dilakukan menggunakan 2 macam jenis pelatihan yaitu house training dan out house training. House training yaitu pelatihan awal tahun dari januari sampai juni pelatihan dilakukan dikantor pusat magelang sedangkan out house training pelatihan dilakukan akhir bulan juli sampai desember yang dilakukan diluar kantor seperti surabaya dan bandung.

Teknik presentasi informasi menunjukkan dua metode yang dilaksanakan oleh Bapas Magelang. Pertama ceramah, metode ceramah yaitu metode yang dilakukan dimana trainer yang bertugas berkomunikasi dengan kata-kata lisan dengan peserta pelatihan. Trainer yang ditentukan oleh Bapas 69 magelang merupakan Trainer yang handal dibidangnya, Bapas 69 Magelang telah melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga pelatihan. Metode ceramah ini dilaksanakan dalam ruangan dengan mengumpulkan peserta pelatihan dalam satu ruangan. Metode ceramah sangat efektif digunakan

dengan begitu peserta pelatih akan lebih mengetahui tentang kondisi sesuai dengan teori.

Yang kedua adalah metode diskusi, dalam metode ini peserta pelatihan dilibatkan berkomunikasi dengan trainer serta peserta pelatihan berkomunikasi dengan peserta yang lain. Metode diskusi memberikan kesempatan bagi peserta pelatihan memberikan sudut pandang terkait teori yang diberikan. Kesuksesan metode ceramah tergantung pada trainer yang mengelolanya. Trainer bertugas sebagai pemerhati jalanya diskusi dengan tidak mebiarkan diskusi didominasi oleh satu orang saja. Metode diskusi sangat bergantung pada trainer yang handal, dimana fasilitator dapat mengelolah proses diskusi. Proses diskusi yang dilakukan oleh trainer harus meperhatikan jalanya diskusi supaya berjalan secara efektif. Menurut Balawa (2016) Proses pelatihan tearah dan tersistem dikarenakan untuk mencapai tujuan yang lebih optimal.

Pelatihan yang digunakan oleh Bapas 69 Magelang termasuk pada model pelatihan klasik. Model klasik ini bersifat menyesuaikan bahan pelatihan dengan kurikulum yang berlaku (kamil). Pelatihan menjadi sebuah pintu pembuka untuk memasuki gerbang kemajuan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, dengan demikian sumber daya manusia perlu senantiasa melakukan up grading terus menerus melalui pelatihan dan pengembangan SDM. (*hasil wawancara kepada bidang SDM Bapas Magelang*).

Mujiono (2019) pelatihan menjadi salah satu sesi untuk sebagai bekal keterampilan karyawan. Setiap pelatihan yang dilakukan organisasi tentu memiliki tujuan serta standart masing-masing, maka dari hal tersebut dapat dilihat arah pelatihan yang dilakukan. Prospek yang ditawarkan dalam pelatihan dan pengembangan pastinya dapat mengelolah perubahan yang ada dan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan juga bertujuan untuk memberikan keterampilan baru terhadap karyawan.

Metode yang dilakukan oleh Bapas 69 Magelang dalam melatih karyawan sudah efektif dengan kebutuhan yang ada. Karyawan dibekali dengan teori-teori yang dapat mendukung pekerjaanya serta adanya komunikasi dua arah dalam pelatihan dapat menciptakan karyawan yang lebih berkembang. Adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh Bapas 69 Magelang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan skill dari pegawai untuk meningkatkan kinerja serta hasil yang maksimal, memperoleh komposisi yang sesuai antara sumber daya manusia dengan pekerjaan yang ditempatkan, mempersiapkan karyawan yang berkopeten untuk meneruskan tongkat estafet kepemimpinan di Bapas.

Organisasi yang tidak dapat bertahan dalam pesaingan global akan mengalami keterpurukan. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PD Bapas 69 Magelang yaitu untuk

mempersiapkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan perusahaan menghadapi era globalisasi serta digitalisasi (*Dari hasil wawancara yang dilakukan*). Tujuan dilakukannya pengembangan yaitu untuk meningkatkan ketampilan karyawan serta menciptakan kualitas kinerja karyawan. Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan akan menghasilkan perubahan dari setiap peserta pelatihan. Hasil yang diperoleh dari pengembangan dapat menciptakan karyawan untuk menguasai sesuatu untuk mendukung kemajuan perusahaan. Seperti yang didapatkan dari hasil wawancara Bank Bapas 69 Magelang, menyatakan bahwa manfaat yang diperoleh dari hasil pengembangan yang dilakukan yaitu diperolehnya pengetahuan yang signifikan bertambah yang mempengaruhi kinerja pengawali.

Metode pengembangan yang digunakan oleh Bapas yaitu metode simulasi. Kaswan (2016) menyatakan metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran dan permainan bisnis. Metode yang digunakan Bapas berfokus kepada studi kasus yaitu adanya pembadahan kasus. Pada metode ini karyawan mempelajari keterampilan analisis dalam suatu masalah yang terjadi. Metode studi kasus ini menjadi sarana yang efektif bagi karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kemampuannya serta dapat mengambil keputusan dari masalah yang terjadi. Keuntungan dari metode ini adalah dapat menciptakan karyawan yang akan memiliki program belajar yang lebih efektif.

Pengembangan dilaksanakan untuk pemfokusan pada pengubahan atau peningkatan kinerja karyawan. Sebagian besar perusahaan melaksanakan pengembangan disebabkan karena faktor kinerja yang kurang atau dibawah standar yang dibutuhkan perusahaan, tetapi ada juga perusahaan melaksanakan pengembangan untuk mempersiapkan kader untuk mengisi kekosongan jabatan. Masalah kinerja berasal dari berbagai faktor baik itu faktor individu itu sendiri atau juga tekanan akan stres kerja, salah satu contohnya yaitu saat dimana karyawan tidak dapat mengeporasikan atau mengerjakan tugasnya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Untuk memastikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka pihak perusahaan haruslah selalu memonitoring serta memperhatikan perkembangan karyawan.

Pengembangan yang dilakukan oleh Bapas selain menciptakan karyawan yang memiliki skill dibidannya, pengembangan juga berfungsi untuk mempromosikan jabatan bagi karyawan. Seperti yang di kemukakan Kaswan (2016) understudy yaitu mempersiapkan pengembangan untuk mengisi jabatan tertentu. Bagi karyawan yang telah memiliki standart untuk dijadikan pemimpin akan dipromosikan dalam jabatan tertentu. Pengembangan yang dilakukan bagi karyawan ini spesifiknya dilihat perkembangannya dalam perusahaan selama ini.

Bapas 69 Magelang memiliki KPI (key performance indicator) yang digunakan sebagai pemantauan pengembangan karyawan. KPI dibuat oleh kepala bagian sebagai penilaian terhadap bawahannya, hasil dari KPI ini akan dilaporkan setiap bulannya kepada bagian SDM sebagai informasi pengembangan karyawan yang dijadikan sebagai evaluasi. Melalui KPI pengembangan yang dilakukan oleh Bapas apakah sudah sesuai target atau belum.

Banyaknya peneliti yang tertarik akan pelatihan dan pengembangan SDM dalam perusahaan. Pernyataan peneliti secara garis besar menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan seseorang yang didasari oleh tuntutan pekerjaan. Mengelolah program pelatihan dan pengembangan sangatlah penting dilakukan oleh pihak pemberi pelatihan dan pengembangan, dalam arti pelatihan dan pengembangan haruslah memiliki tujuan atau goals yang akan dicapai serta berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri. Dalam bapas sendiri sebelum melaksanakan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan kebutuhan setiap individu untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Meski seringkali bapas memiliki kendala terkait waktu pelatihan dikarena bank bapas sendiri mempunyai kegiatan yang padat. (*hasil wawancara*)

Kaswan (2016) transfer pelatihan yang dilakukan merupakan penggunaan kemampuan baik itu keterampilan ataupun pengetahuan yang didapatkan selama pelatihan dapat diimplementasikan dalam pekerjaan. Suksesnya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tergantung pada sikap karyawan itu sendiri, dalam arti apakah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat memberikan dampak terhadap karyawan. Untuk mendukung pelatihan dan pengembangan yang berhasil, maka perlunya mempertimbangkan metode yang seperti apa yang akan diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Bank Bapas 69 Magelang, pelatihan dan pengembangan sangatlah di perhatikan. Bank Bapas 69 Magelang menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan sangatlah penting terhadap kinerja karyawan. Dimana manfaat yang diperoleh oleh Bank Bapas 69 Magelang setelah melakukan pelatihan adalah meningkatnya kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan akan menghasilkan nilai dari trainer, nilai ini adalah nilai yang didapatkan oleh karyawan selama pelatihan. Melalui nilai dari peserta pelatihan ini menjadi kajian kembali atau sebagai pertimbangan penetuan karir ataupun promosi karyawan. Penilaian diserahkan langsung kepada trainer melalui penilaian ini dijadikan sebagai evaluasi serta pertimbangan terhadap pengangkatan dan promosi jabatan.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Bank Bapas 69 Magelang yang dilaksanakan selama ini dapat disimpulkan sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sudah efektif dan efisien dilihat dari hasil wawancara dan observasi sesuai dengan teori-teori ilmiah. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Bapas sudah menunjukkan dampak yang signifikan, terlihat dari hasil kinerja yang dicapai oleh perusahaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Bapas 69 magelang juga memperoleh penghargaan BPR milik pemerintah daerah terbaik seIndonesia selama 4 tahun berturut-turut.

### 5.2. Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable dalam membangun pelatihan dan pengembangan yang lebih baik. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan metodologi berbeda untuk mengukur pelatihan dan pengembangan yang lebih baik,

## DAFTAR PUSTAKA

- Balawa, W. G., Bagian, Wajan., suwendra., Wayan. 2016. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan*. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*,4. <https://ejournal.undiksha.ac.id>
- Basri, H., Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Haryati, R. A. 2019. *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*. Widya Cipta, 3 (1), (91-93). <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widycipta/article/view/5185>
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Kandou, Erlin, E. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Pada Pt. Air Manado)*. *Acta Diurnal Komunikasi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2435/1972>
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengalaman untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung .
- Khurotin, N. , Tri, W. A. 2018. *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64 (1), (96-99). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2746>
- Maisirata, Pasifikus. 2019. *Penilaian Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Prestasi Kerja*

## JURNAL MANEKSI VOL 9, NO. 2, DESEMBER 2020

- Karyawan Swasta di Kota Pontianak. Firm Journal of Management Studies, 4 (1), (81-90). <http://e-journal.president.ac.id>*
- Martin, Vivien. 2006. *Managing Project In Human Recercues, Training And Development*. London: Kogan page.
- Mujiono. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Makan H Ismun Jepara*. Jurnal Visi Manajemen. <http://stiepari.greenfrogts.co.id/jurnal/index.php/JVM/search/search>
- Nasution. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Priyono Marnis. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama publisher.
- Setiawan, V., Hidayat, R. 2015. *Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Ndt (Non Destructive Test) Pada PT XYZ*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (2),(142149).<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/169>
- Triasmoko, Denny. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kera Terhadap Kinerja Karyawan ( Pt Pos Indonesia Cabang Kediri*. Jurnal Administrasi Bisnis.<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478>
- Zakaria, F. 2018. *Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor KCP Batu. Malang (skripsi)*: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uinmalang.ac.id>.