

Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Study Kasus: PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi)

Mustika*, Indri Apriani

Universitas Muhammadiyah Jambi

*Correspondence email: mustikanabila81@gmail.com, indriapriani965@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui jenis-jenis pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi, 2) Untuk mengetahui kendala-kendala dan solusi untuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi, 3) Untuk Mengetahui Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi. Penelitian ini mengambil lokasi di Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi, data ang diperoleh langsung dari buku atau keterangan lain berupa wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data diperoleh dengan cara observasi langsung pada bagian Sumber Daya Manusia di PT. Bank BTPN Kantor Cabang Jambi. Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif yaitu “dilakukan dengan menyusun data-data yang telah terkumpul kemudian membuat klasifikasi dan menetapkan standart serta kedudukan unsur-unsur satu dengan yang lain sehingga dapat dianalisis dan diinterpretasikan”. Hasil dari yang diperoleh dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu Pelatihan dan Pengembangan karyawan yaitu suatu metode atau cara untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pelatihan dan Pengembangan ini memberikan motivasi, pengetahuan dan meningkatkan kemampuan karyawan baik.

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan karyawan*

Abstract. *The purposes of this study are 1) To find out the types of training and HR development carried out at Bank BTPN tbk Jambi Branch Office, 2) To find out the constraints and solutions for HR training and development carried out at Bank BTPN tbk Jambi Branch Office, 3) To know the Strategy of Training and Human Resources Development at Bank BTPN tbk Jambi Branch Office. This study took place at Bank BTPN tbk Jambi Branch Office, the data obtained directly from books or other information in the form of interviews and documentation. The data collection method was obtained by direct observation at the Human Resources section at PT. Bank BTPN Jambi Branch Office. This study uses a qualitative descriptive method that is "done by compiling the data that has been collected then making a classification and setting standards and the position of the elements with one another so that they can be analyzed and interpreted". The results obtained from the research that the researchers conducted were employee training and development, which is a method or way to improve the quality of employees so that employee performance can increase. This Training and Development provides motivation, knowledge and improves the ability of good employees.*

Keywords: *Training, Employee development*

Pendahuluan

Pada Lembaga keuangan khususnya perbankan, kualitas SDM amat sangatlah penting. Diperlukan Manajemen yang handal dan baik pada suatu Lembaga keuangan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan dan tentunya perusahaan telah memiliki visi dan misi yang jelas supaya tujuan perusahaan tercapai. Secara makro Manajemen SDM adalah satu bagian yang terdapat dalam manajemen yang fungsinya adalah mengatur manusia/pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan SDM sekarang ini tidak lagi berpikir pada pertanyaan seperti apakah mau melakukan pengembangan atau tidak. Namun berapa besar investasi yang harus dilakukan, untuk melakukan pengembangan SDM. Pertanyaan tersebut muncul karena perkembangan jaman memaksa perusahaan untuk berubah agar dapat bersaing dalam persaingan global, sehingga pengembangan SDM suatu kebutuhan mutlak. (Cristanto, 2018)

Manfaat dan tujuan yang didapat perusahaan yang melakukan pengembangan SDM, Kasmawati (2012), yaitu: (1) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, dalam hal ini kegiatan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dengan tujuan dapat mencapai efektifitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi; (2) Meningkatkan produktifitas, dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya; (3) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja, dengan meningkatkan banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka lebih fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dengan adanya perubahan pada lingkungan organisasi; (4) Meningkatkan komitmen karyawan, dengan melalui kegiatan pengembangan karyawan diharapkan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat

memotivasi mereka; (5) Mengurangi turnover dan absensi, bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya tingkat turn over dan absensi.

Dengan demikian juga berarti dapat meningkatkan produktifitas dari suatu organisasi. Dari penjelasan tentang manfaat dan tujuan pengembangan SDM, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan berorientasi pada efisiensi dalam melakukan pekerjaan, pengawasan melekat, cepat berkembang, kritis dan fungsi stabilisasi. Bank BTPN merupakan Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang merupakan salah satu bank Swasta yang ada di Indonesia. Pada tahun 2018 BTPN cabang jambi tidak lagi memiliki Kantor Cabang Pembantu, yang sebelumnya memiliki Kantor Cabang di beberapa unit tempat sekarang dikerucutkan hanya menjadi Kantor Cabang saja yaitu BTPN tbk Kantor Cabang Jambi. Pengerucutan ini berimbas pada pengurangan karyawan yang ada. Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya (*staffing*), Penyempurnaan System Manajemen Sumber Daya Manusia dan membangun Human Resource Information System (HRIS) termasuk menata system remunerasi yang berbasis dimensi kompetensi skill, problem solving dan accountability, merupakan salah satu Usaha yang dilakukan oleh Bank BTPN untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan perlu sekali melakukan pelatihan dan pengembangan agar dapat menciptakan peningkatan kompetensi, inovatif serta merupakan strategi jangka Panjang yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM. (Fernaldy, 2018)

Maksud dari lembaga perbankan akan terwujud jika dalam prakteknya dilapangan dikelola dan ditangani dengan baik, hal ini dikarenakan pada penanganan dan pengembangan yang baik akan memperoleh output yang memuaskan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka dalam prosesnya peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan sehingga pengembangan SDM atau karyawan perlu dilakukan. Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT. BTPN adalah melakukan perbaikan kualitas pengelolaan SDM dimulai dari penempatan, penyempurnaan sistem manajemen SDM sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Adapun penelitian terdahulu terkait penelitian ini adalah penelitian mengenai Pengembangan sumber daya manusia: studi kasus Universitas Negeri di Malaysia Temuan riset menunjukkan bahwa interaksi seseorang menjadi nilai utama dan berbanding dengan nilai pengetahuan, dan implikasinya mahasiswa harus terlibat ke dalam berbagai kegiatan di perguruan tinggi untuk mendapatkan pengetahuan serta pengalaman untuk kehidupan pasca di perguruan tinggi dimensi kompetensi skill, problem solving dan accountability. (Hassan, 2013)

Penelitian terdahulu menurut Freddie dan Thomas (2014). Pelatihan dilaksanakan menggunakan teknik pelatihan langsung kerja riset yang dilakukan pada pegawai bagian produksi dengan diawasi manajer produksi, sedangkan pengembangan dilaksanakan melalui metode instructor-led yang mana seorang manajer diberikan pelatihan dalam bentuk seminar. walaupun demikian, perencanaan karir dan pengembangan karir bukan dilaksanakan pada perusahaan tersebut. Sedangkan pengembangan organisasi dilaksanakan memakai sistem survey feedback yang dilaksanakan melalui rapat, diskusi serta briefing rutin. Kinerja manajemen dan juga penilaian telah dilaksanakan manajer produksi setiap hari. Penilaian dilakukan dengan menggunakan form penilaian kinerja yang menggunakan teknik pendekatan kualitas yang adalah kombinasi antara pendekatan atribut dan pendekatan hasil.

Hasil riset lainnya dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja aparatur pada kantor Bupati Minahasa Selatan hasil dari penelitian ini SDM Development di Kabupaten Minahasa Selatan bisa dikategorikan sebagai "baik". Kinerja karyawan bisa dikategorikan sebaik ditampilkan dengan menerapkan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari segi objek penelitian dan cakupan pengembangan sdm lebih luas dibandingkan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui jenis-jenis pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi, 2) Untuk mengetahui kendala-kendala dan solusi untuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi, 3) Untuk Mengetahui Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia \ pada Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi.

Metode

Tipe pendekatan riset yang digunakan merupakan pendekatan kualitatif. Riset kualitatif yang diartikan merupakan riset yang memakai latar ilmiah, dengan iktikad menunjukkan peristiwa yang terjaln serta dicoba dengan jalur mengaitkan bermacam tata cara yang terdapat (Moleong (2007). Tipe riset ini merupakan analisi deskriptif kualitatif. Riset deskriptif ialah riset yang berupaya buat menuturkan pemecahan permasalahan yang terdapat saat ini dan bersumber pada data-data. Fakta dan bukti yang dikumpulkan seperti ucapan, foto, tetapi tidak dalam bentuk angka. Riset deskriptif kualitatif yang digunkan dalam riset ini bertujuan mendapatkan data mengenai tata cara pelatihan serta pengembangan SDM Karyawan Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi.

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BTPN tbk Kantor Cabang Jambi. Informasi merupakan catatan dari kumpulan suatu kenyataan. Bagi Meleong (2007) sumber informasi dapat diambil bersal dari sumber- sumber tertulis ataupun sumber- sumber berbentuk gambar serta statistik. Riset ini memakai

informasi langsung yang diperoleh dari bank BTPN yang jadi objek yang berbentuk perkata ataupun aksi dari data. Yang diartikan disini merupakan periset mendapatkan informasi dengan tata cara wawancara dengan pihak Supervisor ataupun pihak personalia yang dilibatkan menimpa proses pelatihan serta pengembangan sdm di PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi

Riset ini merupakan tipe penelitian deskriptif, dimana didalamnya ada banyak uraian- uraian dari hasil wawancara. Informasi yang diperoleh hendak di analisis dengan tata cara kualitatif dalam wujud deskriptif. Bagi Bogdan serta Biklen dalam Moleong(2007), analisi informasi merupakan usaha yang dicoba dengan basis bekerja dengan fakta, mengorganisasikan informasi, mengelompokkan jadi bagian yang bisa dikelola. Definisi tersebut membagikan cerminan tentang betapa pentingnya peran analisis informasi dari segi tujuan riset. Prinsip pokok riset kualitatif merupakan menciptakan teori dari informasi.

Hasil

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk KC Jambi

PT. Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi merupakan lembaga keuangan yang khusus bergerak di bidang ekonomi dan didedikasikan untuk masyarakat. pengembangan sumber daya manusia pada pelayanan. Pada dasarnya, setelah menerima informasi sebagai tujuan utama dari program pelatihan karyawan PT. Bank BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode pelatihan dan pengembangan yang dipakai oleh PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi meliputi 3 metode yaitu pelatihan vokasional, pelatihan kelas dan pengembangan manajemen. Menurut Hendra Sulistyو selaku general support staff mengatakan sebagai berikut, Pelatihan dan Pengembangan SDM di Bank BTPN Kantor Cabang Jambi memiliki dua lokasi yaitu di kantor wilayah Jakarta dan Surabaya, untuk karyawan yang jabatannya tinggi pelatihan langsung di Jakarta, Hal ini biasanya dilakukan setiap 6 bulan sekali dan pegawai lainnya di Training di kantor wilayah.

Adanya Pelatihan jika ada karyawan baru dan ataupun upgrade sistem maupun peluncuran new product. Pelatihan ini dilakukan berdasarkan jabatan dan setiap jabatan memiliki pelatihan tersendiri. Proses pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara optimal oleh PT. BTPN Kantor Cabang dengan 3 metode.

1. Teknik Pelatihan Langsung kerja

Mangkuprawira (2011) OJT ataupun (Pelatihan langsung kerja) dimaksudkan pegawai memahami pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Pelaksanaan program pelatihan serta pengembangan pada pegawai PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rouly Harti Damanik selaku Manager Pemasaran beliau menjelaskan: Proses pelatihan PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi diberikan Pusat Lembaga Pelatihan. Tiap karyawan baru harus menjajaki Pelatihan Praktek langsung kerja, sepanjang 2 bulan sesuai dengan jabatannya, beda posisi berbeda pula lama pelatihan. Pelayanan konsumen (*customer Service*), Teller, memperoleh Training Service Excelent setelah itu BO diberikan pelatihan BSP for back office, bagian pemasaran diberikan pelatihan penjualan.

2. Metode Pelatihan di kelas

Teknik ini semacam kuliah, ialah memahami teori-teori dalam kelas sepanjang lebih kurang 3 minggu yang mana coaching menjelaskan teori- teori yang dibutuhkan. Hendra Sulistyو yang merupakan General Support Staff mengatakan: semua karyawan baru wajib menjajaki pelatihan kerja langsung sepanjang 2 bulan yang sudah ditetapkan. Aktivitas berjalan melalui aplikasi kerja ataupun pendidikan mulai dari pemahaman mengenai perbankan. Pegawai memperoleh modul mengenai ilmu dan informasi perbankan yang sesuai dengan jabatannya. Pelatihan ini dilaksanakan dalam 3 minggu, namun dilapangan partisipan diberikan modul yang searah dengan posisinya serta diapahami sendiri oleh pegawai, sebab disitu mempraktikkan sistem belajar dengan mempraktekan secara langsung jika terdapat kendala segera diberikan evaluasi pada hari dilaksanakan pelatihan tersebut.“

3. Metode Pengembangan Manajemen

Management Development ataupun pengembangan manajemen merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dengan peningkatan pengetahuan, perubahan manner ataupun skill. Pengembangan bisa diawali dengan tata cara OJT, Pelatihan kerja langsung salah satunya Job Rotation ataupun perputaran pekerjaan. Hendra Sulistyو mengatkan: “ Sistem perputaran pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang Jambi setiap tahun dilaksanakan, selaras dengan kepentingan perusahaan serta yang sangat penting adalah durasi kerja pegawai. Dengan di jalani perputaran pekerjaan pegawai jadi memiliki keahlian di bidang lainnya, namun rotasi pekerjaan dapat dicoba langsung apabila salah satu pegawai terdapat tidak hadir dalam pekerjaannya, hal ini dapat dicoba perputaran pekerjaan segera berdasar kebutuhan perusahaan

Bahasa perputaran pekerjaan dapat pula dipahami sebagai pindah jabatan atau posisi. Sebagai contoh jika terdapat pegawai yang berprestasi, misalkan Customer Service naik jabatan jadi Head Teller atau marketing naik jabatan menjadi supervisor, bila marketing ataupun CS tidak menunjukkan kinerja yang baik sepanjang 5 tahun dampak nya adalah pegawai tersebut bisa dipindahkan ke cabang lain.“

Analisis Pelatihan serta Pengembangan karyawan Manusia PT. BTPN tbk Kantor Cabang Jambi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan strategi pelatihan serta pengembangan pegawai di PT. BTPN tbk Kantor Cabang Jambi mempunyai 3 tehnik ialah Teknik Pelatihan kerja langsung, Pelatihan di kelas serta Pengembangan Manajemen sehingga bisa melayani dengan pelayanan terbaik bagi nasabah, PT. BTPN tbk Kantor Cabang Jambi memfokuskan pada mutu kinerja pegawai melalui strategi pelatihan serta pengembangan tersebut.

1. Teknik Pelatihan kerja Langsung

Training pada PT. BTPN tbk Kantor Cabang Jambi yaitu pegawai baru harus menjajaki on the job training sepanjang 2 bulan sesuai dengan jabatannya. PT. BTPN Kantor Cabang Jambi mempunyai beberapa teknik training yaitu:

- a. Program pengembangan karyawan, adalah strategi yang dipersiapkan oleh bank untuk karyawan baru dan juga diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan tinggi seperti pimpinan. Program Pengembangan karyawan biasanya dilaksanakan melalui rekrutment terlebih dahulu
- b. Program Pengembangan Staff, strategi yang dipersiapkan untuk pegawai menjadi seorang profesional Bankers yang ahli dan berpengalaman. Dalam PPS ini ada beberapa pelajaran yang harus dipelajari: Fundamentals of Risk Management, banking account, Analysis of financial statements, Good Corporate Governance (GCG), level Kesehatan perbankan.

Kegiatan yang dilakukan untuk memberikan calon pimpinan dengan ilmu dalam melaksanakan kegiatan melayani nasabah, pemecahan masalah dan memberikan ilmu pada bawahan. Keunggulan dari tehnik pelatihan langsung kerja yaitu: Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang akan dipraktekkan nanti di jabatan yang diterima, pegawai diberikan arahan dari pegawai senior berpengalaman yang telah menjalankan tugas dengan baik, bisa mewujudkan secara langsung hubungan kerja sama antara pegawai dan coaching, Training dapat memberikan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Teknik ini sederhana karena orang yang akan ditraining belajar sambil bekerja, tidak perlu sarana prasana yang mewah. Karena ilmu yang diberikan sangat bisa menunjang kinerja pegawai sehingga dapat feed back berupa prestasi pegawai.

Kelemahan Teknik Pelatihan Langsung Kerja: Pelatihan menjadi kurang serius, dikarenakan motivasi yang diberikan oleh coaching kurang, Pada prakteknya coaching kurang mampu dalam melatih pegawai baru dalam pelaksanaan pekerjaan yang baik. Ada beberapa hal penting ataupun ilmu penting yang tidak disampaikan oleh coaching dikarenakan keterbatasan waktu yang diberikan, Kemungkinan pada prakteknya nanti kinerja yang diberikan oleh pegawai tidak maksimal dikarenakan pegawai tersebut tidak terlatih dengan baik. Solusi untuk mengatasi kelemahan Teknik pelatihan Langsung Kerja terdapat pada tim Pusat Lembaga Pelatihan, Jika coaching yang akan memberikan materi dalam membimbing sibuk, maka penjelasan secara manual bisa diberikan oleh tim training, sehingga ilmu yang diberikan tidak kurang, Tim Training yang gesit dan focus dapat membantu calon pegawai perbankan meminimalisir resiko kesalahan di lapangan

2. Teknik Pelatihan di kelas

Teknik ini semacam kuliah, memahami teori-teori dalam kelas selama lebih kurang 3 minggu yang mana coaching memberikan teori yang diperlukan untuk calon pegawai. Peserta dikumpulkan dan dikelompokkan sesuai posisinya masing-masing lalu diberikan pelatihan dan diajarkan sesuai dengan posisinya. Setelah Teknik Pelatihan kelas minggu selanjutnya dilakukan praktek, supaya bisa melihat apakah pelatihan di kelas yang didapatkan dapat diimplementasikan dengan baik

3. Teknik Pengembangan Manajemen

Upaya untuk meningkatkan kinerja dan prestasi dapat dilakukan dengan tehnik pengembangan Manajemen dengan memberikan tambahan pengetahuan, perubahan perilaku serta menambah kemampuan, Pengembangan dapat diawali dengan tehnik pelatihan kerja langsung, pelatihan di kelas salah satunya Job Rotation atau rotasi pekerjaan. Pada tehnik pelatihan kerja langsung, tehnik perputaran pekerjaan dilaksanakan pertahun, hal ini mengikuti kebutuhan organisasi dan lamanya masa kerja. Rotasi kerja ini dapat membuat kemampuan pegawai meningkat dikarenakan mereka menempati posisi yang berbeda dari sebelumnya. Ketika pegawai tersebut bagus kinerjanya dan berprestasi maka dilakukan perputaran kerja atau rotasi, kebalikannya jika kinerja pegawai tersebut menurun maka akan dilakukan demosi atau turun jabatan.

Ketiga Teknik diatas sangat bagus dan efektif diberikan kepada calon pegawai dengan praktek secara langsung dan dibekali teori sebelumnya. Calon Pegawai yang kurang paham akan diarahkan dan di bimbing sampai calon karyawan memahami prosedur. Upaya Meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan SOP PT.BTPN tbk Kantor Cabang Jambi adalah salah satu tujuan dari dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan, sehingga kemampuan dan kualitas bisa ditingkatkan, kesalahan dalam bekerja bisa dikurangi, meringankan tugas pimpinan dan bisa membantu pegawai memegang tanggung jawab lebih besar. Disinilah perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, pelatihan berfokus pada keadaan sekarang, pengembangan berfokus pada prospektif masa depan.

Pengembangan manajemen kemudian bisa dimulai dengan menerapkan Teknik Pelatihan langsung kerja yang meliputi: Job Rotatio, guidance approach, Learn to act. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi telah memenuhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persyaratan pelatihan dan pengembangan, seperti pelatihan pada setiap rotasi pekerjaan, melatih penggunaan teknologi terbaru dan perubahan staff pada setiap divisi. Mangkuprawira (2011) menyatakan bahwa perusahaan wajib memenuhi beberapa faktor yang mempengaruhi persyaratan pelatihan :

- a. Perubahan Staff: semakin banyak tenaga baru semakin banyak pelatihan dan keahlian pekerjaan pelatihan untuk pengenalan
- b. Perubahan teknologi : sistem dan teknologi baru akan membutuhkan staff yang benar-benar terlatih di bidangnya, banyak sistem komputer yang baru dan gagal karena alasan teknis, tetapi staff belum terlatih bagaimana harus mengguakanya
- c. Perubahan pekerjaan: pekerjaan banyak yang berubah seiring berubahnya waktu dan pegawai harus menggunakannya. Hal ini tentu bermanfaat bagi kinerja karyawan PT. BTPN Tbk KANTOR CABANG Jambi.

Kendala dan Solusi yang dihadapi dalam pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi

Kendala Menurut Hendra Sulisty sebagai berikut: peserta kebanyakan kurang focus, karena lamanya menunggu informasi pelatihan dari Pusat Lembaga Pelatihan. Karena kuota peserta harus terpenuhi dulu baru pelatihan dilaksanakan.”

Kendala-kendala yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan SDM di PT. BTPN Tbk kantor cabang Jambi

- a. Sedikitnya Kuota Peserta Pelatihan, kuota peserta pelatihan yang minim sehingga seringkali membuat calon peserta menunggu saat mengikuti pelatihan. Sehingga calon karyawan harus menunggu terpenuhinya kuota peserta hingga bisa mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh pusat Lembaga pelatihan.
- b. Peserta Pelatihan dan Pengembangan latar belakang dari setiap calon pegawai berbeda mulai dari Pendidikan, pengalaman kerja serta usia, hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dikarenakan kemampuan peserta yang tidak sama mulai dari nalar serta daya tangkap.

Untuk meminimalisir hal yang seperti ini coaching akan memberikan post test setiap 2 minggu sekali saat proses pelatihan. Post test adalah evaluasi saat materi yang diberikan yang mana pelatih memberikan post test dengan maksud apakah peserta pelatihan dan pengembangan mengerti dan memahami materi yang diberikan. Manfaat dilakukan post test ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang kemampuan yang dicapai setelah berakhirnya materi tersebut sehingga peserta bisa mengikuti training dengan focus.

Simpulan

Pelatihan dan pengembangan pegawai pada PT.BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi terdapat tiga teknik ataupun tiga metode pelatihan yaitu Pelatihan Langsung Kerja, Pelatihan di Kelas dan Pengembangan Manajemen. Kepada calon pegawai pada saat mengikuti pelatihan ini diberikan teori terlebih dahulu supaya mempunyai gambaran mengenai tugas pekerjaannya nanti, kemudian baru simulasi atau praktek kerja, teknik ini dinilai efektif untuk melatih calon pegawai. Jika terdapat calon pegawai yang tidak paham ataupun belum memahami maka coaching ataupun tim coaching akan memberikan penjelasan kembali sampai calon pegawai tersebut paham. Learning by Doing juga diterapkan pada PT. BTPN Tbk Kantor Cabang Jambi artinya karyawan tersebut belajar sambil bekerja sehingga apabila terdapat masalah bisa diselesaikan lebih cepat.

Kendala-kendala dan solusi yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Minimnya Kuota Pelatihan, Karyawan terkadang Kurang focus, karena terlalu lama menunggu Pada saat pemenuhan kuota peserta pelatihan dari pusat Lembaga Pelatihan,
- b. Peserta Pelatihan dan Pengembangan, Coaching Memberikan tes setiap 3 minggu sekali saat proses pelatihan. Test pasca pemberian teori adalah evaluasi Ketika pembelajaran yang diberikan yang mana coaching memberikan ptest dengan maksud apakah peserta pelatihan dan pengembangan memahami materi yang diberikan. Manfaat dilakukan post test ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang kemampuan yang dicapai setelah berakhirnya materi tersebut sehingga peserta bisa mengikuti training dengan fokus juga menggunakan metode Learning By Doing atau belajar sambil bekerja, jadi masalah-masalah yang terjadi sewaktu-waktu dapat di selesaikan lebih cepat.

Daftar Pustaka

Cristanto Edo. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Mirota Surabaya, *Agora*. 4(1)
Christanto, Freddie dan Santoso Thomas .2014. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia di PT Wahana Kosmetika. *Jurnal Ilmiah Inkoma* , Agora

- Fernaldy, Marvin Iswara. 2018. Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM di PT BCA Tbk Kantor Cabang Solo Slamet Riyadi, Surabaya
- Hassan, Z., Ghafar, MNA., & Mokhtar, M. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Universitas Negeri di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Karakter* Edisi Februari, 3(1), 102-109
- J. Meleong, lexy 2007. Metodologi Penelitian kualitatif Edisi Revidi Bandung PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Kasmawati. 2012. Prinsip-Prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Volume I Nomor 1. Hlmn. 80-102
- Mangkuprawira, Sjafri 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Jakarta : Ghalia Indonesia