

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Wiwik Marlana¹ Taufik Bustami²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

wiwikmarlena296@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Implementasi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bengkulu. Penelitian ini didasari karena pentingnya pengembangan bagi SDM perusahaan sebagai aspek strategis untuk meningkatkan daya saing dalam dunia perbankan. Pengembangan dilaksanakan menggunakan metode pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bengkulu.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Bank Bengkulu. Dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Dengan informan wawancara adalah staff perusahaan sedangkan dokumentasi adalah laporan tahunan PT Bank Bengkulu.

Penelitian ini menggunakan tehnik berpikir induktif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui metode pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, secara berkesinambungan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan sebagai wadah untuk menambah wawasan pengetahuan. Pengembangan yang dilaksanakan PT Bank Bengkulu memberikan hasil yang baik dan memberikan peningkatan yang baik pula terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan bahwa eksistensi PT Bank Bengkulu hingga saat ini.

Kata kunci : Implementasi, Pengembangan, SDM , Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The title of this research is the Implementation of Human Resources Development on Employee Performance at PT Bank Bengkulu. This research is based on the importance of development for company human resources as a strategic aspect to improve competitiveness in the banking world. Development is carried out using education and training methods. This study aims to determine how the Implementation of Human Resources Development on Employee Performance at PT Bank Bengkulu.

The object of this research is the employees of PT Bank Bengkulu. By using interview and documentation techniques. With interview informants are company staff, while documentation is the annual report of PT Bank Bengkulu.

This study uses inductive thinking techniques. From the research results, it can be concluded that the development of human resources through education and training methods has been carried out properly, continuously, and in accordance with the needs of employees and the ability of the company as a forum to increase knowledge insight. The development carried out by PT Bank Bengkulu gave good results and provided a good increase in the performance of its employees. This is proven by the existence of PT Bank Bengkulu to date.

Key words: Implementation, Development, Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi. Perusahaan di haruskan untuk terus mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada didalam perusahaan (Muhammad, 2010).

Sejalan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan perusahaan harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Dengan adanya kemajuan tersebut, tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keahlian yang spesifik pula. Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan tidak dapat dihindarkan.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi perusahaan.

Dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Sementara ini peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada setiap perusahaan bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri (Basir, 2012).

Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Karena perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing. Potensi setiap

karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, karyawan dapat diarahkan kejenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal (Riva'i, 2014).

Pengembangan dan pelatihan karyawan dipandang sebagai investasi yang imbalannya diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja, maka perusahaan dapat mendukung strategi pembangunan jangka panjang melalui pengembangan keterampilan kompetensi karyawan disetiap jenjang dan jaringan perusahaan. Bentuk dari target pencapaian ini yang akan menentukan perkembangan dari suatu perusahaan tersebut.

Menurut Hidayatus (2018), dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN Yogyakarta III menunjukkan menyelenggarakan program training dan pengembangan secara efektif yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan pegawai seperti curah ide dan wawasan, study banding, presentasi internal dan evaluasi dan koordinasi. Sedangkan menurut Diva (2018), dalam hasil penelitiannya yakni Kinerja pengembangan SDM SANF saat ini sudah melalui tahapan yang sistematis dan kebijakan yang diterapkan dalam proses pengembangan SDM didasarkan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dalam aktivitas yang dilakukan. dengan melaksanakan dan mengetahui implikasi dan implementasi pengembangan sumber daya manusia perusahaan akan lebih mudah meningkat produktivitas dan efisien dalam kinerja perusahaan.

Jenis industri perbankan masa kini bersaing ketat dengan perusahaan sejenis, hal ini juga dialami oleh bank-bank swasta di Indonesia, karena keberadaan bank ini semakin menjamur, persaingan antar bank-bank swasta yang semakin ketat juga membuat pihak bank saling berebut nasabah ataupun calon nasabah. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka menjaring banyak nasabah dibutuhkan profesionalitas dari seorang karyawan dan tim yang cerdas dan ingin mengembangkan diri. Kinerja karyawan dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak pada perusahaan, dalam hal ini kegiatan pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki. Karena karyawan dipandang sebagai aset bagi perusahaan tersebut yang harus dikembangkan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

PT Bank Bengkulu adalah Bank yang memperhatikan karyawannya, Karena kualitas SDM merupakan hal terpenting karena merupakan modal bagi PT Bank Bengkulu agar SDM-nya mampu bersaing dalam dunia bisnis perbankan. PT Bank Bengkulu menyadari sepenuhnya peran SDM sebagai subjek dan sumber penciptaan nilai organisasi, karena itu dirasa perlu untuk dilakukan pengembangan potensi yang terarah dan berkesinambungan.

Kemudian, pada temuan hasil olah dari laporan tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu melakukan pengembangan SDM dengan pendekatan *Human Capital Development* dengan metode pendidikan yakni melalui *training method* dan *coaching dan counseling*. adapula metode pelatihan yakni *outside training* dan *specialist course*. Namun, seiring kemajuan dunia perbankan PT Bank Bengkulu masih terfokus dan didominasi dengan pengembangan SDM tersebut saja. Pengembangan SDM yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan juga berdampak terhadap tujuan dan target perusahaan.

Metode dalam pengembangan SDM adalah Pendidikan dan Pelatihan. Menurut Heindjrachnan (2010) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkat pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan

memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan memperbaiki perilaku karyawan (Findia, 2011).

METODE PENELITIAN

Tempat dalam penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Bank Bengkulu. yang beralamatkan di jalan S.Parman, Padang Jati, Kecamatan Ratu Samban, Kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan dari bulan 22 Januari 2021 sampai dengan selesai.

Jenis Penelitian ini adalah *field research* yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat (Mardalis, 2019). Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian. *Field Research* yang dimaksud dalam penelitian ini bahwa peneliti melakukan penelitian secara langsung dilokasi penelitian yaitu pada PT Bank Bengkulu. Menurut Lexy J. Moleong (2012) Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, secara harfiah (bahasa) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan mengenai situasi dan kondisi. Sedangkan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Suharsaputra Uhar, 2012 : 182). Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah sifat penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjabarkan tentang suatu kondisi dan situasi, yang penjabarannya tertuang dalam bentuk kalimat bukan angka. Bila diterapkan pada penelitian bahwa penulis akan menggambarkan atau menjabarkan mengenai implementasi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Bengkulu.

Populasi atau sampel pada pendekatan kualitatif lebih tepat disebut sumber data pada situasi social (*social situation*) tertentu (Djam'an Satori, 2007). Menurut Sugiyono (2011) mengatakan bahwa *Social Situation* atau situasi social terdiri atas tiga elemen yakni tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Berdasarkan jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yang dijadikan partisipan oleh peneliti adalah sekelompok objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian yang bentuknya dapat berupa manusia, benda-benda, dan sebagainya, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini staff pada PT Bank Bengkulu.

Konsep sample dalam penelitian ini adalah bagian kecil dari anggota yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi secara representative. Menurut Arikunto (2005) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Jadi berdasarkan uraian diatas penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan sampel dengan cara *Non Probability Sampling*. Tehnik *non-probability sampling* menurut Riduwan (2008) yaitu tehnik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Tehnik *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, menurut Riduwan (2008), *Purposive sampling* yaitu tehnik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan tertentu dalam pengambilan sample/objek.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara Menurut Uhar (2011) Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap langsung informan, sama seperti penggunaan daftar pertanyaan. Wawancara pada dasarnya merupakan percakapan, namun percakapan yang bertujuan. Wawancara amat diperlukan dalam penelitian kualitatif, karena banyak hal yang tidak mungkin dapat diobservasi langsung, seperti perasaan, pikiran, motif, serta pengalaman masa lalu responden/informan. Wawancara ini dilakukan kepada narasumber yakni, Jeri sebagai staff pada PT Bank Bengkulu.

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi tersebut adalah berupa dokumen ataupun sumber tertulis (Kusnaldi, 2013). Dalam metode ini penulis mendapatkan data dari arsip PT Bank Bengkulu. Data-data tersebut berupa tabel data karyawan yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia, dan lampiran lainnya.

Menurut Lexi (2010) Teknik analisa data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat disertakan kepada orang lain.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kualitatif karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dan bukan berupa angka-angka. Metode ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada berbagai teori dengan pokok permasalahan dan penelitian yang dilakukan.

Cara berpikir yang digunakan adalah penelitian berfikir induktif yaitu cara berfikir yang berangkat dari fakta atau peristiwa yang khusus konkrit itu ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum (Sutrisno, 2012).

Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karena itu, induktif pada penelitian ini bahwa penulis akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai implementasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Bengkulu.

Adapun analisis data versi miles dan Huberman menurut Husnaini Usman (2009 :) bahwa ada tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan informasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan. Mengkode, menelusuri tema. Menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
2. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan rancangan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Pengembangan SDM Pada PT Bank Bengkulu

Di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat dan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat, sumber daya manusia yang tangguh memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja bank. Peningkatan kualitas SDM menjadi aspek strategis untuk meningkatkan daya saing dalam dunia perbankan.

Peningkatan sumber daya manusia PT Bank Bengkulu dengan pendekatan human capital development dipersiapkan untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, PT Bank Bengkulu mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi dan workshop baik secara internal maupun eksternal. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan risiko, budaya perusahaan serta profesionalitas (Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, 2018). PT Bengkulu juga memberikan jenis pengembangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Pengembangan SDM dibuat dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu perkiraan beban kerja, rencana pensiun pegawai, dan rencana anggaran yang ditinjau secara periodik. Berikut Adapun pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Bengkulu yakni:

Metode pendidikan

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, informal dan non formal disekolah dan diluar sekolah yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peran hidup secara tepat. Menurut Andrew (2011 : 45) berikut program dalam pendidikan adalah:

a. Training Methode

Merupakan metode latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Dalam implementasi pengembangan SDM pada PT Bank Bengkulu melaksanakan *Training Methode* berupa Workshop, Seminar, Diklat, Lokakarya dan *In House Training* yang dilaksanakan PT Bank Bengkulu sebagai bentuk tambahan wawasan pengetahuan bagi karyawan. (Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, 2019). Langkah-langkah implementasi program training metode dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.
Langkah-langkah implementasi program *Training Metode*
Langkah-langkah implementasi *Training Metode*

No.	Nama kegiatan	Langkah Pelaksanaan
1.	<p>Workshop Adalah suatu pertemuan yang mana sekelompok orang memiliki minat, keahlian, ataupun profesi pada bidang tertentu yang terlibat aktif dalam suatu diskusi yang kegiatan intensif pada suatu subjek maupun proyek tertentu. (Accurate.id.>marketing-manajemen).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dimiliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan di atas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena seminar dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama dilaksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan Juli-Desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.
2.	<p>Seminar Adalah bagian dari bentuk pengenalan pada suatu program yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang mana perusahaan tersebut nantinya akan melakukan kegiatan lain yang erat dengan workshop. (Accurate.id.>marketing-manajemen).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dimiliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan di atas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena seminar dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama dilaksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan Juli-Desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.
3.	<p>Diklat Adalah suatu program yang diharapkan dapat memberikan stimulus/rancangan kepada seseorang untuk dapat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dimiliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai

	<p>meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan. (repository.uma.ac.id)</p>	<ol style="list-style-type: none"> d. Kebutuhan pengembangan 2. System seleksi di laksanakan maupun tidak dilaksanakan tergantung kebijakan perusahaan ketika kegiatan dilaksanakan. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. karena diklat dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama dilaksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan juli-desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.
<p>4.</p>	<p>Lokakarya Adalah suatu acara di mana beberapa orang berkumpul untuk memecahkan masalah tertentu dan mencari solusi. (https://id.m.Wikipedia.org/wiki/lokakarya)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang di miliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. karena lokakarya dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama di laksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan juli-desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.

5.	<p><i>In House Training</i></p> <p>Adalah bentuk program pengembangan dimana materi,waktu tempat ditentukan diminta dan dibutuhkan oleh peserta atau perusahaan yang meminta. (https://pratamaindonesia.co.id/in-training-meningkatkan-kualitas-sdm-dengan-in-house-training.html)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang di miliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. System seleksi di laksanakan maupun tidak dilaksanakan tergantung kebijakan perusahaan ketika kegiatan dilaksanakan. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena <i>IHT</i> dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama dilaksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan juli-desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: diolah berdasarkan laporan tahunan PT Bank Bengkulu.

Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pendidikan dengan program *Training Methode* telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi. Perusahaan melakukan pertimbangan pelaksanaan terlebih dahulu untuk menentukan kegiatan yang sesuai dengan situasi yang terjadi di perusahaan. Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Sesuai dengan kompetensi dasar dan kompetensi teknis jabatan yang mendukung pegawai melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. Waktu pelaksanaan kegiatan setiap bulan dalam setahun. karyawan yang telah mengikuti kegiatan dievaluasi setelah pelaksanaan pengembangan dalam bentuk hasil kinerja terhadap perusahaan.

b. *Coaching And Counseling*

Adalah suatu metode pendidikan dengan atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya. *Coaching And Counseling* yang dilaksanakan PT Bank Bengkulu yakni proses Sosialisasi dan proses Coaching, Pelatihan Budaya Kerja, Standar Dan Pelayanan, Dan Standar Penampilan kepada seluruh karyawan PT Bank Bengkulu. Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pengembangan ini yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi dasar dan kompetensi teknis jabatan untuk mendukung pegawai melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. (Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, 2019). Langkah-langkah implementasi program *Coaching And Counseling* dijelaskan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 2.
Langkah-langkah implementasi program *Coaching And Counseling*

Langkah-langkah implementasi program <i>Coaching And Counseling</i>		
No.	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
1.	<p>Sosialisasi Adalah usaha memasukan nilai-nilai kebudayaan terhadap individu sehingga individu tersebut menjadibagian masyarakat. (https://id.m.wikipedia.org/wiki/sosialisasi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang di miliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena sosialisasi dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan setiap bulan dalam satu tahun dan dibagi menjadi dua semester. Semester pertama dilaksanakan mulai bulan Februari-Mei. Dan semester kedua yakni bulan juli-desember. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.

2.	Pelatihan budaya kerja, Standar pelayanan dan standar penampilan. Adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan sebagai tambahan wawasan tentang perusahaannya kepada karyawan. (diolah dari laporan tahunan PT Bank Bengkulu).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dimiliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan di atas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena kegiatan dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan sesuai dengan pertimbangan perusahaan di atas. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pendidikan dengan program *Coaching And Counseling* telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi. Perusahaan melakukan pertimbangan pelaksanaan terlebih dahulu untuk menentukan kegiatan yang sesuai dengan situasi yang terjadi di perusahaan. Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Sesuai dengan kompetensi dasar dan kompetensi teknis jabatan yang mendukung pegawai melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. Waktu pelaksanaan ditentukan berdasarkan hasil pertimbangan perusahaan. Karyawan yang telah mengikuti kegiatan dievaluasi setelah pelaksanaan pengembangan dalam bentuk hasil kinerja terhadap perusahaan.

c. *Bussines Games*

Adalah pengembangan yang dilaksanakan dengan diadu secara bersaing memecahkan masalah tertentu. Berdasarkan hasil olah dari laporan tahunan PT Bank Bengkulu untuk program *Bussines Games* perusahaan belum melaksanakannya karena belum ada upaya kegiatan yang dilaksanakan. Langkah-langkah implementasi program *Bussines Games* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.
Langkah-langkah implementasi program *Bussines Games*

Langkah-langkah implementasi program <i>Bussines Games</i>		
No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
-	-	-

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Bussines Games belum dilaksanakan karena kebutuhan terhadap jenis pengembangan ini belum tersedia pada perusahaan, PT Bank Bengkulu masih menjalankan pengembangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Walaupun program *Bussines Games* ini belum terlaksana tetapi kinerja karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu bekerja secara baik dan sesuai target perusahaan.

d. *Sensitivity Training*

Di maksudkan untuk membantu karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam serta mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Berdasarkan hasil olah laporan tahunan PT Bank Bengkulu, untuk program *Sensitivity Training* PT Bank Bengkulu belum melaksanakannya karena belum ada upaya kegiatan yang dilaksanakan. Langkah-langkah implementasi program dijelaskan *Sensitivity Training* berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.
Langkah-Langkah Implementasi Program *Sensitivity Training*
Langkah-langkah implementasi program *Sensitivity Training*

No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
	-	-

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Sensitivity Training belum dilaksanakan karena kebutuhan terhadap jenis pengembangan ini belum tersedia pada perusahaan, PT Bank Bengkulu masih menjalankan pengembangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Walaupun program *Sensitivity Training* ini belum terlaksana tetapi kinerja karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu bekerja secara baik dan sesuai target perusahaan.

1. Metode Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Menurut Panggabean (2016 : 115) Beberapa program dalam pelatihan antara lain :

a. *On The Job Training*

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas dari atasan langsung kepada karyawan yang dilatihnya. Karena itu tingkat keberhasilannya sangat bergantung kepada kemampuan atasan langsung tersebut. Berdasarkan hasil olah laporan tahunan PT Bank Bengkulu, untuk program *On The Job Training* PT Bank Bengkulu belum melaksanakannya karena belum ada upaya kegiatan yang dilaksanakan. Langkah-langkah implementasi program *On The Job Training* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5.
Langkah-langkah implementasi program *On The Job Training*
Langkah-langkah implementasi program *On The Job Training*

No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
	-	-

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

On The Job Training belum dilaksanakan karena kebutuhan terhadap jenis pengembangan ini belum tersedia pada perusahaan, PT Bank Bengkulu masih menjalankan pengembangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Walaupun program *On The Job Training* ini belum terlaksana tetapi kinerja karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu bekerja secara baik dan sesuai target perusahaan.

b. *Outside Training*

Dalam banyak hal, bank sering menggunakan pelatihan diluar, dengan konteks dilatih diluar bank oleh orang dalam atau orang luar. Keunggulan dari *Outside Training*, antara lain memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa bank mampu melaksanakan kegiatan pelatihan diluar, meminimalisasi pengaruh iklim langsung dan sekaligus sebagai program refreshing bagi karyawan. PT Bank Bengkulu melaksanakan *Outside Training* yakni kegiatan Family Gathering bagi pegawai di Lingkungan Bank Bengkulu. (Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, 2018). Langkah-langkah implementasi program *Outside Training* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6.
Langkah-langkah implementasi program *Outside Training*
Langkah-langkah implementasi program *Outside Training*

No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
1.	Family Gathering Seringkali diasosiasikan sebagai momen berkumpulnya keluarga pekerja baik istri, anak, kakak, adik maupun orang tua mereka dengan segenap manajemen perusahaan. (https://summitorganizer.com/family-gathering)	1.Perusahaan mempertimbangkan: a. Anggaran yang di miliki perusahaan b.Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. Tidak dilaksanakan sistem seleksi. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. Karena kegiatan dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan. 5. Waktu pelaksanaan Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah mengikuti kegiatan.

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pelatihan dengan program *Outside Training* telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi. Perusahaan melakukan pertimbangan pelaksanaan terlebih dahulu untuk menentukan kegiatan yang sesuai dengan situasi yang terjadi di perusahaan. Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Sesuai dengan kompetensi dasar dan kompetensi teknis jabatan yang mendukung pegawai melakukan yang terbaik dalam pekerjaan. Waktu pelaksanaan ditentukan berdasarkan hasil pertimbangan perusahaan. Karyawan yang telah mengikuti kegiatan dievaluasi setelah pelaksanaan pengembangan dalam bentuk hasil kinerja terhadap perusahaan.

c. *Vestibule*

Vestibule adalah suatu bentuk pelatihan dimana pelatih bukan dari atasan langsung para karyawan, melainkan pelatih khusus. Salah satu bentuk *Vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti dalam keadaan sebenarnya. Berdasarkan hasil olah laporan tahunan PT Bank Bengkulu, untuk program *Vestibule* PT Bank Bengkulu belum melaksanakannya karena belum ada upaya kegiatan yang dilaksanakan. Langkah-langkah implementasi program *Vestibule* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 7
Langkah-langkah implementasi program *Vestibule*

Langkah-langkah implementasi program <i>Vestibule</i>		
No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
	-	-

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Vestibule belum dilaksanakan karena kebutuhan terhadap jenis pengembangan ini belum tersedia pada perusahaan, PT Bank Bengkulu masih menjalankan pengembangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Walaupun program *Vestibule*. ini belum terlaksana tetapi kinerja karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu bekerja secara baik dan sesuai target perusahaan.

d. *Apprenticeship*

Sistem magang ini biasanya dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *On The Job Training* dengan pengalaman. Berdasarkan hasil olah laporan tahunan PT Bank Bengkulu, untuk program *Apprenticeship* PT Bank Bengkulu belum melaksanakannya karena belum ada upaya kegiatan yang dilaksanakan. Langkah-langkah implementasi program *Apprenticeship* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 8.
Langkah-langkah implementasi program *Apprenticeship*

Langkah-langkah implementasi program <i>Apprenticeship</i>		
No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
	-	-

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Apprenticeship belum dilaksanakan karena kebutuhan terhadap jenis pengembangan ini belum tersedia pada perusahaan, PT Bank Bengkulu masih menjalankan pengembangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Walaupun program *Apprenticeship*. ini belum terlaksana tetapi kinerja karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu bekerja secara baik dan sesuai target perusahaan.

e. *Specialist Course*

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan, kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu atau diluar bidang pekerjaannya, seperti kursus bahasa asing, manajemen kepemimpinan, dan sebagainya. PT Bank Bengkulu, melaksanakan *Specialist Course* untuk karyawan yang ingin menambah ilmu pengetahuannya melalui kursus misalnya yakni Officer Development Program dan Basic Perbankan bagi pegawai baru/kontrak. (Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, 2018). Langkah-langkah implementasi program *Specialist Course* dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 9.
Langkah-langkah implementasi program *Specialist Course*

Langkah-langkah implementasi program <i>Specialist Course</i>		
No	Nama kegiatan	Langkah pelaksanaan
1.	Officer Development Program Adalah kegiatan rekrutment pada level officer. (https://glints.com/id/lowongan/officer-development-program)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mempertimbangkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang di miliki perusahaan b. Beban kerja karyawan c. Rencana pensiun pegawai d. Kebutuhan pengembangan 2. System seleksi di laksanakan maupun tidak dilaksanakan tergantung kebijakan perusahaan ketika kegiatan dilaksanakan. 3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas. 4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. karena kegiatan dapat

		<p>membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan.</p> <p>5. Waktu pelaksanaan Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas.</p> <p>6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.</p>
2.	<p>Program basic perbankan Suatu kegiatan yang menambah wawasan karyawan tentang perbankan. (diolah berdasarkan laporan tahunan PT Bank Bengkulu)</p>	<p>1. Perusahaan mempertimbangkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Anggaran yang di miliki perusahaan Beban kerja karyawan Rencana pensiun pegawai Kebutuhan pengembangan <p>2. System seleksi di laksanakan maupun tidak dilaksanakan tergantung kebijakan perusahaan ketika kegiatan dilaksanakan.</p> <p>3. Peserta kegiatan terbuka untuk seluruh karyawan, dengan jumlah karyawan yang mengikuti secara perorangan maupun secara berkelompok. Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas.</p> <p>4. Karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan, terutama kegiatan berkaitan dengan jabatan karyawan saat itu. karena kegiatan dapat membantu karyawan dalam hal kinerjanya untuk perusahaan.</p> <p>5. Waktu pelaksanaan Sesuai dengan pertimbangan perusahaan diatas.</p> <p>6. Kinerja karyawan dievaluasi setelah karyawan mengikuti kegiatan.</p>

Sumber: diolah Laporan Tahunan PT Bank Bengkulu.

Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pelatihan dengan program *Specialist Course* telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi. Perusahaan melakukan pertimbangan pelaksanaan terlebih dahulu untuk menentukan kegiatan yang sesuai dengan situasi yang terjadi di perusahaan. Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Sesuai dengan kompetensi dasar dan kompetensi teknis jabatan yang mendukung pegawai melakukan yang terbaik dalam pekerjaan, (Pahlawan, A., & Onsardi, O. 2021). Waktu pelaksanaan ditentukan berdasarkan hasil pertimbangan perusahaan. karyawan yang telah mengikuti kegiatan dievaluasi setelah pelaksanaan pengembangan dalam bentuk hasil kinerja terhadap perusahaan.

Pengembangan pengetahuan dan skill SDM dilakukan berdasarkan kompetensi dasar dan kompetensi teknis masing-masing sehingga diharapkan dapat membetuk integrasi antara kompetensi SDM dengan job spesification, (Andriani, C., & Onsardi, O. 2020). Setelah pegawai/karyawan mengikuti pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan perusahaan tidak terdapat karyawan yang menundurkan diri dari perusahaan dilihat dari hasil laporan tahunan PT Bank Pembangunan daerah Bengkulu tahun 2019 dari berbagai jenjang pendidikan.

Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bengkulu

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh kegiatan tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan

keinginan dari para pegawai yang berbeda-beda. Dalam hal kinerja karyawan PT Bank Bengkulu sebagai hasil dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, di olah dari buku laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu dengan Menurut Mondy, Noe, dan Premaux yang dikutip dalam buku Donni Juni Priansa 6 pengukuran kinerja yakni sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu dan hasil wawancara kualitas kinerja karyawan PT Bank Bengkulu 2019, yang telah mengikuti pelaksanaan pengembangan SDM sangat baik. Dengan tingkat penyelesaian serta kesempurnaan tugas senilai 90% sesuai dengan target. Semua karyawan yang telah mengikuti pengembangan SDM dapat mengimplementasikan hasil dari mengikuti pengembangan sehingga hasil kualitas kinerja juga meningkat.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Diolah Berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019 dan hasil wawancara, kuantitas kinerja karyawan PT Bank Bengkulu yang telah mengikuti pelaksanaan pengembangan SDM mampu dan sangat baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dengan tingkat pencapaian realisasi rancangan rencana yang dibuat pada tahun sebelumnya tercapai sebesar 95% yang mana karyawan yang telah mengikuti pengembangan SDM mampu meningkatkan kuantitas kerja mereka dengan hasil yang memuaskan. Dengan hasil nyata pada tahun 2019 yakni dengan peningkatan asset sebesar 13,32%. Peningkatan liabilitas 13,56%. Peningkatan kredit yang diberikan sebesar 10,95%. Sedangkan peningkatan nasabah sebesar 19,25%.

c. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019, karyawan PT Bank Bengkulu yang telah mengikuti pelaksanaan pengembangan SDM memiliki inisiatif yang baik. Yang mana semakin baik inisiatif karyawan maka dapat memberikan hasil yang baik untuk bekerja.

d. Adaptibilitas

Adaptibilitas Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi. Diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019, adaptibilitas karyawan PT Bank Bengkulu baik dan mampu beradaptabilitas dengan perubahan perkembangan perbankan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik pula setelah mengikuti pelaksanaan pengembangan karyawan.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019, kemandirian karyawan PT Bank Bengkulu setelah mengikuti pelaksanaan pengembangan SDM baik dan mampu lebih mandiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Kerja sama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Diolah berdasarkan Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019, kerjasama setiap karyawan PT Bank Bengkulu telah terjalin dengan baik untuk mencapai tujuan dan target PT Bank Bengkulu. Bekerjasama dengan dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan. Panduan Perilaku :

- 1). Saling peduli, komunikasi dan koordinasi terhadap semua permasalahan di setiap unit kerja
- 2). Konsolidasi secara terbuka dan mengutamakan keberhasilan perusahaan
- 3). Toleransi dan saling menghormati rekan kerja (laporan tahunan PT Bank Bengkulu, 2018).

Berdasarkan hasil laporan tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu 2019, secara umum menunjukkan kinerja dengan tumbuh positif sehingga Bank dapat terus berkontribusi membangun ekonomi di daerah dan terus berupaya meningkatkan pertumbuhan kinerja secara berkelanjutan. Pengembangan SDM dengan metode pendidikan dan pelatihan, dengan pelaksanaan yang baik memberikan hasil yang baik bagi kinerja karyawan dan memberikan hasil yang baik juga bagi kelangsungan kehidupan PT Bank Bengkulu di masa mendatang. PT Bank Bengkulu menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama untuk keberlangsungan kemajuan suatu organisasi. Di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat dan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat, sumber daya manusia yang tangguh memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja bank.

Implementasi pengembangan sumber daya manusia PT Bank Bengkulu dengan pendekatan *Human Capital Development* yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yakni berupa Workshop, Seminar, Lokakarya, Diklat, Family Gatering, Kursus, Maupun Sosialisasi serta jenis pengembangan/topik yang diberikan telah terlaksana secara baik dan memberikan hasil kinerja yang baik untuk karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan. Dimana, karyawan diberikan ruang untuk menambah ilmu pengetahuan. Kinerja yang positif dilihat dari enam indikator pengukuran kinerja yakni Kualitas, Kuantitas, Inisiatif, Adaptibilitas, Kemandirian Dan Kerjasama karyawan yang mana dilihat dari buku Laporan Tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu, karyawan telah mampu melaksanakan target pekerjaan terbaik untuk perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2014; Juliyanti, B., & Onsardi, O. 2021).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Riva'i, 2014, Asmawi, 2017; Onsardi, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah laporan tahunan PT Bank Bengkulu dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi pengembangan SDM melalui Metode pendidikan, dilaksanakan oleh PT Bank Bengkulu melalui program *Training Metode* yakni berupa Workshop, Seminar, Lokakarya, Diklat Dan *In House Training*. Dan program *Coaching And Counseling* berupa Sosialisasi, Pelatihan Budaya Kerja, Standar Pelayanan Dan Standar Penampilan. Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pendidikan telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi dan berkesinambungan.
2. Implementasi pengembangan SDM melalui Metode pelatihan, dilaksanakan oleh PT Bank Bengkulu melalui program *Outside Training* berupa kegiatan Family Gathering dan adapun program *Specialist Course* yakni Berupa Officer Development Program dan Program Basic Perbankan. Pelaksanaan pengembangan SDM melalui metode pelatihan telah dilaksanakan melalui tahap-tahapan yang terorganisasi dan berkesinambungan.
3. Setelah karyawan mengikuti pelaksanaan pengembangan SDM, kinerja karyawan PT Bank Bengkulu dilihat dari 6 pengukuran kinerja yakni Kuantitas, Inisiatif, Adaptabilitas, Kemandirian, Dan Kerja Sama mengalami peningkatan yang baik dan mampu mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Andrew E, Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Anoraga, pandji. (2011). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.BB
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Basir, Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Burhanuddin, Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Diva, Terry, Anona dan Arik Prasetya. (2018Mu). *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Pada Departemen Human Capital Pt Surya Artha Nusantara Finance*. Malang: Universitas Brawijaya
- Djam'an, Satori. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Donni, Joni, Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Sofian. (2012) . *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Findia, Lody, Reza dan Husnul Khatimah. (2011). *Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi, Masalah*. Bekasi: Universitas Islam.
- Gordon, B. (2015). *Kerangka Dasar Sistem Manajemen Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A Cetakan Kedua Belas.
- Hamalik, Oemar. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. (2010). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hidayatus, Sholihah. (2018). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Husnaini, Usman dan Purnomo, Setiadi Akbar. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusnaidi. (2013). *Praktik Dalam Membaca*. Jakarta: Erlangga.

- Laporan tahunan, PT Bank Pembangunan Bengkulu daerah Bengkulu. (2018). *Teknologi Perbankan Untuk Kemudahan Nasabah Dan Peningkatan Kinerja*.
- Laporan Tahunan, PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. (2019). *Menuju lompatan ketinggian selanjutnya dan bertransformasi*.
- Lexy, J Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lynton, P.Ralf. (2011). *Seri Manajemen No.101 Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Prasindo.
- Mardalis. (2019). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moekizat. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Muhammad, Syafi'I, Antonio. (2015). *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Mulyadi. (2015). *Studi Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurzaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Panggabean, Mutiara , Sibarani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Riva'i, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastro, Asmoro & Ismail. (2013). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, Sastro. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

- Sondang, P. Siagian. (2008). *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Supriyanto. (2008). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2008). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Triyono, Ayon. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryz
- Taufik , Mhd. Isril. (2013). *Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa*. Jurnal Kebijakan Publik. Volume 4. Nomor 2.
- Uhar, Suharsaputra. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kerja* .jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, M.H. (2012). *Pelatihan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yohanis, Henfri, Pantouw. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulolong Lasut Manado, Holistik*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.