

## **BAB IV**

### **LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran umum Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai**

###### **a. Sejarah singkat**

Bank berperan sebagai lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat melalui berbagai bentuk pembiayaan serta dengan demikian berperan sebagai perantara dalam industri keuangan. Dalam sistem perbankan Indonesia, terdapat dua sistem operasional utama: bank konvensional serta bank syariah. Bank syariah diatur dengan UU No. 21 Tahun 2008 serta didefinisikan sebagai bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yang meliputi prinsip keadilan serta keseimbangan ('adl wa tawazun), manfaat (maslahah), universalisme (alamiyah), serta menghindari gharar, maysir, riba, objek yang tidak adil serta melanggar hukum. Selain itu, menurut UU Perbankan Syariah, bank syariah diwajibkan memenuhi tanggung jawab sosial dengan menjadi lembaga baitul mal yang menerima dana dari sumber-sumber seperti zakat, infaq, sedekah, hibah, serta dana sosial lainnya serta menyalurkannya kepada pengelola wakaf (nazhir) sesuai keinginan pemberi wakaf (wakif). (Hermanysah, 2019, hlm. 23-24).

Pembentukan Bank Syariah Indonesia merupakan hasil penggabungan tiga bank umum syariah: BNI Syariah, BRI Syariah, serta Bank Syariah Mandiri. Pada 1 Februari 2021, bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H, Presiden Joko Widodo meresmikan Bank Syariah Indonesia sebagai satu kesatuan. Konsolidasi ketiga bank memungkinkan kombinasi kekuatan mereka, yang menghasilkan jangkauan layanan yang lebih luas, cakupan yang lebih luas, serta kapasitas permodalan yang lebih baik. Sebelum dikonsolidasikan, Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai sebelumnya bernama Bank Syariah Mandiri KCP Amuntai.

**b. Lokasi Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai**

Penelitian ini mengambil lokasi pada Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai, yang beralamat di Jl. Abdul Azis, Kel. Antasari, Kec. Amuntai Tengah, Kab. Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan. Yang sebelumnya adalah Bank Mandiri Syariah KCP Amuntai serta lalu berganti setelah adanya merger tiga bank syariah ialah dari BRI Syariah, Mandiri Syariah, BNI Syariah, setelah itulah jadi Bank Syariah Indonesia.

**c. Visi misi Bank Syariah Indonesia**

a. Visi

Top 10 islamic banking in the world

b. Misi

1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia

*“Melayani > 20 juta nasabah serta menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+ T) serta nilai buku 50 T di tahun 2025.*

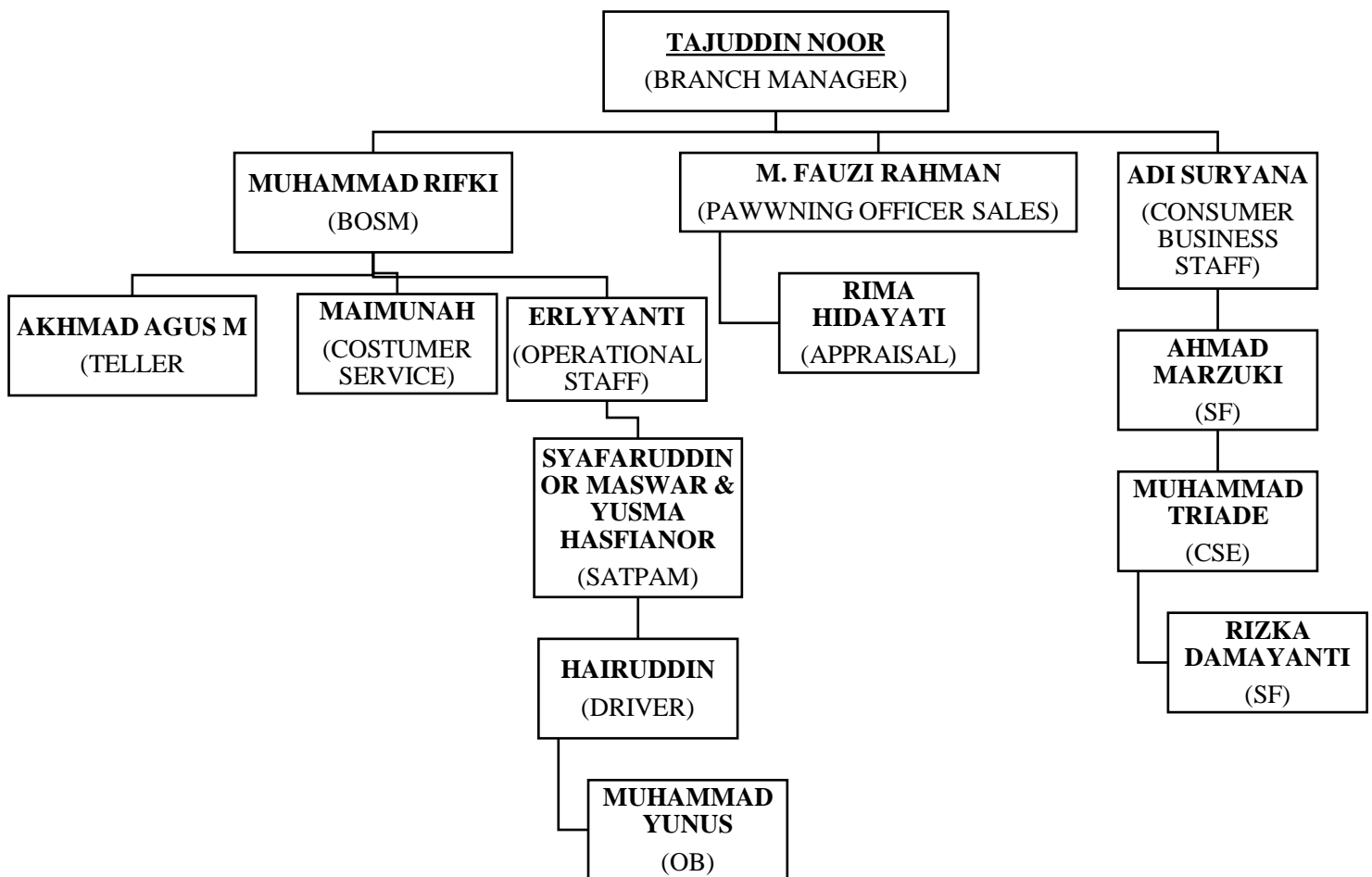
2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

*“Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) serta valuasi kuat (PB>2)” 3)*

3) Menjadi perusahaan pilihan serta kebanggaan para talenta terbaik Indonesia *“Perusahaan dengan nilai yang kuat serta memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.(Bank Syariah Indonesia 2021*

Gambar 4.1

## d. Struktur PT Bank Syariah Indonesia



**e. Jabatan**

**1. *Branch Manager***

*Branch Manager* adalah posisi eksklusif dalam tempat kerja yang bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan di lokasi tertentu. Istilah manajer cabang digunakan oleh beberapa bisnis, salah satunya adalah bank atau perusahaan jasa keuangan lainnya, yang terutama bertanggung jawab untuk mengelola cabang, memastikan pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk cabang secara tepat waktu serta mengkoordinasikan semua kegiatan operasional dikantor cabang. Manajer cabang juga bertanggung jawab atas keberhasilan serta kegagalan cabang.

**2. *BOSM (Branch office service manager)***

*BOSM (Branch Operation and Service Manager)* adalah bawahan dari branch manager memiliki tugas menyusun rencana kerangka serta anggaran perusahaan untuk waktu atau yang akan datang serta berusaha mewujudkannya. Bertanggung jawab kepada Branch Manager mengenai tugas serta kewajibannya. Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan administrasi tabungan, deposito, serta pembiayaan.

Menandatangani bukti-bukti pembukuan antara lain nisbah deposito, nisbah tabungan, serta nota-nota lainnya.

**3. *Pawning officer sales***

*Pawning officer* adalah Memastikan pencapaian target bisnis gadai emas BSM yang telah ditetapkan meliputi pembiayaan gadai serta fee based income gadai baik kuantitatif maupun kualitatif serta memastikan akurasi penaksiran barang jaminan, memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan serta prudentialitas seluruh aktifitas gadai.

**4. *Consumer Business Staff***

*Consumer Business Staff* bertanggung jawab atas kestabilan usaha nasabah, kelancaran pembiayaan, serta juga bertugas melakukan penagihan nasabah bila sudah jatuh tempo serta telat bayar dari perhitungan 1 bulan, jika sudah tidak mampu membayar 1 tahun atau 5 (pengikatan) menggunakan notaris.

**5. *Teller***

*Teller* bank adalah pegawai bank yang tugasnya melayani nasabah sehubungan dengan transaksi perbankan, tugas tugasnya ialah seperti, Bertugas melayani nasabah dalam setoran serta penarikan baik tunai, pindah buku, transfer serta

lainnya. Bersama-sama dengan manejer operasional membuka serta menutup khasanah atau brankas, menghitung uang yang akan disimpan dalam brankas serta mengambil atau menyimpan uang tunai dari dalam brankas.

**6. *Operational Staff***

Staff operasional adalah karyawan yang menjalankan semua kantor. Karyawan ini bertanggung jawab untuk mengawasi operasi bisnis. Jadi, staf operasional akan memiliki tugas yang cukup berat karena mereka bertanggung jawab untuk hampir semua urusan kantor. Tugas-tugasnya ialah seperti, mengurus operasional kantor, mengurus legalitas perusahaan, membuat izin perusahaan, engabsen karyawan.

**7. *Apperasila officer***

*Apperasila Officer* adalah posisi dimana sebagai petugas penilaian dalam suatu perusahaan dalam menilai jaminan-jaminan dari nasabah, tugas-tugasnya ialah seperti, menjalankan tugas serta tanggung jawab yg terkait dengan penilaian jaminan/reappraisal, melakukan follow up atas TBO/Deviasi sesuai dengan ketentuan internal serta external yang berlaku.dan memastikan kualitas pelayanan sesuai dengan standar SLA yang berlaku serta melakukan perbaikan-perbaikan proses secara berkesinambungan.

**8. *Costumer service***

*Costumer service* adalah posisi dimana terdiri dari karyawan dari semua tingkatan yang terutama mewakili perusahaan untuk bertemu, berkomunikasi serta melayani nasabah secara langsung. yang mengerjakan serta menyelesaikan semua operasional baik berupa tabungan, deposit. Maupun pembukuan dari nasabah, serta memberikan informasi kepada nasabah mengenai produk-produk yang ada dalam bank tersebut.

**9. *Customer Sales Executive***

*Customer Sales Executive* adalah orang yang bertanggung jawab atas keseluruhan strategi penjualan perusahaan. Dalam peran ini, mereka juga harus mampu menyusun strategi serta melibatkan tim lain di luar penjualan. Secara umum, peran ini juga memberikan kemampuan kepada masing-masing pelaku untuk menjaga hubungan dengan calon nasabah.

**10. *Sales Force***

*Sales force* adalah sebagai tim atau bagian penjualan yang bertanggung jawab untuk menjual produk atau layanan



perusahaan kepada pelanggan. Memmiliki pekerjaan seperti, mengidentifikasi peluang penjualan, membangun hubungan pelanggan, serta mengubah peluang menjadi penjualan yang sukses.

**11. Satpam**

Satpam bertugas adalah, bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam hal keamanan, mengawasi serta menjaga kemandan pada kegiatan oprasional kantor, mengawal penyetoran serta pengambilan uang dari kantor cabang pembantu, serta selalu waspada terhadap kem unghinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operational.

**12. Driver**

*Driver* memiliki tugas adalah mendukung kelancaran transportasi kantor, mengurus perawatan serta pemeliharaan mobil agar tetap bersih, serta menyetir dalam melakukan perjalanan yang terkait urusan dari Perbankan.

**13. Office Boy**

*Office boy* adalah memiliki tugas dalam kebersihan serta kerapian kantor, srta merawat serta menyediakan perlengkapan alat-alat kantor, serta sewaktu-waktu bisa diperlukan untuk

membantu pegawai yang berkaitan dengan urusan dalam kantor tersebut.

## 2. Deskripsi data

Dari hasil wawancara yang telah peneliti peroleh dari beberapa informan di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai, deskripsi data-data yang diperoleh ialah sebagai berikut:

### a. Informan pertama

Nama : Tajuddin Noor  
 Jenis kelamin : Laki-laki  
 Jabatan : *Branch Manager*

Berdasarkan wawancara dengan bapak Tajuddin Noor selaku Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai, beliau menjelaskan pada Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ialah yang dulunya merupakan Bank Mandiri Syariah yang kemudian berubah jadi Bank Syariah Indonesia serta untuk pegawai-pegawainya yang ada di tempat tersebut merupakan mantan pegawai mandiri syariah semua yang diambil kemudian jadi Bank Syariah Indonesia, yang mana dapat dikatakan bahwa dalam hal pegawai atau karyawan hampir tidak ada perubahan dari pegawai sebelumnya yang Bank Syariah Mandiri jadi Bank Syariah Indonesia, Cuma ada satu saja pegawai

tambahan yang dari kantor cabang lain ialah sebelumnya BRI Syariah Tanjung.

Untuk sistem yang dipakai beliau menjelaskan dalam menjalankan Bank Syariah Indonesia ini ialah berpacu pada sistem Bank Syariah Mandiri karena Bank Syariah Mandiri sendiri untuk sebelumnya merupakan asetnya yang paling besar selain asetnya yang besar juga memiliki karyawan yang banyak, laba yang besar serta outletnya yang besar juga diberbagai tempat-tempat. Dibanding Bank Syariah sebelumnya yang antara Bri Syariah, BNI Syariah, serta Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Mandiri yang besar serta secara peringkat sebelumnya Bank Mandiri Syariah yang tertinggi peringkat perbankan syariahnya.

Sistem pelatihan yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai memiliki bagiannya masing-masing serta tergantung jobdesknya masing-masing yang mana pelatihan tersebut langsung dari kantor pusat Namanya *Human Capital* misalnya dari pegawai tersebut dipilih berdasarkan bagian-bagiannya yang kemudian dipanggil untuk datang ke kantor pusatnya langsung, serta yang menentukan waktu serta tempat pelatihannya itu ialah dari kantor pusat. Sistem pelatihan yang diadakan kantor pusat tersebut menggunakan metode ruang kelas serta praktek sesuai dengan, dalam melakukan pelatihan terdapat metode-metode yang digunakan seperti metode pelatihan dalm bentuk seperti on job training yang meliputi job intruction

training, Coaching, ruang kelas serta praktek yang dijalankan Bank Syariah Indonesia. serta untuk pengembangan diri dari Bank Syariah Indonesia sendiri ada web khususnya untuk seluruh pegawai BSI yang mana masuk ke web tersebut untuk penilaian terhadap pengembangan diri untuk kedepannya yang diadakan satu bulan sekali apabila bagus kinerjanya dalam evaluasi satu bulan tersebut maka dapat apresiasi serta apabila kurang maka akan dapat pengurangan poin kepegawaian BSI itu.

Untuk ditempat Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai sendiri melakukan pengembangan serta pelatihan beliau menjelaskan ialah menggunakan metode *Coaching*, *zoom* materi, metode DISC, serta metode pembinaan, dalam pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Yang mana metode-metodenya disediakan dari kantor pusat serta tinggal menjalankan apa yang diberikan dari kantor pusat apabila tidak sesuai lalu dilakukan coaching, pengawasan serta pembinaan terhadap pegawai guna tercapainya kinerja pegawai agar tujuan perusahaan tercapai.

**b.** Informan kedua : Muhammad Rifki  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Jabatan : *Branch Office and Service Manager*

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Muhammad Rifki sebagai Branch Office and Service Manager dalam perekrutan karyawan dari Bank Syariah Indonesia ada beberapa yang ditransfer pegawai ke BSI KC Amuntai

tersebut. serta untuk strategi pengembangan sumber daya manusianya dalam meningkatkan kinerja serta efektivitas pegawainya pastinya ada serta bentuk kontribusinya terhadap outlet tersebut, yang mana bukannya bekerja sesuai jobdesknya masing-masing tetapi juga memiliki kemampuan atau skill diluar jobdesknya seperti menghandel nasabah, mendapatkan nasabah terkait pencapaian dana serta itu berpengaruh terhadap jenjang karirnya, serta jobdesk yang diluar pekerjaan tersebut merupakan salah satu penilain dalam kinerja pegawai dalam keefektifitasnya dalam menghandel pekerjaan sesuai jobdesknya ataupun diluar jobdesk tersebut.

Kemampuan-kemampuan tersebut biasanya diajarkan otodidak dulu yang kemudian baru diadakan pengembangan serta pelatihan, serta bentuk pelatihannya tersebut melalui metode-metode. Dalam metode pelatihannya ialah menggunakan metode, Job Rotation, Apprenticeship. Semua jobdesk yang ada di tempat tersebut memang sudah memiliki system pelatihannya masing-masing jadi tinggal menjalankannya lagi dalam melaksanakan pelatihan yang diadakan. Untuk perubahan yang terjadi mengenai pelatihan serta pengembangan yang diadakan Bank Syariah Indonesia ini setelah merger hamper sama saja serta semuanya mengambil sistem pelatihan dari bank syariah sebelumnya ialah Bank Syariah Mandiri baik dari pengajarnya serta metode mengajarnya, serta yang sangat terlihat perubahannya setelah

merger ini ialah ada beberapa produk-produk Bank Syariah Indonesia yang baru serta tidak ada di bank Syariah sebelumnya.

**c. Informan ketiga**

Nama : Adi Suryana  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Jabatan : *Consumer Business Staff*

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Adi Suryana selaku Consumer Business Staff Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai menjelaskan mengenai sumber daya manusia yang ada ditempat ini juga sependapat dengan yang lain mengenai sumber daya manusianya yang hampir semua pegawai atau karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini dari Bank Syariah Mandiri.

Program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia ini beliau menjelaskan diadakan dikantor pusatnya langsung serta selama pandemi Covid maka diadakan melalui metode Zoom, Setelah meredanya pandemi Covid ini baru bisa diadakan metode pelatihan pengembangan melalui metode Coaching serta ruang kelas dalam pemberian materi mengenai jobdesk masing-masing, serta juga diadakan praktek dengan jobdeksnya setelah pemberian materi baik dari Zoom maupun ruang kelas, untuk prakteknya sendiri ada yang diadakan di kantor pusat maupun ditempat Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini sendiri.

Menurut beliau untuk metode yang diadakan dalam pengembangan serta pelatihan sumber daya manusia ini lebih baik serta efektifnya diadakan secara offline tatap muka langsung, karena dalam online seperti menggunakan Zoom bisa ada saja kendala-kendala yang tidak diinginkan terutama dalam hal jaringan internet, serta wabah Covid yang sudah mereda ini sudah mulai diadakan pelatihan serta pengembangan secara offline. Beliau menjelaskan mengenai latar belakang Pendidikan pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini tidak semuanya memiliki Pendidikan dengan ilmu ekonomi serta perbankan serta rata-rata semua pegawainya bisa saja menjalankan jobdeksnya masing-masing setelah mengikuti pelatihan serta pengembangan.

## **B. Analisis Data**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 3 (tiga) orang informan, peneliti mengemukakan berdasarkan uraian penyajian data dengan deskriptif kualitatif, berdasarkan rumusan masalah. Analisis ini memaparkan mengenai apa yang ada di lapangan, berdasarkan paparan data yang telah disajikan serta juga telah dilakukan analisis, maka dengan itu perlu dilakukannya pembahasan dari wawancara dengan teori yang ada serta sesuai dengan penelitian ini. Adapun beberapa hasil temuan yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

**1. Analisis Strategi pengembangan sumber daya manusia setelah merger pada PT Bank Syariah KCP Amuntai;**

**a. Analisis Strategi Pengembangan sumber daya manusia**

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ada beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dipakai oleh Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai kepada pegawainya, dari wawancara dengan beberapa pegawainya menjelaskan

*Bapa Muhammad Rifki ; Pastinya ada serta impact dari kontribusinya juga kepada outlenya sendiri baik dari kemampuan jobdesknya ataupun diluar jobdesknya untuk mendapatkan keahlian itu ya kami juga mengadakan pelatihan serta pengembangan sm kepada pegawainya dengan melakukan strategi meliputi pelatihan,, pembinaan, serta pemberian kesempatan seperti mutasi kerja, serta dillakukan sesuai jobdesknya masing-masing.*

*Bapa Tajuddin Noor : Ada juga dilakukan disini yang dilakukkan ialah seperti Pendidikan, pelatihan yang biasanya diadakan dikantor pusat, serta pembinaan kepada pegawainya, kami juga melakukan penghargaan atau reward kepada pegaiwainya bentuk apresiasi serta juga untuk meningkatkkan motivasi pegawai untuk kinerjanya.*



*Bapa Adi Suryana ; beliau menjelaskan strategi pengembangan sdm meliputi kami ada juga diadakan pelatihan yang diadakan dikantor pusat dengan metode ruang kelas mengajar, serta pembinaan yang dilakukan ditempat ini dalam mengawasi para pegawainya dalam mengerjakan jobdeksnya masing-masing.*

Berdasarkan pendapat menurut Flippo (1987) Pengembangan diartikan untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan karyawan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana masa depan yang bertujuan mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi serta berkontribusi pada pertumbuhan serta evolusi suatu perusahaan. Kegiatan yang terlibat dalam pengembangan karyawan dirancang untuk memupuk pekerja yang dapat unggul dalam usaha masa depan perusahaan. Sementara itu, strategi adalah prosedur yang melibatkan penentuan tujuan manajemen puncak serta mengembangkan metode serta upaya untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi tersebut (Sedarmyanti, 2018, hlm. 2).

Perumusan strategi perusahaan adalah proses perencanaan menyeluruh yang menguraikan bagaimana perusahaan akan mencapai tujuan serta misinya. Tujuan utama dari strategi adalah untuk mengoptimalkan keunggulan kompetitif sambil meminimalkan batasan kompetitif. (Sholihin, 2012, hlm. 24-25)

Organisasi harus terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menyelaraskan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawan mereka dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kegiatan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta mengatasi kekurangan dalam pekerjaan mereka, sekaligus mengikuti kemajuan teknologi yang digunakan oleh organisasi. (Kadarisman, 2013, hlm. 5)

Perumusan kebijakan, pendanaan, prosedur, peserta, kurikulum, serta waktu pelaksanaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam program pembangunan. Tujuan utama dari program pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, serta efektivitas setiap individu karyawan serta jabatannya masing-masing. Program pengembangan ini perlu dikomunikasikan kepada seluruh karyawan untuk memastikan kesiapan mereka dalam melaksanakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia ini.

Strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia ini pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ada beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan hasil dari wawancara diatas serta sesuai dengan teori yang ada ialah meliputi; Pendidikan, pelatihan, pembinaan, kesempatan, penghargaan, yang di terapkan serta dijalankan dalam pengembangan sumber daya manusianya untuk para

pegawainya guna tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas ialah sebagai berikut ;

#### 1. Pendidikan

Perjalanan pendidikan merupakan proses perkembangan yang sangat menentukan bagi setiap individu yang berjuang untuk kehidupan yang lebih baik. Tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan karyawan terampil yang memiliki keterampilan keras serta lunak yang selaras dengan tuntutan pasar kerja saat ini. Di luar pengetahuan serta kecakapan, pendidikan juga menanamkan rasa etika serta nilai-nilai, yang sama pentingnya dalam dunia profesional. Dengan demikian, kemajuan perekonomian suatu bangsa tidak semata-mata bergantung pada modalnya, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta tidak dapat diabaikan. Pada akhirnya, keandalan sumber daya manusia suatu negara, yang sangat penting bagi kemajuan ekonomi, merupakan hasil langsung dari sistem pendidikannya.

Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah suatu usaha terstruktur yang bertujuan untuk membimbing, mendidik, serta membina peserta didik untuk mempersiapkan mereka menghadapi perannya di masa yang akan

datang. Dalam kaitan ini, pendidikan diakui sebagai landasan untuk membentuk, memperlengkapi, memelihara, serta meningkatkan keterampilan serta kemampuan sumber daya manusia. Ini adalah komponen penting untuk menentukan kemandirian upaya pengembangan di masa depan. (Sutrisno, 2009, hlm. 63)

Agar organisasi dapat mencapai potensi penuhnya, berinvestasi dalam sumber daya manusia sangatlah penting. Mengabaikan investasi dalam sumber daya manusia dapat menghambat pertumbuhan serta perkembangan. Untuk mengatasi kesejahteraan emosional serta intelektual karyawan, kegiatan pendidikan telah diakui secara luas sebagai metode yang paling efektif untuk pengembangan sumber daya manusia. (Sutrisno, 2009, hlm. 63).

Jenis strategi pengembangan Sumber daya manusia melalui Pendidikan yang diadakan Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ialah; *Lecture*, adalah kuliah atau ceramah yang diberika oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok peserta dan video persentasi, adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan, yang diadakan di pagi senin sebelum jam operasional kantor memulai pekerjaannya.

## 2. Pelatihan

Program pelatihan bagi karyawan sangat penting, tidak hanya untuk kepentingan karyawan itu sendiri, tetapi juga untuk pertumbuhan serta perkembangan perusahaan. Tidak dapat disangkal bahwa perusahaan tidak dapat maju tanpa karyawan yang memiliki profesionalisme serta minat yang diperlukan dalam pekerjaannya. Melalui program pelatihan, potensi karyawan dapat digali serta keterampilan mereka dikembangkan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia. Tujuan pelatihan adalah untuk mengasah kemampuan karyawan pada posisi atau tugas masing-masing dalam perusahaan atau organisasi. Karena dunia bisnis penuh dengan tantangan serta mengalami perubahan yang cepat, pelatihan yang efektif adalah alat yang ampuh untuk mempersiapkan masa depan. Untuk mencapai hasil yang optimal, pelatihan harus ditempatkan secara strategis dalam rencana manajemen perusahaan serta dilakukan secara bertahap. (Sutrisno, 2009, hlm. 68)

Jenis Strategi Pengembangan sumber daya manusia melalui Pelatihan ialah menggunakan metode *Apprenticeship*, pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan. Dan menggunakan *metode Job intruction training*, yaitu pelatihan dimana ditentukan seseorang

(biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk mengintruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses.

Di Bank Syariah KCP Amuntai untuk pelatihannya diadakan di kantor pusat dan kantor regional melalui undangan lalu dikirim para pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut.

### 3. Pembinaan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena organisasi perlu meningkatkan produktivitas serta daya saingnya. Untuk memastikan kelangsungan hidup suatu organisasi, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja yang diperlengkapi dengan baik serta mampu menangani banyak tugas. Selain itu, karyawan mencari pemberi kerja yang memberikan peluang untuk tumbuh serta belajar, yang dapat meningkatkan daya jual mereka. Akibatnya, investasi dalam sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang potensial, dengan korelasi positif terhadap kinerja serta keuntungan organisasi. Strategi bisnis yang memprioritaskan pengembangan modal intelektual, penanaman bakat manajerial, serta pemberdayaan karyawan untuk mengambil alih karir mereka sendiri

dapat dikaitkan dengan cara perusahaan atau organisasi mengembangkan tenaga kerja mereka.

Dalam era ekonomi saat ini, sangat penting bagi strategi organisasi untuk memasukkan pengembangan karyawan sebagai sarana untuk tetap kompetitif, beradaptasi dengan perubahan, serta mengintegrasikan kemajuan teknologi serta mengembangkan peran pekerjaan. Departemen Sumber Daya Manusia mengambil peran penting dalam pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku karyawan, yang mengarah ke kinerja yang lebih baik serta pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi. Pengembangan karyawan adalah praktik umum dalam organisasi, karena penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan pelanggan yang unggul serta mengembangkan produk serta solusi inovatif bagi pelanggan. (Anindita, 2020, hlm. 1-2)

Jenis Strategi pengembangan sumber daya manusia yang diadakan Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai melalui pembinaan ialah menggunakan metode Coaching, adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, para atasan membimbing dan mengarahkan para pegawainya pada saat jam kerja tentang jobdeksnya masing-masing.

#### 4. Pemberian kesempatan

Menyediakan platform bagi karyawan untuk menyuarakan ide serta pendapat mereka sangatlah penting. Penghapusan sikap otoritatif yang mengabaikan input karyawan hanya menghambat produktivitas serta menghambat kemajuan. Perusahaan harus secara aktif mendorong serta membantu karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru.

Jenis strategi pengembangan sumber daya manusia yang diadakan Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai menggunakan cara Pemberian Kesempata ialah sebagai contoh ditempat kerja para senior memberikan kesempatan dulu kepada bawahannya untuk mengerjakan sesuatu salah satunya ialah menangani nasabah, melayani nasabah serta membantu nasabah dalam mengatasi kendalanya di Bank Syariah Indonesia apabila bawahan ini bisa melakukan kesempatan jobdeksnya masing-masing maka diapresiasi hasil dari pekerjaannya tersebut. Apabila masih belum maksimal dalam Jobdeksnya tersebut, maka para senior akan mengajarkan dan mengarahkan cara-cara melakukan *jobdeksnya* dan dibimbing lagi guna bisa melakukan *jobdeksnya* dengan maksimal.

#### 5. Penghargaan

Insentif, baik dalam bentuk imbalan uang seperti bonus, komisi, atau tunjangan, merupakan sarana penting untuk memotivasi



karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Strategi serta kebijakan manajemen yang terkait dengan pemberian penghargaan kepada karyawan harus adil serta konsisten, yang mencerminkan nilai kontribusi setiap karyawan terhadap organisasi serta tujuan strategisnya (Armstrong serta Stephens, 2005). Kehadiran karyawan yang loyal serta berkinerja tinggi dalam suatu organisasi merupakan aset berharga yang harus diakui serta dihargai melalui perlakuan khusus, seperti hadiah atau penghargaan. Penghargaan ini diberikan kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik, berfungsi sebagai cara untuk menunjukkan penghargaan serta memotivasi orang lain untuk mengikutinya. Dengan menumbuhkan persaingan yang sehat, suasana kerja terasa lebih produktif serta kompetitif, yang memotivasi karyawan untuk menetapkan serta mencapai target harian, mingguan, serta tahunan. Melalui program penghargaan karyawan, karyawan tetap fokus serta termotivasi untuk secara konsisten melakukan yang terbaik, menguntungkan baik karyawan maupun organisasi secara keseluruhan (Riva'i, 2004; 269).

Jenis Strategi pengembangan sumber daya manusia yang diadakan Bank Syariah Indoensia KCP Amuntai melalui Penghargaan ialah dengan contoh pada saat pagi senin para pegawai berkumpul sebelum mulainya jam operasional kerjanya, ada apresiasi dari atasannya berupa Penghargaan kepada pegawainya yang telah melakukan

pekerjaannya dengan maksimal baik berupa uang atau dalam bentuk benda, agar bisa menjadi motivasi sendiri maupun motivasi bagi yang lainnya guna meningkatkan kinerjanya dalam *jobdeksnya* masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

**b. Proses pelaksanaan Pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia**

Tahapan pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dengan tahap pertama, yaitu identifikasi kebutuhan pembangunan. Di sini kami benar-benar ingin mengetahui proses pengembangan apa yang paling berhasil untuk individu tertentu. Kami menilai kekuatan serta area pengembangan masing-masing individu (karyawan).

Penilaian dapat dilakukan di sepanjang garis pusat penilaian atau dengan pengamatan serta penilaian yang dilakukan oleh pengawas (metode ini lebih praktis daripada menggunakan pusat penilaian). Dari hasil tersebut kemudian dapat dirumuskan program pengembangan mana yang cocok untuk masing-masing karyawan. Sebaiknya program pengembangan untuk hasil evaluasi ini tidak hanya berorientasi pada kelemahan yang dimiliki pegawai, tetapi lebih berorientasi pada kelebihan pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan seperti itu lebih efektif daripada pendekatan berdasarkan kelemahan individu

Langkah-langkah tersebut di atas, mulai dari tahap identifikasi, tahap penyiapan program pengembangan, serta tahap pemantauan atau

evaluasi, harus dibakukan melalui mekanisme yang sistematis serta baku. Ada baiknya menyiapkan semacam panduan lengkap dengan alat-alat yang dibutuhkan untuk melakukan proses-proses di atas. Jadi setiap manajer atau karyawan mengerti apa yang harus dilakukan.

Tentunya HR harus memiliki seorang manager yang tugasnya secara khusus memastikan agar proses-proses di atas dapat dilakukan dengan benar serta sistematis. Formula seperti itu harus diikuti jika perusahaan Anda benar-benar ingin memanfaatkan potensi setiap sumber daya manusianya.

Adapun di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini untuk proses pelaksanaan pengembangan serta pelatihan sdmnya ada Sebagian yang diadakan di kantor cabang sendiri serta ada yang dilaksanakan dikantor pusat untuk melakukan pelatihan kepada karyawannya seperti dalam wawancara dengan pegawainya ialah sebagai berikut ;

*Bapa Tajuddin Noor ; proses pelaksanaan pelatihan yang diadakan di bank syariah Indonesia ini ada Sebagian dilakukan ditempat ini serta ada juga yang dilakukan dikantor pusat BSI pemanggilan untuk pelatihan bagi pegawainya dipanggil serta datang ke kantor pusatnya untuk melaksanakan atau melakukan pelatihan sdm yang sesuai dengan jobdesknya masing-masing serta yang*

*mengaturkan pelatihannya itu langsung dari kantor pusat Namanya Human capital*

*Bapa Muhammad Rifki ; untuk prosesnya lah dari sebelumnya biasanya pelatihan sdm ini dilaksanakan pelaksanaan pelatihan semua job ada pelatihannya yang mana dalam menjalankannya ini untuk pelatihannya ini diadakan dikantor pusat dipanggil serta datang kesana untuk melakukan pelatihan itu.*

*Bapa Adi Suryana ; Beliau menjelaskan proses pelaksanaan pelatihan disini biasanya ya dating atau dipanggil kekantor pusat itu melakukan pelatihan dengan ruang kelas serta praktek*

Untuk strategi serta metode yang digunakan dalam Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini berpacu serta banyak diambil sistemnya dari Bank Syariah Bank Syariah Mandiri ini sebelumnya merupakan Bank Syariah terbesar diantara bank syariah yang lain, karena itu menggunakan system atau metode dari Bank Syariah Mandiri pada Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini, yang mana sesuai wawancara dari pegawainya ialah sebagai berikut ;

*Bapa Tajuddin Noor ; Beliau menjelaskan untuk system atau metode yang digunakan masih banyak menggunakan system atau metode sebelumnya ialah BSM, karena Bank Syariah Mandiri ini sendiri merupakan Bank Syariah terbesar, asetnya besar, karyawannya banyak serta outletnya juga paling banyak, serta memiliki peringkat*

*perbankan tertinggi dari bank-bank syariah lainnya jadi mengapa untuk system pelatihan sdmnya masih menggunakan system atau metode sebelumnya, jadi tidak ada metode-metode yang baru.*

*Bapa Muhammad Rifki ; beliau menjelaskan sama aja, jadi dalam merger ini lebih ke seperti metode yang dipakai, pembelajarannya serta sistemnya yaitu semuanya dari exs BSM bank terdahulu sebelumnya baik dari pengajarnya serta metode pelatihannya, jadi tidak ada untuk sejauh ini.*

*Bapa Adi Suryana ; Beliau mengatakan untuk metode yang digunakan masih sama saja dengan yang dulu seperti ruang kelas, ceramah pemberian materi, praktek serta lainnya. Jadi tidak ada menggunakan metode baru lagi sampai saat ini lagi.*

Untuk sistem strategi pengembangan sumber daya manusianya hampir tidak ada yang berubah dari sebelum merger pada saat masih Bank Mandiri Syariah KCP Amuntai, yang berubah dari sebelum merger dan sesudah merger ialah dari budaya Organisasinya yang dulunya dari Bank Mandiri Syariah menggunakan ETIK, lalu setelah merger jadi Bank Syariah Indonesia menggunakan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Humoris, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

## 2. Efektivitas pengembangan sumber daya manusia di PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai

Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan di Pt Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai pertama dalam sumber daya manusianya di tempat ini memiliki jumlah pegawai ialah 20 orang hampir semuanya berasal dari bank sebelumnya yaitu Bank Mandiri Syariah serta hanya satu orang penggabungan dari cabang lain dari cabang BRI Syariah Tanjung. Yang sesuai wawancara dari para pegawainya ialah sebagai berikut ;

*Bapa Tajuddin Noor ; Pegawai yang ada ditempat ini tetap sama aja, paling yang ada berubah Cuma satu dapat tambahan bantuan orang dari legasinya Bri Syariah Tanjung setelah outlet Bri Syraiah yang ada di Tanjung ditutup, jadi hampir semua pegawainya sama Cuma bertambah satu orang itu aja.*

*Bapa Muhammad Rifki ; Ada tambahan pegawai, dulu sebelum merger pegawainya ya tetap yang disini serta ini pun tetap semua juga pegawainya, bedanya setelah merger ini ada satu karyawan dari eks Bri Syariah yang gabung ke kita itu aja untuk semua pegawai yang ada disini semuanya tetap aja*

*Bapa Adi Suryana ; pegawai ada satu kami dapat tambahan dari cabang tanjung yang gabung, pegawainya kami ya tetap sama aja dari sebelumnya.*

Dan untuk latar belakang pendidikannya dari semua pegawai di Bank Syariah Indonesia hampir semuanya tidak sejalan dengan Pendidikan

sebelumnya namun itu tidak jadi masalah bagi mereka serta para pegawai dapat bisa bekerja secara efektif bisa menjalankan sesuai jobdeksnya masing-masing, yang sesuai dengan wawancara dari para pegawainya ialah sebagai berikut ;

*Bapa Tajuddin Noor ; beliau menjelaskan bahwasanya di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai ini kebanyakannya untuk latar pendidikannya banyak yang tidak linier dengan jurusan sebelumnya akan tetapi semua itu tidak jadi masalah, para pegawai bisa serta mengerti aja sesuai dengan jobdesknya masing-masing dari itu diadakannya pelatihan sdm untuk jobdesknya masing-masing serta semua pegawai*

*Bapa Muhammad Rifki ; beliau menjelaskan untuk latar pendidikan dari pegawai di BSI ini kebanyakannya ada yang tidak sesuai dengan jurusan sebelumnya lalu kemudian bekerja di BSI ini namun itu tidak jadi masalah semua berjalan dengan baik aja sesuai jobdesknya masing-masing, telah dilakukannya pelatihan serta pengembangan.*

*Bapa Adi Suryana ; ya disini memang ada beberapa karyawan/pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun semuanya rata-rata bisa aja menjalankan sesuai dengan jobdesknya setelah dilakukan pelatihan sdm itu.*

Untuk Metode-metode pelatihan yang dilakuakn khususnya pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai berdasarkan wawancara yang dilakukan yaitu ;

*Bapa Tajuddin noor ; beliau menjelaskan metode-metode yang digunakan dalam pelatihan serta pengembangan karyawan ini ialah meliputi; pelatihan intruksi kerja, coaching, e-learning, ruang kelas, praktek, metode disc, reward and punish*

*Bapa Muhammad Rifki ; ya kita ada disini yang mana untuk metodenya tersebut ialah menggunakan metode belajar tatap muka tetapi selama pandemic tidak ada tatap muka hanya melalui via zoom untuk metode pelatihan dari cara belajar ini, tapi ini yang sudah mulai mereda pandemic ada melalui tatap muka serta juga via zoom, serta itu ada tim pengajarnya seperti di ruang kelas, serta ada juga menggunakan metode praktek yang dilakukan pegawainya, kami juga diberi kesempatan seperti mutasi kerja.*

*Bapa Adi Suryana ; Beliau menjelaskan ada dilakukan pelatihan ini dengan metode yang digunakan meliputi E-Learning dengan via zoom, Ruang kelas, serta praktek. serta untuk melalui metode e-learning beliau mengatakan bahwasanya dalam metode e-learning dengan zoom ini kurang efektif karena bisa ada kendala-kendala diluar kita seperti jaringan, server, maupun perangkat yang digunnaka bisa memiliki kendala.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai untuk metode pelatihan serta pengembangan sdm memakai metode on job training serta off job sesuai dengan teori ada , ialah sebagai berikut ;

**a. Metode-metode Pelatihan**



Persyaratan pelatihan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, serta bergantung pada berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, biaya, jumlah peserta, serta latar belakang pendidikan serta riwayat pekerjaan peserta. Dengan demikian, pelatihan merupakan aspek penting dari tanggung jawab manajemen. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan keterampilan serta kemahiran yang diperlukan untuk melakukan serangkaian tugas tertentu. Dengan demikian, pelatihan merupakan fungsi berkelanjutan yang sejalan dengan ruang lingkup pekerjaan karyawan. Dalam kasus di mana sering terjadi rotasi karyawan, pelatihan menjadi lebih penting. Ada beberapa metode pelatihan yang tersedia, seperti yang dipaparkan Anire F. Sikula, antara lain *On the Job Training*, *Vestibule training*, *Apprenticeship training*, serta *Specialist Course*. (Tannady, 2017, hlm. 337-339).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai untuk metode pelatihan dan pengembangan sdm memakai metode on job training dan off job sesuai dengan teori ada.

Metode-metode Kebutuhan pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, di antaranya waktu, biaya, jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggung jawab yang penting daripada manajemen. Pelatihan pada dasarnya dipandang

sebagai penerapan kecakapan dan ketrampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diemban karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai secara khusus dan perusahaan secara umumnya melalui beberapa metode pelatihan berikut :

1. *On the Job Training Metode* pelatihan *On the Job Training* (OJT) dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung baik secara formal maupun informal. Beberapa metode pelatihan OJT, yaitu:
  - a. *Job intruction training*, yaitu pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk mengintruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses.
  - b. *Coaching*, adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
  - c. *Job Rotation*, program yang direncanakan secara formal dengan cara menegaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

- d. *Apprenticeship*, pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.
2. *Off the Job Training* *Off the Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Ada beberapa metode *Off the Job Training*, yaitu :
1. *Lecture*, adalah kuliah atau ceramah yang diberika oleh pelatih / pengajar kepada sekelompok peserta.
  2. Video persentasi, adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
  3. *Vestibule Training* atau Simulasi, adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan peralatan di tempat kerja.
  4. *E-Learning*, adalah proses pembelajaran memanfaatkan internet maupun intranet untuk mengakses materi dan sumber pembelajaran berupa Digital Learning.

Dengan adanya metode-metode yang dilakukan kepada pegawainya tersebut, dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat meningkatkan

produktivitas perusahaan, dari efektifnya metode-metode yang digunakan kepada pegawainya.

Dampak dari metode-metode pelatihan serta pengembangan yang telah dilakukan untuk pegawainya berdampak baik serta efektif kepada para pegawai Bank Syariah KCP Amuntai seluruh pegawai mampu mengerjakan yang sesuai dengan jobdesknya masing-masing. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai Bank Syariah KCP Amuntai sebagai berikut :

*Bapa Tajuddin Noor ; Beliau mengatakan bahwasanya metode-metode yang digunakan atau dipakai dalam pengembangan sdm ini berdampak efektif aja kepada pegawainya serta bisa mengerti apa yang dikerjakan sesuai jobdesknya*

*Bapa Muhammad Rifki ; Beliau mengatakan untuk sejauh ini metode yang diadakan berdampak efektif aja kepada pegawainya sesuai jobdesknya serta bisa mengerjakannya.*

*Bapa Adi Suryana ; Beliau mengatakan untuk metode-metode yang diadakan berjalan efektif aja Cuma untuk metode pelatihan secara online, e-learning atau daring yang beliau mengatakan tidak efektif karena bisa terkendala dalam hal koneksi internet atau gangguan-gangguan lainnya seperti server maupun perangkat handphone, untuk*

*pelatihan yang diadakan secara tatap muka langsung atau terjun ketempatnya langsung beliau mengatakan itu berjalan efektif juga*

Dan untuk efektivitas pengembangan sumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai berjalan serta berdampak efektif kepada para pegawainya serta bisa meningkatkan kinerja untuk perusahaan guna mencapai tujuannya. Berdasarkan dari wawancara pegawai sebagai berikut :

*Bapa Tajuddin Noor ; pengembangan sdm ini dari pelatihan serta metode-metode yang digunakan ya berdampak efektif bagi kami juga yang mana bisa serta mengerti dengan jobdesknya masing-masing setelah dilakukannya pelatihan tersebut*

*Bapa Muhammad Rifki ; untuk metode-metode yang digunakan dalam pelatihan serta pengembangan ini walaupun ini banyak mengambil dari exs bsm sebelumnya ya kalo dibilang efektif ya efektif aja yang sudah terjadi.*

*Bapa Adi Suryana ; untuk efektivitas pengembangan sdm ini berjalan efektif aja kepada pegawainya para pegawai paham serta bisa melakukan dengan baik.*

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan

organisasi dan pegawai itu sendiri dengan meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ditunjukkan kepada individu yang berada di lingkup organisasi itu sendiri. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan. Efektivitas kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk keberhasilan tujuan yang akan dicapai secara tepat. Organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan operasional.

Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai sudah melakukan pelatihan serta pengembangan kerja bagi seluruh sumber daya manusia (SDM) atau para karyawannya. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja saat ini atau yang akan datang. Ini adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan ke arah yang diinginkan mencapai tujuan organisasi, Program pelatihan upaya pemberi kerja untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan, sikap, serta pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Konsep pengetahuan, sikap serta keterampilan memerlukan klarifikasi pada tahap ini. Keahlian ini adalah kemampuan umum untuk melakukan serangkaian tugas yang dikembangkan sebagai hasil dari pelatihan serta pengalaman, ini juga dapat dijelaskan sebagai

kemampuan serta kapasitas yang ada dikembangkan melalui pengalaman pelatihan. (Krishnaveni, 2008, hlm. 207)

Adapun dampak dan target yang diperoleh dalam pengembangan serta pelatihan yang dilakukan yaitu :

1. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawankaryawan yang berkualitas.
2. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Meningkatkan jenjang karier pegawai
5. Mengurangi jumlah serta biaya kecelakaan kerja yang terjadi didalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan serta pengembangan pribadi mereka didalam organisasi. (Nugroho, 2019, hlm. 110)