

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BPR CHRISTA JAYA KUPANG

Analysis of Human Resources Training and Development at BPR Christa Jaya Kupang

Pankrasia Yayuk Maneng^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4})*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : a)ayumaneng01@gmail.com, b)tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

c)clarce.maak@staf.undana.ac.id, d)putunursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan, metode, manfaat, serta faktor pendukung dan penghambat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BPR Christa Jaya. Selain itu, penelitian ini juga membahas metode evaluasi terhadap kegiatan tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan kerja dan individu, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Metode pelatihan yang digunakan adalah pelatihan langsung di tempat kerja (on the job training). Manfaat dirasakan oleh karyawan dan organisasi. Dukungan manajemen cukup kuat, namun masih terdapat kendala seperti kualitas pelatih yang kurang, anggaran terbatas, dan motivasi karyawan yang rendah. Evaluasi difokuskan pada hasil post-test untuk mengukur peningkatan setelah pelatihan dan Pengembangan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengembangan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wijayanto (2012), MSDM mencakup proses penting seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sunyoto (2015) menambahkan bahwa SDM adalah salah satu faktor kunci dalam organisasi, setara dengan modal dan aset lainnya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki sistem MSDM yang adaptif dan inovatif (Kurniawan, dkk., 2023). Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM harus mampu menjawab tantangan dan peluang melalui program pelatihan serta pengembangan yang relevan dan berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen utama dalam MSDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas mereka.

Sementara Noe (2020) menekankan bahwa pengembangan adalah upaya jangka panjang organisasi dalam menyiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab baru dan perubahan yang terjadi. Retnitasari dan Putra (2019) juga menyatakan bahwa pengembangan SDM penting untuk menghadapi tantangan dari teknologi baru, desain pekerjaan yang berubah, serta kebutuhan pasar yang terus berkembang. Program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kesiapan menghadapi tuntutan baru di tempat kerja.

BPR Christa Jaya Kupang telah menyelenggarakan pelatihan rutin yang terbagi dalam bentuk formal dan informal. Namun, dalam pelaksanaannya materi pelatihan yang diberikan tidak selalu sesuai dengan bidang kerja mereka. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena menyebabkan manfaat pelatihan tidak maksimal dan kurang relevan terhadap kebutuhan kerja sehari-hari. Sebagaimana disampaikan oleh Hasanah, dkk. (2024) dan Selviyanti, dkk. (2023), pelatihan yang tidak terstruktur dan tidak disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat menimbulkan ketidakpuasan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Dessler, 2017). Mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan memerlukan manajemen SDM yang tepat, efektif dan efisien. Ini merupakan kunci utama kesuksesan dari perusahaan atau organisasi tersebut. SDM merupakan kemampuan potensial manusia berupa kemampuan berpikir, berkomunikasi maupun bertindak serta menggunakan moralnya dalam melaksanakan aktivitas yang sifatnya teknis ataupun manajerial. Kapasitas SDM sangat berpengaruh kepada perilaku serta sikap individu dalam meraih tujuan dalam hidupnya (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan Menurut Wijayanto (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan

Menurut Widodo (2018), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. menurut Kurniawati (2020),

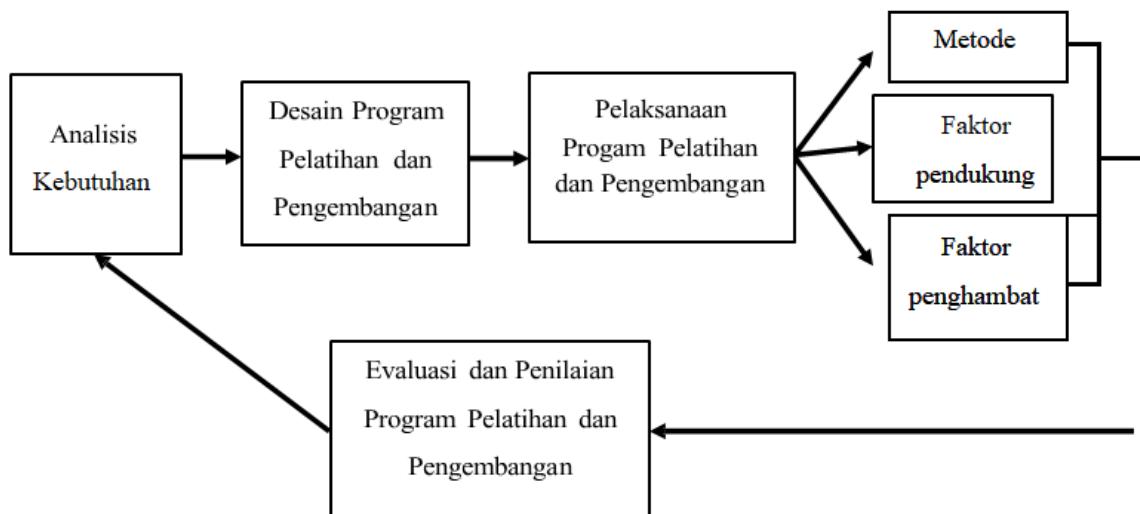
Pengembangan

Menurut Kurniawati (2020) Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus

dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. menurut Sunyoto (2012) pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan umum jangka panjang dalam organisasi. Sedangkan Pengembangan karyawan menurut Kasmir (2016), sebuah proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, minat dan bakat, serta perilaku karyawan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menjelaskan tahapan pelatihan dan pengembangan SDM di BPR Christa Jaya Kupang yang meliputi: analisis kebutuhan, desain program, pelaksanaan, metode, faktor pendukung dan penghambat, serta evaluasi. Tahap awal, analisis kebutuhan, dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi melalui evaluasi kinerja dan masukan dari manajemen, sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (2015). Hasilnya menjadi dasar untuk merancang program pelatihan yang sesuai, seperti on-the-job training dan pelatihan teknis, sejalan dengan pandangan Mathis dan Jackson (2012). Selanjutnya, pelaksanaan program dilakukan secara internal atau melibatkan lembaga eksternal, baik secara formal maupun informal (Priansa, 2017). Evaluasi akhir dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dengan menggunakan metode seperti pretest, post-test, observasi, dan studi lanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Snell dan Bohlander (2010). Hasil evaluasi ini digunakan untuk perbaikan program pelatihan di masa depan agar lebih tepat sasaran dan berdampak pada kinerja karyawan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survei*. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Menurut (Sukmadinata, 2015) penelitian survei digunakan untuk

menghimpun data atau informasi mengenai populasi yang besar menggunakan sampel yang relatif kecil.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Menurut (Purba & Simanjuntak, 2011) penelitian deskriptif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) dari suatu fenomena tertentu secara obyektif.

Jenis data yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Menurut (Nasution, 2023) data kualitatif merujuk pada data berupa kata-kata yang berhubungan dengan karakteristik dalam bentuk sifat (bukan angka). Sedangkan, data penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama. Data dikumpulkan dengan cara mencari informasi secara langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: 1. Wawancara Mendalam (*In-depth interview*) Menurut Kriyantono (2020:291-293) wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. 2. Dokumentasi adalah salah satu metode yang sangat membantu peneliti dalam hal bukti penelitian. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah sah (Sugiyono, 2013). 3. Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan, (Lubis, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Nasution, 2023) dimana dikatakan bahwa metode atau teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yakni data reduction, data display, dan conclusion drawing/Verification.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Untuk Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015), analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) meliputi lima aspek utama, yaitu analisis kebutuhan pelatihan strategi, analisis kebutuhan pelatihan saat ini, analisis tugas, manajemen bakat, dan analisis kinerja. Dalam konteks BPR Christa Jaya Kupang, kelima aspek tersebut tercermin secara nyata dalam implementasi pelatihan dan pengembangan yang dijalankan oleh manajemen. Analisis kebutuhan pelatihan strategi terlihat dari upaya perusahaan dalam menyiapkan pelatihan bagi karyawan guna mengantisipasi perubahan jangka panjang, seperti penerapan sistem baru atau perubahan regulasi dari OJK, di mana pelatihan dilakukan terlebih dahulu agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Selanjutnya, analisis kebutuhan pelatihan saat ini dilakukan melalui evaluasi kinerja secara berkala, di mana manajemen akan mengidentifikasi apakah penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya kompetensi teknis atau faktor lainnya, dan hanya jika memang dibutuhkan, pelatihan akan diberikan sebagai solusi. Sementara itu, untuk karyawan baru, pelatihan dilakukan berdasarkan analisis tugas yang mencerminkan

kebutuhan dasar terkait pekerjaan yang akan dijalankan, seperti pengenalan budaya kerja, sistem operasional, dan tata cara pelayanan kepada nasabah, sehingga pelatihan yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran dan efektif. Selain itu, pendekatan manajemen bakat diterapkan melalui panduan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan untuk setiap posisi jabatan, yang digunakan sebagai acuan dalam menilai kesesuaian keterampilan karyawan terhadap standar yang ditetapkan, serta menentukan kebutuhan pengembangan lebih lanjut. Hal ini diperkuat dengan adanya program rotasi jabatan dan pelatihan kepemimpinan untuk karyawan yang dinilai memiliki potensi, yang bertujuan untuk mengembangkan kapasitas mereka menjadi pemimpin di masa depan.

Aspek terakhir, yaitu analisis kinerja, juga diimplementasikan dengan menelaah terlebih dahulu akar penyebab dari masalah kinerja sebelum memutuskan bentuk intervensi yang tepat, baik berupa pelatihan maupun penempatan ulang. Seluruh proses pelatihan dan pengembangan di BPR Christa Jaya dilakukan secara terencana dan terstruktur, baik melalui program rutin setiap enam bulan sekali maupun pelatihan insidental sesuai kebutuhan mendesak. Proses penyampaian informasi mengenai pelatihan dilakukan secara langsung oleh atasan atau pimpinan bagian melalui komunikasi informal seperti briefing pagi, rapat kecil, atau percakapan sehari-hari di lingkungan kerja. Keterlibatan seluruh karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang sudah lama bekerja, dalam pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan kompetensi SDM secara menyeluruh.

Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM BPR di Christa Jaya

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dominan digunakan di BPR Christa Jaya Kupang adalah metode on-the-job training dan program training formal yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2017), yang menyebutkan bahwa metode pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa cara, salah satunya adalah kerja langsung (on the job training). Dalam metode ini, pelatihan dilakukan secara langsung di tempat kerja dan biasanya dipandu oleh atasan langsung atau pegawai senior. Tujuan utamanya adalah agar karyawan dapat langsung memahami dan mempraktikkan tugas-tugas pekerjaan nyata.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pendekatan ini menjadi metode utama yang digunakan di BPR Christa Jaya, khususnya bagi karyawan baru. Mereka langsung ditempatkan di unit kerja masing-masing dan dibimbing oleh kepala unit atau pegawai yang lebih berpengalaman. Hal ini memberikan pengalaman belajar yang kontekstual dan praktis sesuai dengan kebutuhan kerja harian. Pelatihan dilakukan secara langsung di unit kerja, bukan melalui pelatihan kelas formal terlebih dahulu. Pegawai baru belajar sambil menjalankan tugas, sehingga pemahaman terhadap pekerjaan menjadi lebih cepat dan relevan. Metode on-the-job training terbukti efektif karena karyawan langsung terlibat dalam pekerjaan sambil belajar dari rekan kerja senior. Selain metode pelatihan langsung di tempat kerja, BPR Christa Jaya juga melakukan pengembangan karyawan melalui program pelatihan formal (training). Pelatihan ini mencakup peningkatan kemampuan teknis, manajerial, maupun soft skills, yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan

dan potensi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Priansa (2017), yang menyatakan bahwa metode pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, dengan memperhatikan berbagai aspek seperti latar belakang karyawan, biaya, jumlah peserta, dan waktu pelaksanaan.

Faktor Pendukung Pelatihan Dan Pengembangan SDM di BPR Christa Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara terhadap para informan di BPR Christa Jaya Kupang, bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan ini mendapat dukungan yang sangat kuat dari berbagai aspek internal organisasi, terutama dari pihak manajemen. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2012:158), yang menyebutkan bahwa keberhasilan pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya dukungan manajemen puncak, komitmen para manajer, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar individu.

Pertama, dukungan manajemen puncak menjadi faktor dominan dalam menunjang keberhasilan program pelatihan dan pengembangan di BPR Christa Jaya. Dari berbagai pernyataan informan, terlihat bahwa manajemen tidak hanya memberikan izin administratif, tetapi juga terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan. Mereka aktif menanyakan hasil pelatihan, memfasilitasi kebutuhan logistik, serta memberi motivasi kepada karyawan untuk mengikuti program secara maksimal. Dukungan ini sesuai dengan pendapat Marwansyah bahwa keterlibatan aktif manajemen puncak adalah kunci utama keberhasilan program pelatihan dan pengembangan.

Kedua, terlihat pula adanya komitmen para manajer sebagai bagian dari spesialis dan generalis yang turut memantau kebutuhan pelatihan setiap individu, serta memberikan pendampingan berupa mentoring. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk didampingi oleh mentor berpengalaman, serta diberikan tugas-tugas pengembangan seperti memimpin tim kecil atau mendampingi karyawan baru. Ini menunjukkan bahwa para manajer memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi teknis dan kepemimpinan karyawan, sesuai dengan aspek kedua dalam teori Marwansyah.

Ketiga, kemajuan teknologi juga menjadi faktor pendukung, walaupun secara eksplisit tidak terlalu banyak dibahas oleh informan. Namun, dari kutipan wawancara Ernes Leodima yang menyatakan bahwa ia diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan software terbaru, dapat dilihat bahwa manajemen memahami pentingnya penguasaan teknologi sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas SDM. Hal ini sejalan dengan perkembangan dunia kerja yang semakin bergantung pada kemajuan teknologi dalam sistem dan proses kerja.

Keempat, kompleksitas organisasi turut berperan dalam mendorong pelatihan dan pengembangan. Seiring dengan semakin banyaknya tuntutan dan tugas lintas divisi, karyawan perlu memiliki kompetensi yang fleksibel. Hal ini tercermin dari beberapa informan yang menyebutkan bahwa mereka diberi tugas lintas divisi atau diberi tanggung jawab tambahan yang menantang. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan

teknis karyawan, tetapi juga memperluas pemahaman terhadap struktur dan dinamika organisasi secara keseluruhan.

Kelima, gaya belajar individu juga menjadi aspek penting yang secara tidak langsung ditunjukkan dalam hasil wawancara. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa berkembang karena diberi ruang untuk belajar sesuai dengan cara mereka sendiri, termasuk melalui pembelajaran praktik, coaching, rotasi kerja, hingga diskusi pasca pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan di BPR Christa Jaya tidak bersifat kaku, melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar masing-masing individu, seperti yang dijelaskan dalam teori Marwansyah.

Faktor Penghambat Pelatihan Dan Pengembangan Di BPR Christa Jaya.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di BPR Christa Jaya Kupang masih menghadapi berbagai kendala yang dapat dikategorikan ke dalam dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, hambatan yang paling dominan berasal dari individu pegawai itu sendiri, seperti kurangnya motivasi, rendahnya disiplin, rasa malas, kebiasaan menunda, serta ketidakmampuan dalam mengelola waktu dan tekanan kerja. Beberapa informan juga mengakui bahwa mereka belum sepenuhnya memahami pentingnya pelatihan bagi pengembangan diri dan peningkatan kinerja, sehingga partisipasi dalam pelatihan tidak maksimal dan hasilnya pun kurang optimal. Sementara itu, dari sisi eksternal, terdapat beberapa kendala signifikan seperti kualitas pelatih yang kurang mampu menyampaikan materi secara efektif dan menarik, kurikulum pelatihan yang tidak sistematis dan belum disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jabatan, serta keterbatasan anggaran yang berdampak pada pelaksanaan pelatihan yang seadanya, baik dari segi fasilitas, materi, maupun kompetensi pelatih yang diundang. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) yang menyebutkan bahwa kendala dalam pelatihan dan pengembangan dapat berasal dari berbagai aspek seperti perbedaan latar belakang peserta, keterbatasan pelatih yang kompeten, kurangnya fasilitas, ketidaksesuaian kurikulum, dan minimnya dana pelatihan.

Proses Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Di BPR Christa Jaya .

Evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Snell dan Bohlander (2010) merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk menilai efektivitas program pelatihan dalam mencapai tujuan organisasi. Langkah-langkah evaluasi ini mencakup: (1) menetapkan kriteria keberhasilan berdasarkan tujuan program, (2) melaksanakan pretest untuk mengukur kemampuan awal karyawan, (3) memberikan pelatihan (treatment), (4) melakukan post-test untuk menilai peningkatan kemampuan, (5) menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai, dan (6) melakukan studi lanjutan untuk memastikan penerapan keterampilan di tempat kerja. Selain itu, evaluasi juga dapat dilakukan melalui empat tingkat, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, yang masing-masing mengukur aspek berbeda dari efektivitas pelatihan.

Di BPR Christa Jaya, evaluasi pelatihan saat ini difokuskan pada pelaksanaan post-test setelah pelatihan selesai, dengan tujuan mengukur sejauh mana pemahaman karyawan terhadap materi yang telah disampaikan. Hasil post-test digunakan sebagai indikator utama efektivitas pelatihan, di mana nilai tinggi menunjukkan pemahaman yang baik, sedangkan nilai rendah menandakan perlunya pendalaman materi melalui pembinaan

lanjutan atau pelatihan tambahan. Meskipun pendekatan ini memberikan gambaran awal tentang efektivitas pelatihan, penerapan langkah-langkah evaluasi yang lebih komprehensif sesuai dengan teori Snell dan Bohlander dapat membantu BPR Christa Jaya dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM secara menyeluruh.

Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan SDM Di BPR Christa Jaya

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini tidak hanya berfungsi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap, meningkatkan motivasi, dan memperluas wawasan karyawan terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Bagi perusahaan, manfaat pelatihan tampak pada meningkatnya produktivitas, efisiensi operasional, mutu hasil kerja, serta berkurangnya kesalahan kerja. Tenaga kerja yang kompeten membuat perusahaan lebih siap menghadapi persaingan, memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, dan mempercepat pencapaian target. Bagi karyawan, pelatihan memberikan dampak nyata berupa peningkatan kepercayaan diri, kesiapan menghadapi tantangan, serta pemahaman yang lebih baik tentang cara kerja yang benar. Sejalan dengan Anggi (2022), pelatihan juga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mempercepat proses adaptasi terhadap budaya organisasi.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan turut memperkuat hubungan antarpegawai melalui komunikasi yang lebih terbuka, kerja sama tim yang solid, dan suasana kerja yang positif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Dari sisi pengembangan SDM, sebagaimana dijelaskan Siagian dalam Sunyoto (2012), kegiatan ini membantu organisasi membangun hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan semangat kerja. Manfaat lain termasuk peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, mengatasi stres, serta mendorong kemandirian dalam bekerja. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga aspek psikologis dan emosional yang mendukung keseimbangan dan kualitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di BPR Christa Jaya telah dilaksanakan secara menyeluruh dan selaras dengan strategi perusahaan melalui analisis kebutuhan yang mencakup evaluasi kinerja, analisis tugas, serta manajemen bakat, sehingga program pelatihan menjadi relevan dengan kondisi lapangan. Metode yang digunakan menitikberatkan pada pendekatan praktis seperti on-the-job training serta pelatihan formal untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills. Keberhasilan pelatihan didukung oleh komitmen manajemen, pendampingan dari atasan, pemanfaatan teknologi, serta perhatian terhadap gaya belajar individu, namun pelaksanaannya juga menghadapi hambatan berupa rendahnya motivasi dan pemahaman sebagian pegawai, keterbatasan kualitas pelatih, dan anggaran yang tidak memadai. Evaluasi pelatihan selama ini lebih berfokus pada hasil post-test sehingga belum

mencakup penilaian menyeluruh terhadap reaksi peserta, proses pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak kerja, padahal evaluasi holistik sangat diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM memberikan manfaat nyata bagi BPR Christa Jaya, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas kerja, motivasi, kepercayaan diri, kerja sama tim, budaya kerja positif, serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan.

Saran

Saran akademis yang dapat diberikan adalah perlunya penelitian lanjutan yang berfokus pada evaluasi pelatihan dan pengembangan secara lebih komprehensif, termasuk dampak jangka panjang terhadap perubahan perilaku kerja serta kontribusinya pada kinerja organisasi, sekaligus penyusunan model evaluasi yang mengintegrasikan reaksi peserta, proses pembelajaran, perilaku pasca pelatihan, dan hasil kerja. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan disiplin karyawan dalam mengikuti pelatihan juga penting untuk merumuskan strategi peningkatan partisipasi. Dari sisi praktis, manajemen perlu memperkuat program komunikasi dan motivasi agar pegawai semakin memahami pentingnya pelatihan dan tergerak untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Selain itu, diperlukan pengembangan sistem evaluasi pelatihan yang lebih menyeluruh, tidak hanya menilai kepuasan peserta, tetapi juga dampaknya terhadap perilaku dan kinerja, sehingga memberikan gambaran lebih akurat tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi. (2022). *Tujuan Pelatihan Kerja dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan Accurate Online*. Diakses pada 10 November 2023 dari <https://accurate.id/Marketing- manajemen/tujuan-pelatihan/>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Edisi Keempat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., Q. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*.
- Hasanah., F. G., A. C., A. H., & M. I.A. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171–184.
- Kasmir. (2016). *Dasar-Dasar Perbankan*, edisi revisi 2014. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertasi Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Lubis, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif: Penelitian Lapangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. In CV Harfa Creative (Vol. 11, Issue 1). CV Harfa Creative.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). McGraw Hill Education.
- Purba, E. F., & Simanjuntak, P. (2011). *Metode Penelitian*. Universitas HKBP Nommesen Medan.
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019b). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61.
<https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Kesatu ed. Bandung: Refika Aditama.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988.
<https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Snell, Scott., & Bohlander, George. (2010). *Principles of Human Resource Management*.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta CV.
- Sukmadinata, N. S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Widodo. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.