

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah (dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. BPRS Jabal Nur melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan giliran. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi berbagai pekerjaan yang ada di bank dan untuk menghindari berbagai kejenuhan akibat kondisi kerja yang monoton. Sedangkan untuk metode *off the job training* diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI. Pelatihan ini dilaksanakan di luar kota sesuai jadwal dari lembaga atau institusi tersebut.
2. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirasakan oleh BPRS Jabal Nur Surabaya adalah meningkatnya kualitas dan kemampuan dari para karyawan. Hal ini berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja pegawai dalam menghadapi pekerjaannya di bank. Dari program pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah diadakan karyawan mampu

memahami secara mendalam bagaimana tanggungjawab di dalam pekerjaannya, serta meningkatkan semangat para karyawan dalam menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan di masa mendatang. Hal ini merupakan salah satu kunci sukses BPRS Jabal Nur sehingga memperoleh penghargaan dari INFOBANK dengan predikat “SANGAT BAGUS” karena memenuhi lima kriteria yaitu permodalan, aktiva produktif, rentabilitas, likuiditas dan efisiensi.

B. Saran

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, beberapa saran yang dapat diajukan penulis berkaitan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sebaiknya pihak BPRS Jabal Nur dapat mempertahankan metode-metode yang selama ini diterapkan. Karena berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini ternyata strategi yang selama ini dilakukan oleh BPRS Jabal Nur telah terbukti cukup efektif dan efisien. Selain itu pihak BPRS Jabal Nur juga harus memberikan pelatihan khusus bagi karyawan baru sesuai bidangnya sehingga tidak kaget dalam menghadapi pekerjaannya nanti. Hal itu akan memperkuat metode *on the job training* yang selama ini diterapkan melalui rotasi kerja, karena selama ini BPRS belum memberikan pelatihan khusus untuk karyawan barunya. Disamping itu pihak BPRS Jabal Nur juga

harus memberikan perhatian khusus pada training berbasis kompetensi. Dimana dengan metode ini karyawan dapat memperkecil *gap* antara kemampuannya saat ini dengan kemampuan yang seharusnya mereka miliki. Bentuk dari training berbasis kompetensi ini adalah dengan mengadakan seminar, *workshop* dan pelatihan *off the job*. Training berbasis kompetensi ini sendiri telah menjadi kiblat perusahaan-perusahaan atau institusi saat ini.

2. Peran dari pelatihan dan pengembangan karyawan yang didapatkan oleh pihak BPRS Jabal Nur selama ini harus ditingkatkan lagi melalui pengembangan SDI yang berkelanjutan. Karena dengan SDI yang berkompeten dengan didukung kinerja serta etos kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa BPRS ke pintu gerbang kesuksesan karena kemampuan SDI yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah lembaga atau perusahaan.
- 3.