

2. Pelatihan di luar tempat kerja (*Off the job training*)

Jika dilihat dari pelaksanaan masing-masing program pelatihan *off the job* yang ada pada Bank Panin Syariah, dapat dikatakan bahwa program yang selama ini dilakukan mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan metode simulasi. Alasan manajemen Bank Panin Syariah mengadakan pelatihan *off the job* adalah agar para karyawan dapat saling bertukar pikiran, pengalaman dan keterampilan yang mereka miliki untuk dapat diaplikasikan di tempat kerjanya meskipun pada metode presentasi informasi tidak dilakukan sendiri.

Dimulai dari metode simulasi yang terdiri dari program studi kasus (*case study*), permainan peran (*role playing*), serta pelatihan beranda (*vestibule*) yang selama ini telah dilakukan oleh pihak Bank Panin Syariah. Program pertama adalah studi kasus (*case study*) dimana aplikasi yang telah dilakukan adalah dengan memberikan simulasi permasalahan kepada karyawan dimana permasalahan tersebut mungkin dapat terjadi pada Bank Panin Syariah. Manfaat yang didapatkan oleh karyawan adalah mereka dapat lebih terlatih untuk mengembangkan fikiran mereka dalam memecahkan sebuah masalah.

Selain itu terdapat program pelatihan dengan permainan peran (*role playing*). Penerapan dari pelatihan ini adalah karyawan diminta untuk memerankan individu yang mengharuskannya untuk melakukan pekerjaan tertentu. Manfaat yang didapatkan karyawan dari pelatihan ini adalah karyawan dapat belajar memperbaiki perilakunya. Hal ini

biasanya berhasil dalam menangani nasabah yang tidak bersabar ataupun nasabah yang komplein dengan marah-marah. Sejak dilakukannya pelatihan permainan peran, para karyawan mulai dapat menempatkan dirinya pada posisi yang seharusnya. Selain itu karyawan juga dapat memperbaiki perilakunya dalam menghadapi individu-individu yang berbeda sifat terutama kepada para nasabah. Pelatihan ini pula yang membuat nasabah menjadi nyaman dan tetap loyal di kemudian hari kepada Bank Panin Syariah.

Selain dilaksanakannya program pelatihan studi kasus dan permainan peran, program pelatihan beranda juga sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemahiran karyawan, khususnya untuk karyawan baru. Para karyawan akan dilatih untuk melaksanakan tugasnya dengan duplikat alat-alat yang akan mereka temui dalam situasi pekerjaan yang sesungguhnya. Manfaat dari pelatihan ini yang dapat diambil oleh karyawan adalah karyawan akan lebih mahir dalam mengerjakan pekerjaan mereka khususnya pekerjaan yang berhubungan dengan alat kerja. Karyawan dapat bekerja lebih terampil dengan menggunakan alat-alat saat bekerja. Seperti pada bagian *teller*, sebelum diadakannya pelatihan beranda, karyawan bagian *teller* merasa kesulitan dalam pemakaian alat-alat seperti alat penghitung uang dan sebagainya. Setelah diadakannya pelatihan beranda para karyawan bagian *teller* menjadi lebih terampil dalam menggunakan alat-alat tersebut.

Selain menggunakan metode simulasi, metode presentasi informasi berupa seminar dan diklat juga diterapkan oleh Bank Panin Syariah. Penerapannya dengan cara mengirimkan karyawan untuk mengikuti program seminar dan diklat yang disentralkan di Bank Panin Syariah Pusat Jakarta. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas kesehariannya meskipun pelatihan ini tidak dilakukan sendiri di PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Berbeda dengan yang dilakukan oleh PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Bogor yang melakukan pelatihan *off the job training* dalam bentuk presentasi informasi seperti pada pelatihan seminar dan diklat yang diadakan pada perusahaan itu sendiri yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Hal ini dinilai lebih praktis karena banyaknya muatan peserta yang mengikuti pelatihan. Tidak seperti yang dilakukan oleh Bank Panin Syariah yang hanya mengirimkan beberapa utusan saja untuk mengikuti seminar dan diklat yang disentralkan oleh Bank Panin Syariah Pusat Jakarta.

Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa tujuan dari *off the job training* ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar para karyawan lebih memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan

No	Kelebihan	Kekurangan
1.	Pelatihan tidak mengganggu pekerjaan karyawan.	Karyawan tidak melakukan tugas yang sesungguhnya, melainkan hanya simulasi.
2.	Peserta pelatihan dapat saling bertukar ide dan pengalaman.	Beberapa metode membutuhkan dana yang cukup mahal.
3.		Pelatihan membutuhkan fasilitas pelatihan khusus, terutama pada metode pelatihan beranda.

