

Inovasi Program Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang Dengan Perangkat Desa Terpencil di Kabupaten Sintang

Muhammad Syafari^a

^aUniversitas Tanjungpura, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

*Email : B2042202038@student.untan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui inovasi program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang. Hasil penelitian menyimpulkan Koordinasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,43%. Penilaian kinerja dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,80%. Pengembangan keahlian dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 47,13%. Kompensasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 41,73%. Pengembangan karir dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 43,10%.

Kata Kunci: Program Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat, Bank Kalbar Cabang Sintang, Perangkat Desa Terpencil

PENDAHULUAN

Masyarakat desa adalah komunitas yang tinggal di dalam satu daerah yang sama, yang bersatu dan bersama-sama, memiliki ikatan yang kuat dan sangat mempengaruhi satu sama lain. Hal ini dikarenakan pada masyarakat desa tradisi itu masih sangat kuat dan kental. Bahkan, terkadang tradisi ini juga sangat mempengaruhi perkembangan desa, karena menjunjung kepercayaan nenek moyang mengakibatkan sulitnya untuk melakukan pembaharuan desa.

Di sisi lain banyak hal yang mengakibatkan sebuah desa sulit untuk mengalami pembaharuan, antara lain isolasi wilayah, yaitu desa yang wilayahnya berada jauh dari pusat ekonomi, desa yang mengalami ketertinggalan di bidang pembangunan jalan dan sarana-sarana lainnya, dan sulitnya akses dari luar. Bahkan desa yang mengalami kemiskinan dan rendahnya tingkat pendidikan. Pada umumnya masyarakat desa diidentikkan dengan masyarakat pembudidaya dikarenakan masyarakat pedesaan dominan bermata pencaharian dari hasil pertanian yang masih berada di bawah garis kemiskinan. Hal ini menunjukkan kesenjangan yang sangat jauh dari masyarakat perkotaan.

Apabila kita cermati dari serangkaian literature tentang konsep-konsep Pemberdayaan Masyarakat maka konsep pemberdayaan adalah suatu proses yang diupayakan untuk melakukan perubahan. Pemberdayaan masyarakat memiliki makna memberi kekuatan/daya kepada kumpulan masyarakat yang berada pada kondisi ketidakberdayaan agar menjadi berdaya dan mandiri serta memiliki kekuatan melalui proses dan tahapan yang sinergis.

Pemberdayaan dipahami sebagai sebuah proses mengembangkan, memandirikan, menswadayakan, memperkuat posisi tawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan disegala bidang dan sektor kehidupan. Selanjutnya dijelaskan, bahwa pemberdayaan adalah proses memfasilitasi warga masyarakat secara bersama-sama pada sebuah kepentingan bersama atau urusan yang secara kolektif dapat mengidentifikasi sasaran, mengumpulkan sumber daya, mengerahkan suatu kampanye aksi. Atau dengan kata lain disebut sebagai usaha untuk menyusun dan membentuk kekuatan dalam komunitas.

Menjadi ironi kemudian, karena mayoritas pemerintah desa terpencil khususnya di Kabupaten Sintang cenderung masih kurang memperhatikan mengenai pentingnya pemberdayaan masyarakat desa itu dilakukan. Kemudian, menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana program pemberdayaan masyarakat desa itu dilakukan serta bagaimana pencapaian yang diperoleh dalam pelaksanaannya. Pertanyaan tersebut menjadi semakin menjadi konkrit manakala peneliti melakukan pengamatan terhadap kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sintang serta seluruh Pemerintah Desa di Kabupaten Sintang.

Sebagai Pelaku Program Peningkatan Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan (PPPMP) dalam hal ini pemerintah desa atau Kelurahan merupakan pelaku utama mulai dari tahap perencanaan ,pelaksanaan dan pelestarian agar berdasarkan prinsip Hemat, terarah dan terkendali. sedangkan pelaku-pelaku lainnya berfungsi sebagai fasilitator ,pembimbing dan Pembina agar tujuan ,prinsip, kebijakan,prosedur dan mekanisme Program Peningkatan Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan (PPPMP) dapat tercapai dan dilaksanakan secara benar dan konsisten.

Kegiatan atau program pemberdayaan masyarakat desa yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kegiatan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengaruh terhadap upaya penguatan desa. namun, sebagaimana disebutkan dimuka bahwa menurut pengamatan peneliti, pemerintah Kabupaten Sintang dinilai belum memiliki usaha maksimal, bahkan cenderung melakukan kegiatan tanpa perencanaan yang maksimum. Meskipun pelaksanaan kegiatan yang dimaksud dapat memberikan hasil yang diharapkan dalam hal berjalannya transfer pengetahuan ke masyarakat. Tetapi lebih dari apa yang diperoleh utamanya dalam hal manfaat serta pengaruh yang berkelanjutan, masih menimbulkan persepsi yang beragam di beberapa kalangan.

Menurut Simamora (2011) strategi bersaing yang paling tepat digunakan untuk mencapai keunggulan bersaing adalah strategi inovasi. Inovasi adalah suatu

bentuk perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan inisiatif yang dimiliki oleh organisasi. Strategi inovasi digunakan oleh organisasi dengan cara membuat produk atau jasa yang berbeda dari pesaing, umumnya terfokus pada penawaran sesuatu produk yang baru dan berbeda. Organisasi yang menggunakan strategi inovasi harus mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Pekerjaan-pekerjaan menuntut interaksi dan koordinasi yang erat antara kelompok-kelompok individu.
2. Penilaian kinerja yang lebih mencerminkan pencapaian tujuan berdasarkan kelompok untuk jangka waktu yang lebih panjang.
3. Pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengembangkan keahliannya yang dapat digunakan pada posisi lainnya didalam organisasi.
4. Sistem kompensasi yang menekankan pada keadilan internal daripada keadilan eksternal menurut pasar.
5. Tingkat gaji yang cenderung rendah tetapi memungkinkan karyawan menjadi pemilik saham dan memiliki keleluasaan memiliki bauran komponen gaji yang mendasari paket upah mereka.
6. Jalur-jalur karir yang lebar guna menggalakan pengembangan yang luas keahlian-keahlian mereka.

Program pemberdayaan yang dilakukan Bank Kalbar Cabang Sintang mencakup pemberdayaan UKM, industri rumah tangga, BUMDes, kelompok tani, pasar, serta penunjang ekonomi masyarakat lainnya. Bentuk program pemberdayaan ini dapat berupa pelatihan, workshop, pemodalan/permodalan, bantuan alat produksi, peningkatan sarana/prasarana dan lain-lain. Dengan adanya pemberdayaan masyarakat di bidang ekonomi ini diharapkan dapat meningkatkan perekonomian serta kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, dalam penulisan ini akan menganalisa inovasi program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Koordinasi program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.
2. Penilaian kinerja program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.
3. Pengembangan keahlian program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.
4. Sistem kompensasi program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.

5. Sistem karir program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif yaitu, “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Bentuk penelitian ini adalah survey. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa “survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya”.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mencari jawaban mengenai inovasi program pemberdayaan kesejahteraan masyarakat melalui kerjasama Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil di Kabupaten Sintang. Populasi menurut Nawawi (2010) adalah “keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik di dalam suatu penelitian”. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Kalbar Cabang Sintang berjumlah 99 orang dan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah presentase, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Adapun langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

X = Jumlah seluruh skor total

N = Jumlah Siswa

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Keterangan:

S = Standar Deviasi

\sum = Jumlah Nilai

X_i = Rata-rata nilai kelompok

X bar = Rata sampel

N = Jumlah Siswa

Adapun kriteria penilaian tolak ukur presentase menurut Nauman (dalam Purwanto, 2010) sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Pencapaian

No	Angka	Predikat
1	86-100%	Sangat Baik
2	76-85%	Baik
3	60-75%	Cukup
4	55-95%	Kurang
5	≤ 54%	Kurang Sekali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koordinasi

Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011).

Siagian (2011) berpendapat mengenai cara-cara yang dapat dilakukan dalam mengkoordinasi, yaitu dengan melakukan *briefing* staf untuk memberitahukan kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada staf yang dalam waktu sesingkat mungkin harus diketahui dan mendapat perumusan. Setelah itu diadakan rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilakukan oleh staf serta mengadakan integrasi dari pada pokok-pokok hasil pekerjaan staf. Lalu mengumpulkan laporan-laporan mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi. Selanjutnya mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi serta memberikan petunjuk-petunjuk sesuai dengan pedoman atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Oleh karena itu perlu dilakukan koordinasi yang baik terhadap seluruh unit kerja dalam organisasi, sehingga mampu menciptakan sebuah hasil kerja yang memuaskan, tepat guna dan berhasil guna. Harapan yang tumbuh apabila tercipta dan terjalin koordinasi yang serasi pada setiap unit kerja adalah mampu mewujudkan visi dan misi organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil keseluruhan tanggapan responden tentang koordinasi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Adanya perencanaan	22 (22,2%)	34 (34,3%)	23 (23,2%)	20 (20,2%)	0 (0%)	100

2	Adanya komunikasi	10 (10,1%)	55 (55,6%)	21 (21,2%)	13 (13,1%)	0 (0%)	100
3	Adanya pengawasan	16 (16,2%)	43 (43,4%)	20 (20,2%)	8 (8,1%)	12 (12,1%)	100
Total		48,5	133,3	64,6	41,4	12,1	100
Rata-Rata		16,17	44,43	21,53	13,80	4,03	100

Tabel di atas, menunjukkan bahwa koordinasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,43%. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi yang dilakukan untuk mewujudkan keunggulan dalam bersaing sudah dilakukan dengan baik. Dimana pihak perangkat desa selaku pengelola telah mampu melakukan koordinasi kepada setiap komponen masyarakat dapat dilakukan dengan benar. Karena pihak perangkat desa selaku pengelola mampu melakukan pengawasan, perencanaan dan komunikasi dalam usahanya melakukan koordinasi. Untuk itu koordinasi yang dilaksanakan oleh pihak perangkat desa selaku pengelola merupakan usaha bersama-sama dengan potensi dan kekuatan yang dimiliki dalam mewujudkan perekonomian yang unggul di masa yang akan datang dan mampu bersaing dengan program lainnya.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja selalu melibatkan proses penelitian tiga langkah: 1) menetapkan standar kerja; 2) menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian); dan 3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja di atas standar. Dalam menilai kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa kriteria, seperti efisiensi, efektivitas dan daya tanggap.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penilaian Kinerja

No	Sub Indikator	Kategori Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Efisiensi	18 (18,2%)	40 (40,4%)	14 (14,1%)	10 (10,1%)	17 (17,2%)	100
2	Efektivitas	6 (6,1%)	45 (45,5%)	30 (30,2%)	18 (18,2%)	0 (0%)	100
3	Daya Tanggap	12 (12,2%)	48 (48,5%)	15 (15,2%)	24 (24,2%)	0 (0%)	100

Total	36,5	134,4	59,5	52,5	17,2	100
Rata-Rata	12,17	44,80	19,83	17,50	5,73	100

Tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,80%. Dengan demikian implementasi dari strategi inovasi dilakukan dengan menilai efisiensi kerja, efektivitas kerja dan daya tanggap sesuai yang diharapkan. Dengan adanya kemampuan Bank Kalbar Cabang Sintang dalam melakukan kerjasama dengan perangkat desa terpencil bisa bersaing menjadi salah satu bank yang unggulan di Kabupaten Sintang.

Mengembangkan Keahlian

Mengembangkan keahlian maksudnya kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memberikan kontribusi bagi suatu kinerja yang memuaskan. Sebab keahlian sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Sehingga tanpa keahlian khusus akan sangat sulit bagi seseorang untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu keahlian yang dimiliki seseorang harus tetap diasah dan ditambah, baik melalui pendidikan ataupun melalui pelatihan. Namun penambahan keahlian yang paling efektif adalah melalui program pelatihan yang sifatnya lebih kepada kerja praktek. Karena dengan melakukan pelatihan kerja praktek akan lebih mudah memacu seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Mengembangkan Keahlian

No	Sub Indikator	Kategori Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Pendidikan	22 (22,2%)	34 (34,3%)	23 (23,2%)	20 (20,2%)	0 (0%)	100
2	Pelatihan	3 (3,0%)	59 (59,6%)	36 (36,4%)	1 (1,0%)	0 (0%)	100
3	Simulasi Kerja	10 (10,1%)	47 (47,5%)	17 (17,2%)	25 (25,3%)	0 (0%)	100
Total		35,3	141,4	76,8	46,5	0	100
Rata-Rata		11,77	47,13	25,60	15,50	0,00	100

Tabel di atas, menunjukkan bahwa pengembangan keahlian dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 47,13%. Hal ini menjelaskan bahwa responden menilai pelaksanaan pengembangan keahlian yang dilakukan oleh Bank Kalbar Cabang Sintang sudah diketahui oleh sebagian besar responden. Hal ini dikarenakan

kebijakan pengembangan keahlian biasanya dirumuskan dan ditetapkan oleh pimpinan. Sehingga dalam bentuk apa pun pengembangan keahlian yang dilakukan terhadap seluruh komponennya itu merupakan keputusan pimpinan. Selain itu juga keputusan siapa saja yang layak menerima program pengembangan keahlian juga merupakan keputusan pimpinan.

Sistem Kompensasi

Menurut Badriyah (2015): “Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan”. Kompensasi berfungsi sebagai jaminan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Biasanya balas jasa ini ditentukan atau diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui balas jasa yang akan diterimanya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya lebih tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin besar pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Kompensasi

No	Sub Indikator	Kategori Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Gaji tepat waktu	23 (23,2%)	41 (41,4%)	16 (16,2%)	10 (10,1%)	9 (9,1%)	100
2	Adanya insentif	16 (16,2%)	43 (43,4%)	20 (20,2%)	8 (8,1%)	12 (12,1%)	100
3	Adanya tunjangan	18 (18,2%)	40 (40,4%)	14 (14,1%)	10 (10,1%)	17 (17,2%)	100
Total		57,6	125,2	50,5	28,3	38,4	100
Rata-Rata		19,20	41,73	16,83	9,43	12,80	100

Tabel di atas, menunjukkan bahwa kompensasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 41,73%. Dengan demikian, sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bank Kalbar Cabang Sintang kepada seluruh unsur-unsurnya sudah baik. Di mana dalam menerapkan sistem kompensasi tersebut mampu memberikan gaji pada tepat waktu, mampu memberikan insentif dan mampu memberikan tunjangan. Kondisi ini tentunya ditompang kemampuan manajemen pihak Bank Kalbar Cabang Sintang dalam usahanya memberikan kompensasi yang terbaik kepada masyarakat. Karena dorongan kompensasi yang diberikan dapat merupakan motivasi bagi masyarakat untuk dapat menghasilkan produktivitas yang memuaskan.

Sistem Karier

Menurut Simamora (2012) "Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik".

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir.

Oleh karena itu begitu seorang pegawai memasuki kerja didalam suatu organisasi, maka pola karier pada dirinya akan berjalan. Dimana untuk mengetahui pola karier yang terbuka baginya, seseorang pegawai perlu memahami tiga hal, yakni : *Pertama*, sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi/instansi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang. *Kedua*, perencanaan karier dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya. *Ketiga*, kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Sistem Karier

No	Sub Indikator	Kategori Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Perlakuan yang adil	6 (6,1%)	45 (45,5%)	30 (30,3%)	18 (18,2%)	0 (0%)	100
2	Informasi karier	16 (16,2%)	43 (43,4%)	20 (20,2%)	8 (8,1%)	12 (12,1%)	100
3	Kepedulian atasan	18 (18,2%)	40 (40,4%)	14 (14,1%)	10 (10,1%)	17 (17,2%)	100
Total		40,5	129,3	64,6	36,4	29,3	100
Rata-Rata		13,50	43,10	21,53	12,13	9,77	100

Tabel di atas, menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 43,10%. Dengan demikian, sistem karier yang dikembangkan masih banyak tidak diketahui oleh para karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh kebijakan akan karier pimpinan hanya diketahui oleh koordinator saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Koordinasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,43%.
2. Penilaian kinerja dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 44,80%.
3. Pengembangan keahlian dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 47,13%.
4. Kompensasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 41,73%.
5. Pengembangan karir dalam pelaksanaan program pemberdayaan kesejahteraan melalui kerjasama antara Bank Kalbar Cabang Sintang dengan perangkat desa terpencil adalah baik dengan persentase sebesar 43,10%.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Nawawi, Hadari.2010. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press
- Purwanto, 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Pemasaran Internasional, Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Bilson. 2012. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sugiyono, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Al-Fabeta, Bandung. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.