

Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat

Wardino Wenseslaus^a, Nurul Komari^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email : b2042202047@student.untan.ac.id

Abstrak

Dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam pertabasan negara khususnya di Kalimantan barat maka hendaknya perusahaan mempersiapkan salah satunya sumber daya manusia yang berkualitas. Perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi mensyaratkan perusahaan yang berbasis teknik untuk melakukan pengembangan terus menerus. Perubahan ini disebabkan berbagai faktor di antaranya perubahan ilmu pengetahuan, yang setiap waktu mengalami kemajuan sehingga menjadikan manusia sebagai roda penggerak usaha memiliki wawasan yang terarah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau *literatur riview*. Tantangan pengelolaan Kawasan perbatasan darat Kalimantan Barat – Serawak adalah sebagai berikut :1) Belum jelasnya penataan ruang dan pemanfaatan sumber daya alam, 2) Kawasan perbatasan sebagai daerah tertinggal, 3) Kendala geografis, 4) Adanya inkonsistensi antara perencanaan dengan pelaksanaan, 5) Ketidakjelasan wewenang dan koordinasi dan 6) Rendahnya sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisis bahwa upaya peningkatan SDM PT. Bank Kalbar mempunyai kesamaan dengan teori yang ada. Upaya Bank Kalbar dalam menghadapi tantangan ini adalah fokus pada pengembangan SDM karyawan Bank Kalbar di antaranya melalui pelatihan & *workshop*, seminar, dan bentuk kegiatan lainnya.

Kata kunci: *peningkatan sumber daya manusia, wilayah perbatasan*

PENDAHULUAN

Kawasan perbatasan berdasarkan Undang Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang, termasuk ke dalam kawasan strategis dari sudut kepentingan pertahanan dan keamanan termasuk pulau kecil terdepan, dan kawasan latihan militer. Selain itu, kawasan perbatasan juga merupakan kawasan strategis dari sudut kepentingan pertumbuhan ekonomi, namun pada kenyataannya mayoritas kawasan perbatasan masih merupakan kawasan tertinggal. Kawasan perbatasan adalah wilayah yang secara geografis berbatasan langsung, baik terletak di daratan, di lautan, dan di udara dengan negara tetangga yang batasnya ditetapkan sesuai fungsi “*security, prosperity* dan lingkungan” (Dardak, 2007). Kawasan perbatasan di Indonesia dapat dibedakan menjadi kawasan perbatasan laut dan kawasan perbatasan darat. Kawasan perbatasan antar negara di Indonesia merupakan salah satu kawasan perbatasan terpanjang di dunia yang memiliki kondisi dan permasalahan yang berbeda-beda pada tiap kawasan.

Perhatian terhadap wilayah perbatasan antarnegara dan implikasinya terhadap pertumbuhan ekonomi cenderung meningkat seiring dengan fungsi wilayah ini sebagai batas sumber daya. Kesempatan ekonomi tersebut muncul karena adanya

pemanfaatan sumber daya di kedua wilayah yang berbatasan dan kedekatannya secara spasial (Van Well, 2005; Niebuhr dan Stiller, 2001). Selain itu, meningkatnya peluang pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh perubahan kondisi kedua negara ke arah kerjasama yang cenderung meningkatkan potensi pergerakan dengan motif kesempatan ekonomi (perusahaan maupun individual) karena tingginya potensi pasar dalam mengakomodasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh kedua wilayah (Akaha dan Vassilieva, 2005).

Dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam perbatasan negara khususnya di Kalimantan Barat maka hendaknya perusahaan mempersiapkan salah satunya sumber daya manusia yang berkualitas. Perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi mensyaratkan perusahaan yang berbasis teknik untuk melakukan pengembangan terus menerus. Perubahan ini disebabkan berbagai faktor di antaranya perubahan ilmu pengetahuan, yang setiap waktu mengalami kemajuan sehingga menjadikan manusia sebagai roda penggerak usaha memiliki wawasan yang terarah. Manusia sebagai sumber daya manusia (SDM), keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas bisnis, karena SDM menunjang perusahaan melalui karya, bakat kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Kemampuan individual setiap manusia akan menentukan kemungkinan terserap sebagai SDM pada suatu perusahaan. SDM yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu suatu perusahaan. SDM berkualitas dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu mengubah mutu produk pelayanan yang ditawarkan kepada masyarakat.

Bank merupakan lembaga keuangan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan maupun transaksi perbankan lainnya. Produk yang ditawarkan bank berbeda antara satu bank dengan bank lainnya. Beberapa bank menawarkan semua produk perbankan, namun sebagian hanya menawarkan produk tertentu. Produk dan jasa bank yang diberikan kepada masyarakat tergantung jenis banknya. Agar pelayanan bank kepada nasabah dapat berjalan sesuai dengan prosedur, maka bank perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu SDM baik yang berkenaan dengan kualitas moral maupun kinerja setiap karyawan. Upaya pengembangan SDM dilakukan dengan cara pengadaan pelatihan dan pengembangan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM.

Para karyawan merupakan aset utama dalam setiap organisasi karena peranan mereka sangatlah menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai sasarannya. Karyawan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan berbagai aktivitas dan bahkan bagi kelangsungan hidup organisasi. PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang jasa, juga perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen terutama manajemen sumber daya manusia untuk mampu mencapai produktifitas organisasi yang di harapkan. Pelatihan pada dasarnya merupakan salah satu langkah bagaimana untuk terus menjaga pertumbuhan kinerja keuangan dan profitabilitas yang berkelanjutan. Sasaran strategisnya termuat dalam perspektif *learning & growth* yang merupakan satu dari 4 (empat) perspektif strategis dan manajemen kinerja yang diterapkan Bank Kalbar. Dari sisi perspektif *learning & growth*, yakni pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mencakup kompetensi,

motivasi dan penghargaan, budaya dan efektivitas organisasi, Bank Kalbar hendaknya melakukan beberapa hal : Pertama, meningkatkan efektivitas MPP (*man power planning*) pegawai konvensional dan syariah. Kedua, mengembangkan kompetensi pegawai. Ketiga, meningkatkan efektivitas manajemen kinerja. Keempat, meningkatkan efektivitas *talent management* & pengembangan karir. Kelima, memperkuat penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Keenam, memperkuat kepemimpinan & budaya perusahaan. Ketujuh, mengoptimalkan struktur organisasi. Kedelapan, meningkatkan efektivitas *Knowledge Management* (KM) seluruh pegawai Bank Kalbar. Sistem Pengembangan *Human Capital* (HC) dan strategi pengembangan HC di atas merujuk pada sistem yang dikembangkan manajemen Bank Kalbar yang termuat dalam PP (Peraturan Perusahaan) yang dikeluarkan oleh Direksi. Dalam hal ini, Bank Kalbar telah memiliki sistem kebijakan pengembangan SDM yang sangat lengkap. Ini juga bisa disebut sebagai *standart operatontional procedure* (SOP) yang diterapkan dilingkungan pegawai Bank Kalbar, antara lain: Budaya perusahaan, *carrier path management*, hak-hak dan fasilitas pegawai, masa orientasi- penempatan mutasi, pelanggaran dan sanksi, pemutusan hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan pegawai, pengembangan pemimpin metode mandiri, perencanaan SDM, sistem kepegangatan dan penggajian, dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi standar rujukan dalam pengembangan perusahaan yang sesuai dengan strategi-strategi itu. Strategi pengembangan SDM dalam perspektif *learning & growth* tersebut sejalan dengan SOP yang berlaku di Bank Kalbar.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya fisik adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal besar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Daya fisik dimaksudkann sebagai kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerja dalam waktu yang lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit.

Menurut Perwirosentono (2022), ada 3 hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam bekerja, yaitu:

- a. Mampu mempelajari (*learning*) prinsip-prinsip persaingan secara mendalam, karena SDM harus mampu mendeteksi tingkat persaingan yang ada dalam bisnisnya sekaligus pengaruh negative yang dapat merugikan perusahaan.
- b. Memiliki pengetahuan yang solid (*solid knowledge*), yaitu tentang strategi yang harus dikombinasikan dengan pegalaman profesional.

- c. Alat dan metode yang digunakan dalam bekerja untuk menanggulangi para pesaing serta mampu meramalkan hasil yang akan terjadi bila menerapkan alat dan metode tersebut.

Paparan di atas dapat dipahami bahwa setiap sumber daya manusia harus mampu mempelajari, memiliki pengetahuan yang di dapat dari pengalaman kerja, juga memahami alat dan metode yang mampu melihat kondisi perusahaan di kemudian hari jika diterapkan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

Beberapa hal penting menyangkut kondisi sumber daya manusia Indonesia, yaitu:

1. Adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (*open employment*). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta.
2. Tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 %. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi.
3. Lesunya dunia usaha akibat pandemi Covid-19 yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja lulusan perguruan tinggi. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia.

Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menyiapkan generasi emas, pendidikan tetap menjadi jalan utama. Dalam hal ini, pendidikan untuk semua (*education for all*) menjadi pekerjaan yang perlu dituntaskan. Bukan sekadar pemerataan, tetapi juga peningkatan kualitas. Upaya tersebut yaitu seperti melakukan gerakan pendidikan anak usia dini serta penuntasan dan peningkatan kualitas pendidikan dasar. Di samping itu perluasan akses ke perguruan tinggi juga disiapkan melalui pendirian perguruan tinggi negeri di daerah perbatasan dan memberikan akses secara khusus kepada masyarakat yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, tetapi berkemampuan akademik.

Permasalahan dunia dan permasalahan nasional yang semakin kompleks menuntut kita untuk senantiasa belajar agar tidak gagap terhadap perubahan. Jumlah penduduk yang semakin meningkat, cadangan energy yang kian menipis, ragam

budaya yang berbeda, konflik internal dan internasional mengharuskan kita untuk senantiasa belajar. Fakta yang ada memperlihatkan bahwa pendidikan konvensional pada saat ini kurang memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah yang ada, justru semakin memperlebar kesenjangan yang ada. Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan alternatif yang dapat memberikan warna baru dalam dunia pendidikan. Selain itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat juga dilakukan dengan cara yang lain, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia
2. Menambah lapangan kerja yang memadai
3. Peningkatan perekonomian Indonesia.

Arah pembangunan sumber daya manusia di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan kebutuhan bagi karyawan. Pelatihan juga sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektualitas, keterampilan sosial, keterampilan manajerial dan lain-lain. (Siagian, 2013). Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya di masa mendatang.

Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan diajarkan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperlihatkan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu

permasalahan utama. Apabila dilihat dari perspektif keseluruhan, perbedaan antara pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus-menerus.

Walaupun pelatihan dapat membentuk karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang (Barthos, 2001).

Prinsip Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Prinsip pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Jelasnya suatu program sudah pasti dilakukan. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik, dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing (Hasibuan, 2014).

Ada beberapa prinsip yang berguna bagi pengembangan karyawan, antara lain :

- a. Motivasi. Motivasi timbul dari dorongan diri sendiri, maupun dorongan dari luar. Tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan mendorong karyawan untuk semakin cepat dan bersungguh-sungguh dalam mempelajari suatu pengetahuan.
- b. Latihan. Pengembangan karyawan yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.
- c. Perbedaan individu. Perbedaan individu harus menjadi suatu pedoman dalam melaksanakan program pengembangan, perbedaan ini bukan menyangkut jenis kelamin, status social dan ekonomi, melainkan perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat karyawan dan bakat karyawan, maka dari itu pengembangan yang laing efektif adalah dengan menyesuaikan kemampuan individual para peserta program pengembangan.

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Tujuan lain pengembangan sumber daya manusia adalah mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi (Sutrisno, 2009). Terdapat

berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu bank dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produk. Peningkatan produktivitas tersebut dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan karyawan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan dalam suatu bank bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi bank sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing ditengah persaingan dengan bank lainnya. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya dan lain-lain.

c. Pelayanan

Dengan adanya pengembangan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu melayani nasabah dengan lebih baik, karena tanpa pelayanan yang baik, maka suatu bank tidak dapat menambah jumlah nasabah. Pelayanan merupakan daya tarik yang sangat penting dalam suatu bank guna meningkatkan profitabilitas.

d. Moral karyawan

Moral karyawan pula sangat penting bagi suatu bank, karena dengan moral yang baik maka setiap hasil pekerjaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya pengembangan karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

e. Karier

Setelah mendapatkan pengembangan, karyawan mengalami peningkatan kemampuan berpikir, kemampuan teknis, kemampuan manajerial, sehingga semua itu dapat dijadikan suatu promosi untuk mendapatkan atau menduduki suatu jabatan yang lebih baik dari sebelumnya (Suwanto, 2014).

Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal dapat dilakukan karyawan atas inisiatif pribadinya. Karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep buku berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal dilakukan oleh bank dengan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi (Suwanto, 2014)

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Dalam suatu pelatihan dan pengembangan karyawan terdapat dua macam metode yang dilakukan di setiap suatu perusahaan, yakni:

a. Metode pendidikan:

- Metode *Off The Job Training* adalah pelatihan yang menggunakan situasi diluar pekerjaan. Dipergunakan apabila banyak pekerjaan yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan, di samping itu juga apabila pelatihan dalam pekerjaan tidak dapat dilakukan karena sangat mahal.
- Metode Kuliah atau Ceramah. Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori yang diperlukan, sedangkan peserta mencatat dan mempersepsikannya.
- Metode diskusi. Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya. Tujuan dari metode ini yaitu untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat peserta dalam pengembangan tersebut.
- Metode Studi Kasus. Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, namun kasus tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan, dengan tujuan agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar apabila mengambil keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.
- *Video Presentation* (Presentasi Video). Merupakan presentasi yang dilakukan melalui media televisi, fil, slides, youtube dan sejenisnya serupa dengan bentuk Lecture.
- *Role Playing* (Bermain Peran). Merupakan suatu permainan peran yang dilakukan oleh peserta untuk memainkan berbagai peran orang tertentu dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Teknik ini dapat mengubah sikap peserta, seperti misalnya: menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual dan juga dapat mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.
- *Simulation* (Simulasi). Merupakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya. Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.
- *Self Study* (Belajar Sendiri). Merupakan teknik yang menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman dan para peserta hanya mempelajarinya sendiri. Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dalam jumlah yang besar, pada karyawan tersebar di berbagai lokasi yang berbedabeda dan sulit mengumpulkan para karyawan sekaligus untuk bersama-sama mengikuti program pelatihan tertentu.
- *Programmed Learning* (Belajar Terprogram). Dalam metode ini, diberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan para peserta pelatihan harus memberikan jawaban yang benar. Metode ini dapat juga melalui komputer yang sudah mempunyai program tersendiri agar para peserta dapat mempelajari dan memperinci selangkah demi selangkah dengan umpan balik langsung pada

penyelesaian setiap langkah. Masingmasing peserta pelatihan dapat menetapkan kecepatan belajarnya.

b. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula, antara lain:

- Metode *On the Job Training* adalah pelatihan yang menggunakan situasi dalam pekerjaan. Disini karyawan diberi pelatihan tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).
- *Job Instruction Training* (Latihan Instruktur Pekerjaan) memberikan petunjukpetunjuk pekerjaan dan terutama digunakan cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftar semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya.
- *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan). Dalam rotasi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam keterampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain.
- *Apprenticeships* (Magang) merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- *Coaching* (Pembinaan) adalah suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini pengawa diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
- *Vestibule Training*(Pelatihan Vestibulum). Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan jenis peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan ini berguna sebagai pendahuluan dari latihan kerja.

Tantangan Kawasan Perbatasan

Secara geografis, kawasan perbatasan Kalimantan Barat dengan Serawak berada pada bagian paling utara wilayah Provinsi Kalimantan barat, yang membentang dari barat ke timur sepanjang 966 km yang meliputi Kabupaten Sambas sampai ke Kabupaten Kapuas Hulu. Secara kewilayahan ada lima daerah kabupaten dan empat belas kecamatan di Provinsi Kalimantan Barat yang berbatasan langsung dengan negara tetangga Malaysia (www.kemitraan.or.id)

Tantangan pengelolaan Kawasan perbatasan darat Kalimantan Barat – Serawak adalah sebagai berikut :

1. Belum jelasnya penataan ruang dan pemanfaatan sumber daya alam.
2. Kawasan perbatasan sebagai daerah tertinggal
3. Kendala geografis
4. Adanya inkonsistensi antara perencanaan dengan pelaksanaan
5. Ketidakjelasan wewenang dan koordinasi

6. Rendahnya sumber daya manusia (SDM)

Dalam penelitian Kurniadi (2009) Strategi Pengembangan Wilayah Perbatasan Antarnegara: Memacu Pertumbuhan Ekonomi di perbatasan wilayah Kalimantan Barat khususnya Perbatasan Entikong menyatakan bahwa Pertumbuhan ekonomi yang terjadi memiliki peluang dalam pengembangan kawasan perbatasan karena kawasan ini memiliki modal dasar penting dalam pengembangan kawasan perbatasan, yaitu elemen budaya, kerangka kerja institusi, ketertarikan sektor swasta, pendekatan infrastruktur, kebijakan dan investasi. Kendala pengembangan perbatasan dalam perspektif ekonomi ini adalah peran kebijakan dan infrastruktur yang belum mendukung pengembangan kawasan perbatasan. Berdasarkan permasalahan yang muncul dari analisis diatas, maka strategi pengembangan perbatasan tersebut antara lain adalah mendorong regulasi yang kondusif dan operasional bidang pengembangan perekonomian Kawasan perbatasan, menyusun *road map* penataan ruang yang efektif dan operasional, melakukan improvisasi pengembangan infrastruktur yang responsif terhadap kebutuhan (*hard & soft*), meningkatkan peran sektor unggulan dan mendorong sektor lainnya dalam pertumbuhan, meningkatkan perhatian pada sustainability pembangunan dan pengembangan SDM, dan fasilitasi perdagangan internal dan eksternal.

Kondisi ini yang menjadi tantangan khususnya dalam sektor bank khususnya Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar) dalam meningkatkan sumber daya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan di Kalimantan Barat terutama di daerah perbatasan. Untuk peningkatan kualitas SDM pada Bank Kalbar saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (*finance & banking expert*), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai *financial* struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada Bank Kalbar saat ini. Sehingga diharapkan semua pegawai Bank Kalbar mampu termotivasi untuk belajar terus menerus dalam melakukan inovasi produk dan system.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi pustaka atau *literature rievew*, yang mana penulis mencari pembahasan yang relevan melalui beberapa jurnal dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan jurnal ini dengan mendeskripsikan beberapa pembahasan mengenai manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perbankan khususnya pada wilayah perbatasan. Mengingat bahwa penelitian serta pembahasan dan referensi yang kurang memadai maka penulis mendeskripsikan serta mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisa jurnal maupun artikel yang penulis ambil untuk dijadikan bahan referensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Direktur Utama Bank Kalbar Bapak Rokidi, S.E., M.M menyatakan bahwa Bank Kalbar juga terus fokus pada pengembangan SDM karyawan Bank Kalbar di antaranya melalui pelatihan & workshop, seminar, dan bentuk kegiatan lainnya. Adapun penjelasan kegiatan-kegiatan tersebut adalah sebagai berikut :

Pelatihan dan *Workshop*

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan kebutuhan bagi karyawan. Pelatihan juga sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu keterampilan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektualitas, keterampilan sosial, keterampilan manajerial dan lain-lain. *Workshop* juga bisa di simpulkan selaku latihan di mana peserta bekerja secara personal atau secara group untuk menuntaskan pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan yang sesungguhnya untuk memperoleh pengalaman. Secara singkat, *workshop* adalah kombinasi antara teori dan praktik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman (2010) dalam penelitiannya mengenai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia studi pada PT. Bank Riau Pekanbaru menyimpulkan bahwa Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan intelektual ini dilakukan dengan menyajikan berbagai materi pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan tersebut, sehingga mereka meperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia juga berupaya untuk meningkatkan sifat-sifat kepribadian atau prilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, semangat kerja, yang sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Selanjutnya, menurut penelitian yang dilakukan Agustina, Maulidiyah, Dimawan, Ridho & Latifah (2021) yang juga meneliti pada sektor perbankan syariah dengan judul penelitian “Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah” yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah diperlukan salah satunya ialah pelatihan dan Menurut Arfah (2021) dalam penelitiannya “*Strategies for increasing the performance of employees in Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk unit bulumario pasangkayu city*” yang menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yaitu meningkatkan kedisiplin karyawan, melakukan pelatihan, jenjang karir, memberikan tunjangan kepada karyawan, menjaga hubungan baik antar karyawan.

Seminar

Seminar adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan

memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Safitri (2017) dalam penelitiannya upaya peningkatan SDM PT. Bank Lampung KCP Natar terhadap mutu pelayanan nasabah. Dalam penelitiannya yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa upaya upaya peningkatan SDM PT. Bank Lampung KCP Natar terhadap mutu pelayanan nasabah adalah memberikan suatu pelatihan dan pengembangan serta seminar yang bertujuan untuk membangun semangat kerja dan profesionalitas pegawai. Dampak upaya peningkatan SDM PT. Bank Lampung KCP Natar terhadap mutu pelayanan nasabah yaitu pegawai dapat bersaing untuk memberikan pelayanan yang baik pada kegiatan operasional bank kepada nasabah. Pegawai dapat merasakan pentingnya keberadaan mereka sehingga tergerak untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan. Pada tahun 2021, Bank Kalbar telah melaksanakan 74 kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara *offline* maupun *online*. Kegiatan yang dilaksanakan tersebut berupa workshop, seminar, pelatihan, studi banding dan bimbingan teknologi (bimtek).

Tantangan merupakan hal yang harus di hadapi oleh setiap perusahaan sehingga dengan adanya tantangan tersebut perusahaan akan terus meningkatkan mutu/kualitas sumber dayanya sehingga dapat bersaing secara sehat. Adapun tantangan yang di hadapi oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat dalam meningkatkan kualitas sumber dayanya dilihat dari segi peningkatan dan pengembangan sumber daya alam khususnya di daerah perbatasan yaitu :

1. Kendala geografis

Secara geografis kawasan perbatasan merupakan daerah yang sangat luas. Di Kalimantan Barat saja panjang garis perbatasan 966 km, sehingga cukup menyulitkan dalam penanganan terutama ditinjau dari aspek rentang kendali pelayanan buat peningkatan sumber daya manusia khususnya karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat

2. Keterbatasan Infrastruktur

Tingkat ketersediaan dan kualitas pelayanan publik di kawasan perbatasan masih sangat terbatas, seperti sistem perhubungan dan telekomunikasi, pelayanan listrik dan air bersih, serta fasilitas lainnya seperti Kesehatan dan Pendidikan.

3. Berada di wilayah perbatasan

Secara umum masyarakat khususnya pada di wilayah perbatasan pasti memiliki pandangan yang sangat jelas diantara dua negara, Tepatnya di Kalimantan Barat yang berbatasan langsung dengan Malaysia yang membuat warga di wilayah tersebut cenderung untuk pergi ke negara tetangga dalam melakukan aktivitas mereka khususnya di sektor bank.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisis bahwa upaya peningkatan SDM PT. Bank Kalbar mempunyai kesamaan dengan teori yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan dengan melalui Pelatihan, Seminar dan Kegiatan lainnya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia juga berupaya untuk meningkatkan sifat-sifat kepribadian atau perilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, semangat kerja, yang sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Hambatan-hambatan dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat yaitu kondisi geografis, keterbatasan infrastruktur dan berada di wilayah perbatasan walaupun masih banyak hambatan lainnya dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya karyawan bank PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat.

Setelah penelitian dan analisis serta ditarik suatu kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat yaitu diharapkan seluruh pegawai dan pihak manajemen dapat memanfaatkan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan agar lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu tinggi terutama di daerah perbatasan di Kalimantan Barat sehingga berpengaruh besar terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada nasabah agar tercipta citra yang positif bagi bank dimata masyarakat. Selanjutnya, seluruh pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat hendaknya selalu memberikan *service excellent* kepada nasabah karena nasabah merupakan aset utama bagi setiap bank.

REFERENSI

- Akaha, T. & Anna, V. (2005). *Crossing national borders: human migration issues in northeast asia. Japan: united nations university press.*
- Andrew e. Sikula. (2011). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Erlangga.
- Arfah. (2021). *Strategies For Increasing The Performance Of Employees In. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk unit bulumario Pasangkayu City.* [https://doi.org/10.26618/profitability.v5i1.4856.](https://doi.org/10.26618/profitability.v5i1.4856)
- Barthos, Basir. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro,* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- D. Maulidiyah, D. Agustina, A. Dimawan, M. Ridho, & F. Latifah. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And Development, 9(3), pp. 98-101.*
- Dardak, (2007) dalam e. L. Mayona, s. Salahudin, and r. Kusmastuti. Penyusunan arahan strategi dan prioritas pengembangan perbatasan antar negara di provinsi kalimantan barat. *tataloka, 13 (2), pp. 119-134.* Doi: [https://doi.org/10.14710/tataloka.13.2.119-134.](https://doi.org/10.14710/tataloka.13.2.119-134)

- Hasibuan, Malayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Niebuhr, a & Stiller, s. (2001). Integration effect in border regions – a survey of economic theory and empirical studies. *Hwwa discussion paper*. Hamburg.
- Prwirosentono, Suyadi. (2002). Pengantar Bisnis Modern, Jakarta: Bumi Aksara.
- Safitri, Novi Dewi. (2017). *Upaya Peningkatan Sdm PT. Bank Lampung Kcp nNatar terhadap Mutu Pelayanan Nasabah*. Diploma thesis, IAIN Metro
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang.
- Usman, Muhammad. (2011). *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia studi pada PT. Bank Riau Pekanbaru*. Thesis yang tidak dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Van well, l. (2005). Cross-border typologies in the enlargement area. Results from the espon 1.1.3 report. Enlargement of the european union and its polycentric spatial structure. *Royal institute of technology*.