



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

Vera Aryani

Politeknik Negeri Pontianak

*Email : veeraaryani05@gmail.com

Abstract: *To overcome obstacles in the border areas of the country, especially in West Kalimantan, companies must equip one of their employees with quality resources. Companies engaged in engineering must continue to develop in order to keep up with the increasingly rapid pace of technological progress. Intelligent humans are the main drivers of the company, and this change occurs for several reasons, one of which is the increasingly rapid rate of scientific discovery. This qualitative research uses a literature review approach or literature study as its research methodology. The management of the land border areas of West Kalimantan and Sarawak faces several challenges, namely: 6) Inadequate human resources (HR), 5) Unclear authority and coordination, 6) The border area is still underdeveloped, 7) Geographical limitations, 8) Inconsistency between planning and implementation. The results of this study indicate that the HR improvement initiative of PT. Bank Kalbar is in accordance with the current theoretical framework. To respond to this threat, Bank Kalbar seeks to mobilize all its resources to train and improve the human resources (HR) of its staff through various seminars, workshops, and other activities.*

Keywords: *human resource improvement, border areas*

Abstrak: Untuk mengatasi kendala di wilayah perbatasan negara, khususnya di Kalimantan Barat, perusahaan harus membekali salah satu karyawannya dengan sumber daya yang berkualitas. Perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa harus terus melakukan pengembangan agar dapat mengimbangi laju kemajuan teknologi yang semakin pesat. Manusia yang cerdas merupakan penggerak utama perusahaan, dan perubahan ini terjadi karena beberapa alasan, salah satunya adalah laju penemuan ilmiah yang semakin pesat. Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan telaah pustaka atau studi pustaka sebagai metodologi penelitiannya. Pengelolaan wilayah perbatasan darat Kalimantan Barat dan Sarawak menghadapi beberapa tantangan, yaitu: 6) Sumber daya manusia (SDM) yang kurang memadai, 5) Kewenangan dan koordinasi yang kurang jelas, 6) Daerah perbatasan masih belum berkembang, 7) Keterbatasan geografis, 8) Ketidakkonsistenan antara perencanaan dan pelaksanaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inisiatif peningkatan SDM PT. Bank Kalbar telah sesuai dengan kerangka teori yang berlaku saat ini. Untuk menjawab ancaman tersebut, Bank Kalbar berupaya mengerahkan seluruh sumber dayanya untuk melatih dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) para stafnya melalui berbagai seminar, workshop, dan kegiatan lainnya.

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

PENDAHULUAN

Kawasan strategis dari sudut pandang pertahanan dan keamanan meliputi kawasan perbatasan, pulau-pulau kecil terluar, dan zona latihan militer, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Lebih jauh, sebagian besar kawasan perbatasan masih belum berkembang, padahal kawasan tersebut merupakan tempat yang vital dari sudut pandang tujuan pertumbuhan ekonomi. Kawasan perbatasan adalah kawasan yang berbatasan dengan negara lain. Kawasan ini dapat ditemukan di darat, di laut, atau bahkan di udara, dan batas-batasnya ditentukan oleh faktor-faktor seperti "keamanan, kesejahteraan, dan lingkungan" (Dardak, 2007). Ada dua jenis kawasan perbatasan di Indonesia: kawasan yang terletak di darat dan kawasan yang terletak di laut.

Indonesia merupakan rumah bagi beberapa kawasan perbatasan terpanjang di dunia, dan masing-masing kawasan di negara ini memiliki serangkaian tantangan dan peluang yang unik. Karena kawasan ini berfungsi sebagai batas sumber daya, semakin meningkat kesadaran akan pentingnya perbatasan internasional dan bagaimana hal itu memengaruhi kemajuan ekonomi. Van Well (2005) dan Niebuhr dan Stiller (2001) menyatakan bahwa peluang ekonomi ini muncul dari pemanfaatan sumber daya di kedua wilayah yang berbatasan dan kedekatan spasialnya. Lebih jauh, pergeseran sikap kedua negara terhadap kerja sama berdampak pada perluasan peluang pertumbuhan ekonomi. Hal ini, pada gilirannya, mendorong lebih banyak orang dan bisnis untuk pindah karena alasan ekonomi, karena ada pasar potensial yang besar untuk gabungan sumber daya kedua wilayah (Akaha dan Vassilieva, 2005).

Perusahaan harus siap menghadapi tantangan dan rintangan pembangunan negara, khususnya di Kalimantan Barat, dengan berinvestasi pada sumber daya manusia yang unggul. Bisnis yang berakar pada bidang teknik harus terlibat dalam pengembangan berkelanjutan untuk mengimbangi laju kemajuan teknologi yang terus meningkat. Banyak hal yang berkontribusi terhadap pergeseran ini, salah satunya adalah laju penemuan ilmiah yang terus meningkat, yang mengubah manusia menjadi kecerdasan terkonsentrasi yang mendorong bisnis maju. Tidak ada perusahaan atau organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia (SDM), yang merupakan individu yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan melalui tenaga kerja, keterampilan, ide, motivasi, dan tanggung jawab aktual mereka. Kemungkinan untuk terintegrasi ke dalam departemen SDM perusahaan bergantung pada keahlian unik masing-masing individu. Komponen penting dalam kualitas keseluruhan perusahaan adalah departemen sumber daya manusianya. Perusahaan dengan praktik sumber daya manusia yang baik harus dapat meningkatkan barang dan jasa yang mereka berikan kepada publik. Orang sangat bergantung pada bank dan organisasi keuangan lainnya untuk menangani uang mereka dan kebutuhan perbankan lainnya. Ada berbagai macam produk yang disediakan oleh bank. Sementara beberapa lembaga keuangan menyediakan rangkaian layanan lengkap, yang lain hanya mengkhususkan diri dalam beberapa layanan saja.

Jenis barang dan layanan perbankan yang tersedia bagi penduduk setempat bersifat spesifik. Bank harus mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kualitas moral dan kinerja sumber daya manusianya jika ingin layanan kliennya berfungsi sesuai rencana. Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dilaksanakan melalui program pelatihan dan pengembangan. Karyawan dan bisnis sama-sama mendapatkan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan saat pekerja memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dapat

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

berkembang menjadi aset penting bagi pemberi kerja mereka. Untuk memenuhi harapan manajer dan departemen SDM, perusahaan dan karyawannya akan mendapatkan manfaat dari program pelatihan yang meningkatkan keterampilan.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan merupakan aset yang paling berharga karena mereka sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, kelancaran bisnis secara keseluruhan, dan pelaksanaan rencana strategis manajemen. PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat, seperti halnya bisnis berorientasi layanan lainnya, harus menerapkan strategi manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, jika ingin mencapai tujuan produktivitasnya. Mempertahankan perkembangan dan profitabilitas dalam kinerja keuangan merupakan hal yang penting, dan pelatihan merupakan langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Bank Kalbar memiliki empat perspektif strategis dan perangkat manajemen kinerja yang dimilikinya, salah satunya adalah sudut pandang pembelajaran dan pertumbuhan, yang memuat tujuan strategisnya. Bank Kalbar berencana untuk melakukan hal-hal berikut dari sudut pandang pembelajaran dan pertumbuhan: Pertama, membuat perencanaan tenaga kerja (MPP) lebih efektif bagi karyawan konvensional maupun syariah. Hal ini akan meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM, yang meliputi kompetensi, motivasi dan penghargaan, budaya, dan efektivitas organisasi. Setelah itu, pastikan staf Anda kompeten. Sebagai poin ketiga, buat manajemen kinerja tetap berjalan. Rekomendasi keempat adalah membuat pengembangan karier dan manajemen talenta lebih efisien. Kelima, pastikan bahwa tata kelola perusahaan yang tepat sedang diterapkan. Poin keenam adalah memperkuat kepemimpinan dan budaya perusahaan. Terakhir, merampingkan struktur perusahaan. Kedelapan, memastikan setiap orang yang bekerja di Bank Kalbar memanfaatkan Knowledge Management (KM) secara maksimal. Istilah "HC Development System" dan "HC Development Strategy" merupakan akronim dari kerangka kerja yang dibuat oleh manajemen yang dituangkan dalam PP (Peraturan Perusahaan) Direksi Bank Kalbar. Di sini, Bank Kalbar memiliki sistem kebijakan yang komprehensif untuk pengembangan SDM. Berbagai aspek lingkungan karyawan Bank Kalbar dibahas dalam prosedur operasi standar (SOP) ini. Aspek-aspek tersebut meliputi budaya perusahaan, pengelolaan jenjang karier, fasilitas dan hak karyawan, orientasi, penempatan, dan mutasi, pelanggaran dan sanksi, pemutusan hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan karyawan, pengembangan pemimpin metode independen, perencanaan SDM, sistem gaji dan kepegangatan, dan lainnya. Sejalan dengan rencana tersebut, semua itu menjadi tolok ukur pengembangan organisasi. Strategi pengembangan SDM selaras dengan prosedur operasi standar (SOP) Bank Kalbar saat ini terkait pembelajaran dan pertumbuhan.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan gabungan dari kemampuan mental dan fisik semua orang. Ukuran pasti kemampuan seseorang adalah gabungan dari kemampuan mental dan fisiknya. Dalam setiap usaha, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan mendasar. Tanpa sumber daya manusia yang berdedikasi, bahkan mesin yang paling canggih dan dapat diandalkan pun tidak akan berguna. Sumber daya manusia merupakan gabungan dari kemampuan kognitif dan fisik seseorang. Sifat dan perilaku mereka dibentuk oleh gen dan lingkungan tempat mereka tumbuh. Sementara dorongan untuk mencapai kepuasan pribadi mendorong kinerja mereka dalam bekerja. Kecerdasan merupakan salah satu bentuk kekuatan fisik, sedangkan bakat merupakan hasil dari pengalaman dan pendidikan. Kekuatan, stamina, dan kemampuan untuk bekerja keras dan dalam jangka waktu yang lama merupakan komponen kekuatan fisik, seperti halnya kemampuan untuk bertahan terhadap pengaruh penyakit.

Perwirosetono (2022) menyatakan bahwa agar sumber daya manusia dapat efektif, mereka memerlukan tiga hal berikut:

- a. Mampu memperoleh pemahaman menyeluruh tentang teori dan praktik persaingan; hal ini penting bagi departemen sumber daya manusia, karena mereka harus mampu mengukur intensitas persaingan dalam industri mereka dan mengidentifikasi ancaman terhadap organisasi mereka.
- b. Memiliki keahlian substansial, terutama pada taktik yang memerlukan perpaduan antara studi akademis dan pengalaman kerja.
- c. Strategi dan taktik yang digunakan untuk mengungguli pesaing, serta kemampuan untuk meramalkan hasil dari penerapan strategi dan taktik ini..

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa agar suatu perusahaan dapat bersaing, sumber daya manusianya harus memiliki kemampuan-kemampuan berikut: kemampuan untuk belajar, pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja, dan kemampuan untuk memahami metode-metode serta alat-alat yang dapat memprediksi masa depan perusahaan ketika dipraktikkan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek terpenting dari reformasi ekonomi adalah SDM, yaitu bagaimana menghasilkan tenaga kerja terampil yang mampu bersaing secara global, sesuatu yang selama ini belum kita lakukan.

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

Beberapa hal krusial terkait kondisi SDM Indonesia, antara lain:

1. Pertama, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Pada tahun pertama krisis ekonomi (1998), jumlah tenaga kerja sekitar 92,73 juta orang, tetapi hanya sekitar 87,67 juta lapangan kerja yang tersedia, dan sekitar 5,06 juta orang menganggur (lapangan kerja terbuka). Pada masa krisis ekonomi, jumlah ini terus meningkat dan kini mendekati 8 juta orang.
2. 2. Capaian pendidikan tenaga kerja saat ini masih di bawah rata-rata. Pendidikan dasar mencakup sekitar 63,2% dari struktur pendidikan tenaga kerja Indonesia. Kedua hal tersebut menunjukkan kurangnya lapangan kerja yang tersedia dan rendahnya tingkat pelatihan tenaga kerja di berbagai sektor di negara ini.
3. Ketiga, tidak banyak lowongan pekerjaan, terutama bagi lulusan perguruan tinggi baru-baru ini, karena perusahaan-perusahaan lambat dalam menanggapi pandemi COVID-19 yang sedang berlangsung. Sebaliknya, jumlah orang yang bergelar sarjana telah dan akan terus meningkat. Hampir 2,3 juta orang dengan gelar sarjana bekerja pada tahun 2000. Semakin banyak lulusan perguruan tinggi Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan karena kurangnya pilihan pekerjaan yang tersedia.

Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pendidikan masih menjadi kunci untuk menyiapkan generasi emas berikutnya. Di sini, memastikan bahwa semua orang memiliki akses terhadap pendidikan merupakan tugas yang penting. Kesempatan yang sama dan kualitas yang lebih baik menjadi prioritas. Gerakan untuk pendidikan anak usia dini dan penyelesaian serta peningkatan pendidikan dasar merupakan contoh dari apa yang sedang dilakukan dalam hal ini. Pembentukan universitas negeri di wilayah perbatasan dan penyediaan akses khusus bagi individu yang kurang mampu secara ekonomi tetapi berbakat secara akademis merupakan langkah lebih lanjut untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan tinggi. Mengikuti perkembangan isu global dan nasional yang terus berkembang memerlukan komitmen seumur hidup untuk belajar.

Belajar sangat penting mengingat tantangan berikut: populasi manusia yang terus bertambah, sumber daya energi yang semakin menipis, keragaman budaya, dan konflik domestik maupun global. Saat ini, sekolah tradisional tidak banyak membantu untuk menutup kesenjangan prestasi dan justru memperburuknya. Bentuk pendidikan alternatif, seperti pendidikan nonformal, berpotensi memberikan perspektif baru bagi bidang pendidikan. Lebih jauh, ada pendekatan alternatif untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, seperti:

1. Meningkatkan standar pengajaran di kelas bahasa Indonesia

2. Meningkatkan jumlah lowongan kerja
3. Memperkuat perekonomian Indonesia.

Bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam segala hal, yaitu kepribadian, sikap mental, kecerdasan ilmiah dan teknologi, kompetensi, dan profesionalisme yang menginspirasi individu untuk mengamalkan ajaran agamanya, merupakan tujuan pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Artinya, peningkatan IQ, EQ, dan SQ merupakan bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi yang penuh dengan berbagai kesulitan ini, pelatihan merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan sangatlah penting, terutama saat kita memasuki era persaingan yang ketat dan ketat di abad ini. Kami menyadari pentingnya pelatihan bagi staf dalam hal ini. Pelatihan, seperti halnya pendidikan, memerlukan pembelajaran untuk memperoleh dan mengasah kemampuan di luar sistem pendidikan yang relevan dalam waktu yang singkat melalui pendekatan yang lebih berfokus pada praktik daripada teori.

Pada saat yang sama, terdapat berbagai jenis keterampilan, seperti keterampilan fisik, intelektual, sosial, manajerial, dan lain-lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian pada tahun 2013. Para staf mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar sebagai hasil dari program pelatihan dan pengembangan yang beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis sebagai respons terhadap faktor-faktor seperti tenaga kerja yang lebih beragam, struktur organisasi yang berbeda, dan persaingan global yang lebih ketat. Ketika karyawan mengikuti pelatihan, hal tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini, tetapi juga membantu mereka untuk maju dalam karier mereka dan menjadi lebih siap untuk menangani tugas-tugas di masa mendatang.

Sementara itu, pengembangan adalah jalan menuju keberhasilan kepemimpinan melalui perolehan pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang diperlukan untuk memimpin organisasi sendiri. Akibatnya, aktivitas pengembangan disarankan untuk membantu karyawan dalam menangani jawaban di masa mendatang dengan menyoroti pekerjaan dan tanggung jawab saat ini. Salah satu masalah utama adalah kaburnya garis antara pengembangan (apa yang perlu terjadi di masa mendatang) dan pelatihan (apa yang perlu terjadi saat ini). Garis antara pengembangan dan tanggung jawab di masa mendatang menjadi semakin kabur jika dilihat dari sudut pandang yang lebih luas. Dalam kebanyakan kasus, sebuah bisnis akan mencoba mengumpulkan sekelompok individu yang akan terlibat dalam kegiatan pendidikan

yang berkelanjutan. Meskipun pelatihan dapat membentuk pekerja ke dalam peran mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan bersifat jangka panjang dan dapat membantu pekerja dalam memajukan profesi mereka. Sisi sebaliknya adalah bahwa pengembangan dapat membekali orang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang (Barthos, 2001).

Prinsip Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Karena tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran, dan tanggal pelaksanaannya sudah ada sebelumnya, konsep pengembangan dapat dianggap sebagai rencana konkret. Tidak diragukan lagi, suatu program sedang dilaksanakan. Perlu untuk menetapkan program pengembangan sebelum pengembangan ini dapat menghasilkan hasil yang memuaskan dengan biaya rendah. Ketepatan waktu, ruang lingkup, peserta, pendanaan, kebijakan, proses, dan tujuan semuanya harus menjadi bagian dari program pengembangan. Pekerjaan setiap karyawan harus dioptimalkan untuk kemanjuran dan efisiensi maksimum sebagai landasan program pengembangan. Semua karyawan atau anggota harus mengetahui program pengembangan organisasi sehingga mereka dapat mempersiapkannya. Menurut Hasibuan pada tahun 2014.

Untuk membantu karyawan berkembang, ada banyak panduan yang dapat membantu, seperti:

- a. untuk menginspirasi. Dorongan intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi pada pengembangan motivasi. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung mempelajari informasi baru dengan lebih cepat dan dengan lebih banyak dedikasi.
- b. Pendidikan. Cara yang lebih baik untuk mengembangkan karyawan adalah dengan memberi mereka pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang sudah mereka miliki.
- c. Kepribadian yang berbeda. Akan lebih efektif untuk menyesuaikan program pengembangan dengan kemampuan khusus setiap peserta karena perbedaan individu harus menjadi panduan saat merancang dan melaksanakan program tersebut. Perbedaan ini tidak terkait dengan jenis kelamin peserta, status sosial ekonomi, atau karakteristik demografi lainnya; melainkan, perbedaan tersebut berasal dari berbagai tingkat kecerdasan dan bakat peserta.

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Berinvestasi pada sumber daya manusia memungkinkan bisnis untuk meningkatkan standar profesionalisme dan membekali pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Meningkatkan produktivitas di tempat kerja merupakan salah satu tujuan utama

pengembangan sumber daya manusia. Mencegah keusangan keterampilan di semua tingkat organisasi merupakan tujuan lain dari pengembangan sumber daya manusia (Sutrisno, 2009). Di antara sekian banyak tujuan yang dapat dicapai melalui investasi pada sumber daya manusia adalah:

a. efisiensi kerja seseorang

Ketika karyawan bank sangat produktif, kuantitas dan kualitas produk mereka dapat ditingkatkan. Menerapkan program pengembangan karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai peningkatan produktivitas ini.

b. Produktivitas

Tujuan pengembangan karyawan bank, baik karyawan tingkat pemula maupun eksekutif tingkat atas, adalah untuk membuat bank lebih efisien. Agar dapat bersaing dalam industri perbankan, sangat penting bagi bank untuk memaksimalkan efisiensi. Penggunaan sumber daya yang efisien (baik manusia, keuangan, atau lainnya) dapat dilakukan dalam berbagai bentuk.

c. Bantuan

Karena bank tidak dapat mengembangkan basis pelanggannya tanpa layanan yang sangat baik, program pengembangan staf bertujuan untuk meningkatkan keterampilan layanan pelanggan secara menyeluruh. Agar bank dapat memperoleh laba, layanan pelanggan adalah raja.

d. Semangat pekerja

Moral karyawan bank sangat penting karena, ketika moral tinggi, setiap pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan. Tujuan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan staf adalah untuk menginspirasi pekerja agar memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dan menghasilkan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

e. Kehidupan Profesional

Sebagai hasil dari pengembangan, pekerja meningkatkan kemampuan analisis, praktis, dan kepemimpinannya, yang dapat mengarah pada promosi atau tawaran pekerjaan yang lebih baik (Suwanto, 2014).

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

a. Pengembangan secara informal

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

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

Setiap bisnis menggunakan dua pendekatan utama untuk pelatihan dan pengembangan karyawan:

a. Metode pendidikan:

- dimatikan Alih-alih mensimulasikan lingkungan kerja yang sebenarnya, pendekatan Pelatihan Kerja meniru skenario dunia nyata. Digunakan dalam situasi ketika sejumlah besar tugas perlu diajarkan dengan cepat, seperti dalam penguasaan pekerjaan, atau ketika biaya pelatihan di tempat kerja yang tinggi membuatnya tidak praktis.
- Metode memberikan ceramah. Banyak siswa di kelas diajarkan teknik ini. Peserta mengamati dan merekam pelatih saat ia mengajarkan teori yang diperlukan.
- Cara melakukan percakapan. Untuk menggunakan strategi ini, peserta didorong untuk dengan percaya diri menyuarakan pendapat dan ide mereka. Dengan menggunakan berbagai perspektif dari mereka yang terlibat dalam proses pengembangan, metode ini bertujuan untuk menemukan cara terbaik dan paling tepat.
- Mempelajari Kasus Tertentu. Pendekatan ini melibatkan pelatih yang menyajikan kasus kepada peserta pelatihan, tetapi dengan fakta yang tidak lengkap atau sengaja disembunyikan. Tujuannya adalah untuk membuat mereka terbiasa mencari data atau informasi eksternal setiap kali mereka menghadapi tantangan, daripada mencari solusi mereka sendiri.
- Presentasi video tersedia daring. Merupakan presentasi seperti ceramah yang menggunakan media seperti televisi, film, PowerPoint, YouTube, dan platform serupa.
- Permainan Imajiner (Imaginary Play). Pemain mengambil berbagai persona dan berinteraksi dengan pemain lain dalam berbagai peran dalam latihan bermain peran ini. Metode ini berpotensi mengubah pandangan peserta dengan cara yang positif, seperti

mendorong mereka untuk lebih menerima kualitas unik orang lain dan mendorong pertumbuhan mereka sebagai komunikator.

- - Pemodelan. Di sini, peserta pelatihan diminta untuk bereaksi persis seperti yang mereka lakukan dalam skenario kehidupan nyata, meskipun skenario tersebut sebenarnya adalah tiruan. Dengan kata lain, simulasi adalah metode untuk membuat salinan persis dari hal nyata yang akan diminta dari Anda.
- Penelitian Mandiri. Metode ini bergantung pada modul belajar mandiri yang terdiri dari materi tertulis dan rekaman audio atau video. Ketika sulit untuk mengumpulkan sekelompok besar karyawan di satu tempat untuk sesi pelatihan, atau ketika ada banyak karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan dari lokasi yang berbeda, metode ini mungkin merupakan pilihan terbaik.
- Peserta didik sudah diprogram sebelumnya. Peserta pelatihan diminta untuk memberikan jawaban yang tepat atas serangkaian pertanyaan menggunakan teknik ini. Metode ini juga dapat diterapkan menggunakan komputer dengan programnya sendiri, yang memungkinkan peserta untuk belajar dan mengikuti petunjuk terperinci serta menerima umpan balik langsung setelah setiap langkah. Orang yang mengikuti kursus dapat mengatur kecepatan belajar mereka sendiri.

b. Metode Pelatihan

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

- Saat Bekerja Metode pelatihan adalah metode yang meniru kondisi tempat kerja di dunia nyata. Di sini, pekerja mempelajari keterampilan baru di bawah pengawasan pelatih yang lebih berpengalaman, yang sering kali adalah karyawan lain.
- Pelatihan Instruksi Pekerjaan Pelatihan terutama digunakan untuk cara pelaksanaan pekerjaan saat ini dan memberikan instruksi terperinci untuk tugas tersebut. Pendekatan ini menjabarkan seluruh tugas secara berurutan, termasuk semua prosedur yang diperlukan.
- Perubahan karier. Rotasi pekerjaan memungkinkan pekerja memperoleh pengalaman di berbagai bidang perusahaan dan mengasah bakat mereka dengan memindahkan mereka dari satu posisi ke posisi lain.
- Belajar dari orang atau beberapa orang yang berpengalaman adalah inti dari magang. Anggota staf dapat mempelajari setiap aspek pekerjaan mereka menggunakan pendekatan pengembangan keterampilan ini.

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

- Pembinaan adalah strategi pelatihan di mana atasan memberikan pengetahuan dan keahlian kepada bawahan di tempat kerja. Menggunakan strategi ini mengharuskan manajer bertindak sebagai pemandu, menjelaskan kepada pekerja apa yang perlu mereka lakukan dan bagaimana melakukannya.
- Pelatihan di Ruang Depan. Ini adalah sesi pelatihan yang berlangsung di area tertentu selain kantor biasa dan menggunakan peralatan yang sama persis dengan yang akan digunakan di tempat kerja. Sebagai kursus pengantar untuk pelatihan di tempat kerja, pelatihan ini sangat bagus.

Tantangan Kawasan Perbatasan

Provinsi Kalimantan Barat yang bermula di Kabupaten Sambas dan membentang dari timur ke barat sejauh 966 km, dari Kabupaten Kapuas Hulu hingga ujung paling utara provinsi ini, merupakan lokasi geografis perbatasan Serawak. Di Provinsi Kalimantan Barat, terdapat total lima belas kecamatan dan lima kabupaten yang berbatasan dengan Malaysia (www.kemitraan.or.id) Berikut ini adalah beberapa kendala dalam pengelolaan wilayah perbatasan darat antara Kalimantan Barat dan Serawak:

1. Pemanfaatan sumber daya alam dan perencanaan tata ruang tidak jelas.
2. Wilayah perbatasan sebagai zona berpendapatan rendah
3. Pembatasan berdasarkan lokasi
4. Tidak ada kohesi antara strategi dan rencana
5. Kurangnya pendelegasian dan kerja sama yang jelas
6. Sumber daya manusia tidak memadai

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2009) dengan judul "Strategi Pengembangan Kawasan Perbatasan Antar Negara: Mendorong Pertumbuhan Ekonomi di Kawasan Perbatasan Kalimantan Barat, Khususnya Perbatasan Entikong" menyoroti potensi pertumbuhan ekonomi di kawasan perbatasan yang sedang dikembangkan. Kajian ini mengidentifikasi unsur-unsur budaya, kerangka kelembagaan, kepentingan sektor swasta, pendekatan infrastruktur, kebijakan, dan investasi sebagai modal dasar yang penting di kawasan tersebut. Dari sudut pandang ekonomi, kebijakan dan infrastruktur yang belum siap untuk mendukung pengembangan kawasan perbatasan menjadi kendala utama pengembangan kawasan perbatasan.

Menanggapi berbagai permasalahan yang disoroti dalam analisis sebelumnya, strategi pengembangan kawasan perbatasan yang diusulkan menyerukan tindakan-tindakan berikut: pembuatan peta jalan yang dapat dilaksanakan untuk perencanaan tata ruang; peningkatan pembangunan infrastruktur sebagai respons terhadap kebutuhan (baik yang keras maupun yang

lunak); promosi pertumbuhan di sektor unggulan dan pendukung; peningkatan regulasi dan aspek operasional ekonomi kawasan perbatasan; fasilitasi perdagangan internal dan eksternal; dan penguatan kepemimpinan dan sektor-sektor lainnya. Bank Kalbar, bagian dari Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat, menghadapi situasi yang sulit ini karena berkaitan dengan peningkatan sumber daya alam untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan di Kalimantan Barat, khususnya di masyarakat perbatasan. Saat ini, untuk meningkatkan standar sumber daya manusia di Bank Kalbar, diharapkan staf Bank Kalbar memiliki keahlian di bidang perbankan dan keuangan, serta pemahaman mendalam tentang semua produk perbankan dan keuangan. Ini tidak hanya mencakup keakraban dengan produk perbankan Islam, tetapi juga dengan arsitektur keuangan produk bank konvensional yang kini mengungguli Bank Kalbar. Jadi, wajar saja jika setiap orang yang bekerja di Bank Kalbar sangat termotivasi untuk terus mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan sistem serta produk yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kualitatif berdasarkan kajian pustaka, di mana penulis mencari pembahasan yang relevan dalam berbagai jurnal dan artikel yang berkaitan dengan topik yang dibahas, yaitu yang menjelaskan peran manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia di perbankan, dengan fokus pada wilayah perbatasan. Meskipun penelitian, pembahasan, dan referensi yang ada belum memadai, penulis menyajikan dan menarik beberapa kesimpulan dari hasil pemeriksaan jurnal dan artikel yang digunakan sebagai bahan referensi.

PEMBAHASAN

Samsir Ismail, Direktur Utama Bank Kalbar, menyatakan pihaknya berkomitmen membantu pegawai bank tersebut tumbuh secara profesional melalui berbagai cara (seperti seminar, workshop, dan program pelatihan).

a. Pelatihan dan *Workshop*

Di era globalisasi yang penuh dengan berbagai kesulitan ini, pelatihan merupakan salah satu cara untuk menyiapkan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan menjadi sangat penting, terutama saat kita memasuki era persaingan yang ketat dan ketat di abad ini. Kami menyadari pentingnya pelatihan bagi staf dalam hal ini. Pelatihan, seperti halnya pendidikan, memerlukan pembelajaran untuk memperoleh dan mengasah kemampuan di luar sistem pendidikan yang relevan dalam waktu yang singkat melalui pendekatan yang lebih berfokus pada praktik

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

daripada teori. Pada saat yang sama, terdapat berbagai jenis keterampilan, seperti keterampilan fisik, intelektual, sosial, manajerial, dan lain-lain. Cara lain untuk mengakhiri lokakarya adalah dengan beberapa kegiatan yang dapat dilakukan peserta sendiri atau dalam kelompok kecil untuk mendapatkan pengalaman di dunia nyata. Singkatnya, lokakarya adalah pertemuan akademis dan praktis.

Menurut studi PT. Bank Riau Pekanbaru yang didasarkan pada penelitian Usman (2010) tentang taktik peningkatan kualitas SDM, tujuan utama peningkatan kualitas SDM adalah untuk meningkatkan kecerdasan dan karakter karyawan. Untuk memfasilitasi pengembangan intelektual ini, program pengembangan menyediakan berbagai sumber daya instruksional dan pelatihan; Hal ini memastikan bahwa peserta memperoleh informasi dan kemampuan yang memadai dalam menanggapi tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Karakteristik yang membantu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas seseorang, seperti pengendalian diri, akuntabilitas, kerja sama tim, dan gairah terhadap pekerjaan seseorang, merupakan target lain dari program pengembangan sumber daya manusia. Investigasi yang dilakukan oleh Temuan dari sebuah penelitian berjudul "Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah" oleh Agustina, Maulidiyah, Dimawan, Ridho, dan Latifah (2021) tentang industri perbankan syariah menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan dua cara untuk meningkatkan HRM di sektor ini. Penelitian "Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk unit Bulumario kota Pasangkayu" oleh Arfah (2021) menemukan bahwa untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia, langkah-langkah tertentu harus diambil, seperti meningkatkan disiplin karyawan, melakukan pelatihan, membuat jenjang karier, menawarkan manfaat bagi karyawan, dan membina hubungan baik di antara karyawan.

b. Rapat

Tujuan seminar adalah untuk membantu organisasi menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia mereka guna memilih tindakan terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, perencanaan SDM sangat penting karena memungkinkan bisnis untuk melihat ke masa depan dan bersiap menghadapi potensi kekurangan pekerja terampil. Kapasitas mental dan fisik individu, serta perilaku dan sifat mereka, dibentuk oleh susunan genetik dan lingkungan tempat mereka tumbuh. Yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini.

Inisiatif untuk meningkatkan sumber daya manusia PT. Bank Lampung KCP Natar dengan tujuan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dirinci oleh Safitri (2017).

Program pelatihan dan pengembangan serta seminar yang difokuskan pada pembinaan antusiasme dan profesionalisme staf merupakan bagian dari upaya PT. Bank Lampung KCP Natar untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan fokus pada kualitas layanan pelanggan, menurut penelitiannya yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan wawancara dan dokumentasi. Karyawan di PT. Bank Lampung KCP Natar semakin berdaya saing dalam memberikan layanan prima kepada nasabah dalam menjalankan kegiatan operasional bank, yang merupakan hasil langsung dari upaya pengembangan sumber daya manusia. Para pekerja pun termotivasi untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita perusahaan saat menyadari betapa berharganya mereka. Sebanyak tujuh puluh empat pelatihan offline dan online telah diselenggarakan oleh Bank Kalbar pada tahun 2021. Upaya tersebut berupa pelatihan, seminar, workshop, studi banding, dan layanan konsultasi teknologi (bimtek).

Untuk tetap kompetitif, setiap bisnis pasti akan menghadapi kendala. Menghadapi kendala tersebut, perusahaan akan semakin kuat dalam hal sumber daya. Khususnya di wilayah perbatasan, PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat mengalami kendala dalam menghasilkan dan mengembangkan sumber daya alam, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas sumber daya yang dimilikinya:

1. Kendala geografis

Wilayah perbatasan merupakan wilayah geografis yang sangat luas. Pengelolaan garis perbatasan Kalimantan Barat yang mencapai 966 km merupakan tantangan tersendiri, terutama dalam hal jangkauan kendali pelayanan untuk penguatan sumber daya manusia, khususnya bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat.

2. Keterbatasan Infrastruktur

Layanan publik termasuk transportasi, komunikasi, listrik, air, dan kebutuhan lainnya seperti sekolah dan rumah sakit masih sangat terbelakang dan kurang terlayani di wilayah perbatasan.

3. Berada di wilayah perbatasan

Masyarakat di daerah perbatasan, khususnya, memiliki posisi strategis yang baik di perbatasan antara kedua negara. Khususnya di sektor keuangan, masyarakat dari Kalimantan Barat sering pergi ke negara tetangga untuk berbisnis, karena wilayah tersebut berbatasan langsung dengan Malaysia.

KESIMPULAN

Peneliti berhasil menemukan persamaan antara inisiatif SDM PT. Bank Kalbar dengan kerangka teori yang telah ada sebelumnya. Peningkatan mutu SDM memiliki efek ganda, yaitu

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

peningkatan kapasitas intelektual dan karakter. Peningkatan melalui pelatihan, seminar, dan acara lainnya. Selain membantu orang menjadi lebih baik dalam apa yang mereka lakukan, program HRD juga bertujuan untuk membantu mereka menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, kooperatif, dan bersemangat dalam bekerja. Kondisi geografis, keterbatasan infrastruktur, dan berada di daerah perbatasan merupakan beberapa kendala dalam peningkatan mutu SDM di PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat.

Namun, masih banyak kendala lain, khususnya bagi karyawan bank. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti memberikan beberapa rekomendasi kepada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat. Meningkatkan mutu layanan nasabah dan persepsi masyarakat terhadap bank dengan memanfaatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan ini secara maksimal untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi, khususnya di daerah perbatasan Kalimantan Barat. Begitu pula dengan setiap karyawan di PT. Nasabah merupakan urat nadi setiap bank, oleh karena itu Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat harus senantiasa memberikan yang terbaik bagi nasabah.

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>.
- 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>.
- 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, I. (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*.