

**UPAYA-UPAYA BANK INDONESIA WILAYAH VIII PADANG DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan DIII Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Ahli madya*



Oleh

RAHMA FEBRIANI

NIM. 1109264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

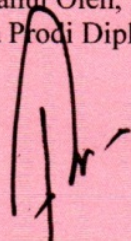
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**UPAYA-UPAYA BANK INDONESIA WILAYAH VIII PADANG DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

Nama : Rahma Febriani
NIM/TM : 1109264/2011
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

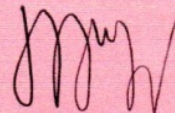
Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Prodi Diploma III



Perengki Susanto SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Dr. Marwan M.Si
NIP. 19750309 200003 1 002

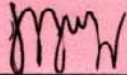
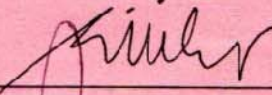
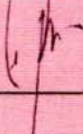
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**UPAYA-UPAYA BANK INDONESIA WILAYAH VIII PADANG DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

Nama : Rahma Febriani
NIM / BP : 1109264 / 2011
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Padang, Agustus 2014
Tim Penguji**

Nama	Tanda Tangan
1. Dr. Marwan, S.pd, M.Si	(Ketua) 
2. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota) 
3. Perengki Susanto, SE, M.Sc	(Anggota) 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Febriani
NIM/TM : 1109264/2011
Tempat/tgl. Lahir : Pekan Selasa, 22 Februari 1993
Program Studi : Diploma III
Keahlian : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Polonia Ujung No. 31 ATT Padang
No. Handphone : 08592894407
Judul Tugas Akhir : Upaya-Upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Tugas akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Padang, 23 Juni 2014
Yang menyatakan,



Rahma Febriani
NIM. 1109264

ABSTRAK

Rahma Febriani/1109264 : Upaya-upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pembimbing : Dr. Marwan, S.Pd, M.Si

Tujuan penelitian yang penulis lakukan untuk mengetahui upaya-upaya pengadaan program pelatihan dan pengembangan kualitas karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang. Selain itu penulis juga melihat pentingnya tema pelatihan dan pengembangan kualitas karyawan yang penulis angkat dikarenakan program ini merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang, data yang diperoleh langsung dari buku atau keterangan lain berupa wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data diperoleh dengan cara observasi langsung pada bagian Sumber Daya Manusia di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang penulis lakukan yaitu Pelatihan dan Pengembangan kualitas karyawan adalah suatu metode atau cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan kualitas ini memberikan motivasi, pengetahuan dan meningkatkan kemampuan karyawan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Program ini dapat dilakukan saat karyawan bekerja dan di luar pekerjaannya. Penulis menganggap metode pengembangan dan pelatihan dalam bentuk metode diskusi, metode studi kasus, permainan bisnis dan *specialist course* harus diaplikasikan dan dilaksanakan oleh KPw BI Wilayah VIII Padang agar upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa teraplikasikan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Upaya – upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Pada Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”**. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Marwan S.pd, M.Si selaku dosen pembimbing Tugas Akhir..
2. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Bapak Firman SE, M.Sc, selaku sekretaris Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta Bapak Hendra selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.

6. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Karyawan dan karyawanati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Orang tua, kakak, ega dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Teman-teman Prodi Dipolma III angkatan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2014

Rahma Febriani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2. Perencanaan SDM	10
3. Prinsip dalam Perencanaan SDM	11
4. Tujuan Perencanaan SDM.....	13
5. Proses Perencanaan SDM.....	14
B. Pengembangan dan Pelatihan SDM	17
1. Tujuan Pengembangan	18
2. Prinsip Pengembangan	20
3. Metode Pengembangan.....	21
4. Pelatihan	25
5. Proses Pelatihan.....	26
6. Manfaat Pelatihan	26
C. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan	27
D. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	28
1. Pengertian Kualitas	28
2. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	29

3. Langkah – Langkah Menyusun Rencana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	30
4. Pentingnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Rancangan Penelitian	35
1. Jenis Penelitian	35
2. Tahapan Penelitian	36
D. Objek Penelitian	36
E. Sumber Data.....	36
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil Perusahaan	38
1. Sejarah Singkat Bank Indonesia.....	38
2. Lokasi Perusahaan	39
3. Bank Indonesia Sebagai Bank Sentral.....	39
4. Sejarah Singkat KPw Bank Indonesia Wilayah VIII Padang.....	40
5. Visi, Misi dan Sasaran Strategis Bank Indonesia.....	43
6. Struktur Organisasi KPw BI Wilayah VIII Padang.....	45
B. Tugas Pokok Masing-masing Unit.....	46
1. Tim Statistik, Survei, dan Liaison	46
2. Divisi Asesmen Ekonomi dan Keuangan	47
3. Divisi Akses Keuangan, UMKM, dan Komunikasi	49
4. Divisi Sistem Pembayaran dan Manajemen Intern.....	51
5. Tim Sekretariat Koordinasi Wilayah dan PAMK.....	58
C. Pembahasan.....	58
1. Upaya-upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	58
2. Metode Pelatihan Dan Pengembangan Kualitas Karyawan Kpw BI Wilayah VIII Padang	61
3. Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Kualitas Karyawan Kpw BI Wilayah VIII Padang	67

4. Peningkatan Kualitas Instruktur Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Kpw BI Wilayah VIII Padang.....	69
5. Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Kualitas Karyawan Kpw BI Wilayah VIII Padang	71
6. Hambatan Pelatihan Dan Pengembangan Kualitas Karyawan Kpw BI Wilayah VIII Padang	73
7. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Beberapa Karyawan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Yang Mengikuti Pelatihan Beserta Diklat	6
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 :Struktur Organisasi Bank Indonesia.....	42
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pertanyaan Wawancara	78
Lampiran 2: Realisasi Pengembangan Pegawai KPw BI Wilayah VIII Padang Sesuai Training Need Analysis Tahun 2013.....	79
Lampiran 3: Surat Penelitian	90

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, maka organisasi apapun pasti mengandalkan sumber daya manusia sebagai modal utama kelangsungan usahanya. Manusia adalah yang menjalankan faktor-faktor yang ada dalam organisasi. Keberhasilan setiap organisasi terletak dari kesuksesan sumber daya manusia dalam mengelola organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia yang maju dan berkualitas. Betapa pun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi, hanya akan sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi dilerantarkan. Semua pihak menyadari betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus

dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan pelatihan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.

Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena karyawan bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi serta mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Salah satu kebutuhan perusahaan adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas diharapkan akan pengaruh positif terhadap produktifitas kerjanya sehingga efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan semakin tinggi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas secara tepat, waktu yang selaras dengan strategi organisasi, dalam rangka mendukung pencapaian kesinambungan kinerja organisasi yang tinggi. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan (pimpinan) untuk memberikan tanggung jawab dan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai. Peningkatan dilakukan melalui upaya-upaya yang disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia, situasi organisasi serta tujuan yang ingin dicapai organisasi. Tujuan organisasi tertuang pada visi organisasi. Visi merencanakan masa depan suatu perusahaan untuk tiga sampai sepuluh tahun ke depan, yang merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Banyak organisasi seperti organisasi-organisasi swasta maupun milik negara yang memiliki dan menyatakan visinya dengan kalimat yang bagus dan dibingkai dengan pigura yang indah dan ditempelkan pada dinding ruang suatu organisasi tersebut. Namun, seringkali pernyataan visi tersebut tidak memberikan makna bagi anggota organisasi karena mereka tidak mengerti esensi yang terkandung dalam visi dan implikasinya bagi pekerjaan mereka.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang merupakan perusahaan yang sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih. Hal ini dikarenakan Bank Indonesia adalah Bank yang terdepan di Indonesia, dan Bank Sentral memiliki fungsi dan peran yang strategis bagi masyarakat pada umumnya dan pembangunan ekonomi pada khususnya.

Hal yang paling mendasar adalah peranannya dalam kebijakan moneter, mengendalikan peredaran uang. Bank Sentral merupakan satu-satunya lembaga yang berwenang untuk mengeluarkan dan mengedarkan mata uang sebagai alat pembayaran yang sah di suatu negara. Dengan peran

ini, bank sentral mempunyai tujuan dan tanggung jawab untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai mata uang.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain yakni sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan cara pandang sebagai asset organisasi yang berbasis talenta.

Di Bank Indonesia Wilayah VIII Padang ini Unit Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan penerimaan, pengembangan, penilaian kinerja, mengelola dan menatausahakan data pegawai, melakukan kegiatan yang terkait dengan sistem pemeliharaan pegawai (gaji, insentif, dan fasilitas lainnya), serta melakukan pengelolaan dan administrasi kepegawaian satuan kerja termasuk kegiatan pengembangan kompetensi pegawai, dan program pelatihan.

Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas produktif adalah dengan mengadakan pelatihan atau *training*, yang terencana dan formal bagi karyawan baru maupun pelatihan bagi karyawan lama untuk meningkatkan keahlian, kemampuan serta keterampilannya dan perilaku

mereka agar diperoleh produktivitas kerja yang lebih baik secara terus menerus.

Menurut Veithzal (2009:211) pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju menuju era globalisasi yang penuh tantangan.Sedangkan menurut Suwatno (2011:117) Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat di abaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat

Pelatihan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan.Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Alasan dilakukannya pelatihan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan. Dan yang terkait dalam e-money, karna adanya e-money tantangan SDM semakin kuat. Bisa mempermudah dalam pembayaran dan tidak harus menggunakan pembayaran secara tunai, sehingga mempermudah pengguna e-money untuk berbelanja.

Pelatihan karyawan diberlakukan oleh pimpinan untuk semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama.62 karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPw BI) Wilayah VIII Padang yang mengikuti

pelatihan. Berikut ini beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan beserta diklat yang pernah diikuti :

Tabel 1: Beberapa Karyawan Bank Indonesia Wilayah VIII Padang yang mengikuti pelatihan beserta diklat

NO.	NIP	NAMA	PANGKAT	JABATAN
1	12290	Jundun Faisal	Asisten Direktur	Kepala Tim
2	09579	Trisna Irawati	Manajer	Kepala Unit
3	10976	Irwan Anas	Manajer	Kepala Unit
4	10265	Husni Halim	Manajer	Kepala Unit
5	12035	Ike Sri Utami	Manajer	Sekretaris Muda Senior
6	09746	M. Rasyid	Asisten Manajer	Satpam
7	10035	Mardoyo Thamrin	Asisten Manajer	Satpam
8	10036	Abd. Rahman	Asisten Manajer	Satpam
9	10037	Edi Siswadi	Asisten Manajer	Satpam
10	13886	Zulfeni W	Staf	Pelaksana Yuniior

Sumber : Bank Indonesia Wilayah VIII Padang, 2013

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Karyawan SDM yaitu Ibu Lizarti pada hari Selasa 30 April 2014 maka diperoleh informasi bahwa salah satuUpaya-upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah pemberian pelatihan kepada karyawan, Pelatihan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII salah satunya berupa diklat yang mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu karyawan untuk tanggungjawab lebih besar di waktu yang akan datang.

Program-program pelatihan tidak hanya penting untuk karyawan saja tetapi juga untuk organisasi dan hubungan dalam kelompok kerja. Adapun pelatihan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah VIII dilakukan dengan metode pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan lain, yaitu: metode *on the job training* yang meliputi prosedur pelaksanaan Program Kepimpinan, Program Meningkatkan Kompetensi, Program Tugas Belajar, Program Pembekalan Calon Pegawai, Program *Mentoring* dan *Coaching*, Penugasan (*attachment*) dan Aplikasi *Learning Management System*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis berminat mengambil judul **“Upaya-upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diungkapkan dalam tugas akhir ini adalah :” Bagaimana Upaya-upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah Untuk mengungkapkan Upaya-upaya Bank Indonesia Wilayah VIII Padang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, bagi mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan di program DIII Manajemen Perdagangan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan gelar ahli madya dan penulis dapat menerapkan ilmu dan teori yang telah dipelajari selama penulis kuliah dan mengimplementasikan pada kegiatan yang sesungguhnya, kemudian penulis juga mempunyai peluang untuk mendapatkan pengetahuan baru di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan suatu masalah dan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyempurnaan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan salah satu sumbangan dan tambahan pemikiran bagi perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi saat ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. KPw BI Wilayah VIII Padang melakukan program peningkatan kinerja melalui tiga cara yaitu motivasi, pendidikan dan latihan, serta promosi jabatan. Ketiga hal tersebut telah dilaksanakan dengan baik.
2. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan di KPw BI Wilayah VIII Padang dilakukan dengan tiga cara yaitu *on the job training*, *off the job training* dan kuliah dengan izin belajar. Evaluasi hasil pelatihan dan pengembangan dilihat dari laporan secara tertulis yang diberikan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan dikaitkan dengan pekerjaannya sehari-hari. Namun dalam pemilihan karyawan yang akan diikuti dalam pelatihan dan pengembangan belum tersistem dengan baik karena belum semua karyawan diikuti dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan.

B. SARAN

Adapun saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi KPw BI Wilayah VIII Padang dalam pengadaan Pelatihan dan Pengembangan kualitas karyawan, yaitu :

1. Penulis menganggap metode pengembangan dan pelatihan dalam bentuk metode diskusi, metode studi kasus, permainan bisnis dan *specialist course* harus diaplikasikan dan dilaksanakan oleh KPw BI Wilayah VIII Padang agar upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa teraplikasikan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Agar karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat merespon dan mengikuti dengan maksimal maka perlu diberi pelatihan dan pengembangan keterampilan sesuai dengan deskripsi bidang kerjanya.
3. Sistem yang lebih baik dalam pemilihan karyawan yang akan diikuti dalam program pelatihan dan pengembangan ketrampilan karyawan misalnya asas senioritas sesuai dengan urutan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia pustaka Utama.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia. 2003. *Total Quality Manajement*. Edisi Revisi. Yogyakarta: CV Andi
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: CV Andi
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat