

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern saat ini istilah bank sudah tidak asing lagi terdengar di telinga masyarakat. Bank mempunyai peranan penting untuk menjawab kebutuhan utama masyarakat soal bertransaksi. Selain itu, bank juga berperan dalam mendorong pertumbuhan perekonomian suatu bangsa. Praktik perbankan sebenarnya sudah ada sejak zaman dahulu, hanya saja sebatas pada tukar menukar. Namun sekarang, Jasa-jasa perbankan yang telah diberikan dan kita nikmati sangat beraneka ragam jenisnya. Mulai dari meminjam dana, menyimpan dana, penyimpanan dokumen, valuta asing dan lain sebagainya.

Jasa-jasa bank lainnya menyusul sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam. Akibat dari kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan semakin meningkat dan beragam, maka peranan dunia perbankan semakin dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat baik yang berada di negara maju maupun berkembang. Bahkan saat ini perkembangan dunia perbankan semakin pesat dan modern, perbankan semakin mendominasi perkembangan ekonomi dan bisnis suatu negara.

Pengertian bank, menurut Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 yang dikutip oleh Ivalaina dan Angga:

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹

Berdasarkan penjabaran Undang-Undang tentang perbankan tersebut, terdapat tiga fungsi utama yang harus dijalankan oleh tiap bank, yaitu: pertama, menghimpun dana masyarakat dengan membuka berbagai produk tabungan, yang kedua, menyalurkan dan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau yang lebih dikenal dengan istilah kredit, dan yang terakhir menyediakan layanan jasa bank seperti pembayaran telepon, listrik dan sebagainya.

Menurut Hatta yang dikutip oleh Hasibuan dalam buku Astarina dan Hapsila yang berjudul "*Manajemen Perbankan*", mengemukakan bahwa bank adalah:

Sendi kemajuan masyarakat dan sekiranya tidak ada bank maka tidak ada kemajuan seperti saat ini. Negara yang tidak mempunyai banyak bank yang baik dan benar adalah Negara yang terbelakang. Perusahaan saat ini diharuskan memanfaatkan jasa-jasa perbankan dalam kegiatan usahanya jika ingin maju.²

¹ Ivalaina Astarina dan Angga Hapsila, *Manajemen Perbankan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 1.

² *Ibid.*, h. 8.

Kemajuan seperti sekarang ini tentunya tidak terlepas dari peranan bank dalam mendukung dan melaksanakan pembangunan nasional. Bisa dilihat dengan kehadiran bank ditengah masyarakat dalam memberi modal untuk usaha kecil atau besar kepada masyarakat, sehingga dengan Bergeraknya roda masyarakat pada sektor riil, maka otomatis akan membantu mempercepat pembangunan nasional.

Perekonomian Indonesia diperkirakan menghadapi makin banyak tantangan. Salah satunya di sektor perbankan, di mana persaingan diperkirakan semakin ketat. Seperti dikatakan oleh Muhammad sebagai Center of Innovation and Digital Economy Indef, mengatakan bahwa:

Persaingan antar bank akan semakin ketat dengan kehadiran teknologi keuangan (*financial technology/Fintech*) yang lebih praktis. Saat ini masyarakat cenderung menggunakan aplikasi pembayaran yang terintegrasi dengan transportasi online, e-dagang, hiburan, dan sejenisnya yang terkoneksi dengan uang elektronik dan dompet digital yang berpengaruh signifikan terhadap uang yang beredar dan transaksi perbankan.³

Selain itu, dengan kehadiran bank ditengah masyarakat, dan semakin ketatnya industri perbankan, mengakibatkan beberapa bank berujung pada konsolidasi. Seperti dikatakan oleh Kristyana selaku Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan OJK, menyatakan bahwa:

³ Rina Anggareni, *Persaingan Sektor Bank Diprediksi Makin Ketat di 2020*, (<https://ekbis.sindonews.com/berita/1518976/178/persaingan-sektor-perbankan-diprediksi-makin-ketat-di-2020>), diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 07.00 WIB

Industri perbankan terus berkembang pesat, antara lain dengan digitalisasi, persaingan suku bunga, dan persaingan mendapatkan dana. Bank-bank kecil berpotensi terhimpit tantangan-tantangan di dunia perbankan saat ini. Industri perbankan berubah sangat cepat. Dengan kondisi itu kalau mereka tidak bisa berkembang lagi kita sarankan mencari partner atau konsolidasi dengan bank-bank besar.⁴

Ketika kompetisi antar bank di Indonesia semakin ketat, dengan munculnya bank swasta dan bank asing yang memperebutkan nasabah pada pasar yang sama, hal ini menuntut bank untuk menyiapkan jasa dan produk perbankan yang bisa bersaing dan menarik minat masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Wherter dan Davis sebagaimana dikutip oleh Rosyidi, menyatakan sumber daya manusia, yaitu: *human resources are the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals.*⁵ Artinya sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam kemajuan organisasi di suatu perusahaan. Sumber daya

⁴ Yanurisa Ananta, *Persaingan Bank Makin Ketat, OJK Minta Bank Konsolidasi* (<https://www.cnbcindonesia.com/market/20190219142522-17-56383/persaingan-perbankan-makin-ketat-ojk-minta-bank-konsolidasi>), diakses pada tanggal 8 Desember 2020 pukul 15.00 WIB

⁵ Unifah Rosyidi, *Tata Kelola Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Widya Aksara Press, 2018), h. 14.

manusia yang kompeten dalam suatu perusahaan merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Termasuk dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh perbankan. Sumber daya manusia berperan penting dalam rangka menjaga kelangsungan bisnis bank. Kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang memadai sangat menunjang dalam pengembangan bisnis bank.

Untuk menciptakan SDM yang kompeten, dibutuhkan pengembangan yang harus dilakukan secara berkesinambungan, bertahap, serta terukur. Salah satunya adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Adanya kebutuhan SDM dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh bank menjadikan pendidikan dan pelatihan sebagai sebuah solusi terhadap masalah penurunan kinerja organisasi yang disebabkan oleh keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Dikutip dalam jurnal Rohmah, mengemukakan bahwa adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya dengan pelatihan dan pengembangan.⁶

Pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan

⁶ Nurulli Fatur Rohmah, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2018), Volume 2 | Nomor 1, h. 3.

kemampuan dan keahlian sikap seorang individu. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM ini berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Pelatihan menjadi penting untuk dikelola supaya pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien sehingga bisa menghasilkan SDM yang diinginkan perusahaan.

Setiap SDM atau tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 Ayat 1, 2, dan 3, menyebutkan:

1. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
2. Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan keputusan Menteri.
3. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya.⁷

Pada umumnya setiap bank memiliki strategi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi setiap pekerja. Diantara banyaknya bank di Indonesia, PT Bank Central Asia Tbk (BCA) yang berdiri pada tahun 1957, merupakan salah satu bank swasta terbesar di

⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 Ayat 1, 2, dan 3 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia. Hingga akhir tahun 2019, BCA memiliki 1.256 kantor cabang (139 kantor cabang utama, 873 kantor cabang pembantu, dan 244 kantor kas) dan 17 lokasi MyBCA (*store* dan *booth*).⁸

Bank Central Asia merupakan salah satu bank yang mempunyai komitmen untuk selalu memberikan pelayanan bank terbaik kepada para nasabah, hal ini dibuktikan dengan meraih penghargaan "*Banking Service Excellence Awards 2020*" dari Majalah Infobank dan Marketing Research Indonesia (MRI) dengan kategori *The Best Digital Banking, Digital Branch, Opening Account via APPS/Mobile Browser*. Penghargaan diberikan kepada bank-bank yang dinilai berhasil dalam memberikan pelayanan terbaik (*service excellence*) kepada nasabahnya. Seperti dikatakan oleh Supriyanto, Direktur Biro Riset Infobank: "Penghargaan-penghargaan ini kami berikan sebagai bentuk apresiasi Infobank dan MRI kepada industri perbankan, khususnya kepada bank-bank yang berhasil meningkatkan kualitas layanannya".⁹ Hal ini tentunya membuktikan bahwa Sumber Daya Manusia atau karyawan pada Bank Central Asia sangat diperhatikan dengan baik dalam hal kinerjanya, sehingga menghasilkan pelayanan terbaik.

⁸ BCA, *Laporan Keberlanjutan 2019*, ([20200327-SR-BCA-2019-INA-dan-ENG](#)), diakses pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 05.30 WIB.

⁹ Suheriadi, *Ini Dia Bank dengan Pelayanan Terbaik Tahun 2020*, (<https://infobanknews.com/topnews/ini-dia-bank-dengan-pelayanan-terbaik-tahun-2020/>), diakses pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 06.00 WIB

Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk menjaga kelangsungan bisnis bank. Menurut informasi yang diperoleh dari hasil *grandtour*, BCA aktif meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Hal ini dibuktikan pada tahun 2019 dengan meraih penghargaan “*Gallup Great Workplace Award*” yang diprakarsai oleh perusahaan konsultan strategi Gallup. BCA menjadi perusahaan asli Indonesia pertama yang meraih GGWA di tahun 2015, 2017, dan mempertahankan prestasi tersebut di tahun 2019. Dari perusahaan-perusahaan di seluruh dunia yang memenuhi kriteria, hanya sekitar 4% perusahaan yang dianugerahi Gallup Great Workplace Award. Seperti dikatakan oleh Suwono, Direktur Sumber Daya Manusia PT Bank Central Asia Tbk:

Gallup Great Workplace Award diberikan kepada perusahaan atau organisasi yang tidak hanya memperhatikan *employee engagement*, tetapi juga menjadikan *employee engagement* sebagai fondasi dasar dalam menjalankan bisnisnya. Tentunya, penghargaan ini akan menjadi motivasi BCA untuk lebih baik lagi dalam menjalankan program-program *employee engagement* sehingga karyawan BCA dapat bekerja dengan nyaman dan memberikan kontribusi terbaiknya. Pada akhirnya, hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai *performance* dengan optimal.¹⁰

¹⁰ Kompas.com, *Sukses Kembangkan SDM, BCA Sabet Gallup Great Workplace Award*, (<https://biz.kompas.com/read/2019/08/08/170938728/sukses-kembangkan-sdm-bca-sabet-gallup-great-workplace-award>), diakses pada tanggal 30 Desember 2020 pukul 13.00 WIB.

Selain itu, terkait pengembangan SDM, BCA selalu mendorong pekerjanya untuk berpikir kreatif, menciptakan inovasi baru, serta menjadikan improvement sebagai habit sehari-hari. Pada tahun 2020, BCA kembali membuktikan diri sebagai salah satu perusahaan terbaik yang mampu memberdayakan karyawannya. Di ajang Indonesia *Human Capital Award VI-2020* ini, BCA meraih peringkat pertama *The Best Human Capital for Bank Company*, (sector: Bank-BUKU 4), dengan predikat *Platinum Award* (Score: 96.20). Serta penghargaan *The Best Human Capital Director in Visionary Leader- 2020* yang diberikan kepada *Human Capital Director PT. Bank Central Asia, Tbk Lianawaty Suwono*.¹¹

BCA mengembangkan dan memfasilitasi pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi pekerja. Modul pelatihan yang dikembangkan oleh Divisi *Learning & Development*, berupa pelatihan *in-class* maupun *e-learning*. Selama tahun 2019, BCA menyelenggarakan pembelajaran selama 248.738 hari pelatihan, dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 67.548 orang yang didukung oleh 10.535 instruktur internal.¹²

¹¹ Corry, *BCA Raih IHCA VI-2020, SDM Unggul Modal Utama Perusahaan*, (<https://economicreview.id/bca-raih-ihca-vi-2020-sdm-unggul-modal-utama-perusahaan/>), diakses pada tanggal 30 Desember 2020 pukul 16.00 WIB.

¹² BCA, Laporan Keberlanjutan 2019, (<https://www.bca.co.id/~media/Files/Report/Tahunan/20200327-SR-BCA-2019-INA-dan-ENG>), diakses pada tanggal 31 Desember 2020 06.00 WIB.

Dalam rangka memastikan Sumber SDM yang kompeten. BCA menyusun rencana kerja yang komprehensif dan berkesinambungan. Hal ini dimulai dengan melakukan rekrutmen SDM yang memiliki kemampuan terbaik serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi setiap pekerja untuk kesiapan penerus kepemimpinan di masa yang akan datang.

Penelitian ini dilakukan di pusat pelatihan BCA yaitu *BCA Learning Institute* yang berada di Sentul, Jawa Barat. Sebagian besar aktivitas pembelajaran dan pelatihan dipusatkan disana. *BCA Learning Institute* dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana seperti ruang kelas, galeri hingga perpustakaan yang bersifat atraktif, informative dan edukatif, guna menciptakan lingkungan pembelajaran yang bersifat dinamis, menyenangkan dan nyaman.

BCA menyiapkan beragam pelatihan dan program pengembangan sebagai bagian untuk *up-skilling* dan *re-deployed*. Berbagai program BCA, seperti program prasarjana: Magang Bakti, Program Pelatihan Akuntansi (PPA) dan Teknik Informasi (PPTI). Program pascasarjana: *Banker Program*, *Management Development Program* (MDP), *Wealth Management Program* (WMP), *Program Front Liner* (PFL), *Program Branch Improvement* (PBI), dan banyak program pelatihan serta pengembangan yang diadakan oleh BCA.

Salah satu program pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM yang diadakan oleh BCA yaitu *Management Development Program* (MDP). Kebutuhan dari pihak Bank Central Asia akan *future leaders* yang berwawasan dan mampu menciptakan dunia kerja lebih baik di masa mendatang serta untuk menjadi penerus pejabat/*manager* sebelumnya yang memasuki masa purna bakti 5-10 tahun ke depan, membuat diadakannya program pelatihan *Management Development Program* (MDP). Program ini berdurasi 1 tahun dan memberikan pengetahuan secara *general* bagi peserta didik. Selama durasi ini, peserta akan mendapatkan ilmu mengenai operasional, marketing, dan kredit melalui *in-class/online training* dan *on the job training*.

Beberapa kelebihan program *Management Development Program* (MDP) dibanding program lain, yaitu: 1) Peserta akan mendapatkan pembelajaran secara keseluruhan (*general*) tidak spesifik pada satu bagian, 2) Setelah 1 tahun *training*, peserta yang lolos akan mendapatkan posisi Eselon 6, 3) Salary dan tunjangan yang didapat lebih besar, 3) Mendapat jenjang karir yang baik.

Manfaat diadakannya pelatihan *Management Development Program* (MDP) bagi BCA adalah untuk pemenuhan karyawan yang terqualifikasi dan berpotensi menjadi *future leaders*. Sedangkan manfaat bagi peserta, yaitu peserta dapat memiliki keterampilan, keahlian, dan pengetahuan luas tentang perbankan.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, sudah banyak membahas mengenai manajemen pelatihan pada berbagai institusi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen pelatihan dilaksanakan atas dasar untuk meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan, meningkatkan skill karyawan, dan meningkatkan pengetahuan di bidang pekerjaan masing-masing karyawan.¹³ Selain itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi yang ada pada sumber daya manusia.¹⁴ Para peneliti lain mendapatkan fakta bahwa pelatihan dan pengembangan adalah dampak utama pencapaian sebuah organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah alat untuk meningkatkan kinerja terkait pekerjaan dan efisiensi organisasi.¹⁵ Jika organisasi mampu mendukung semua SDM dalam memenuhi persyaratan mereka, maka baik SDM maupun organisasi akan mendapatkan manfaat jangka panjang.¹⁶ Pada penelitian lain,

¹³ Purnomo, Muhammad Joko. 2016. "*Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta*". Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

¹⁴ Nurbayti, Diana. 2019. "*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*". Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

¹⁵ Wulnye, Ronald Bunule. Emmanuel A., dan Ibrahim Abdul Fatawu. 2018. "*Training and Development: An Effective Management Tool for Increased Performance*". International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol.VI. Page 745-776.

¹⁶ Kumar, Dhanonjoy, dan Humaira Siddika. 2017. "*Benefits of Training and Development Program on Employees Performance: A Study With Special Reference to Banking Sector in Bangladesh*". International Journal of Research-granthaalayah. Vol.5. Page 77-88.

menunjukkan bahwa manajemen pelatihan meliputi: 1) Perencanaan pelatihan diantaranya merencanakan tempat dan pengelola pelatihan; 2) Pelaksanaan pelatihan diawali briefing pengelola, presensi, dan pembukaan pelatihan; dan 3) Evaluasi pelatihan untuk mengetahui kriteria, alat dan bentuk hasil evaluasi pelatihan.¹⁷

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dan masih ada bagian yang belum diteliti, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema Manajemen Pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen pelatihan melalui program pelatihan *Management Development Program (MDP)*, dalam lingkup perbankan. Adapun judul penelitian ini adalah **“Manajemen Pelatihan *Management Development Program (MDP)* di *BCA Learning Institute PT Bank Central Asia TBK*”**.

B. Fokus dan Sub Fokus

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini, difokuskan pada “Manajemen Pelatihan *Management Development Program (MDP)*”. Dari fokus tersebut maka dapat dijabarkan dengan sub fokus perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan *Management Development Program (MDP)* di *BCA Learning Institute*.

¹⁷ Nurjannah, Dwi Endah. 2015. “*Manajemen Pelatihan di Lembaga Cristal Indonesia Manajemen*”. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan sub fokus di atas, maka dapat dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*?
3. Bagaimana evaluasi pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait teori yang berkaitan dengan Manajemen Pelatihan MDP di *BCA Learning Institute*. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi secara empiris, diantaranya: (REVISI TUJUAN)

1. Untuk memberikan suatu gambaran bagaimana menjadi *future leader* dengan menganalisis perencanaan pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*.
2. Untuk memberikan suatu gambaran bagaimana menjadi *future leader* dengan menganalisis Pelaksanaan pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*.

3. Untuk memberikan suatu gambaran bagaimana menjadi *future leader* dengan menganalisis Evaluasi pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya keilmuan melalui konsep yang terkait dengan manajemen pelatihan MDP, yang mencakup perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan *Management Development Program* (MDP) di *BCA Learning Institute*.

2. Segi Praktis.

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti setelah melaksanakan pengamatan langsung terkait Manajemen Pelatihan MDP di *BCA Learning Institute* dengan fokus pada program pelatihan *Management Development Program* (MDP). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan tersebut dengan teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber yang relevan.

b. Bagi Prodi MP FIP UNJ

Hasil penelitian ini akan menambah koleksi informasi di perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta sehingga bisa menambah pengetahuan atau wawasan bagi civitas akademika. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai topik yang sama. Selain itu, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pembanding untuk menggali unsur-unsur lain mengenai manajemen pelatihan.

c. Bagi PT Bank Central Asia Tbk

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi, serta sumbangsih pemikiran terkait dengan manajemen pelatihan khususnya dalam *Management Development Program*.