

BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1 Data Umum

3.1.1 Sejarah PT BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

3.1.2 Visi dan Misi PT BNI Syariah

Visi BNI Syariah adalah menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

Misi BNI Syariah yaitu:

- a. sebagai perwujudan ibadah, Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan,
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah,
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor,

- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3.1.3 Budaya Kerja PT BNI Syariah

Selain mendasarkan kegiatan usaha dan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah, hukum positif, serta regulasi yang berlaku di Indonesia, seluruh insan BNI Syariah juga memiliki Budaya Kerja yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya, yaitu Amanah dan Jama'ah.

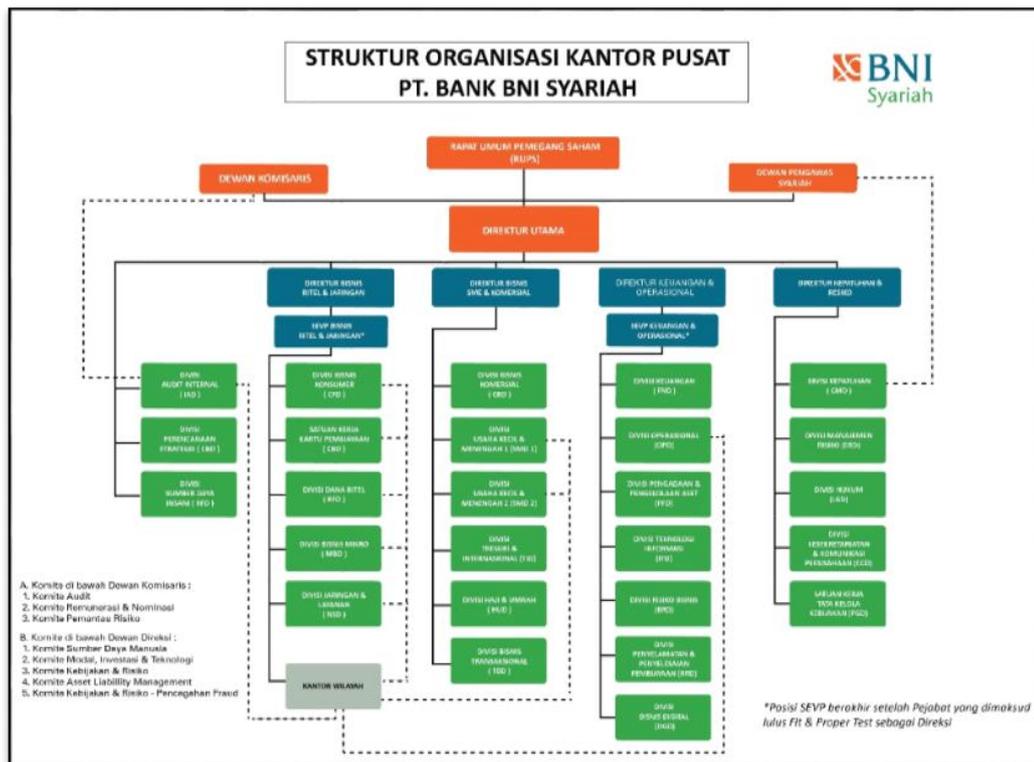
- a. Amanah
 - 1.) Jujur dan menepati janji,
 - 2.) Bertanggung jawab,
 - 3.) Bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik,
 - 4.) Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah,
 - 5.) Melayani melebihi harapan.
- b. Jama'ah
 - 1.) Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif,
 - 2.) Membangun sinergi secara profesional,
 - 3.) Membagi pengetahuan yang bermanfaat,
 - 4.) Memahami keterkaitan proses kerja,
 - 5.) Memperkuat kepemimpinan yang efektif.

c. Hasanah

Merupakan Budaya Kerja Perusahaan (*Corporate Value*) BNI Syariah yang menjadi karakter utama bagi karyawan dan perusahaan sehingga BNI Syariah dapat mudah dikenal. Tata Nilai ini disusun dengan semangat memberikan kebaikan dengan cara membangun nilai-nilai, baik pada setiap Produk, Jasa serta perilaku keseharian Insan Hasanah. Sosok Insan Hasanah dicapai secara kolektif dengan melaksanakan pilar-pilar Amanah dan Jamaah. Hasanah merupakan *corporate campaign* BNI Syariah yang memiliki makna “segala kebaikan” bagi diri sendiri, masyarakat, maupun bangsa dan Negara baik di dunia maupun di akhirat (QS. Al-Baqarah : 201). Hasanah merupakan sebuah nilai yang disarikan dari Al-Qur’an dan menjadi identitas BNI Syariah dalam menebarkan kebaikan melalui Insan Hasanah dan produk / layanannya. Cita-cita mulia yang ingin disampaikan melalui nilai Hasanah adalah kehadiran BNI Syariah dapat membawa kebaikan bagi seluruh pihak serta menjadi Rahmatan Lil’ Alamin. Hasanah didasari oleh Maqoshid Syariah yang berarti tujuan dari ditetapkannya syariah (hukum agama) yaitu untuk melindungi keyakinan, keberlangsungan hidup, dan hak asasi manusia terdiri dari lima hal yaitu menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta.

3.1.4 Struktur Organisasi PT BNI Syariah

Dalam suatu perusahaan terdapat struktur organisasi yang dapat diperhatikan pada gambar 3.1 sebagai berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Pusat PT Bank BNI Syariah

Sumber: BNI Syariah, 2019

Penjelasan dari gambar 3.1 yaitu struktur organisasi pada kantor pusat PT BNI Syariah sebagai berikut:

- a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organ Perseroan Terbatas yang memiliki kewenangan akan tetapi tidak diberikan kepada Direksi ataupun Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan oleh Undang-Undang atau anggaran dasar.

- b. Dewan Komisaris adalah organ Perseroan berfungsi untuk melakukan pengawasan terhadap kesesuaian anggaran dasar serta menjadi penasehat bagi Direksi dalam menjalankan perusahaan. Dalam struktur organisasi jabatan Dewan Komisaris setara dengan Dewan Pengawas Nasional karena Dewan Komisaris memiliki kewenangan untuk mengawasi perusahaan secara internal, sedangkan Dewan Pengawas Nasional mengawasi perusahaan secara regulasi.
- c. Direktur Utama memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan untuk mengatur perusahaan secara keseluruhan.
- d. Direktur Bisnis Ritel dan Jaringan memiliki tugas mengembangkan dan mengelola bisnis ritel dan pengelolaan *network* secara keseluruhan. Dibawah naungan bisnis ritel dan jaringan terdapat beberapa divisi antara lain:
 - 1. Divisi Bisnis Konsumer (CFD) berfungsi untuk mengelola produk dan jasa di segmen consumer,
 - 2. Satuan Kerja Kartu Pembiayaan (CRD) berfungsi untuk melakukan pengelolaan dan mengembangkan terhadap kartu pembiayaan,
 - 3. Divisi Dana Ritel (RFD) berfungsi untuk mengembangkan dan mengelola dana ritel,
 - 4. Divisi Bisnis Mikro (MBD) berfungsi untuk mengembangkan dan mengelola bisnis di segmen mikro,

5. Divisi Jaringan dan Layanan (NSD) berfungsi untuk bertanggungjawab dalam pengelolaan *network* serta memantau peningkatan layanan BNI Syariah secara keseluruhan,
6. Divisi Audit Internal (IAD) berfungsi untuk meningkatkan pengawasan atas aktivitas operasional cabang dan spesialisasi peran audit,
7. Divisi Perencanaan Strategi berfungsi untuk menganalisa strategi dalam pengembangan perusahaan,
8. Divisi Sumber Daya Insani (HCD) berfungsi untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia. Divisi HCD (*Human Capital Division*) mempunyai delapan unit kerja sebagai berikut:

a.) *Learning Center*

Memiliki tugas antara lain; melaksanakan pengadaan pelatihan terkait pengembangan pegawai dan calon pegawai dalam rangka membangun dan meningkatkan kompetensi.

b.) *Rekrutmen dan Assessment*

Memiliki tugas antara lain; pelaksanaan pemenuhan pegawai, *assessment*, rotasi, mutasi pegawai BNI Syariah untuk penempatan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai terhadap kebutuhan perusahaan.

c.) *Business Partner Specialist*

Memiliki tugas antara lain; melaksanakan penilaian terhadap pegawai, sebagai konsultan bagi cabang mengenai bisnis yang akan dikelola.

d.) *Payroll*

Memiliki tugas antara lain; menjalankan pembayaran dan administrasi remunerasi untuk memastikan keseluruhan operasional dan pemberian fasilitas pegawai agar berjalan lancar.

e.) *Industrial Relationship*

Memiliki tugas antara lain; menjalankan aktivitas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, penyelesaian kasus kepegawaian, menjalankan perjanjian kerjasama bersama BNI Syariah (dengan pegawai) dan BNI Syariah (dengan vendor kepegawaian).

f.) *Strategy and Policy*

Memiliki tugas antara lain; penetapan strategi dan kebijakan sumber daya manusia dan mengembangkan program budaya kerja di BNI Syariah.

g.) *People Development*

Memiliki tugas antara lain; penyusunan strategi dan proses pengembangan dalam pengembangan kepegawaian di BNI Syariah.

h.) Organization Development

Memiliki tugas antara lain; mengimplementasikan pengembangan organisasi terkait seluruh aktivitas, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan *performance management system*.

e. Direktur Bisnis SME dan Komersial memiliki tugas memantau pembiayaan dan transaksi atas nasabah yang memiliki usaha produktif dengan skala menengah atau komersial. Dibawah naungan bisnis SME dan komersial terdapat beberapa divisi antara lain:

- a. Divisi Bisnis Komersial (CRD) berfungsi untuk menyalurkan produk pembiayaan produktif komersial,
- b. Divisi Usaha Kecil dan Menengah 1 (SMD 1) berfungsi untuk mengelola pembiayaan dengan segmen usaha kecil dan menengah,
- c. Divisi Usaha Kecil dan Menengah 2 (SMD 2) berfungsi untuk mengelola pembiayaan dengan segmen usaha kecil dan menengah dengan limit yang berbeda dengan SMD 1,
- d. Divisi *Treasuri* dan Internasional (TID) berfungsi untuk terkait dengan kegiatan terasuri bank termasuk transaksi valuta asing, Pasar Uang Antar Bank Syariah (PUAS) dengan Sertifikat Investasi,

- e. Divisi Haji dan Umroh (HUD) berfungsi untuk perencanaan haji dan umroh,
 - f. Divisi Bisnis *Transaksional* (TBD) berfungsi untuk mengelola bisnis *transaksional*.
- f. Direktur Keuangan dan Operasional memiliki tugas untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas dalam kegiatan operasional , mengelola administrasi pembiayaan sesuai dengan ketentuan Syariah. Dibawah naungan keuangan dan operasional terdapat beberapa divisi antara lain:
1. Divisi Keuangan (FND) berfungsi untuk melaksanakan pengelolaan dalam keuangan di BNI Syariah,
 2. Divisi Operasional (OPD) berfungsi untuk mengembangkan kegiatan operasional,
 3. Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Aset (ITD) berfungsi untuk pengelolaan investaris peralatan kerja perusahaan,
 4. Divisi Risiko Bisnis (BRD) berfungsi untuk pengelolaan risiko bisnis,
 5. Divisi Penyelamatan dan Penyelesaian Pembiayaan (RRD) berfungsi untuk penyelesaian permasalahan pembiayaan,
 6. Divisi Bisnis Digital (DGD) berfungsi untuk pengelolaan dan pelayanan bisnis digital.
- g. Direktur Kepatuhan dan Resiko memiliki tugas untuk memantau pelaksanaan fungsi *compliance* dan mengelola resiko kredit

maupun kebijakan lain. Dibawah naungan direktur kepatuhan dan resiko terdapat beberapa divisi antara lain:

1. Divisi kepatuhan (CMD) berfungsi untuk Mempunyai *Quality Assurance* (QA) untuk membantu tugasnya, yang tersebar di seluruh unit BNI Syariah,
2. Divisi Manajemen (ERD) berfungsi untuk mengelola kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan aktiva produktif,
3. Divisi Hukum (LGD) berfungsi untuk mengelola dan mengkaji aspek hukum Syariah di BNI Syariah,
4. Divisi Kesekretariatan dan Komunikasi Perusahaan (CCD) berfungsi untuk pengembangan peningkatan produk dan layanan perbankan supaya lebih kompetitif,
5. Satuan Kerja Tata Kelola Kebijakan (PGD) berfungsi untuk pengelolaan kebijakan yang terkait dengan budaya kerja perusahaan.

3.2 Data Khusus

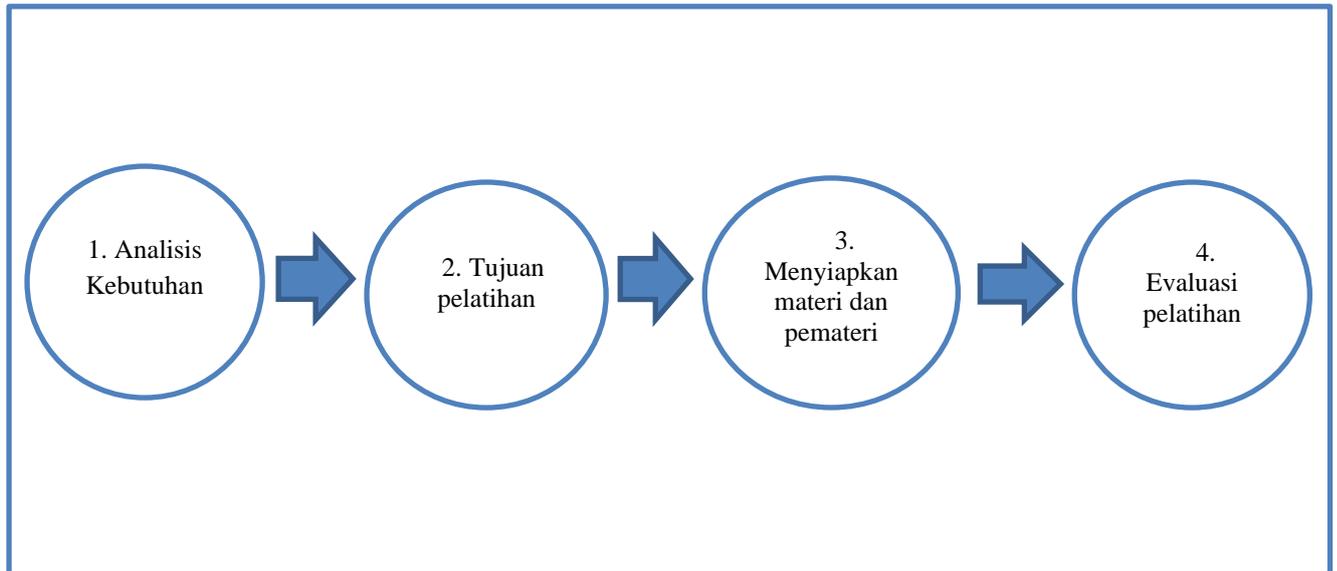
3.2.1 Pelatihan *Assistant Development Program*

Dalam penempatan pegawai baru yang biasa disebut dengan *Assistant Development Program* atau ADP di seluruh wilayah Jabodetabek maka diadakan pelatihan. Pelatihan tersebut guna untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan mengenai perusahaan, serta kepribadian yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa materi yang digunakan dalam pelatihan ADP antara lain; a.) Induction Training yang terdiri dari PDPS, pengenalan BNI Syariah, *soft skill: Goal Setting* pengenalan diri dan *presentation & communication skill*, b.) Modul dan OST Modul yang terdiri dari Modul Dana & Transaksional, Modul Pembiayaan Konsumer, Modul Pembiayaan Produktif, Modul Pembiayaan Mikro, Modul *Tresuri* dan Bisnis Internasional, Modul Kartu Pembiayaan, Modul Strategis, Modul Operasional, c.) Ujian (Post Test) Ujian pemahaman (tes tertulis) untuk setiap materi yang diberikan pada masing-masing modul.

3.2.2 Alur Pelaksanaan Pelatihan ADP

Terdapat alur dalam pelaksanaan suatu pada gambar 3.2 adalah sebagai berikut ini:



Gambar 3.2 Alur Pelaksaam Pelatihan ADP

Penjelasan dari alur pelaksanaan kegiatan pelatihan ADP tersebut adalah sebagai berikut:

Program pelatihan sumber daya insani berkaitan erat dengan mempersiapkan pelatihan pendidikan dasar untuk karyawan baru yaitu *Assistant Development Program* atau ADP. Alur dalam pelaksanaan pelatihan antara lain;

1. Analisis kebutuhan

Dalam pelaksanaan pelatihan hal pertama yang dilakukan yaitu melakukan pendataan terhadap pegawai baru yang membutuhkan pelatihan terkait pendidikan dasar yang dibutuhkan pegawai baru. Menyiapkan kebutuhan pelatihan

yang diadakan harus dilakukan *survey* terhadap *vendor* yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut antara lain kebutuhan tempat, makan, maupun sertifikat. Mengirimkan *sheco* terkait undangan pelaksanaan pelatihan pegawai baru kepada setiap divisi yang diterima oleh Manager setiap divisi untuk mengatur perizinan dan jadwal pegawai baru.

2. Tujuan pelaksanaan pelatihan

Terdapat beberapa tujuan pelaksanaan pelatihan bagi pegawai baru yaitu meningkatkan pengembangan pegawai baik keterampilan, pengetahuan, maupun kepribadian bagi pegawai baru, menilai kualitas pegawai terhadap kinerja karena akan berpengaruh terhadap dunia kerja, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, meningkatkan kreatifitas pegawai baru, mengukur pemahaman terhadap bidang pekerjaan maupun mengenai perusahaan, meningkatkan sikap moral terutama *attitude* dan semangat yang tinggi bagi pegawai baru.

3. Menyiapkan materi dan pemateri

Hal pertama yang dilakukan dalam mempersiapkan materi yaitu menganalisa materi yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai. Mempersiapkan baik pemateri yang sesuai dengan bidangnya yang akan mengisi pelatihan maupun mempersiapkan materi serta peralatan yang menunjang pelaksanaan pelatihan.

4. Evaluasi pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan akan dinilai, baik pegawai baru maupun pemateri karena kunci keberhasilan dalam pemahaman materi yaitu dari penyampaian materi tersebut. Maka pemateri juga akan dinilai untuk mengetahui kualitas penyampaian materi.

3.2.3 Data Jumlah Peserta Pelatihan ADP Hasil *Pre Test* dan *Pos Test*

Terdapat data mengenai jumlah peserta pelatihan ADP hasil pre test dan pos test yang dapat diperhatikan tabel 3.1 sebagai berikut ini:

Tabel 3.1 Data Jumlah Peserta Pelatihan ADP Hasil *Pre Test* dan *Pos Test*

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 1 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
1.	Peserta 1	26	70
2.	Peserta 2	40	78
3.	Peserta 3	40	78
4.	Peserta 4	28	74
5.	Peserta 5	38	80
6.	Peserta 6	38	68
7.	Peserta 7	44	74
8.	Peserta 8	24	72
9.	Peserta 9	36	70
10.	Peserta 10	42	76
11.	Peserta 11	48	68
12.	Peserta 12	30	72
13.	Peserta 13	40	72
14.	Peserta 14	50	78
15.	Peserta 15	22	78
16.	Peserta 16	38	74

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 1 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
17.	Peserta 17	40	72
18.	Peserta 18	36	76
19.	Peserta 19	52	74
20.	Peserta 20	56	74
21.	Peserta 21	48	74
22.	Peserta 22	40	74
23.	Peserta 23	26	70
24.	Peserta 24	38	70
25.	Peserta 25	24	66
26.	Peserta 26	44	74
27.	Peserta 27	40	76
28.	Peserta 28	34	74
29.	Peserta 29	40	74
30.	Peserta 30	36	68
31.	Peserta 31	42	66
32.	Peserta 32	30	60

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 1 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
33.	Peserta 33	24	66
34.	Peserta 34	36	50
35.	Peserta 35	34	70
36.	Peserta 36	44	64
37.	Peserta 37	44	62
38.	Peserta 38	46	68
39.	Peserta 39	38	78
40.	Peserta 20	32	54
41.	Peserta 41	54	74
42.	Peserta 42	56	78
43.	Peserta 43	26	72
44.	Peserta 44	34	50
45.	Peserta 45	24	72
46.	Peserta 46	36	80
47.	Peserta 47	46	76
48.	Peserta 48	36	78
49.	Peserta 49	44	74
50.	Peserta 50	40	60
51.	Peserta 51	36	76
52.	Peserta 52	32	66
53.	Peserta 53	44	76
54.	Peserta 54	40	76

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 1 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
55.	Peserta 55	50	80
56.	Peserta 56	46	74
Nilai Rata-Rata		38,45	71,31

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 2 2019			
No	Nama	Pre Test	Pos Test
1.	Peserta 1	40	88
2.	Peserta 2	52	88
3.	Peserta 3	64	88
4.	Peserta 4	26	76
5.	Peserta 5	28	74
6.	Peserta 6	36	52
7.	Peserta 7	56	84
8.	Peserta 8	42	82
9.	Peserta 9	50	84
10.	Peserta 10	42	82
11.	Peserta 11	50	84
12.	Peserta 12	42	78
13.	Peserta 13	46	82
14.	Peserta 14	44	88
15.	Peserta 15	42	84
16.	Peserta 16	46	78
17.	Peserta 17	42	84
18.	Peserta 18	46	78
19.	Peserta 19	42	80
20.	Peserta 20	44	86

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 2 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
21.	Peserta 21	56	74
22.	Peserta 22	48	82
23.	Peserta 23	50	84
24.	Peserta 24	50	78
25.	Peserta 25	40	64
26.	Peserta 26	22	78
27.	Peserta 27	32	64
28.	Peserta 28	56	62
29.	Peserta 29	20	48
30.	Peserta 30	68	96
31.	Peserta 31	46	72
32.	Peserta 32	62	90
33.	Peserta 33	48	66
34.	Peserta 34	48	88
35.	Peserta 35	50	86
36.	Peserta 36	46	88
37.	Peserta 37	50	82
38.	Peserta 38	32	84
39.	Peserta 39	50	84
40.	Peserta 20	56	66

Rekap Nilai Pelatihan ADP Batch 2 2019			
No.	Nama	Pre Test	Pos Test
41.	Peserta 41	34	86
42.	Peserta 42	54	66
43.	Peserta 43	40	74
44.	Peserta 44	40	68
45.	Peserta 45	42	64
46.	Peserta 46	32	72
47.	Peserta 47	44	70
48.	Peserta 48	32	64
49.	Peserta 49	0	84
50.	Peserta 50	44	0
Nilai Rata-Rata		44,27	77,24

Sumber : diambil dari data primer

3.2.4 Data Hasil Rata-Rata Nilai *Pre Test* dan *Pos Test* Pelatihan ADP

Data mengenai pelaksanaan pelatihan ADP di PT BNI Syariah kantor pusat yang dapat diperhatikan pada diagram 3.3 pelatihan ADP batch 1 dan batch 2 sebagai berikut ini:

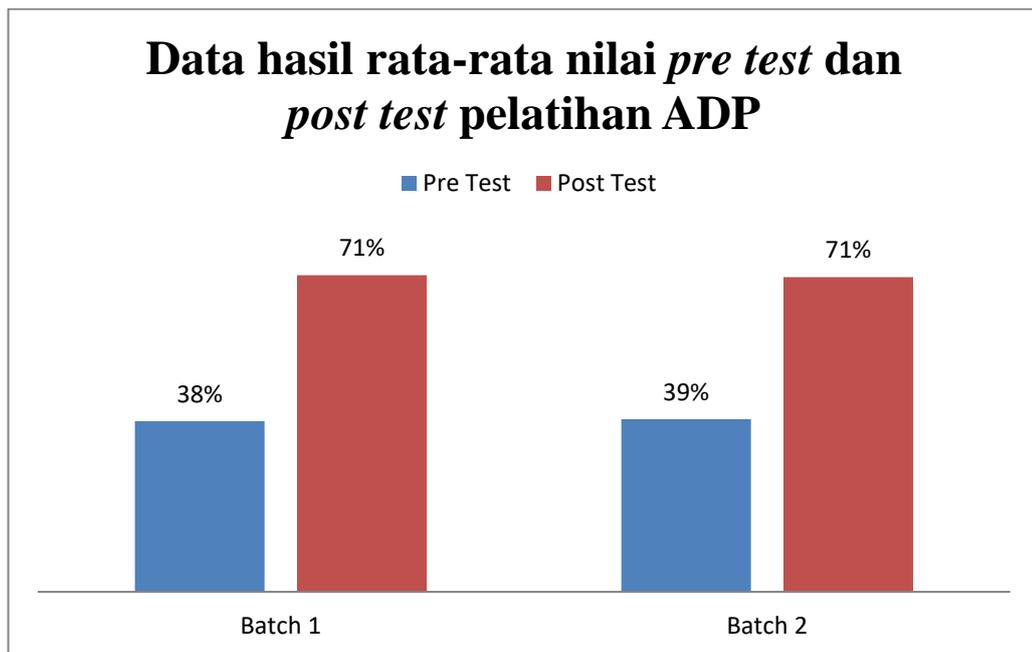


Diagram 3.3 Diagram rata-rata nilai Pre Test dan Pos Test ADP batch 1 dan batch 2 tahun 2019

Penjelasan dari diagram tersebut sebagai berikut:

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pelatihan ADP batch 1 dengan jumlah peserta sebanyak 58 orang. Pada data tersebut dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan terhadap hasil nilai rata-rata *pre test* dan *pos test*, sebelum pelatihan pegawai baru akan mengerjakan ujian *pre test* yang diberikan. Melalui penilaian *pre test* sebelum diadakannya pelatihan dengan akumulasi rata-rata nilai yaitu 38% dan setelah

diadakannya pelatihan ADP peserta mengerjakan ujian *pos test* yaitu mengenai materi pelatihan yang telah diberikan selama pelatihan dengan akumulasi nilai rata-rata yaitu sebesar 71%. Maka dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan sebanyak 33% yaitu selisih akumulasi rata-rata nilai *pre test* dan *pos test*.

Data dari *pre test* dan *pos test* pelatihan ADP batch 2 dengan jumlah peserta sebanyak 48 orang. Pada data tersebut dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan terhadap hasil nilai rata-rata *pre test* dan *pos test*, sebelum pelaksanaan pelatihan pegawai baru akan mengerjakan ujian *pre test* yang diberikan sama seperti batch 1 soal yang diberikan juga sama. Melalui penilaian *pre test* yaitu mengerjakan ujian soal sebelum diadakannya pelatihan dengan akumulasi rata-rata nilai yaitu 39% dan setelah diadakannya pelatihan ADP peserta mengerjakan ujian *pos test* yaitu mengenai materi pelatihan yang telah diberikan selama pelatihan dengan akumulasi nilai rata-rata yaitu sebesar 71%. Maka dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan sebanyak 32% yaitu selisih akumulasi rata-rata nilai *pre test* dan *pos test*. Hasil dari *pre test* dan *pos test* antara batch 1 dan batch 2 berbeda karena jumlah peserta per batch berbeda. Batch 1 dengan jumlah peserta sebanyak 58 orang dan batch 2 dengan jumlah peserta sebanyak 48 orang.

Pelatihan *Assistant Development Program* berfungsi untuk meningkatkan keahlian dan pemahaman terhadap kinerja pada bank BNI Syariah serta meningkatkan performa bagi kemajuan perusahaan. Program pelatihan sumber daya insani berkaitan erat dengan mempersiapkan pendidikan dasar untuk karyawan baru contohnya *Assistant Development Program*. Oleh karena itu pelatihan ADP mempengaruhi wawasan, keterampilan, kepribadian pegawai terhadap kinerja.

3.2.5 Efektivitas Pelatihan ADP di PT Bank BNI Syariah

Terdapat tabel 3.2 mengenai konversi penilaian terhadap penilaian efektivitas pelatihan *Assistant Development Program* sebagai berikut ini :

Tabel 3.2 Konversi penilaian efektivitas pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan *Assistant Development Program* tahun 2019

No.	Range Prosentase (dalam persentase)	Nilai Efektivitas Pelatihan
1.	0 - 25	Tidak Efektif
2.	26 – 50	Cukup Efektif
3.	51 – 75	Efektif
4.	76 - 100	Sangat Efektif

Sumber : diambil dari data primer

Penjelasan dari tabel tersebut sebagai berikut :

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa range prosentase dalam pelatihan ADP batch 1 dan batch 2 dapat dikonversi yaitu 0% - 25% termasuk tidak efektif dalam pelaksanaan pelatihan , 26% - 50% termasuk cukup efektif

dalam pelaksanaan pelatihan, 51% - 75% termasuk efektif dalam pelaksanaan pelatihan , sedangkan 76% - 100% termasuk sangat efektif dalam dilaksanakannya pelatihan tersebut.

