

## PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG *TALENTA SERVICE* MELALUI KEGIATAN BANK MINI DI PT. BANK MAYBANK INDONESIA, Tbk

Benny Ismail Sigarlaki<sup>1)</sup>, Andi Ahmad Gunadi<sup>2)</sup>, Widia Winata<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>PT. Bank Maybank Indonesia  
email: bsrossi0606@gmail.com

<sup>2</sup>Magister Teknologi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
email: aagunadi@umj.ac.id

<sup>3</sup>Magister Teknologi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
email: widia.winata@umj.ac.id

### **Abstract**

*Talenta service program is a education program and training for fresh graduate from any university to get some knowledge in the world of banking. This program using the development comprehension principle with combine learning in the class learning in the complete and modern mini bank facility and learning in the field through on the job training (OJT) activities. The purpose of this study is to measure the succes of student talent services at PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. This research method uses descriptive qualitative research method that is trying to describe implementation of education and training program at PT. Bank Maybank, Tbk with a sample of 10 (ten) student service talent/interships. The result of this study show that by using mini bank simulations/practicum on education and training programs, talent service program have made it easier for students to understand lessons and can increase students enthusiasm and interest in following the learning process.*

**Keywords:** *talenta service, learning, internship, mini bank*

### **Abstrak**

Program layanan talenta adalah program pendidikan dan pelatihan bagi lulusan baru dari universitas manapun untuk mendapatkan pengetahuan di dunia perbankan. Program ini menggunakan prinsip pengembangan pemahaman dengan menggabungkan pembelajaran di dalam kelas dengan difasilitasi bank mini yang lengkap dan modern. Pembelajaran di lapangan melalui kegiatan pelatihan (OJT). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur keberhasilan layanan bakat siswa di PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang mencoba menggambarkan implementasi program pendidikan dan pelatihan di PT. Bank Maybank, Tbk dengan 10 sampel siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan simulasi bank mini/praktikum pada program pendidikan dan pelatihan program layanan bakat telah memudahkan siswa untuk memahami pelajaran dan dapat meningkatkan antusiasme dan minat siswa dalam mengikuti proses pembelajaran.

**Kata kunci:** layanan talenta, belajar, magang, mini bank

### **1. PENDAHULUAN**

Pendidikan nasional berfungsi untuk mempersiapkan manusia Indonesia untuk kehidupan masa kini dan masa mendatang, dengan mengadakan proses pembelajaran. Keterlibatan industri dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan akan memberikan keuntungan bagi industri itu

sendiri. Terkait dengan magang telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21-30 dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri. Dalam Peraturan Menteri tersebut, Pemagangan diartikan sebagai

bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pendidikan dan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan suatu pengetahuan dan keterampilan khusus serta penerapannya di lapangan kerja. Pengetahuan dan keterampilan ini harus dapat didemonstrasikan dengan standar industri yang ada, bukan standar relatif yang ditentukan oleh keberhasilan seseorang di dalam suatu kelompok. Dunia kerja membutuhkan orang-orang yang tidak hanya lulus dengan nilai yang tinggi tetapi mereka butuh kemampuan berkomunikasi, integritas dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Kualitas-kualitas yang tidak terlihat wujudnya (*intangibile*) namun sangat diperlukan dalam dunia kerja ini disebut juga dengan *soft skills*.

*Soft skills* didefinisikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis, termasuk diantaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, bekerja dalam tim, ketahanan mental, disiplin, tanggung jawab dan atribut *soft skills* lainnya. Namun tidak semua lulusan perguruan tinggi yang langsung siap bekerja sesuai dengan kompetensi yang sudah didapatkannya di bangku kuliah. *Fresh graduate* banyak yang bingung, apa yang harus dikerjakan setelah masuk ke dunia kerja (Kompasiana, 2018).

Untuk mengatasi hal tersebut PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk menyelenggarakan program pemagangan yang disebut dengan *Program Talenta Service*. Program ini merupakan program yang ditujukan bagi para lulusan-lulusan baru dari berbagai

perguruan tinggi untuk mendapatkan pendidikan dan pengetahuan mengenai dunia perbankan. Program ini menerapkan prinsip pengembangan yang komprehensif dengan mengkombinasikan pembelajaran di dalam kelas, pembelajaran dalam fasilitas banking yang lengkap dan modern serta pembelajaran di lapangan melalui kegiatan *On The Job Training* (OJT). Penggunaan sistem pembelajaran yang tepat dapat mendorong tumbuhnya rasa senang siswa talenta terhadap pelajaran, menumbuhkan dan meningkatkan motivasi dalam mengerjakan tugas, memberikan kemudahan bagi siswa untuk memahami pelajaran sehingga kegiatan proses belajar menjadi efektif, yang memberikan pengalaman belajar dengan tingkat memorasi yang tinggi.

Berdasarkan paparan masalah tersebut dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan *program talenta service* melalui kegiatan mini bank di PT. Bank Maybank, Tbk?

## 2. KAJIAN LITERATUR Belajar dan Pembelajaran

Belajar adalah upaya seseorang mengkonstruksi pengetahuan baru berdasarkan pengamalan sebelumnya (Rustaman, 2005: 5). Teori belajar ini didasari oleh paham konstruktivisme yaitu teori kognisi yang beranggapan bahwa belajar merupakan suatu pemrosesan informasi, terjadinya transformasi input menjadi output. Istilah pembelajaran sebagai aktivitas atau kegiatan yang berfokus pada kondisi dan kepentingan pembelajar (*learner*)

Istilah pembelajaran digunakan untuk menggantikan istilah “pengajaran” yang lebih bersifat sebagai aktivitas yang berfokus pada guru (*teacher center*) (Miarso dalam Pribadi, 2009: 9). Dalam definisi lainnya disebutkan bahwa pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram

dalam desain instruksional, untuk membuat siswa belajar secara aktif yang menekankan pada penyediaan sumber belajar (Dimiyati dan Mudjiono, 2012: 62). Dalam hal ini, pengertian pembelajaran adalah merupakan setiap upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh guru yang dapat menyebabkan siswa melakukan proses belajarnya melalui berbagai rancangan kegiatan belajar.

Proses belajar dapat berupa kegiatan mengaplikasikan pengetahuan pada masalah yang relevan sebagai kegiatan berfikir dan bertindak yang berkembang secara berkesinambungan. Hasilnya adalah fokus pada apa yang dapat dilakukan setelah melalui proses belajar dimana seseorang diberikan kesempatan untuk belajar pengetahuan, belajar berbuat sesuatu, belajar menjadi penentu terjadinya atau tidak terjadinya proses belajar melalui kegiatan menciptakan, mengelola pengalaman belajar dan merangsang pemikiran siswa melalui permasalahan dunia nyata.

Proses adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber daya lainnya, yang menghasilkan suatu hasil. Suatu proses mungkin dikenali oleh perubahan yang diciptakan terhadap sifat-sifat dari satu atau lebih objek di bawah pengaruhnya. Pengertian “pembelajaran” secara bahasa sama dengan “*instruction*” atau “*pengajaran*” yang mempunyai arti cara (perbuatan) mengajar atau mengajarkan. (Dimiyati dan Mudjiono, 2006: 297).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa belajar adalah proses yang dilalui seseorang dalam mengkonstruksikan pengetahuannya berdasarkan pengalaman yang sudah didapatkan sebelumnya. Adapun pembelajaran adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh guru atau instruktur dalam membantu peserta didiknya mengkonstruksikan pengetahuan melalui berbagai rancangan kegiatan belajar.

### **Program Magang *Talenta Service***

Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting, begitu pula di dalam perusahaan perangkat lunak (*software*). Perusahaan *software* harus selalu mampu mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik dan tercerdas yang mereka miliki, yang memiliki kemampuan untuk selalu bekerja keras mengembangkan keahliannya dan mampu bersaing dalam kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Menurut Pella dan Inayati *talent management* adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*). Selain itu penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji masalah manajemen talenta membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan. (Pella dan Inayati, 2011: 81).

Menurut Rachmadinata dan Ayuningtias, talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang. Talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Rachmadinata dan Ayuningtias, 2017: 199).

Praktik manajemen talenta menciptakan keunggulan kompetitif yang paling permanen, menggunakan teknologi baru dan inovasi serta menghasilkan keunggulan yang bersifat kompetitif (Lyria dalam Erkaningrum, 2013: 23). Kajian ini menarik

untuk dibahas lebih lanjut karena: 1) melihat kondisi riil masing-masing provinsi di Indonesia; 2) melihat peta jalan untuk manajemen talenta yang efektif; dan 3) melihat upaya menciptakan *brand for talent* agar menjadi magnet bagi sumber daya manusia bertalenta, dan membuat sumber daya manusia bertalenta terkenal seperti *brand* perusahaan.

Rampersad berpendapat bahwa manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan sukseksi di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan pemanfaatan bakat secara optimal (Rampersad dalam Sukoco, 2016: 87). Pengertian ini menunjukkan bahwa talenta adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina melalui program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karenanya, sudah menjadi kewajiban setiap perusahaan untuk menganalisa dan mengembangkan *talent* yang dimiliki oleh setiap karyawannya (Sonhadji, 2012: 155).

Sudjana mengatakan bahwa magang adalah cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Istilah terorganisasi ini dimaksudkan bahwa magang memiliki aturan-aturan tertentu, yakni tujuan, bahan yang disampaikan, orang yang berpengalaman, orang yang belum berpengalaman, perabot atau perkakas yang dipergunakan, waktu dan lingkungan (Sudjana, 1993: 9-10).

Menurut Greene, magang memiliki pengertian seorang pemula yang mempelajari suatu keahlian (Greene, 2006: 155). Magang regular yang disponsori oleh Departemen Tenaga Kerja, bekerja sama dengan pemerintah daerah dan berbagai agen kerja terdekat, biasanya mengharuskan peserta yang berminat untuk mengikuti

magang adalah mereka yang usianya diatas 18 tahun namun ada juga magang untuk pemula yang disponsori juga oleh Departemen Tenaga Kerja dengan syarat yang berbeda sesuai dengan hukum perlindungan anak yaitu mereka yang telah duduk di kelas 11 sekolah menengah. Magang menawarkan kesempatan untuk mencoba sesuatu di luar pakem, dan biasanya di akhir program magang, peserta didik akan mendapatkan sertifikat Kecakapan Bekerja yang menunjukkan bahwa peserta didik ikut serta dalam program magang serta telah mendapatkan keahlian tertentu.

Menurut Sonhadji yang dimaksud magang adalah model penyiapan calon tenaga kerja dengan melatih siswa bekerja dibawah asuhan atau bimbingan secara langsung oleh seseorang atau beberapa orang pekerja ahli dalam kurun waktu lama sehingga siswa magang benar-benar dapat melakukan pekerjaan seperti yang diajarkan oleh pembimbingnya. Program kerja praktik atau magang menurut Suharyanti dkk adalah suatu kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata (Suharyanti, 2013).

Dari berbagai definisi yang sudah diungkapkan para pakar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa program magang *talenta service* adalah program yang diperuntukkan bagi karyawan baru sebagai bentuk praktek lapangan yang dibimbing oleh seorang atau beberapa orang pekerja ahli. Program ini disediakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam hal ini perusahaan yang dimaksud adalah PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk.

### **Kegiatan Bank Mini**

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya yaitu, (1) menghimpun dana dari pihak atau seseorang yang kelebihan dana dalam bentuk tabungan, (2) menyalurkan dana kepada pihak yang membutuhkan dalam bentuk pinjaman, dan

(3) memberikan jasa lainnya (Kasmir dalam Agung 2003). Dilihat dari kegiatan bank secara umumnya, bank mini dalam menjalankan kegiatannya sudah sama dengan kegiatan operasional yang dilaksanakan di bank umum.

Menurut kegunaannya, laboratorium dibagi menjadi dua jenis yaitu laboratorium pembelajaran (*classroom laboratory*) dan laboratorium penelitian (*research laboratory*). Laboratorium pembelajaran didesain untuk proses belajar mengajar, praktikum dan kegiatan lain yang mendukung proses pembelajaran (Hamdani & Kurniatanty, 2008: 2). Adapun fungsi dari laboratorium bank mini adalah :

1. Sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran secara praktik yang memerlukan peralatan khusus,
2. Sebagai tempat yang mendorong semangat peserta didik untuk memperdalam pengertian suatu fakta yang diselidiki atau diamati,
3. Tempat *display* atau pameran,
4. Sebagai tempat untuk belajar memahami karakteristik alam dan lingkungan melalui optimalisasi keterampilan proses serta mengembangkan sikap ilmiah,
5. Sebagai tempat berlatih menerapkan proses sesuai dengan tuntutan pembelajaran yang mengutamakan proses selain produk,
6. Memberikan kelengkapan bagi mata kuliah teori yang diterima sehingga ada harmonisasi antara teori dan praktik.

Program pemagangan/program *talenta service* ini yang dimaksud di sini adalah program pengembangan yang ditujukan bagi para lulusan baru atau *fresh graduate* untuk mempersiapkan peserta menjadi *customer service* dan *teller* yang berkompeten, siap pakai, berkarakter baik, serta sesuai dengan standar kualitas industri perbankan. Tujuan utama program ini adalah untuk memberikan kesempatan belajar dan bekerja sebagai

calon *front liner* yang profesional dalam penyediaan layanan perbankan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu (Suradika, 2000:13). Fenomena sosial dimaksud adalah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. Bank Maybank Indonesia yaitu program *talenta service*/pemagangan.

Metode penelitian secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu: penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian bersifat naturalistik. Dalam penelitian kualitatif penelitian dilaksanakan dengan objek yang kondisinya alamiah yang mempunyai arti berkembang apa adanya, tidak memiliki sifat yang dimanipulasi oleh peneliti (Syaodih, 2013: 4).

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat pelaksanaan hingga dilakukan evaluasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan

pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data. Metode kualitatif ini memberikan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui pelaksanaan sistem pembelajaran pada program siswa talenta service/magang di PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Sedangkan secara lebih khusus, penelitian ini adalah bertujuan untuk:

1. Mengetahui kondisi pelaksanaan pembelajaran pada Program *Talenta Service/Magang* di PT. Maybank Indonesia.
2. Mengetahui hasil yang diperoleh siswa *talenta service/magang* setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dengan bermedia laboratorium Bank Mini (*mini banking*) di PT. Maybank Indonesia.

Peneliti melakukan observasi, wawancara dan ikut berpartisipasi aktif (*active participation*) dalam berbagai kegiatan untuk mendapatkan kebenaran empirik. Pemilihan metode kualitatif juga didasarkan atas pertimbangan bahwa dengan menggunakan penelitian kualitatif akan dapat memberikan jawaban secara rinci tentang tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dari pada pelaksanaan program talenta service/magang di PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk.

Penelitian ini dilakukan di bagian *Organization Learning Human Capital* di PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. d/a Wisma Kodel Jalan H.R Rasuna Said Jakarta Selatan. Pertimbangan memilih tempat penelitian ini karena peneliti merupakan tutor/*faculty member* pada program talenta/magang tersebut. Adapun tujuan dari pelaksanaan program pemagangan/program talenta service ini adalah program pengembangan yang

ditujukan bagi para lulusan-lulusan baru atau *fresh graduate* untuk mempersiapkan peserta menjadi *customer service* dan *teller* yang berkompeten, siap pakai, berkarakter baik, serta sesuai dengan standar kualitas industri perbankan, dimana tujuan utama dari program ini adalah memberikan kesempatan belajar dan bekerja sebagai calon *front liner* yang profesional dalam penyediaan layanan perbankan.

Menurut Sugiono dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) yang dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data menjadi tinggi sekali (Sugiono, 2010: 333). Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif, sehingga teknis analisis data yang digunakan belum ada pola yang pasti. Seperti yang dinyatakan Miles and Huberman bahwa "*he most serious and central difficulty in the use of qualitative data is that methods of analysis are not well formulate*" (Miles and Huberman dalam Sugiono, 2010: 334). Formulasi analisis dalam penelitian kualitatif ditentukan oleh peneliti sehingga tidak ada ukuran yang pasti kapan berhentinya sebuah penelitian. Semuanya ditentukan oleh tingkat kejenuhan data. Hal yang sama juga disampaikan oleh Stainback "*There are no guidelines in qualitative research for determining how much data and data analysis are necessary to support and assertion, conclusion, or theory*" (Stainback dalam Sugiono, 2010: 334). Belum ada panduan dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan atau teori, semua tergantung pada kejenuhan data itu sendiri.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada divisi pendidikan dan pelatihan/*Organization Learning Directorate Human Capital* PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Divisi ini merupakan divisi yang menyelenggarakan program pelatihan pemagangan atau disebut dengan Program *Talenta Service*. Penelitian ini dilakukan pada periode awal bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019 yang beralamat di Jalan H.R Rasuna Said kav. B4, Kuningan, Jakarta Selatan. Sebelum dilaksanakannya program *talenta service*, tentunya harus dibuatkan perencanaan terlebih dahulu oleh bagian pendidikan dan pelatihan, hal ini diajukan oleh *Talent Management Organization Learning Directorate Human Capital*.

Bank mini atau *mini banking* adalah tempat untuk melakukan kegiatan praktikum perbankan yang diselenggarakan oleh PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi siswa program talenta pada bidang perbankan yang memadukan pengetahuan dan praktikum dalam suatu kegiatan bank yang terintegrasi, artinya pengetahuan yang diperoleh selama pelaksanaan training dipraktikkan di dalam Bank Mini (*mini banking*). Di dalam proses pembelajaran di Bank Mini, kegiatannya menyerupai aktivitas-aktivitas yang ada di bank pada umumnya, antara lain: menginput data-data nasabah, melakukan validasi data, membuat *Customer Information Profile* (CIF), melayani transaksi penerimaan dan transaksi penyetoran, transaksi elektronik perbankan (*e-channel*), dan kegiatan lainnya.

Program ini menerapkan prinsip pengembangan yang komprehensif dengan mengkombinasikan pembelajaran di dalam kelas, pembelajaran dalam fasilitas Bank Mini (*mini banking*) yang lengkap dan modern serta pembelajaran di lapangan melalui kegiatan *On The Job Training* (OJT). Dalam kegiatannya, pelayanan

berjalan dilakukan oleh siswa talenta *service/magang* yang mendapat tugas sebagai petugas, baik sebagai petugas *Teller, Customer Service*. Meskipun dalam prakteknya sudah ditangani komputer dengan program Bank Mini namun sebagai bahan pembelajaran untuk siswa, tetap harus diadakan pencatatan secara manual. Tidak lebih sebagai bahan kajian siswa talenta *service* bahwa dari sebuah transaksi yang dilakukan secara manual bersanding dengan bantuan komputer yang bisa langsung berjalan secara otomatis.

Program talenta *service/magang* di PT. Bank Maybank Indonesia secara spesifik diarahkan untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT. Bank Maybank Indonesia serta dapat mengembangkan sikap profesional, memiliki kompetensi dan mampu mengembangkan diri untuk menjadi karyawan tetap yang produktif, adaptif, dan kreatif. Sejalan dengan tujuan tersebut dan dengan kemampuan pendidik dalam menggunakan rangkaian pendekatan, strategi, metode, akan menjadi sebuah sistem dalam proses pembelajaran, yang akan menentukan hasil dari tujuan pembelajaran itu sendiri.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan permasalahan, hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian terhadap pelaksanaan program talenta *service/magang* melalui kegiatan Bank Mini di PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program *talenta service/magang* dengan menggunakan simulasi/praktikum bank mini telah memberikan kemudahan bagi siswa talenta untuk memahami pelajaran, sehingga pelaksanaan program talenta *service* menjadi lebih efektif.
2. Simulasi/praktikum Bank Mini dapat meningkatkan semangat belajar siswa

dalam mengerjakan tugas-tugas selama pelaksanaan program talenta service tersebut berlangsung. Sehingga menghasilkan siswa talenta service yang memiliki keterampilan kerja (*skill*) yang memadai, beretika, memiliki purna daya saing, serta dapat menjadi praktisi perbankan yang profesional.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka pelaksanaan program talenta service/magang dengan menggunakan simulasi/praktikum Bank Mini (*mini banking*) akan berimplikasi pada berbagai hal, sehubungan dengan hal tersebut disampaikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembelajaran dengan menggunakan simulasi dan praktikum Bank Mini (*mini banking*) merupakan salah satu sistem pembelajaran yang dapat memberikan kemudahan pemahaman, serta dapat meningkatkan minat belajar/semangat belajar, dalam rangka memenuhi tuntutan pembelajaran dimasa depan, masa yang penuh dengan tantangan.
2. Pelaksanaan pembelajaran dengan menggunakan simulasi/praktik Bank Mini (*mini banking*) untuk memenuhi tuntutan kompetensi dan untuk mendorong pelaksanaan pembelajaran yang membiasakan siswa untuk menjadi kreatif, adaptif dan produktif.
3. Penulis mengkaji pelaksanaan program pembelajaran melalui kegiatan Bank Mini (*mini banking*), dikarenakan peran Bank Mini sangat penting dan berguna dalam menyediakan sumber pembelajaran tentang Bank melalui maksimalisasi pemberdayaan laboratorium praktikum Bank Mini, dimana pemberdayaan tersebut, berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia, supaya kegiatan pembelajaran menjadi lebih sistematis dan terstruktur.

## 6. REFERENSI

- Agung, A, R. 2016. *Persepsi Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Terhadap Keberadaan Bank Mini di Program Studi Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <http://ejournal.undhiksa.ac.id/index.php/JPE/article/view/7742>.
- Dimiyati & Mudjiono. 2012. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Greene, Rebecca. 2006. *Belajar Tak Hanya di Sekolah* (Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia). Penerbit Erlangga.
- Erkaningrum, I, F. Manajemen talenta: Peta jalan membidik sumber daya manusia Berkualitas. [Journal.wirna.ac.id/index.php/vocatio/article/view/1166/1100](http://journal.wirna.ac.id/index.php/vocatio/article/view/1166/1100).
- Pella, D. A. & Inayati, A. 2011. *Manajemen Talenta: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kompasiana. *Inilah Pengalamanku Menjadi Fresh Graduate*. 25 Maret 2018. <https://www.kompasiana.com/dieny/5ab7b78add0fa81d303d6dd2/ini-pengalaman-my-fresh-graduate?page=all>. Diakses pada tanggal 20 April 2020.
- Rustaman, N. 2005. *Pengembangan Model Pembelajaran MIPA*. Bandung: UPI.
- Sonhanji, A. 2012. *Manusia, Teknologi, dan Pendidikan. Menuju Peradaban Baru*. Malang: Universitas Negri Malang (UM Press).
- Sudjana, Djuju. 1993. *Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah & Teori Pendukung Azas*. Bandung: Nusantara Press.



Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukoco, I. dan Ashar, R, F. 2016. *The Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in PT PINDAD (Persero) Bandung*. [jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/9101](http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/9101)

Suradika, Agus. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: UMJ Press

Suharyanti, C., Wiedy, M & Tutik, S. *Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan soft skills Mahasiswa*. [Jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pap/article/download/supfile/2821350](http://Jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pap/article/download/supfile/2821350).

Syaodih, N. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. <http://luk.staff.ugm.ac.id>. Diakses pada tanggal 24 September 2018.