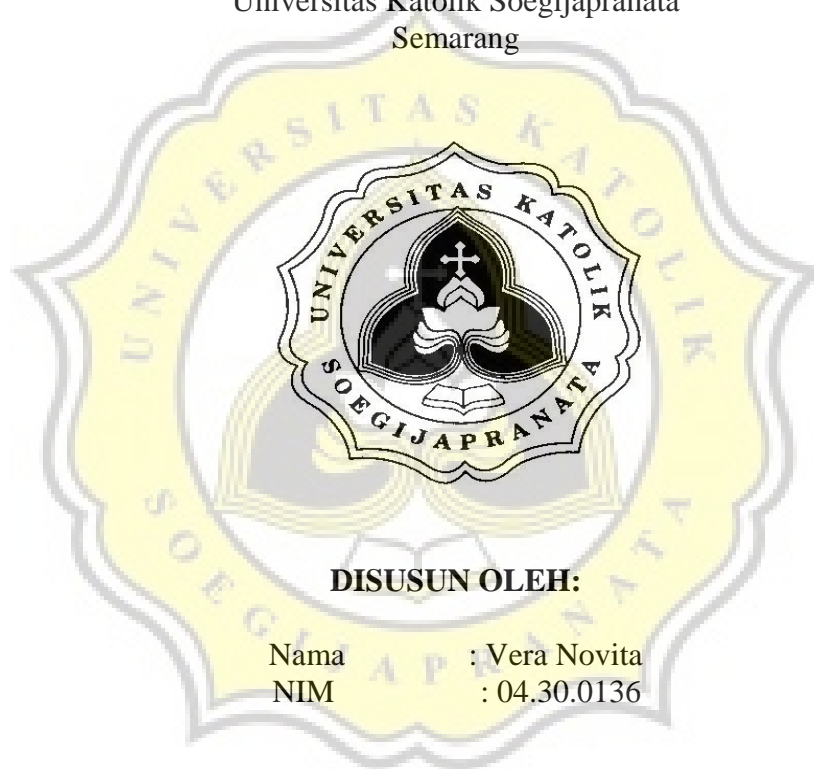


**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BANK DANAMON**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-1
Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



DISUSUN OLEH:

Nama : Vera Novita
NIM : 04.30.0136

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2008**

HALAMAN MOTTO

*Tidak ada kesempurnaan tanpa usaha sungguh-
sungguh dan keringat ...*



Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

Keluargaku tercinta

Surianto (Papa) dan Suratna (Mama)

serta adik – adikku : Vinna, Dewi, Jessica, dan David

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
BANK DANAMON

Disusun Oleh:

Nama : Vera Novita
NIM : 04.30.0136
Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Katolik Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada: 5 Agustus 2008

Disetujui di Semarang, 5 Agustus 2008

Pembimbing,

(Thomas Budi Santoso, Ed.D)

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
BANK DANAMON

Disusun Oleh:

Nama : Vera Novita
NIM : 04.30.0136
Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Katolik Soegijapranata

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji pada tanggal: 12 September 2008

Koordinator Tim Penguji, Anggota,
(Anggota)

(CH. Tri Hardjanti, SE, MSi) (Lilien Nuwar Intyas, SE, MSi) (Thomas Budi Santoso, Ed.D)

Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata

(Sentot Suciarto, A, Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vera Novita

NIM : 04.30.0136

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Semarang, Agustus 2008

(Vera Novita)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi kebesaran dan kemuliaan-Mu, my Lord Jesus Christ atas segala berkat, rahmat, dan kasih karunia yang telah dilimpahkan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK DANAMON".

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bentuk strategi pengembangan sumber daya manusia di Bank Danamon Semarang dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik berupa bimbingan, petunjuk serta dorongan. Untuk itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs.A.Sentot Suciarto, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed.D, selaku dosen pembimbing yang telah tanpa lelah membantu serta membimbing peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu CH. Triharjanti, SE, MSi dan Ibu Lilien N, SE, Msi, selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan kepada peneliti.
4. Dosen – dosen Fakutas Ekonomi Manajemen Unika Soegijapranata yang telah memberikan pembekalan dan ilmu – ilmunya.

5. Papa dan Mama serta Keluarga besar di Semarang yang telah banyak memberikan semangat serta dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Teman – teman terdekatku (Ana,Yen,Mel) dan Ko Billy yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat kepada peneliti hingga saat ini.
7. Pihak Bank Danamon, Cabang Pemuda Semarang yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti untuk mengumpulkan data dan memberikan kesempatan untuk wawancara demi terselesaikannya penelitian ini.
8. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman peneliti. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhir kata, semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang memerlukan.

Peneliti

(Vera Novita)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Pernyataan Keaslian Skripsi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Abstrak	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II: LANDASAN TEORI	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Fungsi-Fungsi Operasional MSDM.....	8

2.1.1. Rekrutmen.....	12
2.1.2. Seleksi.....	13
2.1.3. Kompensasi.....	14
2.1.4. Pelatihan dan Pengembangan	15
2.1.5. Pemeliharaan.....	17
2.1.6. Hubungan Serikat Karyawan.....	18
2.1.7. Pemberhentian.....	19
2.2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	20
2.3. Berbagai Strategi Pengembangan MSDM.....	21
2.4. Kerangka Pikir	24
2.5. Definisi Operasional.....	24
BAB III: METODE PENELITIAN	26
3.1. Obyek Penelitian.....	26
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Teknik Analisis Data.....	28
3.5.1. Bentuk Strategi Pengembangan SDM.....	28
3.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Strategi Pengembangan SDM.....	28
BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29

4.2. Hasil Analisis.....	33
4.2.1. Strategi di Bidang Rekrutmen.....	33
4.2.2. Strategi di Bidang Seleksi.....	37
4.2.3. Strategi di Bidang Pelatihan dan Pengembangan.....	40
4.2.4. Strategi di Bidang Kompensasi.....	46
4.2.5. Strategi di Bidang Peningkatan Semangat Kerja Karyawan.....	50
4.2.6. Strategi di Bidang Hubungan dengan Serikat Kerja.....	53
4.2.7. Strategi di Bidang Pemberhentian.....	55
4.2.8. Hasil Rekapitulasi Strategi Pengembangan SDM di Bank Danamon.....	60
4.2.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Strategi SDM di Bank Danamon.....	62
BAB V: PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Rekrutmen.....	35
Tabel 4.2. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Seleksi.....	39
Tabel 4.3. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Pelatihan dan Pengembangan.....	45
Tabel 4.4. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Kompensasi.....	49
Tabel 4.5. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Peningkatan Semangat Kerja Karyawan.....	59
Tabel 4.6. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Hubungan Dengan Serikat Pekerja..	52
Tabel 4.7. Kelebihan dan Kekurangan Strategi Pemberhentian.....	54
Tabel 4.8. Bentuk Strategi Pengembangan SDM Bank Danamon.....	60

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....24



ABSTRAK

Pada masa global seperti sekarang ini, dimana persaingan semakin kompetitif maka semakin diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Kemampuan sumber daya manusianya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain. Fokus jangka panjang yang dimaksud adalah fokus strategi cenderung dibuat sedemikian rupa dalam bentuk sebuah MSDM perusahaan dan pendekatan dasarnya. Strategi dapat berubah, tetapi tidak selalu mudah. Pada penelitian ini akan difokuskan pada Bank Danamon.

Perumusan masalah tersebut adalah : (1) Bentuk strategi pengembangan SDM apa yang sudah dilakukan oleh Bank Danamon Semarang? (2) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi strategi pengembangan SDM di Bank Danamon Semarang?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui bentuk strategi pengembangan SDM yang sudah dilakukan oleh Bank Danamon Semarang. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan SDM di Bank Danamon Semarang.

Obyek pada penelitian ini adalah Bank Danamon yang berlokasi di Jalan Pemuda, Semarang. Adapun alasan pemilihan obyek ini adalah karena merupakan salah satu bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan, maka Bank Danamon menekankan kualitas SDMnya sehingga perusahaan harus melakukan strategi dalam pengembangan SDMnya. Tentunya fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan pada Bank Danamon Pemuda Semarang dan 10 orang kepala divisi Bank Danamon Pemuda Semarang. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Bentuk strategi pengembangan SDM yang sudah dilakukan oleh Bank Danamon Semarang adalah: (a) Di bidang rekrutmen: melalui media cetak maupun elektronik, seperti koran dan internet, hingga presentasi di Universitas. (b) Di bidang seleksi: melalui berbagai tahap penyaringan dari pemeriksaan administrasi atau persyaratan, wawancara, dan test kesehatan (untuk pegawai tetap). (c) Di bidang pelatihan dan pengembangan: on the job training, off the job training, dan training berbasis kompetensi. (d) Di bidang kompensasi: gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas, COP (*Car Ownership Program*), dan kompensasi khusus. (e) Di bidang peningkatan motivasi karyawan: acara makan bersama, pertandingan olah raga, pertemuan keluarga, “Danamon Idol”. (f) Di bidang hubungan dengan serikat buruh: penandatanganan surat perjanjian kerja sama

antara pihak manajemen Bank Danamon dan pihak serikat buruh. (g) Di bidang pemberhentian: uang pesangon sesuai dengan pangkat atau golongan dan masa kerja. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan SDM di Bank Danamon Semarang adalah karyawan yang bekerja di dalamnya (tim interviewer yang handal untuk rekrutmen dan seleksi), serta dana yang harus disediakan perusahaan untuk strategi di bidang kompensasi, pelatihan dan pengembangan, peningkatan motivasi karyawan, dan pemberhentian.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut: (1) Sebaiknya pihak Bank Danamon dapat mempertahankan strategi di bidang pengembangan SDMnya karena berdasarkan pada hasil analisis pada penelitian ini ternyata strategi yang selama ini dilakukan telah terbukti cukup efektif dan efisien. Pihak Bank Danamon dapat meminimalkan kekurangan yang ada pada berbagai strategi yang ada misalnya pada bidang rekrutmen dan seleksi dengan menghilangkan subyektivitas penerima atau tim penyeleksi karyawan sehingga karyawan yang diterima bekerja pada Bank Danamon adalah mereka yang benar-benar kompeten dan berkualitas. (2) Pada penelitian berikutnya dengan topik serupa dapat dilakukan pembahasan secara lebih detail dengan mengambil topik pada salah satu strategi pokoknya saja.

