

DAFTAR ISI

Halaman Muka	i
Halaman Dewan Penguji	iii
Pernyataan Keaslian	iv
Pernyataan Perusahaan/ Organisasi	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak dan <i>Abstract</i>	vii
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Rumusan Permasalahan	5
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4	Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5	Sistematika Penulisan	7

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	10
2.2	Kaitan antara Strategi Pengembangan Karyawan dengan Strategi Bisnis Perusahaan dan Strategi SDM	11
2.3	Tipologi Organisasi berdasarkan Strategi Bisnis dan Pasangan Tipologi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ideal	13
2.4	Tipologi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.5	Model Menyusun Program Pelatihan atau Pengembangan	17
2.5.1	Proses Analisa Kebutuhan	16
2.5.1.1	Analisa Organisasi	23
2.5.1.2	Analisa Tugas	23
2.5.1.3	Analisa Individu	24
2.5.2	Proses Merancang Bentuk dan Cara Penyampaian Pelatihan atau Pengembangan	25
2.5.3	Proses Mengevaluasi Pelatihan atau Pengembangan	28
2.6	Strategi Seleksi dan Rekrutmen	30
2.6.1	Proses Pemilihan Sumber Rekrutmen	31
2.6.1.1	Sumber Perekrutan dari Eksternal Perusahaan	31

2.6.1.2	Sumber Perekrutan dari Internal Perusahaan	31
2.6.2	Proses Seleksi dan Rekrutmen.	32
2.7	Profesi Aktuaris	32
BAB 3.	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Kerangka Berpikir	37
3.2	Jenis dan Sumber Data	42
3.3	Metode Pengumpulan Data	42
3.4	Metode Analisa Data	44
BAB 4.	GAMBARAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA PT X	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.2	Strategi Bisnis Perusahaan	46
4.3	Strategi SDM Perusahaan	48
4.4	Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	48
4.5	Strategi Pengembangan Aktuaris PT X	54
4.6	Kompetensi Aktuaris PT X Saat Ini	54
4.7	Filosofi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT X	56
BAB 5.	ANALISA TERHADAP STRATEGI PENGEMBANGAN AKTUARIS PT X INDONESIA SAAT INI	
5.1	Strategi Pengembangan Aktuaris PT X Indonesia Saat ini	57
5.1.1	Proses Perekrutan	57
5.1.2	Proses Penempatan	58
5.1.3	Proses Pengembangan	58
5.2	Analisa Kesenjangan Untuk Mengetahui Kebutuhan Yang Perlu Dipenuhi	61
5.2.1	Analisa Organisasi	61
5.2.2	Analisa Tugas	69
5.2.3	Analisa Individu	71
5.3	Proses Perancangan dan Pelaksanaan Program Pengembangan	73
5.4	Proses Evaluasi Program	85
5.5	Strategi Seleksi dan Rekrutmen	85
5.5.1	Identifikasi Sumber Rekrutmen	89
5.5.2	Metode Memasarkan Kesempatan Karir di Perusahaan	89

5.5.3	Proses Seleksi dan Rekrutmen	91
BAB 6.	STRATEGI PENGEMBANGAN AKTUARIS PT X INDONESIA TAHUN 2013 – 2018	92
BAB 7.	PENUTUP	
7.1	Kesimpulan	104
7.2	Saran	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penghalang kinerja efektif menurut Chevalier (1990)	25
Tabel 2	Metode <i>on-the-job-training</i>	26
Tabel 3	Metode <i>off-the-job-training</i>)	26
Tabel 4	Metode evaluasi dan cara mengukur menurut Saks & Haccoun	27
Tabel 5	Modul ujian Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI)	33
Tabel 6	Modul ujian <i>Society of Actuaries</i> (SOA)	34
Tabel 7	Kelompok data dan metode pengumpulan yang dilakukan	43
Tabel 8	Daftar kompetensi aktuaris di PT X Indonesia saat ini	55
Tabel 9	Daftar kompetensi aktuaris di PT X Indonesia yang baru	51,94
Tabel 10	Kriteria pencapaian target untuk kelulusan modul ujian	61
Tabel 11	Perbandingan antara kondisi saat ini dengan kondisi yang diharapkan	
Tabel 12	Hasil analisa terhadap organisasi	69
Tabel 13	Hasil analisa terhadap tugas	70
Tabel 14	Hasil analisa terhadap individu	83
Tabel 15	Daftar materi, metode belajar dan kompetensi yang disasar	84
Tabel 16	Metode dan variabel yang diukur serta alat ukurnya	87, 102
Tabel 17	Strategi seleksi dan rekrutmen saat ini dan yang diharapkan	89, 96
Tabel 18	Daftar kompetensi dan metode belajar yang digunakan	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	<i>High Performance Work System</i> menurut Saks & Haccoun (2008)	12
Gambar 2	Kerangka kaitan antara Strategi Bisnis, Strategi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pelatihan dan Pengembangan menurut Saks & Haccoun (2008)	12
Gambar 3	Model <i>Instructional System Design</i> (ISD) milik Saks & Haccoun (2008)	18
Gambar 4	Kerangka proses analisa kebutuhan menurut Saks & Haccoun (2008)	22
Gambar 5	Kerangka proses Analisa Kebutuhan menurut Saks & Haccoun (2008)	25
Gambar 6	Kerangka berpikir penyusunan strategi pengembangan aktuaris internal PT X tahun 2013 – 2018	40
Gambar 7	Proses turunan strategi di PT X	46
Gambar 8	Turunan strategi SDM sehingga strategi pengembangan karyawan di PT X Indonesia	49
Gambar 9	Strategi pelatihan dan pengembangan PT X Indonesia	53
Gambar 10	Proses pengembangan aktuaris internal PT X Indonesia saat ini	57
Gambar 11	Diagram keterkaitan antar strategi dalam PT X yang berhubungan dengan pengembangan aktuaris internal	67
Gambar 12	Langkah merancang dan menyusun program pengembangan menurut Saks & Haccoun (2008)	74
Gambar 13	Desain program pengembangan aktuaris internal PT X Indonesia selama 5 tahun	86, 97
Gambar 14	Desain program pengembangan aktuaris intenal PT X Indonesia	98
Gambar 15	Ilustrasi strategi pengembangan aktuaris internal yang baru	107