

DAFTAR ISI

HALAMAN DEWAN PENGUJI	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN PERUSAHAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK THESIS.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penulisan	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Transformasi	9
2.1.1 Typologi Miles and Snow	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	14
2.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	16
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	18
2.2.3. Aktivitas dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	19
2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	20
2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	21
2.4 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	23
2.4.1. Karakteristik Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	25
2.5 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	30
2.5.1. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	31

2.5.2.	Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	32
2.5.3.	Proses Pelatihan	33
2.5.4.	Jenis dan Metode Pelatihan	36
2.6	Kompetensi	38
2.6.1.	Model Kompetensi.....	39
2.6.2.	Tahap dalam pengembangan Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi	41
2.7	Kerangka Analisa	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2.1.	Tempat Penelitian	45
3.2.2.	Waktu Penelitian	45
3.3	Jenis data dan Metode Pengumpulan Data	45
3.3.1.	Jenis Data	45
3.3.2.	Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4	Metode Analisa Data.....	48
3.5	Kebutuhan Data Penelitian.....	48

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	50
4.2	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	52
4.3	Bentuk dan Status Perusahaan	53
4.4	Fungsi, Tugas, dan Wewenang Perusahaan	54
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.6	Peran Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) terhadap Sistem Keuangan.....	57
4.7	Transformasi Perusahaan.....	59
4.8	Strategi Pengembangan SDM Perusahaan	66
4.9	Core Competencies Perusahaan	69

BAB V ANALISIS, PEMBAHASAN, DAN PERANCANGAN PENYEMPURNAAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA RENCANA IMPLEMENTASI

5.1	Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)	73
5.2	Analisa Transformasi Menggunakan Typologi Miles and Snow	74
5.3	Analisa Profil Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).....	79
5.3.1.	Merancang dan Menyusun Kompetensi Inti	79
5.3.2.	Menentukan Kompetensi Inti.....	86
5.3.3.	Menyusun Kamus Kompetensi Inti.....	88
5.4	Analisa Strategi Pengembangan SDM Berdasarkan 9 Karakteristik Garavan	93
5.4.1.	Menentukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	97
5.4.2.	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berdasarkan 9 (Sembilan) Karakteristik Garavan	101
5.5	Menyusun Perancangan Penyempurnaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)	111
5.5.1.	Sosialisasi Perubahan Kompetensi Inti Terkait Transformasi	112
5.5.2.	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi Inti Baru.....	115
5.5.3.	Perancangan Penyempurnaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	127
5.6	Menyusun Perancangan Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) periode 2017 – 2020	137
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	141
6.2	Saran.....	142
DAFTAR PUSTAKA		144

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Indikator Model <i>Typology Miles & Snow</i>	15
	2.2	Indikator Model <i>Typology Miles & Snow</i> (Lanjutan)	16
	2.3	Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) Berdasarkan <i>Typology</i>	17
Tabel	3.1	Narasumber dan Informasi yang dibutuhkan	50
	3.2	Kebutuhan Data Penelitian	51
Tabel	4.1	Nilai Perusahaan	57
	4.2	Perubahan Visi Perusahaan	66
	4.3	Perubahan Misi Perusahaan	67
	4.4	Perubahan Nilai Perusahaan	68
	4.5	Rencana Tindakan dalam Pencapaian <i>Roadmap</i>	73
	4.6	Kompetensi Inti Integritas.....	74
	4.7	Kompetensi Inti Profesionalisme.....	75
	4.8	Kompetensi Inti Independensi	76
	4.9	Kompetensi Inti Tanggung Jawab	77
Tabel	5. 1	<i>Checklist Typology</i> pada Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)...80	
	5.2	Checklist <i>Typology</i> pada Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) (Lanjutan).....	81
	5. 3	Tally Analisa <i>Typology</i> pada Lembaga Penjamin Simpanan (LPS).....	81
	5.4	<i>Core Competencies</i> berdasarkan Visi dan Misi Perusahaan	86
	5.5	<i>Core Competencies</i> berdasarkan Visi dan Misi Perusahaan (Lanjutan)	87
	5.6	<i>Core Competencies</i> berdasarkan Nilai Perusahaan	88
	5.7	<i>Core Competencies</i> berdasarkan Nilai Perusahaan (Lanjutan)	
	5.8	Jenis Kompetensi dan <i>Tally</i> Untuk Menyusun dan Menentukan Kompetensi Utama	89
	5.9	Jenis Kompetensi dan <i>Tally</i> Untuk Menyusun dan Menentukan Kompetensi Utama	90
	5.10	Level Dimensi Kompetensi <i>Achievement and Action (ACH)</i>	91

5.11	Level Dimensi Kompetensi <i>Concern for Order, Quality and Accuracy (CO)</i>	92
5.12	Level Dimensi Kompetensi <i>Initiative (INT)</i>	93
5.13	Level Dimensi Kompetensi <i>Integrity (INT)</i>	94
5.14	Level Dimensi Kompetensi <i>Relationship Building (RB)</i>	95
5.15	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan	97
5.16	5.16 Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan (Lanjutan)	98
5.17	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan (Lanjutan)	99
5.18	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan (Lanjutan)	100
5.19	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan (Lanjutan)	101
5.20	Analisa Kesenjangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Garavan (Lanjutan)	102
5.21	Tally untuk Menentukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)	103
5.22	Rencana Sosialisasi Kompetensi Baru	107
5.23	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Achievement and Action (ACH)</i>	108
5.24	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Concern for Order, Quality and Accuracy (CO)</i>	109
5.25	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Concern for Order, Quality and Accuracy (CO)</i> (Lanjutan)	110
5.26	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Innitiative (INT)</i>	110
5.27	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Innitiative (INT)</i> (Lanjutan).....	111
5.28	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Integrity (INTG)</i>	112

5.29	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Integrity</i> (INTG) (Lanjutan)	113
5.30	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Relationship Building</i> (RB)	114
5.31	Perancangan Pengembangan Program Kompetensi <i>Relationship Building</i> (RB) (Lanjutan)	115
5.32	<i>Timeline</i> Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	127
5.33	<i>Timeline</i> Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Lanjutan)	128
5.34	<i>Timeline</i> Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Lanjutan)	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>A continuum of HRD Strategic maturity</i>	29
2.2	<i>A mapping of HRD Strategic maturity continuum</i>	32
2.3	<i>A revised of HRD Strategic maturity continuum</i>	34
2.4	Roman Pavillion Model Competency	44
2.5	Kerangka Analisa	46
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	56
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.3	<i>Roadmap Pengelolaan SDM Perusahaan</i>	72
Gambar 5.1	<i>Framework Kompetensi</i>	85

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I TRANSKRIP WAWANCARA 1.....	146
LAMPIRAN II TRANSKRIP WAWANCARA 2.....	150
LAMPIRAN III TYPOLOGY MILES AND SNOW (RESPONDEN 1)	153
LAMPIRAN IV TYPOLOGY MILES AND SNOW (RESPONDEN 2).....	156
LAMPIRAN V CHECK-LIST GARAVAN	159
LAMPIRAN VI WAWANCARA TYPOLOGY	162