

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang strategi kebijakan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan milenial di PT Permodalan Nasional Madani (Persero), maka kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Terdapat beberapa penyebab mengapa keterikatan kerja karyawan milenial di PT Permodalan Nasional Madani (Persero) rendah. Adapun penyebabnya sebagai berikut: minimnya keterbukaan informasi dari Divisi SDM, Gaya kepemimpinan, Pengembangan SDM, Reward, dan Kebijakan SDM, serta prosedur kerja yang masih kuno dan sangat birokrasi.
2. Strategi kebijakan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan milenial PT Permodalan Nasional Madani (Persero) berdasarkan dimensi *vigor* adalah Strategi kebijakan untuk melakukan *open bidding* (lelang jabatan) pada posisi Kepala Bagian yang kosong di seluruh Divisi PT Permodalan Nasional Madani (Persero) dan Strategi kebijakan untuk Strategi kebijakan sosialisasi kebijakan-kebijakan SDM serta pembuatan *helpdesk* Divisi SDM dalam aplikasi PNM DIGI
3. Strategi kebijakan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan milenial PT Permodalan Nasional Madani (Persero) berdasarkan dimensi *dedication* adalah Strategi kebijakan untuk menjadikan OJT (*On Job Training*) sebagai kegiatan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (Persero).
4. Strategi kebijakan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan milenial PT Permodalan Nasional Madani (Persero) berdasarkan

dimensi *absorption* adalah Strategi Kebijakan untuk membuat lomba inovasi bagi Karyawan Milenial.

B. SARAN

Berdasarkan analisa yang dilakukan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran agar strategi kebijakan untuk peningkatan keterikatan kerja karyawan milenial PT Permodalan Nasional Madani (Persero), sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pemetaan rutin oleh Divisi SDM selaku pengelola dan pengembang karyawan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan serta kebutuhan dari karyawan milenial di perusahaan. Pemetaan rutin yang bisa dilakukan oleh Divisi SDM antara lain:
 - a. *Assessment* kompetensi karyawan milenial secara rutin (idealnya dua tahun sekali) sehingga bisa diketahui kompetensi-kompetensi yang ada di perusahaan dan bisa dilakukan pengembangan terhadap kompetensi dalam bentuk pelatihan/tugas belajar/pertukaran karyawan milenial tersebut agar kinerjanya perusahaan lebih optimal.
 - b. *Assessment* penerapan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) setiap setahun untuk mengetahui penerapan-penerapan terhadap kebijakan SDM. Terutama terhadap kebijakan-kebijakan seperti pengembangan karyawan, kebijakan pengangkatan karyawan kontrak/*outsources* menjadi karyawan tetap, kebijakan remunerasi, kebijakan manajemen talenta, dan kebijakan terhadap peraturan perusahaan.
 - c. Survey rutin secara tahunan terhadap keterikatan kerja karyawan. Dikarenakan selama ini perusahaan hanya melakukan survey terhadap kepuasan kerja karyawan padahal survey keterikatan kerja juga tidak kalah penting. Hal ini agar bisa diketahui masalah sebenarnya yang menyebabkan keterikatan kerja di perusahaan

bisa rendah dan dapat diberikan solusi yang tepat untuk penyebab tersebut.

2. Berdasarkan hasil pemetaan rutin tersebut perusahaan bisa mengembangkan strategi kebijakan yang inovatif juga sejalan dengan visi dan misi perusahaan dan visi misi personal karyawan milenial sehingga para karyawan milenial dapat menumbuhkan perasaan bermakna ketika bekerja, yang nantinya akan meningkatkan dan mempertahankan keterikatan kerja pada karyawan milenialnya.
3. Selanjutnya juga diperlukan komitmen yang dimulai dari manajemen hingga level terbawah organisasi agar strategi kebijakan yang sudah dikembangkan tersebut dapat diterapkan di perusahaan. Langkah-langkah yang bisa dilakukan antara lain sebagai berikut:
 - a. Memasukan strategi kebijakan yang telah dibuat kepada Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP).
 - b. Menjadikan strategi kebijakan yang telah dibuat menjadi KPI Divisi terkait seperti Divisi SDM dan Divisi Sekretariat Perusahaan.
4. Dan yang terakhir, perlu adanya kerja sama antar lintas divisi agar strategi kebijakan yang ada dapat terlaksana dengan baik. Dikarenakan Divisi SDM tidak dapat bergerak sendiri untuk mengaplikasikan strategi kebijakan yang ada. Salah satu kerja sama yang bisa dilakukan bersama dengan Divisi Sekretariat Perusahaan bagian Komunikasi Perusahaan untuk sosialisasi kebijakan yang sudah dibuat kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Annisal, Naimi Syarifah dan Rahmania, Farra Anisa. 2020. *Kepemimpinan Autentik dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Millenial*. Indonesia: Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY.

Anggraini, Lia, Endang Sri Astuti, dan Arik Prasetya. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) . Vol. 37 No. 2 Agustus 2016|

Annual Report PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Tahun 2019.

Annual Report PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Tahun 2020.

Aziz, Faisal Abdul dan Raharso, Sri. 2014. *Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket*. Indonesia: 30 th Industrial Research Workshop and National Seminar.

BPS. 2020. *Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020*. Indonesia.

Chuan Li, Hsiu & Duan Lee, Yuan. 2017. *A Study of the Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by a Cross-Level Examination*. Taiwan: EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education

Dayona, Gunawan & Rinawati, Nur. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT Andalan Finance Indonesia*. Jurnal Indonesia, membangun, Vol 2, No1.

De Lacy, Jonnie Catherine. 2009. *Employee Engagement: The Development of A Three Dimensional Model Of Engagement and An Exploration of Its Relationship with Affective Leaders Behaviors*. Australia: School Of Management QUT

Dewantoro, Rinardus Bayu. et.al. 2017. *Pengaruh Work Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Perbandingan Pada Generasi X Dan Generasi Y)*. Indonesia: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.

Diatprasojo, Lantip. 2018. *Manajemen Strategi* . Indonesia: UNY Press.

Divisi Pengelolaan dan Pengembangan SDM PT Permodalan Nasional Madani (Persero). 2020. *Highlight Pembinaan SDM PNM*. Indonesia

Fahreza, Sayadi. et.al. 2019. *Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif*. Indonesia: Jurnal Manajemen Indonesia (Vol 19).

Forastero, Anandre, et.al. 2018. *What Millennials Want: How to Optimize Their Work*. Indonesia: Psikohumaniora. Jurnal Penelitian Psikologi Vol 3 No (1) 2018.

Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. 2019. Delloite Indonesia

IDN Research Institute. 2019. *Indonesia Millenial Report 2019: Memahami Perilaku Millenial Indonesia dan Cara Terbaik untuk Menggali Potensi Mereka Untuk Membangun Bangsa Kita*. Indonesia: IDN News Media.

Larasati, Dwi Putri, et.al.2019. *The Effects of Work-Life Balance Towards Employee Engagement in Millenial Generartion*. Indonesia: Atlantis Press.

Laporan Manajemen PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Tahun 2020.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI dan Badan Pusat Statistik. 2018. *Buku Profil Generasi Milenial Indonesia*. Indonesia: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI.

Massoudi , Dr. Arram Hanna, et.al. 2017. *The Consequence of work environments on employees productivity*. Iraq: Journal of Business and Management (IOSR-JBM).

Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Muhajir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

Mulyati, Rina. et.al. 2019. *Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millenial dengan Meaningful Work sebagai Mediator*. Indonesia: Gadjah Mada Journal of Pyschology (GAMAJOP) Volume 5, No 1.

Nazarudin. 2018. *Manajemen Strategik*. Indonesia: CV Amanah

Nurwulandari, Ine & Suwatno. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan*. Bandung: Jurnal Manajemen Bisnis UPI

Ozcelix, Gaye.2015. *Engagement and Retention of the Millennial Generation in the Workplace through Internal Branding: Turkey*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015.

Paijan & Rumaharbo, Astri. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Business Development PT BFI Finance Indonesia Tbk)*. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 6, No. 03, November 2020

Pearce, John A. Robinson JR, Richard B, alih bahasa Yanivi Bachtiar dan Christines. 2007. *Manajemen Strategik: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Buku Satu. Penerbit Salemba Empat.

Rakhim, Fani Akhmad. 2020. *Factors That Cause Work Engagement in The Millenial Performance in BUMN*. Indonesia: Vol 8 (2020): Educational and Psychological Foncurrence int The 4.0 Era.

Rangkuti, Freddy. 2009. *SWOT Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko*. Jakarta: PT Gramedia.

Purba, Sylvia Diana. 2018. *The Effects of Work Passion, Work Engagement And Job Satisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation*. Indonesia: Jurnal Manajemen Pemasaran dan Jasa Vol.11. No.2.

Saks, Alan M. 2006. *Antecedents and Consequences Of Employee Engagement*. Canada: Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006

Shah, Rajiv. 2017. *Work Engagement Among Millennials*. India: International Research Journal of Human Resources and Social Sciences.

Sleekr, 2018. *HR sebagai Strategic Bussines Partner* (<https://sleekr.co/blog/hr-sebagai-strategic-business-partner/>). Diakses 17 Mei 2021.

Smith, Gemma R, Carl Markwick. 2009. *Employee Engagement - A Review of Current Thinking*. United Kingdom: INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES.

Smith, G.R & Maverick, C. 2009. *Employee Engagement, A Review of Current Thinking* . United Kingdom: Institute For Employment Studies

Sugiyono.2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Indonesia: Alfabeta

Sujana, nana .dkk. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Indonesia: Alfabeta.

Suryani, Helena. (2020). *Hubungan antara pengembangan karir (Career Development) dan keterikatan karyawan (Employee Engagement) pada generasi Y*. Yogyakarta: Jurnal Universitas Sanata Darma

Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.

Titien, 2016. *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Yogyakarta: Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi Volume 1 No 1, November 2016, 113-130.

Triwijanarko, Ramadhan. 2017. *Hanya 25% Karyawan Millennials yang Loyal dengan Kantornya*. Online. (<https://marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/>). Diakses 1 Februari 2020.

Tyagi, Vidhi. (2016). *Working Environment-As a Predicttor of Employee Engagement with Reference to Academicians*. India: Effulgence.Vol. 14, No. 2, July – December.

Wailulu, Kintan Nurcahya, Dewi, Fransisca I.R & Idulfilastri, Markus Rita. (2019). *Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial dengan variabel komunikasi sebagai mediator*. Indonesia:

Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran I

Pedoman Wawancara

A. Kepada Penyusun Kebijakan

a. Identitas Informan

Bisakah Bapak/Ibu ceritakan sedikit tentang pekerjaan Bapak/Ibu di PT PNM (Persero)? Seperti lama bekerja, posisi saat ini, dan status kepegawaian Bapak/Ibu?

b. Pertanyaan Penelitian

1. Menurut anda apakah kekuatan dari karyawan milenial yang dimiliki oleh PT PNM (Persero)?
2. Menurut anda apakah kelemahan dari karyawan milenial yang dimiliki oleh PT PNM (Persero)?
3. Menurut anda apakah peluang yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan milenial yang dimiliki oleh PT PNM (Persero)?
4. Menurut anda apakah ancaman yang akan dihadapi oleh karyawan milenial yang dimiliki oleh PT PNM (Persero)?
5. Menurut anda apakah kekuatan dari kebijakan SDM yang sudah diterapkan oleh PT PNM (Persero) dalam mengelola karyawan milenialnya saat ini?
6. Menurut anda apakah kelemahan dari kebijakan SDM yang sudah diterapkan oleh PT PNM (Persero) dalam mengelola karyawan milenialnya saat ini?
7. Menurut anda apakah peluang yang bisa dilakukan oleh PT PNM (Persero) untuk memperbaiki atau meningkatkan kebijakan SDM yang diterapkan oleh PT PNM (Persero) dalam mengelola karyawan milenialnya saat ini?
8. Menurut anda apakah ancaman yang akan dihadapi oleh PT PNM (Persero) jika tidak memperbaiki atau meningkatkan kebijakan

SDM yang diterapkan oleh PT PNM (Persero) dalam mengelola karyawan milenialnya saat ini?

B. Kepada Karyawan Milenial PT PNM (Persero)?

a. Identitas Informan

Bisakah Mas/Mbak ceritakan sedikit tentang pekerjaan Mas/Mbak di PT PNM (Persero)? Seperti lama bekerja, posisi saat ini, dan status kepegawaian Bapak/Ibu?

b. Pertanyaan Penelitian:

1. Kekuatan:

- Sebutkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PT PNM (Persero) yang membuat anda merasa bermanfaat, bertanggung jawab, dan bangga terhadap pekerjaan yang anda jalani saat ini?
- Sebutkan kebijakan dan internal proses yang dikeluarkan oleh PT PNM (Persero) sehingga anda selalu merasa bersemangat, memiliki keinginan kuat, dan bertahan terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani?
- Sebutkan hal-hal yang anda rasakan dari internal PT PNM (Persero) sehingga membuat anda sulit melepaskan diri dari pekerjaan, berkonsentrasi penuh, dan senang berkuat terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani di PT PNM (Persero) ini?
- Menurut anda apa yang harus dilakukan oleh PT PNM (Persero) agar karyawannya semakin dapat meningkatkan keterikatan kerjanya?

2. Kelemahan:

- Sebutkan hal-hal yang anda rasakan menjadi penghambat dari internal PT PNM (Persero) dalam menimbulkan rasa bermanfaat, bertanggung jawab, dan bangga terhadap pekerjaan yang anda jalani saat ini?
- Sebutkan internal proses atau kebijakan yang dikeluarkan oleh PT PNM (Persero) sehingga anda tidak bersemangat, tidak memiliki

keinginan kuat, dan tidak bertahan terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani saat ini?

- Sebutkan kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh PT PNM (Persero) yang membuat anda sulit melepaskan diri dari pekerjaan, berkonsentrasi penuh, dan senang berkuat terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani di PT PNM (Persero) ini?
- Menurut anda apa yang harus dilakukan oleh PT PNM (Persero) untuk memperkecil kelemahan yang dapat menurunkan keterikatan kerja pada karyawan milenialnya?

3. Peluang:

- Menurut anda kebijakan-kebijakan apa yang dilakukan oleh perusahaan lain yang belum dilakukan oleh PT PNM (Persero) untuk membuat anda selalu merasa bermanfaat, merasa bertanggung jawab, serta bangga terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini?
- Menurut anda peluang apa yang dimiliki oleh PT PNM (Persero) berdasarkan kondisi saat ini yang membuat anda selalu bersemangat, selalu memiliki keinginan kuat, dan bertahan terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani saat ini?
- Menurut anda inovasi-inovasi apa saja yang belum diterapkan oleh PT PNM (Persero) untuk membuat anda sulit melepaskan diri dari pekerjaan, berkonsentrasi penuh, dan senang berkuat terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani di PT PNM (Persero) ini?
- Tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan oleh PT PNM (Persero) agar dapat merekrut karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dari perusahaan pesaing?

4. Ancaman:

- Isu-isu eksternal apa yang harus diperhatikan oleh PT PNM (Persero) agar membuat anda selalu merasa bermanfaat, merasa

bertanggung jawab, serta bangga terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini?

- Sebutkan kebijakan-kebijakan eksternal yang harus dihindari oleh PT PNM (Persero) agar anda tidak pernah bersemangat, tidak memiliki keinginan kuat, dan tidak bertahan terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani?
- Inovasi kebijakan apa yang ingin anda harapkan dari PT PNM (Persero) sehingga anda sulit melepaskan diri dari pekerjaan, mudah berkonsentrasi penuh, dan senang berkuat terhadap pekerjaan yang sedang anda jalani di PT PNM (Persero) ini?

C. Bagi Karyawan Milenial yang memutuskan *resign* dari PT Permodalan Nasional Madani (Persero)?

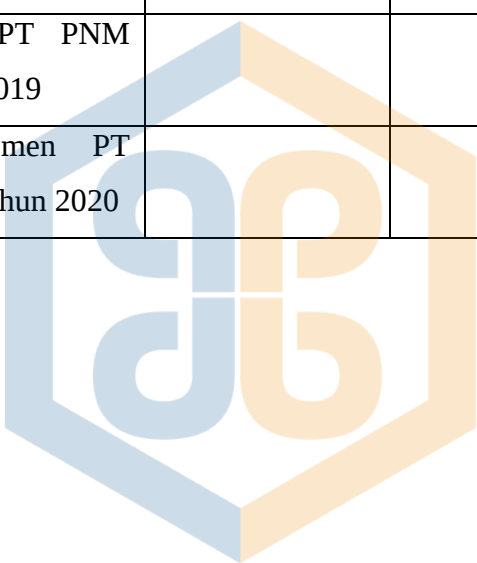
- Apa kelebihan yang dimiliki oleh PT Permodalan Nasional Madani (Persero) yang membuat anda sempat berpikir untuk tidak resign?
- Apa kekurangan yang dimiliki oleh PT Permodalan Nasional Madani (Persero) yang membuat anda mengambil keputusan untuk resign?

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran II

Pedoman Telaahan Dokumen

Dokumen Yang Di Telaah	Dimensi <i>Vigor</i>	Dimensi <i>Dedication</i>	Dimensi <i>Absorption</i>
Annual Report PT PNM (Persero) Tahun 2020			
Annual Report PT PNM (Persero) Tahun 2019			
Laporan Manajemen PT PNM (Persero) Tahun 2020			



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran III

Surat Persetujuan Ijin Penelitian Dari PT Permodalan Nasional Madani (Persero)



Nomor : S- 036/PNM-SPR/III/21
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Jakarta, 30 Maret 2021

Kepada Yth.
**Direktur I Bidang Akademik
Lembaga Administrasi Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta
di
Jakarta**

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara tertanggal 22 Maret 2021 nomor 394/STIA.1.1/PPS.02.3 perihal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN di PT Permodalan Nasional Madani (Persero) kantor pusat, maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami berkenan memberikan ijin kepada :

Nama : Muhammad Hafif Ferryno
Perguruan Tinggi : Politeknik STIA LAN Jakarta
Program Studi : Magister – Administrasi Pembangunan Negara

Untuk dapat mengumpulkan data di perusahaan kami dalam rangka penyelesaian tesis dengan judul "*Strategi Kebijakan untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada Karyawan Milenial di PT Permodalan Nasional Madani (Persero)*".

Selanjutnya, yang bersangkutan dapat menjaga kerahasiaan perusahaan dan data-data yang diperoleh tidak disalahgunakan untuk tujuan lainnya.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Permodalan Nasional Madani (Persero)


Errinto Pardede
Sekretaris Perusahaan

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)

Kantor Pusat : Menara Tropic LT. 16, Jl. Jend. Sudirman Kav. 2 - Jakarta 10120 Indonesia Telp. 062-211 2511404 Fax. 062-211 2511405 Email : info@pnm.co.id Website : www.pnm.co.id

Lembaga Pembiayaan dan Pendanaan untuk Usaha Mikro, Kecil, Menengah & Koperasi

Lampiran IV

Surat Permohonan Penelitian dari Politeknik STIA LAN Jakarta



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Jl. Administrasi II Pejompong, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, Website : www.stialan.ac.id

Nomor : 394/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 22 Maret 2021

Yth. Sekretaris Perusahaan
PT Permodalan Nasional Madani (Persero)
Menara Taspen, Jl. Jend. Sudirman No Kav 2,
Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Hafilh Ferryno
NPM : 1964002013
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Kebijakan untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja
pada Karyawan Milenial di PT Permodalan Nasional Madani
(Persero)

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Mala Sondang Silitonga

Tembusan :
1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik;
3. Kepala Divisi Pengelolaan dan Pengembangan SDM
PT Permodalan Nasional Madani (Persero);
4. Kajur Administrasi Publik;
5. Kaprodi Program Magister Terapan.

Lampiran V

Daftar Istilah

No	Singkatan	Arti
1	Analisis SWOT	Analisis terhadap <i>Strength</i> (Kekuatan), <i>Weakness</i> (Kelemahan), <i>Opportunity</i> (Peluang), dan <i>Threats</i> (Ancaman)
2	Dimensi <i>Absorption</i>	Dimensi keterikatan kerja dimana karyawan sangat berkonsentrasi dan senang hati serta memiliki minat yang mendalam dalam menyelesaikan pekerjaannya
3	Dimensi <i>Dedication</i>	Dimensi keterikatan kerja dimana karyawan memiliki keterikatan kerja yang kuat dengan pekerjaannya yang diikuti dengan rasa senang, adanya perasaan penting dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalannya
4	Dimensi <i>Vigor</i>	Dimensi keterikatan kerja dimana karyawan memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, memiliki semangat, motivasi dan energi yang besar, dan konsisten dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi saat bekerja
5	Divisi SDM	Divisi Sumber Daya Manusia
6	Matriks IFAS	Matriks Faktor Strategi Internal
7	Matriks EFAS	Matriks Faktor Strategi Eksternal
8	Matriks TOWS	Matriks yang digunakan untuk menyusun formulasi strategis
9	PT PNM (Persero)	PT Permodalan Nasional Madani (Persero)
10	Strategi S-O	Strategi <i>Strength-Opportunity</i>

11	Strategi S-T	Strategi <i>Strength-Threats</i>
12	Strategi W-T	Strategi <i>Weakness-Threats</i>
13	Strategi W-O	Strategi <i>Weakness-Opportunity</i>



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A