

ABSTRAK

Kemajuan pola pikir pada insan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia telah mengubah paradigma berpikir perusahaan bahwa sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai alat untuk dimaksimalkan guna memenuhi keuntungan perusahaan saja, tetapi telah menganggap sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk keberlangsungan roda suatu bisnis.

PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk sebagai salah satu bank devisa nasional yang kuat telah menyadari hal tersebut. Untuk mempertahankan aset sumber daya manusia tersebut, PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk saat ini telah mempunyai sistem kompensasi dan benefit, juga environment atau suasana kerja yang menarik untuk karyawan. Selain hal tersebut, untuk menambah loyalitas dan moralitas dari aset sumber daya manusia tersebut, PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk berkeinginan untuk membuat program pembekalan pensiun yang mengacu pada pemahaman sistem Outplacement Program. Yaitu program untuk mempersiapkan mereka yang akan menjalani masa pensiun, baik persiapan secara mental juga persiapan rencana kedepan mereka untuk bekerja kembali, membuat suatu usaha atau melakukan investasi.

Dengan adanya program pembekalan yang diberikan, diharapkan dapat memberikan nilai tambah dan terjalin suatu hubungan industrial yang lebih baik antara pihak PT Bank Internasional Indonesia dengan sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Paradigma, Aset, Loyalitas, Moralitas, Nilai Tambah, Program Pembekalan Pensiun, Outplacement Program, Hubungan Industrial

DAFTAR ISI

Halaman Juduli

Halaman Pernyataan	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	3
1.3 Ruang Lingkup Permasalahan.....	3
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Definisi Pensiun	6
2.2 Definisi Program Outplacement.....	7
2.3 Manfaat dari Program Outplacement.....	8
2.4 Tahap – Tahap dalam Program Outplacement.....	10
BAB 3 Metodologi Penelitian.....	12
3.1 Metode Pelaksanaan Proyek.....	12
3.1.1 Metode Studi Perbandingan.....	12
3.1.2 Metode Studi Literatur.....	12
3.2 Alur Proses Kerja Proyek GFP.....	13
3.2.1 Fase Pertama.....	13
3.2.1.1 Pemahaman Sistem Pensiun.....	13
3.2.1.2 Analisa, Kajian dan Definisi Kebutuhan.....	14
3.2.1.3 Pengumpulan dan Analisa Data.....	14
3.2.2 Fase Kedua.....	15
3.2.2.1 Perancangan Model.....	15
3.2.2.2 Kajian Model.....	15
3.2.2.3 Rekomendasi Model.....	16

3.3 Waktu Pelaksanaan Proyek.....	16
BAB 4 PERUSAHAAN SEBAGAI OBJEK PROGRAM PEMBEKALAN	
PENSIUN.....	17
4.1 Gambaran Umum Kondisi PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk.....	17
4.1.1 Kerangka Identitas PT. Bank Internasional Indonesia Tbk.....	21
4.2 Program Pensiun di PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk.....	25
4.2.1 Formula Pesangon di BII.....	28
4.2.2 Prosedur Teknis Pelaksanaan Pensiun.....	30
BAB 5 PERANCANGAN DAN PEMBANGUNAN MODEL PROGRAM	
PEMBEKALAN PENSIUN.....	32
5.1 Gambaran Umum Proyek Program Pembekalan Pensiun pada Divisi SDM PT.	
Bank Internasional Indonesia, Tbk.....	32
5.2 Analisa dan Perancangan Program Pembekalan Pensiun.....	33
5.3 Hasil Perancangan Program Pembekalan Pensiun.....	34
5.3.1 Tahap Pengkondisian dan Persiapan.....	35
5.3.1.1 Persiapan Mental.....	36
5.3.1.2 Persiapan Financial.....	38
5.3.2 Tahap Assessment.....	39
5.3.3 Program Pelatihan.....	37
5.3.3.1 Program Pelatihan Entrepreneur.....	37
5.3.3.2 Program Pelatihan Investor.....	49
5.3.3.3 Program Pelatihan Professional.....	50
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
6.1 Kesimpulan.....	54
6.2 Saran.....	55
DAFTAR ACUAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN A MATERI MODUL 1 BISNIS PLAN.....	L1
LAMPIRAN B MATERI MODUL 2 INVESMENT.....	L25
LAMPIRAN C MATERI MODUL 3 PROFESSIONAL.....	L37
LAMPIRAN D NOTULEN WAWANCARA-1.....	L53

LAMPIRAN E NOTULEN WAWANCARA-2.....	L56
LAMPIRAN F NOTULEN WAWANCARA-3.....	L59
RIWAYAT HIDUP	