

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PAMELLA SATU SUPERMARKET YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Desi Fahidtri

NIM 12240103

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.

NIP 19690227 200312 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856
Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI /TUGAS AKHIR

Nomor: B-1483/UN.02/DD/PP.01.3/08/2016

Skripsi /Tugas Akhir dengan Judul
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PAMELLA SATU
SUPERMARKET YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Desi Fahidtri
NIM/Jurusan : 12240103/MD
Telah dimunaqasahkan pada : Kamis, 4 Agustus 2016
Nilai Munaqasah : 86 (A/B)

Dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang/Penguji I

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.

NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji II

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP.19630210 199103 1 002

Penguji III

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP. 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 8 Agustus 2016

Dekan,

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. 0274-515856, Fax.0274-552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memerikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Desi Fahidtri
NIM/ Jurusan : 12240103/ MD
Judul Skripsi : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PAMELLA
SATU SUPERMARKET YOGYAKARTA.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 27 Juli 2016

Pembimbing



Ketua Jurusan,
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 1993031 003

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si
NIP. 19630210 199103 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Fahidtri
NIM : 12240103
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi yang berjudul: **Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiatisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain. kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis siap memperertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Juli 2016

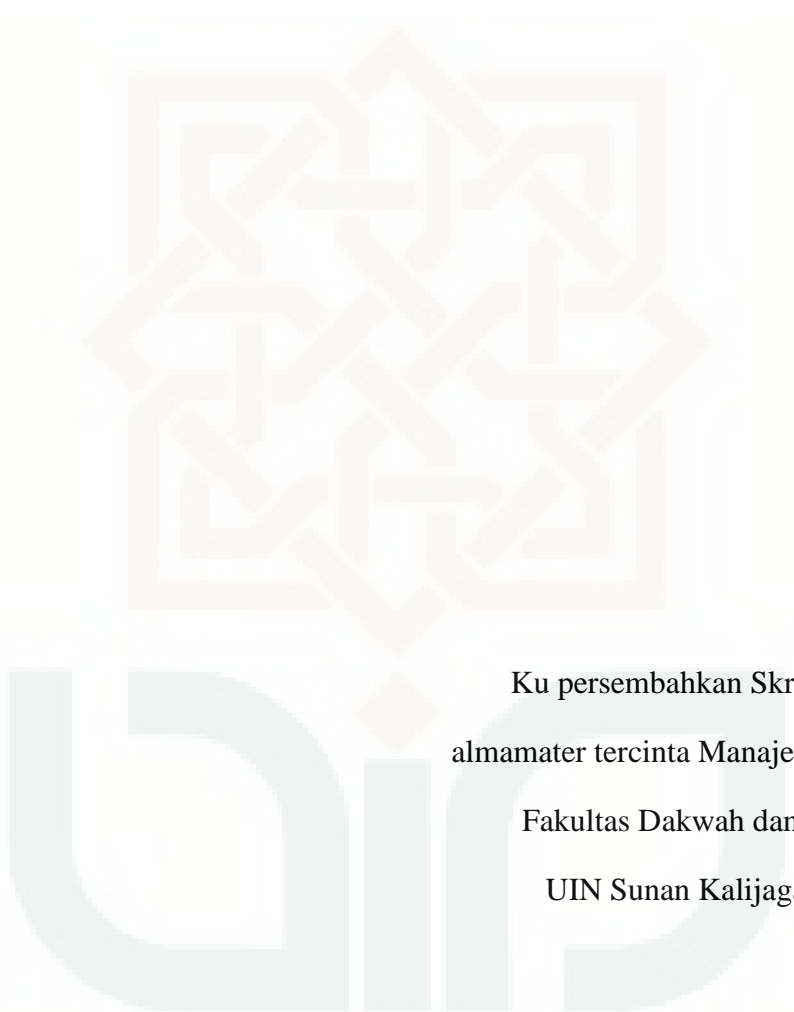
Yang Menyatakan,



Desi Fahidtri

12240103

HALAMAN PERSEMBAHAN



Ku persembahkan Skripsi ini untuk
almamater tercinta Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ۝۱۱

“ Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(Ar-Ra'd:11)

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahannya (Jakarta:CV. Kathoda, 1993), hlm. 108

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat dan salam tetap tercurahkan ke pada junjungan Nabi agung Muhammad SAW. Dengan kelancaran dan perjuangan yang tak sedikit, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: “Penegembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Maryono, M. Pd selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Dakwah .

5. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan teliti memberikan waktu, ilmu, arahan, saran, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
6. Hj. Tedjowati, S. H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Dosen jurusan Manajemen Dakwah, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membagikan ilmu, wawasan dan pengalaman baru.
8. Bapak, Ibu, dan Kakak tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhingga dalam mengasuh dan mendidik serta mengupayakan segala hal yang terbaik untuk anakmu ini. Terimakasih doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Sahabat-sahabatku Ria, Yuni, Nurfi, Azizah, Ily, Vina, tak lupa juga Putri, Adhita, Riris, dan Hadi yang selalu mendukung, mendo'akan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman "ARMADA 2012" serta teman-teman "HIMAWARI" yang memberikan kebersamaan seperti keluarga dari masuk kuliah hingga saat ini.
11. Teman-teman KKN 86 GK 167 Tria, Hanik, Denda, Jannah, Arul, Fikri, Beni, Ricko dan Iqbal terimakasih atas kerjasama dan semangatnya di Petung, Panggang Gunungkidul.
12. General Manager beserta segenap karyawan Pamela Satu Supermarket Yogyakarta yang telah membantu berlangsungnya penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada penulis maupun pembaca khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amiin ya Rabbal'alamin.*

Wassalamualaikum Wr Wb

Yogyakarta ,13 Juni 2016

Penulis

Desi Fahidtri

NIM. 12240103

ABSTRAK

Desi Fahidtri (12240103) – Skripsi berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting pada sebuah lembaga/organisasi/perusahaan. Dengan adanya SDM di dalamnya, maka akan mampu lembaga tersebut dalam pencapaian visi dan misi yang ada. Penelitian ini membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta. Pengembangan SDM sangat penting dalam sebuah lembaga, investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang di tujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Pengembangan SDM mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*apibility*), serta sikap / tingkah laku (*attitude*) karyawan.

Pamella Supermarket merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan profit yang ada di Yogyakarta. Supermarket ini telah mengalami banyak perkembangan, dibuktikan dengan adanya cabang Pamella hingga 7 supermarket. Perkembangan perusahaan ini tentu dengan kegigihan dan kerja keras dari *owner* pamella supermarket. pamella memiliki visi menjadi *brand image* pamella supermarket swalayan menjadi *trend* supermarket muslim di DIY. Dan salah satu dari misinya adalah berupaya meningkatkan kualitas SDM sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang islami.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Pamella Satu Supermarket. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan metode dokumentasi. Data yang didapat oleh peneliti akan diolah sehingga menjadi narasi deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan (Ass. General Manager & Branch Manager), HRD Manager, dan Karyawan. Sedangkan obyeknya adalah pengembangan SDM di Pamella Satu Supermarket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif. Serta uji keabsahan, peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Dari penelitian tersebut dapat diketahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta melalui kegiatan pelatihan dan rotasi jabatan (*rolling*). Selain itu dari *owner* juga selalu mengingatkan pada karyawannya untuk tetap menerapkan sikap islami, yang diajarkan pada karyawan yaitu tetap jujur, ikhlas, dan bertanggungjawab. Kegiatan pelatihan dilaksanakan perdivisi yaitu ada divisi kasir, *security*, dan divisi supermarket. materi yang diberikan juga masing-masing. Kegiatan ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pamella Satu Supermarket

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan Penelitian | 10 |
| E. Kegunaan Penelitian | 10 |
| F. Telaah Pustaka | 10 |
| G. Kerangka Teori | 12 |
| H. Metode Penelitian | 20 |

| | |
|---------------------------------|----|
| I. Sistematika Pembahasan | 26 |
|---------------------------------|----|

BAB II GAMBARAN UMUM

| | |
|---|----|
| A. Letak Geografi Pamella Satu Supermarket | 28 |
| B. Sejarah Singkat Pamella Satu Supermarket | 28 |
| C. Perkembangan Usaha dan Perubahan Sistem | 31 |
| D. Visi dan Misi Pamella Satu Supermarket | 41 |
| E. Struktur Organisasi Pamella Satu Supermarket | 42 |

BAB III PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Pengembangan SDM di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta .. | 50 |
| B. Pelaksanaan PSDM di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta ... | 58 |
| 1. Proses seleksi di Pamella Satu Supermarket | 59 |
| 2. Metode PSDM yang ada di Pamella Satu Supermarket | 62 |
| a. Pelatihan Karyawan | 68 |
| b. Rotasi Jabatan atau Rolling | 75 |
| 3. Motivasi Pamella Satu Supermarket kepada Karyawan | 78 |
| 4. Reward dan Puspishment Pamella Satu Supermarket | 80 |

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 83

B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1.1 | Daftar Pamela Cabang Supermarket Yogyakarta | 33 |
| Tabel 1.2 | Materi Kegiatan Pelatihan Karyawan | 74 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 1.1 | Triangulasi Sumber Data | 25 |
| Gambar 1.2 | Triangulasi Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| Gambar 1.3 | Struktur Organisasi Pamella Satu Supermarket | 45 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah **“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta”**. Untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap judul, maka peneliti perlu memberikan batasan dan penegasan terhadap istilah-istilah sebagai berikut:

1. Pengembangan

Pada dasarnya pengembangan (*development*) merupakan kesempatan – kesempatan belajar (*learning opportunities*), yang didesain guna membantu para pekerja/ karyawan/ pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi/ perusahaan.¹

Pengembangan (*development*) merupakan suatu proses jangka panjang yang dirancang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas.²

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.³

Dapat dikatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses pembelajaran bagi karyawan dengan melalui berbagai metode latihan

¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 1.

² Adie. E Yusuf, & Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.9.

³ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 91.

untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan *jobdesk* masing – masing dan untuk mencapai kemajuan organisasi.

2. Sumber Daya Manusia

SDM merupakan orang / individu yang memiliki kemampuan, ketrampilan, dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan / tugas dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik.⁴ Pengertian lain adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki kemampuan fisik maupun non-fisik yang sangat di perlukan dalam sebuah organisasi. Gilley Maycunich mengartikan bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai orang – orang yang dikaryakan oleh organisasi.⁵

Menurut Yusuf Suit-Almasdi, SDM adalah kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang masih perlu digali, dibina, serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.⁶

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan, dalam Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 10.

⁵ E Yusuf, & Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.3.

⁶ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan – tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.⁷ Pengembangan SDM mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*apibility*), serta sikap/ tingkah laku (*attitude*) karyawan.⁸

4. Pamella 1 Supermarket Yogyakarta

Pamella 1 Supermarket terletak di Jl. Kusumanegara No. 135-141 Yogyakarta didirikan oleh ibu Hj. Noor Lesmani beserta bapak H. Sunardi Syahuri (suami), merupakan perusahaan profit yang menyediakan berbagai macam kebutuhan dan memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*. Pamella supermarket berdiri pada tahun 1975, saat itu dengan luas tanah 5 x 5 meter. Dengan visi “Menciptakan brand image Pamella Supermarket sebagai trend supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta” maka secara terus menerus pamella supermarket mengalami perluasan wilayah dan membuka cabang pamella ini juga akan mengurangi pengangguran dan memeberikan manfaat bagi masyarakat di sekitarnya.

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 6

⁸ *Ibid*, hlm. 2

Perluasan dan perkembangan pamella hingga saat ini tentu membutuhkan ketekunan dan kerja keras yang luar biasa serta niat bekerja ibu Hj. Noor Liesnani Pamella dan bapak H. Sunardi semata – mata ibadah kepada Allah SWT.⁹

Setelah mengalami perluasan dan perkembangan wilayah pamella supermarket juga memperhatikan kondisi dan kesejahteraan para karyawannya melalui PSDM. Pengembangan SDM perlu diadakan terutama untuk menuju tercapainya visi dan misi dari Pamella Satu Supermarket. Visi menciptakan *brand image* dan menjadikan *trend* supermarket muslim yang ada di Yogyakarta. Selain mengacu pada visi juga salah satu misi pamella yaitu berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamella Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap islami. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pamella Satu Supermarket bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*apibility*), sikap (*attitude*). Melihat visi dan misi yang diciptakan Pamella Supermarket, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya secara menyeluruh.

Setelah melihat penegasan judul tersebut, maksud dari keseluruhannya adalah penelitian yang mendiskripsikan tentang pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pamella 1 Supermarket

⁹ Dokumentasi, *Pamella Swalayan Group*, <http://van.wildan@yahoo.com>, diakses pada Tanggal 20 Februari 2016, 14:45 WIB.

Yogyakarta terkait kualitas pelayanan terhadap *customer* dan sikap serta pola hidup yang islami.

B. Latar Belakang Masalah

Saat ini peran Sumber Daya Manusia menjadi sangatlah penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga, terutama untuk kemajuan dan peningkatan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan teknologi canggih, uang yang banyak dan modal. Mengapa menjadi demikian, karena sumber daya manusia kini telah lahir dengan berbagai macam kemampuan yang dimilikinya.

Telahirnya SDM yang semakin berkompeten tidak heran juga terciptanya alat teknologi yang semakin canggih. Namun demikian SDM bukanlah sebuah alat teknologi yang sudah lama beroperasi dan harus diganti dengan mesin yang baru, manusia memiliki kemampuan untuk tetap bekerja sesuai apa yang harus dikerjakan. Akan tetapi dengan kemajuan jaman dan teknologi, manusia dituntut untuk mampu mengikuti jaman supaya mereka tidak terganti oleh kemajuan iptek yang saat ini sudah semakin canggih.

Berbicara tentang SDM sebenarnya juga membicarakan tentang kuantitas dan kualitas yang dimilikinya. Kuantitas SDM menyangkut jumlahnya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan,

sedangkan kualitas SDM adalah dilihat dari pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan indeks pembangunan manusia.¹⁰

Dalam mengatur manusia yang memiliki kemampuan dalam sebuah perusahaan perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia adapun fungsi *manajerial* dari MSDM yang di kemukakan oleh George R. Terry dan sering kita kenal dengan nama POAC yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*).¹¹

Sedangkan fungsi operasional MSDM mencakup :¹²

1. Pengadaan sumber daya manusia (*rekrutment*)
2. Pengembangan (*development*)
3. Kompensasi (*compensation*)
4. Integrasi (*integration*)
5. Pemeliharaan (*maintenance*)
6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

MSDM merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Tujuan dari manajemen sumber

¹⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 6.

¹¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan, dalam Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 15.

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 89.

daya manusia adalah meningkatkan produktifitas, kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.¹³

MSDM merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sdm dalam sebuah organisasi, dengan memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.¹⁴ Dengan melihat definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangatlah bergantung pada kinerja SDM yang ada di dalamnya.

Sumber Daya Manusia yang baru masuk ke sebuah organisasi dan menjadi karyawan hanya mempunyai kecakapan teoritis saja, mereka belum memiliki kemampuan yang lebih dan sesuai dengan *job* pada organisasi tersebut. Sedangkan seiring berkembangnya zaman teknologi yang ada juga semakin maju. Hal ini sangat menuntut sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus mampu mengikuti kecanggihan dari teknologi yang semakin berkembang. Selain itu, untuk menghadapi kecanggihan ilmu teknologi yang semakin lama semakin meningkat perlu adanya pengembangan SDM. Supaya mereka dalam pekerjaannya tidak mengalami

¹³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan dan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai* (Jakarta:PT Gramedia, 2012), hlm. 12-13.

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 86.

stagnan hanya fokus di satu pekerjaan. Setiap SDM juga memiliki ketrampilan salah satu faktor yang membuat mereka mau berkembang adalah mereka menginginkan ketrampilan yang dimilikinya menjadi alat untuk memberikan nilai *plus* dalam kinerjanya.

Pamella 1 Supermarket terletak di Jl. Kusumanegara No. 135-141 Yogyakarta, merupakan salah satu perusahaan profit yang sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat. Pamela Supermarket, memperkerjakan karyawan lebih dari 15 orang sesuai dengan *job desk* nya. Tidaklah mudah dalam sebuah perusahaan yang besar dengan jumlah karyawan yang banyak untuk mengembangkan dan menyesuaikan antara *job desk* dengan skill yang telah mereka miliki.

Pengembangan SDM bertujuan untuk menambah *skill* dan ketrampilan sikap pada setiap karyawan di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta. Dalam hal ini metode apakah yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap para karyawan, untuk tetap memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang telah bergabung dan untuk mempertahankan *skill* karyawan masing-masing serta pengembangan seluruh SDM di Pamella 1 Supermarket. Selain itu juga tidak menutup kemungkinan efek dari pengembangan SDM akan memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk menjadi yang terbaik.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan SDM yang ada di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta. Mungkinkah pengembangan SDM yang dilakukan, nantinya akan meningkatkan loyalitas

kerja, motivasi, serta produktifitas karyawan. Selain itu, pengembangan perusahaan juga akan semakin meningkat dengan memiliki karyawan yang semakin kompeten di bidangnya. Karena seorang pemimpin perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi, kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Dengan pengembangan SDM yang semakin berkompeten dalam bidangnya juga nantinya akan membantu pengembangan organisasi. Mengingat skala persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Tertera pada visi pamella dan salah satu misinya “berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamella Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap islami. Dalam kegiatan pengembangan SDM yang ada di pamella satu memberikan kesempatan pada karyawan untuk menambah pengetahuan tentang keislaman, serta memberikan kebutuhan rohani karyawan sebagai seorang muslim. Tidak hanya kegiatan pengembangan seperti yang dilakukan oleh perusahaan lain. Selain adanya pengetahuan yang diberikan pada karyawan pamella, juga tentang kualitas pelayanan yang sesuai dengan sikap islami yang selalu diajarkan oleh *owner* kepada seluruh karyawan terutama di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta. Penelitian ini penting untuk dikaji dan ditelaah

C. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang di atas maka pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah terkait dengan fokus masalah yang diangkat yaitu untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pengetahuan bagi pengembangan Manajemen Dakwah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran atau pandangan bagi para mahasiswa tentang pengembangan SDM di suatu lembaga profit.

b. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam pengembangan SDM di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

F. Telaah Pustaka

Penelitian tentang pengembangan Sumber Daya Manusia telah banyak dibahas. Oleh karena itu untuk menjauhkan dari penjiplakan penelitian, saya akan paparkan tentang penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Skripsi Hanifah Alif Fitri tahun 2015 yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di

Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta membahas tentang pengembangan SDM dalam perspektif *spiritual management* yaitu bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang lain. Dan metode pengembangan SDM yang digunakan dalam penelitian ini adalah a) *training* atau pelatihan, b) rotasi jabatan, c) *coaching-counseling*.¹⁵

2. Skripsi Prayogo tahun 2013, yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013, dalam skripsi ini membahas tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah yaitu kegiatan pelatihan, pendidikan dan pengembangan di PMII.¹⁶
3. Skripsi , yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Persatuan Mahasiswa Islam Patani Selatan Thailand Di Indonesia (PMIPTI) Yogyakarta. Pembahasan dalam skripsi ini mengenai strategi yang dilakukan dalam rangka pengembangan SDM melalui metode

¹⁵ Hanifah Alif Fitri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta* (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015).

¹⁶ Prayogo, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah dan Komunikasi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2012).

pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan wawasan dan ketrampilan yang bersistem, serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu.¹⁷

G. Kerangka Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal menyatakan bahwa, “pengembangan manajemen merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka.

Karena itu pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk menanggapi jabatannya di masa yang akan datang, dengan memerhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.”¹⁸

Dasar pengembangan SDM diperlukan dalam profesional pengembangan SDM sebagai kerangka acuan dalam pelaksanaan dan pengambilan keputusan pengembangan SDM.

Menurut Swanson dan Holton III bahwa pemikiran yang mendasari pengembangan SDM adalah sebagai berikut :¹⁹

- a. Pelatihan
- b. Pelatihan dan pengembangan
- c. Pengembangan karyawan

¹⁷ Mahamut Kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014)

¹⁸ M. Kadarisman, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan SDM* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013) Hlm. 12.

¹⁹ Adie Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.25.

- d. Pelatihan teknis
 - e. Pengembangan manajemen
 - f. Pengembangan kepemimpinan dan eksekutif
 - g. Teknologi kinerja manusia
 - h. Pengembangan organisasi, dan
 - i. Organisasi belajar.
2. Manfaat Pengembangan SDM

Menurut Martoyo Manfaat atau faedah suatu pengembangan SDM pegawai dalam sebuah organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.²⁰

Dengan demikian adanya pengembangan SDM dalam sebuah organisasi merupakan wujud kepercayaan seorang pemimpin kepada karyawan untuk memberikan kesempatan mengasah skill yang dimiliki karyawan juga untuk menunjukkan kemampuan kerjanya. Pengembangan karyawan adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sedangkan menurut Thomson *et. al.* menyatakan bahwa manfaat pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

²⁰ M. Kadarisman, *Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan SDM* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2013) hlm. 40.

Pengembangan pegawai menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Para pegawai dan manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam proses pengembangan, karier individual juga mendapatkan peningkatan.²¹

3. Tujuan Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tugas yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektifitas dan kinerja organisasi. Menurut Ronald R. Sims tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan SDM seharusnya dirancang dengan melalui analisis jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.²²

Apabila tujuannya mengembangkan karyawan untuk promosi dan kemajuan yang akan datang, maka aktivitas pengembangan SDM harus diselaraskan dengan pengembangan SDM yang menciptakan budaya perubahan, maka akan lebih baik mengaitkan evaluasi kinerja dengan imbalan kerja (*rewards*) dalam pelaksanaan pengembangan SDM.²³

²¹ *Ibid*, Hlm. 44.

²² Adie Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm.1.10.

²³ *Ibid*, hlm.1.15.

Selain disebutkan di atas tujuan lain dari pengembangan SDM adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Produktivitas Kerja. Kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi. Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi arusnya mesin-mesin pemborosan, biaya produksi semakin kecil, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- c. Kerusakan. Untuk mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga biaya pengobatan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan. Untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan terhadap *customer* perusahaan. Karena pelayanan terbaik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

Pada akhirnya pengembangan SDM memungkinkan individu dan organisasi untuk menghasilkan output secara maksimal melalui investasi sumber daya yang tak terbatas secara minimal.

²⁴ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 92.

4. Metode Pengembangan SDM

Metode pengembangan SDM dititik beratkan pada metode latihan yang meliputi:²⁵

a. Metode latihan bagi karyawan *non managerial*:

- 1) *On the job method* (dalam pekerjaan) yang meliputi *on the job* dan *apprenticeship* (magang).
- 2) *Off the job method* (di luar pekerjaan)

b. Metode latihan bagi karyawan *managerial*:

- 1) *On the job method* (dalam pekerjaan) meliputi *Coaching*, *Understudy* (magang) , *Task force* (proyek khusus), *Tour of duty* (rotasi), Belajar dari pengalaman, bacaan selektif, dan penugasan dalam bentuk panitia.
- 2) *Off the job methods* (di luar pekerjaan) yang meliputi kursus-kursus, latihan, simulasi, *role playing*, *sensitivity training* (latihan kerja), *special meeting* (pertemuan khusus), dan *multiple management*.

Telah di jabarkan bahwa metode pengembangan SDM menurut I Komang yaitu melalui metode latihan yang terbagi menjadi dua yaitu metode latihan bagi karyawan *non managerial* dan metode latihan bagi karyawan *managerial*. Selain

²⁵ *Ibid, hlm. 93.*

metode tersebut diatas, Andrew E. Sikula menjabarkan metode pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:²⁶

a. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai.

Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Metode simulasi merupakan metode pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

Metode konferensi, merupakan suatu pertemuan moral formal di mana terjadi diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan terhadap pengertian dan pembentukan sikap baru. Metode studi kasus, adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau tentang keadaan selama waktu tertentu baik secara nyata maupun hipotesis. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kemampuan masalah. Dan yang terakhir adalah metode bermain peran, ini merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan.

Metode ini terutama digunakan untuk memberi kesempatan pada peserta memepelajari ketrampilan berhubungan antara manusia melalui

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 57.

praktik, mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada peserta lainnya. Salah satu manfaat dari metode ini adalah meningkatkan minat dan keterlibatan yang tinggi pada pegawai.

b. *Understudies*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggungjawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudy* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job* belajar dengan berbuat ditekankan pada kebiasaan.

Dalam teknik *understudy*, peserta diberikan suatu kejadian yang kemudian mereka menelitinya dan memberikan rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja. Motivasi dan minat peserta pada umumnya tinggi bilamana digunakan teknik *understudy*. Konsep *understudy* memungkinkan perencanaan pegawai secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu yang lama.

c. *Job Rotasi dan Kemajuan Berencana*

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas tujuan belajar. Kemajuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan

kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering *job* rotasi dilakukan dalam 3 bulan sampai 2 tahun. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.

Keuntungan *job* rotasi, antara lain pegawai mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

d. *Coaching-Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan dan tugas dari atasannya.

Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penyuluhan pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja.

Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain *pertama*, *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli

kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi dan bantuan pemecahan masalah. *Kedua, coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan menggunakan waktu tertentu. *Ketiga, coaching* didasarkan hubungan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seorang ahli dengan pegawai. *Keempat, coaching* pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya dilaksanakan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi.

Sangat banyak metode yang digunakan oleh perusahaan dan setiap perusahaanpun memiliki metode pengembangan yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan setiap karyawan serta syarat untuk pencapaian tujuan perusahaan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikatakan sebagai penelitian yang bersifat lapangan (*field research*) atau deskriptif kualitatif. Metode penelitian adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.²⁷

²⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.15.

2. Subyek dan Objek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber yang utama dalam pelaksanaan penelitian. Dari subyek penelitian ini nantinya akan di peroleh sumber data dari apayang peneliti inginkan dalam pelaksanaan penelitian di perusahaan tersebut. Adapun subyek penelitian ini meliputi pimpinan, manajer HRD dan karyawan di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang paling pokok dalam sebuah penelitian. Objek penelitian di sini adalah pengembangan sumber daya manusia di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli atau pertama, data primer harus secara langsung diambil dari sumber aslinya melalui narasumber yang tepat dan dijadikan responden dalam penelitian.²⁸ Dalam pengumpulan data primer, peneliti langsung mewawancarai pimpinan perusahaan serta lembaga yang ada di Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

²⁸ Rohmat Sugiarto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai “ Angkatan muda Masjid dan Musholla Yogyakarta”*, skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2013).

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tangan kedua, maksudnya data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung didapat oleh peneliti dari subyek penelitiannya.²⁹

Peneliti dapat memiliki data sekunder berupa dokumentasi, literatur, dokumen – dokumen resmi yang dimiliki oleh perusahaan terkait yakni Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, dan sesuai dengan apa yang peneliti harapkan, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. *Interview* (wawancara)

Interview (wawancara) adalah bentuk komunikasi dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.³⁰ Dalam penelitian ini interview akan dilakukan kepada pemimpin, manajer HRD, dan karyawan Pamella 1 Supermarket Yogyakarta.

b. Observasi

Observasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun langsung ke lapangan mengamati hal – hal

²⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), hlm. 91.

³⁰ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 180.

yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda – benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subyek penelitian, seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.³¹

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk melihat dan mengetahui metode yang digunakan dalam pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti sedang *record* ialah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa.³²

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan – bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.³³

³¹ Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 79.

³² R.C Bogdan & S.K. Biklen, , hlm. 57.???

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 334.

Tesch menyebutkan, sebagaimana di kutip oleh Sudarmayanti bahwa dalam prosedur analisis data ini memiliki delapan tahapan yang harus di petimbangkan guna dijalankan oleh peneliti, yaitu: ³⁴

- a. Peneliti harus mendapat inti data penelitian dari keseluruhan.
- b. Satu dokumen diambil (*One-Interview*) yang paling menarik, pendek, jelas dan paling *up to date*.
- c. Apabila tugas dari informan telah selesai, maka buat satu daftar seluruh topik.
- d. Ambil data yang ada, kemudian kembali pada data yang telah dimiliki.
- e. Dari kedua data tersebut, temukan pekerjaan diskripsi pada topik yang ada kemudian masukan mereka pada kategori.
- f. Buat keputusan final pada ringkasan untuk kategori lain beri kode secara *alphabetikal*.
- g. Gabungkan data material yang telah memiliki kategori lain dalam satu tempat dan bentuk dalam satu analisis.
- h. Bila perlu lakukan pemberian kode kembali data sesuai dengan kebutuhan.

6. Keabsahan Data

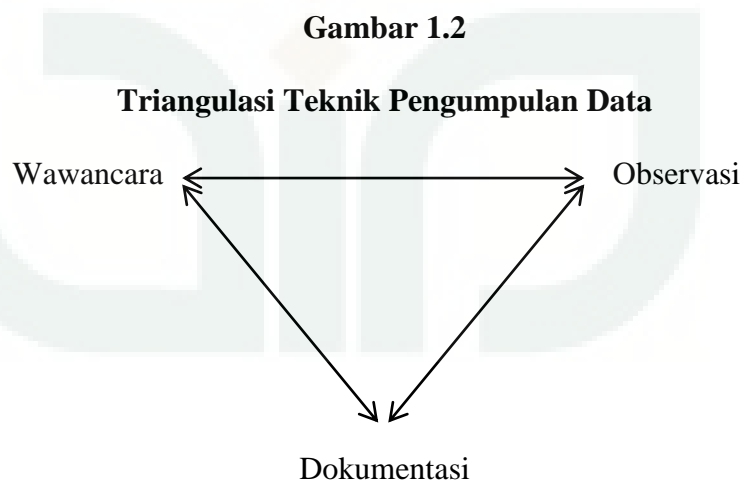
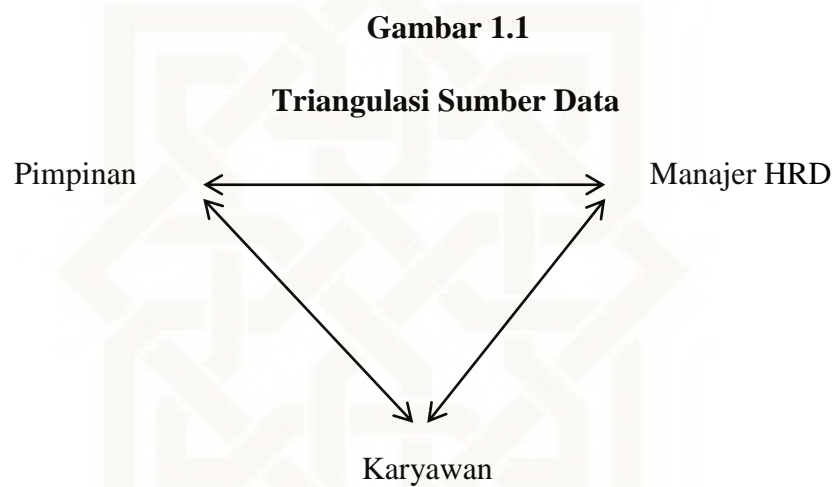
Dalam pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan satu cara untuk mengujinya yaitu dengan menggunakan teknik triangulasi.

Menurut *William Wiersma*, teknik pengecekan keabsahan data dengan cara

³⁴ Sudarmayanti, Syarifuddin Hidayat, *Metode Penelitian* (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 167-168.

triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi teknik pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya lihat gambar sebagai berikut: ³⁵



³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 273-274.

1. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan peneliti dalam penyelesaian rangkaian penulisan skripsi secara sistematis maka diperlukan sistematika pembahasan. Adapun dalam penulisan skripsi ini terdiri dari empat bab, yang akan di perinci melalui sub-sub bab yang saling berkaitan, sebagai berikut:

Pada Bab I, dalam bab ini menjelaskan tentang pendahuluan yang akan mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Pada bab ini meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum Pamela Satu Supermarket Yogyakarta, seperti letak geografis, perkembangan perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, aktifitas yang ada dalam perusahaan serta program kegiatan yang ada di dalamnya.

Bab III, dalam bab ini menjelaskan tentang uraian jawaban atas pertanyaan yang telah tertulis dalam rumusan masalah yaitu pengembangan sumber daya manusia di Pamela 1 Supermarket Yogyakarta. Terkait metode pengembangan sumber daya manusia yang telah di terapkan di perusahaan tersebut.

Bab IV, bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan penutup atas apa yang telah peneliti paparkan dari bab

sebelumnya. Saran dan kritik bersifat membangun, tentang hasil penelitian agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti, baik bagi Pamela 1 Supermarket Yoyakarta maupun peneliti yang lain ataupun untuk khalayak umum sekalipun. Selain itu juga untuk penelitian selanjutnya supaya penelitian selanjutnya lebih baik. Pada bagian akhir bab ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah penyusun deskripsikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Pamela Satu Supermarket Yogyakarta dalam melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui metode pelatihan dan rotasi jabatan atau *rolling*. Yang dilaksanakan perdivisi. Materi yang diberikan juga masing-masing pada divisi kasir adanya pemberian materi tentang pengajaran akuntansi serta simulasi pelayanan terhadap *customer*. Kemudian divisi *security* adanya materi tentang kedisiplinan, *controlling and developing, communication skill, dan* simulasi keamanan. Dan pada divisi supermarket di berikan materi tentang kualitas pelayanan *world class customer service* dasar-dasar merchandising penanganan barang, proses inventori/ *stock-opname*. Materi ini diberikan untuk menambah pengetahuan sesuai dengan *jobdesk* karyawan di Pamela Satu Supermarket.

Pengembangan SDM di Pamela Satu Supermarket tidak hanya pelatihan dan rotasi jabatan atau *rolling* tetapi adanya pengajian rutin setiap sebulan sekali yang dilaksanakan per Pamela cabang dan setiap tiga bulan sekali untuk Pamela group. Materi yang disampaikan pada pengajian ini mengenai bagaimana membangun usaha dengan ikhlas dan semata-mata ibadah karena Allah, serta

menjaga sikap kepada *customer* yang sesuai dengan nilai islam. Salah satu contoh pelayanan yang diajarkan pemimin kepada karyawannya adalah tetap tersenyum dan selalu mengucapkan terimakasih kepada setiap *customer*, kemudian larangan merokok bagi karyawan laki-laki dan berjilbab bagi karyawan perempuan.

Secara garis besar pengembangan SDM memiliki tujuan dan manfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang mengikuti trend supermarket islam di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta. Sehingga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan dan memberikan kenyamanan kepada setiap *customer* di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta.

Memberikan motivasi-motivasi yang membangkitkan semangat kerja karyawan di Pamela Satu Supermarket untuk kesejahteraan karyawan. Yaitu di berikannya tunjangan pendidikan pada setiap karyawan yang sudah memiliki anak.adanya rekreasi keluarga yang dilaksanakan secara bergantian.selain motivasi juga adanya reward dan punishment salah satu dari reward yang diberikan adalah dinaikan haji untuk karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun atau lebih di Pamela Satu Supemarket. Dan punishmentnya adalah adanya SP I, IIdan III serta rotasi jabatan.

B. Saran Rekomendasi dari Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh peneliti selama pelaksanaan penelitian, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan saran-saran yang bertujuan untuk

kemajuan Pamela Satu Supermarket Yogyakarta. Adapun saran-saran yang dapat penyusun paparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pamela Satu Supermarket Yogyakarta

- a. Lebih memaksimalkan teknologi (web) dalam melayani customer. Sehingga memudahkan untuk mengakses informasi lebih mendetail lagi terkait Pamela Satu Supermarket Yogyakarta.
- b. Metode pengembangan SDM yang di berikan kepada karyawan sebaiknya tidak hanya berbentuk pelatihan dan rotasi jabatan saja. Tetapi adanya *coaching-counseling* juga akan sangat membantu karyawan dalam hal menerima perintah dari atasan langsung dan untuk dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai kepuasan kerja.

2. Bagi Akademik

Untuk memberikan tambahan referensi pada perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan menambah pengetahuan serta informasi kepada pembaca dan mahasiswa tentang pengembangan sumber daya manusia yang mencakup metode, materi serta tujuan dan manfaat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Adapun untuk penelitian selanjutnya lebih luas lagi untuk membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penelitian selanjutnya ditekankan pembahasan tentang kepuasan pelanggan di Pamela Satu Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014,
- Alif Fitri, Anifah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010.
- Bangun, Wilzon., *Mnajaemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.
- E. Yusuf, Adie dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- Harianja, Mariot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta : Gramedia, 2009.
- Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Kaswan., *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Mahamut Kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan dan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, 2012.
- Mu'iz Raharjo, Muhammad dan A. Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas, Berkarakter Islami : Perubahan Menuju Perbaikan Dalam Menjaga Kebenaran*, Yogyakarta : Gadjah Media 2011.

- Mulyana, Deddy., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mantra, Ida Bagoes., *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Ndraha, Taliziduha., *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2012.
- Notoatmodjo, Soekidjo., *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rhineka Cipta, 2009.
- Prabu Mangkunegara, Anwar., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Prayogo, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah dan Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, UIN Sunan Kalijaga, 2012
- Rohmat Sugiarto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Angkatan muda Masjid dan Musholla Yogyakarta*, *skripsi tidak diterbitkan*, Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2013.
- Sudarmayanti dan Syarifuddin Hidayat., *Metode Penelitian*, Bandung : Mandar Maju, 2011.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sulistiyani., Ambar Teguh dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.

<http://kamusbahasaindonesia.org/pelayanan>.

<http://van.wildan@yahoo.com>

Interview Guide

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela 1 Supermarket Yogyakarta

1. Bagaimana sejarah berdirinya Pamela 1 Supermarket ?
2. Struktur organisasi di pamella 1 Supermarket ?
3. Apa Visi dan Misi dari Pamela Supermarket ?
4. Berapa jumlah karyawan di Pamela 1 Supermarket ?
5. Bagaimana proses rekrutmen di Pamela 1 Supermarket ?
6. Adakah pengembangan SDM/karyawan di Pamela 1 Supermarket ?
7. Dasar pengembangan SDM/karyawan yang ada di pamella 1 Supermarket ?
8. Mengapa perlu diadakannya pengembangan SDM ?
9. Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ?
10. Apa pentingnya pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan sendiri ?
11. Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ?
12. Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM ?
13. Materi apa yang disampaikan dalam kegiatan tersebut ?
14. Dimana proses pengembangan SDM berlangsung ?
15. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan ?
16. Adakah reward dan punishment yang diberikan kepada karyawan ?

Transkrip Interview

Nama : Bpk. Wildan

Jabatan : *Assistant General Manager* Pamella Group Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1. | Bagaimana sejarah singkat berdirinya Pamella Satu Supermarket? | Sejarah singkat berdirinya Pamella satu,dulunya itu FLORA yang didirikan oleh ibu Noor Liesnani bersama dengan ibunya. Tahun 1975 ibu Noor dan bapak Soenardi menikah dan memulai bisnis barunya dengan mendirikan toko yang diberinama Pamella dengan modal 150.000. Semakin berkembangnya Zaman mengalami perluasan bangunan secara bertahap hingga sekarang ini. |
| 2. | Struktur organisasi di pamella Satu Supermarket ? | Struktur organisasi bisa di minta langsung ke pak Pramono selaku BM pamella Satu Supermarket mba.. |
| 3. | Apa Visi dan Misi dari Pamella Supermarket? | Visi :Menciptakan brand image Pamella Swalayan Supermarket sebagai trend supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta. Misi : dari sekian banyak yaa |

| | | |
|----|--|---|
| | | <p>salah duanya sebagai berikut mba,</p> <p>a) Berusaha menerapkan sistem ekonomi yang Islami.</p> <p>b) Berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamella Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami. selengkapnya bisa di akses melalui website mba.</p> <p>visi pamella adalah meningkatkan trend supermarket muslim di Yogyakarta. Ini dari <i>ownernya</i> ya mbak beliau selalu mengajarkan pada karyawannya untuk selalu jujur, ikhlas, sederhana, kerja keras dan taat beribadah. Selain itu juga pemilik Pamella dalam bekerjanya adalah semata-mata ibadah karena Allah.</p> |
| 4. | Berapa jumlah karyawan di Pamella 1 Supermarket ? | Untuk jumlah karyawan yang ada di Pamella Satu Supermarket keseluruhan ada 180 karyawan. |
| 5. | Pengertian SDM dan penempatan di Pamella Satu Supermarket seperti apa? | SDM itu orang yang mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM di pamella satu tidak akan berjalan sesuai visi dan misi yang |

| | | |
|----|---|---|
| | | telah ada. SDM itu orang yang memiliki potensi. |
| 6. | Apa pentingnya pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamela Satu Supermarket ? | Sangat pentinglah. Pengembangan SDM itu sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan kemampuan yang ada di dalam diri karyawan. |
| 7. | Dasar pengembangan SDM/karyawan yang ada di pamella 1 Supermarket ? | Dasar adanya pengembangan karyawan , lebih melihat salah satu misi kita juga mbak yaitu berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamela Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami. |
| 8. | Mengapa perlu diadakannya pengembangan SDM ? | Karena itu tadi untuk meningkatkan kualitas karyawan juga perlu mengasah skill. Gak mungkin juga setiap karyawan stagnan disitu terus tanpa adanya perubahan. Pasti mereka juga menginginkan perubahan. |
| 9. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | Tujuan pengembangan SDM di Pamela itu sendiri ya mba, pastinya yaa, meningkatkan kinerja, meningkatkan pelayanan, |

| | | |
|-----|--|---|
| | | meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan prestasi pegawai secara maksimal. Dan dalam pelayanan ya mba, karyawan di Pamela itu selalu diutamakan senyum dan bilang terimakasih itu selalu saya ingatkan. |
| 10. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Di Pamela Supermarket secara keseluruhan ya mbak ada metode pengembangan karyawan yang berlaku yaitu metode pelatihan atau training dan rotasi jabatan. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh karyawan di Pamela Satu Supermarket. |
| 11. | Terkait program pelatihan itu dilaksanakan per divisi atau keseluruhan ? | Pelaksanaan pelatihan itu per bagian. Kasir, swalayan, <i>security</i> , sampai manajer itu sendiri. Materinya kan juga masing-masing. Terakhir ini baru saja di adakan pelaithan dari KALBE yang sifatnya memiliki tujuan satu arah. Menerapkan system pelayanan supermarket trend modern. |
| 12. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Iya. Seluruh karyawan mengikuti. |
| 13. | Dimana proses pengembangan SDM | Untuk tempat biasanya digudang |

| | | |
|-----|--|--|
| | berlangsung | <p>mbak, kalo nggak di rumah timoho. Tapi kalau nanti kita berkerjasama dari pihak luar ya biasanya di luar mba, seperti kemarin baru saja kita mengikuti pelatihan di hotel edelwise dan rumah makan sederhana.</p> <p>Tergantung adakerja sama atau tidak.</p> |
| 14. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan ? | <p>Kalo motivasi yang diberikan Pamella kepada karyawan itu salah satunya ada sumbangan pendidikan untuk anaknya. Sumbangan pendidikan ini diberikan kepada seluruh karyawan, yang sudah memiliki anak. Kemudian ada juga piknik bersama keluarga jadi tidak hanya karyawan yang piknik sendiri tapi juga bersama keluarganya. Itu setahun sekali. Terus ada juga kartu BPJS, ini diberikan ada BPJS kesehatan dan asuransi.</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| 15. | Adakah reward yang diberikan kepada karyawan ? | Ada mba, rewardnya itu yang bekerja selama sepuluh tahun atau lebih nanti ada reward di berangkatkan haji, selain itu juga diberikan cincin emas senilai 5gram. |
| 16. | Apakah ada punishment bagi karyawan? | Untuk punishment dari saya dan ibu sendiri tidakmemberlakukan punishment bagi karyawan kecuali karyawan tersebut bertindak fatal. Kalau kesalahan itu masih kecil dan bisa diatasi paling kita menggunakan SP dan roling jabatan. Namun ada kesalahan yang mungkin orang menganggap biasa saja tapi bagi Pamella Superemarket itu sebuah kesalahan besar yaitu merokok, jadi awalnya kan memang ada aturan karyawan pamella tidak boleh merokok, karena itu merupakan syarat utama. |

Transkrip Interview

Nama : Bpk. Pramono

Jabatan : *Branc Manager* Pamella Satu Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|--|
| 1. | Bagaimana sejarah singkat berdirinya Pamella Satu Supermarket? | Sejarah singkat pamella satu supermarket itu didirikan pada tahun 1975, dengan nama FLORA dan berada di luas tanah 5x5 meter. Seiring berkembangnya waktu toko F |
| 2. | Struktur organisasi di pamella Satu Supermarket ? | Struktur organisasi Pamella Satu Supermarket itu |
| 3. | Apa Visi dan Misi dari Pamella Supermarket ? | Visi :Menciptakan brand image Pamella Swalayan Supermarket sebagai trend supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta. Misi : dari sekian banyak yaa salah duanya sebagai berikut mba, a) Berusaha menerapkan sistem |

| | | |
|----|---|---|
| | | <p>ekonomi yang Islami.</p> <p>b) Berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamela Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami</p> |
| 4. | Berapa jumlah karyawan di Pamela 1 Supermarket ? | Untuk jumlah karyawan yang ada di Pamela Satu Supermarket keseluruhan ada 160an karyawan. |
| 5. | Pengertian SDM dan penempatan di Pamela Satu Supermarket seperti apa? | <p>sebenarnya SDM itu ya, orang yang memiliki ketrampilan, dan kemampuan. Mereka lah suatu asset penting bagi perusahaan. Apabila perusahaannya besar memiliki teknologi canggih namun didalamnya kekurangan SDM ya sama saja mba, visi perusahaan tidak akan tercapai. Dari kemampuan yang mereka miliki, nantinya akan di sesuaikan dengan jobdesk yang sedang dibutuhkan di Pamela mba. Misalnya kita sedang membutuhkan karyawan bagian <i>cashier</i> ya kita merekrutnya sesuai dengan bidang tersebut, atau yang mendekati mbak.</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | | |
| 6. | Apa pentingnya pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamella Satu Supermarket ? | Di setiap perusahaan pasti ada pengembangan SDM, karena ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dan bagi Pamella, selain untuk meningkatkan kemampuan, juga kualitas pelayanan bisa dilihat dari kemampuan yang dimilikinya mbak. |
| 7. | Dasar pengembangan SDM/karyawan yang ada di pamella 1 Supermarket ? | Dasar adanya pengembangan karyawan, lebih melihat salah satu misi kita juga mbak yaitu berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamella Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami. |
| 8. | Bagaimana proses rekrutmen di Pamella 1 Supermarket ? | Kalo proses rekrutmennya itu saya kira sama dengan perusahaan perusahaan yang lainnya ya mba, jadi dari awal itu para pelamar kerja memasukan surat lamaran setelah terkumpul, nanti kita seleksi ya mba, eeeee kemudian nanti kita panggil untuk |

| | | |
|-----|---|--|
| | | <p>melakukan tes tertulis kemudian dari tes tertulis lanjut ke tes wawancara, setelah tes wawancara. Setelah tes wawancara nanti kita memberikan arahan semacam SOP serta fasilitas yang akan diterima oleh karyawan, kemudian kita memberi waktu selamasehari bagi karyawan untuk istilahnya merenungkan mau bekerja di pamella atau tidak dengan SOP yang berlaku. Jadi keputusannya itu ada di karyawan itu sendiri. untuk bekerja di pamella sebagai karyawan.</p> |
| 9. | Adakah pengembangan SDM/karyawan di Pamella 1 Supermarket ? | Tentu saja ada mbak. Di perusahaan manapun juga pasti ada Pengembangan SDM. |
| 10. | Mengapa perlu diadakannya pengembangan SDM ? | Karena karyawan juga perlu mengasah skill mbak. |
| 11. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | Namanya pekerjaan di bagian apapun, di posisi apapun dan orang orang yang menjabat tentunya kan dari waktu ke waktu gak sama ya mbak, eeee baik kinerjanya kadang di atas kadang di bawah, dan untuk |

| | | |
|-----|--|---|
| | | mengantisipasi adanya hal tersebut memang secara rutin kita melakukan kegiatan pelatihan yang ada. |
| 12. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Di Pamela Supermarket ada beberapa metode pengembangan karyawan mbak, yaitu salah satunya adalah pelatihan. |
| 13. | Terkait program pelatihan itu dilaksanakan per divisi atau keseluruhan ? | untuk program pelatihan yang ada di Pamela Satu itu diselenggarakan per divisi mbak, atau per bagian. Jadi setiap divisi nanti biasanya kita mengambil 1 atau 2 orang untuk mengikuti kegiatan tersebut. Tapi juga tidak terus menerus orang itu, jadi gantian. Yang sering mengikuti pelatihan itu bagian kasir, supermarket atau swalayan, security, dan juga nanti setiap manager juga mengikuti kegiatan ini. |
| 14. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Ya pengembangan SDM ini untuk keseluruhan. |
| 15. | Dimana proses pengembangan SDM berlangsung | Untuk tempat biasanya digudang mbak, kalo nggak di rumah timoho. |
| 16. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan | kalo untuk bentuk motivasi kita |

| | | |
|-----|--|---|
| | pada karyawan ? | ada anu ya mba yaaa eee begini mba setiap perusahaan kan memiliki kebijakan masing – masing dalam upaya untuk kesejahteraan, jadi pamella itu istilahnya tidak menutupmata untuk kesejahteraan karyawannya selain gaji nanti kita ada yang lainnya, artinya nanti ada jaminan social, jamsostek, ada juga BPJS terus nanti juga ada rekreasi bersama keluarga, bantuan pendidikan buat putra putrinya yang masih sekolah sampai dengantingkat perguruan tinggi disesuaikan dengan kelasnya masing-masing. |
| 17. | Adakah reward yang diberikan kepada karyawan ? | iya mba pasti ada dalam setiap perusahaan, rewardnya ya salah satunya tadi itu mba berangkat haji, terus pemberian cincin, pikinik setiap tahun, reward tersebut juga akan memberikan motivasi kepada setiap karyawan. |
| 18. | Apakah ada punishment bagi karyawan? | gini mba kalo di pamella seluruh karyawan lebih mengedepankan manajemen kekeluargaan jadi apabila ada yang ada yang |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>melanggar aturan namun tidak terkait dengan tindak asusila, tinatau selama tidak terlalu merugikan kami masih bisa menghadapi dengan mengeluarkan SP 1, SP 2, SP 3, namun jika sudah sampai SP 3 ko belum ada perubahan istilahnya lebih keras ya mba nanti bisa ke pengunduran diri atau kita mutasi ke pamella lainnya.</p> |
|--|--|--|



Transkrip Interview

Nama : Bpk. Sulis

Jabatan : *Human Resource Development Manager* Pamella Group
Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|--|
| 1. | Bagaimana sejarah singkat berdirinya Pamella Satu Supermarket? | Sejarah singkatnya dari Pamella Satu Supermarket itu yang dulunya hanya sebuah warung dengan luas tanah 5x5m.usaha yang hanya didirikan oleh seorang anak (ibu Liesnani) dan ibunya yang kemudian ibu Noor menikah dengan bapak Soenardi (<i>owner</i> pamella group) dan menjalankan bisnis islam bersama dan sejauh ini sudah semakin berkembang hingga mampu membangun cabang pamella delapan. |
| 2. | Struktur organisasi di pamella Satu Supermarket ? | Struktur organisasi Pamella Satu Supermarket itu bisa dilihat |

| | | |
|----|---|--|
| | | melalui website kami mba. |
| 3. | Apa Visi dan Misi dari Pamela Supermarket? | <p>Visi :Menciptakan brand image Pamela Swalayan Supermarket sebagai trend supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta.</p> <p>Misi : dari sekian banyak yaa salah duanya sebagai berikut mba,</p> <p>a) Berusaha menerapkan sistem ekonomi yang Islami.</p> <p>b) Berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamela Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami</p> |
| 4. | Berapa jumlah karyawan di Pamela 1 Supermarket ? | Untuk jumlah karyawan yang ada di Pamela Satu Supermarket keseluruhan ada 180 karyawan. |
| 5. | Pengertian SDM dan penempatan di Pamela Satu Supermarket seperti apa? | <p>sebenarnya SDM itu ya, orang yang memiliki ketrampilan, dan kemampuan. Mereka lah suatu asset penting bagi perusahaan. Apabila perusahaannya besar memiliki teknologi canggih namun didalamnya kekurangan SDM ya sama saja mba, visi</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>perusahaan tidak akan tercapai. Dari kemampuan yang mereka miliki, nantinya akan disesuaikan dengan jobdesk yang sedang dibutuhkan di Pamella mba. Misalnya kita sedang membutuhkan karyawan bagian <i>cashier</i> ya kita merekrutnya sesuai dengan bidang tersebut, atau yang mendekati mbak.</p> |
| 6. | <p>Apa pentingnya pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamella Satu Supermarket ?</p> | <p>Di setiap perusahaan pasti ada pengembangan SDM, karena ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dan bagi Pamella, selain untuk meningkatkan kemampuan, juga kualitas pelayanan bisa dilihat dari kemampuan yang dimilikinya mbak.</p> |
| 7. | <p>Dasar pengembangan SDM/karyawan yang ada di pamella 1 Supermarket ?</p> | <p>Dasar adanya pengembangan karyawan , lebih melihat salah satu misi kita juga mbak yaitu berupaya meningkatkan kualitas SDM Pamella Swalayan Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | | yang Islami. |
| 8. | <p>Bagaimana proses rekrutmen di Pamella 1 Supermarket ?</p> | <p>untuk proses recruitment di pamella ya mba, pertama itu kita seleksi dari hasil pengumpulan berkas , jadi nanti kita seleksi dulu yang lebih di utamakan atau mungkin bahlkan tidak lolos secara berkas.. nah dari pelamar kerja kan mengisi biodata yang didalamnya termasuk ada keterangan merokok, nah kalo merokok ditulis YA itu otomatis sudah kita coret, karena syarat utama adalah tidak merokok, tidak minun, tidak narkoba. Kalo untuk putri itu wajib berjilbab. Nah syarat, aturan ini tidak lepas dari posisi owner yaa, dan juga dengan melihat visi dari perusahaan karena beliau seorang mubaligh seorang ustad jadi kan tidak lepas dari beliau, makannya kan disitu tidak boleh merokok karna kan tidak jualan rokok, ini berlakundi seluruh pamella.</p> |
| 9. | Adakah pengembangan SDM/karyawan di | Tentu saja ada mbak. Di |

| | | |
|-----|--|---|
| | Pamella 1 Supermarket ? | perusahaan manapun juga pasti ada Pengembangan SDM. |
| 10. | Mengapa perlu diadakannya pengembangan SDM ? | Karena karyawan juga perlu mengasah skill mbak. |
| 11. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | Namanya pekerjaan di bagian apapun, di posisi apapun dan orang orang yang menjabat tentunya kan dari waktu ke waktu gak sama ya mbak, eeee baik kinerjanya kadang di atas kadang di bawah, dan untuk mengantisipasi adanya hal tersebut memang secara rutin kita melakukan kegiatan pelatihan yang ada. |
| 12. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Di Pamella Supermarket secara keseluruhan ya mbak ada metode pengembangan karyawan yang berlaku yaitu metode pelatihan atau training dan rotasi jabatan. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh karyawan di Pamella Satu Supermarket. |
| 13. | Terkait program pelatihan itu dilaksanakan per divisi atau keseluruhan ? | Kalo untuk pelaksanaannya, kita adakan pelatihan perdivisi / perbagian ya mba, misalkan kasier sendiri,ada bagan supermarket sendiri, kemudian |

| | | |
|-----|--|--|
| | | security karena materi yang disampaikan juga berbeda setiap divisi. |
| 14. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Iya mba, jadi seluruh karyawan dibagian apapun itu akan mengikuti kegiatan pelatihan. |
| 15. | Dimana proses pengembangan SDM berlangsung | Untuk tempat biasanya digudang mbak, kalo nggak di rumah timoho. Tapi kalau nanti kita berkerjasama dari pihak luar ya biasanya di luar mba, seperti kemarin baru saja kita mengikuti pelatihan di hotel edelwise. |
| 16. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan ? | Kalo motivasi yang diberikan Pamela kepada karyawan itu salah satunya ada sumbangan pendidikan untuk anaknya. Sumbangan pendidikan ini diberikan kepada seluruh karyawan, yang sudah memiliki anak. Kemudian ada juga piknik bersama keluarga jadi tidak hanya karyawan yang piknik sendiri tapi juga bersama keluarganya. Itu setahun sekali. Terus ada juga kartu BPJS, ini diberikan ada BPJS kesehatan dan asuransi. |
| 17. | Adakah reward yang diberikan kepada | Ada mba, rewardnya itu yang |

| | | |
|-----|--------------------------------------|--|
| | karyawan ? | bekerja selama sepuluh tahun atau lebih nanti ada reward di berangkatkan haji, selain itu juga diberikan cincin emas senilai 5gram. Selain itu juga di naikan haji mba. |
| 18. | Apakah ada punishment bagi karyawan? | Untuk punishment selamaini tidakada mba, kecuali telah melakukan kesalahan fatal. Kalau kesalahan itu masih kecil dan bisa diatasi paling kita menggunakan SP dan roling jabatan tadi mba. Namun merokok di pamella itu kesalahan yang besar mba, jadi awalnya kan memang ada aturan karyawan pamella tidak boleh merokok, syarat utama itu kan tidak boleh merokok. Apabila syarat itu di langgar itu sangat fatal mba. Jadi syarat <i>enteng ning abot</i> . (<i>syarat kecil tapi berat</i>). |

Transkrip Interview

Nama : Mas Agus

Jabatan : Koordinator kashier Pamella Satu Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1. | Apa Visi dan Misi dari Pamella Supermarket? | <p>Visi :Menciptakan brand image Pamella Swalayan Supermarket sebagai trend supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta.</p> <p>Misi : kalau misi saya kurang hafal mba. Mungkin bisa di lihat di web Pamella.</p> |
| 2. | Apa pengertian SDM? | SDM itu ya saya mba.orang yang memiliki kemampuan dalam bekerja serta ketrampilan. Tanpa adanya SDM disebuah perusahaan saya rasa perusahaan tersebut tidak akan berjalan. |
| 3. | Apakah penting pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamella Satu Supermarket ? | Iya mba penting. Pengembangan SDM itu sebuah pembelajaran. Pemberian ilmu |

| | | |
|----|--|--|
| | | pengetahuan. Orang seperti saya juga harus banyak-banyak belajar agar kemampuan yang saya miliki semakin meningkat. |
| 4. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | eee kalo manfaat dari pengembangan SDM bagi saya yaa, sebagai pengetahuan mba, jadi biar menambah pengetahuan, mengasah skill yang saya miliki dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. |
| 5. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Yang saya ketahui ya pelatihan itu mba. |
| 6. | Apa saja materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan SDM? | Setiap pelatihan berbeda-beda karena diikuti oleh masing-masing divisi mba. Kalo untuk pelatihan kasir itu memang kadang di isi oleh Pak Wildan tetapi juga di isi dari luar mbak, seperti kemaren kita baru saja mengikuti kegiatan pelatihan akuntansi, itu yang mengisi materi dari bank BRI Syari'ah. kasir kan selalu berhubungan dengan menghitung nanti debit kredit terus jug modal berapa.nah pelatihan akuntansi ini sangat penting. Selain adanya pelatihan |

| | | |
|-----|--|--|
| | | akuntansi juga ada bagaimana pelayanan yang baik saat ini kepada customer mba. Di Pamela selalu diajarkan dan diharuskan senyum kepada setiap Customer dan selalu mengucapkan terimakasih. |
| 7. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Iya. Seluruh karyawan mengikuti. |
| 8. | Dimana proses pengembangan SDM berlangsung | Dulu saya mengikuti pelatihan di gudang mba memang tempat itu biasa di gunakan kalau ada pelatihan-pelatihan atau seminar gitu yang di adakan dari internal Pamela,namun juga di luar tergantung berkerja sama dari pihakluar atau tidak. |
| 9. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan ? | Kalau motivasi saya bekerja di Pamela itu ya banyak si mba kita bekerja tetapi sambil sedekah, jadi dari pamella memberikan kesempatan juga bagi karyawan untuk bersedekah dan belajar ikhlas. Selain itu pamellajuga membantu sumbangan biaya pendidikan untuk anak bagi keluarga karyawan. |
| 10. | Adakah reward yang diberikan kepada | Reward yang didapat saya dengar |

| | | |
|-----|--------------------------------------|---|
| | karyawan ? | itu di berangkatkan haji, tapi bagi yang sudah bekerja selama 10 tahun, selain itu juga diberikan cincin emas senilai 5gram. Bagi karyawan yang bekerja selamalebih dari 5 tahun. |
| 11. | Apakah ada punishment bagi karyawan? | Untuk punishment yang istilahnya berat itu saya belum pernah dengar mba namun di pamella itu tetap ada teguran bagi yang berbuat kesalahan sesekali dua kali masih mendapatkan SP. Jika mengulangi kesalahan yang berakibat fatal kemungkinan roling jabatan mba, atau pemindahan tempat. |

Transkrip Interview

Nama : Mba Sri W.

Jabatan : Koordinator *Fashion Counter* Pamella Satu Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| 1. | Apa Visi dan Misi dari Pamella Supermarket? | Eee... gak begitu hafal mba, mungkin bisa dilihat diweb pamella saja. |
| 2. | Apa pengertian SDM? | SDM itu orang yang bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki kemampuan. |
| 3. | Apakah penting pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamella Satu Supermarket ? | Sangat penting untuk kualitas SDM di dalam perusahaan terutama pamella satu supermarket. |
| 4. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | Tujuan dan manfaatnya ya untuk mengasah kemampuan setiapkaryawan dan juga untuk meningkatnya kualitas karyawan. |
| 5. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Adanya pelatihan dan rotasi jabatan mba. |

| | | |
|----|--|--|
| 6. | Apa saja materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan SDM? | Pelatihan yang dilaksanakan adalah perdivisi mba. Jadi ada pelatihan bagian supermarket, ada pelatihan kasir dan materi yang disampaikan juga masing-masing. Kalo pelatihan untuk divisi supermarket materi yang disampaikan mengenai kualitas pelayanan, ada juga world class customer service, yang mengajarkan bagaimana berkomunikasi yang baik, pemecahan masalah dengan solusi yang terbaik. Selain materi itu juga ada pengetahuan dan penanganan barang, meliputi dasar – dasar merchandising, penanganan barang , proses inventori/ stock-opname. |
| 7. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Iya. Seluruh karyawan mengikuti. |
| 8. | Dimana proses pengembangan SDM berlangsung? | Biasanya dilakukan di rumah timoho atau gudang, bahkan juga di luar pamella jika ada kerjasamadari luar missal dari KALBE biasanya di hotel edelwise. |
| 9. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan | Motivasi yang diberikan kepada |

| | | |
|------------|---|--|
| | <p>pada karyawan ?</p> | <p>karyawan ya banyak si mba di antaranya adanya sumbangan pendidikan untuk anaknya, ini berlaku untuk semua karyawan. Nah bagi anaknya yang di sekolahkan di pondok pesantren akan diberikan tambahan terkait biaya pendidikannya. Itu juga motivasi yang sangat bagus si memiliki dampak positif bagi keluarga karyawan.</p> |
| <p>10.</p> | <p>Adakah reward yang diberikan kepada karyawan ?</p> | <p>Untuk reward yang didapat itu di berangkatkan haji, bagi karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun, selain itu juga diberikan cincin emas senilai 5gram. Bagi karyawan yang bekerja selama lebih dari 5 tahun. Selain itu juga adanya tabungan.</p> |
| <p>11.</p> | <p>Apakah ada punishment bagi karyawan?</p> | <p>Untuk punishment yang didapat paling di berlakukannya SP nanti kalau masih bertindak seperti itu, masih melakukan kesalahan ya lanjut ke SP 2, SP 3. Apabila kesalahan itu sampai berakibat fatal ya kemungkinan Rolling jabatan mba.</p> |

Transkrip Interview

Nama : Mas Farukh

Jabatan : *Security* Pamella Satu Supermarket Yogyakarta

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|--|
| 1. | Apa Visi dan Misi dari Pamella Supermarket? | Visi dan misinya itu eee.. menciptakan trend supermarket muslim di Yogyakarta.kalo gak salah mba. |
| 2. | Apa pengertian SDM? | SDM itu karyawan yang ada di sini mba. Mereka yang di rekrut dan memiliki potensi. |
| 3. | Apakah penting pengembangan SDM bagi perusahaan dan karyawan di Pamella Satu Supermarket ? | Iya mba penting. Kalo untuk saya ya supaya menambah pengetahuan. Kalo untuk pamella supaya kualitas di masyarakat pada umumnya semakin meningkat. |
| 4. | Apa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM ? | Manfaatnya ya untuk mngasah skill,menambah pengetahuan. |

| | | |
|----|--|---|
| 5. | Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di Pamela 1 Supermarket ? | Adanya pelatihan dan rolling jabatan mba. |
| 6. | Apa saja materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan SDM? | Pelatihan yang dilaksanakan adalah perdivisi mba. Jadi ada pelatihan <i>security</i> , ada pelatihan kasir, pelatihan swalayan ,ya materinya juga masing-masing. Kalo pelatihan <i>security</i> materi yang disampaikan mengenai <i>Controlling and Developing Skill</i> ada juga tentang <i>communication skill</i> . Ini diisi oleh kepolisian mba. |
| 7. | Apakah seluruh karyawan mengikuti pengembangan SDM? | Iya. Seluruh karyawan mengikuti. |
| 8. | Dimana proses pengembangan SDM berlangsung | Kalu pelatihan <i>Security</i> itu seringnya dilakukan di luar mba, karena pelaksanaannya juga bersamaan dengan hansip dll. |
| 9. | Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan ? | Motivasi yang diberikan oleh Pamela itu banyak sekali mba salah satunya adalah seorang karyawan juga bisa bersedekah dengan kegiatan yang diadakan oleh pamella misalnya adanya kurban, selain itu juga adanya rekreasi dan sumbangan pendidikan bagi keluarga |

| | | |
|-----|--|---|
| | | karyawan. |
| 10. | Adakah reward yang diberikan kepada karyawan ? | Reward yang didapat saya dengar itu di berangkatkan haji, tapi bagi yang sudah bekerja selama 10 tahun, selain itu juga diberikan cincin emas senilai 5gram. Bagi karyawan yang bekerja selamalebih dari 5 tahun. |
| 11. | Apakah ada punishment bagi karyawan? | Untuk punishment yang istilahnya berat itu saya belum pernah dengar mba namun di pamella itu tetap ada teguran bagi yang berbuat kesalahan sesekali dua kali masih mendapatkan SP. Jika mengulangi kesalahan yang berakibat fatal kemungkinan roling jabatan mba, atau pemindahan tempat. |

➤ **PAMELLA SATU SUPERMARKET**



➤ **Interview HRD Manager Pamella Group dan Branch Manager Pamella Satu Supermarket**



➤ **Interview Counter Coordinator (Supermarket) dan Counter Coordinator Customer Service Pamella Satu Supermarket**



➤ **Kegiatan Pelatihan yang Dilakukan Pamella Satu Supermarket Yogyakarta**







PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/650/4/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/850/2016**
Tanggal : **21 APRIL 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **DESI FAHIDTRI** NIP/NIM : **12240103/MD**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PAMELLA SATU SUPERMARKET YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **25 APRIL 2016 s/d 25 JULI 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **25 APRIL 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA**
3. **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
4. **YANG BERSANGKUTAN**



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1739
3206/34

- Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/v/650/4/2016 Tanggal : 25 April 2016
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijinkan Kepada : Nama : DESI FAHIDTRI
No. Mhs/ NIM : 12240103
Pekerjaan : Mahasiswa UIN SUKA Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PAMELLA SATU SUPERMARKET YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 25 April 2016 s/d 25 Juli 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin


DESI FAHIDTRI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 April 2016

Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :
Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)



PAMELLA
SUPERMARKET

Nomor : /SK/PML/VIII/2016
Lamp. : --
Hal : Surat Keterangan

Yogyakarta, 12 Agustus 2016

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini selaku Ast. GENERAL MANAGER PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA menerangkan bahwa :

Nama : Desi Fahidtri
No. Mahasiswa : 12240103
Universitas : Universitas Islam Negeri sunan kalijaga

Adalah benar telah melakukan Penelitian di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta periode: 16 Mei 2016 – 16 Juni 2016

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

PAMELLA
SUPERMARKET
Kantor Pusat
Jl. Kusumanegara 141 Telp / Fax (0274) 582866 YK
Wildan Zia Muhammad Dani
General Manager

PAMELLA SATU
PAMELLA DUA
PAMELLA TIGA
PAMELLA EMPAT
PAMELLA ENAM
PAMELLA TUJUH
PAMELLA DELAPAN

Supermarket : Jl. Kusumanegara 135 - 141 Yogyakarta Telp. (0274) 515276, 541466 Fax. (0274) 582866
Supermarket : Jl. Pandean 16 Yogyakarta Telp. (0274) 368277
Supermarket : Jl. Wonocatur No. 377 Banguntapan Yogyakarta Telp. (0274) 374349
Supermarket : Jl. Pramuka No. 84 Yogyakarta Telp. (0274) 375610
Supermarket : Jl. Raya Candigebang CC. Yogyakarta Telp. (0274) 888376
Supermarket : Ds. Bromonilan, Purwomartani, Kalasan, Sleman, (Depan Perum Pertamina) Yogyakarta, Telp. (0274) 7111403
Supermarket : Jl. Lowenu 88 Yogyakarta, Telp. (0274) 382399



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.900/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Desi Fahidtri
Tempat, dan Tanggal Lahir : Kebumen, 19 Desember 1994
Nomor Induk Mahasiswa : 12240103
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Giriwungu
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,04 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015



Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Desi Fahidri
 NIM : 12240103
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

| No. | Materi | Nilai | |
|--------------------|-----------------------|-----------|-------|
| | | Angka | Huruf |
| 1. | Microsoft Word | 80 | B |
| 2. | Microsoft Excel | 50 | D |
| 3. | Microsoft Power Point | 90 | A |
| 4. | Internet | 70 | C |
| 5. | Total Nilai | 72.5 | B |
| Predikat Kelulusan | | Memuaskan | |

Yogyakarta, 7 April 2016



Kepala PTIPD
 Agung Fatwanto, Ph.D
 NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

| Angka | Huruf | Predikat |
|----------|-------|------------------|
| 86 - 100 | A | Sangat Memuaskan |
| 71 - 85 | B | Memuaskan |
| 56 - 70 | C | Cukup |
| 41 - 55 | D | Kurang |
| 0 - 40 | E | Sangat Kurang |





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.6.19137/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Desi Fahidtri**
Date of Birth : **December 19, 1994**
Sex : **Female**

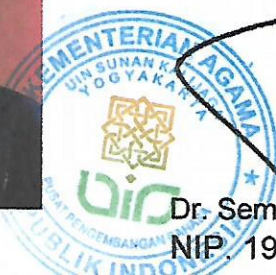
took Test of English Competence (TOEC) held on **April 27, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

| CONVERTED SCORE | |
|--------------------------------|------------|
| Listening Comprehension | 43 |
| Structure & Written Expression | 40 |
| Reading Comprehension | 43 |
| Total Score | 420 |

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 27, 2016
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.10.17988/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Desi Fahidtri
تاريخ الميلاد : ١٩ ديسمبر ١٩٩٤

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٩ أبريل ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

| | |
|-----|---------------------------------------|
| ٤١ | فهم المسموع |
| ٤٢ | التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية |
| ٣٠ | فهم المقروء |
| ٣٧٧ | مجموع الدرجات |

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٩ أبريل ٢٠١٦

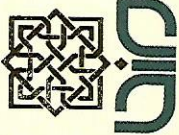
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : DESI FAHIDTRI
NIM : 12240103
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012
a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Ahmad Rifa'i

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

Sertifikat

9.PAN-OPAK.UNIV.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

DESI FAHIDTRI

12240103

Sebagai

Peserta **OPAK 2012**

Pembantu Rektor III

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abdul Halim
Dr. F. Ahmad Rifa'ie, S.Phil

NIP. 19600905 198603 1006



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (**OPAK**) 2012 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (**OPAK**) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus **UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Mengetahui,

Yogyakarta, 7 September 2012

Devan Eksekutif Mahasiswa (**DEMA**)

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Panitia **OPAK** 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Romel Maspuari
Ketua Panitia

Abdul Khalid
Presiden Mahasiswa



LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

DESI FAHIDTRI

12240103

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 13 Juni 2014
Ketua



Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Srihartini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001



CURRICULUM VITAE

I. PERSONAL DETAILS

Name : Desi Fahidtri

Address : Ds. Srusuh Jurutengah Rt.01/Rw.02 Kec. Puring Kab. Kebumen

54383

Place, Date of Birth : Kebumen, 19 Desember 1994

Sex : Female

Religion : Islam

Nationality : Indonesian

II. EDUCATION DETAILS

1. 1999 - 2000 Kindergarten Dharma Wanita
2. 2000 - 2003 State Elementary School Srusuh Jurutengah
3. 2003 – 2009 State Junior High School 1 Puring
4. 2009 – 2012 State High School 1 Klirong
5. 2012 – 2016 State Islamic University of Sunan Kalijaga Yogyakarta

III. CONTACT PERSON

Contact Number : 083 879 787 288

Email Address : desyfahidtri@gmail.com

Yogyakarta, 4 July 2016

Desi Fahidtri