

ABSTRAK

Nama ; **SULKANI**, NIM : **212544**, Judul Skripsi : **Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KSPS Sejahtera Gembong Pati.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi apa yang digunakan KSPS Sejahtera dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dan untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi KSPS Sejahtera dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah kepustakaan serta sebagai sarana untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pelaku usaha sekaligus dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan strategi kedepan.

Untuk memecahkan masalah diatas menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data yang dipakai adalah data primer dan sekunder. Penelitian kualitatif bertumpu pada *triangulation* data yang dihasilkan dengan metode pengumpulan data : wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitiannya adalah pertama; strategi-strategi yang dipakai KSPS Sejahtera dalam pengembangan sumber daya manusia adalah; a) Magang, diberikan kepada karyawan yang baru masuk bekerja di KSPS Sejahtera. b) *Coaching*, diberikan langsung oleh pimpinan KSPS Sejahtera dalam bentuk rapat dan *sharing* tentang pengalaman dari karyawan yang lebih senior atau dari pimpinan. c) *Llecture* atau kuliah, pelatihan berupa seminar atau bedah buku. d) Program-program pengembangan eksekutif, dalam metode ini KSPS Sejahtera bekerja sama dengan LP3I Pati, LSP Semarang. serta program pelatihan yang diadakan oleh dinas koperasi. e) Motivasi, motivasi yang disampaikan tentang semangat bekerja dan semangat untuk selalu menjunjung nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas, penerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan motivasi bekerja karyawan. Kedua, hambatan-hambatan yang dihadapi KSPS Sejahtera dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah; a) Peserta, perbedaan latar belakang dan tingkatan strata pendidikan karyawan dan tingkat pengalaman yang berbeda membuat pemahaman dan daya tangkap materi dari peserta berbeda-beda pada setiap karyawan. b) Pelatih, kehadiran *trainer* atau pemateri pelatihan yang kadang terkendala kehadirannya. c) Fasilitas, tidak adanya fasilitas pelatihan membuat pelatihan terpaksa dilakukan di lain tempat. d) Waktu, pelatihan biasanya dilaksanakan pada hari kerja sehingga karyawan terpaksa diliburkan, sehingga hal ini berdampak pada pelayanan terhadap nasabah.

Keyword : Strategi, Kendala, Pengembangan SDM.