

ABSTRAK

Posisi branch manager memiliki tanggung jawab untuk memimpin cabang dari sisi operasional dan bisnis. Branch manager diharapkan dapat berperan sebagai pemimpin dan mampu menghasilkan kinerja yang baik dari sisi bisnis maupun pelayanan pada nasabah. Hal ini melatarbelakangi penelitian yang berjudul “Analisa Kompetensi pada level manager (branch manager) di Bank “X” Tbk Jakarta. Perusahaan telah memiliki model kompetensi yang disusun untuk branch manager, namun kinerja branch manager dinilai belum optimal. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan SDM yang sesuai untuk posisi Branch Manager, agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode komparasi, diawali dengan pemberian kuesioner pada seluruh responden yaitu branch manager di Bank “X” Tbk Jakarta terkait perilaku yang menampilkan kompetensi. Responden dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan hasil kinerja, menjadi kelompok branch manager yang berprestasi dan tidak berprestasi. Hasil dari kuesioner akan dibandingkan antara kedua kelompok tersebut, sehingga dapat diperoleh gambaran kompetensi.

Kuesioner kompetensi yang digunakan adalah kuesioner dari Bank “X” Tbk, dimana kuesioner tersebut dikembangkan berdasarkan teori Spencer. Setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukan komparasi, maka kompetensi yang telah disusun oleh perusahaan memiliki kesesuaian dengan tuntutan dari posisi branch manager. Selain itu hasil analisa menggambarkan 4 kompetensi yang mutlak harus dimiliki oleh branch manager dan menentukan kinerja untuk berprestasi, namun kompetensi lain tetap diperlukan walaupun bukan menjadi faktor penentu prestasi. Empat kompetensi tersebut adalah Achievement orientation, initiative, Self Confidence dan Conceptual Thinking. Hal ini sekaligus memberikan gambaran kompetensi yang harus dikembangkan untuk menghasilkan kinerja yang berprestasi.

Saran untuk Bank “X” Tbk Jakarta untuk mengidentifikasi kompetensi inti dan penunjang bagi posisi tersebut, dan melakukan pengembangan untuk kompetensi yang memang menentukan prestasi dalam bekerja. Salah satu pengembangan yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan.

ABSTRACT

Branch manager position have responsibility for leading a branch whether in bussiness and operational. Branch manager should do as a leader and has a great performance. This is the background why this reserach begun with the tittle “Analysis branch manager competency at Bank “X” Tbk”.Company had model of competency for branch manager position but branch manager performace is not good enough. The research purpose are to get the right person for branch manager position.

The research will be using comparative methods ,will be start with questionnaire that will given to branch manager at Bank “X” .Respondent are going to differentiate using their performance appraisal result, as a branch manager achiever and not achiever, Questionnaire result will be compare between two groups so we can get the pictures of competency.

Questionnaire competency that using is created by Bank “X” Tbk, based on Spencer Theory. After all data process and doing comparation between competency, the competencies show conformity with the job expectation. The analysis result views 4 competency that should be owned by every branch manager and influence branch manager to have a superior performance, but the others still have to be owned eventhough not being a push factor for a superior performance. Fourth competency are achievement orientatipn, initiative, self confidence and conceptual thinking. This is given the big views about the competency that should be develop to creating superior performance.

Suggestion for company is to identify the core competency and the supproting competency for branch manager position and doing development for the competencies that was a push factor for superior performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 TEORI	16
2.1.1 Kompetensi	16

2.1.1.1	Pengertian Kompetensi	16
2.1.1.2	Lima Jenis Karakteristik Kompetensi	18
2.1.1.3	Jenis Kompetensi	20
2.1.2	Model Kompetensi	21
2.1.2.1	Model Boyatzis untuk kinerja efektif	25
2.1.2.2	Kompetensi dan Kinerja.....	26
2.1.2.3	Model Kompetensi menurut SMR... ..	28
2.1.3	Akselerasi	43
2.1.3.1.	Pengertian Program Percepatan Belajar (Akselerasi)	43
2.1.3.2	Landasan Filosofis Program Percepatan Belajar (Akselerasi)	45
2.1.3.3	Tujuan Program Akselerasi	49
2.1.3.4	Penyelenggaraan Sistem Percepatan Kelas (Akselerasi)	50
2.1.3.5.	Ciri-Ciri Anak Yang Berbakat Intektualitas	53
2.2	Kerangka Pemikiran	59

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Rancangan Penelitian	75
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	75
3.3	Alat Ukur	78
3.4	Subjek Penelitian	83
3.5	Validitas Alat Ukur	83
3.6	Metode Pengumpulan Data	86

3.7 Metode Analisis	86
---------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	88
4.1.1 Gambaran Responden	88
4.1.2 Model Kompetensi	88
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner Kompetensi PT Bank “X” Tbk
- LAMPIRAN 2 : *Job Description Branch Manager* PT Bank ‘X’ Tbk
- LAMPIRAN 3 : Data Penunjang Hasil Penilaian Kinerja
- LAMPIRAN 4 : Data Mentah Hasil Kuesioner
- LAMPIRAN 5 : Data Validitas dan Realibilitas
- LAMPIRAN 6 : Data Analisa Korelasi dan Analisa Regresi

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. Hubungan Kausal Kompetensi dan Kinerja

Bagan 2.2. Kerangka Kompetensi Paviliun Romawi

Bagan 2.3 Skema Kerang Pikir

Bagan 4.1 Gambaran kompetensi kelompok berprestasi dan tidak

Bagan 4.3 Gambaran Kluster Kompetensi *Branch Manager* berprestasi
dan tidak berprestasi

Bagan 5.1. Gambaran profil kompetensi *Branch Manager* yang berprestasi dan tidak.

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.2. Profil Kompetensi *Branch Manager* yang Berprestasi dan Tidak Berprestasi