

ABSTRAK

ANALISA KEBUTUHAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BERDASARKAN KOMPETENSI PADA *TALENTS* BANK BJB HASYIM ASHARI

Oleh :

R. Vina Yuthadiana

I. 430. R. 003

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan cara mengidentifikasi gap kompetensi yang terjadi pada *talents* di bank bjb Cabang Hasyim Ashari. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder menggunakan kuesioner, interview dan observasi.

Temuan penelitian menunjukkan perbedaan kompetensi superior dan average pada *talents* (karyawan) dengan job level first line managerial grade 6, 8 dan 11 baik manajer senior maupun junior serta penelitian kebutuhan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjalankan tugasnya dan berkinerja superior. Hipotesa H₀ ditolak dengan hipotesis H_a: level kompetensi *talents* berkinerja superior sama dengan level kompetensi *talents* berkinerja average, dengan tingkat kepercayaan pengujian (α) = 0.05 ditolak. Kriteria penolakan H₀ jika p-value lebih kecil atau sama dengan 0.05. Kompetensi dengan nilai p-value < 0.05 merupakan kompetensi pembeda dari *talents* berkinerja superior dengan yang berkinerja average.

Hasil penelitian dapat diimplementasikan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (*Talent Management*) yang terintegrasi di bank BJB mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir

dengan membandingkan antara persyaratan level kompetensi pembeda pemangku jabatan dengan kompetensi individu. Dapat digunakan juga sebagai acuan atau gambaran umum dalam lebih memahami kondisi nyata di manajemen cabang serta sebagai dasar untuk penempatan karyawan dan kesempatan karir yang lebih efektif. Disarankan pihak management sumber daya manusia pusat agar memperhatikan pelatihan dan pengembangan yang sungguh-sungguh diperlukan guna menunjang karyawan-karyawan yang memiliki nilai kompetensi lebih sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Kata Kunci : Kesenjangan Kompetensi, Pemetaan talents superior dan average, Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

