

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Berdirinya suatu organisasi bisnis tentu tidak lepas dari suatu tujuan utama, yang ukuran keberhasilan ber-organisasi adalah dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen merupakan kegiatan mengelola sumber daya agar sumber daya tersebut dapat digunakan secara baik dan benar sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Tujuan-tujuan organisasi tersebut lebih mudah dicapai apabila memiliki perencanaan strategik yang tersusun dengan baik. Salah satu metode analisis yang sering digunakan dalam menyusun perencanaan bisnis strategik adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*). *Strengths* dan *Weaknesses* merupakan unsur yang ada di lingkungan internal organisasi, sedangkan *Opportunities* dan *Threats* merupakan unsur yang berada di lingkungan eksternal organisasi. Namun pada prakteknya organisasi terlalu banyak membuang waktu dan tenaga hanya untuk membenahi sisi kelemahannya saja (Weakness) dengan beranggapan bahwa organisasi sudah memiliki sisi kekuatan (*Strengths*) yang sudah dirasa mumpuni sehingga sangat kurang diperhatikan atau dikembangkan secara maksimal yang hasilnya dapat memberi kontribusi positif bagi organisasi. Sisi kekuatan organisasi dapat berupa teknologi, fasilitas organisasi, produk unggulan, sumber daya manusia dan lain-lain.

Salah satu elemen kekuatan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Karena manusia memang sangat unik, tidak ada duanya karena walaupun sudah milyaran manusia diciptakan di dunia, tidak ada satupun yang sama walau kembar sekalipun. Begitu uniknya sehingga sebenarnya masing-masing orang adalah Very Special Limited Edition. Bagaimana kita tahu keunikan kita? Apa yang berbeda dan unik antara satu manusia dengan lainnya? Jawabannya adalah sifat atau personality.

Demikian juga dengan rancangan atau bentuk rupa manusia yang sangat beragam. Bisa dipastikan memiliki manfaat yang berbeda-beda. Di samping

berbeda dalam warna kulit, bentuk wajah, rambut, tinggi, bentuk sidik jari, dan lain sebagainya, ada fitur yang unik lain yang kita miliki dan berbeda satu sama lainnya. Fitur ini terutama berhubungan dengan sifat atau personality. Lebih lanjut, personality yang dimaksud disini adalah personality yang bermanfaat atau personality yang produktif. Personality yang produktif inilah yang selanjutnya disebut dengan bakat.

Selama ini organisasi menganut pemikiran bahwa untuk memperbaiki salah satu elemen keuatannya (Strengths), yaitu sumber daya manusianya, maka sisi kelemahannya yang harus terus di benahi, namun Donald O. Clifton (father off strength psychology) dan koleganya dari Gallup membalik pola pikir tersebut, bahwa bagaimana jika suatu organisasi lebih focus kepada peningkatan sisi kelebihan-kelebihan dari sumber daya manusianya, sehingga organisasi dapat melakukan percepatan dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan. Kelebihan-kelebihan tersebut dapat dikembangkan menjadi sebuah kekuatan. (Clifton dalam Suratna, 2007)

Kekuatan merupakan gabungan dari tiga unsur penting , yaitu bakat, pengetahuan dan keterampilan. Dari ketiga unsur yang tersebut, bakat merupakan unsur paling utama, karena bakat tidak bisa dipelajari atau dilatih dan bakat telah terbentuk sejak 60 hari sebelum dilahirkan sampai 16 tahun setelah itu tidak berubah. Bakat adalah pemberian Tuhan kepada masing-masing orang dengan sangat unik dan berbeda-beda, Sedangkan pengetahuan dan keterampilan dapat dipelajari dan dilatih.

Penjabaran kekuatan-kekuatan dengan bahasa yang tidak jelas seringkali menjadi hambatan suatu organisasi dalam mengenali kekuatan para karyawannya. Atas dasar pemikiran itulah Clifton dan Gallup mengembangkan organisasi berbasis pada kekuatan (strength-based organization) dengan cirinya adalah memilih sumber daya manusia berdasarkan bakat yang dimiliki, dan apabila telah di dukung oleh pengetahuan dan keterampilan maka indeks of happiness dan motivation index nya akan tinggi dalam melakukan pekerjaan tersebut, sehingga akan bekerja secara maximal dan ritmik kerjanya akan terjaga secara konsisten dan tentunya akan berdampak positif bagi organisasi.

Setelah melalui riset dan wawancara yang dilakukan selama bertahun-tahun di Amerika, *The Gallup Organization* mulai melihat bahwa terdapat 34 tema yang dapat mengembangkan karir seseorang. Dari tema tersebut terdapat

paling banyak 6 bakat yang lebih dominan dalam diri mereka atau disebut juga tema utama. Bakat dalam tema-tema tersebut berkaitan dengan motivasi seseorang dan cara mereka menyelesaikan pekerjaan.

Terkait dengan konsep tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, tbk khususnya di kantor Cabang Hasyim Ashari, Jakarta Pusat dan selanjutnya di sebut dengan bank bjb Cabang Hasyim Ashari. Bank bjb merupakan perusahaan perbankan yang mayoritas kepemilikan sahamnya dimiliki oleh pemerintah provinsi Jawa Barat dan Banten. Untuk lebih mengembangkan bisnisnya maka bank bjb telah mencatatkan saham perdananya (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 8 Juli 2010. Bank bjb menawarkan saham kepada public setara dengan 25% dari jumlah modal ditempatkan dan disetor penuh, dimana dana yang diperoleh dari IPO sekitar Rp. 1.4 triliun. Dana yang diperoleh dari hasil Penawaran Umum ini dipergunakan oleh bank bjb untuk penguatan modal perusahaan dalam rangka mendukung ekspansi kredit, terutama sektor UMKM, perluasan jaringan dan pengembangan teknologi informasi.

Terlihat sepintas dari tujuan perusahaan melakukan IPO yang begitu antusias dalam pengembangan bisnisnya, serta tantangan industry perbankan yang sudah menanti maka sudah sangat pasti perusahaan harus melakukan strategi bisnisnya dan juga penguatan sumber daya internalnya, salah satu yang paling utama adalah sumber daya manusianya. Guna keperluan penelitian, maka penulis hanya meneliti profile talenta di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.

Penelitian ini dilakukan di lini managerial kantor yaitu Senior Assistant Manager, Assistant Manager dan Manager. Hal ini dirasa perlu mengingat ekspansi bisnis yang dilakukan di kota Jakarta tergolong berat dan unik bagi ukuran bank yang notabene pemegang Kas Daerah Jawa Barat, sehingga selain diperlukan penyusunan strategi bisnis yang tepat, pun sumber daya manusianya perlu menjadi perhatian khusus, maka dari itu diperlukan bakat-bakat yang tepat dari setiap karyawan di lini tersebut agar dapat menangani proses bisnis perusahaan dengan maksimal.

Oleh karena itu, mengetahui tema utama karyawan bank bjb Cabang Hasyim Ashari di lini managerial sangatlah diperlukan guna memaksimalkan penerapan strategi bisnis yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Metode Gallup digunakan untuk mengetahui bakat-bakat dominan para karyawan tersebut.

Dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PROFILE TALENTA KARYAWAN BERDASARKAN 34 TEMA PADA LINI MANAGERIAL DI BANK BJB CABANG HASYIM ASHARI JAKARTA PUSAT DENGAN MENGGUNAKAN METODE GALLUP ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profile talenta dilihat dari fungsi pegawai sebagai jabatan manager bisnis dan manager operasional di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.
2. Bagaimana kebutuhan kompetensi untuk jabatan manager bisnis dan manager operasional di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat batasan permasalahan yang akan menjadi identifikasi masalah ke dalam research question.

1. Identifikasi profile talenta dilihat dari fungsi pegawai sebagai jabatan manager bisnis dan manager operasional di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.
2. Identifikasi standar kebutuhan kompetensi untuk jabatan manager bisnis dan manager operasional di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain merupakan pengalaman kepada penulis dalam hal penerapan teori-teori dan memperluas wawasan penerapan teori, mendapatkan profile talenta karyawan dimaksud di atas dan dapat memberikan masukan bagi MSDM khususnya terkait pengelolaan SDM di bank bjb Cabang Hasyim Ashari Jakarta Pusat.