

ABSTRAK

Perbankan Indonesia mengalami masa-masa transisi menuju perbankan sehat secara infrastruktur dan permodalan serta siap bersaing dalam memenangkan setiap persaingan antar bank yang semakin ketat. PT Bank Internasional Indonesia Tbk merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia yang terus melakukan pembenahan diri dan selalu mengadakan perubahan ke arah perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Model kompetensi merupakan salah satu cara bagi PT Bank Internasional Indonesia Tbk dalam melakukan perubahan perbaikan secara berkesinambungan. Model kompetensi merupakan sarana bagi Divisi Sumber Daya Manusia dalam mempersiapkan pemilihan, kaderisasi setiap kandidat karyawan maupun karyawannya yang benar-benar kompeten dan berkualitas baik untuk ditempatkan pada posisi yang tepat dalam organisasi untuk mendukung PT Bank Internasional Indonesia Tbk bersaing baik di Indonesia maupun kancah internasional.

Dengan adanya model kompetensi, setiap kandidat karyawan dan karyawan diharuskan melalui proses seleksi ketat dan penilaian kualitas dari masing-masing individu untuk menempati posisi tertentu di organisasi. Dengan adanya model kompetensi, PT Bank Internasional Indonesia Tbk menyediakan suatu kerangka kerja yang konsisten di dalam pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi dan mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tujuan umum dari strategi organisasi dalam rangka mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang mengacu pada visi dan misi organisasi.

Kata kunci : masa-masa transisi, perbankan sehat, model kompetensi, proses seleksi ketat, penilaian kualitas, kerangka kerja, strategi organisasi, visi dan misi organisasi.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	3
1.3 Tujuan dan Manfaat	
1.3.1 Tujuan	3
1.3.2 Manfaat	4
1.4 Metodologi	4
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Definisi Model Kompetensi	8
2.2 Manfaat Model Kompetensi	11
2.3 Cara Membangun Model Kompetensi	14
2.4 Penggunaan Model Kompetensi	20
2.4.1 Performance Management	20
2.4.2 Leadership Development	21
2.4.3 Succession Planning	21
2.4.4 Grading / Job Evaluation	22
2.4.5 Training and Career Development	23
2.4.6 Compensation System	24
2.4.7 Recruitment and Staffing	24
2.4.8 Multi-rater Assessment	25

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	26
BAB 3 METODOLOGI	
3.1 Obyek dari Proyek GFP	28
3.2 Kerangka Berpikir Pembuatan Model Kompetensi	28
3.3 Langkah-langkah Pengambilan Data	29
3.4 Alur Proses Kerja Proyek GFP	31
BAB 4 PERUSAHAAN SEBAGAI OBYEK MODEL KOMPETENSI	
4.1 Gambaran Umum Kondisi PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk	41
4.2 Kondisi BII tanpa Model Kompetensi	46
4.2.1 Performance Management	47
4.2.2 Leadership Development	47
4.2.3 Succession Planning	49
4.2.4 Grading / Job Evaluation	49
4.2.5 Training and Career Development	50
4.2.6 Compensation System	51
4.2.7 Recruitment and Staffing	52
4.2.8 Multi-rater Assessment	52
BAB 5 PERANCANGAN DAN PEMBANGUNAN MODEL KOMPETENSI	
5.1 Kerangka Identitas PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk	54
5.2 Gambaran Umum Proyek Model Kompetensi Pada Divisi SDM PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk.....	61
5.3 Perancangan Model Kompetensi	62
5.4 Hasil Perancangan Model Kompetensi	
5.4.1 Kompetensi Inti	69
5.4.2 Kompetensi Pekerjaan	80
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	94

DAFTAR ACUAN.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	L1
RIWAYAT HIDUP	