

Seleksi Level Manajerial berdasarkan Kompetensi pada Perusahaan Telekomunikasi yang Merger

Anies Rachmawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20300445&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. A dan PT. B adalah perusahaan operator selular dengan lisensi regional.

Untuk memperluas wilayah pelayanan menjadi lisensi nasional dan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan, manajemen baru PT. A dan PT. B melakukan proses merger kedua perusahaan tersebut menjadi PT. C. Manajemen baru merencanakan akan melakukan pensiun dini kepada seluruh karyawan PT. A dan PT. B. Untuk pengisian struktur organisasi PT. C akan dilakukan proses seleksi, di mana kandidatnya dapat berasal dari mantan karyawan PT. A dan PT. B maupun kandidat dari luar. Mengingat posisi general manager dan manager merupakan posisi kunci terhadap keberhasilan suatu perusahaan, maka manajemen memerlukan suatu metode seleksi yang dapat menjaring level manajerial yang kompeten.

Seleksi berdasarkan kompetensi diharapkan dapat menjaring kandidat-kandidat yang betul-betul kompeten untuk PT. C, karena seleksinya didasarkan pada kompetensi jabatan yang diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Manfaat seleksi berdasarkan kompetensi adalah : dapat memilih kandidat yang mempunyai nilai kompetensi yang paling tinggi sesuai yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan, data kompetensi yang didapat dari seleksi dapat dijadikan data pengembangan karyawan.

Tahapan yang harus dilakukan untuk melakukan seleksi berdasarkan kompetensi secara umum terbagi 2, yaitu yang pertama adalah membuat model kompetensi dan yang kedua adalah melakukan penerapan model kompetensi dalam seleksi.

Tahapan yang harus dilakukan dalam membuat model kompetensi adalah :

memahami tujuan perusahaan dan langkah strategis yang akan dilakukan. menelaah struktur organisasi PT. C untuk mendapatkan gambaran tentang uraian jabatan dan key performance indicator yang diperlukan, menelaah model kompetensi yang sudah ada sebelumnya di PT. A dan PT. B, diskusi dengan job expert, uji validasi dan penetapan model kompetensi.

Tahapan yang akan dilakukan dalam penerapan model kompetensi dalam seleksi level manajerial di PT. C adalah: iklan, seleksi administrasi, interview pendahuluan dan tes kompetensi fungsional, assessment centre dengan teknik leaderless group discussion, in basket, presentasi, paper & pencil test. Selanjutnya adalah menilai kompetensi kandidat dibandingkan dengan kompetensi jabatan yang diperlukan untuk dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan kandidat yang berhasil dalam proses seleksi.

Agar penerapan seleksi berdasarkan kompetensi lebih optimal, maka disarankan agar dalam perjalanan PT. C selanjutnya manajemen tetap memberikan dukungan secara konsisten terhadap kompetensi yang akan dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. Selain itu model kompetensi dapat terus disempurnakan disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal PT. C.