

Rancangan wawancara seleksi berdasarkan kompetensi untuk jabatan kreatif pada Biro Iklan X

Saragih, Ema Essyyani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302039&lokasi=lokal>

Abstrak

Dari hasil diskusi dengan pihak manajemen biro iklan X didapati keluhan akan produktivitas dari pekerja kreatif. Pekerja kreatif yang oleh manajemen dikatakan cenderung egois, yaitu tidak dapat menerima saran dari orang lain serta mudah terganggu mood-nya bila mendapat saran atau kritik dapat dikatakan sebagai sifat.

Menurut Spencer & Spencer (1993), sifat merupakan salah satu karakteristik kompetensi. Menurut model gunung es, sifat tidak mudah diidentifikasi, dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki atau mengembangkannya. Melihat pada hal tersebut, maka akan sulit bagi manajemen untuk memperbaiki kondisi yang ada saat ini. Akan lebih mudah untuk menyaringnya dari awal melalui proses seleksi.

Selain masalah tersebut di atas, seiring dengan bertambahnya klien yang dimiliki oleh biro iklan X dan semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis periklanan, maka ada peningkatan kebutuhan jumlah pekerja kreatif dengan karakteristik yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk menjawab permasalahan yang dialami oleh biro iklan X serta rencana ke depan dari biro iklan X, maka penulis mencoba mengajukan rancangan wawancara seleksi yang terstruktur dan berdasarkan kompetensi. Rancangan ini dirasa perlu mengingat metode seleksi yang selama ini digunakan kurang berhasil untuk menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu tersedianya pedoman wawancara terstruktur dapat membantu pihak manajemen yang tidak memiliki kualifikasi sebagai psikolog atau pewawancara profesional untuk melakukan wawancara secara obyektif. Dengan berdasarkan kompetensi maka diharapkan diperoleh kandidat yang memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan perusahaan.

Untuk membuat rancangan wawancara tersebut terlebih dahulu penulis melakukan analisa terhadap jabatan art director dan copywriter di biro iklan X. Analisa jabatan tersebut dilakukan dengan behavioral event interview untuk mendapatkan kompetensi apa yang kritical dan membedakan antara pekerja superior dengan rata-rata.

Kompetensi tersebut kemudian disusun menjadi sebuah model kompetensi untuk jabatan kreatif sebagai dasar untuk berbagai sistem SDM biro iklan X. Selanjutnya dari model kompetensi itu disusun rancangan wawancara seleksi untuk jabatan kreatif.

Rancangan wawancara ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen biro iklan X agar

dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas proses seleksi yang dilakukan.