

Seleksi berdasarkan kompetensi di PT. X

Adyani Saripudin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344317&lokasi=lokal>

Abstrak

Penggabungan organisasi antara PT. PJ dan PT. Rel telah melahirkan struktur organisasi baru. Dalam stmktur bam ini terdapat 3 bagian: Perusahaan Induk, Anak Perusahaan dan Unit Bisnis Strategis (Pengembangan Properti, Manajemen Properti dan Manajemen Portofolio). Fungsi dari ketiga bagian tersebut berbeda-beda. Perusahaan Induk berfungsi sebagai Pusat Biaya (Cost Center) sedangkan Anak Perusahaan dan UBS berfungsi sebagai Penghasil Laba (Profit Cemer). Walaupun sama-sama berfungsi sebagai Penghasil Laba antara Anak Perusahaan dan UBS memiliki karakteristik yang berbeda. Anak Perusahaan merupakan perusahaan hasil akuisisi setelah penggabungan dan tentu saja sudah mandiri dilihat dari masa pendiriannya dan status finansialnya sehingga laba yang diperoleh pun sudah bisa dipastikan cukup besar. Sedangkan UBS merupakan jabatan baru, tidak ada jabatan ini dalam perusahaan yang ikut penggabungan UBS sebagai penghasil laba bagi PT. X akan menentukan laba-rugi yang diperoleh perusahaan. Karenabegitu penting posisi ini maka posisi ini tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Posisi ini harus dipegang oleh orang yang memiliki kualifikasi jabatan (nama jabatannya adalah General Manajer). Orang yang dapat memegang jabatan General Manager UBS ini harus rnemiliki kualilikasi: entrepreneur, profesional dalam bidang properti, memiliki keterampilan lobbi tinggi dan memiliki jaringan luas.

Untuk menduduki jabatan ini ternyata tidak ada calon dari dalam organisasi yang memenuhi kualifikasi tersebut. Untuk itu, perlu dicari calon dari luar organisasi. Pertanyaannya adalah bagaimana cara mendapatkan calon GM UBS yang benar-benar memenuhi kualifikasi jabatan.

Agar dapat memperoleh calon yang memenuhi kualiflkasi jabatan penulis mengusulkan dengan melakukan seleksi berdasarkan kompetensi. Langkah-langkahnya adalah: (1). Membuat model kompetensi: Mengumpulkan data, Menerjemahlkan Uraian Jabatan ke dalam kompetensi, Melakukan konfirmasi kompetensi; dan (2). Penerapan model kompetensi dalam seleksi: Memilih metode seleksi, Menentukan penilai yang terlibat dalam metode assessment center, Menilai kompetensi yang dimiliki calon dan Membuat keputusan mengnai kesesuaian antara calon dengan jabatan GM UBS.