

Rancangan Wawancara Berbasis Kompetensi untuk Seleksi Branch Manager PT. OPU

Marety Benyamin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370581&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Itu sebabnya setiap perusahaan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk dipekerjakan dalam posisi atau jabatan yang sesuai. Untuk itu, dibutuhkan pendekatan serta metode seleksi yang mampu menyaring dan memilih calon karyawan yang berkualitas sekaligus tepat untuk mengisi suatu posisi atau jabatan tertentu.

Seiring dengan rencana untuk membuka cabang-cabang baru di Jakarta dan kota-kota besar lainnya di Indonesia, P.T. OPU membutuhkan Branch Manager-Branch Manager yang dapat langsung bekerja sesuai dengan tuntutan tugasnya tanpa harus mengikuti training terlebih dahulu. Untuk mengakomodir kebutuhan ini, dibutuhkan pendekatan serta metode seleksi yang efektif untuk menyaring dan memilih calon Branch Manager yang memiliki kualitas sebagaimana dikehendaki oleh P.T. OPU.

Proses seleksi dengan pendekatan tradisional yang selama ini diterapkan P.T. OPU ternyata masih belum cukup efektif untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini terlihat dari: (1) Belum adanya pedoman yang mendeskripsikan secara jelas dan spesifik aspek-aspek individual dan kinerja yang diharapkan untuk jabatan Branch Manager. Akibatnya, proses seleksi cenderung mengukur aspek-aspek yang sama untuk jabatan yang berbeda, juga kurang optimal untuk menggali aspek-aspek yang terkait dengan keberhasilan kinerja calon karyawan dalam pekerjaannya kelak. (2) Penggunaan tes-tes psikologis (Psikotes) untuk mengukur potensi kemampuan kognitif dan intelegensi, ternyata kurang efektif untuk menggali sejauh mana calon karyawan mampu mengaplikasikan potensi yang dimilikinya dalam bentuk perilaku kerja.

Oleh karena itu, dalam penulisan ini diajukan usulan rancangan wawancara berbasis kompetensi untuk seleksi Branch Manager P.T. OPU. Pendekatan kompetensi dibutuhkan untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang telah diaplikasikan calon Branch Manager pada pengalaman kerja sebelumnya, kemudian mencocokkannya dengan indikator perilaku yang menjamin kesuksesan kinerja pada jabatan Branch Manager P.T. OPU. Disamping itu, metode wawancara berbasis kompetensi atau wawancara perilaku diusulkan dengan mempertimbangkan bahwa disamping memiliki validitas prediktif yang tinggi, metode ini juga cepat digunakan dan cocok diaplikasikan pada kondisi perusahaan yang tidak memiliki praktisi di bidang psikologi atau Psikolog, sebagaimana halnya kondisi P.T. OPU pada saat ini.

Rancangan seleksi yang diajukan meliputi: (1) Penyusunan Model Kompetensi untuk jabatan Branch Manager P.T. OPU. (2) Penyusunan pedoman wawancara berbasis kompetensi untuk seleksi Branch Manager P.T. OPU.