Rancangan seleksi berdasarkan kompetensi untuk koordinator pengawasan kepatuhan (compliance) lembaga X

Diah Irmasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=106631&lokasi=lokal>

Abstrak

Penulisan tugas akhir ini merupakan rekomendasi bagi organisasi lembaga pemerintah X, yaitu lembaga informasi intelijen di bidang keuangan. Lembaga ini diharapkan dapat membantu penegakan hukum yang berkaitan dengan tidak saja tindak pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme, melainkan juga semua tindakan berat lainnya, yang menghasilkan uang.

Staff adalah salah satu elemen kunci yang dapat mempengaruhi efektivitas suatu organisasi, menurut McKinsey's 7 S (the structure of 7 elements, Carr dkk, 1996). Staff disini dalam arti sumber daya manusia di dalam organisasi. Memilih calon pegawai yang tepat untuk ditempatkan pada suatu pekerjaan merupakan keputusan yang penting bagi suatu perusahaan, karena hal ini bisa memiliki dampak terhadap efektivitas organisasi. Jika kita bisa memilih pegawai yang tepat untuk jabatan yang tepat dan fit dengan organisasi maka merupakan modal awal untuk menuju kinerja organisasi yang efektif.

Lembaga X saat ini memiliki 90 pegawai. Organisasi lembaga X yang relatif baru ini memiliki sumber daya manusia yang berasal dari beragam latar belakang. Ada yang berasal dari Bank Indonesia, Departemen Keuangan, Departemen Kehakiman, Kejaksaan, Badan Kepegawaian Negara, Kepolisian, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Dari pembicaraan dengan beberapa pegawai lembaga X, saat ini lembaga X belum memiliki metode seleksi yang baku di dalam merekrut dan menyeleksi kandidat pegawainya, dan ini membuat kinerja dari pegawai yang baru direkrut ada yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan tuntutan organisasi. Secara umum proses seleksi yang dilakukan oleh lembaga X didalam menyaring calon pegawai barunya masih diwarnai oleh subyektivitas dalam penilaian. Lembaga X belum memiliki kriteria kompetensi yang jelas untuk setiap jabatannya, dan belum memiliki job description untuk masing-masing jabatan (Bab I).

Seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolok seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya (Munandar, 2001). Spencer (1993) mengatakan bahwa karakteristik yang diperlukan untuk menampilkan kinerja efektif adalah dengan mempelajari mereka yang berhasil menampilkan kinerja yang diharapkan. Pendekatan kompetensi menguji individu berdasarkan perilaku apa yang telah ditampilkan di situasi lampau dan mencocokkannya dengan indikator perilaku yang berhasil (kompetensi) dari jabatan tertentu. Pendekatan kompetensi tidak sekedar mengukur pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skill) seseorang tetapi lebih mengukur pengetahuan dan ketrampilan yang sudah diaplikasikan dalam bentuk perilaku yang mengarah pada keberhasilan kinerja (Spencer,1993), sebagaimana diuraikan pada Bab II.

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis merekomendasikan pada manajemen lembaga X untuk melakukan seleksi berdasarkan kompetensi pada kandidat pegawai lembaga X berdasarkan model kompetensi yang dibuat, agar lembaga X memiliki kriteria penilaian yang standar dan baku didalam menyeleksi kandidat pegawai. Model kompetensi ini akan diaplikasikan pada seleksi kandidat lembaga X. Analisa penulis mengenai permasalahan dan alternatif solusi yang direkomendasikan penulis pada Bab III. Sebagai langkah awal dan contoh bagi pembuatan model di lembaga X, penulis akan membuat model kompetensi untuk salah satu jabatan yang ada di lembaga X, yaitu koordinator pengawasan kepatuhan dan mengaplikasikannya untuk seleksi kandidat koordinator pengawasan kepatuhan. Pembuatan model kompetensi ini akan didahului oleh pembuatan job description. Dengan pembuatan job description dan model kompetensi yang diaplikasikan pada proses seleksi ini, maka lembaga X memiliki kriteria standar yang menjadi tuntutan pekerjaan maupun tuntutan organisasi. Standard tersebut dijadikan dasar penilaian yang baku dalam proses seleksi, dengan demikian lembaga X akan mendapatkan individu yang tidak hanya sesuai dengan pekerjaannya, tetapi juga harus "fit" dengan organisasi. Uraian rinci mengenai langkah-langkah rekomendasi penulis untuk lembaga X, dengan fokus pada jabatan koordinator pengawasan kepatuhan ada di Bab IV.