

Rancangan seleksi berbasis pendekatan kompetensi untuk jabatan-jabatan pada cabang operasional Bank G

Junetty Halim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302873&lokasi=lokal>

Abstrak

Pembukaan cabang-cabang operasional baru di Bank G menimbulkan peningkatan kebutuhan pekerja untuk menempati jabatan-jabatan yang ada di cabang operasional. Mengingat besarnya tugas dan tanggung jawab yang diemban cabang operasional baru sebagai unit perintis maka tiap-tiap jabatan yang ada pada cabang operasional memerlukan SDM benar-benar berkualitas, mampu menampilkan kinerja optimal, dan mencerminkan citra positif perusahaan.

Evaluasi yang dilakukan pihak Bank G menemukan bahwa seleksi yang dilakukan selama ini masih belum secara konsisten menghasilkan tenaga kerja yang diharapkan. Beberapa dampak yang dirasakan oleh perusahaan dari kurangnya konsistensi hasil seleksi adalah penurunan produktivitas unit kerja dan peningkatan keluar masuk karyawan (turn over).

Hasil analisa permasalahan mencermati beberapa hal yang diperkirakan berkaitan dengan kurang konsistennya hasil seleksi, antara lain: seleksi yang dilakukan belum didasari pedoman yang secara jelas dan spesifik mendeskripsikan atribut dan kinerja yang diharapkan dari tiap jabatan, dan metode seleksi lebih berfokus pada potensi individu dan kurang menggali sejauh mana calon pekerja mampu mengaplikasikan potensi yang dimilikinya dalam bentuk perilaku kerja.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis mengajukan usulan untuk menggunakan pendekatan kompetensi dalam seleksi jabatan-jabatan pada cabang operasional Bank G. Rancangan yang diusulkan ini secara khusus berfokus pada upaya penyusunan model kompetensi dan pemilihan metode seleksi. Model kompetensi yang disusun dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu kompetensi inti dan kompetensi fungsional jabatan. Model kompetensi ini disusun berdasarkan model-model kompetensi yang dikembangkan oleh LOMA (1998) dan Spencer dan Spencer (1993).

Sementara itu, pemilihan dan pengembangan metode seleksi yang lebih berfokus pada upaya menggali kompetensi calon peketja. Wawancara perilaku disarankan sebagai metode utama yang digunakan untuk menggali kompetensi ditunjang dengan metode assesment lainnya, seperti tes kemampuan kognitif, tes kepribadian dan inventory, tes situasional (in basket/in tray dan group discussion), serta form aplikasi dan data biografi.