

BAB III
TINJAUAN PUSTAKA DAN PRAKTIK SELEKSI DALAM
PENERIMAAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PT DUTA VISUAL
NUSANTARA TIVI TUJUH

3.1 Tinjauan Teori dan Praktik Seleksi

3.1.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan langkah operasional didalam manajemen sumber daya manusia yang berupa pengadaan karyawan (*procurement*) yang dimana melalui tahapan ini, perusahaan mampu menentukan pelamar yang akan diterima dan yang tidak. Menurut Simamora (2004) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Sedangkan menurut Agus Sunyoto (2008) seleksi adalah usaha menjanging mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh pemimpin organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan, seleksi adalah suatu kegiatan untuk memisahkan kumpulan pelamar yang memenuhi kualifikasi dengan yang tidak untuk dipekerjakan sesuai kebutuhan perusahaan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga seleksi harus dilakukan seefektif mungkin karena merupakan tahapan yang penting dimana hasil dari seleksi akan dijadikan sebagai acuan didalam proses penempatan karyawan

3.1.2 Latar Belakang Dilakukannya Seleksi

Menurut Andrew F. Sikula dalam Agus Sunyoto (2008) Perencanaan SDM adalah proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan sarana untuk memenuhi kebutuhan itu dalam rangka melaksanakan rencana terpadu dari organisasi. Perencanaan SDM melibatkan kepemilikan hak-hak manusia pada tempat yang tepat, pada saat yang

tepat, mengerjakan segala sesuatu dengan tepat, yang mana dalam jangka panjang memperoleh manfaat maksimum baik secara individu maupun organisasi

Ulrich, Huselid & Becker (2009) menggambarkan secara sistematis arsitektur strategis sumber daya manusia (hubungan antar proses kerja fungsi SDM, proses perancangan sistem SDM dan proses pembentukan perilaku karyawan dan dalam rangka pencapaian tujuan strategis perusahaan berbasis kinerja sebagai berikut:

Gambar 3.1.2
Arsitektur Strategis Sumber Daya Manusia



Seleksi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja. Seleksi merupakan tahap penilaian perusahaan terhadap kumpulan pelamar yang mengikuti rekrutmen perusahaan yang akan diakhiri dengan pengambilan keputusan penerimaan karyawan. Keputusan ini dipengaruhi oleh kebutuhan perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas. Seleksi yang tepat dilakukan dengan mengacu pada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Uraian pekerjaan (*Job Description*) menurut Sastrohadiwiryono (2003:128) merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas atau kewajiban, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Misalnya uraian pekerjaan posisi sekretaris adalah melakukan pengagendaan, pengarsipan, penggandaan surat-surat terkait, dan kegiatan administratif lainnya seperti pembuatan memo.

Kualifikasi pekerjaan (*Job Specification*) merupakan uraian persyaratan kualitas minimum untuk seseorang yang akan ditempatkan

pada suatu tugas atau jabatan (Harsono, 2010) dan dimaksudkan untuk menetapkan keterampilan dan kemampuan dasar yang harus dikuasai oleh pelamar untuk melaksanakan pekerjaan yang bersangkutan. Misalnya untuk posisi Training dibutuhkan lulusan strata satu dengan minimal IPK 3.00 dan batas usia maksimal 28 tahun serta pengalaman kerja dalam posisi terkait minimal 2 tahun.

PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh melakukan pengadaan karyawan atau pemenuhan kebutuhan karyawan yang didasarkan pada *Man Power Planning*. Man Power Planning atau MPP adalah dokumen yang mendefinisikan perencanaan komposisi karyawan dan kebutuhan karyawan perdepartemen setiap tahunnya. Dokumen tersebut berisi kuantitas kebutuhan karyawan baru perdepartemen dan alasan dilakukannya perekrutan, seperti kebutuhan karyawan untuk *replacement* atas *resign* maupun promosi, atau kebutuhan untuk mengisi kebutuhan posisi baru akibat restrukturisasi organisasi. Man Power Planning juga merupakan strategi perusahaan didalam melakukan penetrasi pasar melalui tenaga kerja.

Man Power Planning (MPP) yang diajukan oleh Kepala Departemen akan dianalisa dan disetujui oleh Human Resources Department dan Finance and Resources Director. HRD akan melakukan *Job Posting* di saluran rekrutmen internal dan eksternal dan melakukan seleksi tenaga kerja baru sesuai dengan Man Power Planning tersebut. Seleksi dilakukan secara rutin setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan karyawan PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.

3.1.3 Tujuan Seleksi

Menurut Irianto (2001:45) ada tiga tujuan dilakukannya seleksi yaitu,

1. Untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang paling memadai dengan atau paling memenuhi persyaratan jabatan

2. Memastikan calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi secara keseluruhan yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi atau tidak
3. Dalam proses seleksi akan terjadi penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan yang akhirnya mengarahkan pada penawaran pekerjaan pada satu atau sekelompok calon pekerja.

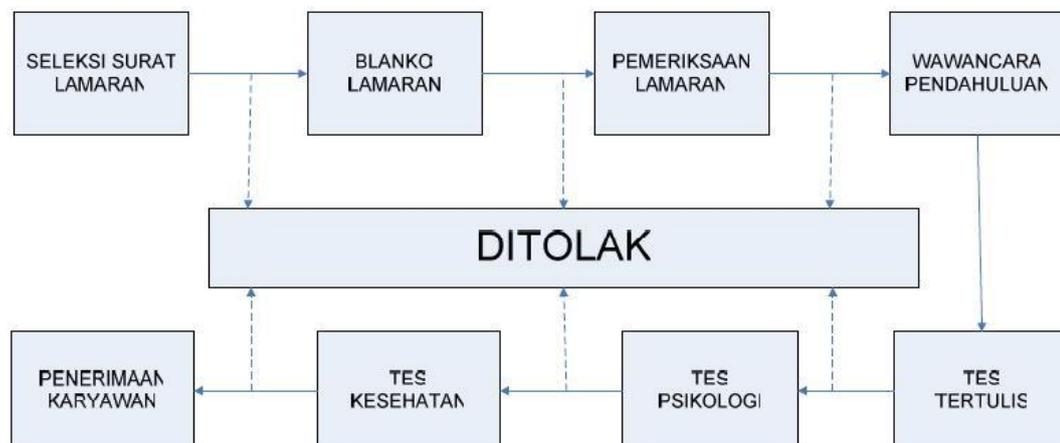
3.1.4 Pendekatan Didalam Seleksi

Menurut Andrew F. Sikula terdapat dua pendekatan didalam seleksi yaitu Successive Hurdles Selection Approach dan Compensatory Selection Approach.

1. Successive Hurdles Selection Approach

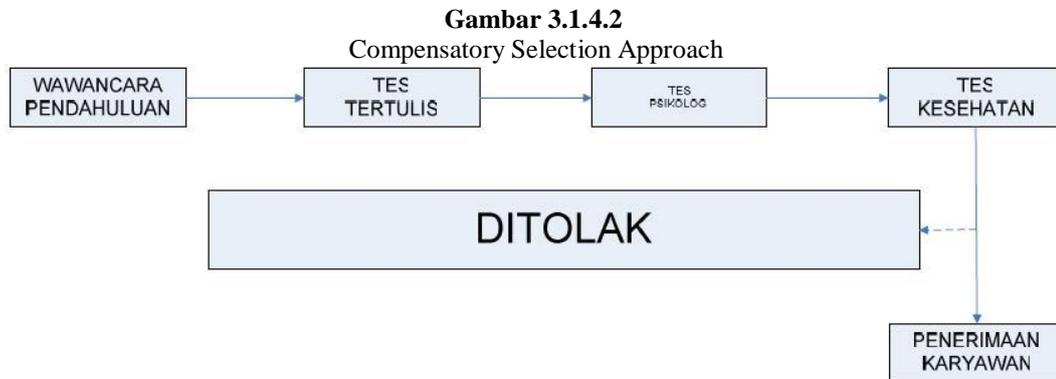
Sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing. Prosedur ini mengharuskan calon karyawan untuk mengikuti seleksi secara bertahap.

Gambar 3.1.4.1
Successive Hurdles Selection Approach



2. Compensatory Selection Approach

Sistem seleksi dengan menghitung nilai rata-rata hasil tes pelamar, dan sistem ini memungkinkan pelamar untuk dapat mengikuti keseluruhan rangkaian tes.



Seleksi karyawan baru PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh menggunakan metode Succesive Hurdles Selection Approach. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya filtrasi secara bertahap terhadap kandidat sehingga menghasilkan kelompok kandidat yang paling potensial untuk posisi yang ditawarkan.

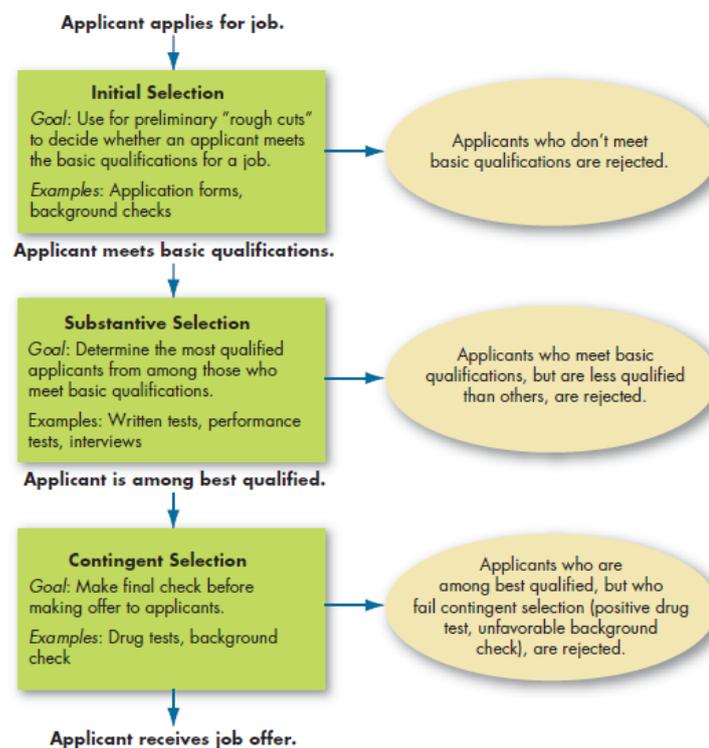
3.1.5 Mekanisme Seleksi Dalam Penerimaan Karyawan

Seleksi hanya dapat dilakukan apabila perusahaan sudah mendapatkan kandidat yang akan mengisi posisi yang ditawarkan perusahaan melalui tahap rekrutmen. Rekrutmen dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu sumber internal dan eksternal. Rekrutmen internal adalah rekrutmen yang terjadi didalam ruang lingkup internal perusahaan seperti melalui promosi, mutasi, dan referensi karyawan, sedangkan Rekrutmen eksternal terjadi diluar ruang lingkup perusahaan, dengan cara Job Posting di website dan social media perusahaan, kerjasama dengan institusi pendidikan, Job Fair, dan juga iklan baik di media cetak maupun media elektronik.

PT Duta Visual Nusantara melakukan rekrutmen melalui sumber internal dengan cara menerima surat lamaran kandidat melalui karyawan (referensi karyawan), promosi karyawan dan mutasi karyawan. Kerjasama dengan institusi pendidikan dan pemerintahan dalam penyelenggaraan Job Fair dan posting lowongan kerja melalui website perusahaan, website penyedia layanan lowongan kerja, dan social media.

Menurut Stephen P. Robbins terdapat tiga tahapan seleksi yang terdiri dari *Initial Selection*, *Substantive Selection*, dan *Contingent Selection*.

Gambar 3.1.5
Mekanisme Seleksi menurut Stephen P. Robbins



Initial Selection merupakan tahapan seleksi awal yang menggunakan spesifikasi dasar pekerjaan sebagai dasar seleksi, misalnya latar belakang akademis, usia, pengalaman kerja, dan kemampuan dasar yang dibutuhkan. Tahap ini lebih umum dikenal sebagai seleksi

administratif, dimana hanya kandidat yang memenuhi kualifikasi pendaftaran yang akan mengikuti tahapan berikutnya.

Initial Selection yang dilakukan oleh PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh berupa seleksi administratif berdasarkan kualifikasi umum seperti berpenampilan menarik, usia maksimal 27 tahun, memiliki IPK minimal 3.00 dari skala 4.00, memiliki kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi yang baik, gesit, dan mampu bekerja di lingkungan yang dinamis. Sedangkan kualifikasi khusus adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki kandidat sesuai dengan posisi yang dilamar, misalnya kemampuan editing untuk posisi editor, memiliki latar belakang psikologi untuk posisi human resources development, dan kemampuan public speaking untuk reporter dan presenter.

Substantive Selection merupakan tahapan seleksi yang menghasilkan kandidat paling potensial diantara kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dasar perusahaan melalui tes tertulis, wawancara, maupun tes teknis. Melalui substantive selection, perekrut dapat menentukan posisi yang sesuai dengan kandidat potensial, karena melalui seleksi ini perekrut juga dapat mempertimbangkan kandidat berdasarkan pengalaman pengganti apabila kandidat tersebut memiliki potensi yang sesuai tetapi kurang memenuhi kualifikasi.

Misalnya faktor pekerjaan menuntut pelamar merupakan lulusan dari program studi ilmu komunikasi atau penyiaran, sementara pelamar tidak pernah menuntut ilmu dibidang tersebut, tetapi ada kemungkinan pelamar pernah mengikuti kursus dalam mata kuliah yang diperlukan atau punya pengalaman khusus terkait dengan bidang yang dibutuhkan seperti menjadi panitia publikasi dan dokumentasi dalam project organisasi, menjadi *freelance* di perusahaan media atau pernah menjalani *internship* di bidang komunikasi (Kusriyanto,1991:33). Sehingga sering terjadi *mismatch* antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki.

Bentuk substantive selection yang dilakukan oleh PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh adalah Psikotes, tes bidang untuk beberapa posisi tertentu seperti reporter, technical support dan legal, tes teknis untuk campers dan make up artist, on cam untuk presenter dan reporter dan wawancara HRD dan user.

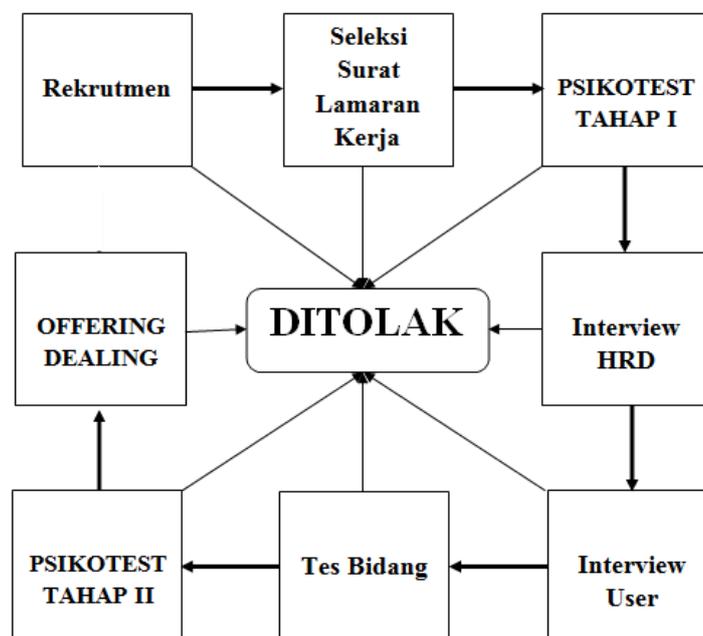
Contingent Selection adalah seleksi akhir yang berupa tahap pengecekan kevaliditasan latar belakang dan tes kesehatan sebelum kandidat diputuskan untuk melakukan wawancara penawaran kerja. Contingent Selection yang terjadi di PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh adalah mengkonfirmasi mengenai latar belakang kandidat tertentu, seperti kandidat yang merupakan referensi karyawan ataupun kandidat yang memiliki reputasi stabilitas kerja yang kurang baik.

3.1.6 Prosedur Penerimaan Karyawan Baru PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh

PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh menggunakan pendekatan Successive Hurdles Selection Approach, dengan tahapan sebagai berikut,

Gambar 3.1.6

Flowchart Penerimaan Karyawan Baru PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh



1. Seleksi Administratif

Seleksi ini dilakukan oleh staf Recruitmen baik melalui email dan melalui surat lamaran berbentuk hard copy untuk menyaring pelamar yang sesuai dengan kualifikasi umum dan khusus untuk posisi yang membutuhkan. Beberapa hal yang dipertimbangkan didalam seleksi administratif yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja spesifik, prestasi dan penampilan kandidat.

2. Psikotest Tahap I

Seleksi terdiri dari tes inteligensi, grafis, dan kuesioner yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan inteligensi, emosi, imajinasi, dinamisme, kontrol dan kepribadian pelamar.

3. Interview HRD

Pada tahap ini pelamar akan melakukan sesi wawancara dengan staf HRD dengan tujuan untuk memilih kandidat yang paling potensial untuk mengisi kebutuhan perusahaan.

4. Interview User

Pelamar yang lolos pada tahap interview HRD akan melakukan sesi wawancara dengan User atau pihak yang akan menjadi atasan pada posisi yang akan diisi. Melalui sesi wawancara ini User akan menilai kemampuan dan wawasan kandidat mengenai posisi yang dilamar dan akan menjadi pihak penentu apakah kandidat tersebut merupakan kandidat yang direkomendasikan atau tidak.

5. Tes Bidang (kondisional)

Tes bidang dilakukan hanya untuk posisi tertentu saja yang membutuhkan kemampuan tertentu didalam menangani pekerjaan di posisi yang dilamar, seperti kemampuan Akuntansi untuk posisi Accounting, kemampuan editing untuk posisi Editor, atau pemahaman akan ketentuan hukum dan perundang-undangan bisnis untuk posisi Legal.

6. Psikotest Tahap II

Setelah melalui rangkaian tahapan diatas kandidat akan melakukan Psikotes tahap II yang berfungsi untuk mengetahui etos kerja, cara kerja, dan kepribadian pelamar secara mendalam. Psikotest ini akan menentukan apakah etos kerja kandidat sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

7. Offering Dealing

Merupakan tahap akhir dari proses penerimaan karyawan, penjelasan mengenai hak dan kewajiban kerja karyawan, posisi yang akan diisi dan deskripsi pekerjaan, negosiasi gaji, dan penandatanganan kontrak kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan staf di daerah transmisi seperti operator transmisi dan satpam, PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh melakukan seleksi sesuai dengan mekanisme standar perusahaan dengan beberapa perubahan seperti,

1. Rekrutmen dilakukan oleh karyawan secara mandiri di daerah transmisi sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kandidat yang mendaftar akan didata dan berkasnya dikirimkan ke unit Recruitment yang berada di pusat. Unit Recruitment akan melakukan seleksi administratif dan mengirimkan daftar hadir Psikotest serta instrument tes sesuai dengan jumlah kandidat yang lolos tahap seleksi administratif.
2. Kandidat melakukan Psikotest tahap I dan II di daerah lokasi transmisi dan diawasi oleh karyawan di daerah transmisi yang hasilnya akan dikirimkan kembali ke pusat. Scoring psikotest akan dilakukan oleh unit Recruitment di pusat.
3. Kandidat yang lolos seleksi Psikotest akan melakukan interview HRD melalui telepon dengan unit Recruitment. Unit Recruitment

akan melakukan konfirmasi keabsahan data dan menyeleksi kandidat yang paling potensial untuk posisi yang ditawarkan.

4. Kandidat yang lolos interview HRD akan melakukan interview User dengan pihak Transmisi yang akan menjadi atasan kandidat tersebut. Kandidat yang lolos seleksi akan melakukan interview Offering dan wajib melengkapi berkas seperti ijazah dan surat keterangan catatan kepolisian.

3.2 Tinjauan Teori dan Praktik Penempatan Karyawan

3.2.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Seleksi penerimaan karyawan dan penempatan posisi merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Bagi manajemen personalia dalam menentukan akan diterimanya atau tidak diterimanya calon karyawan tersebut merupakan salah satu kegiatan yang benar- benar harus dicermati, karena dalam hal ini pihak personalia memperoleh banyak data atau masukan dari karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nawawi (1997:79) “Penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan”. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan, untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab dengan kata lain calon yang di tempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Menurut Dadang (2007:87) “Tolak ukur yang paling penting dalam penempatan seorang karyawan adalah yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya”.

3.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penempatan SDM

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai Bedjo Siswanto (1989: 88) mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis perusahaan akan menciptakan posisi pekerjaan baru yang menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau promosi karyawan baru.

2. Latar Belakang Pendidikan

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dalam bidang ekonomi. Latar belakang akademis ini dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula (*The Right Man on The Right Place*).

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia.

Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep

atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepiantas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan makin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh karena pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

5. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah. Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah. Oleh sebab itu banyak perusahaan mempunyai toleransi besar yang menempatkan kedua suami istri itu dalam satu kota atau dalam satu kantor. Hal ini dengan pertimbangan agar para sumber daya manusia yang bersangkutan dapat tenang bekerja.

6. Sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

7. Usia

Faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

3.2.3 Penempatan Karyawan PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh

Beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika melakukan penempatan karyawan yang terjadi di PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh adalah hasil Psikotest, baik secara inteligensi dan kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi pengganti dan *passion* karyawan. PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh memprioritaskan hasil Psikotest didalam seleksi karyawannya, dengan tujuan mendapatkan karyawan yang unggul dibidangnya dengan kemampuan intelektual diatas rata-rata, kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik agar lebih mudah untuk diarahkan melalui sistem pelatihan *On Job Training* dan mampu bekerja didalam tim.

Penempatan karyawan terjadi secara dinamis, perusahaan menempatkan karyawan di posisi yang paling tepat sesuai dengan hasil seleksi bukan hanya latar belakang pendidikan sehingga sering terjadi *mismatch* atau ketidaksesuaian antara latar belakang akademis karyawan dengan posisi yang dimiliki. Mismatch secara umum terjadi karena kurangnya *soft skill* yang dimiliki oleh kandidat dengan latar belakang akademis yang sama (seperti kemampuan untuk berkomunikasi, melakukan inovasi, atau bekerja didalam tim) yang dilatih melalui

kegiatan informal, sehingga perusahaan lebih memilih untuk mendidik kandidat yang lebih unggul dari segi *soft skill*.

Contoh kasus penempatan karyawan PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh yang mengalami *mismatch* antara latar belakang akademis dengan posisi yang dimiliki dengan kualifikasi umum perekerutan karyawan baru sebagai berikut,

- Berpenampilan menarik
- Usia Maksimal 27 tahun
- Minimal Indeks Prestasi Kumulatif 3.00 dari skala 4.00
- Memiliki kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik
- Enerjik, kreatif, dan mau bekerja di lingkungan yang dinamis

1. Rovyan (Creative Trans 7)

Rovyan adalah lulusan Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya yang lulus di tahun 2015 dan melamar posisi Accounting dan Creative di bulan November 2015.

Secara umum Creative memiliki uraian pekerjaan yang berhubungan secara langsung dengan program televisi yang dihasilkan seperti membuat program baru, melakukan pemeliharaan dan peningkatan terhadap program yang sedang berlangsung.

Kualifikasi untuk posisi Creative yaitu,

- Lulusan D3/S1 dari semua jurusan dengan IPK 3.00 dari skala 4.00
- Usia maksimal 27 tahun
- Berpenampilan menarik
- Kreatif, inovatif dan tertarik dengan program dan dunia pertelevisian.

Berdasarkan hasil analisa Psikotest dan Interview yang dilakukan selama seleksi berlangsung, maka Unit Recruitment merekomendasikan Rovyan sebagai Creative. Hal ini didasari dari kepribadiannya yang supel, dinamis, menyukai tantangan, pantang menyerah dan memiliki keinginan

belajar yang tinggi. Ia juga merupakan mahasiswa yang aktif di beberapa organisasi di kampusnya, lulus tepat waktu dengan IPK yang memadai, hasil Psikotest diatas rata-rata serta berpenampilan menarik menjadi nilai tambah bagi Rovyan.

2. Dira (Account Executive Trans 7)

Dira adalah lulusan Sistem Informasi Institut Telkom yang lulus pada tahun 2015 dan melamar pada posisi Account Executive dan Marketing Sales pada bulan November 2015.

Secara umum Account Executive memiliki uraian pekerjaan berupa melakukan penjualan paket iklan berupa slot iklan dengan harga berbeda disetiap slot tayangannya kepada industri penghasil barang dan jasa, bekerjasama dengan unit Commercial Traffic didalam menentukan target penjualan slot iklan agar tidak mengganggu lalu lintas iklan, dan menjadi pen jembatan antara pengiklan dan tujuan program televisi yang ditayangkan.

Kualifikasi untuk posisi Account Executive yaitu,

- Berpenampilan menarik
- Lulusan S1 dari semua jurusan, diutamakan jurusan Pemasaran dengan IPK minimal 3.00 dengan skala 4.00
- Usia maksimal 27 tahun
- Dinamis dan Komunikatif

Berdasarkan Psikotest dan Interview yang dilakukan kepada Dira, Unit Recruitment merekomendasikan Dira sebagai Account Executive. Hal ini didasari kepribadiannya yang dinamis, persuasif, senang bekerja keras, terbiasa dengan target, komunikatif, dan pantang menyerah, selain itu ia adalah mahasiswa yang aktif di organisasi kampusnya, lulus tepat waktu dengan IPK yang memadai, memiliki kecerdasan diatas rata-rata serta memiliki penampilan yang menarik.