

Membangun Komitmen Kerja Melalui Assasment Potensial Review Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. LKM Parung - Bogor

Dewi Ulfah Arini, Rudi Bodewyn Mangasa Tua, Khairunnisa
Universitas Pamulang
Email: dosen01628@unpam.ac.id

ABSTRAK

Keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan mumpuni mampu menunjang visi misi pelengkap strategi dari organisasi. Tantangan organisasi saat ini adalah memenangkan Perang Talent (Talent War). Perang talenta saat ini sudah ada didepan mata kita sehingga persaingan perekrutan terhadap talenta ini makin ketat dan kuat. Berdasarkan jumlah 100-200 karyawan yang ada di perusahaan Metraplasa yang sudah dilakukan proses Assesment setidaknya memiliki potensi sebesar 15% yang dapat masuk dalam kriteria talent pool. Tujuan dari Talent pool selain mencari sumber tenaga kerja berkualitas juga mencari calon-calon pemimpin yang dapat menempati posisi yang kosong dan berperan pemimpin guna mendukung berjalannya visi misi dan tujuan dari organisasi. Hal tersebut mengacu bahwa perilaku yang pernah ditunjukkan dan sangat baik untuk memprediksi kemampuan yang bersangkutan di masa yang akan datang di tempat kerjanya. Kegiatan ini akan berlangsung selama 1 hari dengan peserta adalah karyawan di LKM Bogor sebanyak 62 orang. Kegiatan ini menggunakan teknik penyuluhan dengan memberikan informasi dna penguatan mengenai bagaimana komitmen ini terbentuk dan bagaimana sebuah organsaisi akan bekerja dengan nyaman dan memberikan produktivitas yang baik bagi organisasi. Keluaran dari kegiatan ini adalah dalam bentuk artikel yang dimasukkan dalam media massa atau koran.

Kata kunci : *Komitmen, Assesment, Potensial Review, Kinerja*

ABSTRACT

The presence of competent and proficient workforce is essential in supporting the complementary vision and mission strategies of an organization. The current challenge faced by organizations is to win the Talent War. The talent war is already upon us, leading to increasingly fierce competition in talent recruitment. Based on the number of 100-200 employees in Metraplasa company who have undergone the Assessment process, it is estimated that at least 15% possess the potential to enter the talent pool criteria. The purpose of the Talent pool is not only to seek qualified manpower but also to identify potential leaders who can fill vacant positions and play a leadership role in supporting the organization's vision, mission, and objectives. This is based on the notion that past behaviors can be excellent predictors of an individual's future capabilities in their workplace. This activity will take place over the course of 1 day with 62 participants who are employees at LKM Bogor. The activity will utilize counseling techniques to provide information and reinforcement on how this commitment is formed and how an organization will function comfortably, thus providing good productivity for the organization. The output of this activity will be in the form of an article to be published in mass media or newspapers.

Keywords: *Commitment, Assessment, Potential Review, Performance*

PENDAHULUAN

Menemukan talenta tidaklah mudah karena itu perlu cara khusus sehingga tidak hanya memiliki kesamaan value dan visi dengan organisasi namun juga kompetensi yang bisa sejalan dengan tujuan organisasi. Perusahaan yang ingin bertumbuh dan meningkatkan bisnis mau tidak mau harus memfokuskan diri mencari,

menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Dalam menemukan talenta tidak hanya dari eskternal dengan menggunakan proses rekrutmen dengan laman karir yang menarik, memanfaatkan referensi dan melalui media social (<https://www.linovhr.com/apa-itu-talent-pool/>).

Kendalanya ketika mencari dari external muncul ragam yang tidak sejalan dalam hal ini

value yang belum sesuai dan standarisasi yang belum sejalan dengan organisasi. Karena itu, perusahaan akan mencari talenta internal melalui Ulasan hasil kerja, sumber atau rekomendasi dari atasan dan Metode Assessment potensial review (Jasman Makruf : 2018 : 32). Metode Assessment potensial review ini menjadi metode yang efektif dalam mengukur kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi social kultural yang diukur dari pengalaman kerja beraitan dengan masyarakat majemuk dan kelompok kerja yang beragam. Metode Assessment centre digunakan untuk mengevaluasi kandidat dengan menggunakan Teknik standar dalam kondisi terkendali. Metode ini memiliki pendekatan evaluasi komprehensif yang memungkinkan kandidat mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dalam sejumlah situasi yang berbeda (Jasman makruf, 2018: 32).

Penerapan Metode Assessment potensial review membutuhkan standar operasi prosedur, professionalisme panitia seleksi dan ketersediaan assessor yang kompeten. Meskipun prosedur, panitian professional sudah dijalankan namun jika assessor belum kompeten maka hasil dari proses penilaian assessment centre tersebut tidak optimal. Terutama ketika assessor tidak memiliki standarisasi dan kualifikasi jabatan yang hendak diisi (Jasman makruf, 2018: 37). Berikut adalah ciri karyawan yang memiliki talenta menurut Pella dan Inayati (2011) sebagai berikut:

1. Memiliki karakter sebagai pribadi yang cerdas dan memiliki pemikiran terbuka.
2. Seorang yang sanggup menyelesaikan suatu tantangan. Dengan perintah sedikit ia bisa memikirkan hal lain selain yang diperintahkan dalam rangka menyempurnakan pekerjaannya.
3. Tampak seperti seorang pakar, atau memiliki expertise yang lebih dari yang lain, ahli dibidangnya baik secara umum, teknis dan fungsional.
4. Sebagai bagian dari tim yang bagus, memiliki kemampuan untuk mengikuti instruksi dari pimpinannya, tetapi dapat juga membuat tim mengikutinya dan mendapatkan respect dari tim kerjanya.
5. Seorang yang konsisten terus menerus melakukan perbaikan dalam rangka mencapai fikusnya untuk menghasilkan nilai bagus seluruh pihak yang berkepentingan dalam perusahaan. Dia akan terus menerus menurunkan biaya, mempercepat proses, memuaskan pelanggan, meningkatkan pendapatan dan menyenangkan orang lain.

6. Seorang yang biasa mengembangkan orang lain dan membuat oranglain menjadi lebih baik.
7. Seroang yang menjadi contoh dan teladan sekaligus mempresentasikan perusahaan baik secara internal maupun eksternal.

Penerapan Metode Assessment potensial review sebagai proses rekrutment memiliki kriteria talenta yang perlu dimiliki. Standar yang dibutuhkan adalah manusia yang memiliki daya saing, jiwa kepemimpinan, pemahaman strategi market dan inovatif serta kemauan untuk mengembangkan organisasi dengan karakteristik BUMD didalamnya. Mengingat perusahaan ini memiliki sektor dibidang keuangan yang menginduk pada nilai-nilai dan kompetensi yang mengacu pada BUMD. Oleh sebab itu, pengukuran yang dilakukan pun diselaraskan dengan kompetensi Induk, alat test yang dilakukan tidak hanya memiliki standar yang sejenis namun target yang ditetapkan sama guna mendapatkan talent-talent yang selaras. Kendalanya saat ini, talenta internal yang diajukan oleh atasan belum sepenuhnya memiliki kualifikasi yang sejalan dengan kriteria Seleksi talent pool. Oleh karena, Seorang talenta yang high potensial sudah pasti adalah high performa, namun high performa belum tentu high potensial. Pada akhirnya, akan memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Dr. Mason Haire, ahli psikologi industri dan psikologi mengatakan "yang dapat diukur itulah yang dilakukan. Bila Anda ingin mengubah perilaku organisasi, ubahlah sistem pengukurannya." Sistem penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja, dan pengarah kinerja inilah yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian tersebut menurut Berger & Berger (2007) adalah :

Organisasi yang serius melaksanakan manajemen kinerja harus menempatkan tujuan manajemen kinerja di awal dan kemudian secara disiplin mengikuti desain proses yang telah ditetapkan dan pelaksanaan yang benar. Menurut Mathis dan Jackson (2015), Kinerja adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang, sebuah proses secara keseluruhan dimana hasilnya dapat ditunjukkan bukti konkritnya dan dapat diukur. Menurut Siagian (2016), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, modal sosial, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, serta komunikasi.

Pada dasarnya, faktor atau kendala yang muncul adalah keterbatasan informasi yang mereka dapatkan dan pemahaman yang perlu dijelaskan secara satu persatu sehingga dapat mengimplementasikan sesuai ketentuan. Adanya faktor penghambat adalah waktu dan kemampuan para umkm yang masih belum memahami terutama dalam bahasa keuangan. Dimana kebutuhan mereka adalah pembahasan keuangan dengan bahasa sederhana. Meski sudah mendapatkan pengayaan sebelumnya namun dengan pelatihan dari Dosen Dewi Ulfah Arini dan Dosen Rudy Bodewyn dapat memberikan penjelasan mengenai komitmen dalam organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja tidak hanya dari sisi produktivitas namun juga pendapatan dari organisasi meningkat. Dalam mencapai keberhasilan pengabdian, diperlukan partisipasi dari mitra. Bentuk partisipasi antara lain:

1. Mendukung secara penuh kegiatan pengabdian
2. Melakukan Pelatihan dan penyuluhan mengenai pentingnya menjaga dan membangun komitmen bagi karyawan LKM
3. Memberikan masukan tentang hal apa saja yang diperlukan oleh mitra termasuk instrumen yang dibutuhkan.
4. Berkordinasi secara aktif selama kegiatan pengabdian.
5. Mempelajari dan mengimplementasikan materi yang telah diberikan.
6. Memberikan evaluasi untuk menilai apakah materi yang tersampaikan mudah dipahami oleh mitra. Evaluasi ini diidentifikasi dengan forum konsultasi pasca kegiatan maupun pada saat dilakukan proses pengabdian

METODE PELAKSANAAN

Dengan adanya keputusan presiden mengenai perubahan dari BUMD menjadi PT pada setiap perusahaan dibawah kepemilikan daerah maka dapat memberikan komitmen pada karyawan untuk berkinerja positif melalui assesment potensial review. Maka perlu melakukan beberapa hal sebagai wujud penyelesaian kendala yang dihadapi karena tidak semua para karyawan memahami arti dari perubahan yang ada, tidak semua karyawan menerima perubahan yang menyebabkan sulitnya mereka untuk berleha-leha kembali. Adanya komitmen yang rendah juga berdampak pada kinerja karyawan yang lebih nyaman dengan cara lama meski tidak efektif, maka solusi yang ditawarkan kepada mitra adalah:

A. Aspek Pengenalan Karakter diri (potensial Review)

1. Membantu mitra mengenali potensi apa saja yang dimiliki oleh karyawan. Selain mengenali karakteristik terhadap perubahan yang ada sehingga dapat menerima masukan dari perubahan organisasi.
2. Memberikan pemahaman dan motivasi pada karyawan menjadi seorang yang inovatif dan terbuka terhadap perubahan yang ada sehingga dapat mengikuti perkembangan jaman dari perubahan tersebut.

B. Aspek Kinerja dan Komitmen

1. Memberikan gambaran kepada para karyawan bagaimana dampak-dampak terhadap organisasi ketika karyawan mengerjakan suatu tugas dengan ikhlas dan rela dengan tidak terbebani oleh rasa tidak sanggup yang berdampak kinerja kurang baik di lapangan. Seringnya mengalami kesalahan kerja dan cenderung abai terhadap waktu kerja.
2. Memberikan Pemahaman bagaimana membentuk komitmen dalam diri terhadap organisasi yang membesarkan dan memberikan penghidupan yang layak dengan membandingkan bagaimana sulitnya mencari pekerjaan baru.
3. Adanya kompetitor yaitu "bank Emot" yang menjadi masalah utama dari karyawan perlu diberikan penguatan atas dampak dari situasi tersebut dan solusinya.

Adapun kegiatan tersebut dilakukan dalam kurun waktu Setengah hari dengan metode One Stop Service dimana setiap karyawan tidak hanya dibekali dari sisi Mental namun juga Action berkinerja positif. Spesifikasi dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan test potensial review: Uji test yang akan diberikan kepada karyawan sehingga bisa mengetahui potensi dan kualitas kerja. Test ini sudah terstandarisasi dari Himpsi sebagai uji mengenai kemampuan dari peserta atau karyawan sehingga diketahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya.
- b. Melakukan Sharing Atau Training Motivasi pada karyawan yang sudah

diberikan Test dengan tujuan Sudah mengenali potensi yang ada sehingga penggalian dapat lebih optimal dan Mengidentifikasi ide dari masing-masing SDM secara acak untuk mengetahui sejauh mana ketertarikan dan motivasi mereka dalam berkinerja dan berorganisasi. Selain itu, Memberikan penguatan terkait dengan komitmen kerja karena adanya perubahan dilingkup organisasi.

Metode yang akan dilakukan dalam proses kegiatan pengabdian ini adalah:

- a. Pendampingan & Penyuluhan
Pada kegiatan ini akan dilakukan penjelasan kepada seluruh jajaran manajerial mengenai organisasi, budaya organisasi, perlunya mencapai visi dan misi dan bagaimana menurunkan misi ke dalam target kerja operasional pada setiap departemen sehingga memberikan performa organisasi yang baik. Selain itu juga bagaimana proses tersebut dapat tujuan organisasi yang berbasis kinerja.
- b. Diskusi Analisa Kasus (FGD)
Pada kegiatan ini akan diberikan mengenai kasus tentang organisasi sejenis dengan kompleksitas masalah yang setara sehingga karyawan (jajaran manajerial) dapat melihat dan bercermin akan organisasi dan memberikan solusi yang dirasa perlu. Selain itu, diharapkan seluruh peserta memberikan masukan dan saran yang efektif untuk perubahan yang bisa dilakukan dalam lingkup organisasi saat ini dan masa yang akan datang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kegiatan dengan mengundang keseluruhan karyawan sejumlah 62 orang tersebut maka dengan adanya pemberian informasi dari sisi laporan psikologis dapat diketahui sejauh mana karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Adapun kegiatan ini terdiri dari:

1. Pemberian arahan dan penyuluhan terkait apa saja yang dimaksud dengan komitmen organisasi, jenis-jenisnya dari komitmen organisasi tersebut sehingga bisa memberikan nilai tambah bagi organisasi dan pemahaman baru bagi karyawan.
2. Pemberian test psikologis, dimana hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi

kepada perusahaan mengenai karakteristik dari karyawan dan tingkat komitmen sehingga bisa memberikan keputusan baru pada organisasi terhadap metode kerja dari organisasi. Tindakan-tindakan berupa program yang tidak mengesampingkan untuk kebutuhan karyawan dan kesanggupan organisasi sehingga dapat sejalan dan sejalan demi terlaksananya produktivitas organisasi yang meningkat.

3. Pemetaan Potensi Kepemimpinan, Pada kegiatan ini, dari pihak manajemen memberikan pemahaman dan dukungan kuat untuk melakukan pelatihan dari sisi kepemimpinan karena ada gap yang cukup jauh dalam kepemimpinan pada setiap manajer di organisasi tersebut. Selain itu manajemen dapat memberikan treatment / perlakuan sesuai dengan karakteristik pribadi dari karyawan tersebut.

Pada Kegiatan ini berupa pemetaan profiling individu, dimana diharapkan dapat memberikan gambaran secara umum dari setiap individu dalam sisi kepribadian sebagai seorang leader dan kemauan mereka dalam menghadapi dan menerima perubahan. Tidak hanya itu hal yang diungkap dalam kegiatan Profiling test adalah:

1. Pengelolaan diri terhadap situasi dan kondisi pekerjaan dan tantangan di dalam pekerjaan, dimana akan melihat bagaimana ia memotivasi diri untuk tetap berprestasi, komitmen terhadap pekerjaan, orientasi dalam bekerja, dan jiwa kompetisi yang dimiliki.
2. Pengelolaan tugas, bagaimana mereka melakukan perencanaan, sistematisasi, pengelolaan data, penyelesaian tugas, keaktifan dan menghadapi urgensi tugas.
3. Profil sebagai bawahan bagaimana sikap mereka terhadap otoritas yang ada saat ini dan kemandiriannya.
4. Kepemimpinan, bagaimana mengelola dan bertanggungjawab terhadap tim kerja, kepercayaan diri sebagai pemimpin, kemampuan mengontrol, evaluasi dan monitoring dan kecepatan dalam membuat keputusan, kemampuan kritis dalam menghadapi situasi.
5. Hubungan sosial, bagaimana menyesuaikan diri, kerjasama, koordinasi dan kepekaan sosial dan pengakuan diri didalam kelompok.

6. Temperamen, bagaimana melakukan pengelolaan emosi, pengendalian emosi, konflik dan menerima perubahan dan beradaptasi didalam lingkungan kerja yang dinamis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan dalam proses pengabdian kepada masyarakat mengenai pelatihan menjaga komitmen didalam organisasi. Adanya komitmen organisasi yang kuat tentu bermanfaat bagi banyak pihak. Baik anggota organisasi maupun organisasi yang menaungi masing-masing mendapatkan manfaat. Di antara manfaat didapatkan adalah Anggota organisasi akan bekerja secara totalitas. Inisiatif anggota organisasi untuk kemajuan organisasi tinggi sehingga akan melahirkan banyak inovasi. Lingkungan kerja yang dinamis menjadikan suasana tidak monoton atau membosankan. Tingkat solidaritas tinggi, baik antar anggota maupun antar departemen, sehingga tercipta atmosfer yang saling bahu membahu. Anggota merasakan kenyamanan sehingga mereka merasakan bahagia. Anggota organisasi bersedia melakukan yang terbaik, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi ada. Organisasi menjadi tempat yang dirindukan.

Organisasi berkembang cepat karena orang-orang yang ada di dalamnya bahagia dan bertanggung jawab. Diharapkan dari pelatihan yang dilakukan melalui Pengabdian Kepada Masyarakat ini, pihak LKM dapat lebih disiplin dan lebih mendengarkan keluhan dan melihat potensi dari karyawan sehingga dapat memberikan nilai lebih pada keberlangsungan organisasi. Minimnya informasi terbuka baik dari prosedur dan apresiasi pada karyawan menyebabkan karyawan bekerja "asal jadi" atau menjalankan sesuai ketentuan saja tanpa ada upaya lebih karena organisasi hanya melihat dari angka saja sedangkan usaha lainnya belum. Tidak adanya pelatihan berkala menyebabkan karyawan hanya belum berkembang kemampuan negosiasi atau pengenalan produk. Oleh sebab itu, pelatihan berkala menjadi kunci utama dalam meningkatkan komitmen karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan PKM da kepada Mitra PKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Pella DA, Inayati A. 2011. Talent Management. Jakarta (ID) : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ma'ruf J Jasmani, 2018. Assessment Centre, Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pemimpin Tinggi : PT. Gramedia Pustakan Utama(<https://www.linovhr.com/apa-itu-talent-pool/>)
- Larkan Kerry, 2008. The Talent War, Mendapatkan dan Mempertahankan Orang-orang Terbaik Organisasi, Jakarta : PPM Management.
- Prihadi F. Syaiful, 2004, Assessment Centre : Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Tamara. 2011. Usulan Rancangan Sistem Talent Management di PT TS. Jakarta (ID) : Thesis pada Magister Profesi Psikologi, Universitas Indonesia.