

Perencanaan Pengadaan SDM

Despinur Dara





Table of Contents

01

**Penghitungan
Kebutuhan SDM**

02

**Memilih Pendekatan
yang tepat sesuai
kebutuhan SDM**

03

**Opsi-opsi untuk Rent
the Best**

04

**Kriteria Pencarian
Talenta**

05

**Psikotest bagian
untuk Placement**



Penghitungan Kebutuhan SDM

Perencanaan
kebutuhan

Kuantitatif

Kualitatif

2 Pendekatan

Perencanaan tenaga kerja (man power planning)

Kuantitatif

- Teknik rata-rata bergerak (moving Average)
- Teknik Eksponen Penentu
- Teknik Proyeksi kecenderungan
- Teknik Regresi
- Teknik Prediksi Regresi Linier Berganda
- Teknik Matriks Peluang
- Teknik Matriks Peluang dengan Pengaturan waktu

Kualitatif

- + Teknik Matriks Peluang Sederhana
- + Teknik Simulasi
- + Model Makrov : Urutan Prioritas Utama
- + Model Semi Makrov
- + Teknik Kelompok Besar
- + Teknik Kelompok Kecil



Memilih Pendekatan yang Tepat

Strategic Resourcing Matrix

Membantu organisasi mengidentifikasi strategi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) berdasarkan tingkat kepentingan strategis dan ketersediaan talenta di pasar tenaga kerja.

Company Highlights



Own the Best

Build – Pengembangan Internal



Deliver the Basics

Build-Pengembangan Internal).



Contract Out

Borrow-Kontrak atau Aliansi Eksternal



Rent the Best

Buy-Akuisisi Eksternal.



Rent the Best



Advisory

Bimbingan dan saran ahli kepada organisasi secara periodik



Consultancy

Partisipasi aktif dari seorang ahli atau konsultan dalam proyek tertentu



Gig

Ahli atau pakar yang disewa untuk periode tertentu atau proyek spesifik dengan waktu terbatas



Retained Relationship

Hubungan jangka Panjang dengan konsultan atau konsultan yang memberikan dukungan keahlian secara berkelanjutan untuk berbagai proyek



Cooperation Agreement

Kejasama formal antara dua atau lebih organisasi atau tim untuk berbagi sumber daya, biaya dan manfaat dalam menjalankan proyek bersama

Proses rekrutmen dan penempatan

Elemen penting dalam rekrutmen dan penempatan.

1

Pertimbangan utama dalam rekrutmen

Reliability, validity, job knowledge, skill set, temperament.

2

Faktor Penempatan

Penilaian keterampilan, pengalaman, orientasi organisasi.



Kriteria Pencarian Talenta

Kriteria Pencarian Talenta

1. Kecakapan (Kompetensi Teknis)

- Organisasi mencari pegawai yang memiliki kompetensi tinggi untuk posisi kunci terutama dalam peran strategis
- Pegawai dengan kompetensi lebih rendah mungkin cocok untuk posisi yang tidak membutuhkan keterampilan spesifik

2. Keselarasan dengan Budaya Organisasi

Seberapa baik nilai, perilaku dan sikap seorang kandidat sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi





Penempatan

Aspek psikologis yang diukur

- 01 **Kemampuan Intelektual**
Berpikir analitis, numerik, abstrak dan logika berpikir
- 02 **Sikap Kerja**
Motivasi dan semangat kerja, ketekunan, inisiatif dan sistematika dalam bekerja
- 03 **Kepribadian**
Stabilitas emosi, kepemimpinan, komunikasi dan kemampuan kerjasama

Psikotes untuk Penempatan

Melibatkan tes intelegensi dan tes kepribadian

Psikotes sebagai Bagian dari *Placement*

Gabungan tes inteligensi dan tes kepribadian acap disebut sebagai psikotes yang hasilnya akan divalidasi melalui wawancara (*interview*)

	Aspek Psikologis	Alat Tes	Alternatif
KEMAMPUAN INTELEKTUAL	Inteligensi Umum	TIU 5	IST (IQ)
	Logika Berpikir	TIU 5 / Wartegg	IST (SE)
	Kemampuan Analisis dan Sintesis	TIU 5	IST (AN)
	Kemampuan Berpikir Abstrak	Wartegg	IST (GE)
	Kemampuan Numerik	Kraepelin	IST (ZR+FA)
	Daya Tangkap	TIU 5	IST (ME)
SIKAP KERJA	Hasrat Berprestasi	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Semangat Kerja	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Ketekunan	PAPI Kostick	Kraepelin
	Inisiatif	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Sistematika Kerja	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Ketelitian	PAPI Kostick	Kraepelin
	Keajegan Kerja	PAPI Kostick	Kraepelin
	Tempo Kerja	PAPI Kostick	Kraepelin
	Kepemimpinan	PAPI Kostick	PAPI Kostick
KEPRIBADIAN	Stabilitas Emosi	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Kepercayaan Diri	DAM	PAPI Kostick
	Penyesuaian Diri	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Kontak Sosial	PAPI Kostick	PAPI Kostick
	Komunikasi	PAPI Kostick	IST (WA)
	Kerjasama	PAPI Kostick	PAPI Kostick

Kegunaan Sejumlah Alat Tes

- **TIU 5:** mengungkap kemampuan intelektual secara umum
- **Wartegg:** mengetahui emosi, imajinasi, intelektual, dan kreativitas subjek
- **Intelligence Structure Test (IST):** mengukur apakah struktur inteligensi tertentu cocok dengan pekerjaan atau profesi tertentu
- **PAPI Kostick:** mengukur aspek-aspek psikologis serta untuk mengevaluasi perilaku dan gaya kerja individu di tempat kerja (arah kerja, relasi sosial, *leadership*, aktivitas kerja, gaya kerja, temperamen, posisi atasan-bawahan)
- **Kraepelin:** mengukur ketelitian, kecepatan, kestabilan, dan daya tahan kerja

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

MBTI merupakan sebuah alat yang dapat menggambarkan **perbedaan mendasar pada perilaku manusia yang sehat dan normal**



Tipe-tipe pada MBTI

ISTJ <i>Doing what should be done</i> <u>Paling bertanggungjawab</u>	ISFJ <i>A high sense of duty</i> <u>Paling loyal</u>	INFJ <i>An inspiration to others</i> <u>Paling kontemplatif</u>	INTJ <i>Everything has room for improvement</i> <u>Paling independen</u>
ISTP <i>Ready to try anything once</i> <u>Paling praktis</u>	ISFP <i>Sees much but shares little</i> <u>Paling artistik</u>	INFP <i>Performing noble service to aid society</i> <u>Paling idealis</u>	INTP <i>A love of problem solving</i> <u>Paling konseptual</u>
ESTP <i>The ultimate realists</i> <u>Paling spontan</u>	ESFP <i>You only go around once in life</i> <u>Paling murah hati</u>	ENFP <i>Giving life an extra squeeze</i> <u>Paling optimis</u>	ENTP <i>One exciting challenge after another</i> <u>Paling inventif</u>
ESTJ <i>Life's administrators</i> Paling Mengontrol	ESFJ <i>Hosts and hostesses of the world</i> Paling Harmonis	ENFJ <i>Smooth talking persuader</i> Paling Persuasif	ENTJ <i>Life's natural leaders</i> Paling memerintah

Beragam Teknik Penilaian untuk Kandidat

Terdapat beragam teknik penilaian untuk kandidat/para eksekutif, **dua yang umum digunakan** adalah (1) psikotes dan (2) wawancara

1 Psikotes

- Bermanfaat ketika membutuhkan masukan terkait kapasitas kognitif, potensi, dan kecenderungan perilaku
- Potensi merupakan kualitas kepribadian yang belum muncul menjadi kompetensi
- Terkadang hasilnya dikompensasi dengan pemahaman industri/bisnis, pengalaman, kepemimpinan, dll.

2 Penilaian Kompetensi Individu melalui Wawancara

- Kompetensi merupakan kualitas kepribadian yang sudah terbukti dalam kinerja
- *Interviewer* mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka lalu meminta *interviewee* memberi jawaban

1. Traditional Interview

- Tidak terstruktur dan cenderung membuat *interviewee* untuk memberi jawaban yang diinginkan oleh *interviewer*

2. Behavioral Event Interview (BEI)

- Kinerja di masa depan dapat diprediksi dari kinerja di masa lalu
- Diadopsi dari *Critical-Incident Interview* yang disusun oleh Flanagan (1954) dan dielaborasi oleh Dailey (1971) lalu dipraktekkan oleh Boyatzis (1982)

Behavioral Event Interview (BEI)

Behavioral Event Interview (BEI) adalah teknik wawancara terstruktur yang bersifat menggali untuk mencari, mengumpulkan, dan menguji setiap bukti tentang kompetensi yang dimiliki oleh seseorang

Kinerja MASA LALU
merupakan indikator terbaik
untuk memprediksi apakah
seseorang memiliki
kompetensi yang
dibutuhkan.



Kinerja dan Perilaku
MASA LALU

Perilaku MASA LALU
merupakan indikator
terbaik untuk
memprediksi perilaku di
masa datang.

Pewawancara = interviewer

Peserta wawancara = interviewee

Penekanan dalam BEI

BEI merupakan **teknik wawancara terstruktur yang bersifat menggali** untuk mencari dan mengumpulkan setiap bukti tentang kompetensi seorang kandidat dengan cara mengumpulkan bukti tentang:

- (1) *Apa yang telah dilakukan seseorang dalam merespons suatu situasi tertentu,*
- (2) *Bagaimana dampak/hasil yang diakibatkan dari perilaku tersebut, dan*
- (3) *Seperti apa perasaan kandidat saat itu.*

Teknik 'Kuncian'
pada BEI:
P-I-D-S

- 1 **P** : ***Past, not future***
(membahas masa lalu dan bukan masa depan)
- 2 **I** : ***Use "I", not "We"***
(membahas "saya", bukan "kami" atau "kita")
- 3 **D** : ***It is **detailed** (feeling-action-thinking), not general***
(rinci, melibatkan perasaan-tindakan-pikiran)
- 4 **S** : ***Specific, not an answer of assessor's leading question(s)***
(spesifik, bukan sekedar jawaban yang diarahkan)

Teknik/Cara Bertanya pada BEI

Pimpin/bawa dan arahkan *interviewee* ke suatu pengalaman yang spesifik, baik situasi, tindakan, atau hasil yang spesifik di mana *konteksnya tergantung dari kompetensi yang akan Anda cari*.

Contoh:

Tidak semua yang telah kita rencanakan dengan baik selalu berjalan seperti apa yang kita harapkan. *Apakah Anda pernah mempunyai pengalaman seperti ini?*

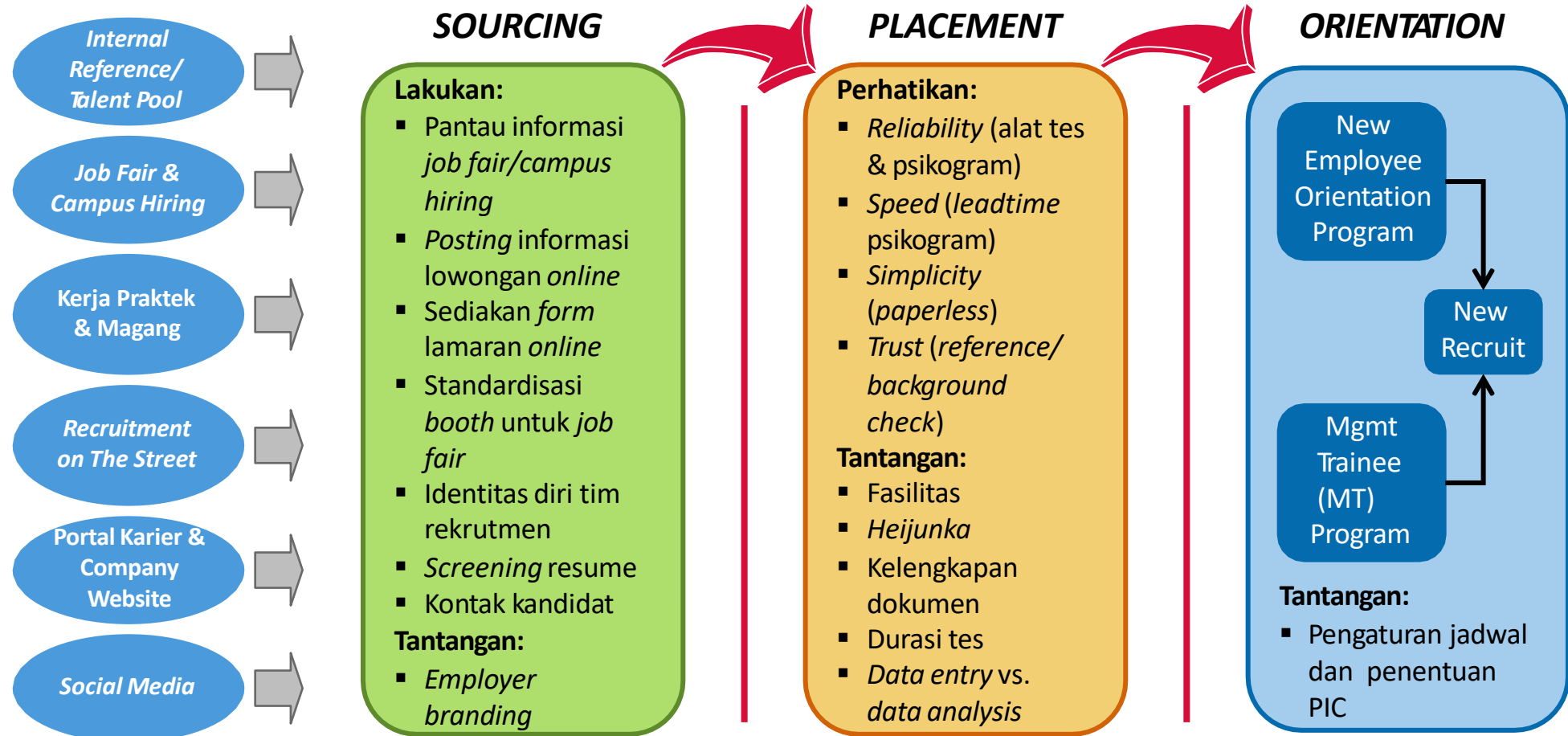
[... jawaban *interviewee* ...]

Lanjutkan pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan teknik 5W-1H untuk mendapatkan bukti perilaku secara lengkap dan rinci/detail:

- *Seperti apa situasinya (what)? Apa peran Anda (what)?*
- *Kapan kejadiannya (when)? Siapa yang terlibat (who)?*
- *Di mana kejadiannya (where)? Apa solusi yang Anda lakukan (what)?*
- *Kenapa hal tersebut bisa terjadi (why)?*
- *Bagaimana Anda menyelesaikannya (how)?*

'Own The Best' dan 'Deliver The Basics' Melalui Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk mengisi ketimpangan antara kebutuhan SDM dengan jumlah SDM yang tersedia



New Employee Orientation Program (NEOP)

Kegiatan *induction* (misal dalam bentuk NEOP) **bermanfaat untuk menyambut dan memotivasi** sekaligus menjalin komunikasi yang baik kepada para karyawan baru



Terima Kasih

Do you have any questions?

