

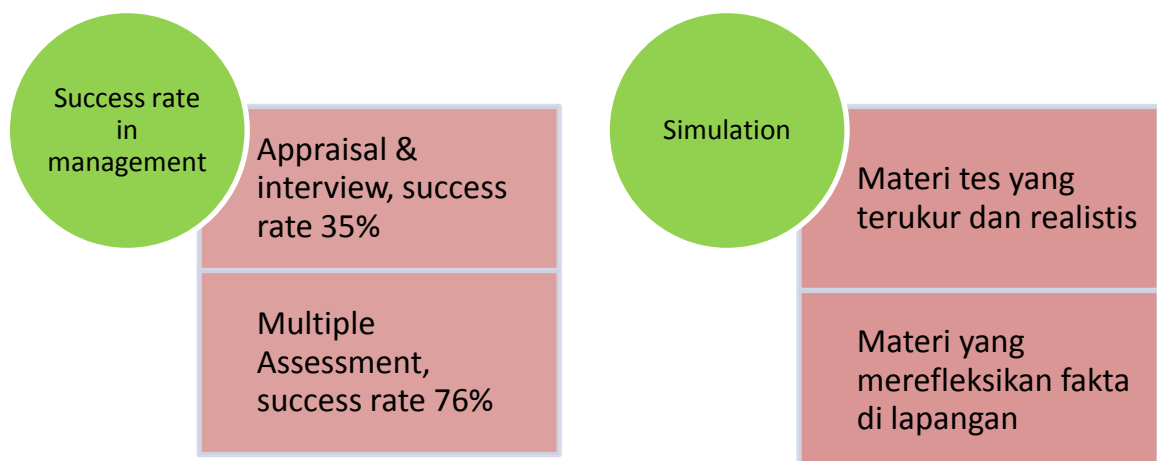
PROPOSAL ASSESSMENT

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan menjadi semakin marak dewasa ini, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk lebih tangguh dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam menghadapi pesaingnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan dukungan sumber daya manusia, bukan hanya dalam dimensi jumlah tetapi juga dalam segi kualitas. Komitmen sumber daya manusia dalam mengembangkan perusahaan sebenarnya lebih banyak ditentukan oleh bagaimana perusahaan atau organisasi *memperlakukan* karyawannya – bukan hanya memberi imbalan yang sesuai – tetapi yang lebih penting adalah bagaimana mengembangkan secara optimal sumber daya manusia yang dipunyainya. Pengembangan sumber daya manusia adalah dengan cara mengenali kemampuan karyawannya, menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya – yang dapat dilakukan dengan pengembangan program *assessment*, kemudian berdasar hasil *assessment* tersebut akan diadakan pelatihan pada karyawan pada setiap levelnya baik manajer, supervisor ataupun staf atau operator.

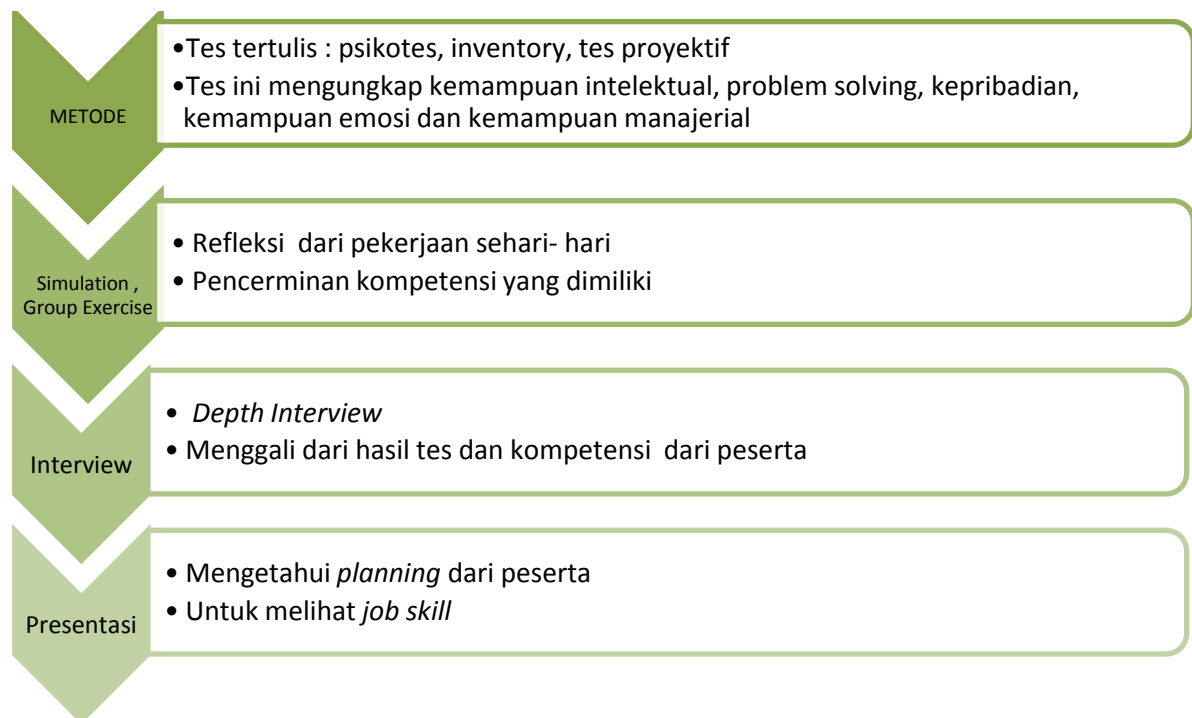
Assessment adalah metode pendekatan multi dimensi, multi metode, multi assesor dalam mengukur kompetensi personal yang mana hasil assessment dapat dipergunakan dalam rangka rekrutmen dan promosi, identifikasi potensi secara dini, diagnosis kebutuhan pengembangan, dan perencanaan organisasi.

Assessment Center dipercaya sebagai pendekatan yang efektif dikarenakan :



Kegunaan Assessment Center antara lain adalah untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dalam perusahaan mulai dari supervisor ke atas, dimana mekanisme kerjanya adalah dengan menggali job description, job specification, menyusun job competence.

Mekanisme Assessment Kompetensi Personal



RANCANGAN DETAIL MENGENAI METODE ASSESSMENT

TES TERTULIS

Tes tertulis terdiri atas :

- | | |
|--------------------------|---|
| ○ Psikotes / ability tes | : Tiki Tinggi, IST, TIU 5, WPT, TKD, CFIT, BETA 3, APM, GATB, FRT, dsb |
| ○ Inventory | : Papikostik, EPPS, Tes-tes Kepribadian (16 PF, Big 5, FIRO, DISC, AVK, MBTI, dsb) |
| ○ Tes Proyektif | : Grafis, Wartegg, SSCT, Handwriting |

Aspek yang diungkap antara lain :

Kemampuan intelektual, problem solving, kepribadian, kemampuan emosi, kemampuan managerial

Durasi 4x60 menit

SIMULATION & GROUP EXERCISE**Simulation :**

Tugas-tugas yang diberikan pada peserta dalam bentuk berbagai persoalan yang dapat “menstimulasi” perilaku-perilaku yang berkaitan dengan suatu pekerjaan
(seperti : *group discussion, In basket exercise, role play, analysis presentation, case study*)

Group Exercise :

Peserta terdiri dari 4-5 orang yang diminta untuk menyelesaikan persoalan / tugas dengan memberikan sejumlah rekomendasi

Aspek yang diungkap :

Kemampuan intelektual, relasi sosial, problem solving, kemampuan emosi, kemampuan managerial

Durasi : 1,5x60 menit

INTERVIEW INDIVIDUAL

Isi interview mencakup atas :

- *Rapport Building* dan *Job Scooping* (organisasi dan bidang kerjanya)
- *Probing High Point* dan *Low Point* (manage task, people, oneself)
- *Focus Event Interview*, sedikit direktif
- Klarifikasi (hasil *Ability test, Inventory*, simulasi, CV)

Pelaksanaan interview dapat dilakukan melalui dua cara sesuai dengan harga yang disepakati :

- Interview dilakukan oleh satu assessor atau psikolog yang berkompeten
- Interview dilakukan oleh dua assessor yaitu satu orang psikolog dan satu orang professional sesuai dengan bidangnya

Aspek yang diungkap :

Kemampuan intelektual, kepribadian, kondisi emosi, *problem solving*, relasi sosial, kemampuan managerial, *management task*,

Durasi : 1x60 menit

PRESENTASI

Peserta akan diberikan penjelasan mengenai *problem bussiness*, menganalisa data, mempertimbangkan alternatif yang ada. Peserta juga diminta untuk membuat laporan pendek dan mempresentasikan secara singkat hasil analisisnya.

Aspek yang diungkap :

Kemampuan Managerial, kemampuan planning

Catatan : Presentasi hanya untuk level manager ke atas

INVESTASI PROGRAM ASSESSMENT

Harga Pelayanan Analisis Personal (Assessment) :

LEVEL JABATAN	AREA JATENG
Level Manager	Rp. 2.000.000,00 / Peserta
Level Supervisor	Rp. 1.000.000,00 / Peserta
Level Staff	Rp. 700.000,00 / Peserta

Catatan :

*Perincian biaya diatas tidak termasuk biaya pajak dan biaya akomodasi

*Pemberian laporan dan aspek yang diungkap akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan

ADDITIONAL**FINGER PRINT**

Apabila dibutuhkan dan dikehendaki oleh perusahaan kami memiliki Fingerprint test. Fingerprint, memberikan media dan solusi yang tepat dalam bentuk Tes Sidik Jari untuk menganalisa Potensi, Karakter, Peta Kecerdasan, serta Kekuatan & Kelemahan Diri yang hasilnya dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan dalam menentukan bidang yang tepat bagi setiap SDM-nya.

Tes Sidik Jari ini dilakukan hanya dengan cara melakukan pemindaian 10 jari-jari tangan dari mulai sisi kanan, tengah dan kiri. Proses ini hanya membutuhkan waktu $\pm$ 5–10 menit untuk setiap *orang* (tidak memerlukan waktu yang lama seperti tes bakat pada umumnya), untuk selanjutnya dianalisa di lab selama $\pm$ 3-5 hari dan kemudian disampaikan dalam bentuk buku laporan (*report*) personal untuk setiap orangnya.

Sedangkan untuk penambahan investasi Fingerprint adalah sebesar **Rp. 1.000.000,00**

PENUTUP

Demikian rancangan program assessment untuk level staff sampai dengan level direktur. Semoga kami dapat mendukung produktifitas Perusahaan Bapak/ Ibu dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Semarang, Mei 2015

A handwritten signature in black ink is written over the Integra HR Consulting logo. The signature appears to be "Patricia Yuanila".

Patricia Yuanila

INTEGRA HR Consulting

JL. Taman Sumbing NO 281

PHONE : 081 750 777 11

Email : admin@integraconsulting.co.id

PROPOSAL REKRUTMEN

PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dan memiliki potensi serta kompetensi yang dibutuhkan oleh posisi yang dilamar. Kegiatan rekrutmen dilakukan menggunakan berbagai alat tes psikologis tertulis atau lebih dikenal dengan sebutan psikotes.

1. Proses psikotes adalah tahap kedua dari proses rekrutmen setelah proses *screening* administrasi lamaran. Pada proses rekrutmen ini, peserta akan menjalani tes psikologis secara lengkap, yang meliputi :

- a. Tes Intelegensi
- b. Tes Kepribadian
- c. Tes Karakter kerja
- d. Tes ketahanan kerja

Tes Psikologi akan berlangsung didalam kelas dengan menggunakan meja dan kursi sehingga setiap peserta nyaman untuk menulis dan duduk. Tes akan dipandu oleh seorang tester dengan suasana yang tertib namun tetap nyaman sehingga dapat meminimalisir kecemasan peserta. Peserta dapat bertanya bila belum jelas dan akan mengerjakan tes secara bersama-sama dan selesai secara bersama-sama pula.

2. Wawancara individu

Wawancara individu yang akan melibatkan psikolog untuk melakukan wawancara individu. Tujuan akhir dari wawancara adalah melakukan perbandingan secara obyektif antara hasil dari psikologi tes dan wawancara sehingga mendapatkan gambaran menyeluruh dan spesifik mengenai dinamika psikologis peserta psikotes. Wawancara setiap peserta kurang lebih 15 – 30 menit. Wawancara berkisar mengenai pandangan terhadap pekerjaan, diri sendiri, kehidupan, keluarga, pertemanan dan sebagainya.

Poin yang menjadi acuan wawancara adalah sama dengan poin digunakan dalam psikologi tes

3. Focus Group Discussion (Untuk Level Manager / Leader)

Pada tahap ini, Peserta akan melakukan diskusi kelompok mengenai suatu kasus dibidang tertentu lalu. Proses Focus Group Discussion (FGD) akan didampingi oleh psikolog. Proses ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan, problem solving, interaksi dan decision making para peserta psikotes.

Hasil dari proses rekrutmen yang terdiri atas berbagai macam tes psikologis, meliputi :

1. Psikogram yaitu tabel yang berisi aspek psikologis yang diukur serta keterangan tinggi – rendahnya keinginan, kebutuhan dan ketrampilan seseorang pada aspek tersebut. Tujuan dari psikogram adalah memudahkan seseorang yang awam bidang psikologi dalam membaca hasil dinamika psikologis.
2. Deskripsi dari psikogram dalam bentuk tulisan panjang mengenai kemampuan intelektual, sikap kerja, karakter kerja dan kepribadian.
3. Ringkasan kekuatan dan kelemahan seseorang pada bidang kerjanya.
4. Kesimpulan akhir dari hasil tes.

Hasil dari rekrutmen berupa psikogram, dinamika psikologis, rangkuman kekuatan dan kelemahan serta saran pengembangan akan terangkum satu persatu untuk tiap peserta dan kami akan memberikannya dalam satu paket / bendel. Hasil rekrutmen akan kami serahkan 1 minggu sesudah proses rekrutmen dilakukan.

INVESTASI PROGRAM REKRUTMEN

NO	LEVEL JABATAN	DURASI TES	METODE	INVESTASI PER ORANG
1.	Manager Lini	7 Jam	1. Tes Intelektual 2. Tes Kepribadian 3. Tes Karakter kerja 4. Wawancara Individu 5. Focus Group Discussion (Minimal 5 Peserta)	Rp. 700,000
2.	Supervisor	5 Jam	1. Tes Intelektual 2. Tes Kepribadian 3. Tes Karakter kerja 4. Wawancara Individu	Rp. 350,000
3.	Staff	4 Jam	1. Tes Intelektual 2. Tes Kepribadian 3. Tes Karakter kerja 4. Wawancara Individu	Rp. 200,000
4.	Level Entry	3 Jam	1. Tes Intelektual 2. Tes Kepribadian 3. Tes Karakter kerja	Rp. 125,000

***Catatan :** - Biaya diatas untuk psikotes yang dilaksanakan di kantor INTEGRA

- Biaya diatas belum termasuk PPH 2% dan biaya pengirim laporan untuk luar kota

Demikian rancangan program rekrutmen untuk level staff sampai dengan level manager. Semoga kami dapat mendukung produktifitas Perusahaan Bapak / Ibu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PROPOSAL TRAINING

PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang akan selalu terus menerus menyesuaikan dirinya sesuai dengan tuntutan lingkungan dan kebutuhan market. Oleh karena itu assessment (asesmen), counseling (konseling) dan training (pelatihan) adalah rangkaian yang tak terpisahkan dalam upaya pengembangan SDM yang tepat guna bagi keberhasilan perusahaan

Untuk bertahan dalam persaingan bisnis, organisasi dituntut secara terus-menerus mengembangkan SDM nya agar kompetensi SDM nya sebisa mungkin mendekati kompetensi yang dipersyaratkan organisasi. Perbedaan antara kompetensi SDM dengan yang dipersyaratkan dikenal dengan sebutan gap kompetensi. Salah satu bentuk usaha meminimalkan gap kompetensi adalah melalui program pelatihan

Banyak orang awam yang menganggap bahwa training (pelatihan) adalah sekedar biaya akan keuangan perusahaan. Namun beberapa perusahaan yang telah mengetahui pentingnya training (pelatihan) menganggap bahwa training lebih dari sekedar biaya, melainkan investasi yang dilakukan dalam programnya untuk mengembangkan potensi dan kapasitas sumber daya yang ada.

Training (pelatihan) dapat dikatakan investasi disebabkan oleh beberapa acuan dibawah ini :

1. Peningkatan Produktivitas:

Pelatihan diberikan agar kinerja staf menjadi lebih efisien dan produktivitas mereka dapat meningkat dengan cepat. Karyawan yang kurang ahli, berdampak pada kecepatan dan efektifitas kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, bahkan mungkin mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peningkatan keahlian akan berdampak pada meningkatnya rasa percaya diri karyawan, namun juga akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

2. Peningkatan Efisiensi:

Ada beberapa cara untuk meningkatkan efisiensi bisnis perusahaan; Pelatihan dan transfer pengetahuan dapat dilakukan oleh karyawan senior kepada junior, cuma sayangnya tidak semua orang dapat mentransfer dan menerima pengetahuan dengan efektif, pekerjaan tersebut memerlukan berbagai metodologi agar transfer ilmu itu dapat berjalan dengan efektif. Kadang-kadang diperlukan bantuan yang ahli untuk memberikan pelatihan, agar pelaksanaannya lebih tepat waktu dan tidak membuang masa yang berlebihan.

3. Peningkatan Kualitas Layanan

Karyawan yang diberikan pelatihan pada bidang yang sesuai akan dapat meningkatkan mutu pelayanan bisnis dan memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada pelanggan, Hal ini dikarenakan training (pelatihan) dapat meningkatkan kompetensi dan percaya diri karyawan sehingga citra dan kualitas pelayanan perusahaan pada pelanggan dapat terjaga.

Training (pelatihan) terdiri atas indoor dan outdoor. Berikut kami uraikan beberapa contoh layanan training (pelatihan) untuk perusahaan :

- PEMASARAN BERBASIS PERILAKU
- NEGOSIASI
- COACHING & COUNSELING
- GROUP CRISIS LEADERSHIP
- MELAYANI DENGAN TULUS FOR FRONTLINER
- MANAJEMEN PERUBAHAN
- TEAM BUILDING
- BOOSTING POTENTIAL WITHIN
- ADVERSITY INTELLIGENCE DEVELOPMENT
- EMOTIONAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT
- SPIRITUAL INTELLIGENCE
- ASSERTIVE COMMUNICATION
- DLL

INVESTASI PROGRAM TRAINING

Investasi Training Indoor : ± Rp 1,000,000 / Jam

(dengan jumlah peserta maksimal adalah 20 peserta)

Pada halaman selanjutnya kami akan memberikan uraian mengenai tiap-tiap program training (pelatihan). Kami juga dapat menciptakan training (pelatihan) indoor ataupun outdoor sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

RANCANGAN DETAIL MATERI TRAINING (PELATIHAN)

○ PEMASARAN BERBASIS PERILAKU

Tenaga marketing adalah ujung tombak perusahaan, bagaimana meningkatkan ketrampilan marketing, bagaimana memuaskan konsumen, bagaimana merebut konsumen pesaing

Sasaran : Mengenali perilaku konsumen , Memahami konsumen , Mengenal kiat pemasaran yang jitu berbasis perilaku segmen

Materi : Prinsip pemasaran , Mengenal perilaku konsumen, Melayani konsumen ,Memasarkan efektif

Metode : Ceramah, Diskusi dan Games

○ NEGOSIASI

Dalam dunia bisnis, negosiasi menjadi kegiatan utama yang dilakukan oleh pelaku bisnis. Menurut survey yang pernah diadakan, komunikasi merupakan 75%-90% dari kegiatan di perusahaan dan dari kegiatan komunikasi tersebut sebagian besar adalah negosiasi. Negosiasi yang dilakukan bisa antara wakil perusahaan dengan customer, antar manager dengan anak buahnya, HRD dengan calon karyawan, dan lain-lain. Teknik melakukan negosiasi dibutuhkan ketrampilan-ketrampilan bernegosiasi, karena dengan negosiasi yang efektif dilakukan dalam waktu yang singkat akan mencapai hasil yang memuaskan kedua belah pihak.

SASARAN : Setelah pelatihan ini peserta diharapkan mampu memahami peluang dalam memenangkan negosiasi dengan mengoptimalkan kelebihanannya.

MATERI : Prinsip negosiasi, Memahami diri dan posisi lawan, Mengembangkan ketrampilan negosiasi

METODE : Ceramah, Diskusi, Kasus, Self evaluation

○ COACHING & KONSELING

Karyawan yang potensial kadang kurang optimal mengaktualisasikan kemampuannya, ataupun menurun performanya. Untuk meningkatkan performanya bukan hanya diberikan petunjuk cara bekerjanya, mungkin karena ia telah bertahun-tahun bekerja di bidang yang sama tetapi mungkin juga ada permasalahan yang menganggunya.

Dalam rangka membantu karyawan menampilkan kinerja yang optimal dibutuhkan kemampuan untuk membimbing dan memberikan konseling pada karyawan tersebut. Orang yang paling dekat dengan karyawan adalah atasan langsungnya. Untuk itu sesuai

dengan konsep semua manager adalah manager hrd, maka perlu diberikan ketrampilan coaching & counseling pada supervisor atau manager.

SASARAN : Setelah pelatihan ini peserta diharapkan mampu memberikan coaching & counseling awal pada anak buahnya membantu mengatasi permasalahan karyawannya.

MATERI : Prinsip konseling , Memahami diri dan memberdayakan klien, Mengembangkan ketrampilan coaching & counseling

METODE : Ceramah, Diskusi,kasus ,Roleplay ,Self evaluation

○ GROUP CRISIS LEADERSHIP

Warna suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh pimpinannya. Disamping itu peran pemimpin juga akan nampak bila organisasi menghadapi keadaan 'krisis' ataupun hal-hal yang tidak rutin. Bagaimana pemimpin dapat memotivasi kerja anak buahnya agar tujuan organisasi tercapai? Gaya kepemimpinan apa yang perlu dikembangkan sesuai kondisi organisasi dan lingkungan?

SASARAN : Memberikan pemahaman tentang arti kepemimpinan, fungsi organisasi dan mampu mengembangkan anak buahnya dalam menghadapi perubahan

MATERI : Kepemimpinan, definisi dan aspek-aspeknya , Mengelola perubahan , Gaya kepemimpinan dan efektifitasnya, Memotivasi karyawan

METODE : Ceramah, Diskusi , Games, Kasus

○ TEAM BUILDING TRAINING

Bagaimana membentuk team yang produktif? Banyak kendala yang dihadapi ketika kelompok tidak berfungsi secara efektif, dimana anggota-anggota kelompok tidak menyadari posisinya dan tugasnya, anggota kelompok kurang berpartisipasi dalam kelompok. Produksi kelompok bukanlah sekedar merupakan jumlah dari produksi masing-masing anggotanya. Bila kelompok tersebut efektif, maka produksi kelompok akan melebihi jumlah produksi dari masing-masing anggotanya.

SASARAN : Memberi wawasan tentang kerja dalam kelompok dan bagaimana membangun kelompok efektif

MATERI : Mengenal kebutuhan kelompok, Mempercayai orang lain/ komunikasi , Prosedur kerja dalam kelompok , Membangun Kelompok efektif ,Berprestasi dalam kelompok

METODE : Self evaluation , Ceramah , Diskusi , Games

○ **EMOTIONAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT**

Yang menentukan pencapaian prestasi seseorang bukan hanya kemampuan intelektual seseorang, tetapi kemampuan emosional juga berperan lebih besar. Sejak Goleman mengenalkan konsep emotional intelligence, maka kemampuan ini banyak dikembangkan terutama di kalangan karyawan yang banyak berhubungan dengan orang lain.

SASARAN : Setelah pelatihan ini peserta akan lebih mampu mengenal emosi diri, mengenal emosi orang lain, memotivasi diri, mengembangkan empati dan tranmpil dalam mengembangkan relasi sosialnya.

MATERI : Mengenal emosi diri, mengenal emosi ornag lain, memotivasi diri, mengembangkan empati dan trampil dalam mengembangkan relasi sosialnya

METODE : Refleksi, games, role play, ceramah

○ **SPIRITUAL INTELLIGENCE**

Topik pembahasan terakhir menunjukkan bahwa kualitas manusia bukan hanya ditentukan oleh tingginya inteligensi, emostional intelligence tetapi juga ditentukan oleh Spiritual Intelligence. Spiritual intelligencee tidak hanya menyangkut pada hubungan antara manusia satu dengan yang lain tetapi juga hubungan vertikal antara manusia dengan penciptanya. Bagaimana seseorang bisa menegnali nuraninya, bertindak berdasar nuraninya, sehingga terujud suatu tindakan yang tepat dan membahagiakan dirinya dan juga ornag lain?

SASARAN : Peserta akan lebih mengenali nurani, bertindak berdasar nurani.

MATERI : Pengertian Spiritual Intelligence; IQ,EQ,SQ; mengenali nurani; mengembangkan SI

METODE : ceramah, refleksi diri, diskusi, roleplay

Demikian beberapa rancangan program training (pelatihan) yang kami ajukan. Progam pelatihan indoor / outdoor dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk efektifitas pelatihan. Semoga kami dapat mendukung produktifitas Perusahaan Bapak/Ibu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.