

LOKAKARYA

PSIKOLOGI UNTUK MANAJER NON-PSIKOLOG: MANAJEMEN SDM BERBASIS KOMPETENSI TERPADU DAN ASSEMEN KOMPETENSI UNTUK MANAJER

Latar Belakang

Dalam derajat tertentu, perusahaan sebagai organisasi telah memberikan keuntungan yang mengesankan bagi standard hidup dan pandangan tentang dunia kita. Akan tetapi, organisasi lebih dari sekedar alat untuk menyediakan barang-barang dan jasa. Dalam hal ini, organisasi mempunyai pengaruh besar atas perilaku kita. Mengapa individu atau kelompok yang satu lebih produktif dibandingkan dengan yang lainnya? Pemahaman atas perilaku orang atau kelompok menjadi semakin penting sebagai urusan manajemen, terlebih lagi manajer SDM, seperti produktivitas pegawai, kualitas kehidupan kerja, ketegangan mental, dan lainnya.

Menjadi tugas organisasi agar pegawai mampu mengembangkan diri dalam tatanan yang baku di perusahaan dalam hal ini tujuan organisasi. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan jalan memberikan latihan di dalam rangka pengembangan pegawai berdasarkan hasil asesmen kompetensi dan psikologi.

Kajian mengenai Psikologi Perusahaan untuk Manajer dan Praktisi SDM (Non-Psikolog) merupakan suatu hal penting yang perlu dilatihkan bagi pegawai-pegawai yang bertugas pada bidang Sumber Daya Manusia terutama bagi yang berlatar belakang pendidikan bukan berasal psikologi agar mereka dapat lebih efektif menjalankan tugas dan fungsinya di dalam Organisasi.

Tujuan

Setelah mengikuti pelatihan diharapkan peserta memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai psikologi perusahaan dan asesmen kompetensi pegawai, yaitu

1. Memperluas wawasan para peserta tentang konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) atau "*Competency Based Human Resource Management*" (CB-HRM) dalam kaitannya dengan Manajemen SDM Perusahaan.
2. Memberikan pemahaman yang menyeluruh kepada para peserta tentang konsep kompetensi dan pengukuran kompetensi yang dimiliki individu.
3. Lebih mengenal potensi dan kelemahan individu secara lebih baik sehingga membantu membentuk pemahaman yang lebih baik terhadap diri sendiri sebagai manajer dan bawahan.
4. Lebih mengenali dan menghayati adanya berbagai macam kepribadian di dalam suatu organisasi yang membutuhkan perhatian dan penanganan yang berbeda agar mereka dapat memfokuskan dirinya pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Mampu mengidentifikasi tuntutan tugas dengan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan untuk setiap jabatan-jabatan yang tersedia di dalam organisasi terutama dalam aspek psikologi dan kompetensi
6. Memahami dan menghayati pentingnya pengenalan kompetensi-kompetensi di dalam upaya untuk menempatkan pegawai pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya berdasarkan hasil asesmen.
7. Memahami berbagai macam konseling yang dapat dilakukan di dalam bidang kerja terkait dengan potensi dan kompetensi pegawai.
8. Mampu memanfaatkan informasi hasil asesmen untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja perusahaan.

Materi Lokakarya

1. Pengantar Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK): memberikan pemahaman tentang historis konsep dan praktek Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara mendalam, serta perbedaannya dengan konsep dan praktek manajemen SDM konvensional.
2. Alat Ukur Kompetensi Individu: memperkenalkan alat ukur kuesioner dan teknik wawancara yang dapat digunakan untuk menentukan kompetensi individu.
3. Adaptasi Alat Ukur Kompetensi: memberikan dasar-dasar pengetahuan dan ketrampilan untuk melakukan adaptasi dan modifikasi alat ukur sehingga dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Pengukuran Kebutuhan Kompetensi (Uji Coba): memperkenalkan dan mengujicobakan pemakaian alat ukur kompetensi di antara para peserta.
5. Analisa Kebutuhan Kompetensi Jabatan: memberikan ketrampilan menganalisa hasil
6. Metoda Pengukuran Kompetensi Individu: memperkenalkan berbagai metoda pengukuran kompetensi individu.
7. Analisis Potensi & Kompetensi Pegawai berdasarkan Asesmen Kompetensi dengan DCAC.