

PENDAMPINGAN ASSESSMENT TENAGA PENDIDIKAN UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG

Bambang Suko Priyono^{*1}, Basukiyanto², M. Fauzan³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang,

^{*1}bambangsp@edu.unisbank.ac.id, ²basukianto@edu.unisbank.ac.id; ³fauzan@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Sebagai lembaga pendidikan Universitas Stikubank Semarang mempunyai visi pada tahun 2035 menjadi perguruan tinggi yang bereputasi internasional berbasis teknologi dan berjiwa kewirausahaan. Untuk mencapai visi tersebut perlu dukungan tenaga pendidik juga tenaga pendidikan sebagai pendukung. Sehingga baik dosen maupun tenaga pendidikan harus memiliki kompetensi yang baik agar visi UNISBANK dapat tercapai. Kompetensi untuk tenaga dosen sudah ada aturan sesuai dengan ketentuan Dirjen Perguruan Tinggi. Oleh karena itu pada pengabdian ini hanya difokuskan pada tenaga kependidikan atau karyawan yang ada di UNISBANK. Berdasarkan latar belakang pendidikannya karyawan di UNISBANK tersebar dari pendidikan SD, SMP, SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister. Permasalahannya adalah mereka kurang trampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu dipandang perlu untuk melakukan assessment karyawan tenaga pendidikan agar mereka secara optimal mampu mendukung kegiatan-kegiatan di Perguruan Tinggi. Assesment terhadap karyawan dilakukan melalui wawancara yang mendalam setiap pegawai. Sebelum assesment karyawan semua di test tentang test psikologis dan orientasi kompetensi melalui tenaga profesional. Hasil test digunakan sebagai bahan wawancara oleh assessor untuk memberikan saran dan motivasi pada karyawan. Hasilnya dari test dan wawancara akan menjadi panduan bagi pihak manajemen UNISBANK dalam mengembangkan karyawan melalui mutasi, dan promosi sesuai dengan kompetensi dan minatnya.

Kata kunci: assesmet, kompetensi, tenaga pendidikan

Abstract

As an educational institution, Stikubank University Semarang has a vision by 2035 to become a university of international reputation based on technology and with an entrepreneurial spirit. To achieve this vision, it is necessary to support educators as well as educational staff as supporters. So that both lecturers and education staff must have good competence so that UNISBANK's vision can be achieved. Competencies for lecturers already have rules in accordance with the provisions of the Director General of Higher Education. Therefore, this service is only focused on educational staff or employees at UNISBANK. Based on the educational background, employees at UNISBANK are spread from elementary, junior high, high school, Diploma, Bachelor, and Master education. The problem is that they are less skilled in doing the work that is their responsibility. Therefore, it is deemed necessary to conduct an assessment of education staff employees so that they are optimally able to support activities in Higher Education. Assessment of employees is carried out through in-depth interviews of each employee. Prior to the assessment, all employees are tested on psychological tests and competency orientation through professional staff. The test results are used as interview material by the assessor to provide advice and motivation to employees. The results from the tests and interviews will be a guide for UNISBANK management in developing employees through transfers, and promotions according to their competencies and interests.

Keywords: assessment, competence, education personnel

PENDAHULUAN

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang merupakan perguruan tinggi yang didirikan oleh Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia (YPPMI), dimulai dari Akademi Keuangan dan Perbankan tahun 1968

sampai dengan dibentuk menjadi Universitas Stikubank pada tahun 2001. Saat ini UNISBANK memiliki 6 Fakultas dan 1 Program Pascasarjana. Pegawai tetap terdiri dari dosen sejumlah 150 dengan pendidikan minimum S2 dan tenaga pendidikan sejumlah 105 pegawai yang tersebar dalam berbagai macam pekerjaan mulai dari satpam, cleaning, parkir, laboran maupun staf administrasi.

Visi UNISBANK adalah pada tahun 2035 menjadi perguruan tinggi yang bereputasi internasional berbasis teknologi dan berjiwa kewirausahaan (Renstra UNISBANK 2020-2035). Misi UNISBANK adalah:

- a. Mengembangkan organisasi universitas yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung *Good University Governance (GUG)*.
- b. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada perkembangan dunia usaha dan industri untuk mendukung lulusan yang mempunyai daya saing global dan berjiwa kewirausahaan.
- c. Menciptakan suasana akademik yang ramah dan bersahabat guna menghasilkan lulusan yang berkompeten di bidangnya, berbudi pekerti luhur, mau dan mampu bekerjasama, berjiwa kewirausahaan, rajin dan ulet, inovatif dan mampu bersaing secara lokal, nasional, regional dan global.
- d. Melaksanakan penelitian yang inovatif yang menghasilkan luaran bereputasi internasional, dan bernilai ekonomi tinggi.
- e. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang berkontribusi pada pemecahan masalah-masalah dalam masyarakat.
- f. Menjalin kerjasama secara berkelanjutan dengan lembaga pendidikan, lembaga penelitian, pemerintah, dunia usaha, industri dan institusi yang lain serta masyarakat di tingkat lokal, nasional, regional dan global.

Tujuan UNISBANK meliputi:

- a. Membentuk manusia cerdas, cakap, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika, rendah hati, sopan santun dan beritikad baik serta mempunyai kesadaran bertanggungjawab terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia khususnya dan dunia pada umumnya.
- b. Mengembangkan dan memadukan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya bangsa.
- c. Membangun, memelihara dan mengembangkan hidup bermasyarakat dan berbudaya
- d. Mengembangkan Sumber Daya manusia (SDM) yang mampu menghasilkan luaran yang bereputasi internasional.
- e. Menyediakan sumber daya yang mendukung universitas bereputasi internasional.
- f. Menghasilkan lulusan yang berjiwa kewirausahaan dan berdaya saing global.

Sebagai upaya mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut perlu didukung oleh sumberdaya manusia yang unggul berbasis kompetensi (Kessler, 2008). Menurut Kessler kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan untuk membantu mereka berhasil. Menurut Green (1999) kompetensi adalah kebiasaan kerja dan ketrampilan pribadi yang dapat diukur yang digunakan untuk mencapai sasaran kinerja. Mengingat banyaknya bidang kegiatan di Unisbank yang perlu dilakukan tenaga pendidikan dilakukan pemetaan agar kompetensi dan talenta yang dimiliki karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. (Berger and Berger, 2007). Oleh karena itu maka perlu dilakukan penataan ulang terhadap sumberdaya yang ada khususnya SDM, yang disesuaikan dengan kompetensinya. Latar belakang pendidikan tenaga pendidikan di UNISBANK tersebar dari Sekolah Dasar sampai paling tinggi Strata 2. Yang berpendidikan SD ada 7 orang, SMP 15 orang, SMA 30 orang, DIII 15 Orang, S1 32 orang dan S2 sebanyak 6 orang. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu untuk posisi Cleaning, parkir, sopir rata-rata berpendidikan SD dan SMP paling tinggi SMA. Staf administrasi mulai dari SMA sampai dengan S2. Berdasarkan data PSDM rata-rata nilai kinerja tenaga pendidikan hampir 100% di atas skala 4 (sangat baik), namun dalam realitanya beberapa karyawan belum mempunyai kompetensi seperti yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Permasalahan yang terkait dengan sumberdaya manusia tenaga pendidikan, berdasarkan hasil test dan assessment kompetensi, mereka kurang trampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dilihat dari latar belakang pendidikan seharusnya pegawai yang bersangkutan mampu melaksanakan tuntutan pekerjaan tetapi faktanya jauh sangat berbeda. Atas dasar permasalahan tersebut dipandang perlu untuk melakukan *assessment*, maka pengabdian masyarakat ini mempunyai sasaran untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam jangka pendek dan menengah. Jangka pendek dilakukan melalui program pendidikan ketrampilan, dalam jangka menengah dilakukan mutasi dan promosi melalui evaluasi kinerja.

Kegiatan pengabdian ini dilakukan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, yang wajib dilaksanakan setiap dosen sebagai wujud Tri Dharma Pendidikan. Adapun gambaran lokasi khalayak sasaran adalah sebagaimana dalam tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Gambaran Lokasi Khalayak Sasaran

| | | |
|---|--|--|
| 1 | Obyek/Tempat Pengabdian Kepada Masyarakat | Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang |
| 2 | Alamat | Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang |
| 3 | Jarak ke Lokasi | 0 km |
| 4 | Sarana Transportasi | - |
| 5 | Sarana Komunikasi | Hp |

METODE

2.1 Metode Assessment

Assesment dan pendampingan yang dilakukan sebagai pengabdian masyarakat di UNISBANK khususnya bagi karyawan bukan dosen ini dilaksanakan selama kurang lebih 4 bulan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus yang meliputi langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Evaluasi kinerja individu berdasarkan Indeks Kinerja Karyawan (IKA) yang dilakukan setiap tahun dan diumumkan pada waktu dies UNISBANK Semarang pada tiap tanggal 28 April.
- 2) Psikotest yang dilakukan oleh lembaga professional dan independen menghasilkan potensi dari tiap-tiap individu karyawan
- 3) Berdasarkan pada hasil IKA dan Psikotest karyawan kemudian dipetakan dan dibuat kelompok menjadi beberapa kwadran dengan dimensi Potensi dan Kinerja karyawan
- 4) Berdasarkan pemetaan karyawan dilakukan wawancara, dan program program pengembangan karyawan sesuai dengan harapan karyawan dan kebutuhan lembaga.
- 5) Berdasarkan pada pemetaan juga dilakukan wawancara pembinaan untuk kebutuhan pelatihan dan karir karyawan.

2.2 Proses Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja setiap karyawan di UNISBANK dievaluasi kinerjanya berdasarkan dimensi dan indikator-indikator kinerja yang terukur. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung setiap karyawan. Form untuk penilaian Kinerja Karyawan disebut IKA dapat dilihat dalam table 2. Aspek yang dinilai diantaranya meliputi; kehadiran, keterlambatan, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, banyaknya komplain, penyelesaian layanan atas komplain, penyelesaian pekerjaan, mendapatkan penghargaan, inisiatif membantu, hadir dalam undangan penting, kecakapan menyelesaikan tugas, kecakapan menyusun rencana kerja, kecakapan berkoordinasi, kesediaan berpartisipasi. Selain aspek pendukung penilaian karyawan juga dinilai aspek-aspek yang mengurangi penilaian yang dilihat dari banyaknya surat peringatan. Aspek-aspek tersebut sebelum dinilai oleh atasan langsung di bobot tingkat kepentingan dan kegawatannya (contoh penilaian lihat table 2)

Agar atasan langsung dapat menilai secara lebih obyektif dan terukur maka setiap penilai juga diberi rambu-rambu yang disebut Rubrik IKA yang dapat dilihat dalam table 3. Rubrik disini dimaksudkan untuk memberikan atasan dalam memberikan penilaian agar lebih obyektif dan berdasarkan pada fakta-fakta yang lebih terukur, Contoh rubrik penelian dapat dilihat dalam table 3.

Tabel 2. Indeks Kinerja Karyawan (IKA)

| INDEKS KINERJA KARYAWAN (IKA) | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------|---|--------------|----------|---------------|----------|---------------|--------------------|-------------|
| NAMA : | | | | | BAGIAN : | | | | |
| NIY : | | | | | | | | | |
| BULAN : | | | | | | | | | |
| Kriteria | Bobot 100% | Aspek Penilaian | Tata Nilai | | | | | Nilai | Score Akhir |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Disiplin | 10% | Kehadiran | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 4,00 | 0,9 |
| | 10% | Keterlambat / Pulang lebih awal | 0% | 10% | 15% | 20% | 25% | | |
| | 10% | Meninggalkan pekerjaan tanpa ijin | Tidak pernah | ≤ 2 kali | ≤ 4 kali | ≤ 6 kali | Sering sekali | 5,00 | |
| Pelayanan | 10% | Komplain | Tidak pernah | Sekali | Kadang2 | Sering | Sering sekali | 5,00 | 1 |
| | 10% | Penyelesaian Layanan atas komplain | Tepat waktu | > 1 hari | > 2 hari | > 3 hari | > 4 hari | 5,00 | |
| Prestasi | 7% | Penyelesaian Pekerjaan | Tepat waktu | 1 hari | 2 hari | 3 hari | > 4 hari | 4,00 | 0,33 |
| | 5% | Mendapatkan Penghargaan | Ada | - | - | - | Tidak ada | 1,00 | |
| Proaktif | 10% | Mempunyai inisiatif membantu tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan kantor yang bukan tugas utamanya | Baik sekali | Baik | Cukup | Kurang | Kurang sekali | 4,00 | 0,4 |
| Komitmen | 8% | Kehadiran Pada Acara Yang Diselenggarakan Oleh Unisbank, Fakultas, Progd, Bagian | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 5,00 | 0,408 |
| Kompetensi | 5% | Kecakapan menyelesaikan tugas dengan tuntas, tepat waktu dengan mutu pekerjaan yang prima atau sesuai. | Baik sekali | Baik | Cukup | Kurang | Kurang sekali | 5,00 | 0,45 |
| | 5% | Kecakapan menyusun perencanaan kerja secara sistematis, terjadwal dengan baik, memanfaatkan sumberdaya secara efektif | Baik sekali | Baik | Cukup | Kurang | Kurang sekali | 4,00 | |
| Kerjasama | 5% | Kecakapan melakukan koordinasi, komunikasi dengan pihak terkait secara baik | Baik sekali | Baik | Cukup | Kurang | Kurang sekali | 5,00 | 0,5 |
| | 5% | Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan teman sejawat, atasan di dalam maupun di luar pekerjaan | Baik sekali | Baik | Cukup | Kurang | Kurang sekali | 5,00 | |
| | | Jumlah | | | | | | | 3,99 |
| Faktor Pengurang | -10% | Surat Peringatan 1 | | | | | | 1,00 | -0,1 |
| | -15% | Surat Peringatan 2 | | | | | | 0,00 | 0 |
| | -20% | Surat Peringatan 3 | | | | | | 0,00 | 0 |
| | | | | | | | | TOTAL SCORE | 3,89 |
| SEMARANG, | | | | | | | | | |
| Mengetahui, | | | | | Karyawan Ybs, | | | | |
| KaBiro/KaBag/KaPusat | | | | | | | | | |

Tabel 3. Rubrik IKA

| RUBRIK IKA | | | | |
|-------------------------|---|--|---|--|
| FAKTOR PENILAIAN | INDIKATOR | RUBRIK | BUKTI FISIK | CATATAN |
| Disiplin | Kehadiran | kehadiran = hadir penuh / hari kerja efektif bulan ybs | Rekap hadir dari PSDM | 1.Hadir penuh = datang dan pulang tepat waktu 2. terlambat : jml terlambat/ kehadiran 3.ijin : jml meninggalkan kerja/kehadiran |
| | Keterlambatan/ Pulang lebih awal | keterlambatan = fingerprint datang : Untuk Admin :Pagi melampaui jam 08.00 / Pulang lebih Awal = ijin sebelum jam pulang | Rekap hadir dari PSDM | Shift Pagi : jam kedatangan diatas jam 08.00 wib/ jam pulang mendahului (sebelum jam 14.30 WIB) Shift Sore : jam kedatangan di atas jam 14.30/jam pulang mendahului (sebelum jam 19.30 WIB) |
| | Meninggalkan pekerjaan tanpa ijin | hadir tepat waktu/ tidak terlambat namun pulang awal tanpa ada berita | Rekap Hadir PSDM/ rekap jam pulang kosong/ Form. Ijin | jam kedatangan sebelum jam 08.00 wib/ jam pulang tanpa catatan (sebelum jam 15.30 WIB) |
| Pelayanan(dihilangkan) | Komplain | Keluhan dari Civitas akademik, baik lisan atau tertulis, PERINGATAN LISAN | Tertulis dg mengisi form di BAUK | Konfirmasi pada pihak terkait/ di catat oleh atasan sbg dasar penilaian GKM |
| | Penyelesaian Layanan atas komplain | Tanggapan perbaikan terhadap komplain , Catatan dari atasan / perbaikan tindakan ybs. | Tertulis , nilai dari atasan | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 |
| Prestasi | Penyelesaian Pekerjaan | Penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab ybs | penilaian atasan langsung, GKM/GJM | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 |
| | Mendapatkan Penghargaan | Sertifikat berpretasi, piala, uang yang terkait dengan pekerjaan dan visi,misiUnisbank menjadi juara/ | sertifikat/ piala/ keterangan juara | kejuaraan yg terkait dg visi,misi unisbank |
| Proaktif | Mempunyai inisiatif membantu tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan kantor | segera memberikan bantuan apabila dibutuhkan tenaga nya / peran sertanya tanpa diminta | atasan langsung dan teman sejawat | pekerjaan rutin dan utama tidak di abaikan shg rajin hanya membantu di bag. lain |
| Komitmen | Kehadiran Pada Acara Yang Diselenggarakan Oleh Unisbank | Undangan Fak./Univ/Bagian kecuali mendpt ST bersamaan | Presensi hadir Rapt, Undangan,ST | Apabila bersamaan bisa memberitahukan dg Menunjuk. ST nya. |
| Kompetensi | Kecakapan menyelesaikan tugas dengan tuntas, tepat waktu dengan mutu pekerjaan yang prima atau sesuai. | Tugas pokok/ tugas lain yg diberikan ybs, diselesaikan sesuai target. | pekerjaan rapi, laporan GKM/GJM atasan | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 |
| | Kecakapan menyusun perencanaan kerja secara sistematis, terjadwal dengan baik, memanfaatkan sumberdaya secara efektif | memanfaatkan media/fasilitas yg ada dg baik dlm membantu menyelesaikan tugas rutin/ tgs lain | Sertifikat pelatihan, keahlian, penghargaan ybs. | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 |
| Kerjasama | Kecakapan melakukan koordinasi, komunikasi, masukkan dari bawahan dengan pihak terkait secara baik | dapat menerima / menyampaikan tugas yg diberikan dg baik shg pekerjaan selesai dan benar | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 | Penilaian atasan langsung sbg dasar perhitungan GKM/GJM dan DP3 |
| | Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan teman sejawat, atasan di dalam maupun di luar pekerjaan | dapat kerjasama | Penilaian teman sejawat dan atasan langsung | Penilaian teman sejawat dan atasan langsung |

Dengan menggunakan form IKA tersebut maka setiap Karyawan akan memiliki nilai Indeks Karyawan (IKA). Nilai IKA tersebut akan digabungkan dengan pencapaian target mahasiswa yang dicapai oleh program studi dimana karyawan ditugaskan dan digabung juga dengan nilai DP3 atasan langsung. Kemudian dari nilai IKA, DP3 dan pencapaian target mahasiswa diberi bobot masing-masing dan digunakan sebagai Skor Kinerja individu karyawan.

Nilai Kinerja Karyawan merupakan evaluasi kinerja karyawan non dosen yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan insentif tahunan dan diumumkan setiap tanggal 28 April pada waktu Hari Dies Natalis UNISBANK.

2.3 Proses Penilaian Potensi Karyawan

Potensi Karyawan dinilai melalui psikotest yang dilakukan oleh lembaga profesional diluar UNISBANK yang memang ahli dalam bidang penilaian potensi karyawan melalui beberapa metode. Pada dasarnya potensi yang dinilai meliputi beberapa aspek potensi yakni:

- 1) Intelgensi Umum
- 2) Logika Berfikir
- 3) Analisa Sintesa
- 4) Daya Tangkap
- 5) Creative Problem Solving
- 6) Relasi Interpersonal
- 7) Stabilitas Emosi
- 8) Keyakinan Diri
- 9) Kerja Sama
- 10) Komunikasi Persuasif
- 11) Kepemimpinan
- 12) Motivasi Berprestasi
- 13) Inisiatif
- 14) Ketelitian
- 15) Ketekunan
- 16) Tanggung Jawab
- 17) Daya Tahan Terhadap Stres

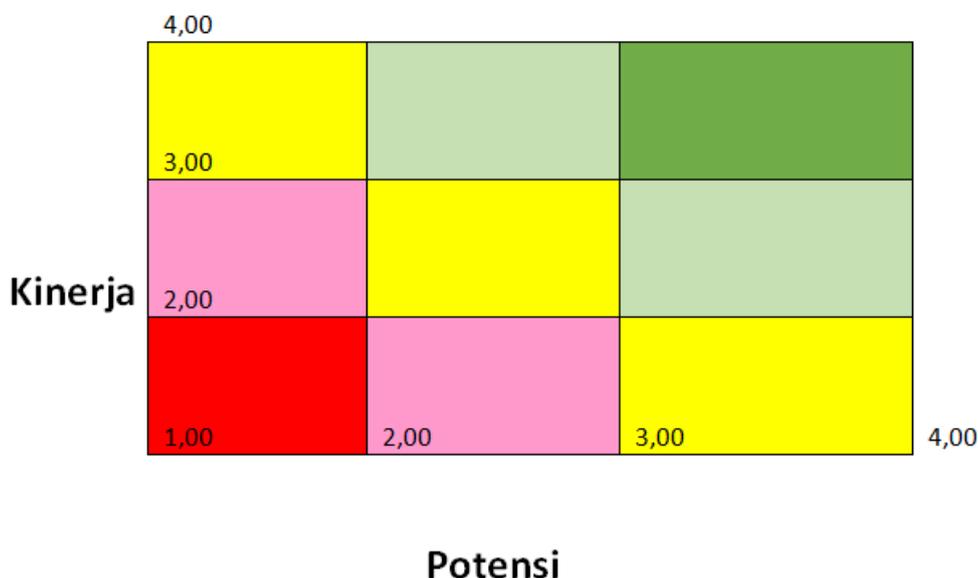
Aspek dari potensi karyawan tersebut diberi bobot kepentingannya sesuai dengan bagian dimana karyawan ditugaskan. Dari hasil pembobotan dan penilaian dari lembaga profesional kemudian dihitung skor dan nilai total potensi karyawan.

2.4 Pemetaan Karyawan

Pemetaan Karyawan adalah proses untuk mendudukan posisi karyawan di UNISBANK berdasarkan Potensi dan Kinerja setiap karyawan. Langkah-langkah dalam pemetaan karyawan yakni;

- 1) Hasil Test Potensi masing-masing aspek diberi bobot kemudian dikalikan skor test dan dijumlahkan menjadi nilai total potensi. Nilai Total Potensi seorang karyawan kemudian di beri nilai minimal 1,00 dan maksimal 4,00. Nilai 1,00 sd 1,99 artinya Potensi Rendah, Nilai 2,00 sd 2,99 Potensi Cukup, Nilai 3,00 sd 4,00 Potensi Baik.
- 2) Hasil penilaian Kinerja juga diberi bobot per dimensi nya kemudian dikalikan skor kinerja setiap karyawan dan dijumlahkan menjadi nilai total kinerja. Nilai Total Kinerja seorang karyawan kemudian di beri nilai minimal 1,00 dan maksimal 4,00. Nilai 1,00 sd 1,99 artinya Kinerja Rendah, Nilai 2,00 sd 2,99 Kinerja Cukup, Nilai 3,00 sd 4,00 Kinerja Baik.
- 3) Kemudian berdasarkan Nilai potensi dan Nilai kinerja karyawan di buat peta karyawan dengan cara menempatkan pada gambar matrik seperti dalam gambar 1
- 4) Sumbu vertikal pada gambar 1 menunjukkan nilai kinerja karyawan, sedangkan sumbu horizontal pada gambar 1 menunjukkan nilai potensi karyawan.
- 5) Berdasarkan pemetaan seperti gambar 1, maka dengan nilai kinerja dan nilai potensi yang dimiliki karyawan mempunyai kemungkinan masuk dalam salah satu kotak kwadran atau *pool*.
- 6) Menurut Berger and Berger, 2007, pemetaan pada dasarnya seperti membuat *Talent Reservoir* atau sering disebut dengan membuat *pool* (penampungan).
- 7) Pemetaan karyawan UNISBANK seperti yang ada dalam gambar 1 berdasarkan nilai potensi dan kinerja masing-masing karyawan dibagi dalam 5 zona warna.
- 8) Zona hijau adalah *pool* karyawan yang kinerja dan potensi nya katagori sangat baik; zona hijau muda adalah *pool* karyawan yang kinerja dan potensi nya katagori baik; zona kuning adalah *pool* karyawan yang kinerja dan potensi nya katagori cukup; zona merah muda adalah *pool* karyawan yang kinerja dan potensi nya katagori kurang; zona merah adalah *pool* karyawan yang kinerja dan potensi nya katagori sangat kurang.

Gambar 1. Pemetaan Karyawan Berdasarkan Kinerja dan Potensi



AKTIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

3.1. Pendampingan

Setelah melakukan pemetaan kemudian tim pelaksana pengabdian melakukan Pendampingan. Dalam pendampingan selain bersifat individual juga dilakukan secara kelompok dan klasikal dalam bentuk pelatihan. Pelatihan-pelatihan pada karyawan UNISBANK dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yaitu bulan Maret sd Agustus 2021, dengan materi sebagai berikut :

| No | Waktu | PENGAMPU | MATERI |
|----|----------------------|--------------------------------|-------------------|
| 1 | 30 Maret 2021 | Dr. Bambang Suko Priyono, M.M. | Kompetensi SDM |
| 2 | 5 April 2021 | Dr. Alimudin Rizal, M.M. | Kepuasan Kerja |
| 3 | 30 dan 31 Maret 2021 | Dr. Basukianto, M.Si | Motivasi SDM |
| 4 | 4 Agustus 2021 | Dr. Mohammad Fauzan, S.H., MS | Budaya Organisasi |

3.2. Bentuk kegiatan, waktu efektif dan evaluasi kegiatan.

| | | |
|------|------------------------------------|--|
| .2.1 | Bentuk pelaksanaan kegiatan | Pendampingan/Interview dan <i>Feedback</i> |
| .2.2 | Waktu efektif pelaksanaan kegiatan | 4 (empat) bulan, analisis masalah, pembagian tugas tim, koordinasi, penyusunan draft pendampingan, draft pendampingan, penyusunan laporan. |
| .3.3 | Evaluasi Kegiatan | |
| | a. Keberhasilan | Berhasil |
| | b. Indikator keberhasilan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah peserta seluruh tendik dari Universitas Stikubank yaitu bagian : administrasi akademik, tata usaha, rumah tangga, psdm, keuangan, laboran. 2. Semua peserta hadir sesuai jam yang dialokasikan 3. Semua peserta mengikuti pelatihan dan asesmen sampai dengan selesai 4. Seluruh peserta mempunyai keinginan meningkatkan kompetensinya untuk kemajuan organisasi |

3.3 Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat melalui pengarahan, psikho test, lomsultasi individu, dan pendampingan melalui pelatihan dapat dilihat dalam dokumen foto-foto dalam gambar dibawah ini,

Gambar 2. Foto Psikotest Karyawan



Gambar 3. Foto Pendampingan Individu



PARTISIPASI KHALAYAK SASARAN

Semua peserta yang ditargetkan adalah tenaga pendidikan yang ada di UNISBANK dari seluruh bagian yaitu administrasi akademik, tata usaha, rumah tangga, psdm, keuangan, laboran. Peserta kelihatan antusias pada saat Pelatihan maupun wawancara hasil assesment karena :

- a. Semua peserta hadir di pelatihan maupun wawancara.
- b. Pada saat pelatihan para peserta sering bertanya dan berlomba menyelesaikan secepatnya tugas yang diberikan.
- c. Selama ini belum pernah dilakukan pelatihan yang bersifat serentrak pada seluruh tendik. Hasil pelatihan dapat meningkatkan
- d. Hasil pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang selama ini hanya belajar secara informal kepada rekan kerja yang dianggap mempunyai kemampuan lebih.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Peserta pelatihan tidak semuanya trampil menggunakan media komputer dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya masing-masing.
2. Perlu dilakukan *up grading* ketrampilan tendik secara rutin 2 tahun sekali.
3. Banyak peserta memerlukan pendekatan khusus untuk dalam penggalian potensi dan pengembangannya.

4. Hasil pemetaan atau *pool* karyawan dapat digunakan untuk rencana pengembangan karyawan baik peningkatan kompetensinya maupun peningkatan karier oleh pihak manajemen UNISBANK Semarang.

5.2 Saran

1. Perlu dilakukan audit SDM terhadap tendik sehingga sejak awal dapat diidentifikasi masalah manajemen sumber daya manusianya, tidak hanya kompetensi tetapi juga fungsi-fungsi yang lainnya.
2. Perlu dibuat catatan : setiap pegawai , kelebihan dan kekurangannya dan pelatihan khusus bagi pegawai tertentu.
3. Hasil Pemetaan karyawan dapat dikembangkan menjadi *TalentReservoir* atau *pool* yaitu penampungan untuk pengembangan kompetensi dan karir pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang yang telah memberi dukungan financial terhadap program pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Berger, L. A., and Berger, D. R., 2007, *Best Practice on Talent Management*, Seri Manajemen No.16.,, 2007, *Best Practice on Talent Management*, Seri Manajemen No.16, Kumala Insiwi Suryo, Penerbit PPM, Jakarta.
- [2] Davis, T., 2009, *Talent Assessment, Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Peresahaan*, Penerbit PPM, Jakarta.
- [3] Kessler, R., 2008, *Competency Based Performance Review, Evaluasi Kinerja Karyawan untuk Mencapai Sasaran Strategis Organisasi*, Penerbit PPM, Jakarta.
- [4] Parmenter, D., 2002, *Key Performance Indicators, Pengembangan, Implementasi, dan KPI Terpilih*, Penerbit Kompas Gramedia Jakarta.
- [5] Susilo, W., 2009, *Human Capital Audit, Based on Strategy, Competence & Key Performance Indicators*, Penerbit Gema Insani Jakarta.