



Introduction to Talent Analytics

How to Identify, Grow, and Retain Your Top Talents Through Psychometric Assessment

<p>Pendahuluan 3</p> <p>Tujuan dan lingkup <i>white paper</i></p> <p>Gambaran umum tentang <i>Talent Analytics</i> dan asesmen psikometri dalam pengelolaan SDM</p>	<p>Membangun Strategi Retensi dengan <i>Talent Analytics</i> 26</p> <p>Analitik prediktif untuk mengidentifikasi risiko turnover karyawan</p> <p>Strategi untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan</p>
<p><i>Esensi Talent Analytics: Kunci Pengelolaan SDM di Era Modern</i> 7</p> <p>Definisi dan pentingnya <i>Talent Analytics</i> dalam HR modern</p> <p>Peran data dalam memahami dan mengelola talenta</p>	<p><i>Best Practices</i> dan Pertimbangan Etis dalam Penggunaan Psikometri dan Data dalam HR 30</p> <p>Penggunaan etis asesmen psikometri dan data dalam HR</p> <p><i>Best practices</i> dalam implementasi <i>Talent Analytics</i> dan tes psikometri</p>
<p>Peranan Asesmen Psikometri dalam Manajemen Talenta 10</p> <p>Pengenalan terhadap asesmen psikometri</p> <p>Jenis asesmen psikometri dan relevansinya di tempat kerja</p>	<p>Platform dan Teknologi untuk <i>Talent Analytics</i> dan Psikometri 33</p> <p>Ikhtisar alat dan perangkat lunak analitik populer</p> <p>Kriteria untuk memilih alat yang tepat untuk berbagai kebutuhan organisasi</p>
<p>Integrasi Asesmen Psikometri kedalam <i>Talent Analytics</i> 15</p> <p>Bagaimana asesmen psikometri meningkatkan kemampuan <i>Talent Analytics</i></p> <p>Studi kasus dalam skenario dunia nyata</p>	<p>Tren dan Masa Depan Manajemen Talenta dengan Analitik dan Asesmen Psikometri 36</p> <p>Tren dan inovasi yang muncul</p> <p>Persiapan dalam menghadapi lanskap teknologi HR yang berkembang</p>
<p>Mengidentifikasi Potensi Talenta Melalui Asesmen Psikometri 18</p> <p>Teknik untuk mengidentifikasi potensi dan keterampilan kunci</p> <p>Menyesuaikan strategi rekrutmen dengan wawasan dari hasil asesmen psikometri</p>	<p>Kesimpulan 39</p> <p>Merangkum wawasan dan poin penting</p> <p>Mendorong adopsi proaktif analitik dan asesmen psikometri dalam manajemen talenta</p>
<p>Mengembangkan Talenta dengan <i>Talent Analytics</i> 22</p> <p>Menggunakan analitik untuk rencana pengembangan karyawan yang terpersonalisasi</p> <p>Melacak kemajuan dan menyesuaikan strategi pengembangan</p>	<p>HC Digital Maturity Assessment 42</p>



Pendahuluan

Pada era digital saat ini, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan lebih strategis, mengedepankan pendekatan analisis yang berbasis data. Pendekatan serta instrumen penting dalam hal ini adalah *Talent Analytics* dan asesmen psikometri yang dapat memberikan wawasan lebih dalam pengambilan keputusan yang tepat, tidak hanya untuk merekrut, namun juga memetakan kompetensi dan meretensi talenta. *White paper* ini akan menjelaskan lebih lanjut tentang bagaimana *Talent Analytics* dan asesmen psikometri berperan penting dalam strategi pengelolaan talenta yang berbasis data.

Berdasarkan *Global Leadership Forecast 2023*, riset yang diadakan oleh *Development Dimension International*, kekhawatiran terbesar CEO perusahaan adalah; menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mengembangkan generasi pemimpin masa depan perusahaan, dan mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan.

Top CEO Concerns



% CEOs Selecting Each Challenge



Apa Itu *Talent Analytics*?

Talent Analytics adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang menggunakan data untuk mengukur, menganalisis, dan memahami kinerja, produktivitas, dan potensi karyawan dalam suatu organisasi yang dapat digunakan mulai dari kebutuhan rekrutmen dan seleksi hingga pengembangan, retensi, dan perencanaan suksesi (*Succession Planning*).

Contoh: melalui analisis data karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi tren, menyusun strategi rekrutmen, mendesain program pengembangan talenta, dan membangun strategi retensi. Analisis data karyawan yang lebih dalam juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, atau tingkat pergantian staf (*turnover*).

Tren adopsi *Talent Analytics* terus berkembang seiring dengan kemajuan AI dan *Machine Learning*. Laporan McKinsey & Company pada tahun 2022 memproyeksikan bahwa pada tahun 2025, konsep perusahaan berbasis data akan terwujud sepenuhnya, dengan organisasi yang semakin memanfaatkan data dan *analytics* untuk mendorong setiap aspek bisnis, termasuk manajemen talenta.



Herman Yosef Paryono
Principal - Talent
Analytics Lead &
Researcher, Talentsics

Sudah banyak contoh kasus di mana organisasi dapat sangat efektif dan efisien menyeleksi SDM yang tepat dengan menggunakan pendekatan *Talent Analytics* sehingga dapat menghemat anggaran dan waktu. Banyak juga kasus di mana kesejahteraan dan kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan menggunakan pendekatan *Talent Analytics* sehingga organisasi semakin atraktif di mata *future talents* maupun karyawan mereka saat ini.

Perkembangan *Talent Analytics* saat ini juga semakin menarik. Bahkan, beberapa jurnal saintifik terkemuka seperti *Personnel Psychology* mengeluarkan edisi khusus untuk membahas tren di bidang *Talent Analytics*. Berikut adalah beberapa tren yang layak untuk dipantau perkembangannya:

- 1 Open-ended text assessment**
Menggunakan data teks sebagai salah satu prediktor tambahan penting dalam seleksi SDM.
- 2 Organizational network analysis**
Menggunakan *data network*, seperti dari email, media sosial internal, atau sosiogram untuk memprediksi kesejahteraan, kreativitas, bahkan kemungkinan resign karyawan.
- 3 Continuous employee listening**
Melakukan *quick survey* dengan frekuensi cukup sering untuk sehingga dapat melihat tren, mengurangi bias kausal dalam analisis, dan membuat model prediksi dengan data longitudinal.

Asesmen Psikometri dalam SDM

Asesmen psikometri adalah alat yang digunakan untuk mengukur aspek psikologis seperti kepribadian, kecerdasan, motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja. Pada konteks SDM, asesmen ini digunakan untuk memprediksi performa calon karyawan atau karyawan di tempat kerja serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan individu. Tes ini bisa dalam bentuk kuesioner kepribadian, tes kemampuan kognitif, atau simulasi kerja.



Mengintegrasikan *Talent Analytics* dengan Asesmen Psikometri

Integrasi antara *Talent Analytics* dan asesmen psikometri memungkinkan SDM untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang karyawan mereka. Data dari asesmen psikometri dapat dianalisis bersama dengan metrik lainnya untuk memprediksi kinerja karyawan, kebutuhan pelatihan, dan potensi pengembangan karier dengan lebih akurat. Analisis data talenta yang kuat juga bermanfaat untuk:

Perekrutan yang Lebih Efektif

Penggunaan asesmen psikometri dalam proses rekrutmen dapat membantu menemukan kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan

Pengembangan Karyawan

Analisis data talenta dari berbagai sumber seperti data kinerja karyawan dan umpan balik rekan kerja (*360 Feedback*) yang digabungkan dengan hasil asesmen psikometri dapat menunjukkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang paling sesuai dengan kebutuhan talenta

Strategi Retensi

Melalui pemahaman faktor-faktor yang memotivasi dan memuaskan karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan talenta terbaiknya

Tantangan dan Pertimbangan Etis

Penggunaan *Talent Analytics* dan asesmen psikometri memiliki beberapa tantangan, terutama soal etika dan privasi data. Perusahaan atau organisasi perlu memastikan bahwa seluruh data individu terjaga dengan baik, digunakan dengan cara yang bertanggung jawab, serta mematuhi peraturan perlindungan data pribadi yang berlaku. Selain itu, algoritma yang digunakan dalam *Talent Analytics* juga dikenal rentan terhadap bias, baik yang disengaja atau tidak disengaja. Oleh sebab itu, perlu tim analis yang mengaudit dan mengoreksi bias untuk menghindari diskriminasi terhadap kelompok tertentu.



Esensi *Talent Analytics*: Kunci Pengelolaan SDM di Era Modern



Kekuatan Talent Analytics

Seperti yang telah disampaikan pada segmen sebelumnya, lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis memerlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih strategis dan berbasis data. Di sinilah *Talent Analytics* memainkan peranan penting, memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan tepat berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan ke manajemen dan pemangku kebijakan.



Pentingnya *Talent Analytics* dalam SDM Modern

Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Talent Analytics memungkinkan SDM untuk membuat keputusan yang lebih objektif, akurat, dan relevan. HR dapat menggunakan data untuk mendukung strategi dan inisiatif mereka.

Memahami dan Memprediksi Tren Karyawan

Melalui analisis data, SDM dapat mengidentifikasi pola dan tren dalam kinerja, kepuasan, dan kebutuhan karyawan yang dapat dijadikan landasan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk rekrutmen dan pengelolaan karyawan.

Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Organisasi yang memahami kebutuhan dan potensi karyawan akan dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas.

Peran Data dalam Memahami dan Mengelola Talenta

Basis data yang kuat dapat membantu SDM dalam menganalisis dan mengoptimalkan kinerja talenta melalui:

Analisis Kompetensi dan Kinerja

- 1 Data membantu SDM memahami kekuatan dan keterbatasan karyawan, memungkinkan penyesuaian program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan tepat sasaran

Prediksi Kebutuhan dan Risiko SDM

- 2 Analisis data dapat membantu dalam memprediksi kebutuhan rekrutmen masa depan dan risiko pergantian karyawan (*turnover*), memungkinkan perusahaan untuk proaktif dalam strategi SDM mereka

Personalisasi Pengembangan dan Pengalaman Karyawan

- 3 Data memberikan wawasan tentang preferensi dan kebutuhan pengembangan individu yang memungkinkan SDM untuk menyesuaikan pendekatannya terhadap setiap karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan

Talent Analytics telah menjadi bagian integral dari strategi SDM modern perusahaan. Dengan memanfaatkan data secara efektif, organisasi dapat mengoptimalkan pengelolaan talenta mereka, menghasilkan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi, dan akhirnya, mencapai tujuan bisnis secara keseluruhan. Di masa depan, peran *Talent Analytics* akan menjadi lebih penting seiring berkembangnya teknologi dan kebutuhan akan pengelolaan SDM yang lebih strategis dan berorientasi data.

Peranan Asesmen Psikometri dalam Manajemen Talenta

Perusahaan dan organisasi kini semakin dituntut untuk mengandalkan data dari asesmen psikometri dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta. Alat ini memberikan wawasan mendalam tentang kecenderungan karakteristik psikologis individu yang berpotensi memengaruhi performa dan pengalaman mereka di tempat kerja. Segmen ini akan memperkenalkan konsep asesmen psikometri dan menjelaskan berbagai jenis tes psikometri serta relevansinya dalam manajemen talenta.



Apa Itu Asesmen Psikometri?

Asesmen psikometri adalah suatu metode evaluasi yang dirancang untuk mengukur kemampuan kognitif, kepribadian, dan aspek-aspek psikologis lainnya dari seorang individu. Ini berbeda dari tes tradisional karena fokusnya tidak hanya pada pengetahuan atau keterampilan teknis, melainkan pada bagaimana karakteristik individu tersebut memengaruhi cara mereka berpikir, belajar, dan berinteraksi dengan orang lain. Asesmen psikometri sering digunakan dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan promosi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang potensi seorang karyawan.



Lina Natalya
Head of Psychometrics
and Data, Talentics

Talenta adalah pilar keberhasilan perusahaan. Dengan menggabungkan kecanggihan teknologi dalam proses seleksi yang menjunjung tinggi sensitivitas terhadap budaya lokal, maka akan terbentuk tim yang siap menggenggam keberhasilan di setiap langkah

Sejalan dengan hal tersebut, fondasi utama terletak pada penggunaan alat tes psikologis yang terpercaya validitasnya. Melalui integrasi dengan teknologi, proses rekrutmen tidak hanya menjadi lebih akurat, tetapi juga dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam mendapatkan dan mengelola talenta berpotensi

Jenis Tes Psikometri

Tes Kecerdasan (IQ) - Kemampuan Kognitif

Tes ini dirancang untuk mengukur kemampuan kognitif seseorang dalam berbagai bidang seperti pemecahan masalah, penalaran, memahami konsep, dan mempelajari hal baru. Selain itu, tes ini juga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan seseorang dalam berbagai aspek kecerdasan dan memprediksi kinerja individu.

Tes Potensi

Tes ini dirancang untuk mengukur kapasitas kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, tes potensi juga dapat digunakan untuk memprediksi seberapa baik seseorang dalam menjalankan suatu peran di lingkungan kerja tertentu.

Tes Motivasi dan Work Values

Tes ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendorong individu untuk mencapai tujuan dan merasa puas dalam lingkungan kerja. Tes ini juga dapat mengukur nilai-nilai pada individu dalam lingkungan kerja yang dapat menjadi faktor pendorong guna mencapai tujuan dan merasa puas terhadap pekerjaan dan kariernya.

Tes Kepribadian

Tes ini dirancang untuk mengukur kecenderungan sikap dan perilaku sehari-hari dari individu yang terdiri dari pola perilaku, pikiran, dan emosi yang konsisten serta unik. Tes ini tidak hanya mencakup pengukuran karakteristik yang stabil dan relatif konsisten dari waktu ke waktu, tetapi juga dapat berkembang dan berubah seiring waktu.

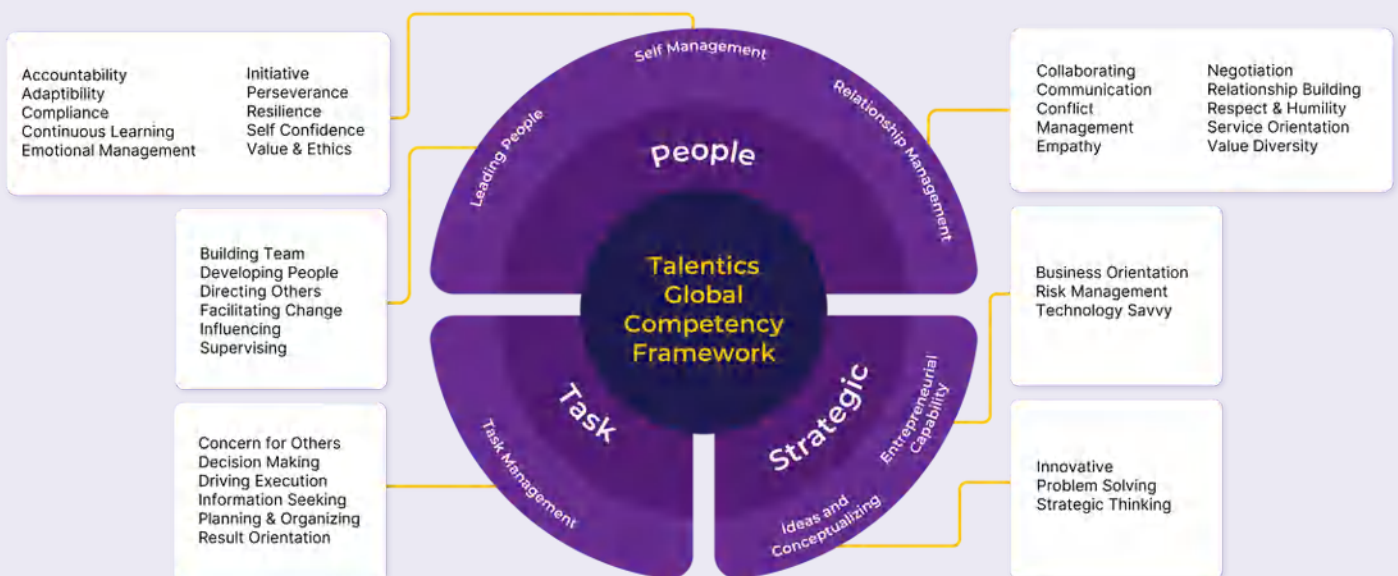
Talents Assessment

Pendekatan holistik terhadap asesmen dan evaluasi talenta untuk rekrutmen dan pengembangan.



Talents Global Competency Framework ©

Pendekatan holistik yang untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk sukses dalam berbagai peran di dalam organisasi.



Talentics mengembangkan beragam alat ukur psikometri yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan unik masing-masing organisasi:

Jenis Tes	Aspek yang Diukur	Definisi
General Competency	Work Competence	<i>Problem Solving</i> dan <i>Adaptability</i>
	People & Relationship	<i>Collaboration, Communication, Networking, Trustworthiness, Tolerance with Diversity, Empathy,</i> dan <i>Conflict Management</i>
	Drive & Emotion	<i>Achievement, Motivation, Proactivity, Stress Management,</i> dan <i>Personal Growth</i>
Cognitive Ability	Verbal Reasoning	Kemampuan individu mengenali dan mencerna suatu informasi.
	Quantitative Reasoning	Kemampuan berpikir secara logis dan runtut.
	Logical Reasoning	Kemampuan kognitif seseorang dalam mengidentifikasi pola pada fakta-fakta yang tersedia untuk menyelesaikan masalah.
	Perceptual Speed	Kemampuan seseorang dalam merespon stimulus yang melibatkan kecepatan membandingkan beberapa stimulus yang mirip.
Personality	Openness to Experience	<i>Intellectualism, Ideas & Creativity, Values & Belief, Adventurousness,</i> dan <i>Aesthetic</i>
	Conscientiousness	<i>Self-discipline, Orderliness, Competence, Achievement striving,</i> dan <i>Dutiful</i>
	Extraversion	<i>Sociable, Ascendance, Positive Emotionally,</i> dan <i>Active</i>
	Agreeableness	<i>Trust, Altruism, Modesty, Compliance,</i> dan <i>Tender-mindedness</i>
	Neuroticism	<i>Anxiety, Insecurity, Depression, Vulnerability, Angry, Hostility,</i> dan <i>Impulsive</i>
Leadership	Planning	Perilaku pemimpin untuk menjadwalkan dan menugaskan aktivitas sehingga dapat terselesaikan tanpa adanya hambatan, duplikasi usaha, dan terbuangnya sumber daya
	Decision Making	Perilaku pemimpin yang dapat memunculkan berbagai macam pilihan, mengevaluasi setiap alternatif, serta memilih pilihan terbaik sesuai dengan kriteria dan tujuan
	Influencing	Perilaku pemimpin untuk mendapatkan dukungan bawahan dalam hal kebijakan dan pengambilan keputusan, serta memotivasi bawahan untuk mengimplementasikannya
	Change Orientation	Perilaku pemimpin untuk meningkatkan inovasi dan pembelajaran tim di dalam suatu organisasi dengan berorientasi terhadap perubahan.

Jenis Tes	Aspek yang Diukur	Definisi
Business Acumen	Market Orientation	Kemampuan untuk memahami perkembangan kebutuhan pasar terkini serta menyadari peluang yang sesuai dengan kebutuhan pasar
Digital Mindset	Digital Belief	Keyakinan bahwa teknologi digital dapat untuk menunjang pekerjaan
	Digital Curiosity	Ketertarikan seseorang untuk mencari tahu perkembangan teknologi digital terbaru yang dapat menunjang pekerjaan
Work Values	Achievement	Mengutamakan kesuksesan pribadi melalui usaha atau kerja keras yang dilakukan sesuai dengan standar sosial
	Benevolence	Mengutamakan menjaga hubungan dan meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang sering melakukan kontak sosial
	Conformity	Mengutamakan pengendalian diri dalam melakukan tindakan yang mungkin dapat menyakiti atau melukai orang lain maupun tindakan yang dapat melanggar norma sosial
	Enjoyment	Mengutamakan kesenangan dan kepuasan emosional
	Power	Mengutamakan status sosial, gengsi, kontrol, ataupun dominasi terhadap orang lain
	Self-Direction	Kepemilikan nilai untuk memprioritaskan pekerjaan yang dapat memberikan kebebasan untuk berpikir dan bertindak secara mandiri
	Security	Mengutamakan untuk berada pada lingkungan yang aman, harmonis, dan stabil
	Stimulation	Mengutamakan pencarian terhadap kegembiraan, sesuatu yang baru, dan tantangan dalam kehidupannya
	Tradition	Mengutamakan penerimaan dan rasa hormat terhadap budaya perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja
	Universalism	Mengutamakan motivasi untuk memahami, mengapresiasi, mentoleransi, dan melindungi kesejahteraan semua orang
	Balance	Mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja
Affiliation	Mengutamakan interaksi sosial	

Integrasi Assessment Psikometri kedalam *Talent Analytics*

Pada dunia pengelolaan SDM yang semakin kompleks dan berorientasi data, integrasi antara asesmen psikometri kedalam *Talent Analytics* telah membuka jalan baru dalam strategi manajemen talenta. Segmen ini akan menjelaskan bagaimana asesmen psikometri menjadi fondasi dan dapat meningkatkan efektivitas analisis talenta, disertai dengan studi kasus nyata yang menggambarkan penerapan integrasi ini.



Bagaimana Asesmen Psikometri Memperkuat *Talent Analytics*

Asesmen psikometri memberikan data kuantitatif dan kualitatif tentang atribut individual karyawan seperti potensi, kepribadian, motivasi, dan kemampuan kognitif yang menyediakan wawasan yang lebih dalam terkait *Talent Analytics* dan bagaimana atribut individual ini mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta potensi pertumbuhan karyawan.

Hasil analisis menggunakan data asesmen psikometri ini memungkinkan SDM untuk:



Membuat prediksi yang lebih akurat tentang kinerja karyawan dan keberhasilan dalam peran tertentu.

Prediksi kebutuhan dan risiko SDM

Dengan memahami kebutuhan dan gaya belajar individu, perusahaan dapat menyesuaikan program pengembangan sesuai dengan keunikan potensi karyawan.

Meningkatkan efektivitas rekrutmen

Asesmen psikometri membantu dalam memilih kandidat yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga karakteristik kepribadian yang cocok dengan budaya tim dan perusahaan.

”

Manissa Laras Pratiwi
Lead Consultant -
Enterprise Solution,
Talentics

Asesmen psikometri memberikan satu perspektif tambahan untuk perusahaan dalam mengenali talentanya dengan memberikan gambaran tentang sejauh mana talenta dapat dikembangkan dan bagaimana preferensi mereka terhadap pekerjaannya. Dengan begitu, perusahaan dapat memiliki dasar yang kuat untuk memutuskan posisi yang tepat bagi seseorang tidak hanya dari satu perspektif saja.

Psikometri dapat mengukur aspek-aspek tertentu yang mungkin tidak terlihat dalam pengamatan sehari-hari, termasuk potensi seseorang yang cakup pada bidang tertentu yang terkadang terabaikan. Dengan pengukuran aspek yang lebih komprehensif menggunakan psikometri, analisis talenta dapat lebih kaya dan mendalam karena banyak dinamika yang dapat terlihat dari seorang talenta. Pengambilan keputusan juga akan lebih tepat dengan tersedianya banyak data berupa aspek-aspek yang diukur tersebut.

Penggunaan Asesmen Psikometri untuk *Talent Analytics* di Perusahaan Kesehatan Nasional

Sebuah perusahaan kesehatan nasional menerapkan asesmen psikometri untuk memfasilitasi proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Asesmen psikometri digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik kepribadian dan kemampuan kognitif yang cocok dengan peran spesifik tertentu. Hasil dari asesmen ini kemudian dianalisis bersama data kinerja untuk mengidentifikasi pola yang berkontribusi pada keberhasilan dalam peran tersebut.

Dengan informasi ini, perusahaan ini mampu merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif dengan menargetkan kandidat dengan kombinasi kemampuan teknis dan atribut psikologis yang diinginkan. Selain itu, data asesmen psikometri digunakan untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih personal dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.



Penerapan *Talent Analytics* dan asesmen psikometri merupakan langkah maju dalam pengelolaan SDM. Dengan memanfaatkan data hasil asesmen dan *Talent Analytics*, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis dalam merekrut, mengembangkan, dan retensi talenta. Ini bukan hanya tentang mengumpulkan data, melainkan tentang memahami dan menerapkannya untuk mencapai hasil yang optimal dalam manajemen talenta.



V

Mengidentifikasi Potensi Talenta Melalui Asesmen Psikometri

Penggunaan asesmen psikometri dalam identifikasi talenta memberikan pendekatan yang lebih ilmiah dan objektif dalam menilai potensi karyawan. Segmen ini akan menjelajahi teknik-teknik asesmen psikometri untuk mengidentifikasi talenta yang memiliki potensi tinggi dan keterampilan kunci serta bagaimana strategi rekrutmen dapat disesuaikan dengan wawasan yang diperoleh dari penggunaan asesmen psikometri.



Alat ukur untuk Mengidentifikasi Potensi dan Keterampilan Kunci

Tes Kognitif

Tes kognitif dirancang untuk mengukur kemampuan kognitif seseorang yang mencakup pengetahuan kuantitatif, verbal, dan nonverbal. Tes ini juga dapat memprediksi kemampuan seseorang dalam melihat, menghadapi dan mencari solusi yang relevan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

Tes Kepribadian

Tes ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dari sikap dan perilaku sehari-hari seorang individu. Tes ini juga dapat memberikan gambaran karakteristik kekuatan dan kelemahan yang unik dari masing-masing individu.

Tes Potensi

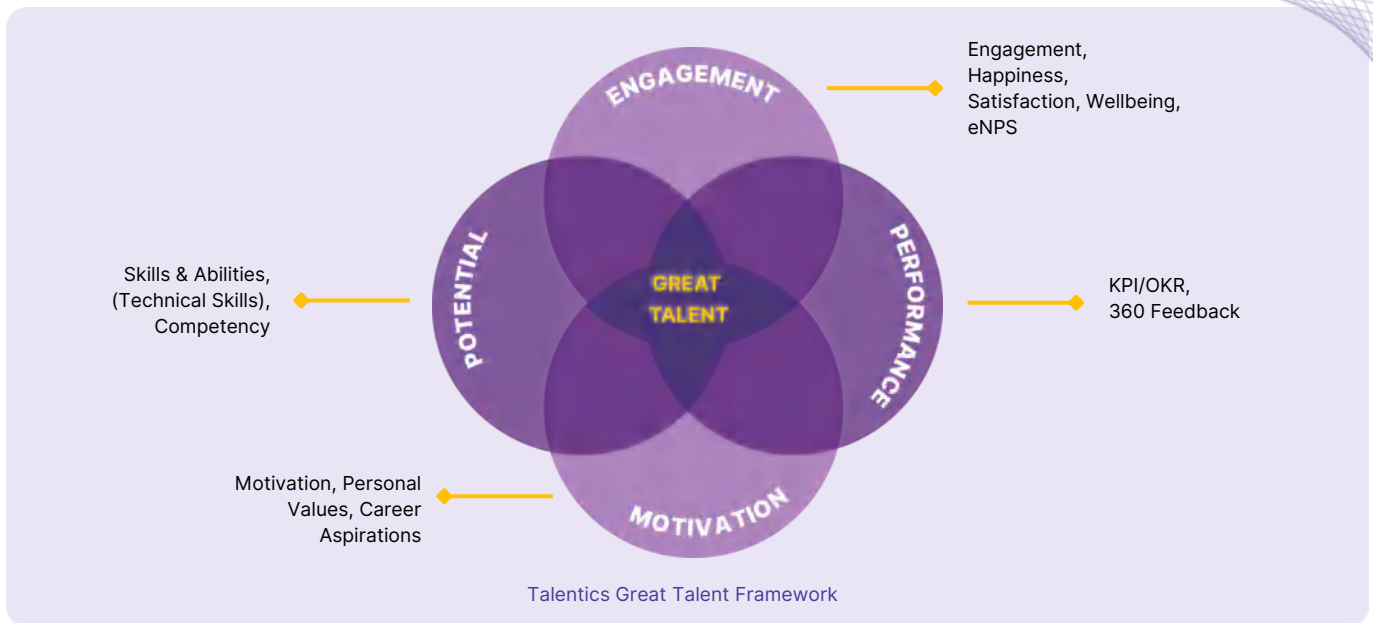
Tes ini dirancang untuk mengukur kapasitas seseorang untuk memenuhi kompetensi dunia kerja. Tes potensi biasanya digunakan untuk mengevaluasi dan menentukan arah pengembangan seorang individu.

Tes Motivasi dan Minat (*Drive & Motivation*)

Tes ini dapat memberikan gambaran dari nilai-nilai yang dimiliki oleh individu sebagai dasar meningkatkan motivasi kerja. Tes ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor pendorong dan di bidang apa saja seseorang dapat memunculkan performansi optimal.

Assessment Center

Metode evaluasi yang digunakan oleh organisasi untuk menilai kompetensi, potensi, dan keterampilan karyawan atau calon karyawan melalui serangkaian tes dan simulasi. Metode ini sering digunakan dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, dan penilaian kinerja.



Menyesuaikan Strategi Rekrutmen dengan Wawasan Psikometri

Selain untuk keperluan rekrutmen, wawasan dari hasil analisis talenta berdasarkan data asesmen psikometri juga dapat digunakan untuk menyusun strategi rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan keunikan organisasi.

Success Profile

Perusahaan dapat menentukan karakteristik, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi atau peran tertentu di dalam organisasi.

Iklan Lowongan Pekerjaan

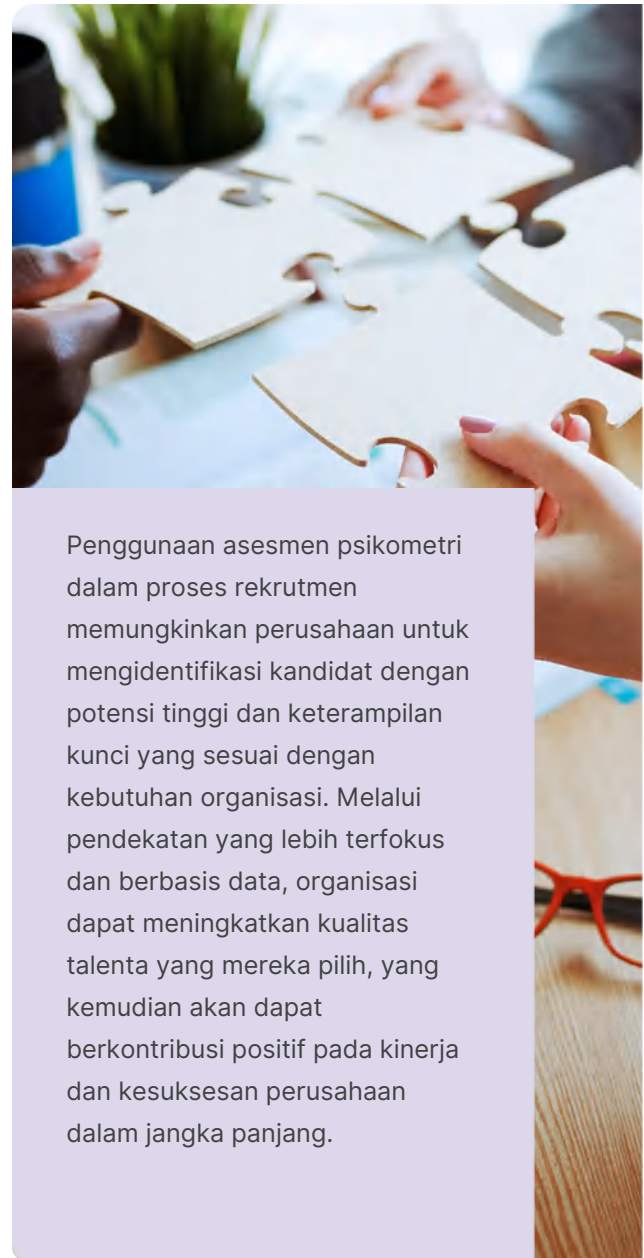
Perusahaan dapat menyesuaikan deskripsi pekerjaan dan iklan lowongan pekerjaan berdasarkan profil psikometri yang diinginkan dan menargetkan kandidat yang paling sesuai.

Wawancara Berbasis Kompetensi

Menggunakan informasi dari asesmen psikometri, perusahaan dapat merancang pertanyaan wawancara yang lebih fokus pada penilaian kompetensi dan potensi.

Keputusan yang Lebih Informatif

Menggabungkan hasil psikometri dengan data rekrutmen lainnya, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih holistik tentang kandidat.



Penggunaan asesmen psikometri dalam proses rekrutmen memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kandidat dengan potensi tinggi dan keterampilan kunci yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui pendekatan yang lebih terfokus dan berbasis data, organisasi dapat meningkatkan kualitas talenta yang mereka pilih, yang kemudian akan dapat berkontribusi positif pada kinerja dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Penerapan Asesmen Psikometri untuk Keperluan *Talent Mapping* di Perusahaan Asuransi Kerugian di Indonesia

Dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah, salah satu perusahaan asuransi kerugian di Indonesia berupaya mengidentifikasi sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kapasitas untuk berkembang. Perusahaan ini secara proaktif merespons kebutuhannya dengan menggunakan asesmen psikometri untuk memfasilitasi proses *talent mapping* dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan guna memaksimalkan potensi SDM-nya.

Asesmen psikometri tidak hanya membantu perusahaan ini untuk mengidentifikasi potensi dan kemampuan yang belum tergalai dari karyawan yang telah ada, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan terkait talent yang benar-benar dilakukan berdasarkan data yang valid, bukan hanya sekedar intuisi.



Manfaat lain yang dirasakan perusahaan dari pengadopsian *talent assessment* adalah untuk membangun kemampuan *Talent Analytics* perusahaan sembari tetap berpegang pada nilai-nilai inti perusahaan yang diwujudkan melalui hasil pemetaan kompetensi yang dijadikan sebagai basis *talent mapping*.

Mengembangkan Talenta dengan *Talent Analytics*

Perusahaan semakin menuntut adanya talenta-talenta terbaik yang dapat cepat belajar dan beradaptasi. Hal ini menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menavigasi dunia bisnis yang terus mengalami perubahan yang pesat.

Menurut McKinsey & Company, perusahaan yang memanfaatkan *Talent Analytics* secara efektif cenderung meningkatkan kinerja keuangan, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan efektivitas eksekusi. Hal ini melibatkan pembangunan tim *Analytics* yang kuat, pengintegrasian sumber data, dan pemanfaatan analisis prediktif untuk perencanaan dan manajemen tenaga kerja.

Kini, *Talent Analytics* telah mengubah cara perusahaan mendesain dan menyusun program peningkatan kapasitas karyawan yang unik, tepat sasaran, dan sesuai dengan perkembangan arah bisnis perusahaan.



Menggunakan Analitik untuk Rencana Pengembangan Karyawan



Talent Analytics memainkan peran penting dalam membentuk program pengembangan karyawan dengan memberikan wawasan berbasis data dan informasi strategis. Melalui *Talent Analytics*, organisasi dapat:

Mengidentifikasi Kebutuhan dan Potensi

Analisis data dapat mengungkap kekuatan, kesenjangan kompetensi, dan area pertumbuhan karyawan. Hal ini memungkinkan HR untuk mendesain strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Menyesuaikan Pelatihan Berdasarkan Preferensi Pembelajaran

Setiap karyawan memiliki gaya pembelajaran yang berbeda. Data dapat digunakan untuk menyesuaikan metode dan materi pelatihan agar sesuai dengan cara belajar yang paling efektif bagi setiap individu.

Melakukan Pengembangan Berbasis Kompetensi

Analisis data membantu dalam menentukan kompetensi yang diperlukan seorang individu untuk sukses dalam peran saat ini dan masa depan, memungkinkan perusahaan untuk fokus pada pengembangan area-area tertentu.

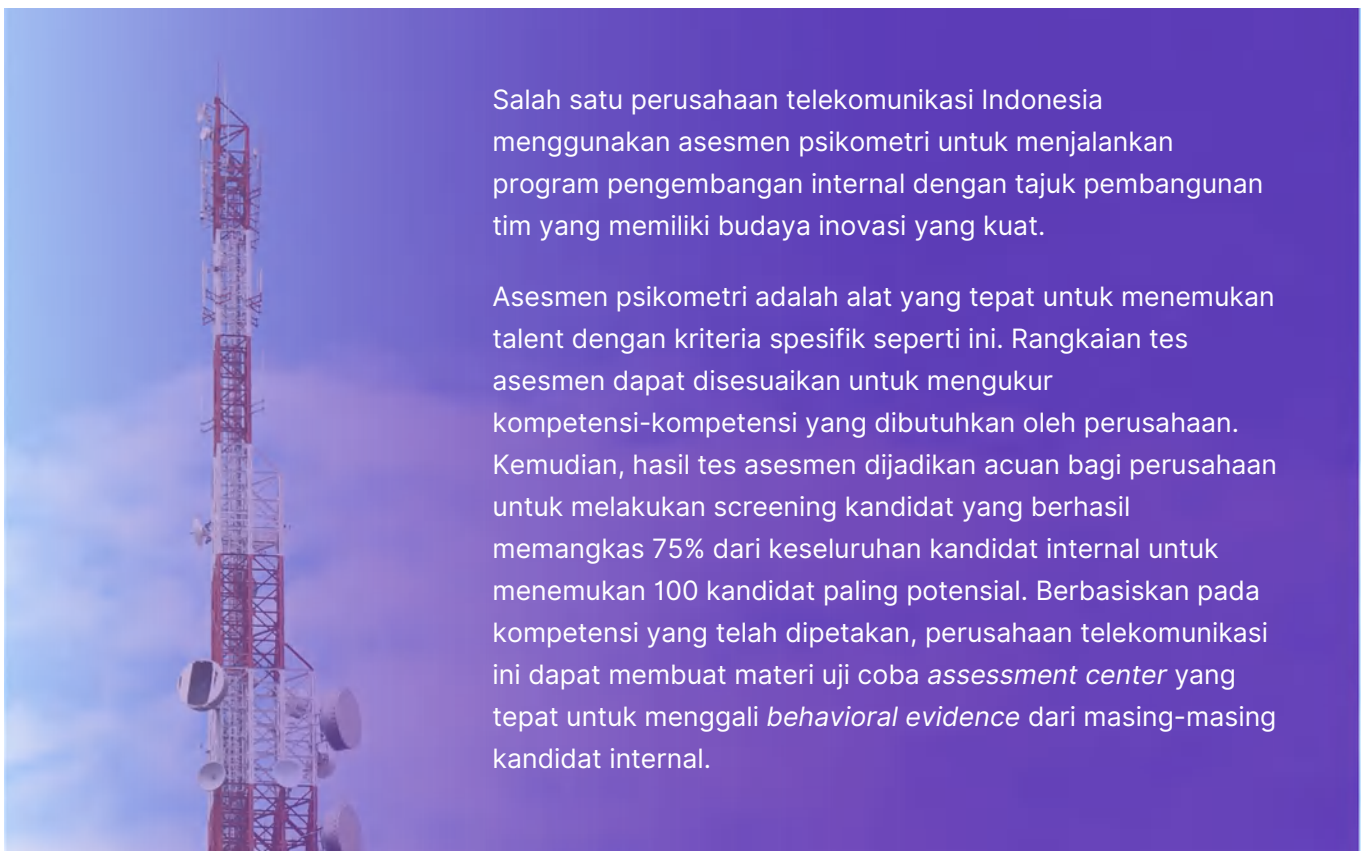
”

Reina Ritma Wangsadjaja
Assessment Solution Specialist,
Talentics

Analitik dapat memfasilitasi identifikasi kebutuhan pelatihan secara lebih akurat melalui pemanfaatan metode analisis data psikometri dan evaluasi karyawan. Dengan menganalisis pola perilaku, performa kerja, serta kapabilitas dan kapasitas individu, kita dapat menghasilkan informasi yang lebih mendalam dan kontekstual.

Dalam merencanakan pengembangan karyawan, penggunaan data analitik menciptakan dampak yang terukur. Keputusan yang didasarkan pada analisis menyeluruh dapat memungkinkan penyesuaian strategi pengembangan yang presisi, meningkatkan efisiensi implementasi program pengembangan, serta menyediakan dasar yang lebih kokoh bagi keputusan pengelolaan

Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia Menggunakan Asesmen Psikometri untuk Menjalankan Program Pengembangan Internal



Salah satu perusahaan telekomunikasi Indonesia menggunakan asesmen psikometri untuk menjalankan program pengembangan internal dengan tajuk pembangunan tim yang memiliki budaya inovasi yang kuat.

Asesmen psikometri adalah alat yang tepat untuk menemukan talent dengan kriteria spesifik seperti ini. Rangkaian tes asesmen dapat disesuaikan untuk mengukur kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian, hasil tes asesmen dijadikan acuan bagi perusahaan untuk melakukan screening kandidat yang berhasil memangkas 75% dari keseluruhan kandidat internal untuk menemukan 100 kandidat paling potensial. Berbasis pada kompetensi yang telah dipetakan, perusahaan telekomunikasi ini dapat membuat materi uji coba *assessment center* yang tepat untuk menggali *behavioral evidence* dari masing-masing kandidat internal.

Hasil analisis data kompetensi dan intelegensi kandidat kemudian menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengklasifikasi setiap kandidat yang lolos ke beberapa kategori pekerjaan spesifik yang memungkinkan kinerja maksimal dari setiap karyawan tersebut.

Evaluasi Kemajuan dan Menyesuaikan Strategi Pengembangan

Pemantauan Kinerja Berkelanjutan

Data kinerja dapat digunakan secara terus-menerus untuk menilai kemajuan karyawan terhadap tujuan pengembangan mereka. Ini termasuk umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan penilaian pribadi.

Analisis Dampak Pelatihan

Mengevaluasi efektivitas program pelatihan dengan membandingkan data kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Ini membantu menentukan ROI dari inisiatif pembelajaran dan pengembangan.

Penyesuaian Strategi

Berdasarkan umpan balik dan hasil, strategi pengembangan dapat disesuaikan untuk meningkatkan efektivitasnya. Ini termasuk mengubah konten, format, atau intensitas pelatihan.



Kesimpulan

Analisis data memainkan peran penting dalam mengembangkan talenta di dalam organisasi. Dengan pendekatan yang terpersonalisasi dan berbasis data, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan karyawan mereka. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan tetapi juga memastikan bahwa inisiatif pengembangan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Dalam jangka panjang, analisis data berkontribusi pada penciptaan tenaga kerja yang lebih kompeten, fleksibel, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Membangun Strategi Retensi dengan *Talent Analytics*

Perusahaan berlomba-lomba untuk mengakuisisi talenta-talenta terbaik, namun sayangnya strategi untuk mempertahankan karyawan seringkali diabaikan. Padahal retensi talenta seharusnya menjadi sama pentingnya dengan akuisisi. *Talent Analytics*, terutama analitik prediktif, menjadi salah satu cara dalam menjalankan strategi retensi karyawan. Segmen ini akan menjelaskan bagaimana *Talent Analytics* dapat digunakan dalam proses diagnosa dan pencegahan risiko *turnover* karyawan yang semakin marak di tempat kerja. Dalam hal ini, pengukuran tingkat Kepuasan (*Satisfaction*), Keterlibatan (*Engagement*), Kesejahteraan (*Wellbeing*) serta Kebahagiaan (*Happiness*) karyawan di tempat kerja dapat memberikan wawasan berharga dan membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja dengan karyawan yang lebih terlibat, produktif, dan selaras.

Menurut hasil riset Boston Consulting Group (BCG), perusahaan dengan skor keterlibatan karyawan yang tinggi memiliki peningkatan produktivitas sebesar 17% dan profitabilitas sebesar 21% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan dengan skor keterlibatan karyawan yang rendah. Riset yang sama menyebutkan jika organisasi dengan skor keterlibatan tinggi memiliki tingkat *turnover* 18% lebih rendah dibandingkan perusahaan dengan skor keterlibatan yang rendah.





Analitik Prediktif untuk Mengidentifikasi Risiko *Turnover* Karyawan

Pemantauan Indikator *Turnover* Karyawan

Analitik prediktif menggunakan data historis dan tren saat ini untuk mengidentifikasi pola dan indikator yang sering mendahului *turnover* karyawan. Ini bisa termasuk penurunan kinerja, kehadiran yang tidak konsisten, penurunan tingkat kepuasan terhadap perusahaan dan melemahnya tingkat interaksi tim.

Model Prediktif

Model ini memproses berbagai faktor, mulai dari umpan balik karyawan hingga kondisi pasar kerja, untuk memprediksi kemungkinan *turnover*. Hal ini memungkinkan manajemen mengambil tindakan proaktif dalam mengatasi masalah sebelum karyawan memutuskan untuk pergi.

Segmentasi Karyawan

Analisis data dapat membantu mengidentifikasi kelompok karyawan yang lebih rentan terhadap *turnover*, memungkinkan perusahaan untuk menargetkan intervensi.

Strategi untuk Mengukur dan Meningkatkan Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan

Pengukuran tingkat *Engagement, Happiness, Satisfaction dan Wellbeing* Talenta

Identifikasi atribut-atribut yang berkaitan dengan kepuasan, kebahagiaan dan keterlibatan karyawan dan mulai lakukan survei pengukuran untuk melihat kondisi dari kultur perusahaan Anda.

Program Pengembangan Berbasis Data

Menggunakan *insight* dari analitik untuk menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan.

Keterlibatan yang Terpersonalisasi

Menganalisis data karyawan untuk memahami apa yang memotivasi mereka secara individu, dan kemudian menyesuaikan pendekatan manajemen untuk meningkatkan keterlibatan.

Meningkatkan Komunikasi dan Umpan Balik

Menggunakan analitik untuk mengidentifikasi area dimana komunikasi bisa diperbaiki, membantu membangun budaya umpan balik yang konstruktif dan terbuka.

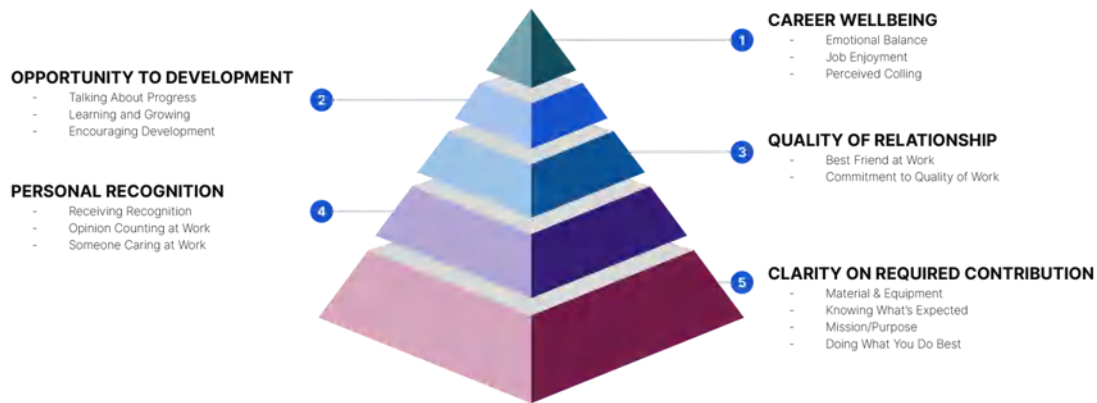
Keuntungan dan Insentif yang Ditargetkan

Menganalisis preferensi dan kebutuhan karyawan untuk merancang *benefit* dan insentif yang lebih menarik dan relevan.

Penggunaan analitik dalam strategi retensi memberikan wawasan berharga yang memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi risiko *turnover* sebelum terjadi dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan pendekatan berbasis data, perusahaan dapat lebih proaktif dan responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Talents Employee Engagement & Experience Survey mendukung perusahaan dalam mengukur tingkat keterlibatan dan kepuasan talenta secara *real-time*. Dapatkan wawasan berbasis data agar Anda dapat memulai perubahan yang terstruktur dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Talents Employee Engagement Survey Framework



Leonardus Mikael
Principal Consultant -
Enterprise Solution
Talents

Pada implementasi manajemen talenta untuk retensi karyawan, salah satu faktor penting adalah elaborasi penggunaan data performa kerja, potensi, kompetensi, hingga tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. *Talent Analytics* sangat membantu memberikan perspektif dari berbagai aspek sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih berorientasi terhadap data.

Hasil riset Talents menunjukkan selain performa kerja, tingkat keterlibatan dan keselarasan aspirasi talenta yang sejalan dengan visi misi perusahaan menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat retensi.

Faktor-faktor tersebut bisa diidentifikasi dan diukur menggunakan metode-metode pengambilan data secara objektif yang selanjutnya dapat diolah melalui kerangka *Talent Analytics*.

Best Practices dan Pertimbangan Etis dalam Penggunaan Psikometri dan Data dalam SDM

Penggunaan data dan asesmen psikometri telah meningkat secara signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Namun, hal ini juga memberikan tantangan terhadap etika dan *best practice* dalam implementasinya. Segmen ini akan membahas pentingnya mengedepankan etika dalam menjalankan asesmen psikometri dan keamanan data dalam SDM serta praktik baik yang dapat diterapkan dalam implementasi *Talent Analytics* dan asesmen psikometri di perusahaan.



Etika Penggunaan Asesmen Psikometri dan Data SDM



Transparansi dan Persetujuan

Menjelaskan kepada karyawan atau calon karyawan tentang bagaimana dan mengapa data mereka dikumpulkan dan digunakan. Pastikan perusahaan mendapatkan persetujuan sebelum memulai proses asesmen.

Privasi dan Keamanan Data

Melindungi data karyawan dengan sistem keamanan dan prosedur yang baik. Pastikan bahwa data tersebut hanya digunakan untuk tujuan yang telah ditentukan.

Menghindari Bias

Menggunakan alat psikometri dan metode analitik yang telah diuji untuk menghindari bias, baik dalam proses rekrutmen maupun dalam evaluasi kinerja.

Best Practices dalam Implementasi Talent Analytics dan Asesmen Psikometri

Pemilihan Alat Ukur yang Tepat

Pilih asesmen psikometri yang valid dan dapat diandalkan, serta sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi Anda.

Pelatihan Pemahaman

Berikan pelatihan yang memadai bagi tim SDM dan manajer yang menggunakan data dan alat psikometri untuk memastikan mereka memahami cara kerja dan interpretasi hasilnya.



Integrasi dengan Strategi SDM

Pastikan bahwa penggunaan data dan asesmen psikometri terintegrasi dengan strategi SDM secara keseluruhan, termasuk pengembangan, retensi, dan rencana suksesi.

Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan

Secara rutin evaluasi efektivitas alat dan strategi yang digunakan. Jangan ragu untuk membuat penyesuaian berdasarkan *feedback* dan perubahan kebutuhan organisasi.

Pemilihan *Vendor* Penyedia Layanan yang tepat

Penyedia layanan asesmen psikometri di Indonesia sangat beragam, baik itu perusahaan penyedia psikometri global ataupun lokal. Pastikan pemilihan *vendor* sesuai dengan kebutuhan perusahaan Anda baik dari sisi kebutuhan atau kepatuhan.

Kesimpulan

Menerapkan penggunaan asesmen psikometri dan data secara etis tidak hanya memenuhi kewajiban hukum dan moral tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan transparansi dalam organisasi. Dengan mengadopsi *best practices*, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memanfaatkan potensi penuh dari praktek *Talent Analytics* dan asesmen psikometri untuk mengembangkan kinerja yang lebih efisien dan efektif.

Platform serta layanan asesmen psikometri dan analitik Talents adalah teknologi yang tersertifikasi secara global dan mematuhi kaidah-kaidah internasional dengan mengusung standar tertinggi manajemen informasi dan keamanan data (ISO 27001). Selain itu, Talents telah mematuhi peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Pelindungan Data Pribadi (UU No. 27 tahun 2022) dari Kementerian Komunikasi dan Informasi (Menkominfo) Indonesia.

Platform dan Teknologi untuk *Talent Analytics* dan Psikometri

Penggunaan platform dan teknologi dalam *Talent Analytics* dan asesmen psikometri menjadi kunci dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dengan berbagai platform dan layanan yang tersedia di pasar, penting bagi perusahaan untuk memilih penyelenggara layanan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi Anda. Segmen ini akan memberikan ikhtisar platform dan layanan analitik yang populer serta kriteria untuk memilih alat yang tepat.



Ikhtisar Platform dan Layanan Analitik Populer

Perangkat Analisis Kinerja

Perangkat seperti Tableau dan Microsoft Power BI memungkinkan HR untuk menganalisis dan memvisualisasikan data kinerja karyawan.

Asesmen Psikometri

Platform penyedia layanan psikometri seperti Talentics memberikan asesmen psikometri yang dapat membantu dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Sistem Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Penyedia sistem manajemen talenta seperti SAP SuccessFactors, Workday, dan Oracle Talent Management menyediakan solusi komprehensif untuk mengelola berbagai aspek talenta dalam organisasi.

Kriteria untuk Memilih Alat dan Penyedia yang Tepat

Kesesuaian dengan Kebutuhan Organisasi

Pilih layanan dan alat ukur yang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi Anda.

Validitas dan Norma

Penyedia layanan psikometri memiliki jenis alat ukur yang beragam serta jumlah norma populasi yang berbeda. Pilih penyedia layanan yang dapat mengukur kamus kompetensi perusahaan Anda serta memiliki norma populasi ketenagakerjaan Indonesia yang mumpuni.

Integrasi dengan Sistem yang Ada

Pastikan sistem dapat terintegrasi dengan sistem HR atau teknologi lain yang sudah digunakan di perusahaan.

Kemudahan Penggunaan

Pilih alat yang ramah pengguna dengan antarmuka intuitif untuk memastikan adopsi yang lancar oleh staf HR dan karyawan.

Keamanan dan Privasi Data

Layanan dan alat ukur harus mematuhi standar keamanan data dan privasi untuk melindungi informasi sensitif karyawan.

Dukungan dan Pelatihan

Pertimbangkan ketersediaan dukungan pelanggan dan pelatihan untuk memastikan Anda dapat memaksimalkan penggunaan layanan, alat ukur dan platform.

Modularitas dan Skalabilitas

Pilih solusi dengan skalabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan dengan pertumbuhan dan kebutuhan organisasi.

Kecepatan dan Kemudahan Implementasi

Dengan berbagai keterbatasan tim HR Anda, pastikan proses implementasi dapat dilakukan secara cepat dan bertahap dengan dukungan yang menyeluruh.

Kesimpulan

Memilih alat dan teknologi yang tepat untuk *Talent Analytics* dan asesmen psikometri adalah langkah penting dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan organisasi, integrasi, keamanan data, dan skalabilitas, perusahaan dapat memastikan pemilihan solusi yang paling efektif untuk mendukung strategi manajemen talenta organisasi Anda.

X

Tren dan Masa Depan Manajemen Talenta dengan Analitik dan Asesmen Psikometri

Era digital telah membawa evolusi signifikan dalam manajemen talenta, terutama melalui penggunaan analitik dan psikometri. Penerapan teknologi ini tidak hanya mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia, tetapi juga menetapkan standar baru untuk masa depan. Segmen ini menjelajahi tren dan inovasi terkini dalam bidang ini serta memberikan panduan tentang bagaimana mempersiapkan organisasi Anda dalam lanskap teknologi HR yang terus berkembang.

Menurut studi yang dilakukan PwC pada tahun 2020, 94% pemimpin bisnis setuju bahwa menggunakan data untuk mengambil keputusan dalam dunia kerja adalah hal yang penting, dan 77% organisasi menyatakan bahwa mereka telah mulai berinvestasi dalam *Talent Analytics*.





Tren dan Inovasi Terbaru

Penggunaan AI dan *Machine Learning*

Artificial Intelligence (AI) dan machine learning semakin digunakan untuk menganalisis data talenta, memberikan wawasan yang lebih dalam dan prediksi yang lebih akurat tentang perilaku karyawan.

Talent Analytics

Ada peningkatan fokus pada *Talent Analytics*, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk meningkatkan keputusan terkait SDM, mulai dari rekrutmen hingga retensi.

Asesmen Psikometri Berbasis *Game*

Gamifikasi dalam asesmen psikometri menjadi populer karena memberikan pengalaman yang lebih menarik bagi kandidat dan karyawan.



Pelatihan yang Terpersonalisasi

Didukung informasi karyawan yang holistik, tren pelatihan dan pengembangan menjadi lebih personal sehingga karyawan akan mendapatkan program pelatihan, *mentoring*, dan *counseling* yang terpersonalisasi sesuai dengan kebutuhannya.

Personalisasi Pengalaman Karyawan

Tren menuju personalisasi lebih dalam pengalaman karyawan, dimana data digunakan untuk membuat *compensation and benefits*, serta program-program dan fasilitas yang terpersonalisasi.

Persiapan Menghadapi Lanskap Teknologi HR yang Terus Berkembang



Membangun Kompetensi *Digital Readiness*

Penting bagi praktisi SDM untuk membangun kompetensi, keahlian dan pendekatan yang berbasis data (*data-driven*).

Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memanfaatkan analitik dan asesmen psikometri, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan untuk mengembangkan fungsi SDM yang memanfaatkan data.

Menjaga Kepatuhan Data

Dengan meningkatnya penggunaan data, sangat penting untuk memastikan bahwa semua praktik manajemen talenta mematuhi peraturan perlindungan data yang berlaku.

Adopsi Solusi Teknologi yang Fleksibel

Memilih platform dan alat yang dapat beradaptasi dengan perubahan tren dan kebutuhan organisasi.

Kolaborasi Lintas Departemen

Mendorong kolaborasi antara departemen HR, IT, dan lainnya untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam manajemen talenta.

Talent Analytics dan asesmen psikometri telah menjadi komponen kunci dalam manajemen talenta dengan, menawarkan wawasan yang lebih dalam dan membantu mengoptimalkan strategi SDM. Dengan adopsi teknologi *Artificial Intelligence*, *Blockchain*, *Virtual & Augmented Reality (V/AR)* serta trend *Big Data* dalam fungsi SDM kedepannya, perusahaan harus siap untuk melakukan adaptasi secara berkelanjutan. Dengan menyiapkan diri dalam menghadapi tren ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tetap kompetitif dan relevan dalam mengelola SDM yang berbasis data di masa depan.

Kesimpulan

Panduan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai peran analitik dan psikometri dalam meningkatkan efektivitas manajemen talenta dalam mendorong transformasi perusahaan. Talentics meringkas poin-poin penting dari *white paper* ini dan mendorong adopsi proaktif kedua metode ini dalam praktek manajemen sumber daya manusia di perusahaan.





Talent management berbasis data semakin penting dalam dunia bisnis saat ini karena berbagai alasan yang berkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas organisasi. Berikut adalah beberapa alasan utama mengapa *talent management* berbasis data menjadi semakin penting:

Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

- 1 **Data-Driven Insights:** Penggunaan data memungkinkan perusahaan membuat keputusan yang lebih informasi dan objektif mengenai rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan. Data analitik dapat membantu mengidentifikasi tren dan pola yang mungkin tidak terlihat melalui metode tradisional.

Efisiensi dalam Proses Rekrutmen

- 2 **Optimisasi Proses:** Dengan analisis data, perusahaan dapat mengidentifikasi sumber-sumber rekrutmen terbaik, mengurangi waktu dan biaya rekrutmen, serta meningkatkan kualitas kandidat yang diterima.

Pengembangan Karyawan yang Lebih Terarah

- 3 **Personalisasi Pelatihan:** Data memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik bagi setiap karyawan, sehingga program pengembangan menjadi lebih efektif dan sesuai kebutuhan individu.

Peningkatan Retensi Karyawan

- 4 **Identifikasi Risiko Turnover:** Analisis data dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan.

Pengukuran Kinerja yang Akurat

- 5 **Evaluasi Berbasis Data:** Menggunakan data untuk menilai kinerja karyawan memungkinkan evaluasi yang lebih akurat dan adil, serta membantu mengidentifikasi area di mana karyawan dapat berkembang lebih lanjut.

Adaptabilitas Terhadap Perubahan

- 6 **Respon Terhadap Dinamika Pasar:** Data membantu perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan di pasar tenaga kerja, seperti pergeseran kebutuhan keterampilan dan preferensi kerja.

Talent Analytics dan asesmen psikometri memberikan perusahaan metode yang diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih baik, mengoptimalkan proses rekrutmen, mengembangkan karyawan secara efektif, dan meningkatkan retensi serta kinerja keseluruhan. Dalam era digital saat ini, kemampuan untuk memanfaatkan data dengan baik menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan.



Assess Your Organization's HC Digital Maturity!

Seberapa siap organisasi SDM Anda bertransformasi ke digital?

Ketahui tingkat kesiapan digital fungsi SDM Anda dengan Talentics HC Digital Maturity Assessment.

Dapatkan evaluasi, laporan kesenjangan hingga rekomendasi area yang perlu ditingkatkan dalam mempersiapkan fungsi SDM yang memanfaatkan teknologi digital dan berbasis data.

Dapatkan secara *complimentary*:

- HC Digital Maturity Assessment (Evaluasi, Laporan dan Rekomendasi)
- 30 Menit konsultasi dengan Talentics Solution Specialist



talentics.link/HCDMA

Ketahui tingkat *Digital Maturity* HC organisasi Anda dan dapatkan evaluasi, laporan, hingga rekomendasi eksklusif dari konsultan ahli kami.

Tentang Talentics

Talentics adalah platform *talent management* dan *workforce analytics* yang memberikan layanan solusi talenta berbasis data dalam seluruh siklus karyawan - mulai dari rekrutmen, pengembangan hingga retensi.

Didukung pengalaman lebih dari 8 tahun, Talentics telah melakukan lebih dari 2,5 juta asesmen, mengidentifikasi lebih dari 10.000+ talenta berpotensi tinggi serta membantu perusahaan dalam transformasi manajemen talenta berbasis data.

Talentics adalah mitra pilihan bagi instansi-instansi terdepan di Indonesia. Dipercaya oleh 300+ institusi seperti Bank Indonesia, Bank Mandiri, BNI, AIA, BFI Finance, SKK Migas, MIND ID, BPJS Kesehatan, Astra, Medco Energi, United Tractors, Wipro, DHL, Saint Gobain, Indosat Ooredoo Hutchison, dan lainnya untuk mendukung solusi talenta berbasis data di berbagai sektor.

Talentics adalah anggota dari International Test Commission (ITC), Association of Test Publisher (ATP), American Psychology Association (APA), Asosiasi Psikologi Amerika (APA), tersertifikasi ISO 27001:2013 (Sistem Manajemen Keamanan Informasi), mematuhi peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Perlindungan Data Pribadi (PDP) dalam menjaga sistem informasi dan keamanan data.

