

# Membangun Komitmen Melalui Assesment Potensial Review Dalam Peningkatan Kinerja Staff Yayasan Tajul Karomah

Cornelia Dumarya Manik <sup>1</sup>, Didi Sunardi <sup>2</sup>, Rudy Bodewyn Mangasa Tua <sup>3</sup>

<sup>123</sup> Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

E-mail: [cornelia00720@unpam.ac.id](mailto:cornelia00720@unpam.ac.id) <sup>1</sup>, [dosen00724@unpam.ac.id](mailto:dosen00724@unpam.ac.id) <sup>2</sup>

Diterima 2/Juni/2025 | Direvisi 15/Juni/2025 | Disetujui 19/Juni/2025

## Abstract

*The existence of a competent workforce is a key element in supporting the achievement of an organization's vision, mission, and strategy. Amidst the dynamics of global competition, organizations face challenges in winning the Talent War or competition to recruit superior talent. Based on the results of an assessment of 30 employees at the Metraplaza company, it was found that around 15% of employees have the potential to enter the talent pool. The main purpose of forming a talent pool is to identify highly qualified human resources and potential leaders who are able to fill strategic positions in the organization. This study refers to the competency theory according to Spencer & Spencer (2020), which includes five main characteristics: knowledge, skills, motives, personality traits, and self-concept. The activity was carried out in the form of a one-day counseling to 30 employees of the Tajul Karomah Foundation, Situ Gandung Village, Pagedangan District. The method used was educational-participatory with the delivery of material regarding the formation of work commitment and strengthening organizational culture. The results of this activity were in the form of increased understanding of participants regarding the importance of competence in career development and contribution to organizational productivity. The findings from this activity are expected to provide positive implications for human resource development strategies, especially in building a competency-based talent pool as a foundation for sustainable leadership and improving organizational performance.*

**Keywords:** Commitment, Assessment, Potential Review, Performance

## Abstrak

Keberadaan tenaga kerja yang kompeten merupakan elemen kunci dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi. Di tengah dinamika persaingan global, organisasi menghadapi tantangan dalam memenangkan *Talent War* atau persaingan perekrutan talenta unggul. Berdasarkan hasil asesmen terhadap 30 karyawan di perusahaan Metraplaza, ditemukan bahwa sekitar 15% karyawan memiliki potensi untuk masuk ke dalam talent pool. Tujuan utama pembentukan talent pool adalah untuk mengidentifikasi sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi serta calon pemimpin yang mampu mengisi posisi strategis dalam organisasi. Penelitian ini merujuk pada teori kompetensi menurut Spencer & Spencer (2020), yang mencakup lima karakteristik utama: pengetahuan, keterampilan, motif, sifat kepribadian, dan konsep diri. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan selama satu hari kepada 30 karyawan Yayasan Tajul Karomah, Desa Situ Gandung, Kecamatan Pagedangan. Metode yang digunakan adalah edukatif-partisipatif dengan penyampaian materi mengenai pembentukan komitmen kerja dan penguatan budaya organisasi. Hasil dari kegiatan ini berupa peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya kompetensi dalam pengembangan karier dan kontribusi terhadap produktivitas organisasi. Temuan dari kegiatan ini diharapkan dapat memberikan implikasi positif terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam membangun talent pool yang berbasis kompetensi sebagai fondasi bagi keberlanjutan kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Komitmen, Assessment, Potensial Review, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Menemukan talenta tidaklah mudah karena itu perlu cara khusus sehingga tidak hanya memiliki kesamaan value dan visi dengan organisasi namun juga kompetensi yang bisa sejalan dengan tujuan organisasi. Perusahaan yang ingin bertumbuh dan meningkatkan bisnis harus memfokuskan diri mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Dalam menemukan talenta tidak hanya dari eksternal dengan menggunakan proses rekrutmen dengan

laman karir yang menarik, memanfaatkan referensi dan melalui media sosial. Kendalanya ketika mencari dari external muncul ragam yang tidak sejalan dalam hal ini value yang belum sesuai standarisasi dan belum sejalan dengan organisasi. Karena itu, perusahaan akan mencari talenta internal melalui ulasan hasil kerja, sumber atau rekomendasi dari atasan dan Metode Assessment potensial review (Jasman Makruf : 2020 : 32).

Metode Assessment potensial review ini menjadi metode yang efektif dalam mengukur kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dan kelompok kerja yang beragam. Metode *Assessment centre* digunakan untuk mengevaluasi kandidat dengan menggunakan teknik standar dalam kondisi terkendali. Metode ini memiliki pendekatan evaluasi komprehensif yang memungkinkan kandidat mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dalam sejumlah situasi yang berbeda (Jasman makruf, 2020: 32).

Penerapan Metode Assessment potensial review membutuhkan standar operasi prosedur, profesionalisme panitia seleksi dan ketersediaan assessor yang kompeten. Meskipun prosedur, panitia seleksi profesional sudah dijalankan namun jika assessor belum kompeten maka hasil dari proses penilaian *assessment centre* tersebut tidak optimal. Terutama ketika assessor tidak memiliki standarisasi dan kualifikasi jabatan yang hendak diisi (Jasman makruf, 2020: 37).

Penerapan Metode *Assessment potensial review* sebagai proses rekrutment memiliki kriteria talenta yang perlu dimiliki. Standar yang dibutuhkan adalah manusia yang memiliki daya saing, jiwa kepemimpinan, pemahaman strategi market dan inovatif serta kemauan untuk mengembangkan organisasi dengan karakteristik BUMD didalamnya. Mengingat perusahaan ini memiliki sektor dibidang keuangan yang menginduk pada nilai-nilai dan kompetensi yang mengacu pada BUMD. Oleh sebab itu, pengukuran yang dilakukan pun diselaraskan dengan kompetensi Induk, alat test yang dilakukan tidak hanya memiliki standar yang sejenis namun target yang ditetapkan sama guna mendapatkan talent-talent yang selaras. Kendalanya saat ini, talenta internal yang diajukan oleh atasan belum sepenuhnya memiliki kualifikasi yang sejalan dengan kriteria Seleksi *talent pool*. Oleh karena, Seorang talenta yang *high potensial* sudah pasti adalah *high performa*, namun *high performa* belum tentu *high potensial*.

## 2. METODE

Dalam mencari Talenta perlu melakukan beberapa hal sebagai wujud penyelesaian kendala yang dihadapi karena tidak semua para karyawan memahami arti dari perubahan yang ada, tidak semua karyawan menerima perubahan yang menyebabkan sulitnya mereka untuk berleha-leha kembali. Adanya komitmen yang rendah juga berdampak pada kinerja karyawan yang lebih nyaman dengan cara lama meski tidak efektif. Tidak semua karyawan memiliki kesiapan mental dalam dirinya sebagai seorang pekerja dengan perubahan yang dinamis sehingga perlu adanya tindakan-tindakan agar optimal dalam menyampaikan pesan dan tepat sasaran serta target. Faktor atau kendala adalah belum mengenal dan memahaminya karyawan dalam tujuan organisasi dan visi misi yang baru sehingga kurang memahami akan tujuan yang ingin dicapai. Ini sebagai faktor internal. Faktor eksternal adalah kurangnya bimbingan dan arahan dari pihak organisasi mengenai mental kinerja yang optimal dan caranya sehingga mempengaruhi kesiapan mereka. Melihat permasalahan yang dihadapi maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan ini maka diadakan pendekatan kepada instansi terkait yaitu Direktur dan Bidang Operasional melalui sosialisasi berupa penjelasan mengenai kesiapan terhadap perubahan dan komitmen menjalankannya.

### a. Tahap Persiapan,

Persiapan ini difokuskan dengan menyiapkan semua peralatan yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan ini, studi literatur dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait serta operasional untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan sosialisasi dengan pendampingan. Penentuan Lokasi Assesment untuk 62 karyawan yang akan dilakukan dan melakukan kunjungan ke lokasi untuk menentukan tempat.

Adapun solusi yang ditawarkan adalah : Mengenali Aspek Pengenalan Karakter diri, hal ini dilakukan dengan membantu mitra mengenali potensi dan kinerja karyawan dalam hal ini memberikan alat berupa *assesment* potensial *review* yang sudah baku dan dikembangkan dari HIMPSI yang digunakan di Kampus Universitas Pamulang. Selain itu, memberikan pemahaman dan motivasi karyawan menjadi seorang karyawan berkomitmen dengan bekal merubah *mindset* menjadi Mandiri dan Inovatif-Kreatif. Tidak hanya pada bentuk Karakter diri namun juga dengan sedikit mental wirausaha dimana memberikan gambaran kepada karyawan jenis dan lingkup ekonomi kreatif yang memiliki dampak positif saat ini dengan menyelaraskan diri terhadap kemajuan teknologi. Memberikan pemahaman bagaimana melakukan pendekatan kepada nasabah baik besar, kecil dan bagaimana membangun kerjasama dengan berbagai kalangan sehingga dapat mendukung kinerja organisasi. Hal ini juga mendukung karyawan untuk produktif kedepannya.

b. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam kegiatan PKM adalah:

- 1) Pendampingan pada kegiatan ini dilakukan test terhadap karyawan untuk memetakan bakat dan minat serta ketertarikan terhadap satu bidang yang memudahkan dalam mengembangkan bisnis dan usaha kedepannya. Sebagai contoh : komitmen adalah berbicara mengenai tanggungjawabnya terhadap tugas dan beban kerja yang sudah ditetapkan organisasi dan kemampuan interpersonal yang positif agar bisa diarahkan mengikuti ketentuan dan menjalankan sesuai prosedur yang ditetapkan.
- 2) Penyuluhan aspek yang akan dikaji dalam kegiatan ini adalah faktor dalam komitmen, kinerja dan menerima perubahan dengan lapang dada dan menjadikan perubahan sebagai pemicu bagi peningkatan kinerja.
- 3) Pelatihan pada kegiatan ini terkait dengan pengembangan bisnis organisasi, dilakukan untuk menambah pengetahuan tentang pentingnya pendidikan dan memahami komitmen dan kinerja di dalam lingkup organisasi sehingga karyawan memiliki tujuan dan program pemerintah dapat berjalan. Dengan metode di atas kami berharap dapat meningkatkan kemampuan para karyawan dan pengajar di Yayasan ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan adanya Keputusan Presiden mengenai perubahan dari BUMD menjadi Perusahaan Terbatas (PT) pada setiap perusahaan di bawah kepemilikan daerah maka dapat memberikan komitmen pada karyawan untuk berkinerja positif melalui *assesment* potensial *review*. Maka perlu melakukan beberapa hal sebagai wujud penyelesaian kendala yang dihadapi karena tidak semua para karyawan memahami arti dari perubahan yang ada, tidak semua karyawan menerima perubahan yang menyebabkan sulitnya mereka untuk berleha-leha kembali. Adanya komitmen yang rendah juga berdampak pada kinerja karyawan yang lebih nyaman dengan cara lama meski tidak efektif, maka solusi yang ditawarkan kepada mitra adalah:

a. Aspek Pengenalan Karakter diri (potensial Review)

- 1) Membantu mitra mengenali potensi apa saja yang dimiliki oleh karyawannya. Selain itu, mengenali bagaimana karakteristik dari karyawan terhadap perubahan yang ada sehingga dapat menerima masukan dari perubahan yang ada didalam organisasi.
- 2) Memberikan pemahaman dan motivasi pada karyawan menjadi seorang yang inovatif dan terbuka terhadap perubahan yang ada sehingga dapat mengikuti perkembangan jaman dari perubahan tersebut.

b. Aspek Kinerja dan Komitemn

- 1) Memberikan gambaran kepada para karyawan bagaimana dampak-dampak terhadap organisasi ketika karyawan mengerjakan suatu tugas dengan ikhlas dan rela dengan tidak terbebani oleh rasa tidak sanggup yang berdampak kinerja kurang baik dilapangan. Seringnya mengalami kesalahan kerja dan cenderung abai terhadap waktu kerja.

- 2) Memberikan Pemahaman bagaimana membentuk komitmen dalam diri terhadap organisasi yang membesarkan dan memberikan oenghidupan yang layak dengan membandingkan bagaimana sulitnya mencari pekejaan baru.
- 3) Adanya kompetitor yaitu bank Emot yang menjadi masalah utama dari karyawan perlu diberikan penguatan atas dampak dari situasi tersebut dan solusinya. Adapun kegiatan tersebut dilakukan dalam kurun waktu setengah hari dengan metode *One Stop Service* dimana setiap siswa tidak hanya dibekali dari sisi mental namun juga *Action* berkinerja positif.

Spesifikasi dari kegiatan dengan tema "Membangun Komitmen Melalui Assesment Potensial Review Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan" adalah sebagai berikut :

a. Melakukan *test potensial review*

Uji test yang akan diberikan kepada karyawan sehingga bisa mengetahui potensi dan kualitas kerja. Test ini sudah terstandarisasi dari Himpsi sebagai uji mengenai kemampuan dari peserta atau karyawan sehingga diketahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya.

b. Melakukan Sharing Atau Training Motivasi pada karyawan yang sudah diberikan Test dengan tujuan :

- 1) Sudah mengenali potensi yang ada sehingga penggalian dapat lebih optimal
- 2) Mengidentifikasi ide dari masing-masing SDM secara acak untuk mengetahui sejauh mana ketertarikan dan motivasi mereka dalam berkinerja dan berorganisasi
- 3) Memberikan penguatan terkait dengan komitmen kerja karena adanya perubahan dilingkup organisasi.

Target luaran berdasarkan solusi yang diusulkan maka target yang diharapkan adalah sebagai berikut : Aspek Pengenalan Karakter dimana dengan adanya alat deteksi dan uji yang diberikan kepada karyawan mampu menjadi gambaran yang spesifik dan jelas sehingga apa yang diharapkan organisasi dapat terwujud. Potensi merupakan modal dasar yang bisa dikembangkan untuk menjalani kehidupan seseorang. Ciri seseorang yang memiliki potensi positif terhadap organsaisi menjadikan dirinya dapat melihat peluang-peluang bisnis sehingga dapat terasah cara berkomunikasi, mental ketika berhadapan dengan orang lain dan kesigapan dalam mencari tantangan di dalam lingkup kehidupannya. Memiliki sasaran dan target yang jelas dalam hidupnya sehingga dapat optimal ketika menghadapi kendala dan masalah. Dengan adanya aspek komitmen ini, diharapkan karyawan dapat memetakan apa yang akan dilakukannya dan menciptakan peluang bisnis dengan tidak mengesampingkan prestasi dipekerjaan. Karyawan diajarkan untuk menciptakan ragam solusi bersama dengan teman-teman lainnya sehingga mereka bisa mengetahui apa saja yang harus dikembangkan olehnya. Mereka melakukan diskusi dan diberikan penjelasan mengenai metode analisa dan konsep analisa masalah dari sisi keorgansiasian sehingga dapat mengembangkan kemampuan ekonomi dan finansial dapat lebih tajam.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan, dapat disimpulkan bahwa: Assessment Potential Review terbukti efektif sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan, potensi, serta area pengembangan masing-masing staf secara objektif dan terukur. Melalui proses umpan balik hasil assessment, staf menjadi lebih sadar diri akan peran, tanggung jawab, dan kontribusi yang dapat mereka berikan bagi kemajuan yayasan. Kegiatan ini mampu membangun *sense of belonging* dan meningkatkan motivasi intrinsik staf, yang menjadi dasar terbentuknya komitmen kerja yang lebih kuat. Terdapat peningkatan partisipasi dan inisiatif dari staf dalam menyusun rencana kerja serta dalam pelaksanaan tugas-tugas harian pasca-intervensi program. Kolaborasi antara tim pelaksana PKM dan pengurus Yayasan Tajul Karomah berjalan dengan baik, serta menunjukkan bahwa pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan di lingkungan yayasan berbasis keagamaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ayuningrum, A. P., Mahmudah, D. A., Ulum, A. S., Chalimah, C., Magetana, D. Y., Affa, A. S., & Dewi, K. S. (2025). Manajemen Keuangan untuk Mendukung Pendidikan Anak. *DEDIKASI PKM*, 6(2), 553 – 560. <https://doi.org/10.32493/dkp.v6i2.48777>
- Hasibuan, H. A. (2021). *Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1). Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/369>([jurnalmahasiswa.uma.ac.id](https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id))
- Jannah, K. D., Ardiyani, K., & AF, F. F. (2025). Peran Relawan Pajak Untuk Negeri dalam Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan Wajib Pajak di Wilayah Jawa Tengah 1. *DEDIKASI PKM*, 6(2), 545 – 552. <https://doi.org/10.32493/dkp.v6i2.48787>
- Mahirun, M., Ahliansyah, M. R., Kushermanto, A., Satrio, D., Ilmiani, A., & Prasetyani, T. R. (2025). PKM: Pembinaan Wirausaha Berbasis Pengembangan Usaha Kreatif dan Inovatif. *DEDIKASI PKM*, 6(2), 538 – 544. <https://doi.org/10.32493/dkp.v6i2.48560>
- Maryam, R. (2024). *11 Metode Penilaian Kinerja untuk Upgrade Performance Karyawan*. Blog Gadjian. Diakses dari <https://www.gadjian.com/blog/2024/08/20/metode-penilaian-kinerja-untuk-upgrade-performance-karyawan/>([gadjian.com](https://www.gadjian.com))
- Putri, N. S., & Mastuti, E. (2025). *HAV Matrix: Employee Development in PT. X based on Potential Review Assessment*. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*. Diakses dari <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/14981>([e-journals.unmul.ac.id](https://e-journals.unmul.ac.id))
- Rakhmatika, D., Magetana, D. Y., Regina, N. A., Haitami, M. A. R., Aulia, Z. R., Ramadhani, D., & Eka, M. R. (2025). Penguatan Kepatuhan Hukum, Manajemen Keuangan, dan Inovasi Bisnis Janaka Cafe & Gaming Untuk Keberlanjutan Ekonomi . *DEDIKASI PKM*, 6(2), 529 – 537. <https://doi.org/10.32493/dkp.v6i2.48790>
- Rosdiana, R., Baharuddin, B., Syamsuddin, S., & Rahman, D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar*. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(2). Diakses dari <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/25908>([journal.uin-alauddin.ac.id](https://journal.uin-alauddin.ac.id))
- Safitri, S. N. (2022). *Performance Appraisal: Aspek Penilaian serta Metodenya*. *AqitiveHR*. Diakses dari <https://aqitivehr.com/blog/performance-appraisal-adalah-aspek-aspek-penilaian-serta-metodenya>([aqitivehr.com](https://aqitivehr.com))
- Syaifullah. (2022). *Membangun Kinerja dan Komitmen Karyawan dalam Organisasi*. Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Diakses dari <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/artikel/membangun-kinerja-dan-komitmen-karyawan-dalam-organisasi>([bdkbanjarmasin.kemenag.go.id](https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id))
- Tim NSD. (2024). *Mengoptimalkan Performa dan Potensi Karyawan Melalui Assessment Center*. *NSD.id*. Diakses dari <https://nsd.id/posts/mengoptimalkan-performa-dan-potensi-karyawan-melalui-assessment-center.html>([nsd.id](https://nsd.id))
- Yusup, M. M., Hardhienata, S., & Hidayat, R. (2024). *Strategi Peningkatan Organisasi Komitmen Guru Melalui Penguatan Kepuasan Kerja dan Teamwork Guru Sekolah Dasar (SD) Swasta*. *Repository Universitas Pakuan*. Diakses dari <https://eprints.unpak.ac.id/8536/>([eprints.unpak.ac.id](https://eprints.unpak.ac.id))