

PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KARIR

Tujuan Pengajaran

- ▣ The Decision making process
- ▣ Behavioral influences on individual decisions making
- ▣ Group decision making
- ▣ Organization careers
- ▣ Career effectiveness
- ▣ Career Stages : career path, career planning

The Decision making process

“Means to achieve some result or to solve some problem, outcome of process influenced by many forces”

1. Establishing specific goals and objectives and measuring results
2. Identifying problems
3. Developing alternatives
4. Evaluating alternatives
 - *certain*
 - *uncertain*
 - *risk*
5. Choosing an alternative

Behavioral Influences on Individual Decisions Making

Values

“Basic guidelines and beliefs that a decision maker uses when confronted with a situation requiring choice”

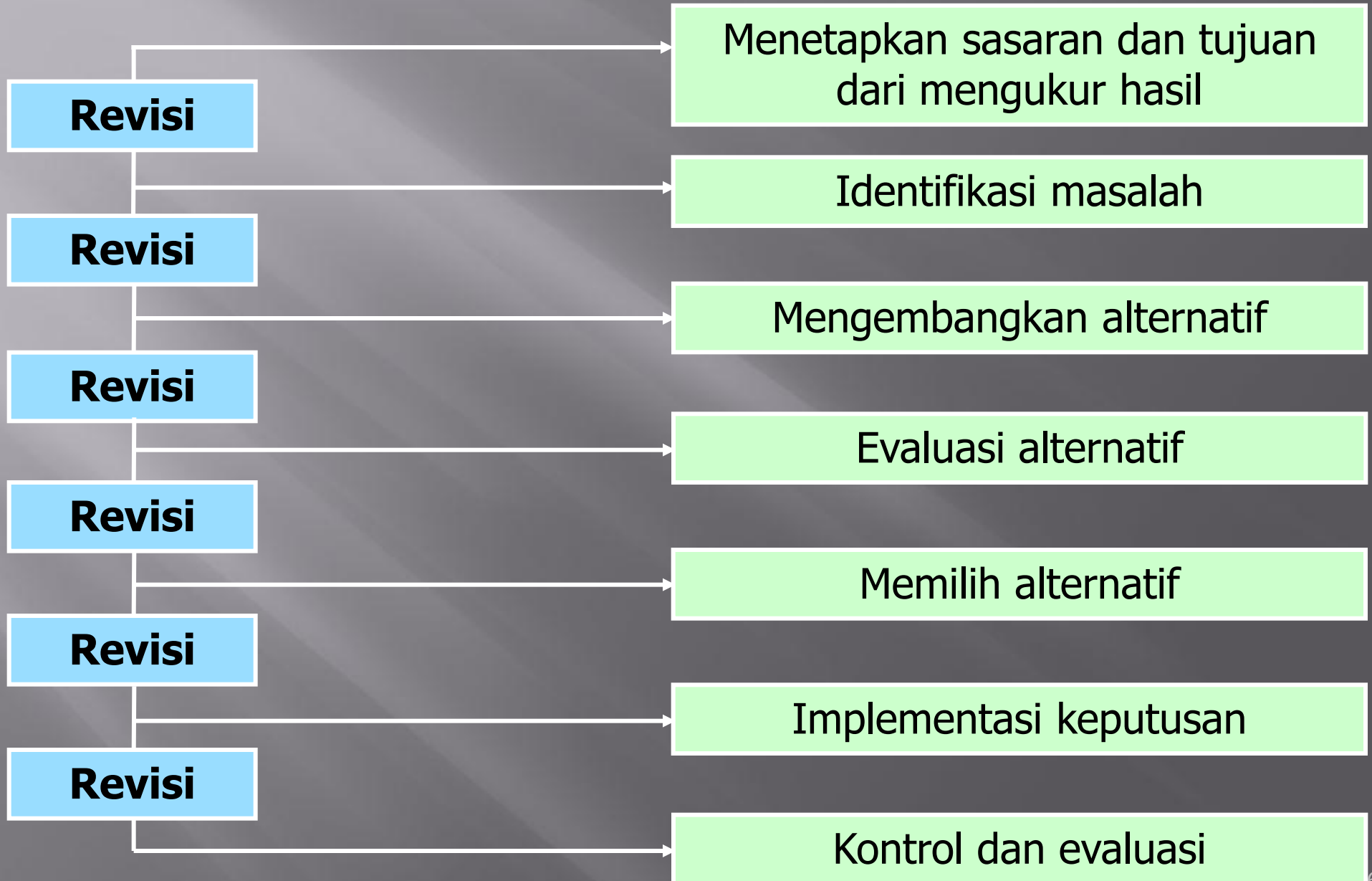
Personality

1. Personality variables
2. Situational variables
3. Interactional variables

Group Decision Making

- Individual vs Group decision making
- Techniques for stimulating creativity in group decision making
 - # Brainstorming
 - # Delphi Process
 - # Nominal Group Techniques (NGT)

PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN



Faktor-faktor penghambat identifikasi masalah

1. Masalah persepsi
2. Masalah didefinisikan sebagai solusi
3. Identikasi gejala sebagai masalah

Tipe-tipe masalah

1. Kesempatan
2. Krisis
3. Rutin

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor dalam Situasi

- ✎ Waktu
- ✎ Keadaan/tempat kerja
- ✎ Keadaan Sosial

Faktor pada Pemersepsi

- ✎ Sikap
- ✎ Kepentingan
- ✎ Pengalaman
- ✎ Pengharapan

PERSEPSI

Faktor pada Target

- ✎ Hal baru
- ✎ Gerakan
- ✎ Bunyi
- ✎ Latar belakang
- ✎ Kedekatan

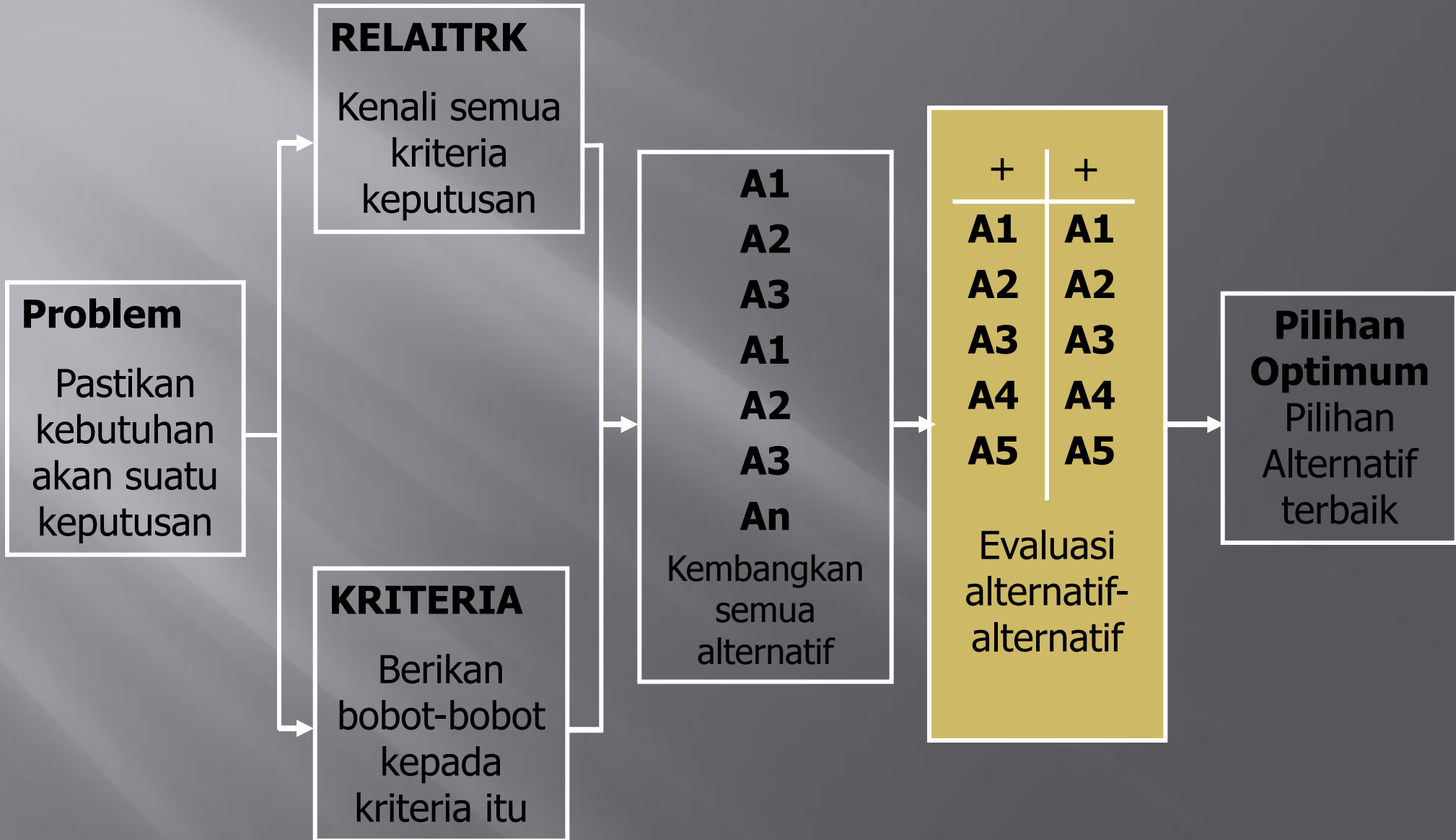
Tautan antara Persepsi Pengambilan keputusan Individual

1. Model Optimasi

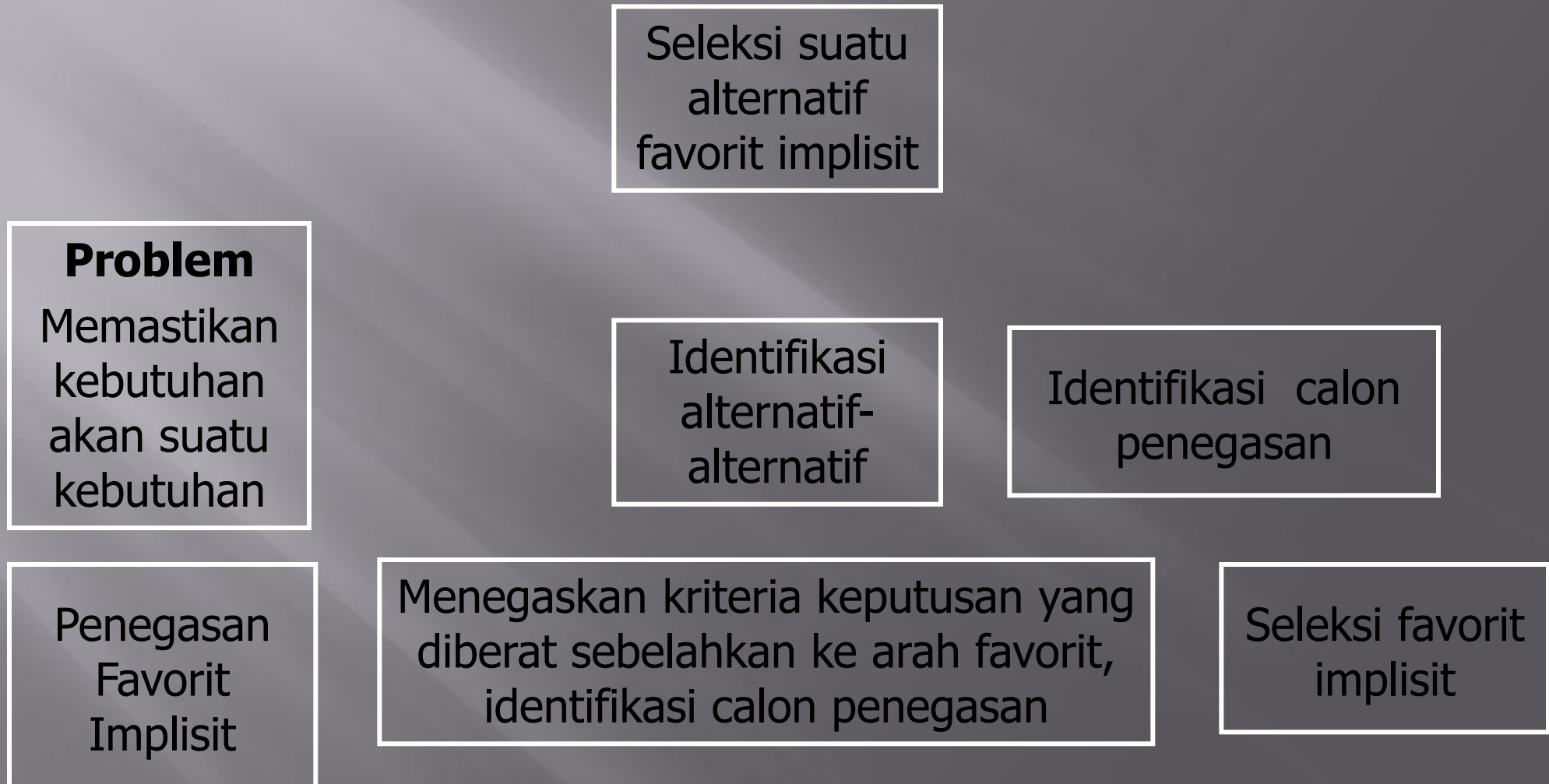
“Suatu model pengambilan keputusan yang menguraikan bagaimana individu-individu seharusnya berperilaku agar memaksimalkan suatu hasil”

Langkah-langkah

1. Pastikan kebutuhan akan suatu keputusan
2. Kenali Kriteria Keputusan
3. Alokasikan bobot kepada kriteria
4. Kembangkan Alternatif-alternatif
5. Evaluasi Alternatif-alternatif itu
6. Pilih alternatif terbaik



2. Model Favorit



Mengevaluasi Alternatif

Hubungan antara alternatif hasil didasarkan atas tiga kondisi, yaitu :

- Kepastian
- Ketidakpastian
- Risiko

Pengaruh Perilaku terhadap Pengambilan Keputusan Individu

Empat faktor perilaku individu, yaitu :

- Sistem tata nilai
- Kepribadian
- Risiko
- Disanansi

Sistem tata nilai dibutuhkan pada proses pengambilan keputusan di bidang

1. Menetapkan sasaran
2. Mengembangkan
3. Memilih alternatif
4. Implementasi keputusan
5. Kontrol dan evaluasi

Efek kepribadian dalam proses pengambilan keputusan terpusat pada 3 tipe variabel :

1. Variabel Kepribadian
2. Variabel Situsional
3. Variabel Intraksional

Kesimpulan paling penting sehubungan dengan pengaruh kepribadian terhadap pengambilan keputusan

- 🕷 Seseorang tidak dapat sama menonjolnya disemua aspek proses pengambilan keputusan
- 🕷 Karakteristik intelegensis berkaitan dengan berbagai fase dari proses pengambilan keputusan
- 🕷 Hubungan kepribadian dengan proses pengambilan keputusan bervariasi terhadap berbagai kelompok berdasarkan faktor jenis kelamin dan status sosial
- 🕷 Individu mungkin kesulitan memutuskan karena sangat dipengaruhi oleh opini khalayak umum

Potensi Ketidaksesuaian

Intensita kekhawatiran akan meningkat dengan adanya kondisi seperti berikut :

1. Keputusan tersebut sangat penting secara psikologis
2. Adanya sejumlah alternatif yang terlupakan
3. Alternatif yang terlupakan memiliki berbagai kelebihan yang menguntungkan

Metode mengurangi ketidaksesuaian

1. Mencari informasi yang dapat mendukung keputusannya
2. Memilih informasi yang mendukung keputusannya
3. Alternatif yang terlupakan diambil dengan sudut pandang yang kurang menguntungkan
4. Mengecilkan tingkat kepentingan aspek negatif dari keputusan dan membesarkan tingkat kepentingan dari aspek positif

Pengambilan Keputusan Kelompok

Hal-hal berikut ini berhubungan dengan proses kelompok saat membuat keputusan tak terprogram, yaitu :

1. Penetapan Tujuan
2. Identifikasi alternatif
3. Evaluasi alternatif
4. Memilih alternatif
5. Implementasi alternatif

Teknik untuk Merangsang Kreativitas dalam Pengambilan Keputusan Kelompok :

1. Sumbang saran
2. Proses Delphi
3. Teknik Kelompok Nominal (TKN)

Aturan dasarnya adalah :

1. Tidak ada gagasan yang aneh
2. Setiap gagasan yang muncul adalah milik kelompok, bukan milik pribadi yang melontarkannya
3. Tidak ada gagasan yang dapat dikritik. Tujuannya adalah menciptakan bukan mengevaluasi

Proses Delphi

Proses Delphi adalah suatu teknik yang merangsang kreativitas dengan menggunakan pertimbangan berdasarkan gagasan orang lain untuk mencapai Konsensus

Perbedaan dasar antara Proses Delphi dan TKN adalah :

1. Partisipan untuk Delphi tidak saling kenal satu sama lain, sementara TKN sudah saling kenal.
2. Partisipan TKN duduk saling berhadapan, sementara Delphi secara fisik berjauhan dan tidak saling bertemu
3. Pada Proses Delphi, semua komunikasi antar partisipan dengan cara kuesioner dan umpan balik dari pemantau seorang Staf. Pada TKN partisipan berkomunikasi secara langsung

KARIR

“Suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya”

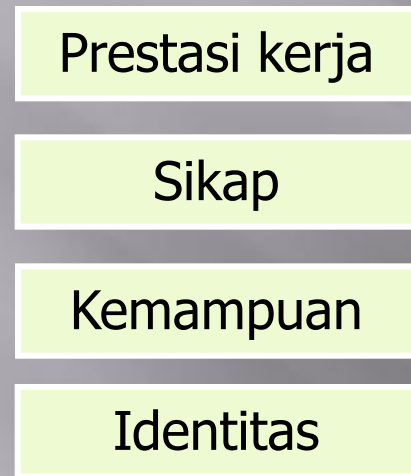
Efektifitas Karir

Efektifitas karir batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku yang memuaskan seorang individu

1. Prestasi Karir
2. Sikap Karir
3. Kemampuan Adaptasi Karir
4. Identitas Karir

Tahapan Karir

Karakteristik efektivitas karir



Kriteria efektivitas



Karakteristik tahapan karir umum

	Pendahuluan	Peningkatan	Perawatan	Pensiun
Umur	18-24 th	25-39 th	40-54 th	55-65 th
Aktifitas utama	Keahlian pengetahuan ketrampilan kerja	Menjadi kontributor independen	Mengembangkan keahlian	Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain
Tuntutan	Tergantung orang	Tergantung diri sendiri untuk penghargaan	Tergantung orang lain untuk penghargaan	Bekerja untuk identitas
Kepuasan utama	Keamanan	Otonomi pencapaian	Penghargaan	Netralisasi diri

Pengembangan karir

- ▣ Pengembangan karir oleh individu :
 - Job performance
 - Exposure
 - Networking
 - Resignations
 - Organizational loyalty
 - Mentors and sponsors
 - Key subordinates
 - Growth opportunities
 - International experience
- ▣ Pengembangan karir dengan dukungan Dept.SDM :
 - Management support
 - Feedback

Pilihan dan preferensi karir

- ▣ Holland vocational preferences
(Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional)
- ▣ The schein anchors
Technical-functional competence, managerial competence, security-stability, creatifity, and autonomy-independence)
- ▣ Jung and the Myers-Briggs Typologies
(Extrovert & introvert, sensing & intuitive)

Kegunaan dari penilaian kinerja

- ▣ Performance improvement
- ▣ Compensation adjustment
- ▣ Placement decisions
- ▣ Training and development needs
- ▣ Career planning and development
- ▣ Staffing process deficiencies
- ▣ Informational inaccuracies
- ▣ Job-design errors
- ▣ Equal employment opportunity
- ▣ External challenges
- ▣ Feedback to human resources

Elemen dari penilaian kinerja

- ▣ **Performance standards**

Performance standards serve as benchmarks against which performance is measured

- ▣ **Performance measures**

- *Objective measures*

Objective performance measures are indications of job performance that are verifiable by others and are usually quantitative.

- *Subjective measures*

Subjective performance measures are ratings that are based on the personal standards or opinions of those doing the evaluation and are not verifiable by others.

Tantangan dalam penilaian kinerja

- ▣ Legal Constraints
- ▣ Rater biases
 - The halo effect
 - The error of central tendency
 - Leniency and strictness bias
 - Cross-cultural biases
 - Personal Prejudice
 - The regency effect

Metode penilaian : Post-oriented

- ▣ Rating scales
- ▣ Checklists
- ▣ Forced choice method
- ▣ Critical incident method
- ▣ Accomplishment records
- ▣ Behaviorally anchored rating scales
- ▣ Field review method
- ▣ Performance tests and observations
- ▣ Comparative evaluation approaches

Metode Penilaian : Future-oriented

- ▣ Self appraisals
- ▣ Management by objectives
- ▣ Psychological appraisal
- ▣ Assessment centers

Implikasi dari proses penilaian kinerja

A successful performance appraisal system requires more than good technique. It depends on a consistent approach for comparability of results, clear standards and measures, and bias-free ratings. The implications of the process are:

- ▣ **Training raters and evaluators**
- ▣ **Evaluation Interviews**

Evaluation interviews are performance review sessions that give employees essential feedback about their past performance or future potential.

Effective Performance Management System

Requirements of effective Appraisal systems:

- Relevance
- Sensitivity
- Reliability
- Acceptability
- Practicality