



Solution Powerindo Consulting



EMPLOYEE ENGAGEMENT AT WORK

Project Purpose - Model Strategic Implementation

Rocky Valentino, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HR Consultant – Solution Powerindo Consulting

www.rockyvalentino.blogspot.com



Isu Strategis Employee Engagement

- Isu utama terkait *Employee Engagement* adalah bahwa salah satu kunci utama dari strategi pengembangan organisasi terletak pada orang-orang yang tepat didalam organisasi yang bisa dikembangkan dan memiliki 'hubungan baik' dengan organisasi itu.
- *Employee Engagement* berfokus pada sifat hubungan antara organisasi dengan karyawannya. Ada suatu hal yang selaras ataupun sejalan antara karyawan dengan organisasi
- Era Strategi Bisnis saat ini banyak perusahaan yang telah mencoba melakukan pengukuran keterlibatan karyawan dalam survei karyawan reguler sebagai indikator bisnis yang penting.



Literasi Tipe Employee Engagement

Ketika suatu organisasi akan membahas *Employee Engagement* sebagai suatu hal yang penting yang akan diproyeksikan untuk pengembangan organisasi, maka hal pertama yang harus disadari adalah melakukan analisa awal kepada masing-masing karyawannya sehingga memiliki gambaran diawal mengenai kondisi aktual “keadaan” .

- The Disengaged
- The Not Engaged
- The Almost Engaged
- The Engaged
- The Highly Engaged





The Disengaged

- [Level 1] Sama sekali tidak terhubung atau engaged dengan organisasi, tipe karyawan ini cenderung hanya bekerja untuk mendapatkan upah tanpa memiliki motivasi untuk berkembang. Tidak ada inisiatif dari karyawan untuk terlibat aktif interaksi yang lebih luas. Ada indikasi hingga tidak merasa bahagia.



The Not Engaged

- [Level 2] Tipe karyawan yang biasa-biasa saja, dikatakan punya semangat namun termasuk yang tidak memiliki usaha yang kuat. Tipe karyawan ini dinilai belum engaged dengan perusahaan meskipun sudah mulai aktif dalam bersosialisasi dan melakukan pekerjaan yang disuruh (tanpa inisiatif lebih). Mereka masih belum mengerti apa arti dari menjadi bagian dari perusahaan



The Almost Engaged

- [Level 3] Tipe ini hampir engaged dengan perusahaan, sudah mampu melakukan tugasnya dengan benar dan baik. Hanya saja, masih kurang dorongan melakukan suatu yang lebih dari target yang ditetapkan. Karyawan tipe ini cenderung sudah nyaman bekerja di lingkungan perusahaan





The Engaged

- [Level 4] Kelompok ini dianggap sudah engage dengan perusahaan karena selain sudah tahu apa saja tanggung jawabnya, kompetensinya sudah selaras dengan pekerjaannya. Memahami tujuan perusahaan dan merasa sejalan dengan tujuan perusahaan, Memiliki dorongan untuk melakukan yang terbaik untuk diri sendiri, tim dan perusahaan.





The Highly Engaged

- [Level 5] Karyawan ini berada di tingkat level teratas dalam *Engagement Analyst*. Tak hanya menjadi employee champion, namun sudah mengarah pada role model. Karyawan ini benar-benar mencintai pekerjaannya, rasa memiliki terhadap perusahaan, merasa bangga terhadap perusahaan dan siap melakukan inovasi dan siap untuk menginspirasi orang-orang lain di sekitarnya.



Implementasi

- Model penerapan Employee Engagement ditempat kerja harus mencakup proses pergerakan organisasi dan hasil bisnis dari keterlibatan individu yang dicapai apakah sesuai dengan **visi, misi dan nilai-nilai organisasi**.





Produktivitas?

- *Employee Engagement* berfokus pada hubungan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, sehingga akan merujuk pada keadaan psikologis dan hasil perilaku yang mengarah pada kinerja yang lebih baik.
- Secara praktis, *Employee Engagement* melibatkan kombinasi pemikiran rasional, emosi, tujuan, dan perilaku yang diperlukan untuk kinerja dan produktivitas yang optimal.



Model Penerapan Employee Engagement Ditempat Kerja

Engagement Drivers

Foundation Differentiators



Company Practices
 Communication
 Customer focus
 Diversity and inclusion
 Enabling infrastructure
 Talent and staffing

The Basics
 Benefits
 Job security
 Safety
 Work environment
 Work/life balance

Brand
 Reputation
 Brand/EVP
 Corporate responsibility

Leadership
 Senior leadership
 BU leadership

Performance
 Career opportunities
 Learning and development
 Performance management
 People management
 Rewards and recognition

The Work
 Collaboration
 Empowerment/autonomy
 Work tasks

Engagement Outcomes



Business Outcomes

Talent
 Retention
 Absenteeism
 Wellness



Operational
 Productivity
 Safety



Customer
 Satisfaction
 NPS
 Retention



Financial
 Revenue/sales growth
 Op. income/margin
 Total shareholder return



Indikator Pengukuran Employee Engagement

Engagement	Content
	Speak positively about the organization to coworkers, potential employees, and customers
	Have an intense sense of belonging and desire to be part of the organization
	Are motivated and exert effort toward success in their job and for the company

- Istilah yang digunakan "katakan, tinggal, dan berjuang" ini merupakan hasil dari survei dan wawancara manajerial serta diskusi kelompok para praktisi secara global mengenai apa yang dipikirkan dan dilakukan karyawan yang *engaged*.
- Dari konsep *Employee Engagement* maka 3 (tiga) aspek itu menjadi indikator perilaku penentu keberhasilan implementasi program yang dirancang ini.



Employee Engagement Survey



Factor Employee Engagement



Engagement

It would take a lot to get me to leave...

I rarely think about leaving...

I wouldn't hesitate to recommend
this organization to a friend...

I tell others great things about
working here...

This organization inspires my best work...

This organization motivates me ...

Factor Employee Engagement



Manager

My manager sets clear goals...

My manager provides feedback...

My manager recognizes efforts...

Senior Leadership

Senior leadership communication...

Senior leadership is accessible...

Senior leadership provides clear direction...

Factor Employee Engagement



Collaboration

Coworkers work together...

Coworkers share best practices...

Good cooperation between departments...

Rewards

Performance impacts pay...

Paid fairly...

I receive recognition...

Factor Employee Engagement



Enablement

Required staffing levels...

Tools and resources support productivity...

Work processes support productivity...

Learning and Advancement

Support for learning and development...

Opportunity to gain new skills...

Career opportunities...



Enhancing Employee Engagement



Organisasi

- ❑ Lakukan **Branding** yang baik untuk perusahaan, mulai dari visi, misi dan nilai-nilai perusahaan (*corporate culture*).
- ❑ Review kembali terkait **sistem management penilaian kinerja** (mulai dari career path system, learning & development, KPI, reward management system).
- ❑ Ciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada era **kolaborasi** bukan lagi kompetisi individu.
- ❑ Periksa kembali **aturan-aturan/regulasi perusahaan** untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis terkait dengan permasalahan dasar tentang gaji, benefit, cuti, kesehatan dan keselamatan kerja, tanggungjawab sosial, dll.



Organisasi

- ❑ Terapkan **manajemen talenta** yang berbasis pada kompetensi & performance.
- ❑ Lakukan **workload analyst** untuk melihat ukuran beban kerja masing-masing jabatan sehingga kecenderungan stress kerja akibat beban kerja dapat teridentifikasi dengan baik.
- ❑ Berikan kesempatan atau peluang terhadap karyawan di atas rata-rata (high potential/performer) untuk melakukan **job enrichment** maupun **empowerment**.
- ❑ Mulai siapkan agen-agen perubahan (Change Agent) pada setiap core departemen untuk mendukung penerapan program *engagement* ditempat kerja.



Karyawan

- ❑ Tingkatkan **Skill Leadership** yang mumpuni dimasing-masing bidangnya. Sangat penting menumbuhkan **transformational leadership** untuk mendukung implementasi branding dan menjadi influencer bagi tim dibawahnya (**charismatic leadership**).
- ❑ Mulai munculkan agen-agen perubahan (Change Agent) pada setiap core departemen untuk mendukung penerapan program engagement ditempat kerja
- ❑ Ciptakan **komunikasi** yang terbuka antar karyawan ataupun karyawan dengan perusahaan melalui program-program internal perusahaan yang sifatnya periodik sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.



Karyawan

- ❑ Ciptakan **komunikasi** yang terbuka antar karyawan ataupun karyawan dengan perusahaan melalui program-program internal perusahaan yang sifatnya periodik sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
- ❑ Libatkan karyawan untuk membuat **event perusahaan/program engagement** yang didalamnya seluruh karyawan dapat terlibat dalam Komite kegiatan.
- ❑ Karyawan perlu **dikenalkan lebih dalam**, tentang produk, customer dan shareholder.



A man with dark hair and glasses is wearing a grey polo shirt and a headset with a microphone. He is looking intently at a whiteboard covered in colorful sticky notes. His right hand is raised, gesturing towards the board. The background is a bright, out-of-focus office environment.

Next Lesson

- Company branding & Employee branding.
- Corporate culture.
- Leadership & Influencer.
- HR Management System
(Performance Management, KPI, Rewarding, Learning & Development).
- Talent Management.
- Change Agent & Strategic Partner.
- Communication Effective.
- Employee Engagement
Implementation at Work



Solution Powerindo Consulting

TERIMA KASIH

www.solutionpowerindoconsulting.id/id