



KONGRES NASIONAL IV ASSESSMENT CENTER INDONESIA 2015

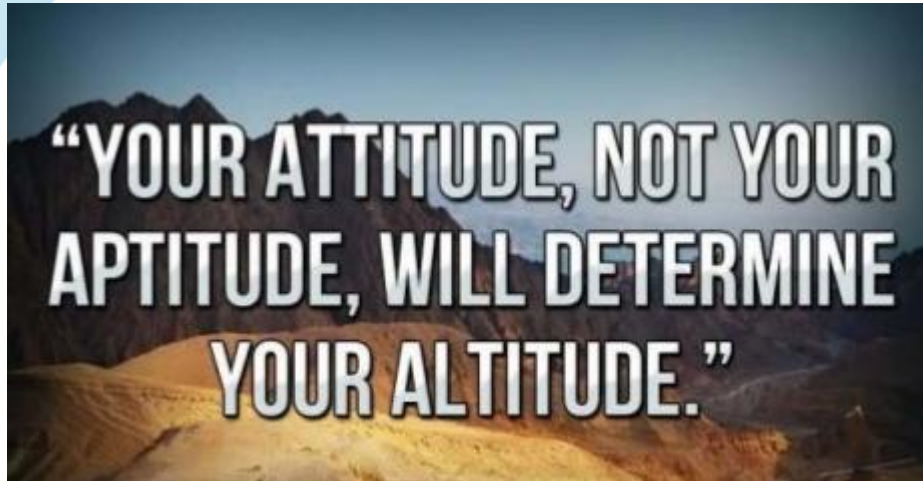
Selasa-Kamis, 15-17 September 2015

Trans Luxury Hotel Bandung



PT. DJAKARTA LLOYD (PERSERO)

Logistics Service Provider & Shipping Line



STRATEGI IDENTIFIKASI PEMIMPIN UNGGUL

PRESENTED BY
ARHAM S. TORIK



10/F, Vinilon Building JL. Raden Saleh No.13 - 17,
Jakarta 10430, INDONESIA



Phone : +62 21 2961 9724 (Hunting)
Fax : +62 21 2961 9725

PEMIMPIN UNGGUL DILAHIRKAN ATAU DICIPTAKAN ??



Melalui penelitian yang intensif Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa *smart* seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mendemonstrasikan keterampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan interaksi dengan orang lain.

Dunia kerja juga percaya bahwa pemimpin yang unggul adalah mereka yang tidak hanya memiliki kemahiran hard skill saja, tetapi juga piawai dalam aspek soft skillnya.

PEMIMPIN UNGGUL DILAHIRKAN ATAU DICIPTAKAN ??



Contoh:
PEMAIN SEPAK BOLA

SOFT SKILL yang dibutuhkan:

1. Kemampuan bekerjasama
2. Mengambil Inisiatif
3. Keberanian mengambil keputusan
4. Kegigihan

HARD SKILLS yang dibutuhkan:

1. Berlari
2. Menendang
3. Merebut Bola



SOFT SKILL & HARD SKIL

SOFT SKILL

Kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

HARD SKILL

Penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya.

Pengukuran HARD SKILL lebih mudah dibandingkan pengukuran SOFT SKILL seseorang.

Maka dari itu untuk dapat mengukur

SOFT SKILLS dibutuhkan:

ASSESSMENT

TUJUAN DAN MANFAAT ASSESSMENT



Tujuan dari pelaksanaan Assesment bagi pengembangan karyawan adalah :

Membuat peta psikologis para karyawan yang mencakup : Sikap kerja, kecerdasan dan kepribadian serta Integritas diri.

Memberdayakan kemampuan dan potensi karyawan semaksimal mungkin sesuai dengan kebutuhan job deskripsi perusahaan.

Membiasakan perusahaan untuk memiliki data yang akurat dan ilmiah dalam menilai kemampuan karyawan.

Adapun manfaat dari Assesment adalah :

Perusahaan memiliki bank data yang terukur secara ilmiah tentang peta psikologi SDM karyawan.

Memudahkan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah SDM yang timbul.

Memudahkan perusahaan dalam melakukan pelatihan, promosi atau mutasi karyawan.

KONDISI SDM SEBELUMNYA 2008-2011



1

- Sistem rekrutmen berdasarkan kekeluargaan

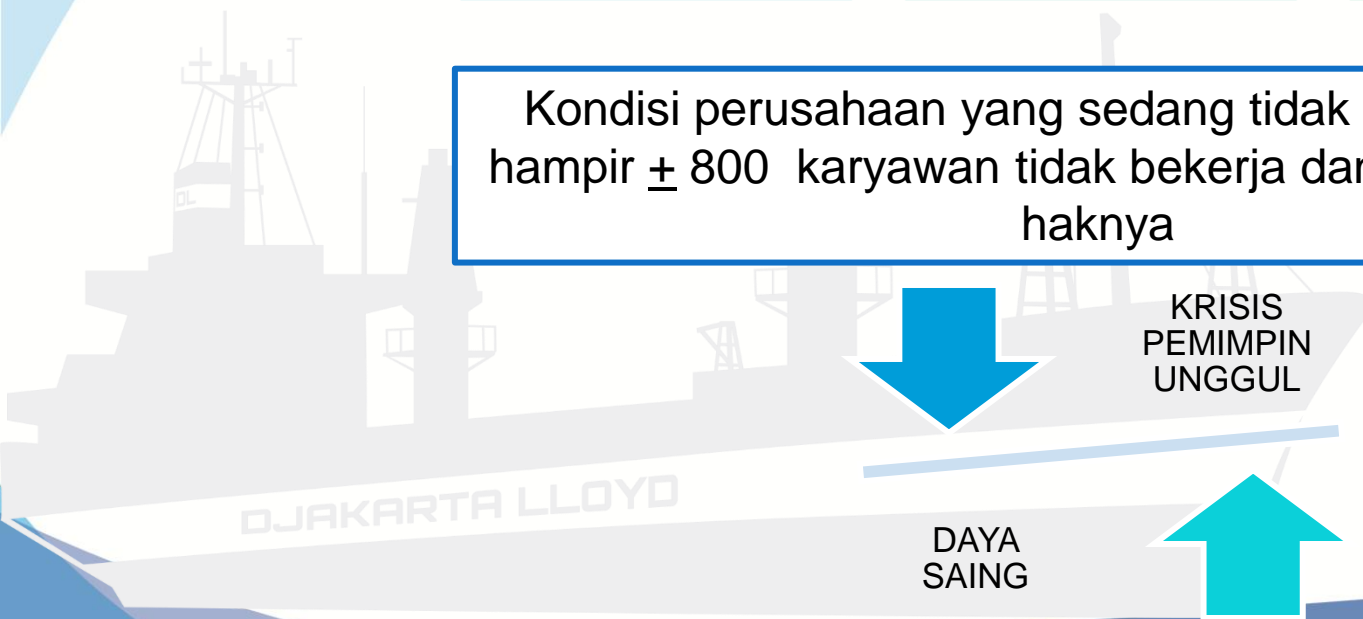
2

- Sistem perencanaan karier yang tidak terimplementasi dengan baik

3

- Tidak Ada Assessment berkala
- Pengembangan SDM yang salah sasaran

Kondisi perusahaan yang sedang tidak baik sehingga hampir \pm 800 karyawan tidak bekerja dan harus dipenuhi haknya





LANGKAH – LANGKAH PERBAIKAN SDM

Melakukan
restrukturisasi
organisasi

- Hal ini dilakukan agar Perusahaan mendapatkan komposisi karyawan sesuai dengan kondisi yang terjadi Saat itu



Terminasi
Pegawai

- Mei s.d Des 2012 Perusahaan berhasil melakukan negoisail lebih dari 600 karyawan yang bersedia utk di PHK



Seleksi
pengisian New
Organisasi

- Dari \pm 800 kary. Hanya 120 orang yang dipilih untuk mengikuti Assesment

Untuk melengkapi Kekurangan komposisi Karyawan Perusahaan Melakukan Rekrutmen Profesional dari eksternal dengan tetap di assesment terlebih dahulu

Hasil
Assesment

- Hasil dari Assesment tersebut hanya 11 orang yang dinyatakan siap



APAKAH HASIL ASSESSEMENT SUATU JAMINAN...??

Interpretasi hasil dari Assessment, meskipun tidak menjamin 100% benar, namun sangat membantu perusahaan dalam menempatkan
“the right person in the right place”





Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia

PERSPECTIVE HUMAN CAPITAL



- Evaluasi
- Benefit
- Audit
- Manajemen Data

Analitis,
Mengambil
Keputusan
berdasarkan
Fakta

Kepemimpinan
, Ide
Konseptual
Visi

- Sistem Penggajian
- Manajemen Strategik
- Pengembangan Organisasi
- Manajemen Perubahan

Regulasi
Hukum
,Administrasi
,Kontrol

Interpersonal,
Team Work

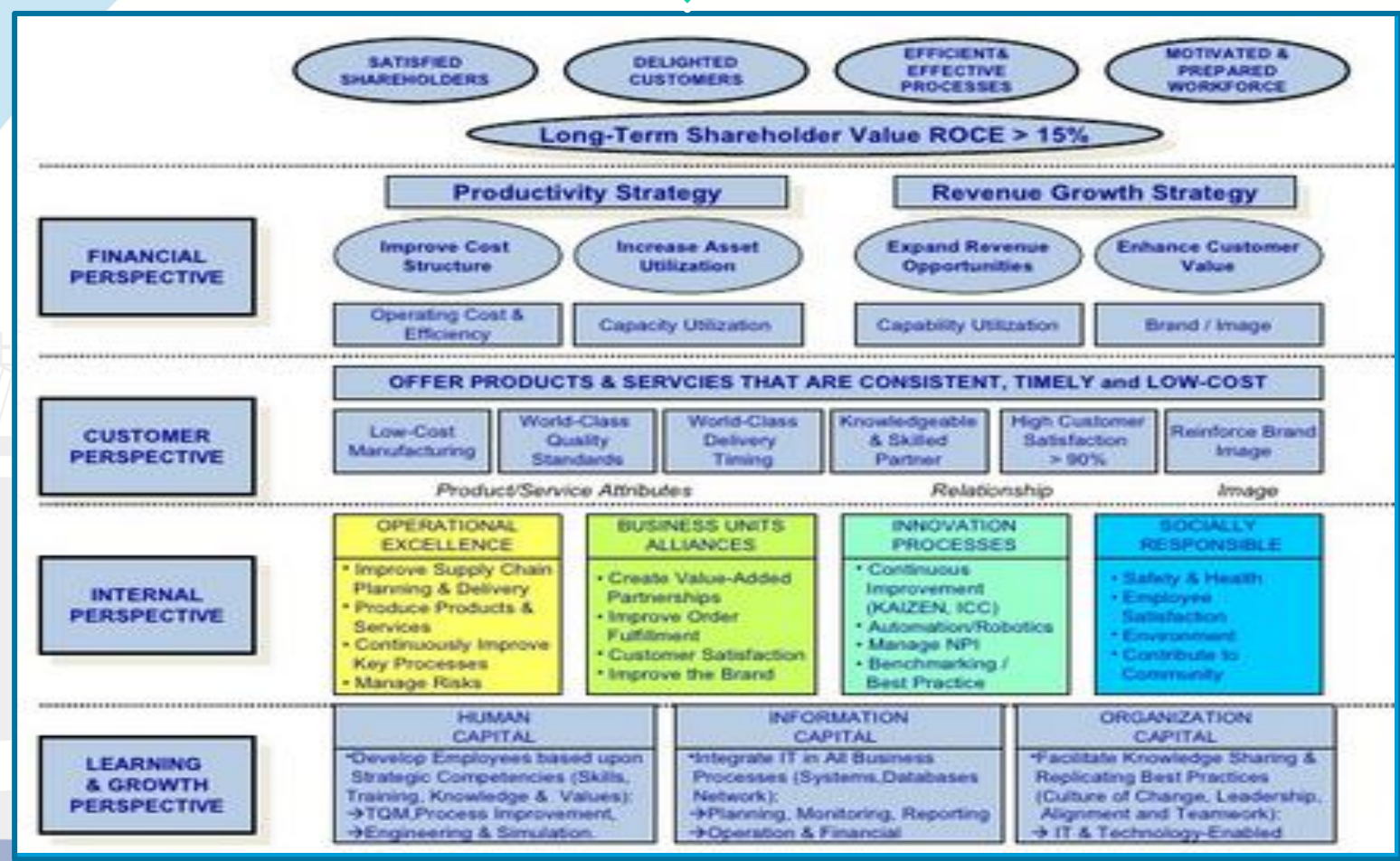
- Hubungan Industri
- Hukum Legal

- Keanekaragaman
- Counselling
- Pengembangan Pegawai

DJAKARTA LLOYD



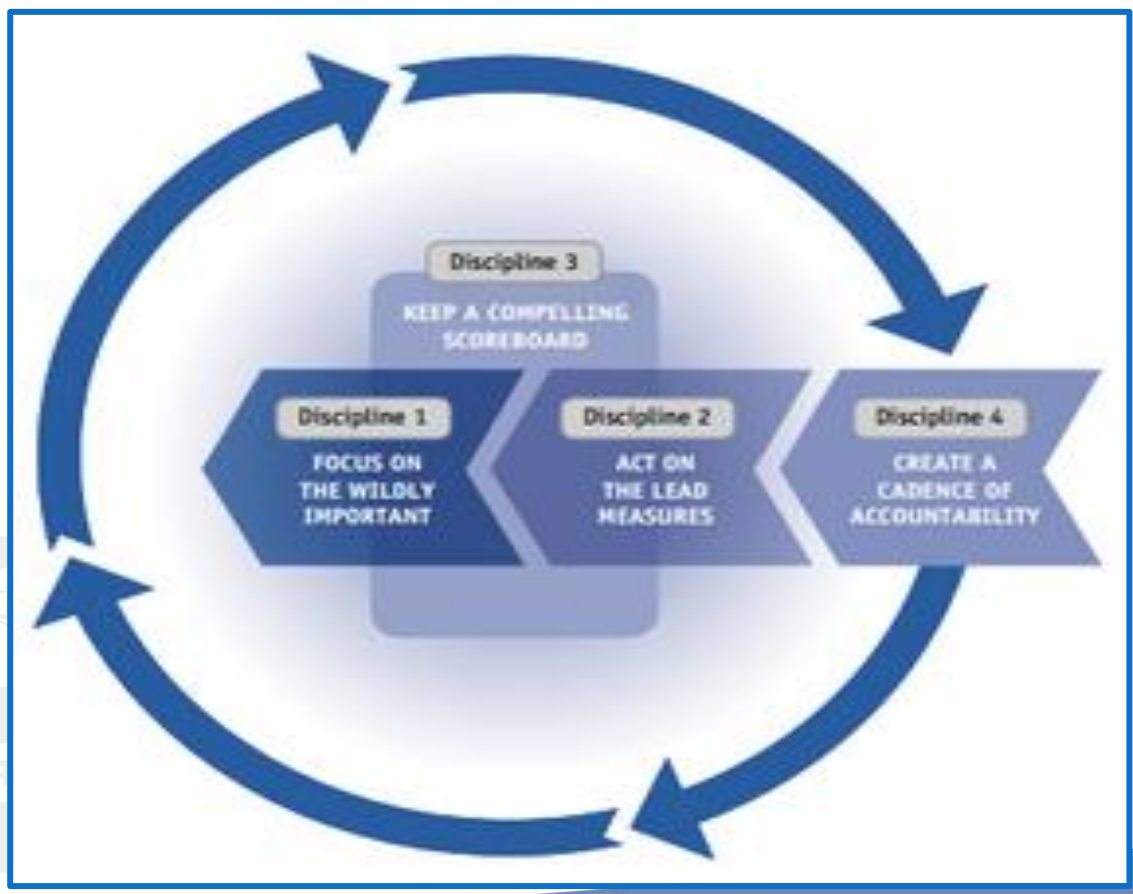
IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN



IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN



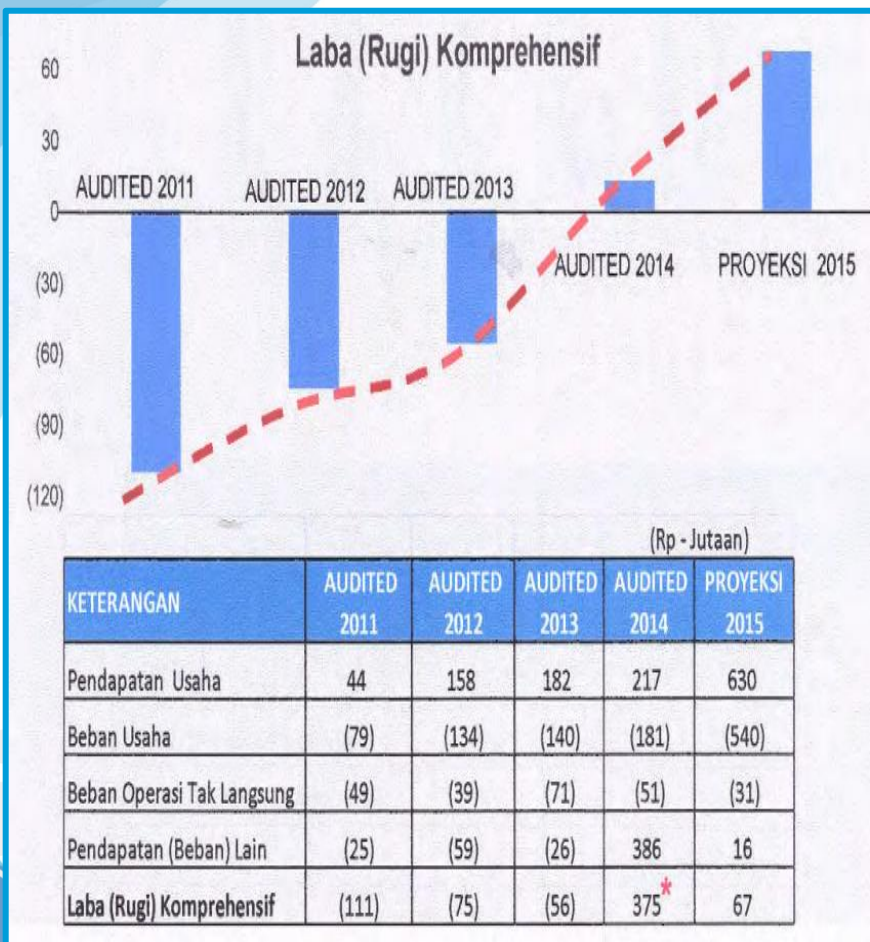
**FOKUS
EKSEKUSI**



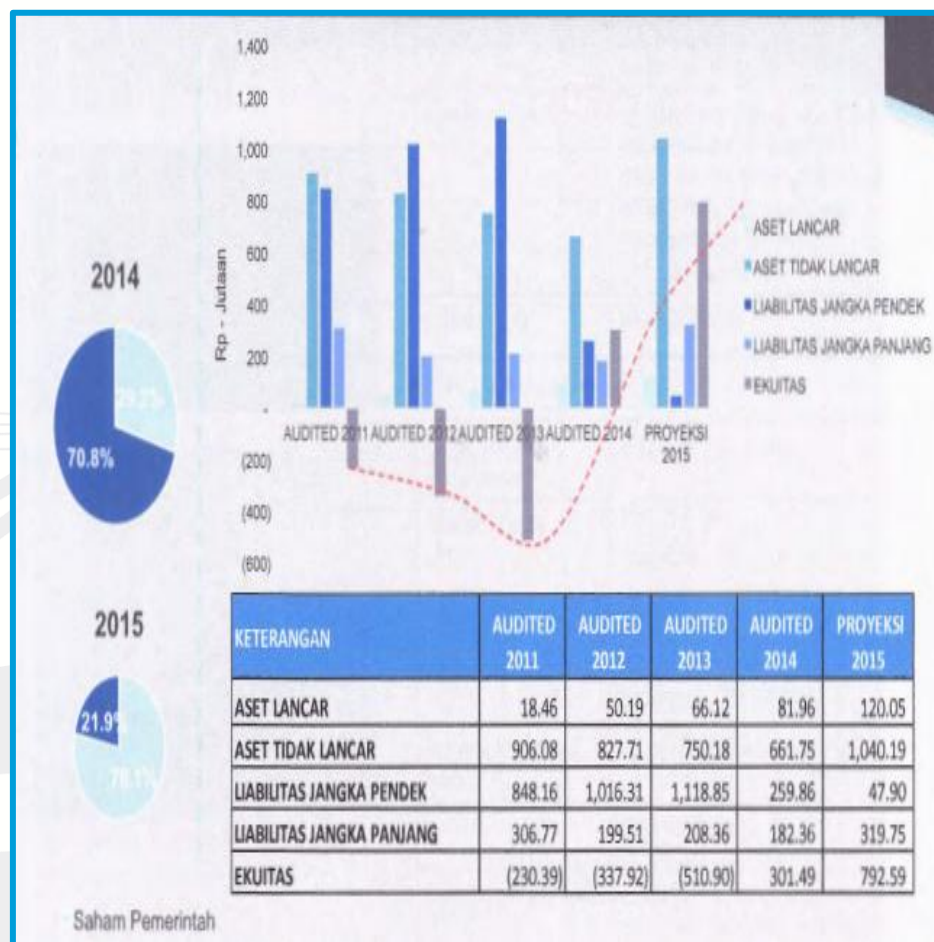
NERACA DAN LABA RUGI PT DL 2015 (AUDITEED)



LABA - RUGI



NERACA



KESIMPULAN



Metode Assessment untuk mencari pemimpin unggul :

Suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat menjadi besar dan maju memerlukan manusia unggul yang dimulai dengan proses rekrutmen yang benar melalui *Assessment* agar dapat diidentifikasi dengan benar talenta mana yang terbaik. Tidak mudah untuk mengidentifikasi mana yang benar-benar talenta terbaik dari ratusan talenta, sehingga diperlukan metode penilaian yang objektif dan berbasiskan pada perilaku/sikap/kompetensi kerja pegawai. Karenanya, *assessment* datang untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Arham S Torik

CEO PT Djakarta Lloyd (Persero)



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia



DJAKARTA LLOYD