



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia



# KONGRES NASIONAL IV ASSESSMENT CENTER INDONESIA 2015

Selasa-Kamis, 15-17 September 2015

Trans Luxury Hotel Bandung



## PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT CENTER



*Disampaikan pada Kongres Nasional IV Assessment Center  
Bandung, 17 September 2015*



Ahmad Gusmar Harahap

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 26 Agustus 1965

Jabatan : Kepala Bagian SDM Direktorat Korporasi PTPN III

## Education

1998 Magister Manajemen Agribisnis – IPB  
1989 Fakultas Pertanian-Agronomi Unsyiah Banda Aceh

## Pengalaman Kerja

2015 – Now *Kepala Bagian Sumber Daya Manusia – Direktorat Korporasi, PT Perkebunan Nusantara III (Persero).*

2011 – 2015 *Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*

2008 – 2011 *Kepala Bagian Satuan Pengawasan Intern, PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*

2005 – 2008 *Kepala Bagian Sekretariat Perusahaan, PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*

2003 – 2005 *Kepala Bagian Sumber Daya Manusia , PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*

2001 – 2003 *Kepala Urusan Pendidikan & Latihan – Bagian SDM Kantor Direksi Medan*

1999 – 2001 *Staf Urusan Personalia & Pengembangan SDM– Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi Medan*

1991 – 1999 *Asisten Tanaman – Kebun Aek Raso & Kebun Marbau Selatan*



# OUTLINE

1

*PROFIL PTPN III*

2

*ASSESSMENT CENTER PTPN III*

3

*PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT  
CENTER*



# OUTLINE

1

*PROFIL PTPN III*

2

*ASSESSMENT CENTER PTPN III*

3

*PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT  
CENTER*







# OUTLINE

1

*PROFIL PTPN III*

2

*ASSESSMENT CENTER PTPN III*

3

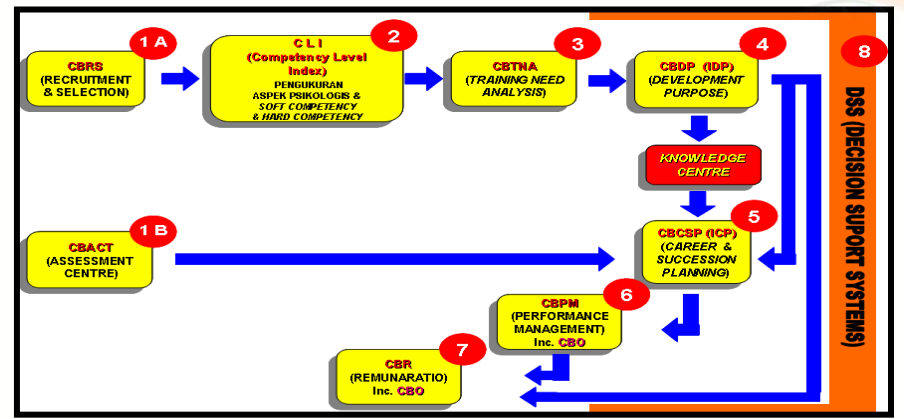
*PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT  
CENTER*



Perkumpulan  
Assessment  
Indonesia



## ROAD MAP CBHRM PTPN III (PERSERO)



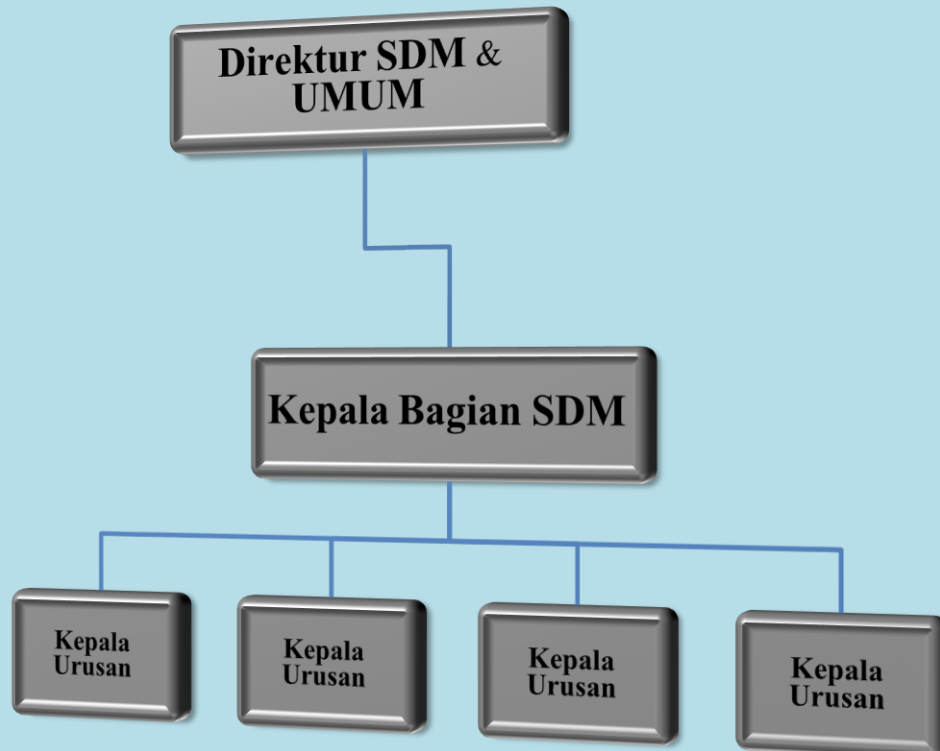
- Assessor berjumlah 8 orang
- Pelayanan Internal dan eksternal (rekrutment, mapping, promosi, konseling dll)

## ARSITEKTUR MODEL KOMPETENSI





## Struktur Organisasi PTPN III



**ASSESSMENT  
CENTER PTPN III**

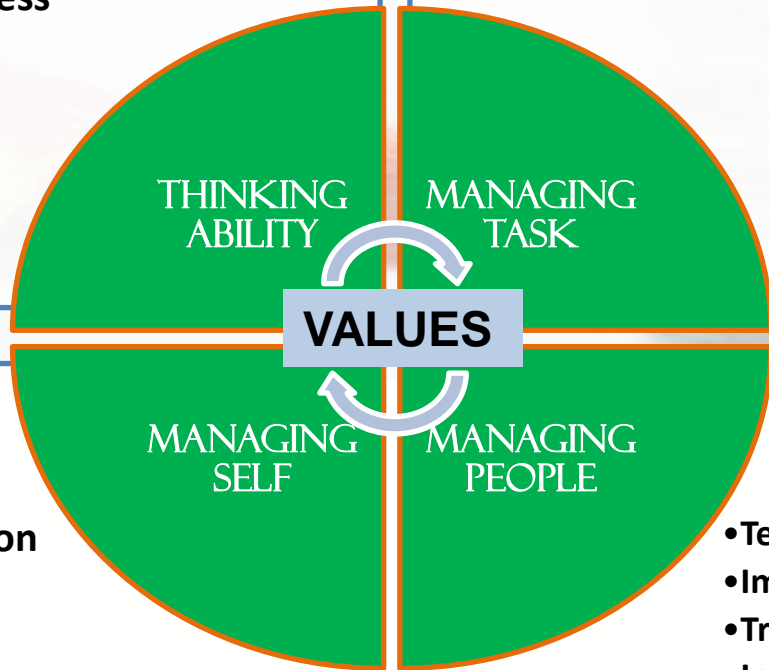


# Competency Based Assessment Center



- Analytical Thinking
- Conceptual Thinking
- Organizational Commitment
- Organizational Awareness
- Information Seeking

- Directiveness
- Expertise
- Concern for Order



- Achievement Orientation
- Initiative
- Flexibility
- Self Control
- Self Confidence

- Team work
- Impact & Influence
- Transformational Leadership
- Interpersonal Understanding
- Developing Others
- Customer Service Orientation
- Relationship building



# OUTLINE

1

*PROFIL PTPN III*

2

*ASSESSMENT CENTER PTPN III*

3



*PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT  
CENTER*



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia



**LEMBAGA**



**METODE**

**Rekrutment & Seleksi**



**Mapping Kompetensi**

**Promosi & Rotasi**

**Konseling**



**Pengembangan Pelatihan**



**Talent Management**

**Remuneration**



## PEMANFAATAN HASIL ASSESSMENT CENTER



Lulus/Tidak lulus



Cocok/Tidak cocok



### Talent Management

Diperoleh sekelompok  
karyawan yang mempunyai  
keahlian tertentu  
(*talent pool*)



### Kebutuhan & Pengembangan Pelatihan

Memberikan gambaran tentang  
kompetensi karyawan yang perlu  
dikembangkan disesuaikan dengan  
persyaratan jabatan dan pelatihan  
yang diperlukan.

### Remunerasi

Memberikan gambaran  
tentang dasar perhitungan  
remunerasi yang diterima  
karyawan.



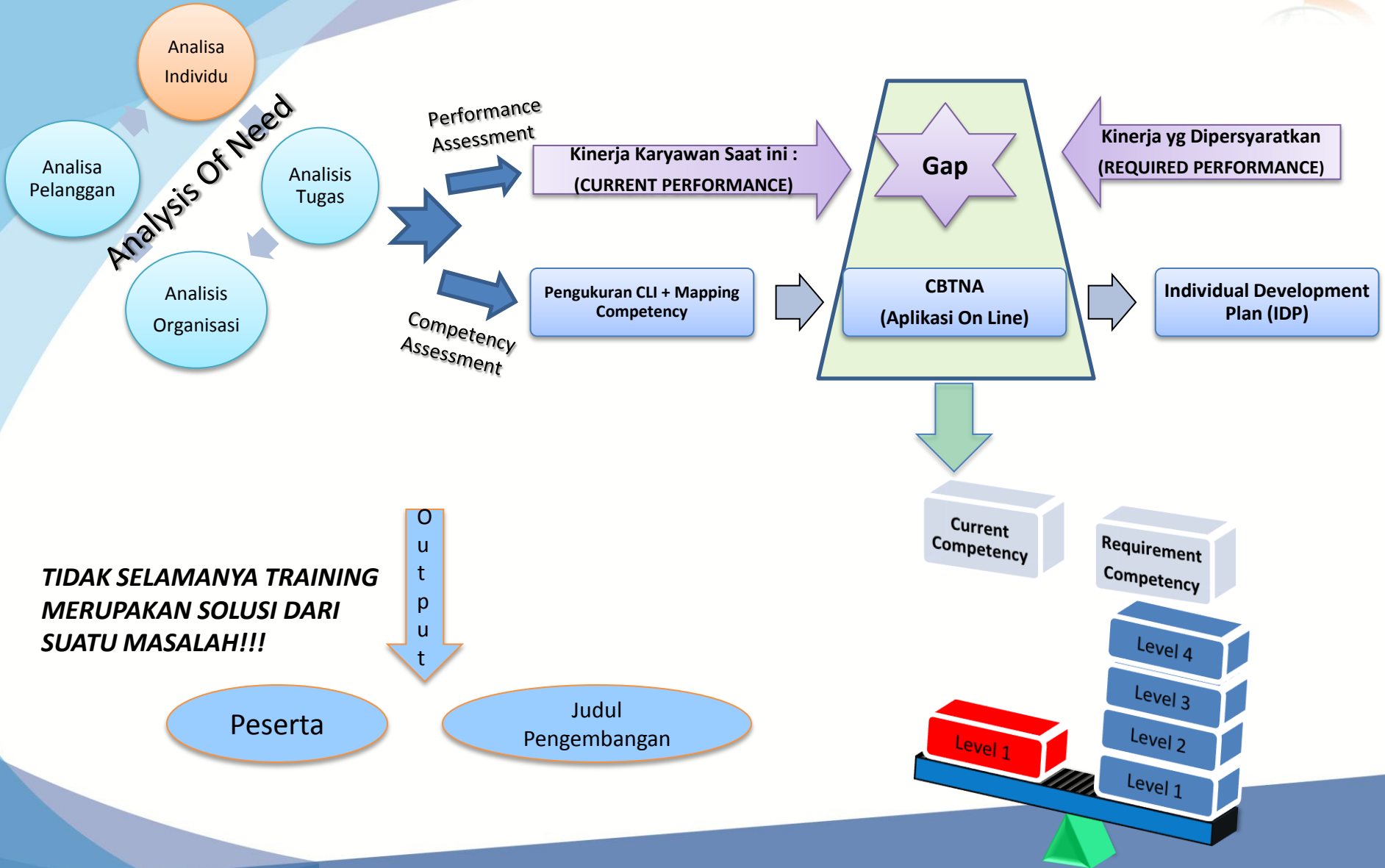
# KEBUTUHAN & PENGEMBANGAN PELATIHAN



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia



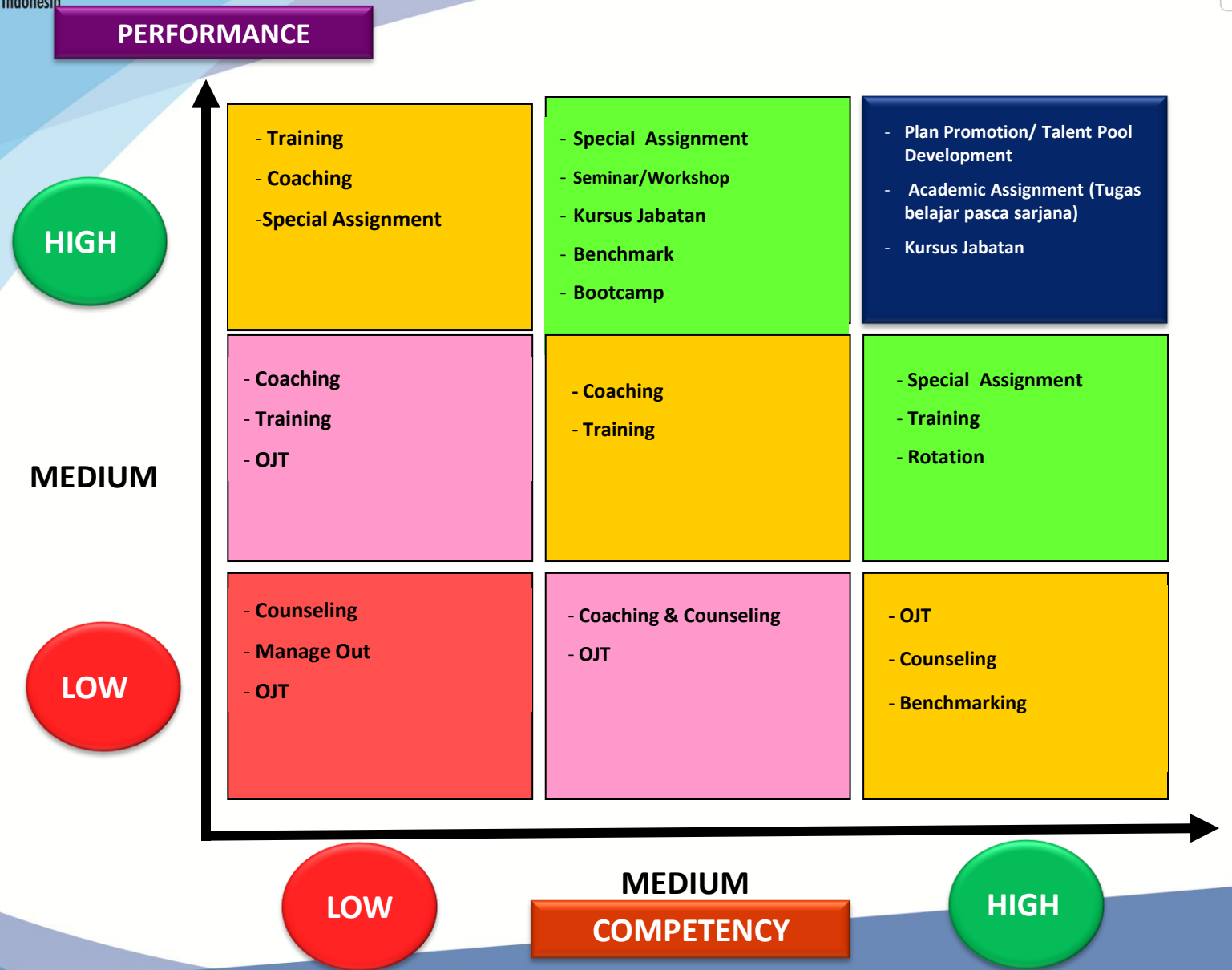
# KEBUTUHAN PELATIHAN





Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia

# DEVELOPING PLAN





Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia

# TALENT MANAGEMENT



# Proses Competency Based Talent Management

Tujuan Talent Management :  
menjamin ketersediaan karyawan  
yang mempunyai performance dan  
kompetensi yang sesuai dengan  
persyaratan jabatan



Melalui proses identifikasi dan  
pengelolaan karir individu tersebut  
untuk membuat perbedaan nyata  
kinerja perusahaan saat ini dan masa  
yang akan datang.





Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia

# Pemetaan Personil (kompetensi vs kinerja)



KINERJA

Tinggi

Sedang

Rendah

TETAP PADA POSISI  
SAAT INI  
MONITORING  
→ MENINGKATKAN  
KOMPETENSI

DIBERI KESEMPATAN  
PENINGKATAN  
KOMPETENSI  
→ ROTASI

KEY TALENT/ STAR  
REWARD  
→ PROMOSI

TETAP PADA POSISI SAAT  
INI  
MONITORING  
→ MENINGKATKAN  
KOMPETENSI & KINERJA

TETAP PADA POSISI SAAT  
INI  
PEMANTAUAN  
PENGARAHAN  
→ MENINGKATKAN  
KOMPETENSI & KINERJA

DIBERI KESEMPATAN  
PENINGKATAN KINERJA  
→ ROTASI

UNDER PERFORMER  
KETRAMPILAN SEDERHANA  
→ PENYALURAN ??

KONSELING  
PENGARAHAN  
→ MENINGKATKAN  
KINERJA

UNDER ACHIEVER  
PENGARAHAN &  
KONSELING  
MENINGKATKAN KINERJA  
→ REPOSISI

Rendah

Sedang

Tinggi

KOMPETENSI

# COMPETENCY BASED REMUNERATION





## ***MODEL SISTEM CBR***

### ■ *Pay for Person*

Menghargai kompetensi individu, masa kerja (berprestasi) dan status kepegawaian

### ■ *Pay for Position*

Memberikan kompensasi sesuai dengan nilai posisi dan peran pada organisasi berdasarkan hasil evaluasi jabatan

### ■ *Pay for Performance*

Memberikan insentif prestasi sesuai dengan hasil pencapaian kinerja, pengembangan kompetensi dan pengelolaan risiko dengan menjunjung tinggi budaya perusahaan.



## MODEL STRUKTUR REMUNERASI PTPN III

### TETAP :

- Gaji Pokok
- Tunjangan Tetap

### VARIABEL :

- Tunjangan Jabatan
- Kompensasi Prestasi:
  - ❖ Tunjangan Prestasi I (Kinerja)
  - ❖ Tunjangan Prestasi II (**Kompetensi**)
  - ❖ Tunjangan Prestasi III (Manajemen Risiko)

HASIL  
ASSESSMENT  
CENTER

# KOMPENSASI PRESTASI (PENILAIAN KOMPETENSI)



Strata	Individu	Kelompok
IV	Definisi : Merupakan nilai CLI individu (penjumlahan CLI Soft dan Hard)	Definisi : Merupakan total nilai CLI kolega dalam satu Urusan/Bidang/Unit Kerja
	Bobot : 80%	Bobot : 20%

### Tujuan :

**- Bertanggung jawab untuk mengembangkan dirinya dan koleganya**

V	Definisi : Merupakan nilai CLI Individu (penjumlahan CLI Soft dan Hard)	Definisi : Merupakan total nilai CLI bawahannya dalam satu Urusan/Bidang/Unit Kerja/Rayon
	Bobot : 70%	Bobot : 30%

### Tujuan :

**- Bertanggungjawab untuk mengembangkan bawahannya  
- Bertanggungjawab untuk mengembangkan dirinya**



# KOMPENSASI PRESTASI (PENILAIAN KINERJA)

Strata	Individu	Kelompok	Organisasi
VI dan VII	Definisi : Merupakan total nilai kinerja bawahannya dalam satu Bagian/Distrik/Unit Kerja (excl. Ybs)	Definisi : Merupakan total nilai kinerja unit dalam satu Bagian/Distrik/Unit Kerja	Definisi : Merupakan total nilai kinerja korporat
	Bobot : 0,6	Bobot : 0,3	Bobot : 0,1

## Tujuan :

- Mengembangkan bawahannya
- Membentuk kerjasama antara bawahan di bagian/distrik dan dirinya
- Membentuk kerjasama antar kolega dalam satu bagian/distrik



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia

# TERIMA KASIH

