

Pemanfaatan Hasil Assessment Center di PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk

**By Rini Lestari Utami
SGM Assessment Center Indonesia
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk**

**Presented in
KONGRES NASIONAL ASSESSMENT CENTER INDONESIA 2015
15-17 September 2015**

Mengapa Assessment Center penting bagi organisasi?

- Assessment diperlukan untuk menjaga aset organisasi
- Training sebagai solusi yang tepat untuk mengatasi masalah
- Pemborosan waktu dan sumber daya perlu dihentikan
- Dapat diidentifikasi kompetensi yang spesifik
- Membangun Talent Pool
- Membantu mengidentifikasi karyawan potensial
- Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya

Peran Assessment Center dalam Fungsi Human Resources Management



Fungsi Seleksi

Untuk memprediksi perilaku di masa depan guna membuat keputusan (Seleksi atau Promosi)



Fungsi Pengembangan (TNA)

Mengdiagnosa *strengths & weaknesses* dikaitkan dengan kebutuhan pengembangan Human Capital



Fungsi Pengembangan (Gap)

Mengembangkan ketrampilan yang terkait dengan pekerjaan

Overview

Pemanfaatan Hasil Assessment Center



Feedback



Seleksi



Promosi



Mutasi/Rotasi



Talent Pool



TN Analysis



**SURABAYA &
MALANG**

Denpasar
InstaMag



DENPASAR

Peranan Assesment Center Sebagai Instrumen dalam Program Seleksi



SEMARANG

Seleksi

Assisting

Menyeleksi *best candidate* dengan kompetensi dan kesesuaian yang terbaik

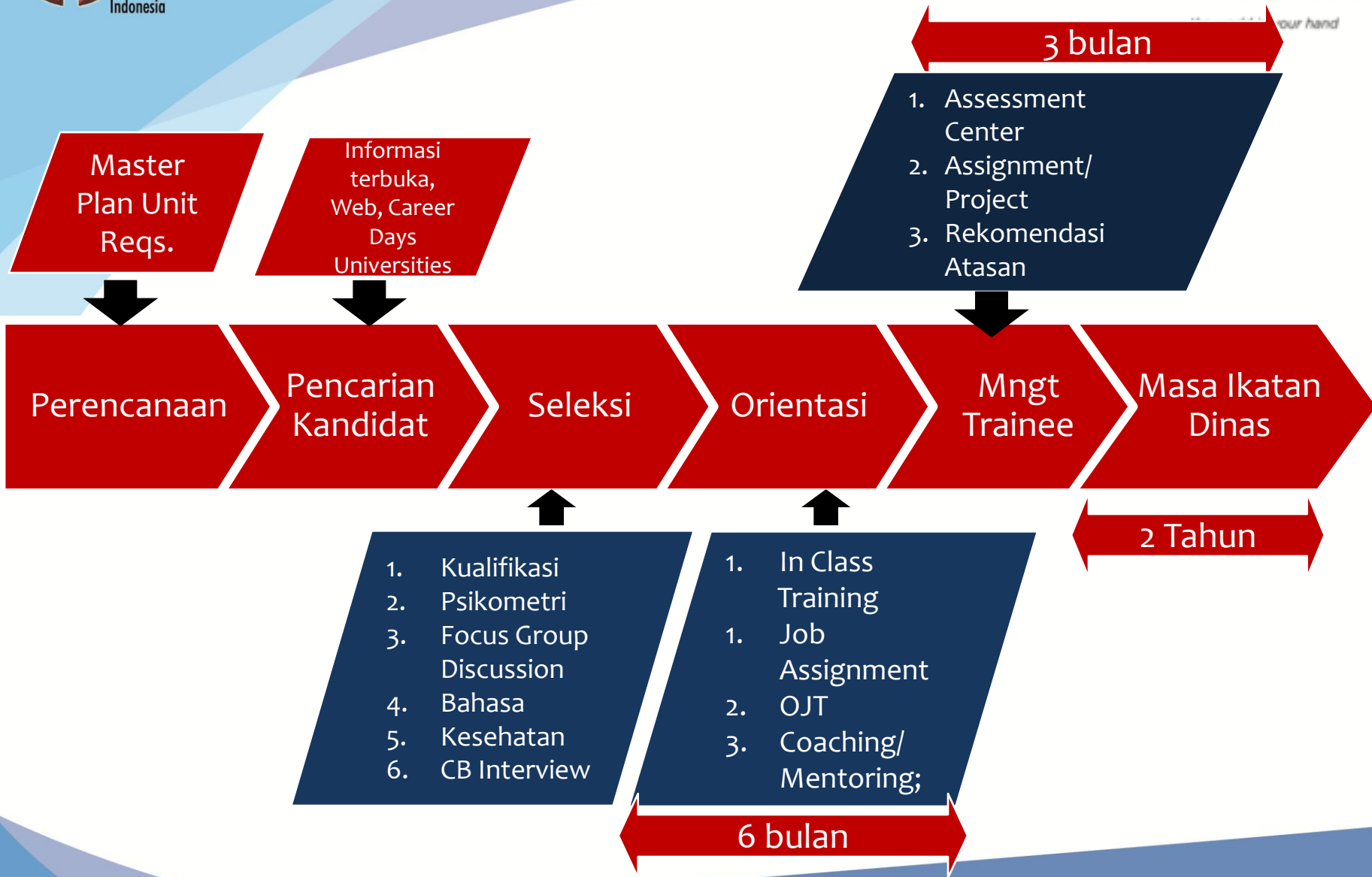
Kapan Diterapkan

Diterapkan dalam proses seleksi awal & dalam proses Management Trainee

Benefit

Clearly Understanding tentang dirinya dibandingkan dengan lingkungannya, aktivitasnya, keterlibatan kerja dan kemampuan mengatasi permasalahan

Proses Seleksi



Assessment Center dalam Penempatan & Pengembangan

Peran Assessment Center dalam Penempatan

Assisting

Membantu untuk menempatkan orang yang paling tepat sesuai dengan passion dan potensinya sehingga dapat berfungsi secara optimal.

Preparing

Sebagai informasi yang bermanfaat saat dilakukan coaching dan konseling.

Benefit

Dilihat sebagai perlakuan yang adil dan fair pada setiap orang yang layak untuk setiap posisi yang dituju.

Peran Assessment Center dalam Career Management

Career Management

Assisting

Membantu organisasi untuk mengidentifikasi individu yang potensial untuk sukses pada posisi managerial

Implementing

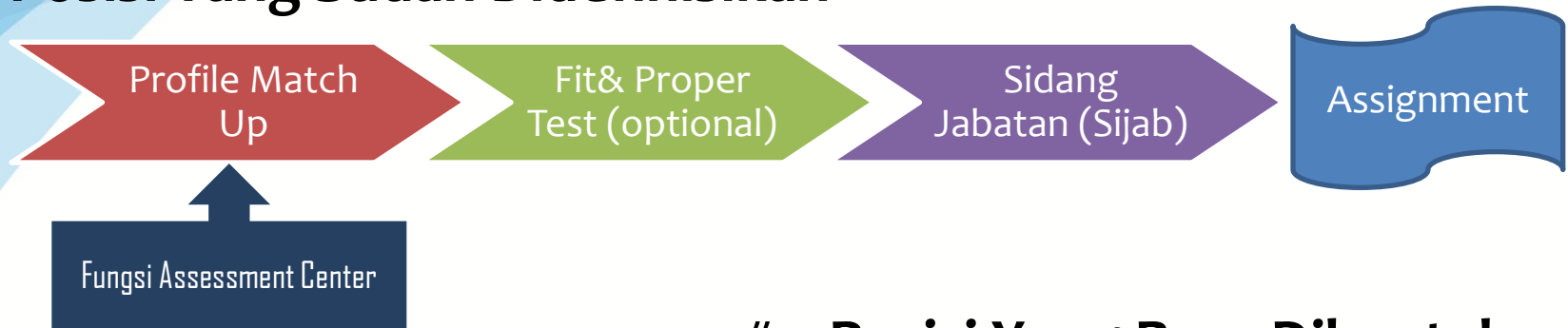
Secara periodik dan On Request

Benefit

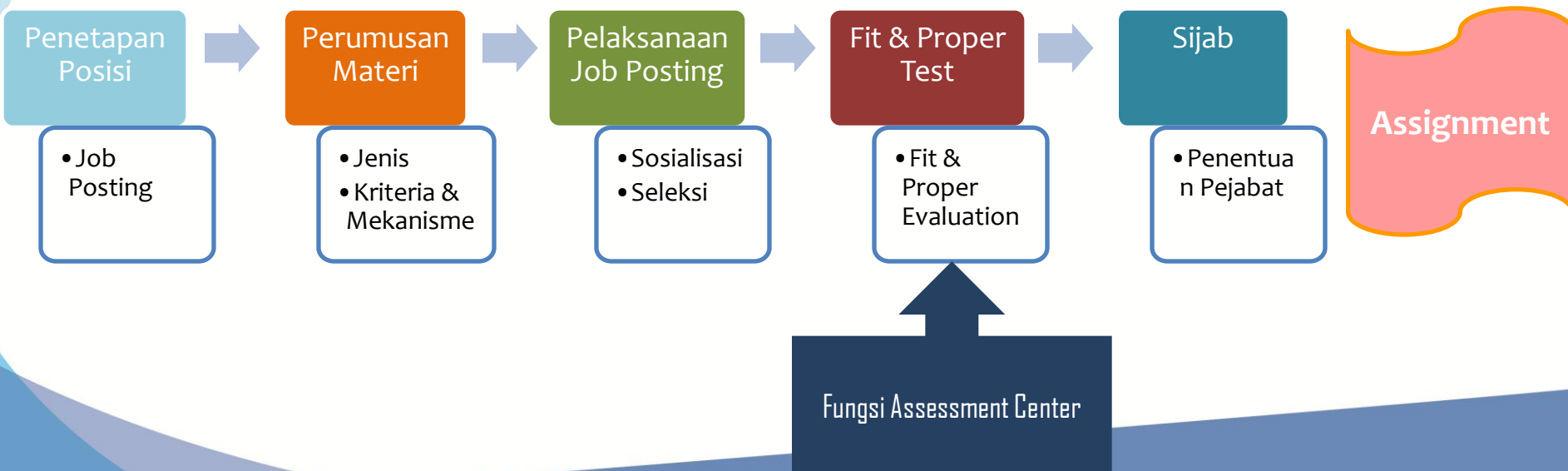
Objektif, Accountable & menyelaraskan antara kebutuhan perusahaan & keinginan karyawan

Proses Seleksi Karir

#1. Posisi Yang Sudah Didefinisikan



#2. Posisi Yang Baru Dibentuk



Proses Profile Match Up

- Asesment Center
- Hasil Sertifikasi
- Kesesuaian level Pendidikan
- Kesesuaian Jurusan Pendidikan
- Kesesuaian Stream
- Masa kerja dalam Stream

- Very High Potential
- High Potential
- Potensial



Posisi yg di-'match up'-kan



- Karyawan pemangku posisi-posisi predecessor
- Karyawan pemangku posisi-posisi lain sesuai dengan *Road Map* posisi tersebut

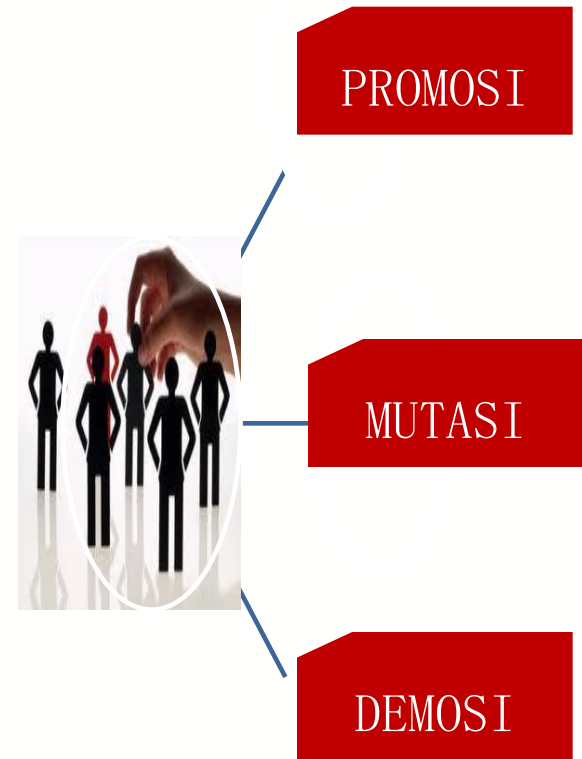
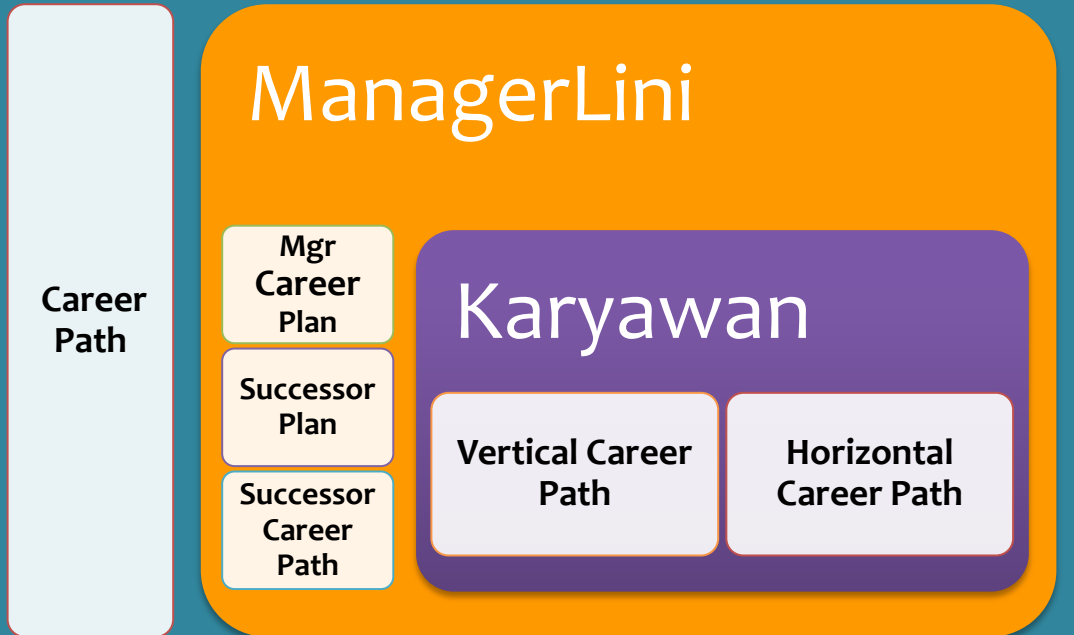
SUC > 2	15%
SUC = 2	12.5%
SUC = 1	10%
MCP > 1	7.5%
MCP = 1	5%
ECP	2.5%

formulanya adalah penjumlahan antara SUC, MCP & ECP

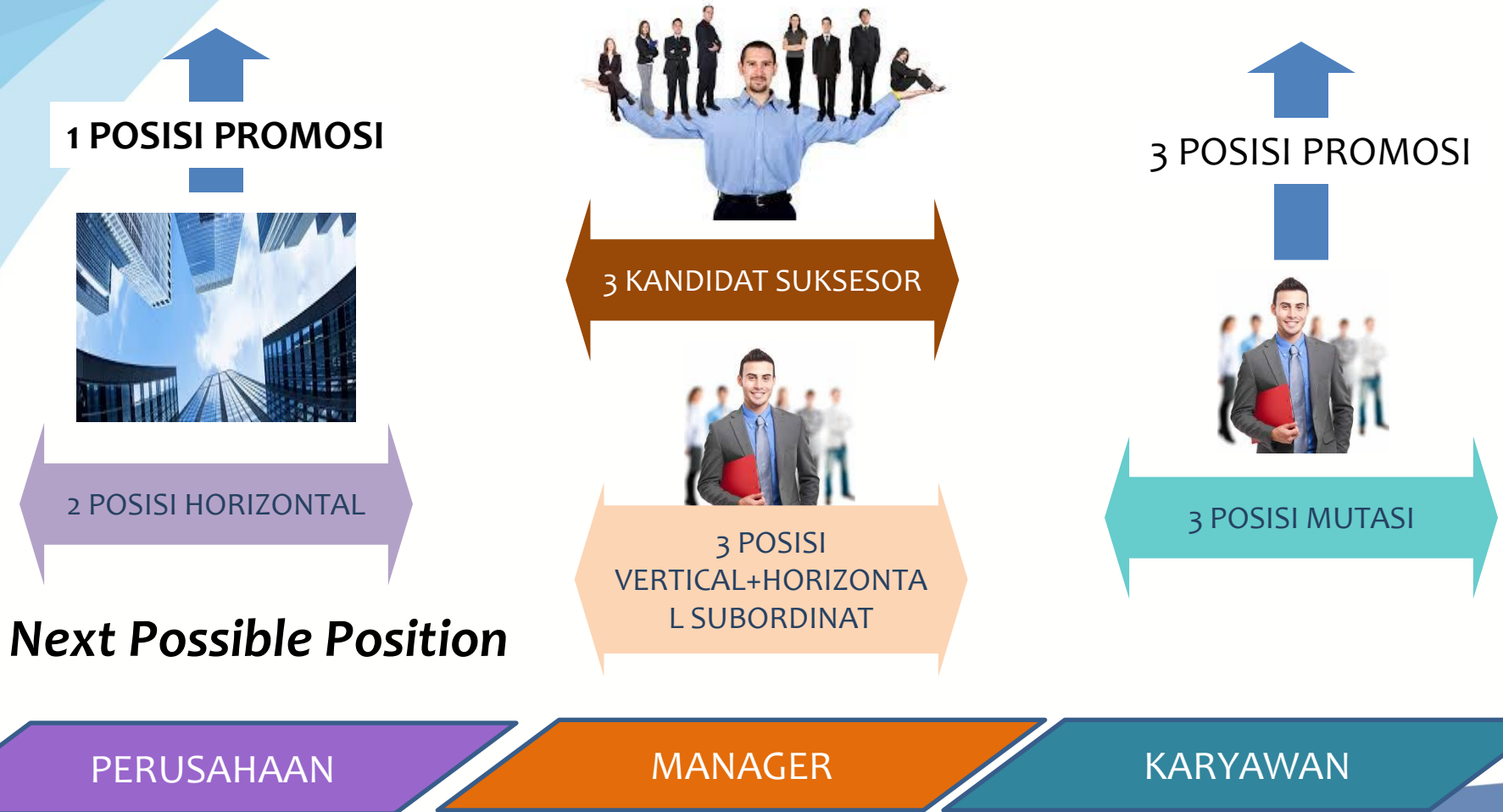
Sudut Pandang Perencanaan Karir

Arah Pergerakan Karir

Perusahaan



Perencanaan Karir



Proses Pemangku Jabatan



- Open position every 3 yrs
- Open for all telkom group

- Open from all telkom group
- From talent cluster

- Masa PROBATION dalam 6 bulan pertama
- Akan dire-evaluasi jika perlu , diberikan perpanjangan 1x sepanjang 6 bulan

Fungsi Assessment Center

Talent Management

Assisting

Mendapatkan Top Talent terbaik Telkom Group untuk dapat ditempatkan di posisi kunci yang menjadi pusat pertumbuhan bisnis Perusahaan

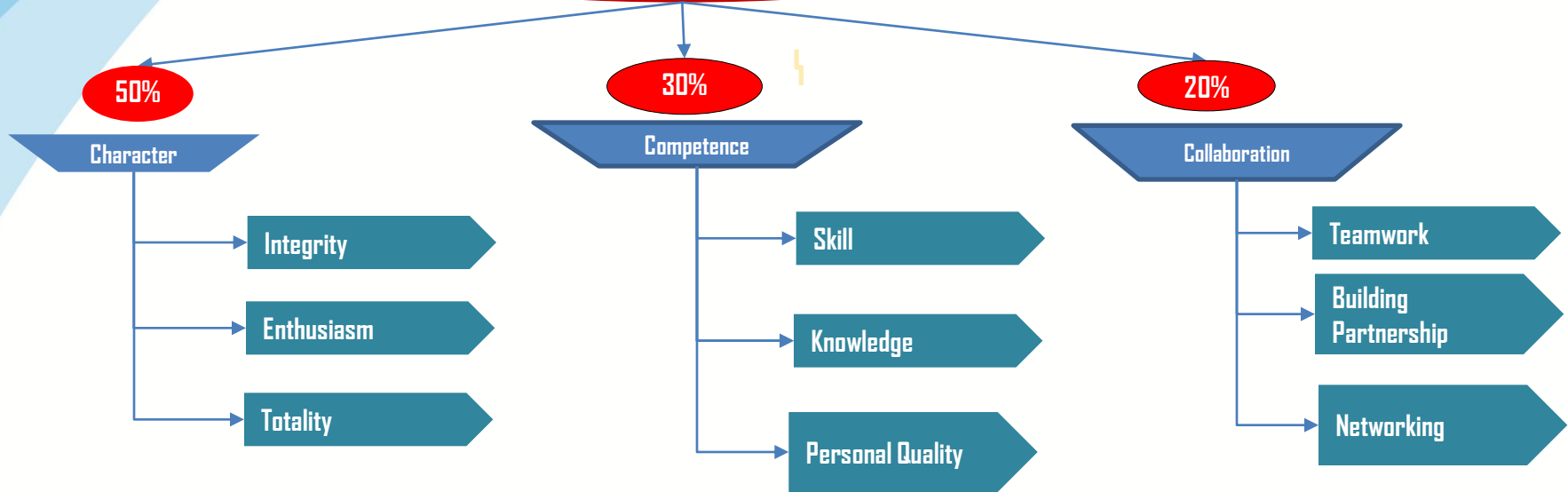
Preparing

Menetapkan standarisasi pengelolaan Talent yang meliputi identifikasi, pengembangan, penempatan serta program retensi yang sesuai.

Benefit

Global Talent International,
Career Opportunities

Assesment Center Dalam Talent Management



SHORT LIST CANDIDATES



Top 10



Top 50



Top 100

@TALENT MANAGEMENT

Find Our Best Talent



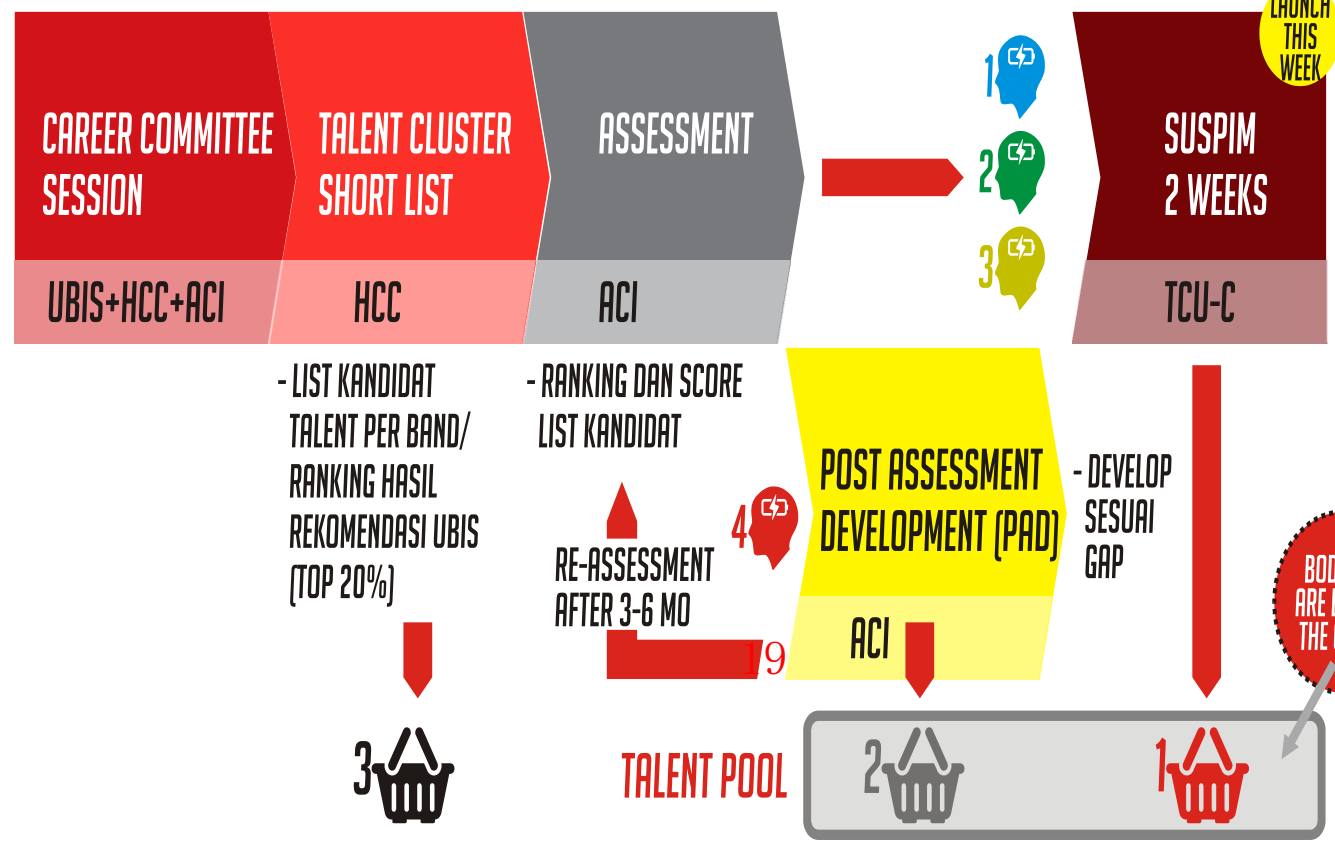
FIND BEST TALENT



FRESH GRADUATE

- 75% TALENT SCOUT
- 25% REGULAR
- LEADERSHIP IS THE 1ST THING TO BUILD

REVIEW EVERY YEAR



LAUNCH THIS WEEK

1. EXCELLENCE
2. VERY GOOD
3. GOOD
4. NEED FOR IMPROVEMENT

- GROUP-1.** 1ST PRIORITY FOR PROMOTE + EXCLUSIVE PROGRAM FOR 2 YRS (GTP, DIRECTORSHIP, AWARD MANAGEMENT)
- GROUP-2.** 2ND PRIORITY FOR PROMOTE + EXCLUSIVE PROGRAM FOR 2 YRS
- GROUP-3.** NON TOP-20%. SUCCESSION TRACK. DIFFERENT BENEFIT.

? FIT & PROPER QUESTIONS

1. WHAT HAVE YOU DONE?
2. WHAT ARE YOU GOING TO DO?
3. WHAT'S YOUR EFFORT TO BUILD OUR CULTURE?

Assessment Center dalam Pengembangan

Pengembangan Kompetensi

Assisting

Mendukung Organisasi untuk merencanakan pengembangan karyawan sesuai dengan arah perusahaan

Preparing

Mempersiapkan karyawan agar siap ditempatkan pada karir berikutnya

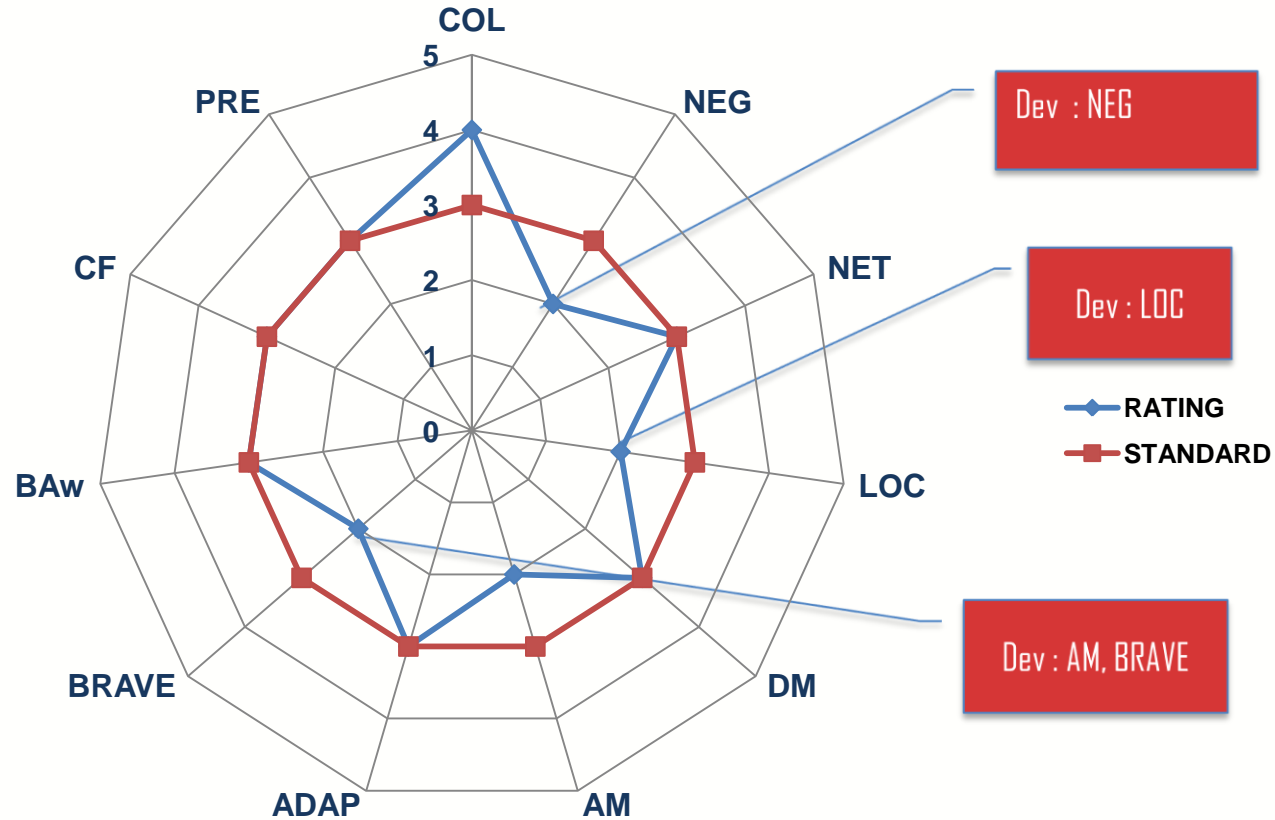
Benefit

Membangun karyawan dengan kualitas yang superior , talented , global quality , berbudaya perusahaan yang kuat, dan memiliki keunggulan kompetitif

Case : Hasil Assessment Center - Individu

Keterangan :

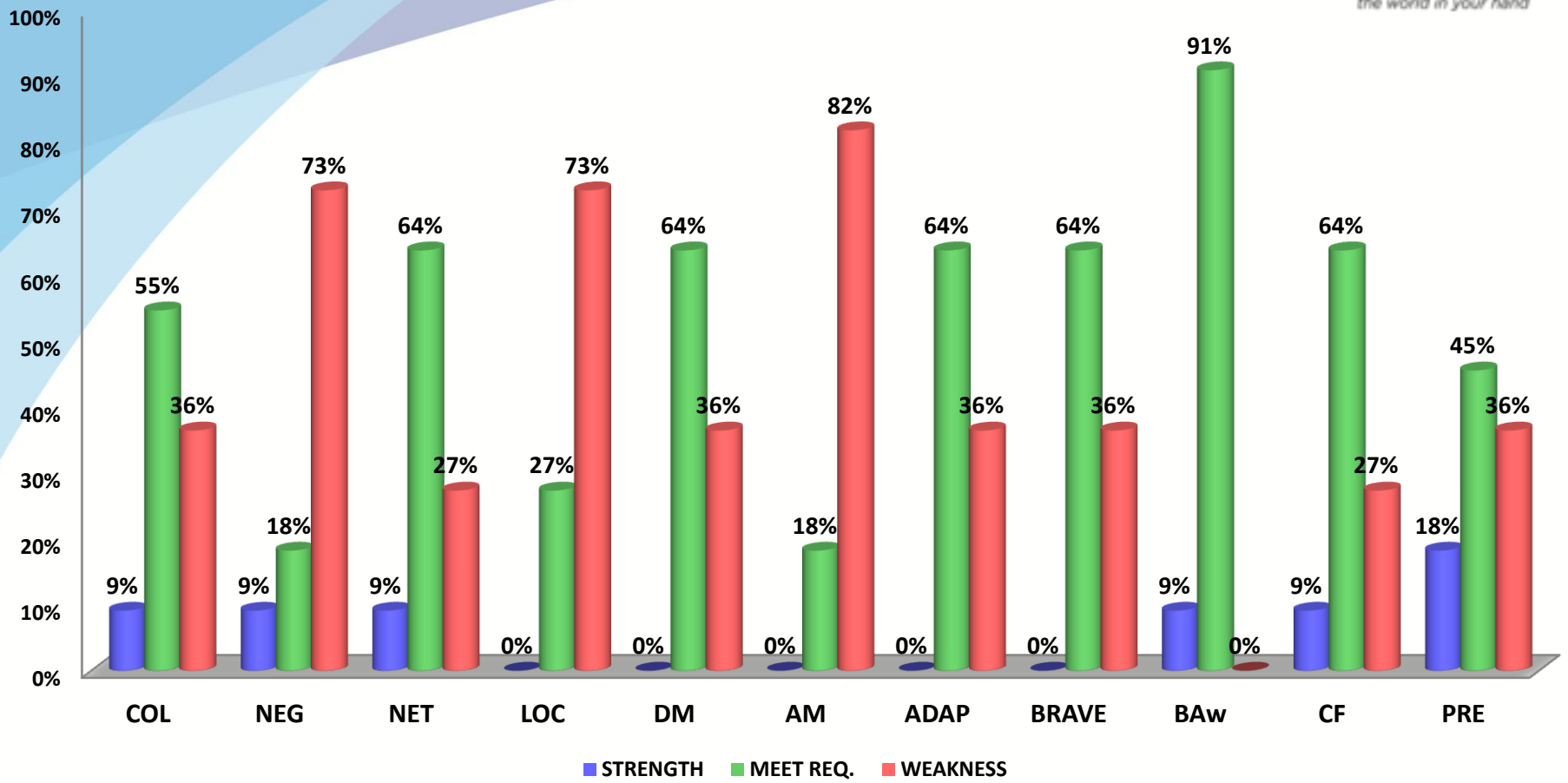
5. Secara signifikan diatas persyaratan yang diperlukan
4. Diatas persyaratan minimal yang diperlukan
3. Sama dengan persyaratan minimal yang diperlukan
2. Memerlukan beberapa perubahan perilaku
1. Secara signifikan memerlukan banyak perubahan perilaku.





Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia

Case : Hasil Assessment Center - Kelompok



Ist Prior Weakness

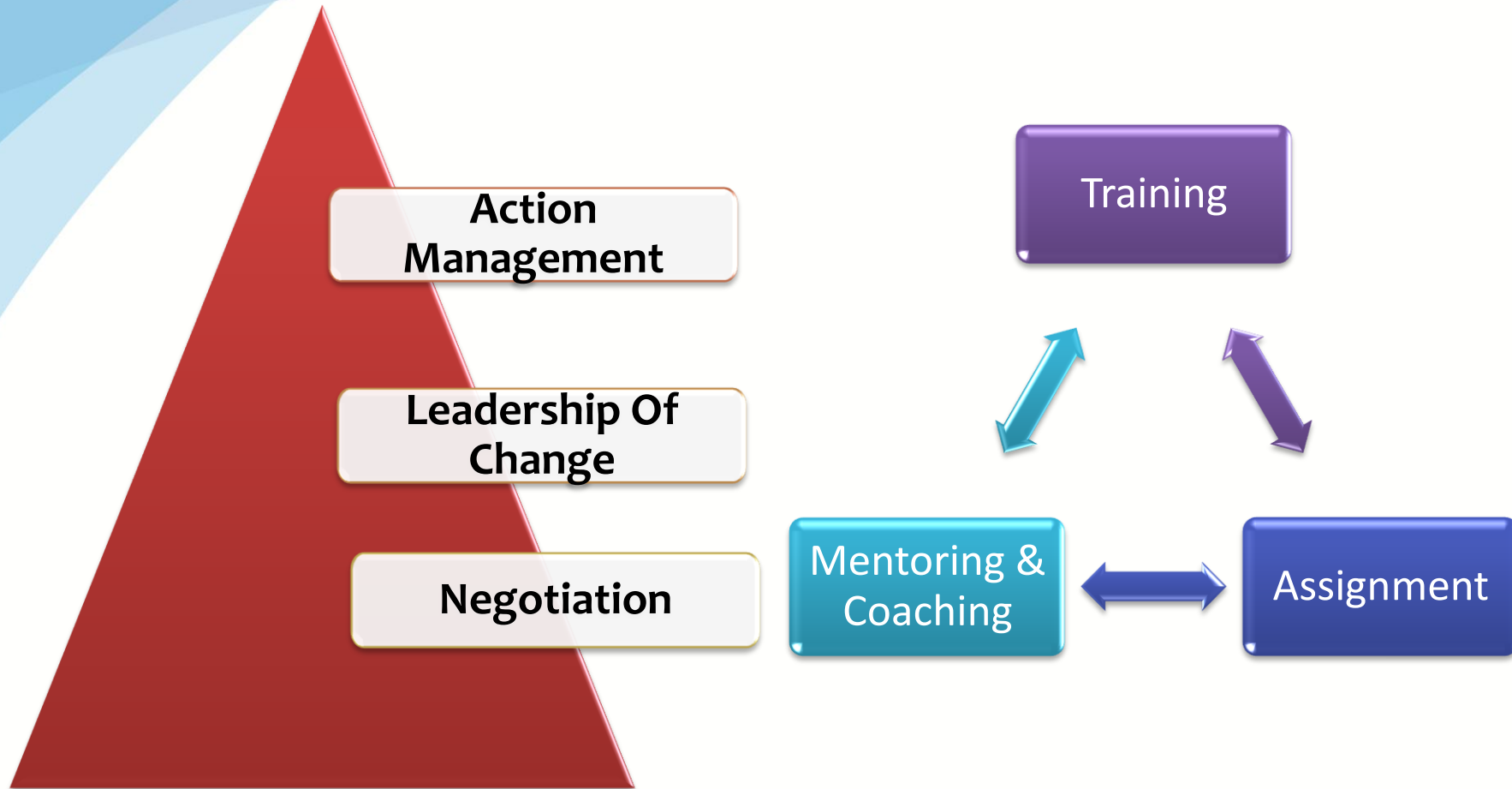
Action Management

Threshold Prior : > 70% gap

Next Prior Weakness

Leadership of Change dan Negotiation

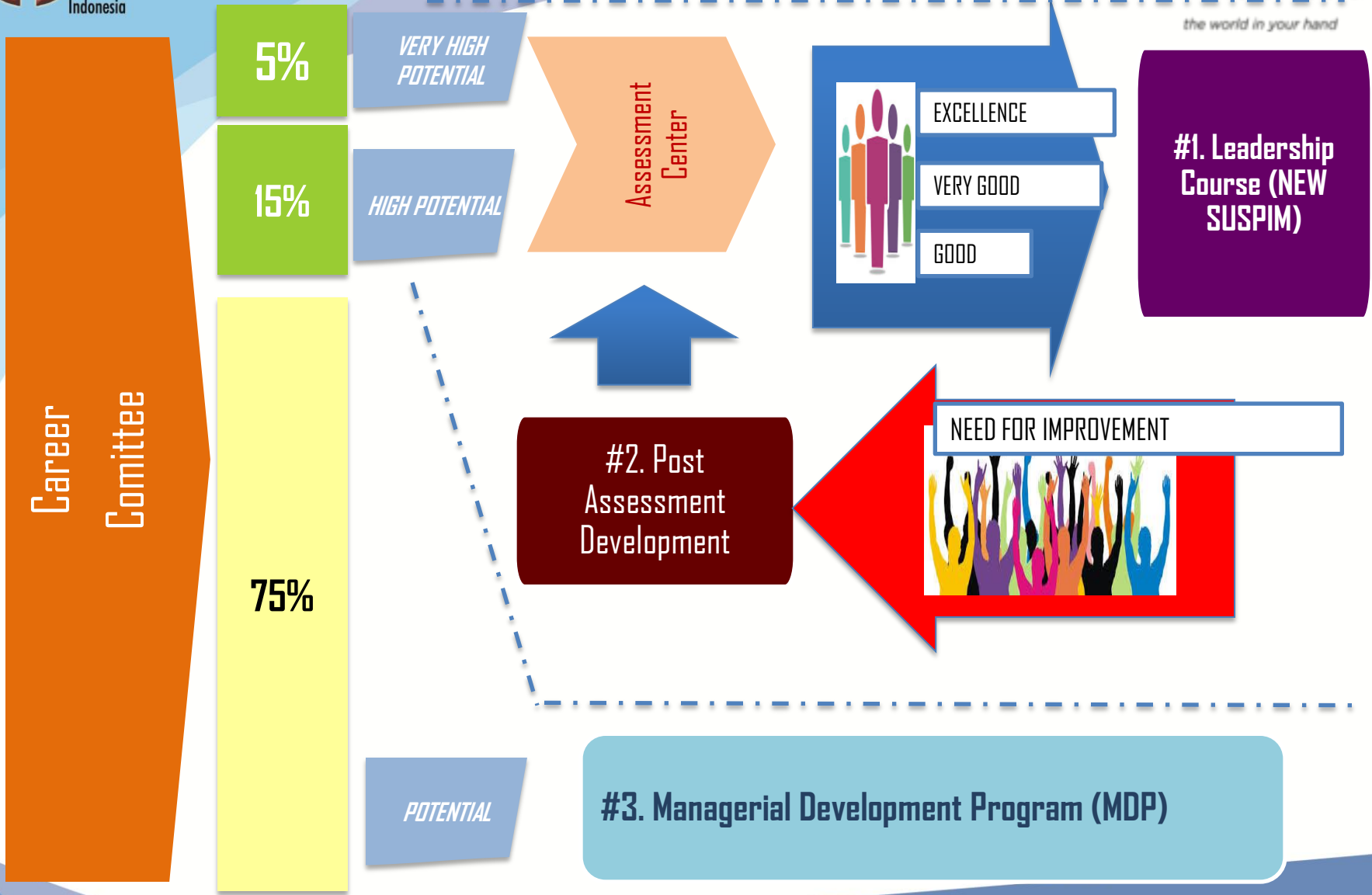
Assessment Center Dalam Program Pengembangan



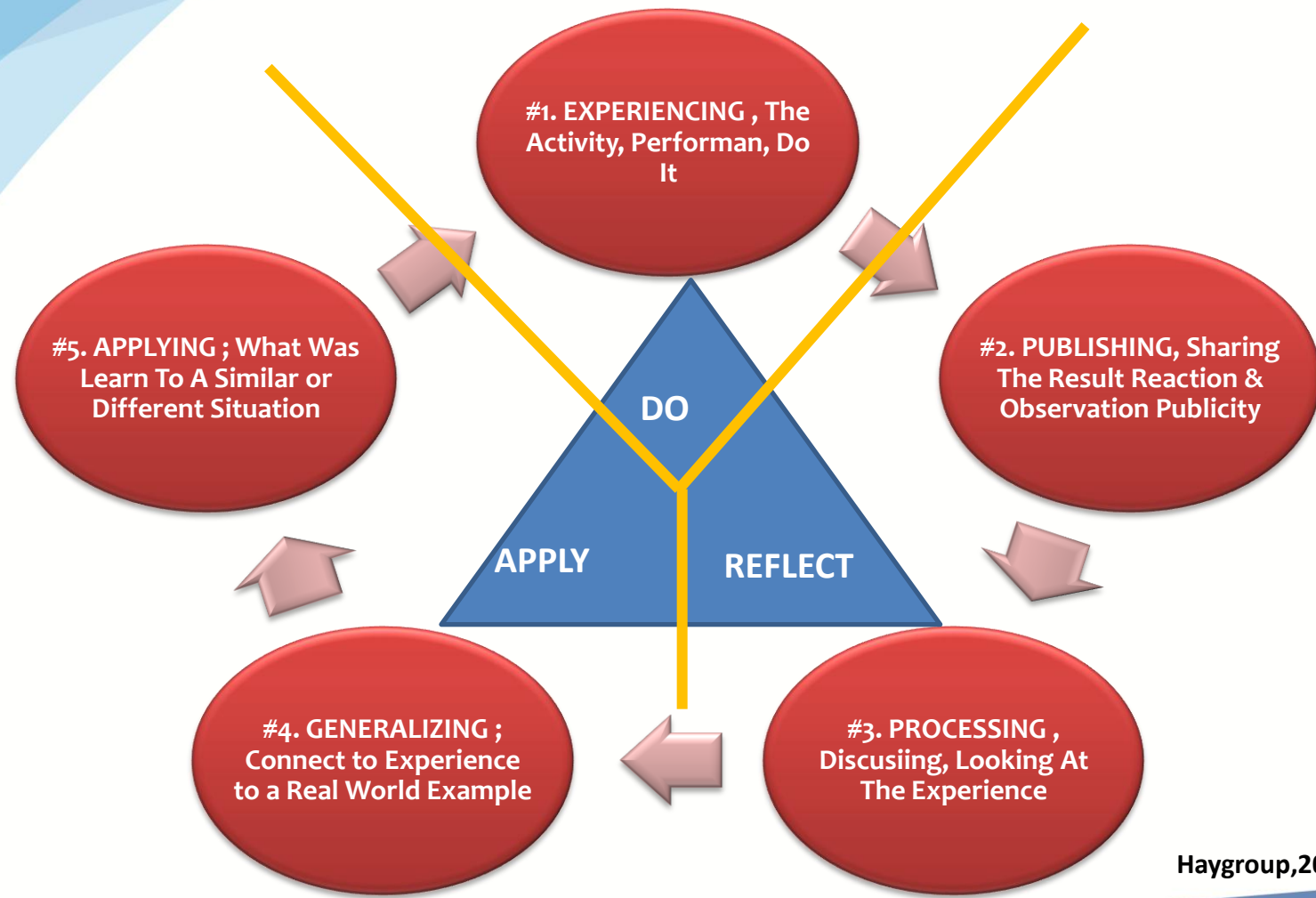
@ DEVELOPMENT COURSE CLASSIFICATION



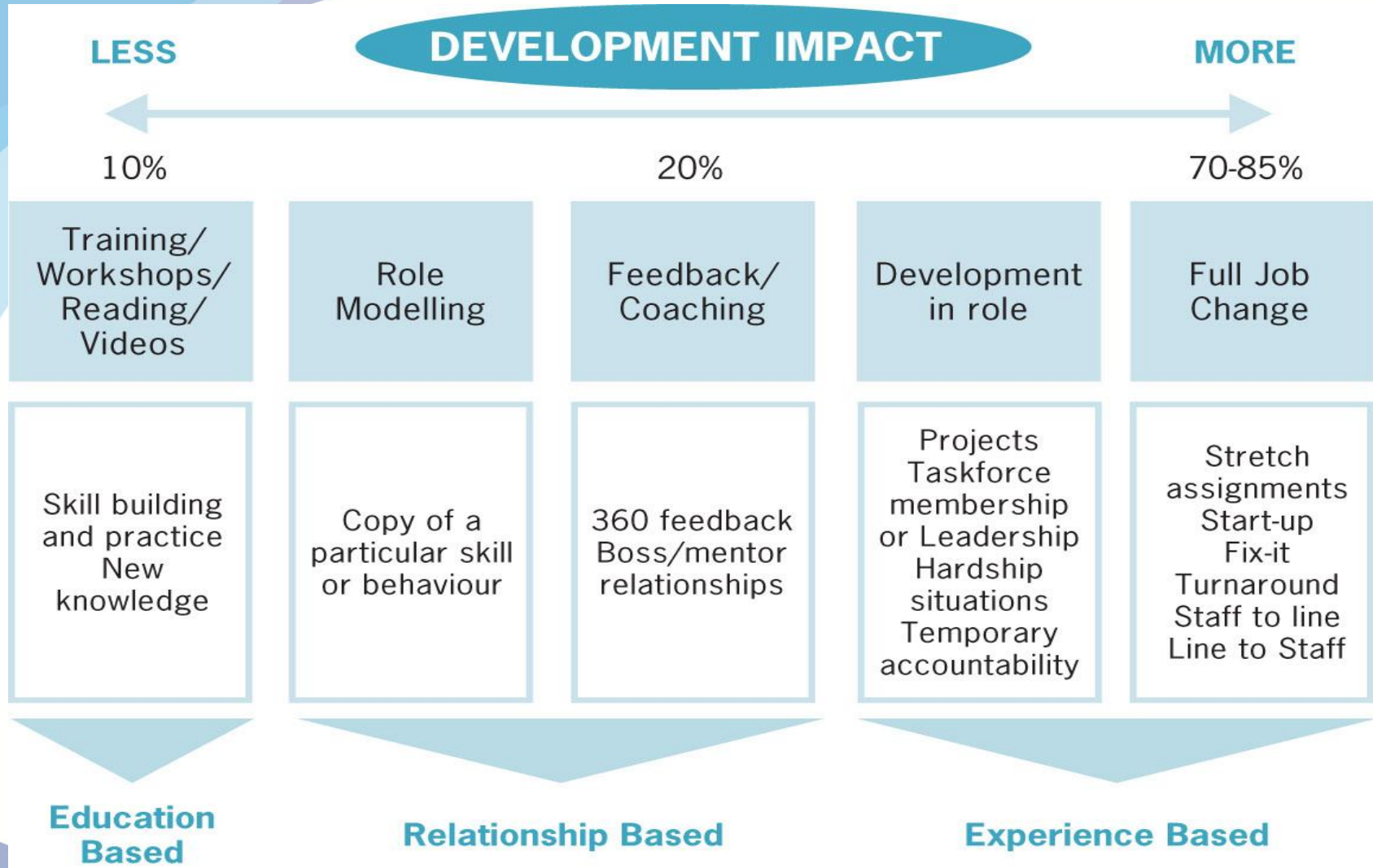
Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia



Experiential Learning Sebagai Pendekatan Dalam Post Assessment Development



Reference : Dampak Metoda Pengembangan



Peran Assessment Center dalam Seleksi Pensiun Dini

Peran Assessment Center dalam Seleksi Pensiun Dini

Assisting

Sebagai instrumen untuk mendukung pengambilan keputusan untuk mempertahankan karyawan

Preparing

Hasil assessment center digunakan sebagai data tambahan agar tidak kehilangan karyawan yang potensial

Benefit

Bagi peserta, dapat membantu mereka memahami area kekuatan dan kebutuhan pengembangan yang dapat membantu mereka menentukan pekerjaan yang paling sesuai baik di dalam maupun diluar organisasi.

Pensiun Dini/ Layoffs

**ARAH
BISNIS
YG BARU**



- Opsi retrenchment :**
- Pensiun dini
 - Golden shake hand
 - Reposition

- Perubahan dalam proses Bisnis
- Perubahan jumlah karyawan dan unit yg dibutuhkan

- Tugas dan tanggung jawab baru bagi setiap unit bisnis dan karyawan
- Perubahan otoritas

- Identifikasi kandidat yg akan menjadi target program
- Mengumpulkan data mengenai pengetahuan pengalaman, serta catatan kepegawaian kandidat

- Perancangan program Assessment
- Sosialisasi dengan kandidat
- Implementasi Assessment Center
- Evaluasi dan integrasi data hasil AC

- Mengkombinasikan hasil AC dengan data lain spt pengetahuan, pengalaman, catatan karyawan guna membuat rekomendasi

Today for Better Future

