

Pengelolaan Produktifitas Pemimpin Unggul

**Direktur SDM dan Umum
Perum Peruri**

Bandung, 16 September 2015



- ❑ Curriculum Vitae Pembicara
- ❑ Overview Perum Percetakan Uang RI
- ❑ Tantangan SDM Perum Peruri
- ❑ Transformasi SDM sebagai salah satu dari empat pilar Transformasi Perusahaan
- ❑ Pengembangan Kepemimpinan Yang Unggul
- ❑ Penutup

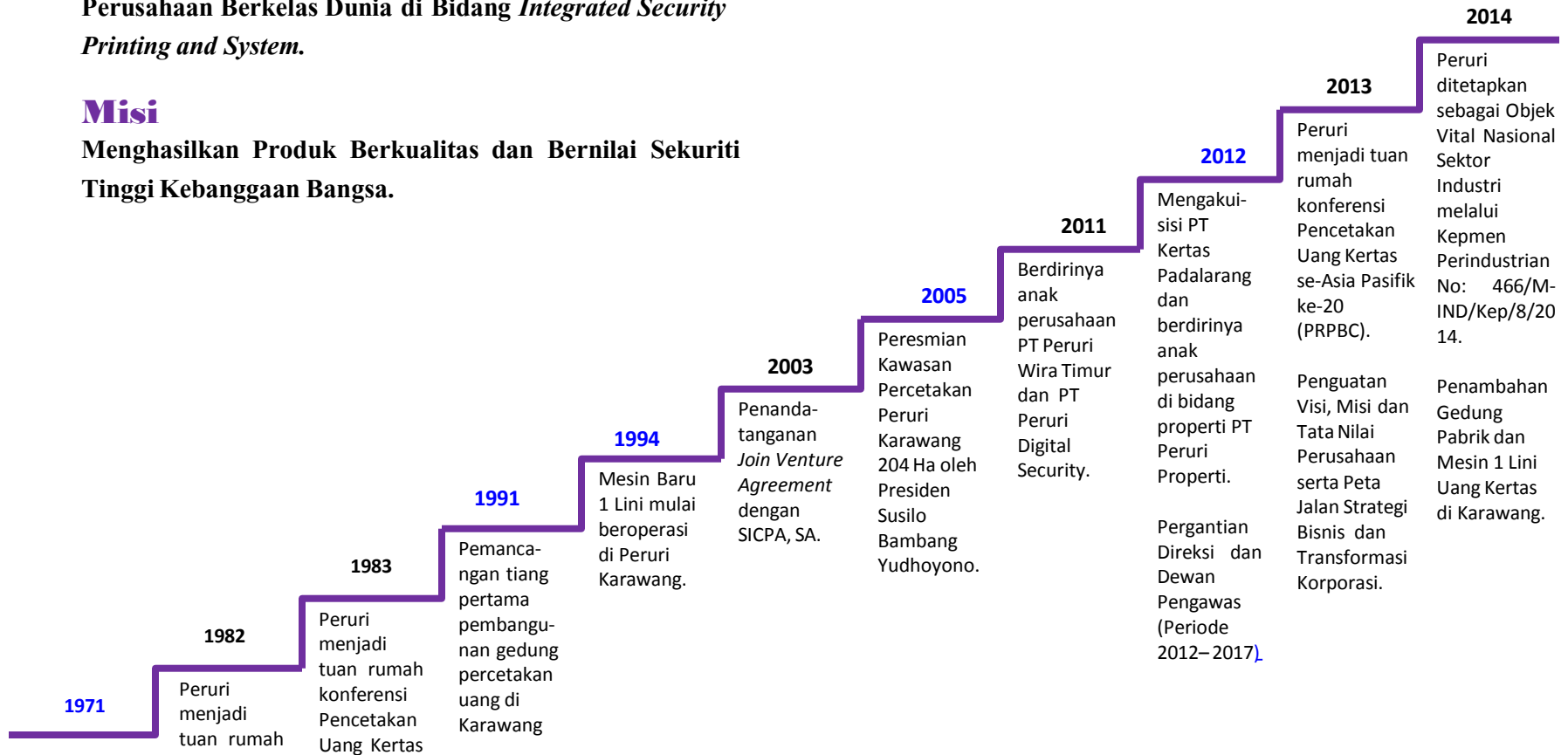
SEKILAS TENTANG PERUM PERURI

Visi

Perusahaan Berkelas Dunia di Bidang *Integrated Security Printing and System.*

Misi

Menghasilkan Produk Berkualitas dan Bernilai Sekuriti Tinggi Kebanggaan Bangsa.

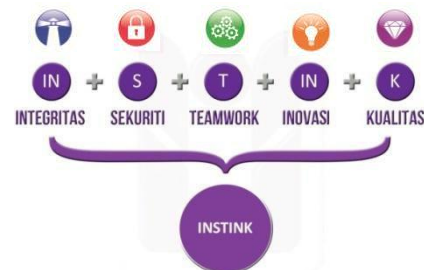


berdiri dengan PP. No 60 Tahun 1971. Peruri merupakan hasil merger antara PN Arta Yasa dan PN Perkeba.

pencetakan uang logam se-Asia Tenggara (TEMAN).

Pasifik ke-6 (PRPBC).

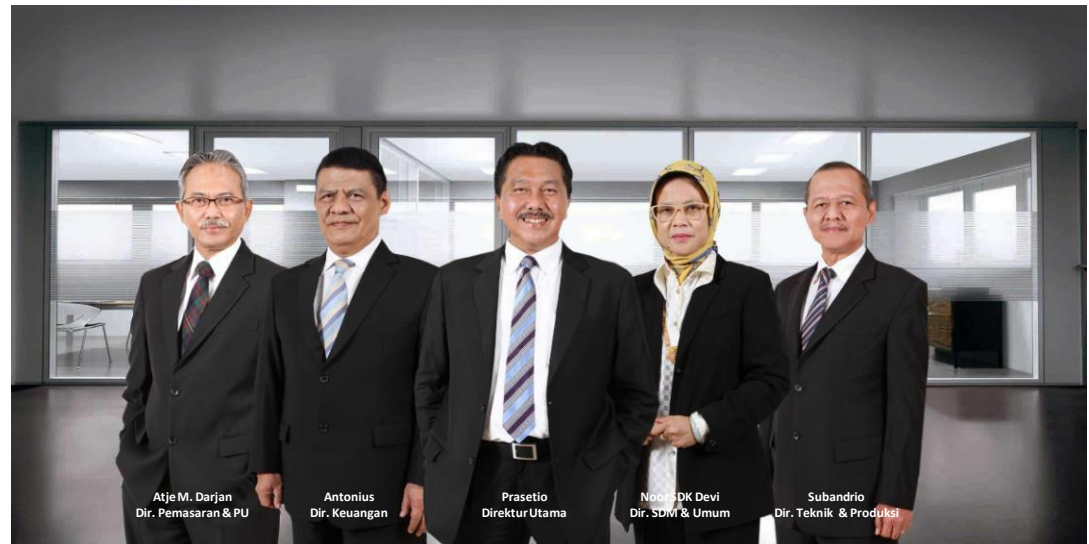
Menteri Keuangan RI.



Cergas, Cepat, Cermat, Cerdas, Ceria.



Dewan Pengawas dan Direksi





-91,28% Peruri
-8,72% (Mandiri group)
Kertas Pita Cukai, Kertas *cigarette* dan *security paper* lainnya



- 67% Peruri
- 33% PWU (BUMD Jatim)
Produk Sekuriti Non Uang (Ijazah, Dokumen Kependudukan)



- 99% Peruri
- 1 % Yapetri
Jasa pengembangan properti, pengelolaan dan pemeliharaan gedung.



-99,63% Peruri
-0,37% PT PPS (Yapetri)
Card Management System, Smart Card and Personalization



- 20% Peruri
- 80% SICPA, SA
Tinta Sekuriti untuk Uang dan Non Uang



KSO BUMD Sumut
Dokumen Sekuriti
Non Uang

Produk Utama



UANG KERTAS 7 MILYAR BILYET



METERAI 800 JUTA KEPING



PASPOR 8 JUTA BUKU



UANG LOGAM 1,6 MILYAR KEPING



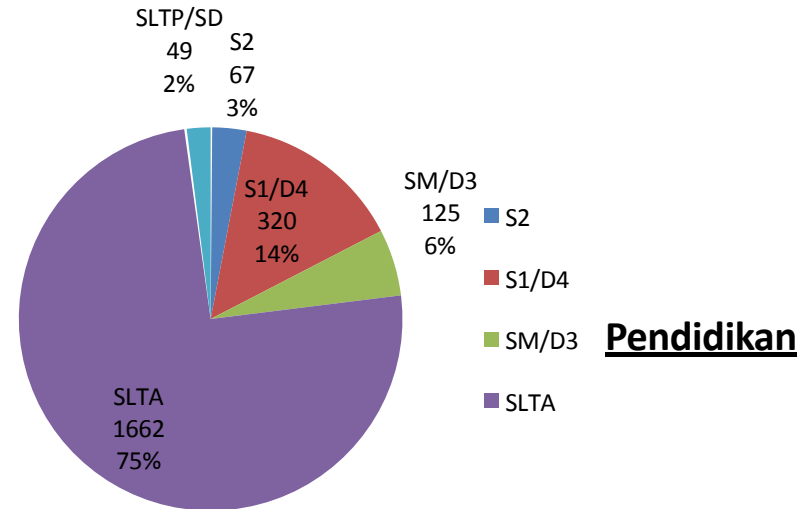
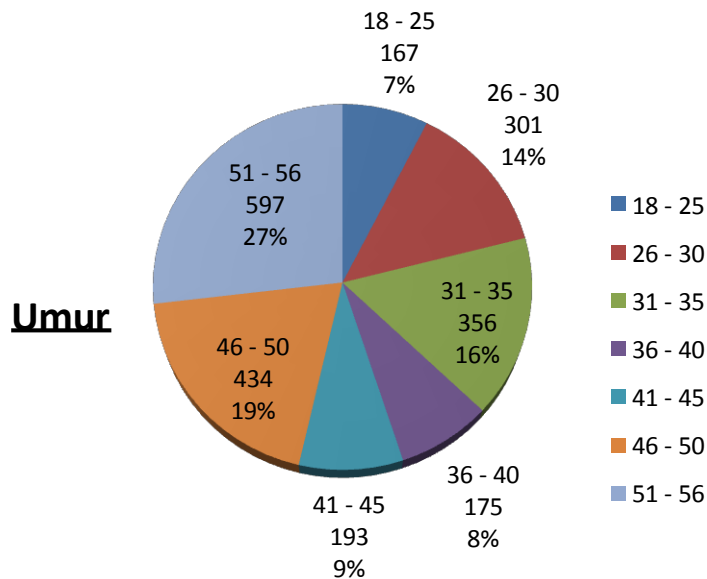
PITA CUKAI 18 MILYAR KEPING



SERTIFIKAT TANAH 5 JUTA SET

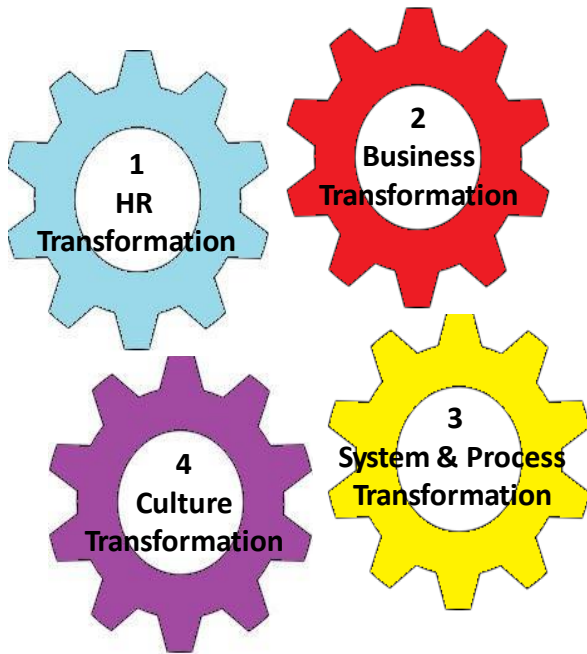
TRANSFORMASI

Tantangan Bidang SDM



- 27% karyawan berumur 51-56 tahun sudah memasuki usia masa persiapan pensiun yang masuk usia yang stabil yang sudah ada diposisi-posisi management menengah dan atas (succession planning)
- 77% karyawan memiliki pendidikan slta yang memiliki adopsi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang rendah (kompetisi semakin ketat, meningkatnya cashless payment, gap kompetensi karyawan yang tinggi)

- Transformasi SDM merupakan salah satu pilar penggerak keberhasilan Transformasi Perusahaan
- Berbagai inisiatif dalam Transformasi SDM disiapkan, diantaranya menyiapkan **Succession Plan** yang mendukung dan menjaga kesinambungan pertumbuhan perusahaan melalui transformasi di 3 bidang lainnya
- Program pengembangan kepemimpinan jangka pendek disiapkan untuk mendukung Program Percepatan Karir untuk mengisi posisi-posisi kunci yang ditinggalkan pejabat yang memasuki masa pensiun dalam 3 tahun ke depan



PENGELOLAAN KEPEMIMPINAN YANG UNGGUL

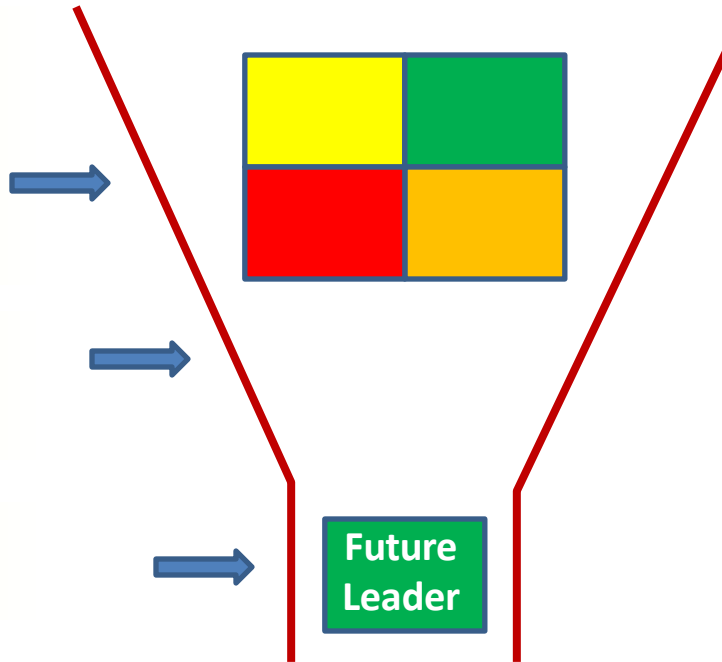
Pemilihan Pemimpin Unggul

Kandidat akan diseleksi melalui rapat dewan jabatan Direksi berdasarkan pada:

1. Kinerja Individu selama 3 tahun
2. Background Pendidikan dan Pelatihan
3. Pengalaman Kerja
4. Umur dan Masa Kerja

Proses Assessment Center untuk melihat Kompetensi Karyawan dan melakukan pemetaan Matrix Kompetensi dan Kinerja

Terpilih kelompok karyawan yang mempunyai potensi tinggi dan performasi tinggi



Talent Pool	Future Leader 1	Future Leader 2
Size	23 orang	26 orang
Entry Levels	Kepala Dept dan Seksi	Ka Seksi dan Unit
Target Growth	Kepala Divisi	Kepala Dept
Career Committee	BOD	BOD

Untuk menyiapkan Pimpinan yang Unggul Peruri menyiapkan Talent Pool yang dipilih melalui proses pemetaan karyawan dan memilih karyawan potensial yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi untuk disiapkan melalui proses pengembangan, mentoring dan percepatan karir

Pengukuran Profil Pemimpin Ungul

Profil Sukses

Pengetahuan	Pengalaman
Kompetensi	Kepribadian



Untuk menyiapkan kandidat yang mampu dan berhasil dalam pekerjaan, maka kandidat harus memiliki profile yang sesuai : Pengetahuan, Pengalaman, Kompetensi dan Kepribadian yang diperlukan pada suatu jabatan

Profil	Deskripsi	Pengukuran
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Teknis Pekerjaan • Pengetahuan Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Track Record • Interview
Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman dalam mengerjakan tugas yang sama • Pengalaman dalam industri 	<ul style="list-style-type: none"> • Track Record • Interview
Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Softskill 	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment Center
Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment Center



**OPTIMUM
PERFORMANCE**

Pengembangan Pemimpin Unggul

Talent Pool

Talent Pool	Future Leader 1	Future Leader 2
Size	23 orang	26 orang
Entry Levels	Kepala Dept dan Seksi	Ka Seksi dan Unit
Target Growth	Kepala Divisi	Kepala Dept
Career Committee	BOD	BOD

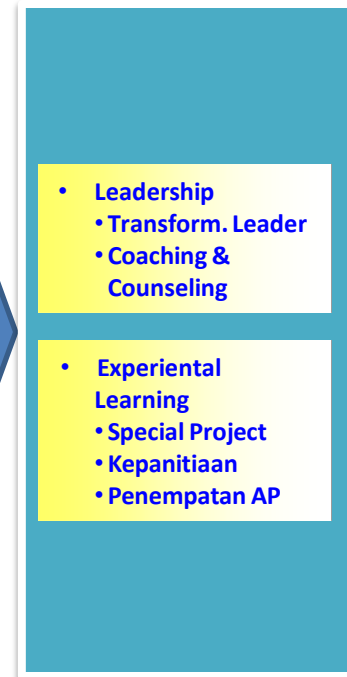
Pelatihan: Future Leader



Managemen Karir

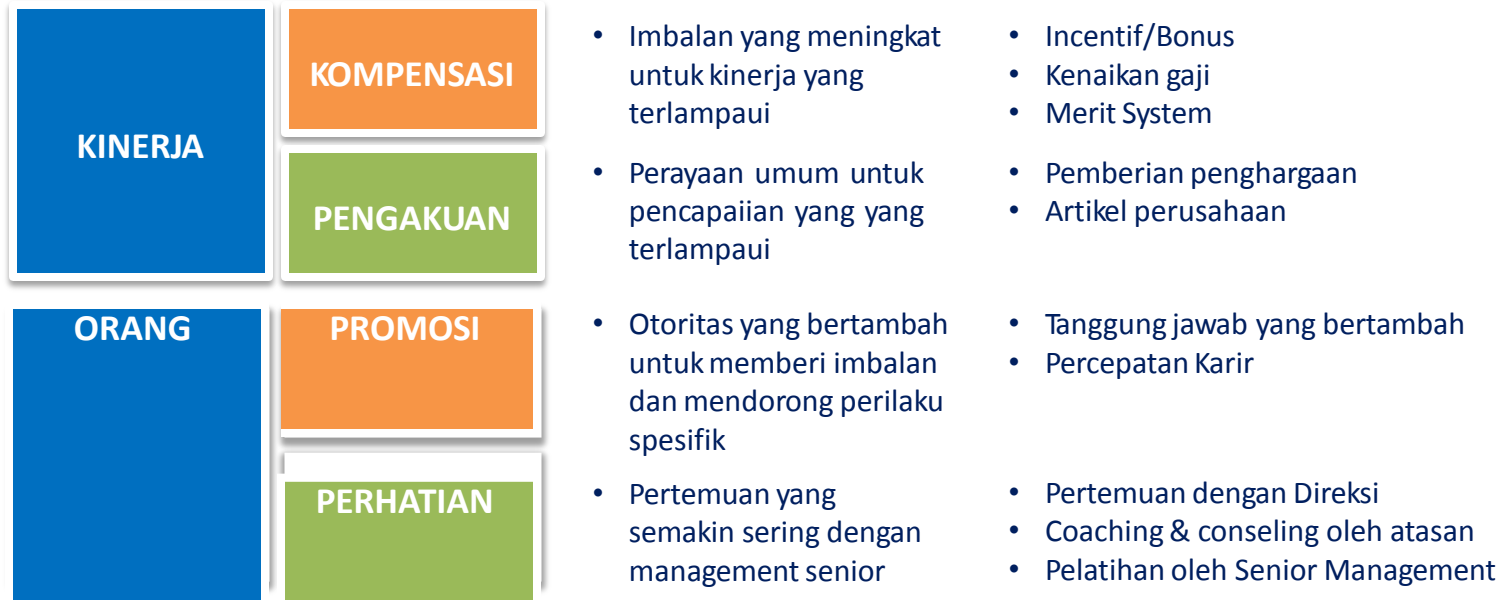


Pelatihan Berkesinambungan



Perusahaan secara komprehensif menyiapkan pelatihan khusus untuk pembekalan kompetensi dan knowledge tentang kepemimpinan dan management; dan menyiapkan pengembangan percepatan karir bagi lulusan2 terbaik dan selalu memonitor kinerja sebagai feedback program ini

Motivator Kinerja Unggul



Untuk menjaga motivasi terkait dengan pencapaian produktifitas dan kinerja pemimpin unggul perusahaan menyiapkan reward baik dalam bentuk yang terkait dengan aspek financial berupa insentif/bonus dan promosi dan aspek yang tidak berkait dengan financial seperti pengakuan dan perhatian

- SDM menjadi salah perhatian yang utama dalam Transformasi Perusahaan
- Penyiapan pimpinan unggul melalui program Future Leader dilakukan untuk mempercepat penyiapan Succession Plan
- Berbagai program untuk menjaga motivasi pemimpin unggul disiapkan dalam mengelola kinerja dan produktifitasnya baik berkaitan dengan aspek financial maupun non financial
- Pengelolaan produktifitas dilakukan secara terus menerus melalui:
 - Pembekalan pelatihan yang berkesinambungan
 - Mentoring oleh Direksi/Atasan Langsung terkait

TERIMA KASIH

