

**Judul Rapat:****Kunjungan *Sharing Session* dengan Assessment Center Indonesia PT. Telkom**

Hari/ Tanggal : Jum'at, 28 Agustus 2020

Waktu : 09.00 – 11.30 WIB

Tempat : Assessment Center Indonesia PT. Telkom Indonesia  
Jl. Hegarmanah No. 71, Bandung.

Media : Tatap muka

**Agenda:**

Sharing Session dengan Assessment Center Indonesia PT. Telkom

**Pemimpin Rapat:**

Teuku Zilmahram (SGM Assessment Center Indonesia)

**Peserta Rapat:**

1. R. Adi Mukhtar Rivai (Koordinator Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan)
2. Helmi Suhendry (Sub Koordinator Bidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
3. Ibu Teti (Assessment Center Indonesia)
4. Ibu Nia (Assessment Center Indonesia)
5. Qorizky Muharani
6. Dwi Novitasari
7. M. Yudha Firas Ammar
8. Francisca Devia Sugesti
9. Dyah Nita Fitriani
10. Imam Arif Wicaksono
11. Azlica Octaria
12. Dimas Irawan

**Hasil Rapat:****Agenda 1****Pembukaan**

Sambutan oleh Bapak Teuku Zilmahram selaku SGM Assessment Center Indonesia menyampaikan sejarah berdirinya ACI sejak 10 November 1990, ACI berada dibawah Divisi Human Capital dalam struktur organisasi PT. Telkom. Saat ini ACI memiliki satu gedung office dan empat workshop yang berada di Jakarta dan Bandung. ACI dalam perjalanannya sampai saat ini menjadi salah satu provider pemilihan *Assessment Center* di setiap BUMN, tidak hanya untuk internal PT. Telkom.

Sambutan dari Bapak Adi selaku Koordinator Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan menyampaikan tujuan kunjungan ke ACI karena Kemenparekraf sebagai instansi pemerintah dengan struktur organisasi yang baru bertujuan membangun Talent Pool dengan salah satu metode yang digunakan yaitu *Assessment Center*. Lalu ingin mempelajari hal-hal apa saja yang harus dibangun untuk membangun suatu sistem *Assessment Center* yang baik, tujuan akhirnya yaitu mengarah kepada Talent Manajemen serta memilih pemimpin masa depan Kemenparekraf sesuai dengan janji Menparekraf kepada DPR yaitu untuk membangun Talent Manajemen.

Sedikit Paparan dari Bapak Helmi menjelaskan tentang struktur organisasi Kemenparekraf. Menyampaikan pula bahwa sudah dilaksanakan beberapa kegiatan *Profiling Assessment Center* yang bekerjasama dengan LPTUI. Menyampaikan tugas Bidang KPP yang diamanatkan oleh Menteri sesuai dengan penyampaiannya kepada DPR yaitu pengembangan *Assessment Center* dan E-Learning di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf. Menyampaikan bahwa Kemenparekraf harus mengampu *Profiling Assessment Center* kepada hampir 1000 pegawai namun tahun ini baru mampu ditargetkan sebanyak 300 pegawai. Saat ini untuk *Assessment Center* sedang disusun mengenai pondasi hukumnya yaitu Rancangan Permenparekraf tentang Pedoman *Assessment Center* dan juga Manajemen Talenta yang sedang disusun Rancangan Permenparekrafnya. Bapak Helmi juga menjelaskan tentang peran Pusbang dalam menyusun Nomenklatur Jabatan Fungsional Adyatama Pariwisata dan Ekonomi Kreatif serta tugas dan fungsi koordinasi PTNP yang berjumlah 6 PTNP.

## **Agenda 2**

### **Pemaparan ACI**

Ibu Teti

- Pemanfaatan data talenta contoh untuk Talent Pool dan Development. Menjadi provider untuk PT. Telkom dan BUMN. Menggunakan tools development dengan metode digital. Peserta *Assessment Center* selama lebih dari 29 tahun sebanyak 54 ribu, peserta Development 17 Ribu.
- Bagaimana membuat data dapat menjadi informasi bagi organisasi dan develop pegawai, menjaga konsistensi BOD commitment toward program serta validitasnya. Agar dapat menghasilkan data yang tidak jauh dari perilaku individu pada keseharian di kehidupan nyata.
- Peran ACI dalam siklus SDM PT. Telkom.
- Salah satu sarana kerja / tools dengan media digital yaitu **Assistium**, mengolah data assessment menjadi data base dan digunakan untuk pengolahan data kebutuhan organisasi yang melayani *Assessment* internal PT. Telkom dan anak perusahaan. Cakupan assessment mulai dari low manajemen, middle hingga top manajemen.

- Produk layanan ACI yaitu
  - A. *Assessment Service*
    1. *Assessment Center*
    2. *Competency Assessment Online (CompAss)*
    3. *General Assessment*
    4. *Personality Assessment*
    5. *Selection (Online Test)*
    6. *Global Mindset Inventory*
    7. *Digital Behavior & Mindset Readness Inventory*
    8. *Interview (BBI/Behavior Based Interview)*
    9. *IDEA (Information and Dissemination/orientasi untuk peserta dengan tujuan pengenalan mengenai Assessment Center)*
  - B. *Development Service*
    1. *Post Assessment Development (C-level, Middle Level, Top Level)*
    2. *Maximazing Performance*
      - *What How Able Motivated (WHAM)*
      - *The Power of Question (TpoQ)*
      - *Performance Feedback*
    3. *Expertise In Professional*
      - *Behavior Based Interview (BBI)*
      - *Feedback Giver Assessment Center Result Workshop*
      - *Nurturing Manager as Assessor*
    4. *Other Product*
    5. *Feedback Assessment Center Result*
  - C. *Consultancy*
    1. *Assessor Training*
    2. *Organization Mapping*
    3. *Competency Directory*
    4. *Setup Assessment Center*
- Proses Assessment Center
  - A. *Pre Assessment Center*
    1. *Identify Criteria for Success (Job Analysis)*
    2. *Define Competencies & Key Behavior (as Criteria of Target Job)*
    3. *Clarify to User*
    4. *Define the Exercise*
    5. *Survey (Collect Data & Interview)*
    6. *Design Excercise*
  - B. *Assessment Center Process*
    1. *Introduction/Opening Session*
    2. *Simulation/Exercise*
    3. *Observation & Recording*
  - C. *Integration Process*
    1. *Classify Behavior*
    2. *Evaluate*
    3. *Assessor Meeting*

#### 4. *Write Report*

- *Virtual Assessment Center*. Adalah metode *Assessment Center* yang diadministrasikan secara online ataupun sistem yang terotomatisasi.

Ibu Nia (Post Assessment Development Program)

- Mengacu pada Kompetensi Manajerial ASN sesuai dengan PermenPAN RB No. 38 Th 2017 yaitu Kompetensi 8+1 (Manajerial + Sosial Kultural) maka development dilakukan dalam cluster2 sesuai dengan masing-masing kompetensi targetnya.
- Kita membuat bagaimana atasan mampu menerjemahkan dan menyampaikan feedback hasil assessment kepada setiap pegawainya. Untuk mempermudah proses penyampaian karena jumlah pegawai yang harus diberikan feedback cukup banyak.
- The Experiential Learning Cycle.
- Development Framework.
  1. *Identifying*
  2. *Build Knowledge*
- Peta peran Unit dalam PAD
  1. *Pre-in Class PAD*
  2. *PAD in Class. Education Based (10%)*
  3. *Coaching & Mentoring of Action Plan. Relationship Based (20%)*
  4. *Implementation Action Plan at Work*

#### **Agenda 3:**

##### **Diskusi**

Pak Helmi : Bagaimana mensinergiskan hasil assessment dengan program diklatnya nanti?

Pak Adi : Kami sedang mengelola hasil profiling pejabat eselon 2-4 dan menghasilkan Analisis Gap Kompetensi dan Saran Pengembangan. Bagaimana kiat-kiatnya memberikan Saran Pengembangan? karena dari Perka BKN dan peraturan ASN lainnya tidak ada dasar acuan, selama ini menyusun Saran Pengembangan berdasarkan intuisi dari para assessor. Lalu bagaimana kiat-kiat kepada pimpinan dapat terbuka pikirannya terhadap hasil feedback. Karena selalu ada keinginan untuk feedback itu ditindak lanjuti dari kita, padahal seharusnya pegawai ybs bisa juga melakukan pengembangan dirinya sendiri.

Pak Teuku Zil :

- Fungsi ACI untuk Development. Kita dibantu juga dengan **Inginium** salah satu aplikasi mensupport career development kita dalam hal talent manajement.
- PAD akan efektif kalau setiap lini berkontribusi maksimal. Karena hanya berkuat pada knowledge yaitu sebesar 20%

Mba Oyi : Bagaimana proses Job Analysis disini serta proses Virtual Assessment apalagi di tahap LGD.

Ibu Teti : Harapannya para assessor sudah memiliki bank simulasi, ada unit yg bertugas mendvelop simulasi walaupun tidak ada pelaksanaan *Assessment Center*. Ada juga administrator kegiatan, ada juga role player apabila dibutuhkan. Untuk Virtual biasa kita mitigasi dengan trial sehari sebelumnya dan kita informasikan untuk peserta dapat mempersiapkan perangkat serta jaringan internet yang memadai.

Mas Yuda : Pusbang punya mimpi untuk bisa menjalankan pelayanan *Assessment Center* menjadi PNBP, apakah ada masukan dari ACI bagaimana mengembangkan *Assessment Center* ke arah sana?

Ibu Nia : Harus memastikan apakah dibutuhkan *Assessment Center* kita dan mencari bentuk identik *Assessment Center* sesuai dengan organisasi serta memahami arah sasaran marketnya nanti seperti apa.

Pak Teuku Zil : Harus dipastikan *Assessment Center* didalamnya berjalan dengan baik, sebuah organisasi yg besar seharusnya punya kegiatan *Assessment Center* sendiri untuk melayani internal. Bisa Kemenparekraf menyasar *Assessment Center* khusus Pariwisata.

Imam : Bagaimana merubah mindset dari jajaran pimpinan agar lebih aware dengan *Assessment Center* itu sendiri serta memahami betul kebutuhan dari Talent Manajemen oleh organisasi?

Ibu Nia : Human Capital harus dilindungi kebijakan. Ditetapkan persentase terkait penetapan promosi, sosialisasi, hasil itu memang harus valid.

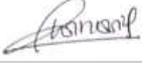
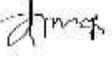
## **Simpulan Rapat:**

- *Assessment Center* di ACI sudah diintegrasikan guna menjadi bahan pengembangan untuk kebutuhan Talent Manajemen atau pemetaan pemimpin masa depan organisasi.
- Data-data talenta yang didapatkan dari hasil profiling dimanfaatkan menjadi talent pool yang akan membantu organisasi untuk pengembangan karir, dalam pelaksanaannya serta dibantu beberapa tools yang sifatnya digital.
- Saat ini tujuan assessment di ACI lebih banyak untuk development pegawai PT. Telkom.
- Kenapa ACI mampu bertahan bertahan? Karena ACI membuat hasil penilaian assessor menjadi bermakna bagi *user*, sehingga perlu menjaga *code of conduct* serta menjaga kualitas hasil yang diberikan agar menjadi manfaat untuk organisasi dan *insight* bagi individu untuk mengembangkan diri (hasil bukan hanya untuk organisasi tapi juga sampai ke individu)
- Peran ACI dalam pengelolaan SDM di organisasi PT. Telkom, diantaranya untuk performance management hingga remunerasi.
- Fasilitas ACI Telkom cukup lengkap yang tersebar di Jakarta dan Bandung, terdiri dari 1 (satu) office dan 4 (empat) workshop.
- Dalam setiap penyelenggaraan *Assessment Center*, totalnya ada 5 (lima) batch/hari, 6 (enam) peserta/batch. Saat pandemic ini ACI dapat menggunakan opsi virtual *Assessment Center*, namun ada juga kegiatan fisiknya. Waktu pelaksanaan sekitar 2 (dua) hari.
- ACI menggunakan bantuan *tools* aplikasi digital bernama **Assistium** (aplikasi yang digunakan untuk mengolah data *assessment*, bisa berbentuk database berapa batch, berapa peserta, dan berapa *user*).
- Pada tahun 2010 ACI sudah mulai menggunakan *Computer Base Assessment Center*. Saat pandemi ini diperluas menjadi virtual (peserta tidak wajib hadir secara fisik di tempat). Meeting room dapat menggunakan cloudX atau zoom. Peserta diberikan link untuk mengerjakan tugas/simulasi, serta dilakukan trial sebelum hari pelaksanaan sebagai bentuk mitigasi agar tidak terjadi kendala teknis/jaringan sewaktu pelaksanaan sesungguhnya.
- Pengembangan dan peran *Assessment Center* di PT. Telkom dimanfaatkan dalam beberapa program yaitu :
  1. *Technical Functional*/TelU
  2. *Professional Competency*/ACI
  3. *Leadership Development*/GPMP dan GPDP.
- *Assessment Center* tidak akan memiliki manfaat kalau tidak ada program pengembangan sebagai tindak lanjutnya.

## Lampiran Dokumentasi





Tim Penyusun		
1. R. Adi Mukhtar Rivai	Koordinator Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan	
2. Helmi Suhendry	Sub Koordinator Bidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
3. Dyah Nita Fitriani	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
4. Muhammad Yudha Firas Ammar	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
5. Imam Arif Wicaksono	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
6. Francisca Devia Sugesti	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
7. Qorizky Muharani	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
8. Dwi Novitasari	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
9. Dimas Irawan	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	
10. Azlica Octaria	Staf Pelaksana Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta	