

**LAPORAN
PENGABDIAN MASYARAKAT**

***WORKSHOP COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT
AWARENESS DI LINGKUP BUMN PERKEBUNAN***



DOSEN / TIM DOSEN PELAKSANA :

Ir. Zulkifli Zein, M.M	(NIDN. 0525046802)
Ir. Susilawardani, M.P	(NIDN. 0509066401)
Azhari Rizal, S.Tr., M.M.A	(NIDN. 0527049202)

POLITEKNIK LPP YOGYAKARTA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) : *Workshop Competency Advancement Through Assesment Awareness* di Lingkup BUMN Perkebunan
Nama Ketua Pelaksana : Ir. Zulkifli Zein, M.M
NIDN : 0525046802
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Program Studi : Pengelolaan Perkebunan
Nomor HP : 0811-264-631
Email : zkf@polteklpp.ac.id
Anggota 1
Nama Lengkap : Ir. Susilawardani, M.P
Anggota 2
Nama Lengkap : Azhari Rizal, S.Tr., M.M.A
Sumber Pendanaan : Holding Perkebunan Nusantara (Rp 25.600.000,-)

Menyetujui,
Ketua UPPM



(Dr. Anna Kusumawati, S.P., M.Sc)
NIDN. 0505048602

Yogyakarta, 6 Februari 2026
Ketua Dosen Pelaksana



(Ir. Zulkifli Zein, M.M)
NIDN. 0525046802

Mengetahui,
Wakil Direktur I Bidang Akademik



(Ir. Ratna Sri Kanti, ST., M.Eng)
NIDN. 0020027801

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
1. IDENTITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT.....	1
A. JUDUL PENGABDIAN.....	1
B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU.....	1
2. IDENTITAS PELAKSANA.....	1
3. MITRA KERJASAMA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT.....	1
4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN.....	1
5. ANGGARAN.....	2
A. RINGKASAN.....	2
B. KATA KUNCI.....	3
C. METODE PELAKSANAAN PkM.....	5
D. HASIL PELAKSANAAN PkM DAN LUARAN YANG DICAPAI....	5
E. PERAN MITRA.....	5
F. KENDALA PELAKSANAAN PkM.....	6
G. RENCANA TINDAK LANJUT PkM.....	6
H. DAFTAR PUSTAKA.....	6
LAMPIRAN 1 Surat keterangan pengabdian.....	7
2 Surat tugas tim dosen pelaksana.....	8
3 Foto-foto kegiatan.....	9
4 Biodata ketua pelaksana.....	10
5 Daftar hadir peserta pengabdian.....	11

LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT TAHUN 2024

1. IDENTITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

A. JUDUL PENGABDIAN

Workshop Competency Advancement Through Assesment Awareness di Lingkup BUMN Perkebunan

B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU

Bidang Fokus / Bidang Unggulan	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Manajemen SDM	Assesment		Manajemen

2. IDENTITAS PELAKSANA

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi	Bidang Tugas	ID Sinta	GS-Index
Zulkifli Zein	Politeknik LPP	Pengelolaan Perkebunan	Narasumber	6804316	1
Susilawardani	Politeknik LPP	Pengelolaan Perkebunan	Narasumber	6804323	0
Azhari Rizal	Politeknik LPP	Pengelolaan Perkebunan	Narasumber	6804217	0

3. MITRA KERJASAMA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Mitra	Nama Mitra
Holding BUMN Perkebunan	PT. Perkebunan Nusantara III Holding

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status Target Capaian (<i>accepted</i> , <i>published</i> , terdaftar atau <i>granted</i> , atau status lainnya)	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
2026	Laporan Akhir	Selesai	Dokumen laporan akhir

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status Target Capaian (accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya)	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
-	-	-	-

5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya Pengabdian kepada Masyarakat mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Total RAB Tahun I = Rp. 15.000.000,-

Total Pembelanjaan Tahun I = Rp. 0

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol	Biaya Satuan (Rp)	Total (Rp)
Bahan habis pakai	1	paket		Rp. 25.600.000,-	Rp. 25.600.000,-
Total Penggunaan Dana (Rp)					Rp. 25.600.000,-

A. RINGKASAN

A. RINGKASAN: Tuliskan secara ringkas latar belakang pengabdian kepada masyarakat, tujuan, target, luaran, metode pelaksanaan dan hasil kegiatan

Berdasarkan penjelasan tersebut, PT. Industri Nabati Lestari yang merupakan Perusahaan pengolahan hilirisasi produk CPO dibawah Holding Perkebunan Nusantara merasa perlu untuk menyusun *key performance indicator* sebagai dasar evaluasi dan perbaikan Perusahaan. Pengabdian ini dilaksanakan pada Selasa – Rabu, 12-13 Desember 2023. Metode yang digunakan adalah, ceramah, focus group discussion dan waktu kinerja mandiri. Luaran dari kegiatan ini adalah laporan akhir kegiatan pengabdian kepada Masyarakat.

B. KATA KUNCI: Tuliskan maksimal 5 kata kunci

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan maksimal jumlah kata adalah 5 kata dan disarankan singkat-singkat mungkin. Dilarang menghapus/modifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

Kata kunci: performance, indikator, evaluasi, pekerjaan, perusahaan

C. LATAR BELAKANG

C. LATAR BELAKANG: Jelaskan tentang latar belakang pemilihan topik PkM yang dilandasi oleh keingintahuan dosen dalam mengungkapkan permasalahan di masyarakat. Perlu dikemukakan hal-hal yang melandasi atau argumentasi yang menguatkan bahwa pengabdian tersebut penting untuk dilaksanakan. Masalah yang akan diberikan solusi harus dirumuskan secara jelas disertai dengan pendekatan dan konsep untuk menjawab permasalahan. Dalam perumusan masalah dapat dijelaskan definisi, asumsi, dan lingkup yang menjadi batasan pengabdian. Pada bagian ini juga perlu dijelaskan tujuan pengabdian secara ringkas dan target luaran yang ingin dicapai. Pada bab ini juga dijelaskan luaran apa yang ditargetkan serta kontribusinya terhadap ilmu pengetahuan. Latar belakang pengabdian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diberikan problem solving, tujuan khusus, dan urgensi pengabdian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

Board of Director (BOD) bertanggung jawab atas perumusan arah dan strategi perusahaan, pencapaian kinerja, penerapan tata kelola (GCG), serta menjaga keberlanjutan usaha. Untuk memastikan calon BOD punya kapabilitas tersebut, Kementerian BUMN telah menetapkan **Standar Kompetensi BOD BUMN** sebagai acuan dalam proses seleksi (PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan SDM BUMN). Para kandidat perlu kesiapan optimal baik secara pengetahuan, fisik, mental, maupun emosional. Terdapat 3 hal yang perlu dibekali/ disegarkan kepada para kandidat. **Pertama** adalah internalisasi 10 kompetensi standar BOD BUMN, **kedua** adalah pemahaman mengenai proses asesmen itu sendiri, dan **ketiga** adalah strategi merespon berbagai instrumen asesmen/simulasi.

Standar Kompetensi Direksi BUMN merupakan persyaratan kompetensi yang disusun agar Direksi BUMN dapat menjalankan perannya secara efektif, mempertimbangkan tugas, tanggung jawab, tantangan dan sasaran yang ditetapkan. Kamus Kompetensi memuat daftar kompetensi yang terbagi menjadi 2 (dua) “*cluster*”: *Leading Business* dan *Leading People & Organization*.

A. *Leading Business*

1. Digital Leadership : Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin serta mengevaluasi proses transformasi digital Perusahaan, dengan mendayagunakan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang dimiliki Perusahaan.
2. Global Business Savvy : Kemampuan mengembangkan usaha, meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan dengan mempertimbangkan perkembangan dan tren bisnis global dari berbagai aspek (ekonomi, sosial, budaya, teknologi, politik internasional)
3. Customer Focus : Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelanggan serta memberikan pelayanan terbaik untuk memastikan tercapainya tuntutan dan harapan pelanggan.
4. Building Strategic Partnership : Kemampuan membangun dan mengembangkan kemitraan strategis dengan stakeholders untuk mencapai dan meningkatkan nilai tambah bagi Perusahaan.
5. Strategic Orientation : Kemampuan menetapkan sasaran jangka panjang berdasarkan sudut pandang yang bersifat menyeluruh (holistic) dan lengkap (komprehensif) untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan.
6. Driving Execution : Kemampuan menerjemahkan dan mengimplementasikan strategi menjadi rencana kerja dan memastikan terlaksananya pekerjaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

B. *Leading People & Organization*

1. Driving Innovation : Kemampuan untuk mendorong orang lain dan menciptakan perusahaan yang terus melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dalam menciptakan proses dan hasil kerja
2. Developing Organizational Capabilities : Kemampuan membangun strategi, struktur dan system yang dapat memaksimalkan pengembangan kapabilitas dan kapasitas organisasi dan

talenta dalam Perusahaan

3. Leading Change : Kemampuan untuk mengidentifikasi, melaksanakan dan memimpin perubahan dalam organisasi menuju kondisi yang diinginkan secara berkelanjutan.
4. Managing Diversity : Kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan keberagaman para pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing Perusahaan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

D. TINJAUAN PUSTAKA: Uraikan secara jelas kajian pustaka yang melandasi timbulnya gagasan dan permasalahan di masyarakat dengan menguraikan teori, temuan, dan lain-lain yang diperoleh dari acuan untuk dijadikan landasan dalam pelaksanaan pengabdian. Pustaka yang digunakan sebaiknya mutakhir (maksimum 10 tahun terakhir) dengan mengutamakan artikel pada jurnal ilmiah yang relevan. Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil pengabdian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

-

E. METODE PELAKSANAAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT: Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir Kegiatan Pengabdian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan dalam jangka panjang (jika berkelanjutan). Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan pengabdian kepada masyarakat harus dibuat secara utuh dengan tahap kegiatan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota PkM sesuai tahapan PkM yang diusulkan, beserta pula gambaran saaran masyarakat sesuai dengan proposal yang diajukan.

Pelaksanaan workshop *Competency Advancement Through Assesment Awareness* di Lingkup BUMN Perkebunan dilaksanakan dalam beberapa sesi bahasan, dibuka dengan sesi pembahasan terkait dengan overview 10 kompetensi kementrian BUMN dan Profesional Qualification (PQ), dilanjutkan dengan materi pemahaman simulasi dalam Assessment Center, dan instrument analisis, serta dalam pelaksanaannya dilakukan simulasi case study, roleplay dan intray. Kegiatan ini dilakukan dengan sistem seminar, diskusi tanya jawab, dan presentasi serta FGD analisis studi kasus

F. HASIL PELAKSANAAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DAN LUARAN YANG DICAPAI:

Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan PkM yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan PkM. Penyajian dapat berupa data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan pengabdian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan pada tahun pelaksanaan penelitian. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan.

-

G. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash*. Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui Simlitabmas mengikuti format sebagaimana terlihat pada bagian isian mitra

Peran mitra berkolaborasi bersama dengan tim pemateri menyusun rencana pelaksanaan workshop yang dilaksanakan di kantor PT. LPP Agro Nusantara, mitra berperan sebagai general partner dalam pelaksanaan *Competency Advancement Through Assesment Awareness*.

H. KENDALA PELAKSANAAN PkM: Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melaksanakan kegiatan PkM dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan PkM dan luaran PkM tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

Adapun kendala yang dihadapi terkait dengan pelaksanaan kegiatan *Competency Advancement Through Assesment Awareness* ini adalah tidak adanya evaluasi dan monitoring kegiatan yang dapat dilaksanakan, karena konsep dan sifat pelaksanaan kegiatan hanya 2 hari kegiatan. Sehingga tidak dapat mengukur ketercapaian materi yang disampaikan.

I. RENCANA TINDAK LANJUT PkM: Tuliskan dan uraikan rencana tindak lanjut PkM selanjutnya dengan melihat hasil PkM yang telah diperoleh. Jika ada target yang belum diselesaikan pada akhir tahun pelaksanaan PkM, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai tersebut.

-

H. DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan akhir yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

RUNDOWN

WAKTU	DURASI (mnt)	AGENDA	FASILITATOR
08.00-09.30	90	Opening Overview proses asesmen	Elvia <u>Wisudaningrum</u>
09.30-09.45		Break	
09.45-11.15	90	Overview 10 kompetensi Kementerian BUMN dan Professional Qualification (PQ) Teknik <u>penyusunan key words kompetensi</u>	Elvia <u>Wisudaningrum</u>
11.15-11.30		Break	
11.30-12.30	60	Teknik <u>penyusunan CV</u> dan self assessment	Dwi Ari Setyo Nugroho
12.30-13.30		<u>Ishoma</u>	
13.30-15.00	90	Pemahaman simulasi dalam Assessment Center	Dwi Ari Setyo Nugroho
15.00-15.30		Break	
15.30-16.30	60	Pemahaman simulasi dalam Assessment Center	Zulkifli Zein
16.30-17.30	60	<u>Instrumen Analisis</u>	Zulkifli Zein

WAKTU	DURASI (mnt)	AGENDA	FASILITATOR
07.30-09.30	120	<u>Simulasi Case Study</u>	Zulkifli Zein
09.30-10.00		Break	
10.00-11.00	60	<u>Pembahasan simulasi Case Study</u>	Zulkifli Zein
11.00-11.30	30	<u>Simulasi Roleplay</u>	Tim LPPAN
11.30-13.30		<u>Ishoma</u>	
13.30-14.00	30	<u>Pembahasan simulasi Roleplay</u>	Tim LPPAN
14.00-15.00	60	<u>Simulasi Intrain</u>	
15.00-15.30		<u>Ishoma</u>	
15.30-16.00	30	<u>pembahasan simulasi In-Train</u>	Tim LPPAN
16.00-17.30	90	<u>Simulasi LGD dan pembahasan Closing</u>	Tim LPPAN

Lampiran 1. Rundown pelaksanaan kegiatan



POLITEKNIK LPP YOGYAKARTA
UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT (UP2M)
JL. LPP No. 1A, Balapan, Yogyakarta 55222
Telp. (0274) 555776 Fax. (0274) 585274

SURAT TUGAS

Nomor : 61A/ST/UP2M/XI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Anna Kusumawati, S.P., M.Sc.
Jabatan : Ketua Unit Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Dengan ini memberikan tugas kepada:

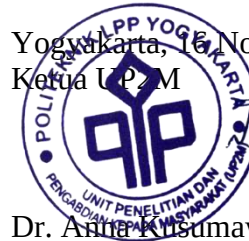
- | | | |
|--------------------|---|----------------------------|
| 1. Nama | : | Ir. Zulkifli Zein, M.M. |
| Prodi | : | PPN |
| NIDN/NIP/NUPTK/NIM | : | 0525046802 |
| 2. Nama | : | Ir. Susilawardani, M.P |
| Prodi | : | PPN |
| NIDN/NIP/NUPTK/NIM | : | 0509066401 |
| 3. Nama | : | Azhari Rizal, S.Tr., M.M.A |
| Prodi | : | PPN |
| NIDN/NIP/NUPTK/NIM | : | 0527049202 |

Untuk melaksanakan tugas melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan judul “ Workshop Competency Advancement Through Assesment Awareness Di Lingkup BUMN Perkebunan” pada:

Hari/Tanggal : 17 -18 November 2025
Tempat : Kantor PT. LPP Agro Nusantara

Demikian surat tugas ini di buat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Untuk laporan kemajuan, pelaksanaan kegiatan dan laporan akhir dimohon berkoordinasi dengan Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (UP2M) Politeknik LPP Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 November 2025
Ketua UP2M



Dr. Anna Kusumawati, S.P., M.Sc.

Lampiran 3. Foto – foto kegiatan



Lampiran 4. Biodata Ketua Pelaksana

- a. Nama : Ir. Zulkifli Zein,M.M
- b. Jenis Kelamin : Laki – Laki
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. NIDN : 0525046802
- e. Program Studi : Pengelolaan Perkebunan
- f. Bidang Keahlian : Manajemen SDM dan Lingkungan Sosial
- g. Pengalaman di Bidang : - Pendampingan Korporasi Petani Kopi di
Pengabdian kepada Kabupaten Bandung Barat
Masyarakat - Pendampingan Korporasi Petani Kakao di
Kolaka, Sulawesi Utara
- Pengembangan SDM & Organisasi “Coaching
for Assessment Preparation” di IDFOOD
Group
- Penyusunan *key performance indicator* di PT.
Industri Nabati Lestari

Lampiran 5. Daftar Hadir Peserta Pengabdian

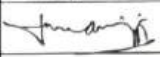
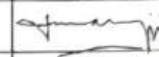
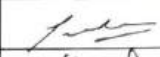
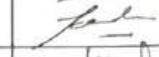
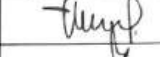
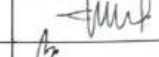
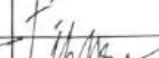
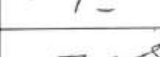
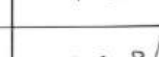
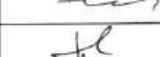
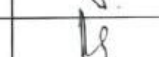
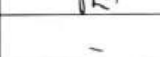
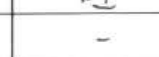


LPPAN.FM.OP.0110 - Agustus 2023 - 00

DAFTAR HADIR
PELATIHAN COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESSMENT AWARENESS TIRE 2 BATCH 1
Yogyakarta, 17 - 18 November 2025

No	Nama	Instansi	17 November 2025	18 November 2025
1	LST GOMO TUMANGGOR <i>Sugama</i>	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	TRI SUTANTO	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	MUHAMMAD IRFAN	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	HENRI TUA HUTABARAT	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	DEDI LUTFI TRISNADI	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	SEPTAKA TEGUH RIYADI	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	WIDYA BANU AJI	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8	RIKRIK MUBARIK AHMAD	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	IRWAN KURNIAWAN	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10	M.HOLIK NURDIN	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11	OKY FERDINAL PUAR	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12	YUSLADA HELMI	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
13	BAYU WIDIANTONO	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
14	YAYAN ARIATNO	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
15	MAULANA IBROHIM FAJJRI	PTPN I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
16	ANAN ARYUSI	PT SGN	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
17	JOHNRI HAMONANGAN PURBA	PT SGN	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
18	HOLDINAR ARITONANG	PT SGN	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
19	RAJI RACHMADI	PT SGN	-	-
20	ANDHIYAN YUWONO	PT SGN	-	-
21	HARI SUSIYANTO	PT SGN	-	-
22	ERWIN FITRI HATMOKO	PT SGN	-	-
23	AHMAD ZAENAL ARIFIN	PT SGN	-	-
24	PUJO SUMARSONO	PT SGN	-	-
25	WAKHYU PRIYADI S.	PT SGN	-	-

DAFTAR HADIR
PELATIHAN COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESSMENT AWARENESS BATCH 3
Yogyakarta, 11-12 September 2025

No	Nama	Instansi	11 September 2025	12 September 2025
1	IMAM CIPTO SUYITNO	PT SGN		
2	R. TULUS PANDUWIDJAJA	PT SGN		
3	WINARTO	PTPN I		
4	TUHU BANGUN	PTPN I		
5	WISPRAMONO BUDIMAN	PTPN I		
6	PULUNG RINANDORO	PTPN I		
7	BUDIYONO	PTPN I		
8	ISKANDAR DEWANTARA	PTPN I		
9	MAALUN LAMAU	PTPN I		
10	GANDA WIATMAJA	PTPN I	-	-
11				
12				

Scanned by TapScanner

COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT AWARENESS

BATCH 8



Yogyakarta, 11 Februari 2026

PEMAHAMAN ASSESSMENT CENTER

ASSESSMENT CENTER

Merupakan metode berbasis kompetensi yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dengan menggunakan *multimethod, multiple assessor/observer, multiple criteria, multiple input* atau sumber, *multiple assesee* dan *multiple instrument*.

Berdasarkan penelitian, validitas hasil dari metode Assessment Center mencapai 0,6 dibanding metode lainnya.

Tujuan Asesmen Kompetensi

Pemetaan kompetensi individu secara objektif dapat mendukung pengembangan diri serta perencanaan karir, terarah.

Identifikasi Talenta

Mengidentifikasi talenta yang dimiliki oleh Perusahaan melalui kemampuan aktual (kompetensi) untuk melakukan tugas yang ditargetkan pada level atau tingkat tertentu

Evaluasi Kompetensi

Mengevaluasi kompetensi kunci yang diperlukan untuk posisi pekerjaan tertentu di perusahaan

Pengembangan SDM

Sebagai pertimbangan manajemen dalam mengambil Keputusan terkait program pengembangan SDM agar lebih terarah dan efektif

PELAKSANAAN ASESMEN BUMN

LEMBAGA PROFESIONAL

- Asesmen di lingkup BUMN dilakukan oleh Lembaga Profesional Penyelenggara Asesmen sesuai rekomendasi KBUMN dan merupakan bahan pertimbangan untuk dapat masuk dalam **Talent Pool Kementerian BUMN**.
- Terdapat 8 lembaga yang direkomendasikan:



PELAKSANAAN ASESMEN BUMN

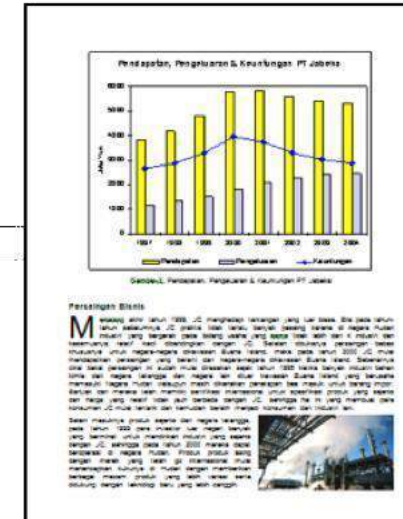


COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT AWARENESS

SIMULASI DALAM ASSESSMENT CENTER

Case Analysis

- Pada sesi ini, setiap partisipan akan diberi satu kasus untuk diselesaikan. Partisipan akan mengelaborasi informasi di dalam kasus berdasarkan pengalaman pribadinya dan mengidentifikasi masalah utama dalam studi kasus tersebut. Mereka diharuskan untuk menuliskan pemecahan masalah secara sistimatis. Setelah menyelesaikan studi kasus ini, partisipan harus menyiapkan presentasi.



In-Basket Exercise

- Semua partisipan akan dihadapkan dengan situasi riil untuk menjawab surat masuk, mengambil tindakan dan membuat keputusan di aktifitas pekerjaan sehari-hari.
- Partisipan akan merespon masalah berdasarkan surat, memo, jadwal, dokumen dan informasi lain yang terkait.
- Partisipan akan menggunakan semua informasi yang tersedia untuk mencari akar permasalahan dalam organisasi.

Simulasi AC
IN BASKET
PT. ABC

SEPTEMBER						
Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu
31	1	2	3	4	5	6
7	8 Rapat Bulanan	9	10	11	12	13
14	15	16	17 Presentasi Produk Baru			
21	22	23	24			
28	29	30				

Re: Surat #1

1.1. Supervisor

Jepara, 10 - 11 September 2020

Dari: Hery Wardani, Kepala Training & Development

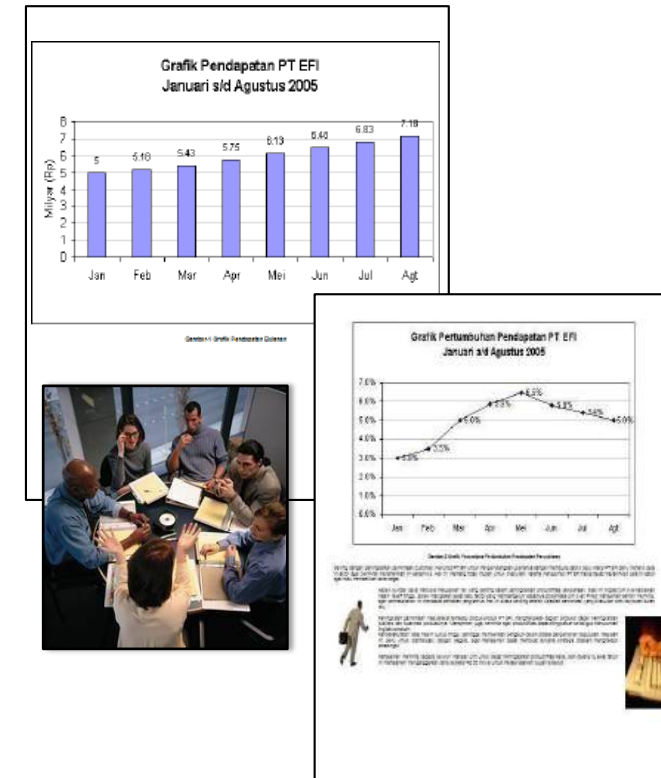
Perihal: Penyerahan Pengetahuan Skill & Knowledge

Penyerahan materi untuk persiapan mengikuti Penyerahan Pengetahuan Skill & Knowledge kepada karyawan akan mengikuti kegiatan ini. Dengan mengikuti kegiatan ini, diharapkan karyawan akan lebih siap dalam menghadapi kondisi yang dihadapi di perusahaan. Data ini merupakan materi yang akan disampaikan oleh Hery Wardani, Kepala Training & Development. Data ini merupakan materi yang akan disampaikan oleh Hery Wardani, Kepala Training & Development. Data ini merupakan materi yang akan disampaikan oleh Hery Wardani, Kepala Training & Development.

Demikian informasi ini disampaikan kepada pihak yang bersangkutan.

Group Discussion

- Partisipan akan diberikan tugas dan harus menyelesaikan permasalahan tersebut secara tim. Semua partisipan akan berdiskusi dan berbagi pengetahuan untuk bekerja sama menghasilkan suatu konsensus.
- Setiap partisipan harus berkontribusi sebagai individu, anggota tim dan bagian dari organisasi.
- Grup harus dapat mencapai kesimpulan terbaik dan mengambil tindakan untuk menyelesaikan permasalahan organisasi dengan waktu yang terbatas.



Presentasi

- Pada sesi ini peserta akan diminta untuk mempresentasikan di hadapan asesor. Materi presentasi adalah hasil pekerjaan di simulasi case analysis.

Role Play

- Pada sesi ini, peserta akan dihadapkan pada situasi tertentu yang sering dihadapi di tempat kerja.

Competency Based Questionnaire

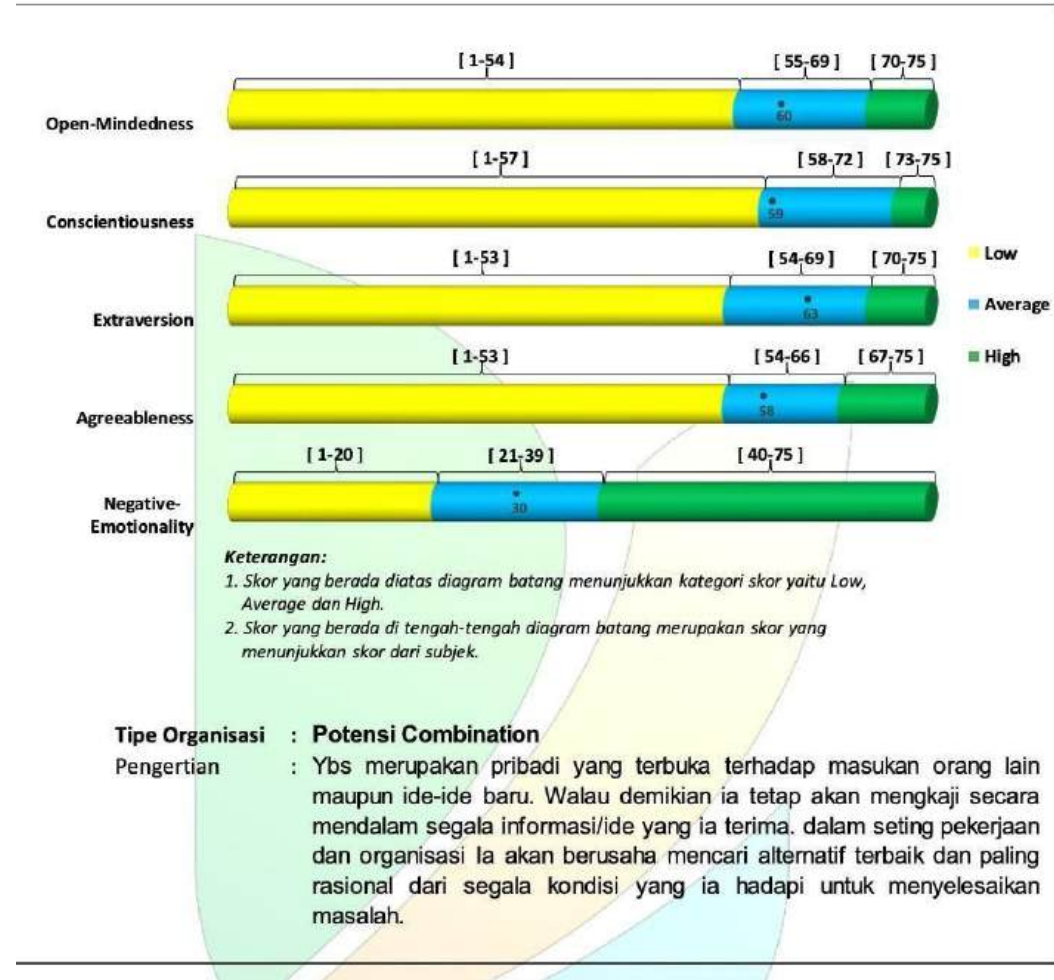
- Pada sesi ini peserta akan diminta untuk mengerjakan kuesioner kompetensi yang bertujuan untuk mengungkapkan kompetensi yang dijadikan parameter ukur dalam program asesmen yang dijalankan, baik itu soft competency/hard competency

Behaviour Event Interview

- Pada sesi ini peserta akan melakukan sesi wawancara/interview kompetensi yang bertujuan untuk menggali kompetensi yang dijadikan parameter ukur dalam program asesmen yang dijalankan, baik itu soft competency/hard competency

Psychological Traits

- Merupakan pemeriksaan psikologis yang fokus untuk menggali traits peserta asesmen, yang digunakan untuk memprediksi karakteristik pribadi individu dan kompatibilitasnya terhadap jenis pekerjaan/job target yang akan dihadapi di kemudian hari.



COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT AWARENESS

KAMUS 10 KOMPETENSI BUMN SOFT COMPETENCY

DEFINISI

Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin serta mengevaluasi proses transformasi digital Perusahaan, dengan mendayagunakan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang dimiliki Perusahaan.

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Kepemimpinan yang 'agile' di era digital
- Tahapan perubahan kepemimpinan digital
- Ambidextrous Leadership dalam digitalisasi
- Perilaku Exploratory dalam Ambidextrous Leadership
- Pemimpin yang mengembangkan nilai & budaya organisasi

1. Menetapkan kebijakan pemanfaatan teknologi (digital) sebagai keunggulan kompetitif Perusahaan, dan memastikan implementasinya di seluruh Perusahaan.
2. Memastikan pemanfaatan secara maksimal teknologi (digital) dalam penyusunan strategi bisnis dan pengambilan keputusan bisnis.
3. Menetapkan dan mengaplikasikan teknologi (digital) untuk memperbaiki proses bisnis dan pelaksanaan pekerjaan di seluruh Perusahaan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.
4. Mendorong pemanfaatan teknologi (digital) untuk meningkatkan nilai dan citra Perusahaan, memperluas pasar dan produk sesuai keunggulan kompetitif yang dimiliki Perusahaan.
5. Mendorong orang lain untuk mengenali informasi yang terkait dengan perkembangan teknologi (digital), kapabilitas dan fitur-fitur kuncinya, serta aplikasinya dalam berbagai situasi bisnis.
6. Melakukan asesmen dan pengelolaan risiko yang menyeluruh atas pemanfaatan teknologi digital pada proses bisnis strategis perusahaan.

DEFINISI

Kemampuan mengembangkan usaha, meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan dengan mempertimbangkan perkembangan dan tren bisnis global dari berbagai aspek (ekonomi, sosial, budaya, teknologi, politik internasional)

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Faktor-faktor pendorong pertumbuhan bisnis
- Membangun model bisnis dengan bisnis canvass
- Pemetaan financial driver dan analisa dupont
- Memahami faktor pendorong produktivitas

1. Mengenali situasi dan perkembangan bisnis global terkini dari berbagai aspek.
2. Menggunakan pengetahuan mengenai situasi dan tren bisnis global sebagai dasar dalam menyusun strategi bisnis dan rencana jangka panjang Perusahaan.
3. Menetapkan keputusan bisnis dengan mempertimbangkan berbagai aspek sudut pandang global.
4. Menetapkan sasaran Perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah dengan mempertimbangkan situasi dan tren bisnis global.
5. Mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang bisnis di level regional / global.
6. Menjalin dan memperluas jaringan kerja di negara lain untuk mendapatkan informasi dan peluang untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan

DEFINISI

Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelanggan serta memberikan pelayanan terbaik untuk memastikan tercapainya tuntutan dan harapan pelanggan.

Knowledge and Skills:

- Service mindset di era digital berorientasi Net Promoter Score (NPS)
- Memetakan customer anda: Moment of truth mapping
- Mengembangkan mental melayani secara prima
- Mampu melakukan 'service recovery'

KEY BEHAVIOR

1. Menggunakan perspektif jangka panjang dalam membina hubungan dan mengelola kepercayaan pelanggan.
2. Melakukan langkah-langkah yang konsisten dan terstruktur mencari informasi yang relevan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi kebutuhan, harapan dan tuntutan pelanggan.
3. Mengidentifikasi dan menetapkan langkah perbaikan pada berbagai aspek untuk memberikan nilai tambah pada pelayanan.
4. Melakukan evaluasi terhadap pelayanan secara berkesinambungan untuk memastikan kepuasan pelanggan.
5. Mengembangkan sistem untuk membangun dan meningkatkan loyalitas pelanggan dan memperluas penggunaan produk dan layanan.
6. Mengembangkan sistem untuk memonitor kepuasan pelanggan untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan.

DEFINISI

Kemampuan membangun dan mengembangkan kemitraan strategis dengan stakeholders untuk mencapai dan meningkatkan nilai tambah bagi Perusahaan.

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Identifikasi stakeholder dalam ekosistem usaha melalui business-cavass
- Membangun interpersonal skill yang positif dengan partner kerja
- Pendekatan asertive dalam membangun hubungan bisnis
- Strategic relationship building yang "mengunci" dengan rekan kerja/bisnis

1. Mengidentifikasi pihak-pihak dari berbagai industri yang dapat menjadi mitra strategis potensial, yang dapat mendukung pencapaian sasaran Perusahaan.
2. Senantiasa menjalin hubungan baik dan menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan dengan mitra kerja strategis untuk mempertahankan kerja sama yang sudah terjalin.
3. Mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang untuk meningkatkan hubungan kerjasama yang telah terjalin dengan mitra kerja strategis.
4. Menyusun langkah-langkah sistematis untuk dapat merealisasikan terjalannya kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra strategis potensial.
5. Menjalinkan kerjasama strategis dengan beberapa pihak yang memiliki keunggulan masing-masing untuk meningkatkan kapasitas usaha dan pasar.
6. Mengidentifikasi, menginisiasi dan memfasilitasi terjalannya kerjasama antar pihak sebagai mitra strategis untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan.

DEFINISI

Kemampuan menetapkan sasaran jangka panjang berdasarkan sudut pandang yang bersifat menyeluruh (holistic) dan lengkap (komprehensif) untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah Perusahaan.

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Analisa eksternal dan internal dalam identifikasi peluang dan ancaman
- 5 fase dalam strategy-into-performance execution excellence (SPEx2)
- Menentukan Visi, Misi organisasi
- Menentukan Tujuan organisasi jangka menengah dan jangka pendek
- Pemetaan strategi di level organisasi
- Penentuan tema strategi organisasi
- Penentuan kinerja level organisasi (KPI & Target)
- Penyusunan inisiatif strategis dan quick win level organisasi

1. Merumuskan dan mengembangkan visi dan misi serta strategi Perusahaan untuk memastikan keselarasannya dengan visi misi dan strategi jangka panjang Perusahaan induk
2. Memanfaatkan isu-isu yang lebih luas dan bersifat makro untuk mengidentifikasi dampak perubahan strategi Perusahaan secara komprehensif
3. Mengidentifikasi dampak faktor eksternal jangka panjang terhadap aspek internal Perusahaan
4. Melakukan penyesuaian strategi (proses bisnis, struktur organisasi serta sistem dan kebijakan) agar sejalan dengan visi, misi atau sasaran jangka panjang Perusahaan
5. Menyelesaikan masalah operasional atau hal-hal detil yang penting dengan menggunakan pertimbangan yang luas (makro) dan menyeluruh (kapabilitas internal dan faktor eksternal)
6. Menyelaraskan strategi perusahaan dengan faktor-faktor eksternal yang mempunyai implikasi jangka Panjang.

DEFINISI

Kemampuan menerjemahkan dan mengimplementasikan strategi menjadi rencana kerja dan memastikan terlaksananya pekerjaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Lima alasan utama kegagalan eksekusi strategi
- Menyelaraskan strategi unit dengan organisasi
- Menentukan top priority goal dan inisiatif dari unit kerja
- Proses pemantauan dalam eksekusi strategi

1. Menyusun rencana implementasi untuk memastikan terlaksananya tahapan pekerjaan dan sasaran strategis yang ditetapkan (mencakup rencana kerja, milestones, tolok ukur keberhasilan, dsb).
2. Mengkomunikasi sasaran pada berbagai pihak yang terlibat untuk meningkatkan komitmen dalam mencapai sasaran strategis yang ditetapkan.
3. Memberikan tanggung jawab yang jelas kepada pihak yang memiliki kapasitas, pengetahuan dan ketrampilan yang tepat.
4. Memitigasi potensi hambatan, risiko serta menyiapkan alternatif solusi untuk memastikan terlaksananya pekerjaan dan tercapainya sasaran strategis.
5. Membangun sistem yang terintegrasi untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian tahapan penyelesaian sasaran strategis.
6. Menetapkan kebijakan dan menerapkan secara konsisten system reward dan punishment untuk mendukung pencapaian sasaran strategis.

DEFINISI

Kemampuan untuk mendorong orang lain dan menciptakan perusahaan yang terus melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dalam menciptakan proses dan hasil kerja

Knowledge and Skills:

- Kreatif didalam mengindenti kasikan akar permasalahan
- Kreatif didalam mencari alternatif solusi
- Lima mega tren di era digital
- Ambidextrous Leadership dalam Inovasi
- Transformasi digital: langkah membangun disruptive business model
- 10 Jenis Inovasi global

KEY BEHAVIOR

1. Menginspirasi dan memberi contoh untuk selalu melakukan upaya perbaikan, peningkatan, dan penyempurnaan melalui ide-ide inovatif.
2. Mendorong orang lain untuk berfikir dan melakukan hal yang tidak biasa (out of the box).
3. Menyediakan lingkungan yang mendukung tercetusnya dan penerapan ide-ide baru, solusi kreatif maupun eksperimentasi yang dapat menghasilkan inovasi.
4. Mendorong orang lain untuk melihat alternatif perbaikan dari cara kerja atau kondisi saat ini; memberikan tantangan orang keluar dari zona nyaman.
5. Memberikan toleransi atas kesalahan yang terjadi karena upaya perbaikan dan inovasi; mendorong orang untuk berani mengambil risiko dalam berinovasi.
6. Menyusun dan menetapkan sistem penghargaan kepada orang-orang yang melakukan upaya perbaikan yang memberi dampak positif kepada Perusahaan.

DEFINISI

Kemampuan membangun strategi, struktur dan system yang dapat memaksimalkan pengembangan kapabilitas dan kapasitas organisasi dan talenta dalam Perusahaan

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Learning organization
- Peran leader dalam mengembangkan kapabilitas internal
- Tut wuri handayani: Pemberdayaan karyawan era millenials
- Melakukan coaching dalam mencapai sasaran kinerja
- Melakukan mentoring dalam mendorong rencana suksesi

1. Mengembangkan sistem untuk menciptakan lingkungan yang terus belajar dan berkembang (learning organization).
2. Menerapkan sistem pengelolaan informasi (knowledge management) untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.
3. Mendesain dan menetapkan struktur, sistem dan kebijakan yang dapat mengotimalkan pengembangan talenta dalam Perusahaan.
4. Menyediakan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan kepada pihak yang membutuhkan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas.
5. Mengembangkan lingkungan yang mendorong terciptanya kolaborasi dan kerjasama tim.
6. Melakukan sinergi dengan pihak-pihak terkait dalam pengembangan sumber daya manusia dan organisasi.

DEFINISI

Kemampuan untuk mengidentifikasi, melaksanakan dan memimpin perubahan dalam organisasi menuju kondisi yang diinginkan secara berkelanjutan.

Knowledge and Skills:

- Penggerak perubahan dalam bisnis
- Alasan kegagalan dalam perubahan
- Agen perubahan yang mendorong inovasi
- 8 langkah mengelola perubahan dengan efektif.

KEY BEHAVIOR

1. Menciptakan kebutuhan akan perubahan dalam organisasi dengan secara konsisten mengkomunikasikan alasan dan manfaat perubahan.
2. Membangun sistem dan kebijakan untuk menghargai pihak-pihak yang menunjukkan upaya langkah-langkah perubahan.
3. Memimpin proses perubahan dengan menunjukan upaya yang konsisten untuk menjadi panutan, dan mendorong berbagai pihak untuk berubah.
4. Menetapkan langkah-langkah sistematis untuk meminimalkan resistensi untuk berubah serta untuk meminimalkan dampak negative dalam proses menuju perubahan yang diinginkan.
5. Mengembangkan berbagai pendekatan dalam menghadapi tantangan untuk mencapai sasaran perubahan.
6. Memonitor, mengevaluasi dan menyempurnakan upaya perubahan yang berskala besar dan jangka panjang Perusahaan, untuk menciptakan budaya tertentu yang diinginkan.

DEFINISI

Kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan keberagaman para pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing Perusahaan.

KEY BEHAVIOR

Knowledge and Skills:

- Memetakan siapa stakeholder organisasi anda
- Peran stakeholder dalam pengelolaan organisasi
- Mengoptimalkan keberagaman para pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai tambah
- Menjalin kerjasama dengan dengan stakeholder dalam mencapai tujuan organisasi

1. Melakukan langkah-langkah yang sistematis dan terukur untuk membuat orang lain memiliki pemahaman positif dan kebutuhan akan keberagaman dalam organisasi.
2. Memanfaatkan keberagaman sebagai nilai tambah dalam Menyusun strategi dan menetapkan kebijakan untuk mencapai sasaran strategis Perusahaan.
3. Secara sistematis menempatkan dan mengembangkan orang dari berbagai suku/budaya yang berbeda untuk meningkatkan proses dan hasil kerja.
4. Mengelola dan mengantisipasi potensi masalah dan konflik atas keberagaman dalam organisasi.
5. Menjalin kerjasama dengan pihak-pihak dengan berbagai latar belakang suku / budaya yang berbeda untuk mendapatkan manfaat maksimal atas keberagaman para pihak terkait.
6. Mendorong kolaborasi dan sinergi para pihak dengan karakteristik dan latar belakang yang berbeda untuk menciptakan nilai tambah.

COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT AWARENESS

KAMUS PROFESSIONAL QUALIFICATION

Operasional (Operation)

Penguasaan proses operasi dan/atau produksi untuk menghasilkan output yang berkualitas, efektif dan efisien serta memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.

Keuangan (Financial)

Penguasaan terkait pengelolaan keuangan korporasi secara komprehensif, sehingga efektif, efisien dan berkelanjutan.

Komersial (Commercial)

Penguasaan terkait strategi komersial untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat pertumbuhan bisnis.

Teknologi (Technology)

Pemanfaatan teknologi untuk mendukung eksekusi dan peningkatan proses bisnis guna mencapai kinerja unggul.

Sumber Daya Manusia (People)

Penguasaan terkait Manajemen Talenta secara komprehensif, sehingga memiliki SDM yang produktif, inovatif dan loyal (engaged)

KEUANGAN (FINANCIAL)

DEFINISI

Penguasaan terkait pengelolaan keuangan korporasi secara komprehensif, sehingga efektif, efisien dan berkelanjutan

CAKUPAN

- Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pengelolaan korporasi.
- Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait pengelolaan keuangan korporasi.
- Pengetahuan tentang pengelolaan modal kerja (OPEX).
- Pengetahuan tentang analisis investasi (CAPEX).
- Pengetahuan tentang Investasi dan Pendanaan.
- Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang pengelolaan keuangan korporasi.
- Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait pengelolaan keuangan korporasi.

SKALA PENILAIAN

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang pengelolaan keuangan korporasi.
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait pengelolaan keuangan korporasi, berdasarkan Laporan Keuangan Perusahaan.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait pengelolaan keuangan korporasi termasuk mengidentifikasi dan memitigasi risiko, sehingga mampu melakukan pengelolaan modal kerja (opex) secara efektif dan efisien.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi terkait pengelolaan keuangan korporasi beserta pengelolaan risiko yang terukur, termasuk melakukan analisa kelayakan investasi (capex) dan alternatif pendanaannya.
5	Mampu melakukan transformasi pengelolaan keuangan korporasi sejalan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan.

KOMERSIAL (COMMERCIAL)

DEFINISI

Penguasaan terkait strategi komersial untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat pertumbuhan bisnis.

CAKUPAN

- Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pengelolaan komersial
- Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait komersial
- Pengetahuan tentang pemasaran dan penjualan serta pelayanan pelanggan
- Pengetahuan tentang pengembangan bisnis
- Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang komersial
- Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait komersial

SKALA PENILAIAN

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang komersial.
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait komersial, dengan mempertimbangkan profit & lost.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait produk, proses, pasar, marketing, sales, customer service, sehingga menjamin pencapaian omzet (revenue) sesuai target perusahaan.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi strategi komersial yang efektif, efisien dan meningkatkan pertumbuhan melalui penciptaan berbagai alternatif sumber pendapatan baru (new revenue stream), baik organik, non organik, maupun aliansi strategis.
5	Mampu meningkatkan kinerja komersial dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

DEFINISI

Penguasaan terkait Manajemen Talenta secara komprehensif, sehingga memiliki SDM yang produktif, inovatif dan loyal (engaged)

CAKUPAN

- Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait manajemen talenta.
- Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait manajemen talenta.
- Pengetahuan tentang pengembangan organisasi, budaya kerja dan manajemen perubahan.
- Pengetahuan tentang manajemen talenta yang meliputi perencanaan talenta, akuisisi talenta, pengembangan talenta, mobilitas talenta dan retensi talenta.
- Pengetahuan tentang hubungan industrial.
- Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang manajemen talenta.
- Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait manajemen talenta.

SKALA PENILAIAN

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang manajemen talenta korporasi
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait manajemen talenta, berdasarkan pemahaman konsep dan ruang lingkup manajemen talenta terkini
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait manajemen talenta dan hubungan industrial sehingga tercipta SDM yang produktif, inovatif dan loyal (engaged)
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi manajemen talenta secara komprehensif, termasuk membangun hubungan industrial yang harmonis, profesional dan produktif
5	Mampu melakukan transformasi manajemen talenta yang relevan dengan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan.

DEFINISI

Penguasaan proses operasi dan/atau produksi untuk menghasilkan output yang berkualitas, efektif dan efisien serta memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.

CAKUPAN

- Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pengelolaan operasi dan/atau produksi.
- Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait manajemen operasi dan/atau manajemen produksi.
- Pengetahuan tentang manajemen operasi dan atau produksi di industrinya.
- Pengetahuan tentang supply chain management.
- Pengetahuan tentang manajemen mutu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3/HSE).
- Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang manajemen operasi/manajemen produksi.
- Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait manajemen operasi dan/atau produksi.

SKALA PENILAIAN

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang operasional korporasi
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait operasional korporasi, berdasarkan Laporan Operasi Perusahaan secara komprehensif.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait manajemen operasi korporasi, sehingga menghasilkan output yang berkualitas, efektif dan efisien sesuai target korporasi
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi manajemen operasi secara komprehensif, termasuk menjamin peningkatan mutu produk/jasa dan Supply Chain Management.
5	Mampu melakukan transformasi atas implementasi manajemen operasi korporasi sejalan dengan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan.

DEFINISI

Pemanfaatan teknologi untuk mendukung eksekusi dan peningkatan proses bisnis guna mencapai kinerja unggul.

CAKUPAN

- Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pemanfaatan teknologi.
- Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait manajemen teknologi
- Pengetahuan tentang teknologi informasi.
- Pengetahuan tentang teknologi digital.
- Pengetahuan tentang proses bisnis.
- Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang teknologi.
- Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait pemanfaatan teknologi.

SKALA PENILAIAN

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang perkembangan teknologi yang relevan bagi korporasi
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait jenis dan fungsi teknologi yang relevan bagi korporasi.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait pemanfaatan teknologi baru yang relevan sehingga menjamin percepatan eksekusi proses bisnis dan meningkatkan kinerja korporasi secara signifikan.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi pemanfaatan teknologi di korporasi secara komprehensif dan memberikan value creation bagi korporasi.
5	Mampu melakukan transformasi atas pemanfaatan teknologi sejalan dengan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan

COMPETENCY ADVANCEMENT THROUGH ASSESMENT AWARENESS

GROUP ASSIGNMENT

DISKUSI

Kompetensi	Definisi/Key Behaviour	Kata Kunci Yang Ditemukan
DIGITAL LEADERSHIP	Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin serta mengevaluasi proses transformasi digital Perusahaan , dengan mendayagunakan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang di miliki Perusahaan.	
	Menetapkan kebijakan pemanfaatan teknologi (digital) sebagai ke unggulan kompetitif Perusahaan, dan mematikan implementasinya di seluruh Perusahaan.	
	Memastikan pemanfaatan secara maksimal teknologi (digital) dalam penyusunan strategi bisnis dan pengambilan keputusan bisnis.	
	Menetapkan dan mengaplikasikan teknologi (digital) untuk mem- perbaiki proses bisnis dan pelaksanaan pekerjaan di seluruh Peru- sahaan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.	
	Mendorong pemanfaatan teknologi (digital) untuk meningkatkan nilai dan citra Perusahaan, memperluas pasar dan produk sesuai keunggulan kompetitif yang dimiliki Perusahaan.	
	Mendorong orang lain untuk mengenali informasi yang terkait dengan perkembangan teknologi (digital), kapabilitas dan fitur- fitur kuncinya, serta aplikasinya dalam berbagai situasi bisnis.	
	Melakukan asesmen dan pengelolaan risiko yang menyeluruh ata s pemanfaatan teknologi digital pada proses bisnis strategis perusahaan	



    @lpplearning

 Jl. LPP No. 1, Yogyakarta. Kode Pos 55222

 (0274) 586201, (0274) 551927

 www.lpp.co.id

Terima Kasih

