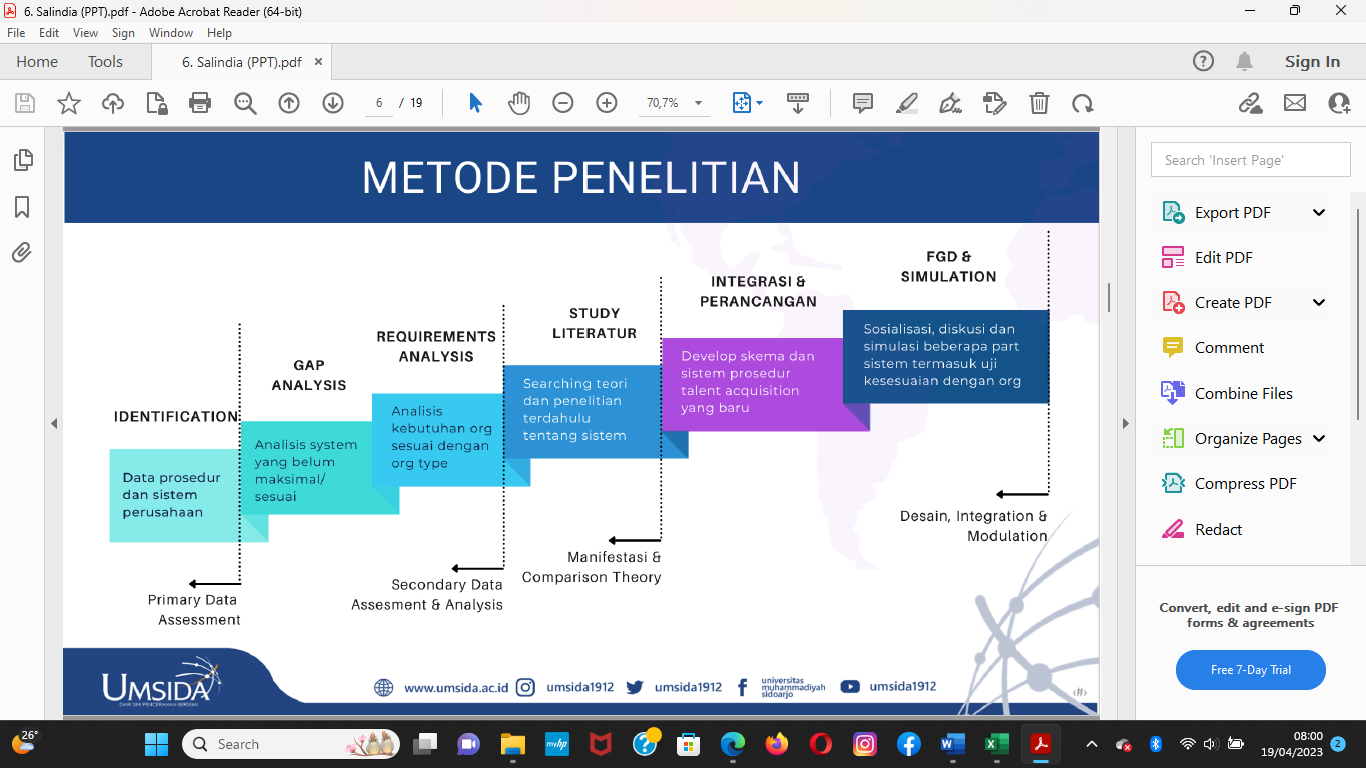
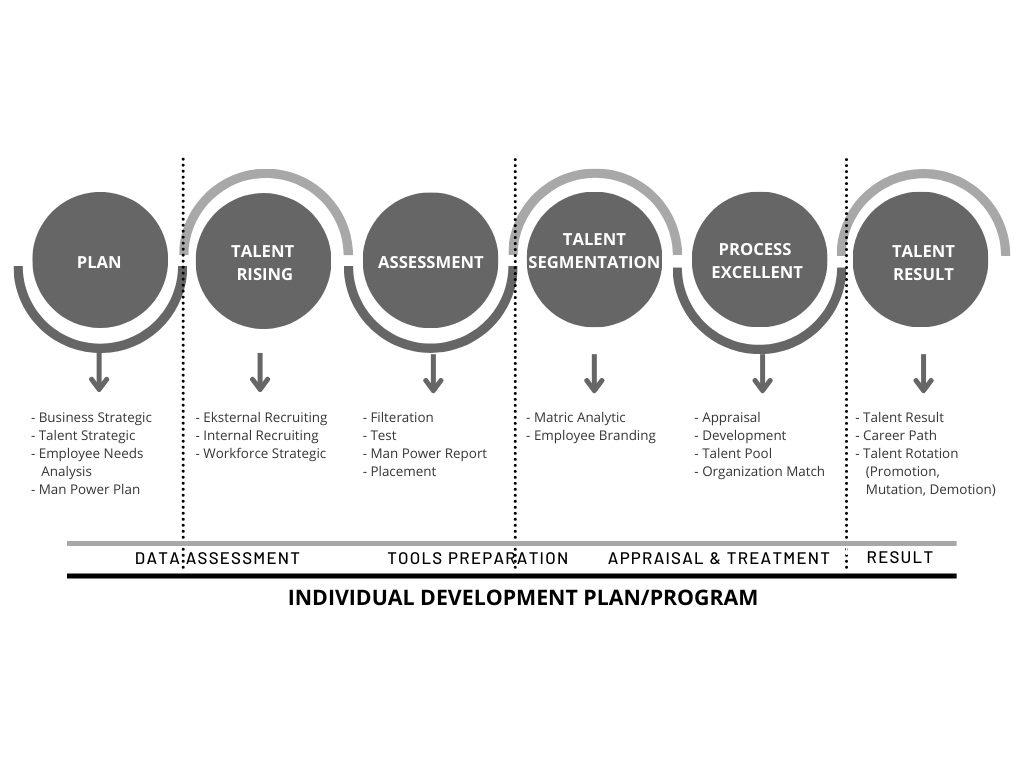
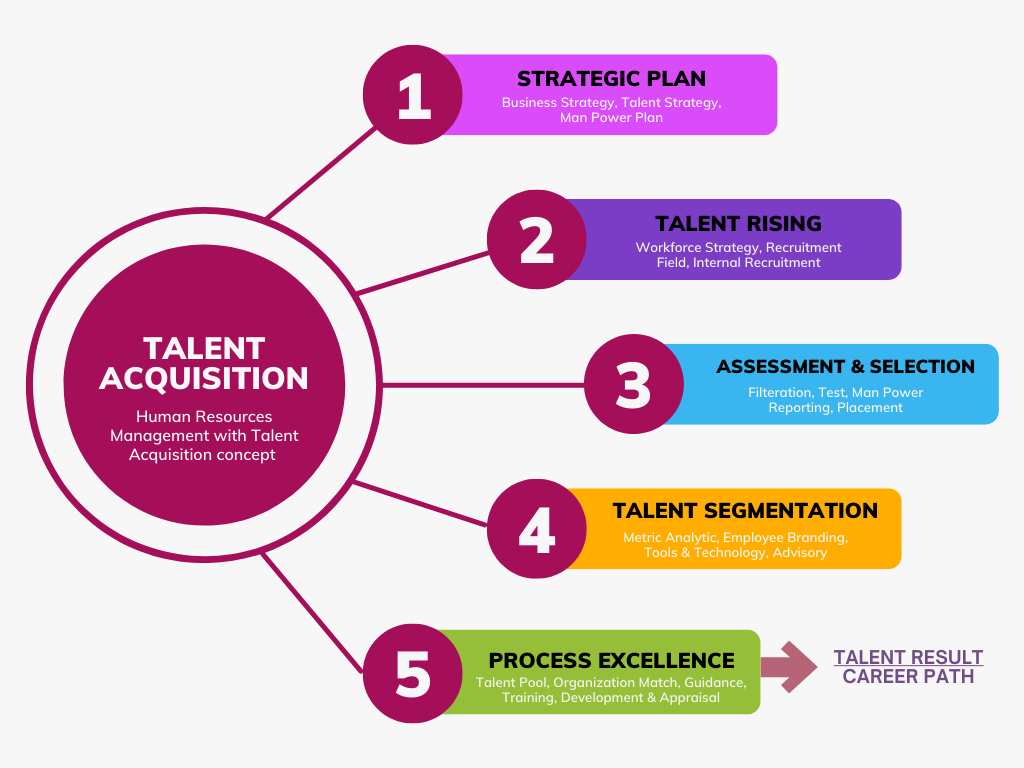
1. Gambar Ilustrasi Metode Penelitian





1. Desain Talent Acquisition





1. Desain Workforce Strategy

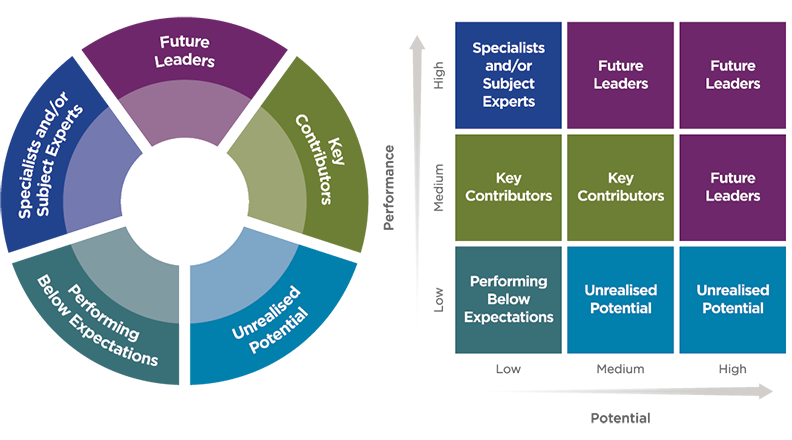
1. Gambar Tahapan Talent rising



1. Gambar Tahapan RS



1. Skema Talent Segmentation



1. Future Leaders

|  |  |
| --- | --- |
| Element | Atribut |
| Performa | Performa luar biasa pada berbagai tugas dan pengaturan yang kompleks |
| Potensi | Kemampuan untuk mengambil peran yang lebih luas dengan cakupan dan/atau tanggung jawab yang lebih besar |
| Minat | Ketertarikan untuk mengejar peran yang lebih besar atau lebih kompleks pada level diatasnya |
| Kesiapan | Kesiapan untuk meningkatkan kompleksitas atau tantangan tergantung pada tingkat potensi |
| Element | **Suggest Outcomes** |
| Focus in the role | Mengambil Tugas kepemimpinan yang lebih luas melalui rekomendasi level eksekutif |
| Focus in Development | Terus melakukan pengembangan kapabilitas dalam peran yang semakin kompleks |
| Mobilitas | Mempertimbangkan peningkatan kompleksitas melalui gerakan vertikal untuk mendapatkan pengalaman yang lebih kritis |
| Peluang Pengembangan Tambahan | Mempertimbangkan dan mengasah pengembangan pendukung lainnya diluar kemampuan inti yang dibutuhkan di garis profesinya |

1. Special and/or Subject Experts

|  |  |
| --- | --- |
| Element | Atribut |
| Performa | Performa kuat dalam bidang keahlian teknis tingkat tinggi atau spesialis dalam bidang tertentu |
| Potensi | Memiliki kemampuan standar untuk mempimpin suatu organisasi dan umumnya terbatas dalam satu bidang tertentu |
| Minat | Mengembangkan kemampuan ahli tambahan dan mengejar karir tambahan dalam bidang spesialisasi |
| Kesiapan | Menyiapkan preferensi unit kompetensi lain untuk kemajuan peran saat ini |
| Element | **Suggest Outcomes** |
| Focus in the role | Diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan ketrampilan dengan melatih orang lain dan mengambangkan penguasaan |
| Focus in Development | Mengkonsolidasikan dan terus mengembangkan keahlian di bidang yang dikuasai |
| Mobilitas | Mempertimbangkan peningkatan dan perpindahan lateral lintas sektor atau kemajuan ke peran ahli ke tingkat yang lebih tinggi |

1. Key Contributors

|  |  |
| --- | --- |
| Element | Atribut |
| Performa | Kinerja konsisten memenuhi standar dan terkadanh sedikit melebihi ekspektasi |
| Potensi | Memiliki kesempatan untuk mengambil beberapa tanggung jawab tambahan pada tingkat yang sama |
| Minat | Terbuka untuk mengejar tingkat kemajuan karir yang moderat |
| Kesiapan | Mempertimbangkan kesiapan untk tugas pelebaran tanggung jawab dan hubungan lateral |
| Element | **Suggest Outcomes** |
| Focus in the role | Mengekspos pengalaman dan pembinaan baru dan memberikan waktu untuk menunjukkan potensi gerakan lateral |
| Focus in Development | Meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan strategis dan kepemimpinan melalui tugas tambahan |
| Mobilitas | Meningkatkan mobilitas konsolidasi lateral |

1. Unrealised Potential

|  |  |
| --- | --- |
| Element | Atribut |
| Performa | Kinerja tidak konsisten, bisa jadi karena peran baru, peran yang salah, peran yang didefiniskan dengan buruk, atau hasil dari haraoan yang berubah (kesenjangan ketrampilan) |
| Potensi | Memiliki potensi untuk mengambil peran tugas yang lebih luas namun setelha dilakukan pengembangan kinerja |
| Minat | Terbuka untuk mengejar beberapa tingkat kemajuan karir dengan pengawasan khusus |
| Kesiapan | Pertimbangan kesiapan untuk mobilitas ke peran yang lebih sesuai tergantung pada tingkat potensi (mutasi) |
| Element | **Suggest Outcomes** |
| Focus in the role | Meningkatkan kinerja melalui pembinaan dan pendampingan |
| Focus in Development | Meningkatkan kinerja untuk memungkinkan realisasi potensi kepemimpinan |
| Mobilitas | Perpindahan jabatan dan posisi yang lebih sesuai |

1. Performing Below Expectations

|  |  |
| --- | --- |
| Element | Atribut |
| Performa | Kinerja secara konsisten tidak memenuhi target dan harapan organisasi |
| Potensi | Potensi terbatas untuk tampil dalam peran tanggung jawabnya |
| Minat | Memiliki keterbatasan keterbukaan untuk kepemimpinan dan kemajuan karir |
| Kesiapan | Kesiapan untuk relokasi ke peran yang lebih sesuai dan seimbang dengan level potensinya |
| Element | **Suggest Outcomes** |
| Focus in the role | Pembinaan dan pendampingan untuk meningkatkan kinerja secara signifikan |
| Focus in Development | Pengembangan dan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya |
| Mobilitas | Mempertimbangkan gerakan demosi ke peran yang lebih sesuai |

1. Form IDP



1. Dokumen rekap FGD









1. Dokumen Framework Design



1. Dokumentasi







