



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

ASESMEN KEPEMIMPINAN MENJADI FONDASI STRATEGIS PENENTUAN PEMIMPIN BARU

Keberhasilan promosi jabatan tidak ditentukan oleh pencapaian teknis, tetapi oleh kesiapan memimpin organisasi. Asesmen kepemimpinan menjadi instrumen strategis untuk memastikan setiap pemimpin memiliki kompetensi menghadapi kompleksitas bisnis.

Bagaimana memastikan pemimpin baru yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan karakter yang dibutuhkan organisasi? Mengapa asesmen kepemimpinan menjadi langkah strategis dalam menentukan pemimpin masa depan? Ford Motor Company menjadi contoh studi kasus bagaimana asesmen kepemimpinan mendukung pemilihan pemimpin yang mampu menghadapi perubahan dan menjaga keberlanjutan organisasi.

Ford Motor Company merupakan salah satu produsen otomotif terbesar dunia dengan pendapatan sekitar 180–190 miliar dolar AS dan penjualan lebih dari 4 juta kendaraan per tahun. Keberhasilan mempertahankan dominasi pasar melalui Ford F-Series serta transformasi kendaraan listrik menunjukkan daya saing jangka panjang perusahaan. Namun, sebelum mencapai posisi tersebut, Ford menghadapi krisis pada awal hingga pertengahan 2000-an akibat kerugian besar, struktur organisasi yang terfragmentasi, dan budaya silo yang menghambat koordinasi serta pengambilan keputusan.

Keberhasilan teknis menghasilkan individu berprestasi, sedangkan asesmen kepemimpinan menghasilkan pemimpin yang siap membawa organisasi mencapai kinerja berkelanjutan.

Transformasi dimulai pada 2006 melalui kepemimpinan Alan Mulally. Strategi One Ford membangun kesatuan visi, transparansi, dan kolaborasi lintas fungsi melalui Business Plan Review mingguan. Budaya kompetisi internal berubah menjadi kolaborasi sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan organisasi bergerak lebih selaras. Keberhasilan Ford membuktikan bahwa daya saing organisasi tidak hanya ditentukan oleh produk dan teknologi, tetapi juga kualitas kepemimpinan.



Fenomena serupa masih terjadi pada banyak organisasi. Promosi jabatan sering didasarkan pada keberhasilan teknis dengan asumsi bahwa individu berkinerja tinggi otomatis siap memimpin. Padahal, keberhasilan sebagai spesialis berbeda dengan keberhasilan sebagai pemimpin. Kepemimpinan menuntut kemampuan membangun arah, mengelola kolaborasi, menyelesaikan konflik, serta mengambil keputusan pada situasi penuh ketidakpastian.

Transformasi berikutnya adalah promosi berbasis persepsi menjadi promosi berbasis validasi kompetensi. Asesmen kepemimpinan memastikan organisasi memilih individu berdasarkan kesiapan memimpin, bukan semata pencapaian teknis. Tanpa validasi tersebut, organisasi berisiko menghadapi penurunan efektivitas tim, lemahnya koordinasi, serta melambatnya eksekusi strategi.

Pada akhirnya, asesmen kepemimpinan bukan sekadar proses seleksi jabatan, melainkan instrumen strategis untuk memastikan setiap pemimpin memiliki kompetensi menghadapi kompleksitas organisasi dan tantangan bisnis masa depan.

SOLUSI: TRANSFORMASI KEPUTUSAN PROMOSI BERBASIS ASESMEN KOMPETENSI TERSTRUKTUR

Transformasi pertama adalah promosi berbasis intuisi menjadi **promosi berbasis asesmen kompetensi**. Keputusan promosi tidak lagi bertumpu pada persepsi atau rekam jejak kinerja semata, tetapi pada proses **evaluasi kompetensi secara sistematis**. Asesmen berperan sebagai instrumen strategis untuk **memitigasi risiko kepemimpinan**.

Transformasi berikutnya adalah penilaian berbasis hasil menjadi **penilaian berbasis potensi**. Organisasi tidak hanya mengevaluasi capaian masa lalu, tetapi juga kapasitas memimpin masa depan. Perspektif tersebut menghasilkan keputusan promosi yang lebih objektif.

Melalui asesmen kompetensi, organisasi memperoleh gambaran menyeluruh mengenai cara kandidat berpikir, membangun kolaborasi, mengelola konflik, serta mengambil keputusan pada situasi kompleks. Informasi tersebut memberikan dasar valid untuk menilai **kesiapan memimpin** sebelum tanggung jawab lebih besar diberikan.

Promosi jabatan bukan sekadar penghargaan atas kinerja, melainkan **investasi strategis** bagi keberlanjutan organisasi. Organisasi tidak lagi memilih individu paling menonjol secara teknis, tetapi pemimpin paling siap menghadapi kompleksitas bisnis dan menghasilkan kinerja jangka panjang.





DAP
CONSULTANT

CHANGE MANAGEMENT AND CHANGE LEADERSHIP

Kelola perubahan dengan tepat.
Pimpin perubahan dengan inspirasi.
Bersama, wujudkan **transformasi**
yang berkelanjutan.



People

Pegawai siap
berubah



Change

Perubahan terkelola
dengan baik



Impact

Hasil bisnis
berdampak nyata

Project Leader

Dr. Darmin A.Pella, S.Psi., MM



CONTACT US
08128175911

LANGKAH-LANGKAH IMPLEMENTASI ASESMEN KEPEMIMPINAN UNTUK PEMIMPIN BARU

Menetapkan Framework Kompetensi Kepemimpinan 01

Menetapkan leadership competency framework sebagai standar promosi sesuai kompetensi setiap jenjang kepemimpinan agar penilaian dilakukan secara objektif.

Memisahkan Penilaian Kinerja dan Potensi Kepemimpinan 02

Memisahkan penilaian kinerja teknis dari kompetensi kepemimpinan agar promosi mencerminkan kesiapan memimpin, bukan sekadar pencapaian individu.

Menerapkan Asesmen Kepemimpinan Berbasis Multi-Method 03

Menggunakan Behavioral Event Interview (BEI), tes psikometri, dan simulasi kepemimpinan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kompetensi dan potensi kandidat.

Memetakan Kesiapan Kepemimpinan 04

Menyusun Leadership Risk Profile untuk mengidentifikasi kandidat yang siap dipromosikan, perlu dikembangkan, atau belum siap memimpin.

Mengintegrasikan Asesmen dengan Pengembangan Talenta 05

Menyusun Leadership Risk Profile untuk mengidentifikasi kandidat yang siap dipromosikan, perlu dikembangkan, atau belum siap memimpin.

Melakukan Evaluasi Sistem Secara Berkala 06

Mengevaluasi hasil asesmen terhadap kinerja pascapromosi guna meningkatkan akurasi sistem secara berkelanjutan.



STUDI KASUS

Sebuah perusahaan logistik nasional mempercepat promosi beberapa supervisor gudang untuk mendukung peningkatan volume pengiriman. Salah satu staf operasional dengan kinerja teknis unggul dipromosikan tanpa melalui asesmen kepemimpinan. Pada awalnya transisi berjalan baik, namun meningkatnya kompleksitas operasional memunculkan masalah koordinasi antar shift, komunikasi kerja, konflik tim, dan fluktuasi produktivitas.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kompetensi teknis yang kuat, tetapi belum siap menjalankan peran sebagai pemimpin. Kelemahan terlihat pada kemampuan delegasi, komunikasi, pengelolaan tim, dan pengambilan keputusan berdasarkan prioritas operasional, sehingga efisiensi gudang menurun dan biaya operasional meningkat akibat tambahan pengawasan serta pelatihan ulang.

Kasus ini menunjukkan bahwa akar permasalahan bukan terletak pada individu, melainkan pada sistem promosi yang belum memvalidasi kesiapan kepemimpinan secara objektif. Kepemimpinan bukan sekadar kelanjutan dari keunggulan teknis, tetapi merupakan kapabilitas untuk mengarahkan tim, mengelola kompleksitas, dan memastikan pencapaian kinerja organisasi.

Asesmen kepemimpinan perlu menjadi bagian integral dalam proses promosi jabatan. Dengan keputusan yang didasarkan pada data dan evaluasi yang objektif, organisasi dapat memilih pemimpin yang benar-benar siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar serta menjaga keberlanjutan kinerja dan strategi organisasi.

Kontak kami untuk layanan Executive Assessment and Development, Percepatan Pengembangan Kepemimpinan, serta Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis dalam membangun fondasi strategis penentuan pemimpin baru yang tepat bagi organisasi.

Contact us now

**DAP**
CONSULTANT

08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

Workshop and Consulting:

- KPI Evaluation and Strategic Target Capacity Up
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

Perbaikan Technical Competency Directory Ajinomoto Indonesia

- Measurement Tool Design and Behavioral Based Assessment Skill Up

Review Sistem Manajemen Kinerja dan Penyusunan Panduan KPI BPKH

- Workshop Becoming a Leader to Drive Change
- Training Metode Feedback Asesmen Efektif
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

Penyusunan Salary Structure and Reward Management

Training Negotiation Skill - Professional Development Program (PDP)

Future Leader Assessment & Managerial Development Program

Talent Pool for Supervisor to Junior Manager, Junior Manager to Senior Manager, and Senior Manager to General Manager

Tracer Study Alumni LPDP: Scholarship Impact on Home-Country Social Economic Development

- Penyusunan Peraturan Manajemen Talenta
- Penyusunan Peraturan Pengembangan SDM
- Penyusunan Kompetensi Kualitas Asesmen
- Penyusunan Peraturan Pengembangan Pola Karier

Workshop:

- Strategic Tools and KPI Evaluation
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

Penilaian Akhir 51 Kegiatan Program Prioritas Kaproli Penanggung Jawab Polda

Penyusunan Regulasi Manajemen Talenta

Assessment Center Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Inspektur dan Sekretaris Deputi

- Review and Update Organization Structure
- Workshop Cascading KPI
- Workshop Penyusunan KPI Korporasi

- Training Asesor Uji Kompetensi Auditor
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

MDI
by Telkom Indonesia

- Workshop Performance Based Organization
- MDI Employee Town Hall Growth

- Penyusunan Kontrak Kinerja
- Penyusunan Kredit Point Penilaian Kinerja

ARGO MANUNGAL GROUP
ARGOPANTES

Workshop:

- Strategic Analysis for Estate and Land Management
- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Workshop Refreshment Strategic Tools KPI
- Workshop 5 Years Strategic Planning for All Director
- Workshop 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
CITRAFEED
MEGAHFEED
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

argo manunggal textile
ARGO MANUNGAL GROUP

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

PERTAMINA

- Penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan

PELINDO
DP3 DANA PENSUN

- Review Struktur Organisasi, Job Desc & Piagam Investasi
- Training Service Excellence
- Training Problem Solving

BKN
Badan Kepegawaian Negara

- Pedoman Cascading Target Kinerja
- Talent Management, ASN Management Training, Talent Development
- Penyusunan Studi Kasus Manajemen ASN, Pusbang BKN

GPI

- Leadership Assessment Chief and General Manager

BKPSDM
KABUPATEN MAJALENGKA

- Pengembangan Aplikasi Manajemen Talenta dan Penyusunan Panduan Manajemen Talenta

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Workshop Preliminary Planning Cycle

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Penyusunan Instrumen Pengawasan Talent Committee dan Succession Committee

ILCS

- Leadership Training BoD -1
- Leadership Training BoD -2

ANTARA
KARTON BERKUALITAS INDONESIA

- Workshop Penyusunan Visi Misi Perusahaan

KAGAMA

- Talent Management : Strategy and Practice
- Human Capital Management 4.0

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES



- ✓ Strategic Analysis, Development and Formulation
- ✓ Transformasi Manajemen Kinerja
- ✓ Akselerasi Manajemen Talenta
- ✓ Manajemen Perubahan
- ✓ Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- ✓ Executive Assesment and Development
- ✓ Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- ✓ Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- ✓ Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- ✓ Sales and Marketing Management
- ✓ Governance, Risk and Compliance
- ✓ Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES



Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.

