

 indofarma	KETENTUAN UMUM Pemetaan Kompetensi Personil	No : XPP005
		Revisi : 01
		Berlaku : 04 JAN 2023
		Paraf : <i>J.</i>

1 Tujuan

Ketentuan Umum ini memberikan penjelasan mengenai ketentuan dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi personil dengan tujuan untuk :

- 1.1 Mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk kerja
- 1.2 Memelihara dan mengembangkan kompetensi personil yang sudah ada
- 1.3 Mengidentifikasi personil yang memiliki kapabilitas untuk menjadi pemimpin

2 Cakupan

Ketentuan Umum ini mencakup standar, parameter penilaian, pemetaan hasil penilaian dan pengembangan berdasarkan hasil pemetaan kompetensi personil di Bidang Pengawasan Mutu.

3 Definisi

- 3.1. Kualifikasi adalah hal – hal yang dipersyaratkan baik akademis maupun teknis untuk menilai tingkat kompetensi.
- 3.2. Kompetensi adalah karakteristik dasar seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, sifat (*know how, skill, dan attitude*) yang harus dimiliki seseorang dan tim untuk menyelesaikan tugas pekerjaan agar diperoleh hasil terbaik.
- 3.3. Pemetaan kompetensi adalah cara dalam mengukur kekuatan dan kelemahan dari suatu personil yaitu tentang bagaimana mengidentifikasi/menempatkan *skill* dan kekuatan dalam suatu tim kerja dan bagaimana mengkombinasikan kelebihan setiap personil untuk menghasilkan kualitas kerja yang terbaik.
- 3.4. Parameter penilaian untuk pemetaan kompetensi personil meliputi 2 aspek yaitu :
 - 3.4.1. *Hard Competency* (kinerja) merupakan jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Terdiri dari penilaian atas persiapan kerja, penerapan CPOB/GLP, kualitas inspeksi/pengujian, kemampuan *handling/trouble shooting* instrumen/alat kerja, dan kemampuan interpretasi data
 - 3.4.2. *Soft Competency* (potensi). merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Terdiri dari penilaian atas kemampuan manajemen dalam bekerja, komunikasi/koordinasi, dan penerapan nilai-nilai budaya perusahaan AKHLAK

4 Penanggung jawab

Penanggung jawab ketentuan umum ini adalah Asman dan Manajer Pengawasan Mutu

5 Prosedur

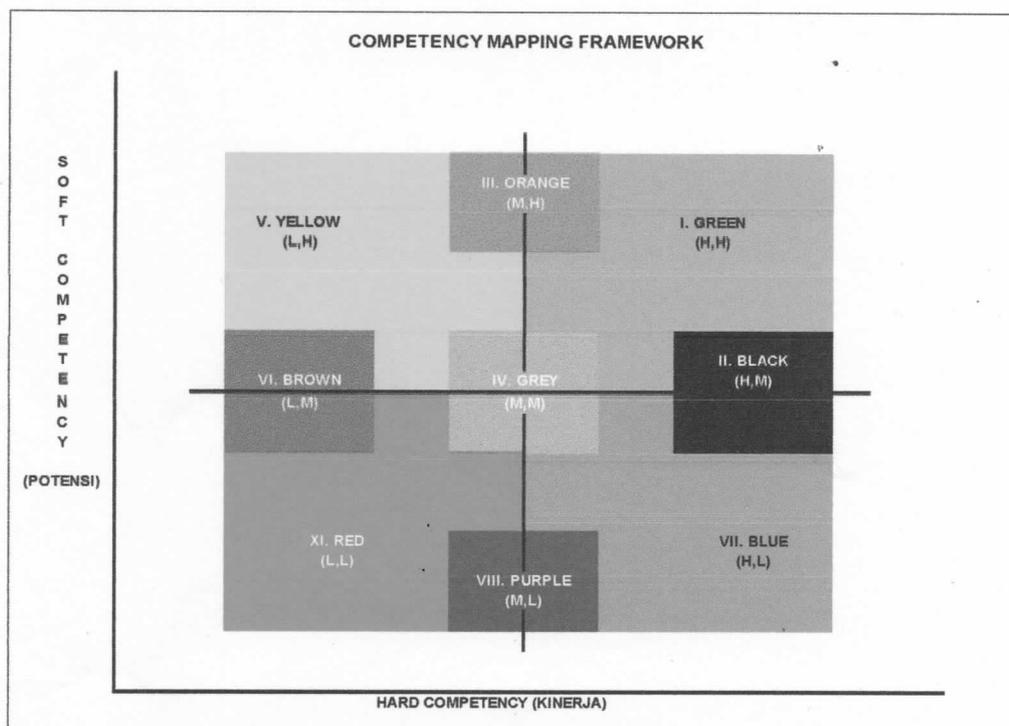
- 5.1 Lakukan penilaian kualifikasi personil sesuai Ketentuan Umum XQS028
- 5.2 Tinjauan pemetaan kompetensi personil dilakukan berdasarkan hasil penilaian kualifikasi personil
- 5.3 Pemetaan kompetensi dilakukan setiap 2 (dua) tahun atau kurang jika diperlukan.
- 5.4 Penilaian dilakukan oleh Supervisor dan Asman terkait dan disetujui oleh Manajer Pengawasan Mutu.
- 5.5 Pemetaan kompetensi dilakukan berdasarkan standar penilaian pada Standar Panduan Penilaian Kualifikasi/Kompetensi Personil No. RPP004 dan Formulir Rekam Jejak Aktivitas Pelatihan Personil No. FQS040

 indofarma	KETENTUAN UMUM Pemetaan Kompetensi Personil	No : XPP005
		Revisi : 01
		Berlaku : 04 JAN 2023
		Paraf : 

- 5.6 Hasil penilaian *hard competency* atau *soft competency* di Formulir Rekam Jejak Aktivitas Pelatihan Personil No. FQS040 dihitung rata - rata dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai rata - rata	Keterangan
70 – 80	Low (L)
81 – 90	Medium (M)
91 – 100	High (H)

- 5.7 Pemetaan (*mapping*) penilaian kompetensi dibagi kedalam 9 kuadran matriks kompetensi dengan rincian sebagai berikut :



 indofarma	KETENTUAN UMUM Pemetaan Kompetensi Personil	No : XPP005
		Revisi : 01
		Berlaku : 04 JAN 2023
		Paraf : <i>[Signature]</i>

Penjelasan Sembilan Kuadran Matrix

Kuadran	Nilai	Penjelasan dan Rencana Pengembangan
GREEN	(H,H)	<ul style="list-style-type: none"> - Diarahkan pengembangannya untuk menyiapkan mengisi posisi posisi kunci, sudah <i>"fully developed"</i> (matang secara kemampuan dan pengalaman), secara konsisten berkinerja dengan baik. - Diberi tanggungjawab yang lebih besar dari yang dipegangnya saat ini
BLACK	(H,M)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompeten dalam peran dan tanggungjawab yang dipegangnya saat ini yang ditunjukkan dengan kinerja yang sangat baik. - Perlu dikembangkan potensinya untuk lebih siap diberikan tanggung jawab yang lebih besar
ORANGE	(M,H)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuannya sangat potensial namun belum menunjukkan kinerja puncaknya - Perlu untuk segera diberi tugas dan tanggungjawab yang lebih besar atau berbeda dari yang saat ini sedang dikerjakan
GREY	(M,M)	<ul style="list-style-type: none"> - Solid dan cukup memadai dalam peran dan tanggung jawab yang diemban saat ini - Perlu untuk dikembangkan lagi agar potensi dan kinerja meningkat
YELLOW	(L,H)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki potensi tinggi namun belum menunjukkan kinerja yang baik - Perlu diberi peringatan dengan diberikan pengembangan dan konseling
BROWN	(L,M)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki potensi sedang dan belum menunjukkan kinerja yang baik - Perlu diberi peringatan dengan diberikan pengembangan (coaching) dan konseling
BLUE	(H,L)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompeten dalam peran dan tanggungjawab yang dipegangnya saat ini dan merupakan pekerja keras atau sangat berpengalaman sehingga meskipun potensinya terbatas ia dapat menunjukkan performa yang tinggi. - Diarahkan untuk mengisi posisi-posisi yang menuntut kefasihan (<i>expertise</i>).
PURPLE	(M,L)	<ul style="list-style-type: none"> - Masih memerlukan pengembangan karena kinerjanya masih belum istimewa, masih mempunyai potensi untuk lebih baik - Perlu dipertimbangkan untuk dirotasi ke pekerjaan yang berbeda dan dimonitor
RED	(L,L)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki potensi rendah dan kinerjanya pun rendah sehingga perlu penanganan ekstra untuk mendorongnya menjadi lebih produktif. - Jika tidak memungkinkan lagi, maka ikatan kerja perlu ditinjau kembali karena sudah tidak memperoleh nilai tambah yang berarti dan mungkin personil tersebut bisa lebih berkembang di tempat lain

Hasil pemetaan kompetensi personil ditulis dalam Formulir Rekam Jejak Aktivitas Pelatihan Personil no. FQS040

5.8 Pengembangan hasil pemetaan kompetensi (*Area for Improvement*).

5.8.1 Pengembangan dapat ditentukan sesuai dengan hasil penilaian dan pemetaan kompetensi masing masing personil.

5.8.2 Alternatif skema pengembangan sesuai dengan kebutuhan antara lain melalui pelatihan di kelas, *on the job training*, sosialisasi prosedur, dan *problem solving/trouble shooting*, observasi dan pendampingan dari atasan dll.

 indofarma	KETENTUAN UMUM Pemetaan Kompetensi Personil	No : XPP005
		Revisi : 01
		Berlaku : 04 JAN 2023
		Paraf : 

5.8.3 Rencana pengembangan dan hasilnya ditulis dalam Formulir Rekam Jejak Aktivitas Pelatihan Personil no. FQS040

6 Lampiran

6.1 Standar Panduan Penilaian Kualifikasi/Kompetensi Personil No. RPP004

7 Catatan Perubahan

Revisi	Berlaku	Perubahan
00	21 Jan 2020	Dokumen terbitan pertama
01	04 JAN 2023	Perubahan budaya perusahaan yang awalnya BETTER menjadi AKHLAK

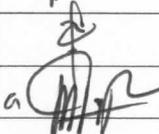
8 Tinjauan ulang

Ketentuan umum ini akan ditinjau ulang setiap 2 tahun sekali atau kurang jika diperlukan oleh Manajer Pengawasan Mutu.

9 Distribusi

- 9.1 Bidang Pengawasan Mutu
- 9.2 Bidang Pemastian Mutu
- 9.3 Bidang Umum dan SDM

10 Pengesahan

Keterangan	Jabatan	Kode Bidang	Tanda tangan	Tanggal
Disusun oleh	Asman Pengujian Bahan Awal dan Produk	AM		19 Des 2022
Diperiksa oleh	Asman Pengujian Mikrobiologi dan IPC	AM		19 Des 2022
Disetujui oleh	Manajer Pengawasan Mutu	AM		19 Des 2022
	Manajer Pemastian Mutu	PM		4 Jan 2023

11 Tinjauan

No.	Peninjau	Tgl Tinjauan	TandaTangan	Rekomendasi
1	Manajer Pengawasan Mutu			
2	Manajer Pengawasan Mutu			