

HUMAN RESOURCES SERIES

FOUNDATION LEVEL

HR Foundation, Learning dan Workforce Capability

- Training Need Analysis (TNA)
- Learning dan Development Management
- Developing Great Trainer Agility

Focus Area:

- Learning Need
- Capability Mapping
- Instructional Design
- Learning Culture
- Adult Learning
- Trainer Capability

1ST LINE LEADERSHIP LEVEL

Performance Management dan Team Productivity

- KPI berbasis Balance Score Card
- OKR Objective dan Key Result
- Performance Coaching dan Accountability

Focus Area:

- Performance Monitoring
- KPI dan OKR Alignment
- Accountability
- Coaching
- Employee Productivity

OPERATIONAL EXCELLENCE LEVEL

Talent Management dan Organizational Effectiveness

- Talent Management
- Organization Development
- HR Operational Excellence dan Workforce Analytics

Focus Area:

- Talent Development
- Employee Engagement
- Organizational Development
- Workforce Analytics
- Succession Readiness

STRATEGIC LEADERSHIP LEVEL

Strategic HR Transformation dan Future Workforce

- Strategic Organization Development
- Strategic Talent dan Leadership Pipeline
- HR Strategic Productivity dan Business Partnering

Focus Area:

- Strategic Workforce Planning
- Leadership Pipeline
- HR Transformation
- Business Partnering
- Future Workforce Readiness

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days **Practical Workshop** **BSC FOR PERFORMANCE MANAGEMENT**

Deskripsi

BSC digunakan dalam mengelola dan mengembangkan strategy perusahaan dengan dipandu 4 perspective yaitu Finance, Customer, Internal Business Process, Learning dan Growth. Implementasi secara efektif dalam manajemen kinerja telah mampu meningkatkan produktifitas dan kesinambungan bisnis usaha.

Tujuan penelitian

1. Memahami BSC dalam 4 perspektif
2. Mengetahui indicator utama yang umum digunakan dalam setiap perspektif diberbagai bidang usaha/ fungsi departemen
3. Memahami Teknik manajemen kinerja karyawan berbasis BSC
4. Mengetahui berbagai KPI diberbagai jenis jabatan
5. Mengetahui tata cara penilaian karyawan berbasis KPI

Outline Materi

Pelatihan 20% Teori dan 80% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.

1. BSC Overview
2. Perspective Keuangan
3. Perspektif Pelanggan
4. Perspektif Internal Business Process
5. Perspektif Learning dan Growth
6. Key Performance Indicator
7. Cascading KPI
8. Penilaian kinerja karyawan

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis dan case study
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

Deskripsi

Agile Bahasa sederhana ialah cekatan, dan hal yang musti dikuasai oleh setiap karyawan yang beryindak sebagai trainer. Cekatan memahami kebutuhan klien, cekatan membuat kurikulum, cekatan membuat modul pelatihan dan cekatan dalam mendvelop people dengan berbagai situasi dan tools yang tepat.

Kompetensi yang dituju

Pengetahuan Subyek

Peserta harus memiliki pengetahuan yang kuat tentang subjek atau topik yang akan Peserta ajarkan. Ini termasuk pemahaman yang mendalam tentang materi pelatihan serta tren dan perkembangan terbaru dalam bidang tersebut.

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan berbicara dan mendengarkan dengan baik adalah keterampilan yang sangat penting. Peserta harus dapat menjelaskan konsep dengan jelas, menjawab pertanyaan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Kemampuan Adaptasi

Setiap peserta pelatihan dapat memiliki gaya belajar yang berbeda. Seorang trainer yang baik harus dapat mengadaptasi metode pengajaran dan gaya komunikasi mereka sesuai dengan kebutuhan individu.

Kemampuan Mengelola Kelas

Ini mencakup kemampuan untuk menjaga disiplin dalam kelompok pelatihan, mengatasi gangguan, dan mengelola waktu dengan baik.

Penggunaan Teknologi

Dalam era digital, penggunaan teknologi dalam pelatihan menjadi semakin penting. Peserta harus dapat menggunakan alat-alat seperti presentasi, perangkat lunak pembelajaran, dan platform online jika sesuai.

Keterampilan Interpersonal

Ini melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan peserta pelatihan, berempati terhadap kebutuhan mereka, dan mengatasi konflik jika terjadi.

Kemampuan Evaluasi

Seorang trainer harus dapat mengukur kemajuan peserta pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Ini bisa melibatkan penggunaan tes, penilaian, atau umpan balik.

Kreativitas

Kreativitas dapat membantu Peserta menemukan cara baru dan menarik untuk menyampaikan materi pelatihan, membuatnya lebih menarik dan mudah dipahami oleh peserta.

Kemampuan Memecahkan Masalah

Terkadang, peserta pelatihan dapat menghadapi hambatan atau masalah dalam pembelajaran. Seorang trainer harus dapat membantu mereka mengatasi masalah ini.

Kemampuan Manajemen Waktu

Dalam pelatihan, waktu seringkali terbatas. Kemampuan untuk merencanakan dan mengelola waktu dengan efisien sangat penting.

Kepedulian terhadap Etika

Seorang trainer harus menjunjung tinggi etika profesional, termasuk menghormati privasi peserta dan menjaga stPeserta profesionalisme.

Kemampuan Menjawab pertanyaan

Kemampuan untuk menganalisis informasi, mengevaluasi solusi alternatif, dan membuat keputusan yang tepat adalah kompetensi yang penting.

Kemampuan Presentasi

Bagi banyak trainer, kemampuan berbicara di depan umum dan memberikan presentasi yang menarik adalah keterampilan kunci.

Pemahaman tentang Kebutuhan Klien

Seorang trainer harus dapat memahami dan memenuhi kebutuhan khusus klien atau perusahaan yang mempekerjakannya.

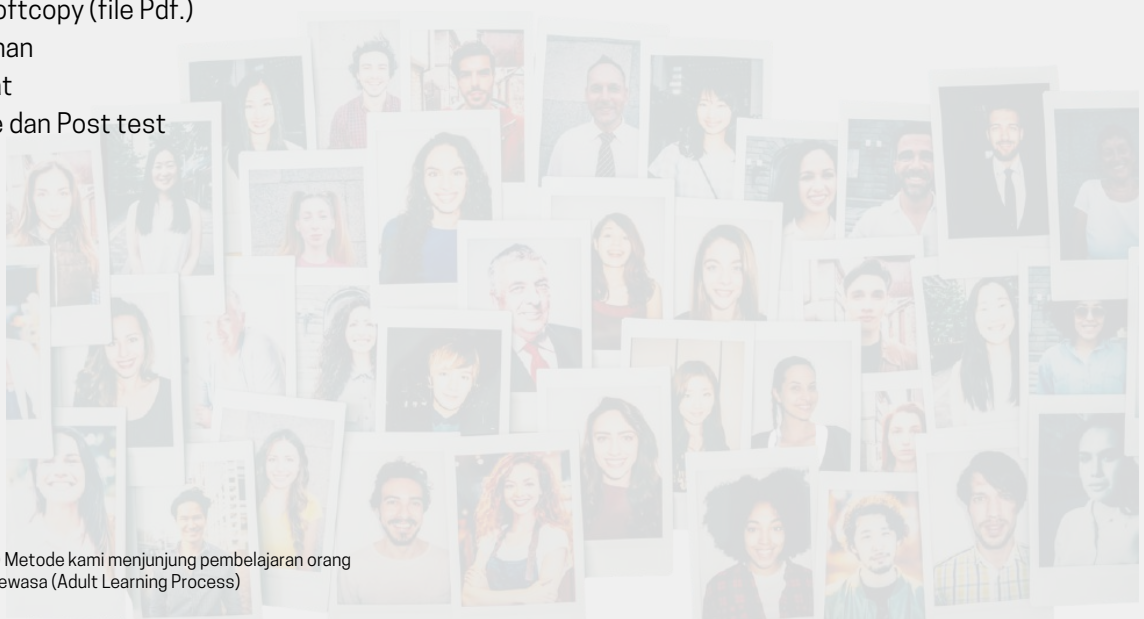
Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)



2 days **Practical Workshop**

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) BERBASIS BALANCE SCORE CARD.

Deskripsi

Sixsigma sebagai disiplin problem solving menggunakan disiplin bernama DMAIC kepanjangan dari Define, Measure, Analyse, Improve, Control. Secara sistematis dengan menggunakan data dan fakta untuk menyelesaikan masalah dan dibantu tools dalam tiap tahapannya.

Tujuan penelitian

1. Membangun mindset Continuous Improvement
2. Memahami konsep implementasi Sixsigma
3. Memahami konsep problem solving dengan DMAIC secara praktis
4. Memahami tools DMAIC yang sederhana namun bisa diaplikasikan di lapangan kerja.

Outline Materi

Pelatihan 20% Teori dan 80% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.

1. Mindset Continuous Improvement
2. Sixsigma Introduction
3. DMAIC problem solving
4. Tools DMAIC practice
5. Key Success DMAIC

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.
5. Jika dibutuhkan peserta diberikan "Home work" yang harus disubmit dalam satu minggu paska pelatihan.

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days

Learning dan Development Management

LEARNING & DEVELOPMENT MANAGEMENT

Deskripsi

Salah satu faktor utama dalam kesuksesan organisasi adalah peran orang. Tak heran jika Jim Collin dalam bukunya Good To Great menjadikan discipline people sebagai salah satu disiplin untuk menjadikan perusahaan Good to Great. Karena pentingnya peran people di dalam organisasi, maka karyawan tidak lagi dianggap sebagai sumber daya namun sebagai asset yang perlu dikembangkan. Disinilah peran learning dan development menjadi signifikan. Salah satu pendekatan learning dan development yang terbukti semenjak perang dunia ke dua adalah instructional design. Dan framework inilah yang menjadi dasar dari learning program ini.

Tujuan penelitian

1. Meningkatkan kemampuan peserta dalam implementasi learning dan development di organisasi
2. Meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat grand design corporate university di organisasi.
3. Meningkatkan efektifitas implementasi learning dan development di organisasi

Outline Materi

Pelatihan 20% Teori dan 80% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.

1. Konsep dasar Learning dan Development
2. Learning dan Development Evolution
3. Instructional Design Framework
4. Blue Print Corporate University
5. Mengidentifikasi Learning Need
6. Mengembangkan Learning Program

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study
3. Selama in class training practice dan workshop menjadi salah satu metodologi dominan yang diterapkan
4. Di akhir sesi akan ada workshop next action sebagai dasar improvement implementasi Learning dan development di organisasi
5. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir.

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days **Practical Workshop**

OKR OBJECTIVE DAN KEY RESULT

WORKSHOP

Deskripsi

OKR adalah singkatan dari "Objectives and Key Results" (Tujuan dan Hasil Kunci). OKR adalah kerangka kerja manajemen kinerja yang digunakan untuk menetapkan dan melacak tujuan perusahaan serta mengukur pencapaian hasil kunci yang mendukung tujuan tersebut. Kerangka kerja ini dirancang untuk meningkatkan fokus, transparansi, dan akuntabilitas dalam organisasi. Penerapan OKR membantu tim dan individu fokus pada hal-hal yang paling penting, mendukung transparansi dalam organisasi, dan memberikan landasan yang jelas untuk evaluasi kinerja.

Tujuan penelitian

1. Memahami konsep dan prinsip memulai implementasi OKR
2. Mampu menerjemahkan objective perusahaan menjadi kunci inisiatif yang harus dilakukan
3. Memahami fleksibilitas OKR dibandingkan dengan KPI (BSC)
4. Menentukan inisiatif kunci untuk mencapai objective

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.

Outline Materi

1. Pengenalan OKR
2. Komponen OKR
3. Proses Implementasi OKR
4. Pengukuran dan Pemantauan OKR
5. Manajemen Tantangan dan Risiko OKR
6. Pemberdayaan Tim dan Kultur OKR
7. Penyelarasan OKR di Seluruh Organisasi
8. Evaluasi dan Penyesuaian OKR
9. Workshop Praktis dan Latihan Simulasi
10. Evaluasi Pelatihan dan Tindak Lanjut
11. Materi dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik khusus organisasi.
12. Selain sesi-sesi tersebut, penyelenggara pelatihan juga dapat menambahkan studi kasus, workshop interaktif dan diskusi panel untuk memperkaya pengalaman pembelajaran peserta.

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Fasilitas Peserta

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days **Practical Workshop** **ORGANIZATION DEVELOPMENT**

Deskripsi

Organization Development adalah upaya yang berfokus pada peningkatan kapabilitas organisasi melalui penyelarasan strategi, struktur, manusia, penghargaan, metrik, dan proses manajemen termasuk nilai-nilai dan budaya perusahaan. Pelatihan Organizational Development (OD) membahas berbagai aspek dan konsep yang terkait dengan meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Program pelatihan ini dirancang untuk membantu profesional OD atau para pemimpin dalam organisasi memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pengembangan organisasi secara efektif.

Tujuan penelitian

1. Meningkatkan kemampuan peserta dalam mengembangkan organisasi secara kreatif dan inovatif
2. Meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat grand design pengembangan dan penguatan organisasi/perusahaan.
3. Menambah keterampilan dan pengetahuan dasar manajerial dalam mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi/perusahaan pada masa kritis.
4. Menambah ketrampilan dasar membuat program yang dapat memperkuat dan menjamin keberlangsungan eksistensi organisasi/perusahaan yang berfungsi optimal.
5. Menambah keterampilan dan pengetahuan dalam membangun pola jaringan kerjasama yang strategis, demi mendukung proses penguatan organisasi/perusahaan.

Outline Materi

Pelatihan 30% Teori dan 70% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.

1. Konsep dasar Organization Development
2. Analisa organisasi
3. Perencanaan Strategis Organisasi Mengelola
4. Perubahan Organisasi Budaya Organisasi
5. Pengembangan Karyawan
6. Employee Engagement
7. Manajemen Kinerja
8. Pengukuran efektifitas organisasi
9. Strategi mengelola konflik organisasi

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File Latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days **Practical Workshop** **TALENT MANAGEMENT**

Deskripsi

Secara terang-terangan Bill Gates mengakui orang-orang terbaik di organisasinya dan orang-orang terbaik di organisasi yang perlu ditemukan, di-maintained dan dikembangkan. Karena saat orang-orang terbaik ini pergi, dampak terhadap organisasi akan sangat terasa sekali. Di pelatihan inilah, dibedah bagaimana cara menemukan orang-orang terbaik, mengembangkan orang-orang terbaik, me-retain mereka dan mensukseskan proses career transition.

Tujuan penelitian

1. Meningkatkan kemampuan peserta dalam mengembangkan organisasi secara kreatif dan inovatif.
2. Meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat grand design pengembangan dan penguatan organisasi/perusahaan.
3. Menambah keterampilan dan pengetahuan dasar manajerial dalam mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi/perusahaan pada masa kritis.
4. Menambah ketrampilan dasar membuat program yang dapat memperkuat dan menjamin keberlangsungan eksistensi organisasi/perusahaan yang berfungsi optimal.
5. Menambah keterampilan dan pengetahuan dalam membangun pola jaringan kerjasama yang strategis, demi mendukung proses penguatan organisasi/perusahaan.

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test

Outline Materi

1. Pelatihan 30% Teori dan 70% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.
2. Konsep dasar organization development
3. Analisa organisasi
4. Perencanaan strategis organisasi mengelola Perubahan Organisasi Budaya Organisasi
5. Pengembangan Karyawan
6. Employee Engagement
7. Manajemen Kinerja
8. Pengukuran efektifitas organisasi
9. Strategi mengelola konflik organisasi

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

2 days **Practical Workshop**

TRAINING NEED ANALYSIS

Deskripsi

Training Needs Analysis (TNA), atau analisis kebutuhan pelatihan, adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan di dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memahami di mana organisasi atau individu memiliki kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau perilaku, dan untuk merancang pelatihan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Tujuan penelitian

1. Memahami tujuan dan strategi organisasi. Apa yang ingin dicapai oleh organisasi dan bagaimana pengembangan karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut.
2. Menentukan kelompok atau individu yang akan menerima pelatihan.
3. Menentukan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dibutuhkan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Memahami metode atau kombinasi metode analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai. Ini bisa mencakup observasi, wawancara, survei, analisis data kinerja dan diskusi kelompok.
5. Mampu menganalisis kebutuhan pelatihan menggunakan metode yang telah dipilih. Ini dapat melibatkan interaksi dengan karyawan, pemeriksaan dokumentasi, dan evaluasi data kinerja.
6. Mampu membandingkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang ada dengan yang dibutuhkan. Identifikasi kesenjangan di antara kompetensi yang ada dan yang diinginkan.
7. Mampu merancang program pelatihan yang sesuai. Tentukan jenis pelatihan yang diperlukan.
8. Memahami evaluasi untuk menilai keberhasilan pelatihan.

Chat us for enquiries:



*) Metode kami menjunjung pembelajaran orang dewasa (Adult Learning Process)

Outline Materi

Outline Materi

Pelatihan 30% Teori dan 70% Praktek case study, didesain secara praktis dan mudah dipahami.

1. Identifikasi tujuan organisasi
2. Identifikasi sasaran pelatihan
3. Analisa kebutuhan
4. Identifikasi kompetensi karyawan
5. Metode analisis
6. Pelaksanaan analisis
7. Gap analysis
8. Prioritasi kebutuhan pelatihan
9. Merancang program pelatihan
10. Latihan

Training Methodology

1. Peserta diberikan ujian awal atau pre test minimal 20 pertanyaan .
2. Peserta dibentuk kelompok untuk saling diskusi dan menyelesaikan case study.
3. Fasilitator memaparkan materi dengan interaktif disertai kuis, dan case study.
4. Peserta mengerjakan ujian final (Post test) di akhir acara.

Fasilitas Peserta

1. Modul softcopy (file Pdf.)
2. File latihan
3. Sertifikat
4. Ujian Pre dan Post test