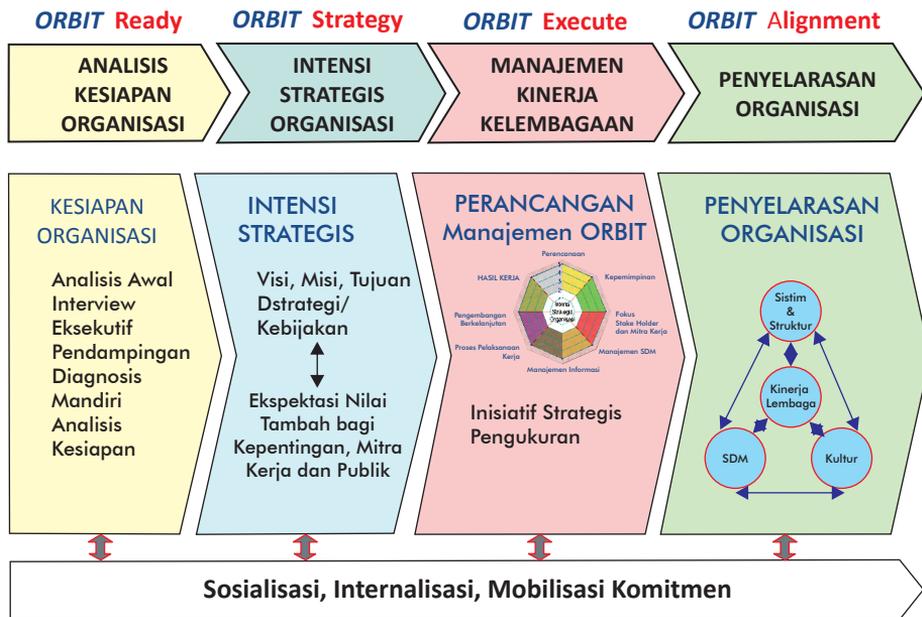


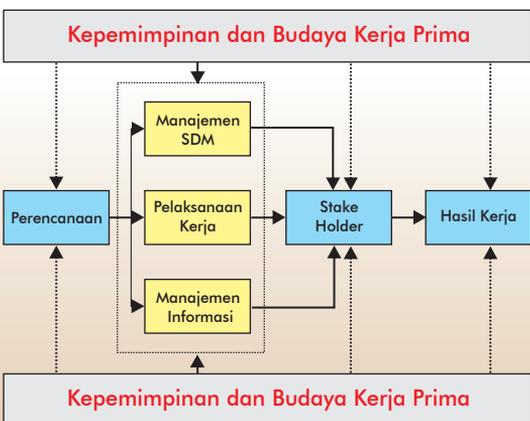
ORBIT - Diagnosis Kinerja Lembaga Pemerintah

ORBIT adalah sistem manajemen akuntabilitas kinerja untuk pemerintahan yang didisain untuk dapat mendiagnosis kinerja lembaga maupun unit kerja pada lembaga pemerintahan.



ORBIT sangat sesuai bagi lembaga yang sedang dalam upaya melaksanakan *tata kelola pemerintah* yang baik serta selaras dengan amanat Reformasi Birokrasi.

Hasil diagnosis dapat menjadi acuan dalam melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja operasional dan pengelolaan kegiatan bagi lembaga maupun tingkat unit kerja. Keberadaan ORBIT sebagai alat diagnosis kinerja organisasi diharapkan dapat melengkapi dan memperkuat upaya lembaga pemerintah untuk memperbaiki kinerjanya sehingga dapat menjadi organisasi berkinerja tinggi

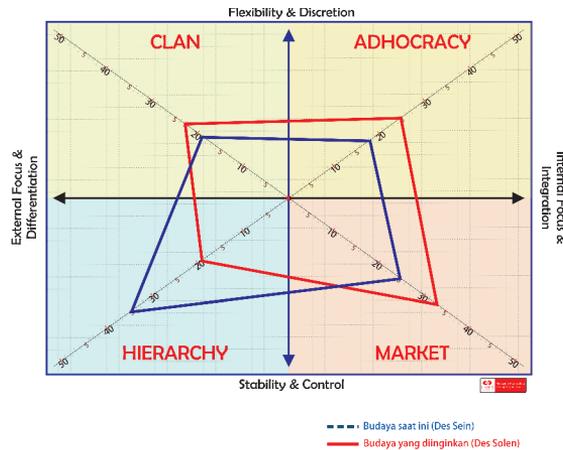


ORBIT dirancang dengan memperhatikan berbagai *management tools* yang telah diterapkan oleh perusahaan maupun lembaga pemerintah di dunia pada, antara lain adalah: *TQM, Malcolm Baldrige, BSC for Government and Non Profit Organization.*

Hasil diagnosis kinerja organisasi dapat disajikan dalam bentuk aplikasi web-base

Pemetaan Tipologi Budaya Organisasi

Pemetaan budaya ini dilaksanakan dengan metode survei, menggunakan 2 (dua) buah alat ukur, yaitu *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk mengenali tipe budaya yang dipersepsikan oleh pimpinan dan karyawan dari jajaran suatu organisasi saat ini serta aspirasi tipe budaya yang diinginkan di masa mendatang; dan *Management Skills Assessment Instrument* (MSAI) untuk memetakan kompetensi manajemen organisasi dikaitkan dengan tipologi budaya yang dikenali melalui OCAI.

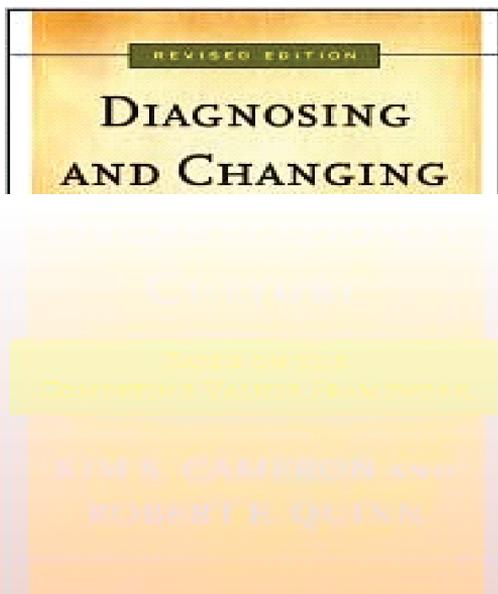


Dalam pemetaan tipologi budaya akan dilakukan pemetaan keselarasan intensi strategis organisasi dengan hasil riset budaya organisasi yang dilakukan, meliputi :

Pola perilaku organisasi (*das sein dan das solen*) berdasarkan 4 tipologi budaya (*clan, adhocracy, market, hierarchy*)

Pola perilaku organisasi berdasarkan kondisi yang nyata saat ini (*artefak*);

Pola perilaku organisasi yang dipersyaratkan (*best-fit*) oleh organisasi, berdasarkan *strategic statement dan strategic intent*, serta tuntutan pengembangan organisasi;



Hasil pemetaan budaya organisasi sangat bermanfaat sebagai dasar penyusunan program percepatan perubahan (change acceleration process/ organisasi dan pengembangan perusahaan untuk menuju arah pengembangan strategis

Pemetaan tipologi budaya organisasi merupakan pengembangan model yang mngacu pada "*Diagnosing and Changing Organizational Culture, Based on the Competing Values Framework*". (Kim S. Cameron and Robert E. Quinn, 2006)

Hasil pemetaan tipologi budaya organisasi dapat disajikan dalam bentuk aplikasi web-base



SIMPEG - Sistem Informasi Kepegawaian

SIMPEG adalah sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis komputer yang dapat digunakan dalam manajemen sumber daya manusia secara terpadu. Untuk organisasi seperti Badan/Biro Kepegawaian yang mempunyai banyak unit sub-instansi/unit organisasi unit kerja yang secara geografis terpisah, dapat menggunakan media internet/intranet sebagai penghubung komunikasi data.



Pengembangan SIMPEG di unit kerja yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi pembinaan SDM bertujuan untuk:

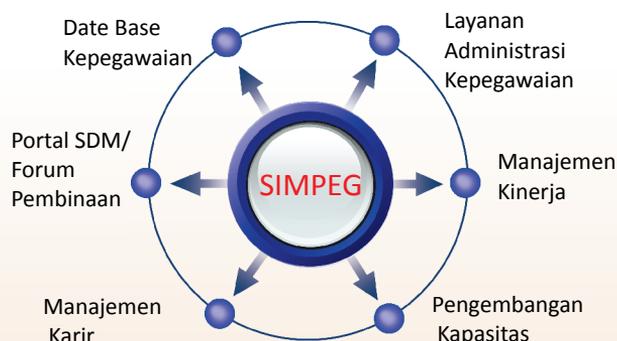
Mempercepat dan mempermudah proses integrasi, pertukaran, pengumpulan dan penyebaran informasi kepegawaian antara Pemerintah Daerah dengan Badan/Biro Kepegawaian (SDM);

Mempermudah pelaporan informasi kepegawaian kepada Pimpinan;

Mengembangkan fitur dan modul tambahan sesuai dengan kebutuhan Biro Kepegawaian (SDM) dalam proses pengumpulan, pengolahan dan pelaporan informasi kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan;

Sentralisasi data kepegawaian, hingga dapat menunjang pengambilan keputusan pimpinan, maupun pembuatan laporan kelembagaan baik bagi organisasi, pemerintah daerah maupun pusat;

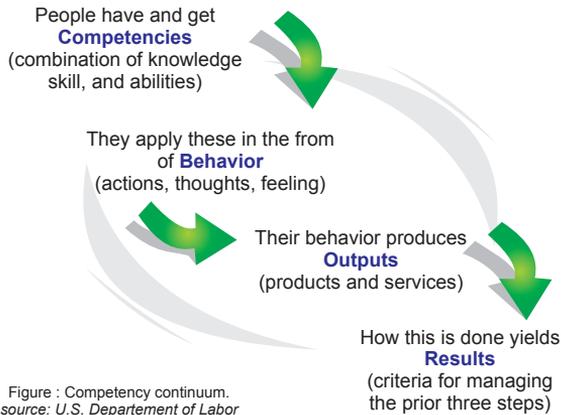
Memudahkan pengembangan dengan teknologi terkini, sehingga dapat didukung dengan sarana-sarana infrastruktur online yang sudah ada.



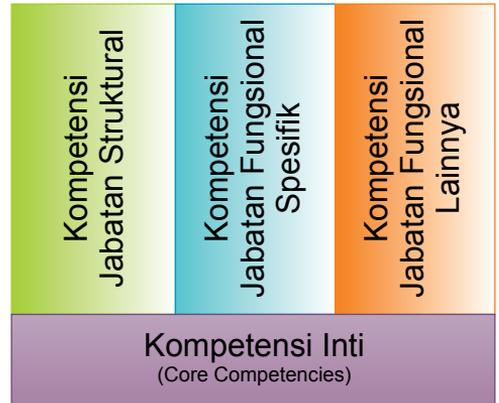
SIMPEG disajikan dalam bentuk aplikasi web-base, dan dapat dioperasikan terintegrasi dengan aplikasi manajemen kinerja dan sistem remunerasi.

Pengembangan Model Kompetensi Manajerial

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat strategik dan terintegrasi. Organisasi sangat membutuhkan SDM kompeten yang sesuai untuk menunjang tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.



Hubungan Kompetensi dalam Membangun Kinerja



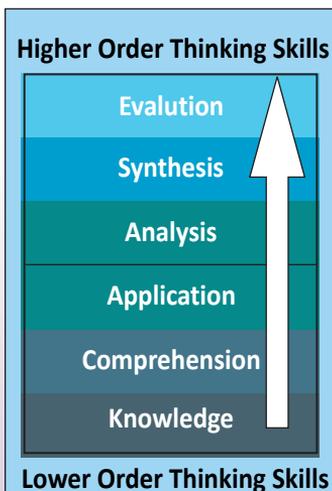
Gambar Struktur Peta Soft Kompetensi

Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi. Beberapa manfaat yang dapat diterima organisasi dengan dimilikinya peta kompetensi, yaitu:

Mengetahui SDM yang siap untuk mengisi posisi tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dituntut, serta menjadi dasar pertimbangan dalam pengembangan maupun menyeleksi calon, baik dari dalam maupun dari luar.

Mengetahui arah pengembangan SDM, bukan sekedar mengikuti trend pengembangan yang ada, tetapi benar-benar sesuai dengan kebutuhan kompetensinya.

Menjadi landasan bagi organisasi dalam menilai kinerja karyawan, menetapkan kompensasi, serta menyusun perencanaan karir yang lebih pasti bagi karyawannya



Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kompetensi manajerial tetapi yang paling populer adalah dengan menggunakan metode assessment center. Metode ini mengukur kompetensi manajerial dengan menempatkan diri seseorang didalam suatu situasi kritis untuk kemudian perilaku yang muncul dilihat dan dinilai.

Hasil pengembangan model kompetensi manajerial dapat disajikan dalam bentuk aplikasi web-base



Analisis Jabatan dan Perancangan Peringkat Jabatan

Analisis Jabatan adalah suatu proses sistematis untuk menentukan keahlian, kewajiban dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu jabatan dalam organisasi. Evaluasi Jabatan dilakukan untuk menilai setiap jabatan dalam struktur organisasi agar dapat ditetapkan nilai jabatan yang terbangun dari sejumlah kriteria yang merupakan faktor-faktor jabatan. Hasil analisis dan evaluasi jabatan digunakan sebagai dasar untuk penyusunan Peringkat Jabatan (*job grading*) yang akan menjadi dasar bagi standar remunerasi.



Peringkat Jabatan menggambarkan hubungan hirarkis antara jabatan-jabatan yang ada dalam sebuah unit-unit kerja pada sebuah organisasi. Pemeringkatan ditetapkan atas dasar 'bobot jabatan' hingga dapat menjelaskan jabatan mana yang 'posisi'-nya lebih tinggi atau lebih rendah dari yang lain. Praktek pada perusahaan atau organisasi bisnis, biasanya disebut "grade" atau "kelas" jabatan.



Beberapa pertanyaan yang lazim dilakukan dalam analisis jabatan, antara lain:

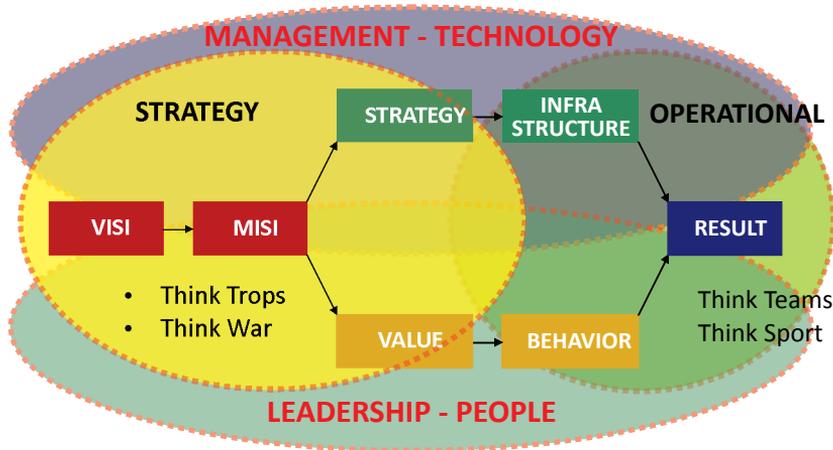
- Apakah tugas fisik dan mental pada jabatan tertentu?
- Kapan pekerjaan dari suatu jabatan dikatakan selesai dan lengkap?
- Dimana jabatan tersebut berada?
- Bagaimana cara mengerjakan seluruh pekerjaan pada jabatan tersebut?
- Mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan?
- Apakah kualifikasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan pada suatu jabatan?

Prinsip dalam penyusunan peringkat jabatan:

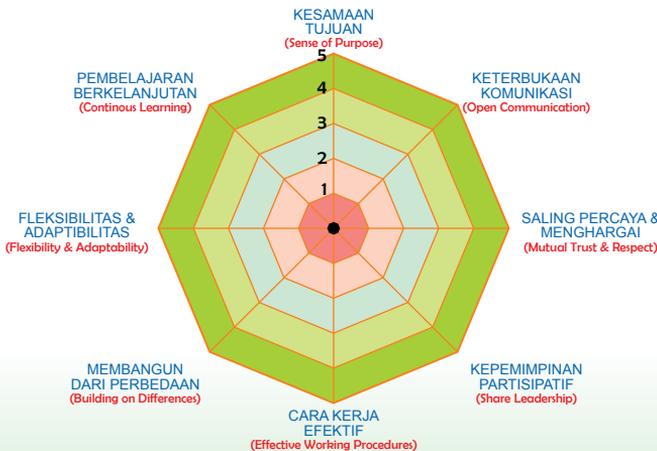
- Yang dievaluasi adalah jabatan/pekerjaan dan bukan pemangku jabatan (pejabat ybs)
- Menghargai tanggung jawab setiap jabatan/pekerjaan
- Mengakomodasi perbedaan tanggung jawab pekerjaan/jabatan satu dengan lainnya
- Sebagai dasar bagi pola mutasi dan perencanaan karir bagi SDM secara profesional

Membangun Tim Berkinerja Tinggi

Salah satu upaya untuk membangun dan menjaga prestasi dan kinerja organisasi adalah dengan menginternalisasikan strategi organisasi kedalam tindakan yang konkrit pada langkah operasional, hal penting berikutnya adalah membangun kesadaran bahwa setiap fungsi/unit kerja ataupun setiap individu adalah adalah sub sistem yang berperan strategis dalam membangun kinerja organisasi sebagai sebuah sistem yang lebih besar.



Untuk memfasilitasi kondisi tersebut diatas diperlukan fasilitas yang dapat menjadi wahana untuk membangun tim kerja yang solid dan tangguh hingga mampu bertahan dan mengatasi situasi yang sulit, serta melahirkan inovasi baru yang mendukung penciptaan nilai tambah optimal bagi organisasi atau perusahaan.



Tim yang solid dan efektif dapat terbangun dari keseimbangan 8 karakteristik secara harmonis, hal ini merupakan kunci dalam membangun Tim Berkinerja Tinggi. Kerangka ini akan disampaikan untuk dipahami dan menjadi landasan dalam bersikap dan berperilaku oleh peserta, baik sebagai individu maupun sebagai sebuah Tim.

Untuk dapat memperoleh hasil optimal workshop akan disampaikan dengan menggunakan pendekatan *adult learning*, antara lain sbb:

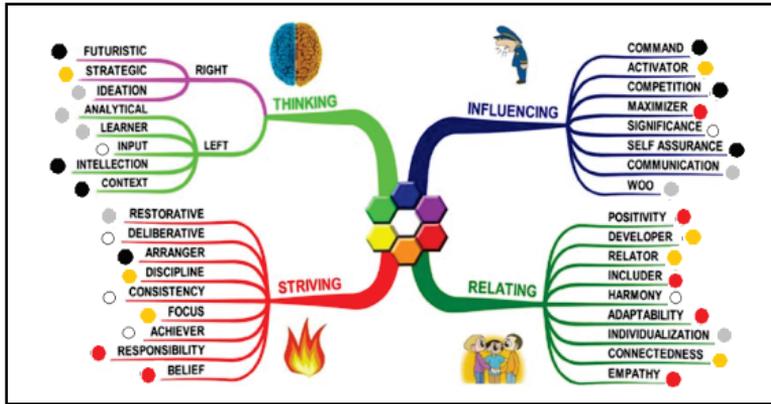
Terintegrasi membangun tahapan: *building awareness, building acceptance, dan self-improvement*;

Disampaikan dengan memperhatikan proses *cognitive, affective, dan psychomotoric*;

Dimungkinkan dilaksanakan dalam *indoor* maupun *outdoor*, dengan format *experiential sharing*, diskusi kelompok, simulasi serta selingan yang bersifat menghibur;

STRENGTH BASED HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Talent Based HRM adalah sebuah system pengelolaan SDM yang menjadikan bakat atau potensial strength karyawan sebagai dasar dan focus dari proses-proses pengelolaannya dalam rangka mempercepat penguasaan kompetensi SDM dan memicu performa yang luarbiasa. Dalam proses pengembangannya dalam pendekatan Talent Based, lebih mengedepankan pengembangan potensi atau kekuatan dari seseorang (strength based). Pengembangan terhadap kekurangan bukan ditujukan untuk membuat seseorang menjadi ahli dibidangnya, tapi hanya menjaga agar seseorang tidak melakukan kesalahan atau gagal.



Talents Mapping adalah *assessment tools* untuk melihat **peta bakat** seseorang. Layaknya sebuah cermin, peta ini akan merefleksikan potensi yang ada dalam diri secara tajam dan jelas. Hasil *assessment* ini dapat digunakan untuk individu maupun organisasi dengan hasil sbb :

Untuk individu :

- Talent Map*, melihat gambaran peta bakat dan urutannya
- Strengths Cluster Map*, membandingkan *Personal Strengths Statement* (pengakuan kekuatan) dengan *Strength Potential* nya
- Strength Typology* beserta *Personal Branding* nya

Untuk organisasi :

TM Profiling:

- o Kumpulan individu didalam organisasi dapat ditampilkan dalam berbagai bentuk informasi yang dibutuhkan organisasi didalam pengambilan keputusan
- o Mengenali keunikan organisasi melalui ratio frekwensi bakat kumpulan terhadap norma , yang sangat terkait dengan misi perusahaan

Job Mapper :

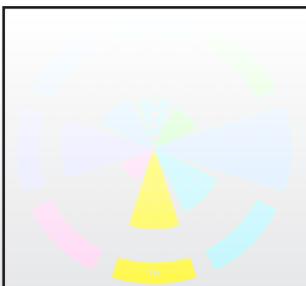
- o Untuk mempermudah memilih kandidat sesuai dengan *Job Activity* nya masing-masing

Team Builder :

- o Aplikasi untuk pembentukan Tim adhoc berdasarkan berbagai peran sesuai dengan misinya

HR Mapping :

- o *Job Activity Analysis* , yang dapat menampilkan peta *multi layer* dan multi dimensi dari seluruh karyawan, mempermudah manajemen dalam megambil keputusan terkait SDM



Analisa psikologis yang menggunakan konsep *Team Role* dari Meredith R. Belbin, menekankan bahwa sebuah tim yang baik atau pasangan yang baik hendaknya memiliki tipe dari 8 peran yang saling melengkapi, bukan melemahkan bahkan bertolak belakang.

Hasil yang diperoleh:

- Bagi individu, mendapatkan buku dan file pdf hasil pemetaan bakat dan minat
- Bagi organisasi, mendapatkan: file pdf seluruh peserta pemetaan, dan aplikasi web-based hasil pemetaan sebagai bahan pendukung dalam pengambilan keputusan dalam pengembangan SDM dan organisasi