

Online Training : Coaching For Career And Self Development : System & Practice

LATAR BELAKANG

Upaya pengembangan karir perlu dilakukan agar karir karyawan tidak mandek. Selain sistem organisasi yang terbuka dalam hal peningkatan karir, aspek dari diri karyawan juga diperlukan dalam hal kompetensi dan kinerja individu. Untuk terpenuhinya kompetensi dan kinerja ini, ada 2 hal yang perlu diperhatikan. Pertama, yaitu aspek keahlian teknis (*hard skills*) agar karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan fisik barang atau sistem dengan baik. Kedua, aspek *soft skills* yang didasari oleh sifat kepribadian atau karakter individu.

Trainer: Agustinar Ginanjar Somantri

WAKTU PELAKSANAAN

13 - 14 September 2027

09:00 - 15:00 WIB

TEMPAT PELATIHAN

By Zoom

Harga

Group Price: Rp 3.700.000
Full Fare: Rp 4.050.000

**) Harga di atas tidak dikenakan PPN 11%, sudah termasuk E-Certificate dan Modul.*

Umumnya Atasan, ketika menyentuh aspek kepribadian, tidak memiliki cukup pengetahuan sehingga ketika bawahan bermasalah karena hal ini, Atasan menyerahkannya ke HR. Ini adalah hal yang wajar karena atasan di bidang non HR, jarang yang berlatarbelakang Psikologi. Ditambah lagi, tidak semua juga perusahaan memiliki personil HR yang berlatarbelakang dari Psikologi. Akibatnya, persoalan-persoalan kinerja karyawan yang berasal dari sikap-sikap yang keliru dalam menerima pekerjaan, masalah kedisiplinan, salah paham atau konflik akibat perbedaan gaya kepribadian, komunikasi yang tidak nyambung, kurang rasa tanggung jawab atas pekerjaan, dan lain-lain seringkali menjadi masalah rumit yang membuat kepala jadi pening.

Oleh karena itu penting untuk memahami tentang ilmu perilaku atau kepribadian manusia, khususnya di tempat kerja. Dengan pengetahuan yang benar, maka Atasan atau personil HR dapat melakukan penanganan dengan tepat. Harapannya, karyawan dapat berkembang kepribadiannya untuk menjadi modal dalam peningkatan kompetensi dan memberikan kinerja (performance) sesuai target yang ditetapkan.

Perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan kepribadian di sini yaitu dalam konteks dunia kerja karena ilmu tentang kepribadian bisa mendalam atau luas cakupannya seperti psikologi klinis, psikologi eksperimen, dan lain-lain. Dengan demikian, penanganan yang dilakukan oleh Atasan atau HR masih dalam batas kemampuan umum. Ketika sumber masalahnya lebih dalam, tentu perlu dibantu profesional.

Perlu juga dipahami bahwa kepribadian berbeda dari kompetensi. Berbeda juga dari *performance.* Bisa dikatakan bahwa kepribadian adalah tempat “menginduk”-nya kompetensi. Sedangkan *performance* adalah *output* nya. Berarti kepribadian merupakan dasar penentu. Jika bagus atau berkualitas kepribadiannya maka karyawan tersebut berpotensi besar untuk menjadi kompeten dan memberikan *performance* yang baik.

Lalu apa saja penanganan yang dapat dilakukan oleh Atasan atau HR dalam mengembangkan kepribadian karyawan di tempat kerja ?

Dalam konteks dunia kerja, penting agar upaya penanganan dilakukan secara sistematis, terprogram dan terukur sehingga ketika terjadi rotasi ataupun pergantian orang, perusahaan tetap dapat menjalankannya.

Langkah pertama upaya penanganan tentunya yaitu mengambil data terlebih dahulu atau identifikasi kondisi kepribadian karyawan melalui *assessment*. Ini perlu dilakukan agar kita mendapat data yang *valid* dan tidak menebak-nebak. Dari hasil *assessment*, kita bisa mengetahui apa aspek kekurangan karyawan sekaligus kelebihannya karena pasti dalam diri manusia ada kekuatan dan kelemahan. Langkah kedua, yaitu memberikan *feedback* hasilnya agar karyawan menyadari seperti apa dirinya. Tidak jarang orang memiliki pandangan yang keliru tentang dirinya, misalnya merasa dirinya sangat cerdas padahal tidak demikian. Langkah ketiga, yaitu merumuskan rencana pengembangan diri. Di sini kita mendiskusikan dengan karyawan, alternatif tindakan apa saja yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kekurangan diri. Idealnya Atasan dan HR bersama-sama terlibat. Langkah ke empat yaitu pelaksanaan intervensi. Bisa jadi salah satunya dengan cara mengikuti *training*. Langkah terakhir yaitu evaluasi. Bisa dilakukan dengan cara *assessment* ulang untuk melihat tingkat kemajuan atau cukup dengan melihat perubahan sikap dan *performance* di tempat kerja.

Dari semua langkah ini, mungkin muncul pertanyaan bagaimana orang yang tidak berlatarbelakng psikologi dapat melakukan *assessment* kepribadian ? Lalu jika sudah mendapat hasilnya, apakah bisa langsung dipahami atau apakah perlu pengetahuan yang cukup tentang ilmu kepribadian ? Jawabannya : Bisa.

Pelatihan ini akan membantu peserta mempelajari dan memahami konsep-konsep kepribadian secara utuh pada porsi yang pas untuk keperluan dunia kerja. Tidak mempelajari hal-hal yang tidak relevan dengan dunia kerja. Peserta juga akan dipilihkan *assessment tools* yang mudah digunakan sehingga dapat dimanfaatkan di tempat kerja masing-masing. Peserta juga dapat berkonsultasi dengan Trainer selama menerapkan program ini di perusahaan tanpa dipungut biaya tambahan. Program ini dinamakan 3M Coaching. 3M adalah kependekan dari Mind, Mood dan Movement yang merupakan kategori dari kepribadian.

Keunggulan dari program ini adalah pada ciri yang dimilikinya yang menjadi tantangan bagi semua pihak yang bergelut di bidang pengembangan orang, yaitu **terukur**. Kepribadian sesungguhnya bersifat kualitatif. Dengan ilmu Psikologi, kualitatif bisa diubah menjadi kuantitatif. Program ini bergerak lebih jauh yaitu meng-kuantitatif-kan yang kualitatif dan dapat diimplementasikan oleh orang yang tidak berlatarbelakang ilmu Psikologi. Program ini merupakan hasil perasan dari pengalaman Trainer di bidang *training & development* bersama ratusan perusahaan dan telah mulai diimplementasikan sejak tahun 1999.

TUJUAN PELATIHAN

1. Memahami tentang kepribadian orang dalam konteks dunia kerja
2. Memahami perbedaan coaching dengan metode pengembangan lainnya
3. Memahami langkah-langkah program dalam rangka *coaching* kepada karyawan
4. Memahami *assessment tools* yang digunakan dan cara membaca hasilnya
5. Memahami alternatif karir yang dapat ditempuh karyawan sesuai hasil *assessment*
6. Mampu memberikan feedback atas hasil *assessment*
7. Mampu merancang alternatif tindakan untuk mengatasi karyawan bermasalah
8. Mampu menentukan kebutuhan training berdasarkan hasil *assessment*

OUTLINE MATERI

1. Pengertian *coaching* dan perbedaan dengan metode pengembangan lainnya
2. Hubungan antara upaya pengembangan orang dengan *profit* perusahaan
3. Langkah-langkah program 3M *coaching*
4. Hubungan program 3M *coaching* dengan penilaian kinerja
5. Pengertian kepribadian dengan konsep Head – Heart – Hand
6. Unsur-unsur kepribadian dalam kategori Head
7. Unsur-unsur kepribadian dalam kategori Heart
8. Unsur-unsur kepribadian dalam kategori Hand
9. Alat ukur yang digunakan dalam memetakan kepribadian
10. Format laporan profil kepribadian inti
11. Perbedan antara potensi dan kompetensi
12. Unsur-unsur pembentuk kompetensi
13. Pengertian kompetensi dan contoh kompetensi
14. Hubungan antara Head-Heart-Hand dengan Knowledge-Attitude-Skills
15. Elemen-elemen potensi *leader*
16. Perbedaan antara potensi *leader* dan kompetensi *leader*
17. Metode pengukuran potensi *leader*
18. Format laporan profil potensi *leader*

19. Faktor-faktor yang mempengaruhi muncul tidaknya tingkah laku
20. Prinsip pembentukan karakter
21. Format penyusunan *Coaching Plan*
22. Perbedaan antara *performance* dan kompetensi
23. Visi dari kepribadian yang berkualitas berdasarkan konsep D-I-S-C
24. Alternatif karir bagi karyawan berdasarkan konsep D-I-S-C
25. *The Power of Feedback*
26. Menyusun prioritas aspek *feedback* berdasarkan hasil *assessment*
27. Alternatif tindakan untuk mengatasi kekurangan kepribadian karyawan
28. Jenis *training* pengembangan kepribadian inti dan potensi *leader*
29. Evaluasi akhir program 3M *coaching*

METODE

- Ceramah interaktif
- Latihan mengerjakan tes
- Role play memberikan feedback hasil *assessment*
- Diskusi alternatif tindakan

FACILITATOR

Instruktur Pelatihan

Agustinar Ginanjar Somantri

Summary of Qualification :

- Mastering DISC tools for assessing and predicting behavior in the workplace
- Hands-on experience in coaching for personality development based on DISC tools
- Hands-on experience in designing and applying HR systems, Workload Analysis, Job Evaluation, KPI, and Performance Appraisal Systems
- Hands-on experience in designing & implementing of ISO 9001, ISO 27001 and CSMS
- Experience in managing projects of 200 projects a year (goods and services) for Chevron Geothermal Salak (Sukabumi) and Chevron Geothermal Indonesia (Garut) in Local Business Development Program for 5 (five) years
- Winning of Indonesia KLH PROPER Gold Award (three times) in Community Development Program and as a contributor for the book of “A Journey to Gold, KLH 2013” : Local Business Development
- Local Partner of Everything DiSC John Wiley & Sons, Inc

AWARD :

- Chevron Way Award from Chevron IndoAsia Business Unit – Certificate of Appreciation for achievement in world class team work and performance in supporting Salak and Darajat Geothermal Operations to secure 2011 Gold and Green rating for KLH PROPER program, signed by VP GPO : Eddy Setyowarno
- Teladan Award from Chevron IndoAsia Business Unit – Certificate of Appreciation to recognize commendable commitment, direction and coordination in achieving PROPER Gold Rating by performing assigned duties and responsibilities during PROPER 2011-2012, signed by VP GPO : Eddy Setyowarno.

CONTACT US

Operational Office

ILP CENTER 2nd Floor R19, Jl. Raya Pasar Minggu 39A, Jakarta Selatan

Phone

+62 813-8834-2078

Email

regtraining@valueconsulttraining.com

Website

www.valueconsulttraining.com