IPQI
INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE



PQ Newsletter

Productivity

Apa Saja Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja?

Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Produktivitas

Apakah yang Anda Lakukan Memang Betul-Betul Perlu Dikerjakan?

Hubungan K3 Dan Produktivitas Kerja Karyawan

REDAKSI

INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE

Productivity

Halo Para Pemerhati Kualitas,

Puji syukur kami ucapkan, akhirnya Productivity and Quality News Edisi Mei2015 Terbit.

Di edisi Mei ini akan membahas mengenai Produktifitas Tenaga Kerja dengan Perusahaan. SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah industri. Faktor-faktor produksi seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila diolah dengan baik oleh SDM. SDM dapat bekerja dengan baik apabila aspek keselamatan dan kesehatan kerja dari SDM itu sendiri diperhatikan secara baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja dibutuhkan untuk memunculkan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas pekerja dapat meningkat.

-Quality is Priority-

Salam,
Redaksi

Redaksi
Versha Nur Yunita

Editorial
Rudi Maulana

Wakil Editor
Sri Rahayu

Design
Indah Sari Ratu

Anda mempunyai artikel untuk diulas? Berkaitan dengan kualitas dan manajemen. Silahkan kirimkan ke versha@proxsisgroup.com

Apa Saja Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja?

Berbagai faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, termasuk juga faktor sosial ketenagakerjaan, sehingga produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan atau tetap rendah. Berbagai faktor yang berkenaan dengan sosial ketenagakerjaan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sebab yang kondisional, yang mendasar sifatnya, sebab tidak langsung dan sebab yang langsung. Gaya hidup industrial merupakan sebab yang sifatnya mendasar tersebut. Posisi dan status pekerja dalam bekerja merupakan sebab tidak langsungnya. Sementara tingkat kepuasan pekerja terhadap hasil pekerjaan merupakan sebab langsung dari merosot atau rendahnya produktivitas tenaga kerja.

1. Gaya Hidup Industrial

Pekerja-pekerja di perusahaan aneka industri menengah dan besar yang diteliti bersifat heterogen. Paling tidak hal itu dapat dilihat dari segi etnis. Garis pemisah antara satu etnis dengan etnis lain cukup jelas, sekalipun di daerah tertentu, garis pemisah itu tampak samar-samar. Perbedaan yang bersifat kesukuan ini tampaknya tercermin pada kebiasaan kerja mereka.

Sebuah fenomena yang mencolok adalah dominasi pekerja suku bangsa Jawa, mencapai 62,2% dari seluruh pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan aneka industri menengah dan besar. Melihat kenyataan tersebut, apakah produktivitas tenaga kerja yang ada dipengaruhi oleh kebiasaan kerja pekerja-pekerja orang Jawa? Atau lebih jauh dari itu, apakah kemerosotan produktivitas tenaga kerja sebagaimana yang telah diuraikan diatas ada kaitanya dengan filsafah Jawa "alon-alon waton kelakon" (lambat-lambat asal selamat)?

Sejumlah manajer personalia dari perusahaan-perusahaan yang berbeda yang diwawancarai memberikan informasi yang menarik tentang perilaku pekerja orang Jawa. Dikatakan bahwa pekerja orang-orang Jawa mempunyai sifat-sifat dan kebiasaan yang menguntungkan. Mereka ulet, teliti, sabar, mempunyai toleransi yang tinggi, dan mudah diatur. Yang demikian ini, menurut mereka sangat membantu untuk meningkatkan produktivitas. Bahkan seorang manajer dari sebuah perusahaan kayu lapis mengaku telah mengembangkan sistem menajemen yang diilhami oleh kebiasaan orang Jawa. Perlu dicatat bahwa perusahaan yang dipimpinnya mempekerjakan orang-orang Jawa, yang mencapai 75%, sementara ia sendiri bukanlah orang Jawa.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang, atau suku bangsa tertentu, mempunyai sikap industrial yang kuat. Salah satu faktor penting adalah faktor ekonomi, khususnya kesempatan atau alternatif lain yang memungkinkan seseorang, atau sekelompok orang memilih profesi



sebagai sumber perekonomian mereka. Kebiasaan kerja yang ulet, teliti, dan sabar merupakan unsur-unsur yang mendukung ke arah tercapainya produktivitas yang tinggi. Selain ulet, teliti dan sabar, bukankah sifat-sifat toleransi yang tinggi dan mudah diatur merupakan modal untuk penerapan peraturan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan, sehingga dengan demikian dapat lebih menguntungkan perusahaan. Berapa penelitian tentang UMR yang belakangan ini dilakukan oleh LIPI menunjukkan banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah UMR, atau menggunakan UMR sebagai standar maksimal pengupahan yang diterapkan. Ini semua memang menyangkut hal-hal yang sulit dan sangat peka. Untuk memberikan jawaban yang memadai tentu saja perlu terlebih dahulu dilakukan penelitian khusus yang mendalam, hati-hati, dalam kurun waktu yang panjang.

Sumber : bunghatta.ac.id

Barangkali mudah dimengerti bahwa situasi kerja mempunyai pengaruh penting terhadap proses terbentuknya sikap kompetitif dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas di kalangan pekerja. Berikut adalah pembahasan terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi situasi kerja yang dimaksud, khususnya tentang sistem upah dan sistem bonus. Sistem upah dan sistem bonus dalam arti yang objektif bukanlah masalah. Akan tetapi, bila hal yang objektif itu diterjemahkan dalam pengertian yang subjektif, yang diinterpretasikan sebagai ketidakadilan, pemerasan, dan sebagainya, sistem upah dan bonus tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap hubungan kerja yang tercipta, yang selanjutnya ikut mempengaruhi tingkat produktivitas.



2. Sistem Upah

Berdasarkan data-data empiris, sistem upah yang umumnya diberlakukan di perusahaan-perusahaan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Dalam pembagian keuntungan misalnya, kelompok kerja menempati posisi yang marginal. Penetapan upah kerja didasarkan pada prinsip keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan, dan dinamika upah kerja tidak berkaitan langsung dengan produktivitas. Artinya tinggi rendahnya upah riil banyak tergantung pada manajer perusahaan, atau bahkan pada pemilik perusahaan. Dalam penetapan upah, pekerja merupakan kelompok yang tidak perlu dilibatkan dan mereka kurang menikmati keuntungan perusahaan yang seharusnya mereka peroleh. Kondisi seperti ini antara lain yang mendorong pemerintah campur tangan dan memberlakukan UMR.

Rendahnya upah kerja jelas menyebabkan pekerja tidak betah bekerja dan mendorong pekerja berusaha pindah kerja, mencari pekerjaan lain yang menjanjikan upah yang lebih besar. Dari hasil penelitian kasus di Aceh, Samarinda, dan Semarang, terlihat tingginya persentase perpindahan kerja. Sebagian besar atau 54,1% dari 150 responden menyatakan pernah pindah pekerjaan. Padahal, apabila pekerja telah setia dan bekerja di satu perusahaan dalam waktu yang lama, mereka akan menjadi makin produktif. Pengalaman kerja yang lama tersebut akan memberikan keterampilan bagaimana melakukan pekerjaan yang lebih baik, menguasai cara-cara untuk memperkecil biaya produksi, dan bagaimana meningkatkan kualitas.



Selain upah yang kecil, sistem pengupahan yang tidak mempertimbangkan masa kerja juga mempunyai pengaruh yang kurang baik. Pekerja yang bekerja sebagai operator, yakni tingkat terbawah dari pelapisan pekerja di perusahaan-perusahaan, akan menerima upah yang sama, baik bulanan atau harian, dengan pekerja yang baru masuk, sekalipun ia telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan tersebut. Sementara kesempatan untuk promosi menempati jenjang yang lebih tinggi dalam struktur kepegawaian perusahaan sangat terbatas.



3. Sistem Bonus

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi suasana kerja dan yang lebih lanjut menyebabkan rendahnya semangat kompetitif di kalangan pekerja adalah sistem bonus dan penilaian prestasi yang kurang transparan. Penentuan siapa yang berhak memperoleh uang insentif, bonus atau bentuk insentif yang lain, adalah wewenang perusahaan. Pekerja tidak mengetahui secara jelas dasar penilaian prestasi tersebut. Berdasarkan data lapangan, level terendah yang mengetahui sistem penilaian ini adalah mandor. Lebih dari itu, hasil wawancara dengan sejumlah manajer personalia dan manajer produksi memberi kesan kuat bahwa pemberian insentif tidak didasarkan atas hak yang harus diperoleh pekerja, tetapi pada usaha untuk meningkatkan produksi.





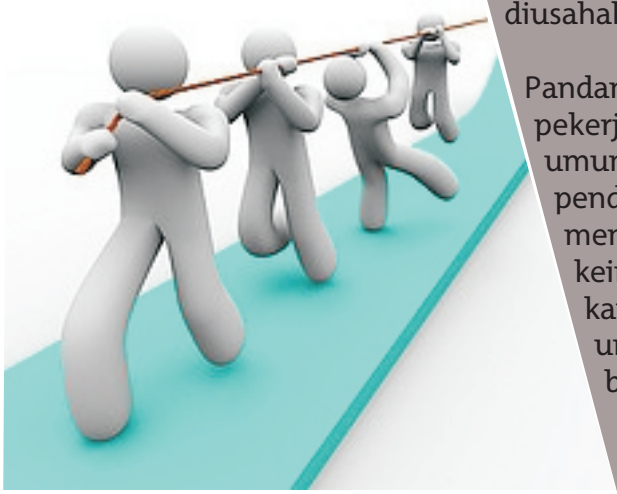
4. Kepuasan dan Terbatasnya Inisiatif

Selain menyebabkan munculnya sikap yang skeptis dan statis, kurang tumbuhnya sikap kompetitif di kalangan pekerja juga mendorong lahirnya sikap yang cepat puas dan kurangnya inisiatif, mereka sulit memahami bahwa keterkaitan antara prestasi dan imbalan (upah) yang diperolehnya itu ada. Lebih-lebih bagi para pekerja yang merasa seharusnya mendapat insentif karena prestasinya, ternyata tidak memperoleh. Sementara yang kebetulan menerima uang insentif merasa bahwa itu adalah atas kebaikan perusahaan, dan bukannya sesuatu yang memang merupakan hak bagi mereka.



5. Tingkat Kepuasan Kerja

Sikap cepat puas diri terhadap hasil pekerjaan yang dicapai, apapun kualitasnya, dapat membawa mereka pada skala ekonomi subsistem, dan yang lebih lanjut akan berpengaruh pada kreativitas mereka. Sekalipun mereka tetap bekerja, akan tetapi apa yang mereka lakukan lebih didasarkan pada pandangan tenaga atau kemampuan yang ada untuk memperoleh hasil sekedar mencukupi kebutuhan, bukannya berdasarkan prinsip ekonomi murni, yakni dengan kemampuan dan tenaga yang dimiliki diusahakan untuk memperoleh hasil yang sebanyak-banyaknya



Pandangan seperti itu sedikit banyak tercermin pada sebagian besar pekerja di perusahaan-perusahaan aneka industri. Mereka pada umumnya menjawab berpenghasilan cukup bila ditanya tentang pendapatan mereka. Ketika ditanya kemungkinan pindah kerja untuk memperoleh upah yang lebih besar, hampir semuanya mempunyai keinginan untuk itu. Akan tetapi, mereka tidak mela-kukannya karena takut tidak dapat memperoleh lagi pekerjaan. Kemampuan untuk bersaing dari mereka tampaknya cukup terbatas. Lebih-lebih bila diingat surplus angkatan kerja yang cukup tinggi.

6. Keterbatasan Inisiatif

Selain pada terbatasnya tingkat kepuasan, kurangnya inisiatif juga merupakan akibat logis dari rendahnya tingkat kompetitif di kalangan pekerja. Ini terlihat misalnya pada kebanggaan yang tidak pada tempatnya terhadap pekerja yang mereka miliki. Pekerja-pekerja yang penuh inisiatif tentunya akan merasa bangga terhadap pekerjaannya bila dapat menunjukkan prestasi yang gemilang. Sebaliknya, kebanggaan pekerja-pekerja yang kurang inisiatif, bila ada, bukannya didasarkan pada prestasi yang mereka capai, tetapi dapat juga karena faktor lain.



Yang lebih menarik adalah bahwa 82,4% dari responden yang menyatakan bangga terhadap pekerjaan mereka adalah responden yang berumur antara 20 tahun sampai 34 tahun, yakni masa-masa produktif bagi seseorang. Kebanggaan terhadap pekerjaan yang bukan berdasarkan pada prestasi kerja tentu saja mencerminkan terbatasnya kreativitas pekerja, yang pada gilirannya jelas akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Lebih-lebih bila diingat sikap seperti itu meliputi sebagian besar angkatan kerja usia produktif.

Referensi:

Hikam, M.A.S., (ed.). (1996). Studi Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Tenaga Kerja: Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri. Jakarta: PEP-LIPI.

Wiranta, S. (ed.). (1998). Penanganan UMR Dalam Sektor Industri Manufaktur. Jakarta: Puslitbang Ekonomi dan Pembangunan (PEP)-LIPI.

Masduqi, T. (1996). “Menunggu Reformasi Lewat Politik”, Prisma, No.7.

bunghatta.ac.id

Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Produktivitas

Di abad terakhir ini, petuah-prtuah terkait manajemen waktu banyak didasarkan pada gagasan efisiensi. Memang para ahli semacam F.W. Taylor punya gagasan yg mampu membuat para pekerja bisa bekerja lebih mulus (streamlined) dan teratur. Namun kemudian pemikir dari kalangan konsultan manajemen seperti Peter Drucker menyatakan bahwa saat ini kita memiliki lebih banyak "knowledge worker" yang lekat dengan properti intelektualnya. Knowledge worker memiliki gaya manajemen yang tidak bisa disamakan dengan para pekerja pabrik dan ruang perakitan.

Di abad ini, yang dimaksud dengan produktivitas itu lebih dari sekedar kemampuan merampungkan serentetan pekerjaan, melainkan juga meliputi kontribusi intelektual dan kreativitas untuk terus mengembangkan bisnis. Dunia bisnis saat ini butuh lebih dari sekedar karyawan yang efisien. Dengan kata lain, untuk bisa berkiprah optimal di dunia kerja dan kancah bisnis saat ini, kita perlu beri perhatian besar pada efektivitas, alih-alih sekedar berupaya menjadi lebih cepat dan lebih tertata dalam merampungkan pekerjaan. Penekanan pada aspek kualitas alih-alih sekedar kecepatan kerja (atau kuantitas yang tinggi) tercermin pada gagasan baru dari manajemen waktu, yang coba meyakinkan bahwa memiliki satu atau dua kerjaan yang terampungkan dengan kualitas istimewa itu lebih memuaskan dan produktif ketimbang merencanakan segebok kerjaan tapi tak ada satu pun yang dirampungkan.

Nyatanya, saat ini masih banyak yang bingung atau rancu antara efektivitas dan efisiensi. Masih banyak yang berupaya keras meningkatkan efisiensi tapi mengalami cacat yang serius pada efektivitasnya. Sementara Anda berfokus pada penyelesaian kerjaan, Anda mustinya membuat banyak sekali keputusan secara cepat.

Apakah yang Anda lakukan memang betul-betul perlu dikerjakan?

Kunci dari efektivitas adalah melakukan ap yang membawa hasil dalam kualitas istimewa dalam lingkup tanggung jawab Anda. Maka menjadi pribadi yang efektif artinya adalah menjadi seseorang yang menghasilkan efek yang powerful dan memang sejak awal pantas untuk diupayakan. Sementara kunci dari efisiensi adalah menjadikan kerjaan terselesaikan dalam cara-cara yang menghabiskan energi dan sumberdaya secukupnya saja.
Ukuran efisiensi tidaklah diukur dari seberapa banyak aktivitas yang sudah kita rampungkan, melainkan sejak awal harus ditanyakan: seluruh aktivitas itu dilakukan untuk memenuhi tujuan apa. Sehingga tingkat efisiensi harian seorang karyawan hanya bisa diukur berdasarkan seberapa jauh aktivitas yang dilakukannya mencerminkan fungsi dan job description spesifik yang dia miliki.
Orang yang efisien biasanya memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Rapih dan terorganisir; dia bisa menemukan apa2 yang dia mau –benda atau dokumen, termasuk yang di komputer- dengan cepat
2. Dia bisa menggunakan beragam perangkat lunak seperti Microsoft Office atau semacamnya dengan amat cepat, dengan keterampilan mengetik yang baik, penggunaan shortcut, program tambahan ataupun yang lain
3. Dia bisa membuat email atau notifikasi apapun yang gamblang dan mudah dimengerti, sehingga tidak perlu ada komunikasi balik untuk sekedar minta kejelasan
4. Dia bisa memimpin rapat dengan sedikit sekali distraksi, arahan yang tak melenceng, dan pengambilan keputusan yang cepat
5. Dia bisa merampungkan tugas dengan cepat melalui pengorganisiran kerja yang baik, termasuk di dalamnya pendelegasian tugas.

Cara Melakukan Penilaian Kinerja yang Efektif

Penilaian kinerja (performance appraisal), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun.
Guna menghindari dampak-dampak negatif tersebut, tidak ada jalan lain, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang efektif. Berikut adalah kriteria dan langkah-langkahnya.

Kriteria Penilaian Kerja yang Efektif

Menurut Michael Adryanto, dalam bukunya Tips and Tricks for Driving Productivity: Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas, penilaian kinerja hanya akan efektif bila dilakukan secara fair dan objektif. Fair adalah berdasarkan standar yang telah disepakati, sedangkan objektif adalah nilai-nilai yang diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian.
Agar penilaian fair, ada lima elemen yang harus diperhatikan:

- Sasaran kinerja yang jelas
- Sasaran disepakati bersama
- Sasaran berkaitan dengan uraian jabatan
- Pertemuan tatap muka
- Diskusi

Sementara itu, untuk melakukan penilaian yang objektif, Anda harus mempertimbangkan enam elemen yaitu :

- Data aktual
- Perilaku karyawan yang positif dan negatif
- Keberanian atau ketegasan Anda
- Sistem penilaian yang terstruktur
- Formulir yang tidak rumit
- Kemampuan menilai



Cara Melakukan Penilaian Kinerja yang Efektif

Proses Penilaian Kinerja

Berikut adalah langkah-langkah yang harus Anda lakukan untuk menilai kinerja anak buah atau pegawai Anda.

1. Persiapkan data-data yang dibutuhkan
Langkah pertama adalah mempersiapkan data-data yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja bawahan Anda. Ini dapat berupa catatan, laporan, hasil bimbingan terakhir, dan sebagainya.

2. Buat penilaian
Gunakan data-data yang telah dipersiapkan tersebut sebagai landasan menilai dan memberikan umpan balik. Penilaian dan umpan balik ini umumnya termasuk sebagai draf penilaian (sementara). Meskipun demikian, Anda tetap harus serius membuatnya.

3. Diskusikan dengan atasan langsung
Langkah selanjutnya adalah mendiskusikan penilaian dan umpan balik sementara dengan atasan langsung Anda. Tujuannya, untuk memutuskan penilaian akhir yang fair dan objektif.

4. Selenggarakan pertemuan dengan bawahan Anda
Setelah penilaian akhir diputuskan, selenggarakan pertemuan dengan bawahan Anda. Pertemuan ini seyogianya dilangsungkan di tempat dan waktu yang nyaman (misalnya kantor Anda atau ruang rapat) sehingga Anda berdua tidak terganggu aktivitas lain.

5. Serahkan hasil penilaian kepada bawahan Anda
Langkah kelima adalah menyerahkan hasil penilaian kepada bawahan Anda. Jangan lupa, berikan waktu yang memadai agar karyawan yang bersangkutan membaca hasil tersebut.

6. Bahas hasil penilaian
Langkah selanjutnya adalah membahas hasil penilaian Anda. Dalam pembahasan ini, kemukakan dasar penilaian Anda dengan bahasa yang positif dan ukurannya (misal pengukuran motivasi). Setelah itu, berikan kesempatan bawahan Anda untuk menyampaikan pendapat atau tanggapan.

Mungkin saja dia memiliki pandangan yang berbeda atas penilaian yang Anda berikan. Terima argumentasi tersebut lalu diskusikan lebih lanjut sehingga Anda berdua dapat menyepakati penilaian akhirnya.

Sumber : duniakaryawan.com

Hubungan K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja diukur melalui adanya pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran akan K3. Pelatihan keselamatan kerja dilakukan agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik sesuai dengan standard operational procedure yang ditetapkan perusahaan. Publikasi keselamatan kerja dilakukan dengan pemberian informasi sebagai pengingat akan pentingnya keselamatan kerja bagi pekerja. Kontrol lingkungan kerja dilakukan dengan pemeriksaan dan pengendalian kondisi lingkungan kerja. Pengawasan dan disiplin dilakukan dengan pemeriksaan secara seksama mengenai tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan peraturan, tugas, dan sebagainya. Peningkatan kesadaran akan K3 dilakukan dengan penjagaan komitmen yang kuat dan perhatian yang besar terhadap aspek K3 baik dari sisi manajemen perusahaan maupun pekerja.

Sedangkan aspek produktivitas pekerja diukur dari kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, dan hubungan kerja. Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meingkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.



Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Jaminan sosial dapat memotivasi poduktifitas pekerja karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja. Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antar rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

sumber : ekonomi.kompasiana.com

Info Seminar

SEMINAR BUDAYA PERUSAHAAN KEPEMIMPINAN, PRODUKTIFITAS DAN KESELAMATAN

Memasuki millenium ke-3 (abad ke-21) ini, berbagai jenis organisasi (organisasi niaga, organisasi di lingkungan pemerintahan, organisasi yang bersifat nirlaba) akan menghadapi perubahan dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Dengan demikian, organisasi tersebut hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti akan terjadi.
Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Dalam hal ini, faktor budaya organisasi (culture organization) menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya organisasi tersebut. Untuk itu, peranan pemimpin dalam upaya membentuk dan membangun budaya organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi sangatlah menentukan. Di sini pulalah peran pemimpin menjadi penting dalam proses pemberdayaan (empowerment) karyawan.

Secara umum, setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam organisasi tentang bagaimana pegawai berperilaku dan apa seharusnya yang harus dilakukan. Harvey (1996:333-334) mengemukakan, budaya organisasi mencakup: nilai-nilai, kepercayaan, bentuk perilaku dari anggotanya pada suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi mengarah pada suatu sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Menyadari kondisi tersebut, Synergy Solusi Indonesia menggelar **SEMINAR BUDAYA PERUSAHAAN KEPEMIMPINAN, PRODUKTIFITAS DAN KESELAMATAN** pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Mei 2015
Waktu : 09.00 – 15.00 WITA
Lokasi : Hotel Swiss Bell Balikpapan
Kompleks Balcony City, Jl. Jend. Sudirman, Balikpapan, Kalimantan Timur 76113
Investasi : Rp 1.000.000,00

Contact Person:
Joe : 08118455725
(zulfikar.mustafa@synergysolusi.com)

Vita : 085732015440
(vita.nurdhiana@synergysolusi.com)

Tari : 085235997350 (lestari@proxsis.com)

Neni : 085736426009
(neni.rahmawati@synergysolusi.com)

Info Seminar

PROXSIS LEADERSHIP CENTER | IPQI INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE | PROXSIS EVENT | SYNERGY SOLUSI | ISC INDONESIA SAFETY CENTER

SEMINAR
MEMBANGUN BUDAYA PERUSAHAAN MELALUI KEPEMIMPINAN, PRODUKTIVITAS & K3



Fasilitas :
Coffee Break, Lunch, Kaos, CD Materi, Seminary Kit, Sertifikat, Calendar Proxsis

BALIKPAPAN
28 MEI 2015

"Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktifitas, Efisiensi, Peningkatan Kinerja dan Apapun Perilaku Positif Untuk Perusahaan Akan Sangat Mudah Dihasilkan Oleh Perusahaan yang Telah memiliki Budaya yang Kuat"



YUMEI SULIISTYO Psi.MM
Psikolog Industri & Organisasi, 1995, MM/MBA – IPMI International Business School/Monash Univ, 2002, Ph.D Candidate from University of Finland – Current, Marketing Head of Asian R egion, Multi National Pharmaceutical, 2001, HR Head and Director in the Nutrition Manufaturing / Retail industry since 2002, Managing Director MPI Group 2012.



FAHMI MUNSAH, ST, MBA
Chairman of Proxsis Sustainability and Compliance
Senior Consultant, Implementator, Advisor dan Senior Trainer for QHSE, Maintenance and Reliability Engineering



Ir. ENDRO HARIYUWONO, CPA, CPP
Chairman of Proxsis Consulting Groups' Surabaya
Senior Consultant, Implementator, Advisor dan Senior Trainer for Productivity and Quality Management System (QMS)

CONTACT PERSON :
Tari : 085235997350
lestari@proxsis.com
Joe : 08118455725
zulfikar.mustafa@synergysolusi.com
Yayuk : 087854336344
yayuk@proxsis.com

INVESTASI :
IDR. 1.000.000,- per participant

LOKASI :
SWISS-BEL HOTEL, BALIKPAPAN

Supported by:
PROXSIS CONSULTING GROUP
The Corporation Of Knowledges and Ideas

Surabaya Office:
WISMA SIER Lt 2 Suite 9-10
Jl. Rungkut Industri Raya No. 10
Surabaya
60293—INDONESIA

Root Cause Analysis Training

Root Cause Analysis Technique (RCAT) adalah sebuah 'tools problem solving' yang berguna untuk mencari akar masalah dari suatu insiden (kejadian) yang telah terjadi. Proses pencarian akar masalah dilakukan dengan melakukan investigasi dan pengkategorian berbagai akar masalah atas kejadian yang memiliki dampak bagi keselamatan, kesehatan, lingkungan, dan kualitas. (Insiden) kejadian adalah peristiwa yang menghasilkan atau memiliki potensi menghasilkan beragam konsekuensi. Adapun tahapan RCAT dimulai dari klasifikasi insiden, Membentuk Tim RCAT, Mengumpulkan data, Memetakan informasi, Identifikasi dan memprioritaskan masalah, analisa, menyusun rekomendasi, dan membuat laporan.

Pada akhir training peserta akan dapat:

1. Memahami penyebab dan dampak insiden
2. Mengidentifikasi sumber data/bukti
3. Menggunakan RCAT, FMEA, dan 8 Discipline Problem Solving untuk menganalisis data dalam rangka mengidentifikasi penyebab
4. Memastikan ketelitian dalam pelaporan insiden
5. Mengembangkan tindakan korektif yang efektif
6. Penyelesaian dokumen-dokumen yang relevan

Yeni
Phone : 0857 1993 9443
EMAIL : yeni.lestari@proxsis.com

Yolanda
081364767294
Email : yolanda@proxsis.com

Uchie
WA : 087878780885
YM : uchiee132807@yahoo.com
EMAIL : Sri.rahayu@proxsis.com

19 - 20 Mei 2015
22 - 23 Juni 2015
15 - 16 Juli 2015
25 - 26 Agustus 2015

Investasi
Publik : Rp. 4.000.000,- / Peserta
Inhouse: Sesuai Penawaran

PROXSIS LEADERSHIP CENTER

IN-HOUSE TRAINING

Kurikulum In-House training dibuat & dirancang oleh team kreatif kami untuk mempersiapkan peserta dari semua tingkatan kepemimpinan dalam karir peserta di organisasi mereka. Dengan konsep "Mind Power Technology" dimana kegiatan dibagi dalam tiga tahap : Before, After and Review. Sehingga kegiatan training PLC lebih cocok disebut "Assessment dan Transformation" program. Dan kami membawa model pelatihan kami langsung aplikatif ketempat kerja anda yang akan kami sesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan anda untuk memastikan efektivitas dalam mencapai peningkatan kerja yang nyata.



Metode Berbeda Tranceformindset Educator

Neuro Linguistic Programing (NLP)
Pemberdayaan otak kanan dan bawah sadar
Fire walked / Glass Walked
Simulasi dan Games

- TEKNOLOGI MIND POWER; MERUBAH MINDSET & PERILAKU
  Membentuk perilaku baru dengan meng-install believe dan value yang baru yang bermanfaat secara ekologis.
- MENGOPTIMALKAN PROSES INFORMASI DI OTAK
  Menggunakan pola bahasa yang sesuai dengan bahasa "otak" sehingga otak akan mengerakan seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang.
- MEMGOPTIMAL PANCA INDERA
  V A K O G; Visual, Auditory, Kinestetic, Olfactory, Gustatory Memanfaat semua pintu masuk secara optimal sehingga otak mampu menerima pesan secara lebih lengkap dan cepat.
- AKSELERATOR PROSES TRANSFORMASI;
  Personal, Profesional, Pemimpin, Team dan Organisasi

MITRA BELAJAR



Yumei Sulistyo Psi.MM

- PSIKOLOG DIBIDANG INDUSTRI DAN ORGANISASI.
- S-2 DIBIDANG GENERAL MANAGEMENT

- Licensed Master Practitioner of NLP TM from DR. Richard Bandler USA
- Certified Hypnotherapy Instructor from IBH
- Certified Behavior Analyst from DiSC – QQ International
- Fire Walker Trainer
- Certified Emotional Freedom Technique
- Certified of Transformational Human Re sources Management
- MindSet Assessment using IDENTITY COM-PASS TM, Consultant
- Certified Strategic and Performance Focus Organization

Telah membantu perusahaan nasional maupun multinasional yang bergerak di bidang manufacturing, farmasi, gover-ment, banking, oil and gas, dll.

Contoh aplikasi praktis dalam bisnis:
- Change Management
- Transformational Leadership
- Persuasive Communication
- Train The Trainer / Presentation Skill
- Service Exelence
- Negotiation
- Creative Thinking

PROXSIS LEADERSHIP CENTER

PROXSIS CONSULTING GROUP
Brings the goals of business and life together

Permata Kuningan Building, 17th Floor
Kawasan Bisnis Epicentrum
Jl. HR Rasuna Said
Jakarta - 12980
Indonesia
www.proxsisgroup.com

Contact Person:
Joe Mustafa
zulfikar@proxsis.com
(+62)811 8455 725

METODE BERBEDA
TRANCEFORMINDSET EDUCATOR

NLP (NEURO LINGUISTIC PROGRAMING) PEMBERDAYAAN OTAK KANAN DAN BAWAH SADAR FIRE WALKED / GLASS WALKED

- TEKNOLOGI MIND POWER; MERUBAH MINDSET & PERILAKU
  Membentuk perilaku baru dengan menginstall believe dan value yang baru yang bermanfaat secara ekologis.
- MENGOPTIMALKAN PROSES INFORMASI DI OTAK
  Menggunakan pola bahasa yang sesuai dengan bahasa "otak" sehingga otak akan mengerakan seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang.
- MEMGOPTIMAL PANCA INDERA
  V A K O G; Visual, Auditory, Kinestetic, Olfactory, Gustatory Memanfaat semua pintu masuk secara optimal sehingga otak mampu menerima pesan secara lebih lengkap dan cepat.
- AKSELERATOR PROSES TRANSFORMASI;
  Personal, Profesional, Pemimpin, Team dan Organisasi.



Contoh aplikasi praktis dalam bisnis:
- Change Management
- Transformational Leadership
- Persuasive Communication
- Train The Trainer / Presentation Skill
- Service Exelence
- Negotiation
- Creative Thinking

Kalibrasi

Peserta akan mengerti tentang sistem kalibrasi yang benar dan dapat menerapkan teknik kalibrasi sesuai metoda / prosedur yang lazim hingga pengolahan datanya maupun penerbitan sertifikat kalibrasinya. Disamping itu, dilengkapi dengan contoh-contoh implementasi dalam program computerize dan diberikan pula dokumentasi kegiatan kalibrasi secara tertib dan benar. Pelatihan ditujukan untuk laboratorium kalibrasi serta laboratorium uji dan industri yang ingin mengembangkan kalibrasi internal.

Pada akhir training peserta akan dapat:

1. Memahami persyaratan dan standar dari masing masing konsep kalibrasi / verifikasi dan manajemen kalibrasi, sesuai dengan standar acuan yang sudah dibakukan.
2. Memahami dasar ketidakpastian dan perhitungannya, sehingga peserta mampu melaksanakan kalibrasi alat ukur serta analisa perhitungan ketidakpastian dari data kalibrasi.
3. Mengetahui teknik kalibrasi/verifikasi alat ukur/alat pantau (masa, dimensi, dan lain-lain, untuk alat ukur akan disesuaikan dengan alat ukur yang biasa dipergunakan.
4. Mampu melakukan kalibrasi internal secara tepat.
5. Memahami hubungan ketidakpastian dan quality assurance.
6. Mengetahui metode untuk menentukan keakurasian alat berdasarkan data hasil kalibrasi/ verifikasi.
7. Peserta pelatihan mampu dan mengerti kalibrasi alat ukur dengan metode dan prosedur yang berlaku secara internasional.
8. Dengan kalibrasi mengetahui seberapa jauh kesalahan (penyimpangan) alat ukur tersebut, sehingga ketelitian alat ukur tersebut dapat diketahui.
9. Mampu dan mengerti membaca atau membuat laporan hasil kalibrasi / sertifikat kalibrasi.

Agenda:

Hari pertama:

1. Konsep pelaksanaan kalibrasi / verifikasi dan manajemen kalibrasi
2. Pemahaman dasar ketidakpastian dan perhitunganny
3. Teknik kalibrasi/verifikasi alat ukur/alat pantau massa
4. Workshop
5. Teknik kalibrasi / verifikasi alat ukur / alat pantau suhu
6. Workshop

Hari kedua:

1. Teknik kalibrasi / verifikasi alat ukur / alat pantau tekanan
2. Workshop
3. Hubungan ketidakpastian dan quality assurance
4. Metode untuk melakukan analisa hasil kalibrasi/ verifikasi.
5. Metode untuk menentukan keakurasian alat berdasarkan data hasil kalibrasi/ verifikasi
6. Workshop
7. Evaluasi

9 - 10 Juni 2015
7 - 8 Juli 2015
11 - 12 Agustus 2015

Investasi
Public : Rp. 3.500.000, - /
Peserta
Inhouse : Sesuai Penawaran

Yeni

Phone : 0857 1993 9443
EMAIL : yeni.lestari@proxsis.com

Yolanda

Phone :081364767294
Email : yolanda@proxsis.com

Uchie

WA : 087878780885
YM : uchiee132807@yahoo.com
EMAIL : Sri.rahayu@proxsis.com

Business Process Management

Kemampuan organisasi untuk meningkatkan proses dan operasi sangat penting, terutama dalam mencapai kesuksesan bersaing dengan para kompetitor. Kursus ini dirancang untuk memberikan pengetahuan dasar dalam melaksanakan dan meningkatkan kerangka kerja manajemen proses bisnis dalam organisasi dari perspektif bisnis . Hal ini memungkinkan perbaikan berkelanjutan yang akan menghasilkan efisiensi proses bisnis dan mengelola orang berubah secara efektif .

Dengan memberikan pemahaman dalam mengidentifikasi proses bisnis utama yang harus kembali direkayasa , diperbaiki dan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Diselingi dengan studi kasus praktis , peserta akan belajar bagaimana menilai dan mendesain ulang strategi dengan fokus pada peningkatan dan proses bisnis architecting , mengakui peran penting dari orang bermain dalam membuat transformasi bisnis yang sukses.

Program

1. **Introduction Business Process Management**
2. **Business Process Mapping**
   - Key principles of Modeling
   - Process maps and types of information captured in a model
   - Data gathering techniques
   - Using simulation of Modeling pitfalls and how to avoid them
3. **Business Process Documentation and SOP**
   - Prerequisites
   - Key steps
   - Process team formation
   - Benchmarking
   - Design principles
   - Design pitfalls and how to avoid them
4. **Framing Key Perfomance Indicator**
   - Visi perusahaan untuk masa depan
   - Pencapaian strategi visi
   - Penentuan strategis perusahaan
   - Penentuan Faktor Kritis Sukses
   - Mendefinisikan KPI
   - Membuat metrik pengukuran KPI
   - Monitoring KPI
5. **Business Process Improvement**

3 - 4 Juni 2015
1 - 2 Juli 2015
4 - 5 Agustus 2015

Investasi
Public : Rp. 4.000.000, - /
Peserta
Inhouse : Sesuai Penawaran



PQ Newsletter

Dokumentasi Training

Training Kalibrasi Alat Ukur

Proxsis Corporate University

21-22 April 2015





Training CQMR

Proxsis Corporate University

24-25 Maret 2015

Inhouse Training Awarness DIS ISO 90012015

BBPPT

23-24 April 2015



Dokumentasi Training

Inhouse Training
Purchasing Management
and Supplier Handling

Hotel Ibis Jakarta

16-17 April 2015





Training Kalibrasi

Proxsis Corporate University

14-15 April 2015

Training FSMS

06 Maret 2015
PT. Raksa Jaya Abadi Pratama



About US

PROXSIS SOLUSI

SYNERGY SOLUSI

PROXSIS CONSULTING GROUP
Brings the goals of business and life together

PROXSIS TAX
Tax Services and Business Solutions

PROXSISPMA
Project Management Consultant

PROXSIS IT

Consulting and Management Solutions

PROXSIS CONSULTANT - PT. PROXSIS SOLUSI BISNIS
PROXSIS IT - PT PROXSIS GLOBAL SOLUSI
SYNERGI SOLUSI - PT. SINERGI SOLUSI INDONESIA
PROXSIS INC. SURABAYA - PT. PROXSIS MANAJEMEN INTERNASIONAL
PROXSIS FOOD AND AGRO
PROXSIS ENVIRO AND ENERGY MANAGEMENT
PROXSIS ADVANCE QUALITY AND ASSET MANAGEMENT
PROXSIS BPM
SECURE INC. - IT SECURITY SOLUTION AND SERVICES
PROXSIS TAX - PROXSIS TAX AND ACCOUNTING SERVICES

IPQI
INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE

Professionals Development and Knowledge Center

ISC - INDONESIA SAFETY CENTER
IPQI - INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE
ITG.ID - IT GOVERANCE INDONESIA
IBF - INDONESIA BANKING FINANCE

INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE

- ADVANCE QUALITY
- BUSINESS PROCESS MANAGEMENT
- CALIBRATION
- HUMAN RESOURCE
- SOFT SKILL

INDONESIA BANKING & FINANCE

INDONESIA BANKING FINANCE

- RISK MANAGEMENT
- PREPARETION FOR CERTIFICATION
- BSMR LEVEL 1
- BSMR LEVEL 2
- CERTIFICATION EXAM BSMR & LSPP

ITG.ID
IT Governance Indonesia

IT GOVERNANCE INDONESIA

- BUSINESS CONTINUITY MANAGEMENT
- PERSONAL EXAM PREPARATION
- IT GOVERNANCE & MANAGEMENT
- IT SECURITY
- QUALITY MANAGEMENT SYSTEM
- IT RISK MANAGEMENT
- GREEN IT

INDONESIA SAFETY CENTER

INDONESIA SAFETY CENTER

- ADVANCE & CERTIFIED SAFETY
- AK3
- HSE & SAFETY MANAGEMENT
- ISO
- HEALTH & INDUSTRIAL HYGINE

INDONESIA PRODUCTIVITY AND QUALITY INSTITUTE

Head Office:
Permata Kuningan lt. 17 Kawasan Bisnis Epicentrum
HR. Rasuna Said
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C 12980 - INDONESIA
Telp: 021-2906 95 17-18
Fax: 021-8370 8681
Web: www.ipqi.org

Branch Office:
Wisma Sier Lt.2 Suite 9
Jl. Rungkut Industri Raya No.10
Surabaya 60401 - INDONESIA