

The logo for CTG+ Consulting, featuring the text "CTG+" in a bold, sans-serif font above three horizontal bars of equal length in blue, red, and gold. The logo is contained within a white circle that is connected to a white horizontal line extending from the left edge of the slide.

CTG⁺

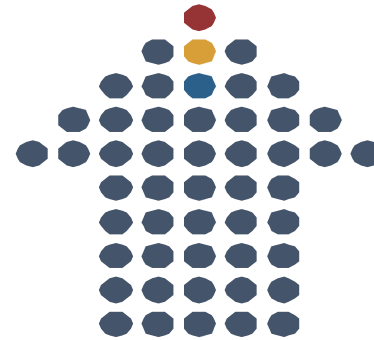
**PT. CTG Plus Konsultan
Indonesia (CTG+ Consulting)**
Introductory Presentation

Mengapa CTG+ Adalah *Partner* Yang Tepat?

Kami menawarkan perspektif yang seimbang antara bisnis, organisasi dan *people*. Sementara keberadaan utama organisasi dan HR adalah untuk memungkinkan pencapaian bisnis secara efisien dan efektif, bisnis sendiri tidak dapat bertahan tanpa pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia yang tepat.

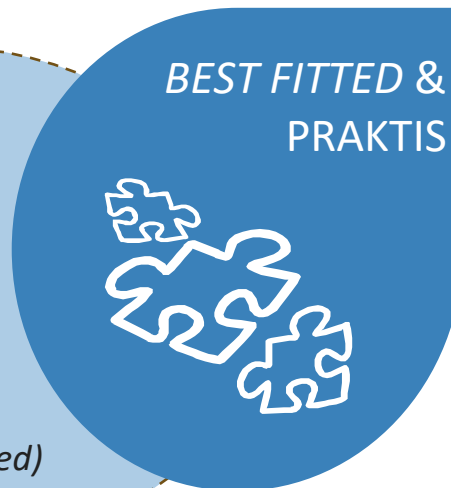


POLA PIKIR PROFESIONAL & BERKEMBANG

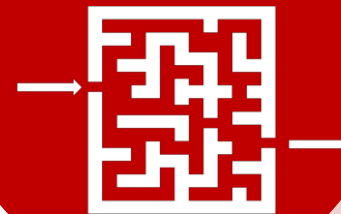


Kami melihat transformasi dan perubahan sebagai tanda perkembangan. Dengan pola pikir tersebut, kami berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam semua aspek layanan kami.

Dengan pengalaman konsultan-konsultan kami di bidang masing-masing, kami membawa serta praktik terbaik di industri sebagai referensi. Namun, pada akhirnya, untuk menjadi sukses, solusi yang kami berikan merupakan yang praktis dan paling sesuai (*best fitted*) dengan kebutuhan bisnis.



AGILE & EFISIEN



Kami sangat memahami pentingnya kesigapan, berpikir selangkah lebih maju dalam kompetisi sambil terus mencari akar penyebab setiap hambatan. Kami terbiasa bekerja dalam berbagai kondisi organisasi, dan memahami bahwa perubahan dapat dimulai dari kondisi apapun.

Daftar Klien Kami Yang Terus Berkembang

Tim kami terdiri dari konsultan-konsultan yang berpengalaman di area manajemen SDM dan organisasi. Konsultan kami memiliki pengalaman dan pengetahuan yang mumpuni, baik sebagai konsultan maupun sebagai praktisi di bidang. Hal ini memberikan manfaat bagi klien karena konsultan kami memiliki pendekatan yang holistik, terintegrasi, dan *business driven*. Daftar klien kami yang terus berkembang adalah bukti bahwa konsultan kami memberikan yang terbaik untuk membawa dampak *#DeliveringImpact*.



Testimoni Klien Kami

” 3 hari pelatihan kepemimpinan dengan CTG+, penggunaan LEGO® sebagai alat multidimensional untuk berkomunikasi selama sesi menjadi tantangan sekaligus bantuan bagi para manajer kami untuk mengembalikan pada satu tujuan yang sama dan selaras dengan visi serta misi perusahaan. Terima kasih CTG+ atas *service* yang luar biasa! “

- Peserta LSP, Perusahaan multi-sektor swasta -

” Tim CTG+ sangat profesional dan dapat berinteraksi dengan berbagai pihak secara independen. Tim menunjukkan komitmen yang tinggi dan berhasil menyelesaikan *project* dengan tepat waktu. Hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi referensi bernilai bagi Manajemen dalam pengambilan keputusan. “

- Direktur HR, PT Jababeka Tbk. -

” Menyenangkan dan mengasyikkan! Saya mendapatkan pengetahuan baru selama sesi LEGO® Serious Play®, terutama dalam mempelajari metode yang tepat untuk bertanya guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menghindari penilaian. “

- Peserta LSP, Pakuwon Group -

” Pendekatan yang digunakan oleh tim CTG+ sangat sistematis, teliti dan profesional. Hal ini memberikan kesetaraan bagi tim yang terlibat dan kepercayaan diri bagi Manajemen. Rekomendasi yang diberikan sangat praktis dan *executable*. Saya sangat merekomendasikan tim CTG+ untuk setiap *project* Re-Organisasi dan berharap dapat bekerja sama dengan tim ini untuk *project* yang berhubungan dengan SDM kedepannya. “

- Chief Executive Officer, Timezone Indonesia -

” Sesi LEGO® Serious Play® memberikan wawasan baru untuk pengembangan pribadi. Sesi ini jauh dari kata membosankan dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. “

- Peserta LSP, PT Transportasi Jakarta -

” Tim CTG selalu mendukung kami dalam proses pemahaman dan penggunaan platform Harrison Assessment. Kami dibimbing mulai dari pemahaman awal, penguasaan alat asesmen, hingga proses pembacaan laporan kepada pengguna. Tim CTG selalu merespon setiap pertanyaan dan permintaan dari kami. Semoga kerjasama ini dapat terus berlanjut di masa yang akan datang. “

- Sr. Manager People & Organization Development, Sasa Inti -

” CTG memiliki pengetahuan yang luas dalam *framework* manajemen perubahan untuk implementasi sistem. Selama *project* berlangsung, CTG menjadi mitra yang baik bagi kami dan selalu bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan dan jadwal *project*, bahkan setelah *project* selesai. Terima kasih CTG, semoga kita dapat bekerjasama kembali. “

- Direktur, PT Optima Data Internasional -

” Tim CTG+ sangat berpengalaman, kooperatif, dan sangat membantu selama *project* HR *Blueprint* dilaksanakan. Hal ini memberikan kepercayaan kepada para stakeholder dalam pelaksanaan *project*. Tim CTG+ berhasil memandu meeting yang diperlukan untuk berbagai tujuan, yang melibatkan peserta dari berbagai level organisasi. “

- SVP Human Capital, PT Penjaminan Infrastruktur Indonesia. -

Founders Kami

Adsa Hermawan,

- *Master of Business in Strategic HRM*
- *Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials*
- *SHRM-SCP Certified, The Society For Human Resources Management, 2017*

Adsa memiliki pengalaman selama 15 tahun sebagai konsultan dan praktisi HR, bekerja pada berbagai proyek Transformasi HR untuk perusahaan lokal dan multinasional. Adsa memiliki spesialisasi dalam Desain Organisasi, Manajemen *Talent*, Manajemen Kinerja, dan Manajemen Proyek. Selain itu, Adsa juga memiliki eksposur pada *end-to-end* solusi sistem HR dan implementasinya. Adsa percaya bahwa melalui teknologi, HR dapat dengan cepat bertransformasi menjadi pembawa pengaruh dalam bisnis. Adsa memiliki eksposur bekerja untuk klien di berbagai wilayah; Asia, Australia, Amerika, dan Eropa.

Pengalaman Kerja:

- Oracle – *APAC Principal Consultant-HCM*
- AXA Services Indonesia – *HR Transformation Lead & Talent Management & Organization Effectiveness Senior Manager*
- PricewaterhouseCoopers Consulting Indonesia – *Manager*
- Lippo – *Corporate HR, Organization Development Manager*
- Inform Business Impact – *Analyst*
- TASS Consulting – *Associate*

Darman Haslim,

- *Master of Science in Management*
- *Bachelor of Science in Industrial Engineering*

Darman adalah profesional di bidang HR dan pengembangan organisasi dengan pengalaman dalam mengelola *HR value chain* secara menyeluruh. Sebagai profesional HR, Darman memiliki sudut pandang yang luas, yang diperoleh dari pengalamannya bekerja di lintas industri dan lintas fungsi, termasuk bekerja dalam berbagai tahap pertumbuhan organisasi (dari pendirian, permulaan, sampai dengan transformasi) dan didukung dengan latar belakang pendidikannya di bidang *engineering* dan bisnis.

Pengalaman Kerja:

- Mandala Finance – *HR Director*
- Mayapada Healthcare – *HR Director*
- IKEA – *Country HR Manager*
- Boehringer Ingelheim – *Head of Organization Development and Learning*
- TASS Consulting – *Project Manager*
- PricewaterhouseCoopers – *Consultant*
- Astra International – *Organization Development*
- Omron Manufacturing – *Information System, Production Planning, Quality Assurance*

Anastasia Gladis,

- *Master of Commerce in Marketing*
- *Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials*
- *SHRM-CP Certified, The Society For Human Resources Management, 2017*

Gladis memiliki 10 tahun pengalaman sebagai konsultan HR dan praktisi HR. Gladis memiliki pengalaman menangani client dari berbagai industri untuk berbagai proyek HR termasuk Manajemen Kinerja, Manajemen *Talent*, Transformasi Digital HR, Perbaikan Proses HR, Kajian Diagnostik Organisasi, *Talent Acquisition*, dan *HR Due Diligence*. Gladis telah menyelesaikan sertifikasi Harrison Assessment dan berpengalaman dalam membantu klien memanfaatkan Harrison Assessment untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi klien.

Pengalaman Kerja:

- GO POWER – *Manager*
- AXA Services Indonesia - *Organization Development & Talent Management Assistant Manager*
- PricewaterhouseCoopers Consulting Indonesia – *Senior Associate*

Cakupan Layanan Kami – Organisasi & SDM

Keahlian kami yang mendalam dalam bidang organisasi dan manajemen memungkinkan kami untuk memberikan **layanan *advisory*, konsultasi, dan pendampingan implementasi** secara menyeluruh dalam domain dan sub-domain berikut ini:

Strategy & Organization



- Asesmen Organisasi
- *Strategic Workforce Planning*
- Desain Organisasi
- Restrukturisasi Organisasi
- Optimalisasi Bisnis Proses
- Proses dan Kebijakan
- *HR Blueprint*
- Organisasi HR

Selection & Recruitment



- *Strategic Talent Placement*
- *Profiling and Assessment*
- Psikotes
- *Manage Services*
- *Employer Branding*
- *Onboarding – Mid-boarding*

Talent Management



- *Training & Development*
 - *In Class*
 - *Online*
 - *Dedicated Platform*
- *Talent Mapping*
- Perencanaan Suksesi
- Manajemen Kinerja
- Manajemen Kompetensi
- *Offboarding / Outplacement*
- *Employee Engagement*

Compensation & Benefits



- Evaluasi Pekerjaan
- Struktur Gaji
- *Payroll – Manage Services*
- Manajemen Kompensasi & Benefit

Data Analytics & HRIS



- *System Requirements*
- Pendampingan Seleksi Vendor
- Manajemen Data
- *Data Analytics*
- *HR Metrics*
- *HR Dashboard*

Detail Layanan Kami: Harrison Assessment



Apa itu Harrison Assessment?

Harrison Assessment (HA) adalah alat *online profiling* yang digunakan untuk mendapatkan *insights* dari kandidat/karyawan terkait **work preference dan behavioral profile**. Partisipan akan diminta untuk mengisi “*SmartQuestionnaire*” dan berbagai laporan asesmen dapat dihasilkan dari pengerjaan kuesioner. Hasil yang didapatkan mampu memberikan analisis **personal traits, minat, dan preferensi lingkungan kerja**. Hal ini efektif untuk dapat memprediksi **job success, engagement, dan retention**.

Bagaimana Anda Dapat Menggunakan Harrison Assessment?



Rekrutmen & Seleksi

HA dapat digunakan untuk asesmen *behavioral profile* kandidat dan mengevaluasi apakah *work preference* kandidat sesuai dengan kebutuhan suatu posisi.



Asesmen Kompetensi

Kompetensi perilaku organisasi dapat dipetakan ke sistem HA yang kemudian digunakan untuk mengukur level kompetensi. Organisasi dapat melakukan kustomisasi berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu posisi.



Identifikasi Kebutuhan Pengembangan

HA dapat digunakan untuk mengidentifikasi area pengembangan individu. Hal ini membantu karyawan untuk memahami kebutuhan pengembangan dan membantu HR untuk mendesain program pembelajaran yang ditargetkan.



Engagement & Retensi

Pemberi kerja mampu mendapatkan *insights* terkait ekspektasi karyawan sehingga dapat membantu tim HR untuk menginisiasi intervensi yang efektif guna meningkatkan *engagement & retention* karyawan.

Mengapa Anda Perlu Memilih Harrison Assessment?

Benchmark Data

HA menyediakan *personality test* yang secara spesifik dikaitkan dengan pekerjaan. Berdasarkan riset, **HA memiliki benchmark data bank untuk berbagai posisi, dan setiap posisi dipetakan terhadap kebutuhan traits yang berbeda**. Dengan demikian, HA dapat digunakan untuk memprediksi *job success* dan *job satisfaction* untuk berbagai posisi.

Reliabel

HA merupakan asesmen yang didasarkan pada riset yang baik dan tervalidasi. HA menggunakan algoritma unik yang dapat meminimalisir bias dan meningkatkan reliabilitas. Dalam laporan, *reliability score* diinformasikan dan HA mampu mendeteksi jika jawaban yang diberikan tidak reliabel.

Mengapa Memilih CTG+ Untuk Membantu Anda Dengan Harrison Assessment?

CTG+ merupakan Harrison Assessment Consultant Partner dengan konsultan yang tersertifikasi dan berpengalaman membantu klien dengan HA. Kami membantu klien kami untuk *set up* parameter di sistem, administrasi kuesioner, menghasilkan laporan berdasarkan kebutuhan, dan memberikan sesi konsultasi/*debrief*. Sebagai konsultan HR, kami memahami organisasi, *job profile*, dan kompetensi, yang membantu kami untuk mendampingi klien dalam memanfaatkan HA untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Harrison Assessment Menyediakan Berbagai Jenis *Report* Untuk Memenuhi Kebutuhan Anda

Terdapat berbagai Harrison Assessment *report* (laporan) yang dapat dihasilkan dari kuesioner preferensi kerja yang dikerjakan oleh peserta (karyawan/kandidat). Peserta tidak perlu mengerjakan kuesioner secara berulang karena jawaban dari kuesioner dapat diolah hasilnya menjadi laporan yang beragam sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut ini adalah contoh-contoh Harrison Assessment *Report*.

<i>Assessment Report</i>	<i>Report Overview</i>
<i>Job Success Analysis</i>	Laporan ini mengukur seberapa baik individu dapat memenuhi seluruh persyaratan untuk suatu posisi pekerjaan disertai dengan nilai persentase kecocokan (<i>suitability percentage</i>). Persyaratan posisi pekerjaan dapat disesuaikan sepenuhnya.
<i>Paradox Report</i>	Laporan ini memberikan wawasan mendalam terkait pola perilaku individu dan respon individu terhadap stress. Pada laporan, hasil dari pengerjaan kuesioner diplot menjadi 12 <i>Harrison Paradoxes</i> . Panduan berupa <i>Paradox Mastery Guide</i> juga disediakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas terkait seluruh <i>Harrison Paradoxes</i> .
<i>Traits & Definitions</i>	Laporan ini memberikan gambaran lengkap tentang sifat-sifat (<i>traits</i>) individu. Pada laporan, <i>traits</i> dan preferensi individu diurutkan dan dikelompokkan dalam kategori berikut: <i>Basic Traits, Work Environment Preferences, Task Preferences, Interests, Job Functions, Engagement and Retention Factors</i> , dan <i>Behavioral Competencies</i> .
<i>Engage and Employee Expectations</i>	Laporan ini dilengkapi grafik dan narasi yang mudah dipahami untuk membantu Manajer memahami ekspektasi dan <i>engagement</i> dari karyawan.
<i>How To Manage, Develop, and Retain</i>	Laporan ini memberikan Manajer <i>insights</i> terkait hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan retensi karyawan. Hal ini berfokus pada cara terbaik untuk memanfaatkan kekuatan karyawan dan mengidentifikasi potensi isu terkait kinerja.
<i>Career Development</i>	Laporan ini membantu individu untuk mencapai karir yang lebih memuaskan dan sukses. Laporan ini menyediakan informasi-informasi penting terkait pengembangan karir berdasarkan dari kepribadian dan preferensi individu.

Contoh Laporan Harrison Assessment

Traits & Definitions Report

Life Themes - Andrew's life themes, highest values, key potential strengths

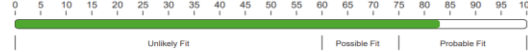
Trait	Score	Description
Helpful	9.9	The tendency to respond to others' needs and assist or support others to achieve their goals
Warmth / empathy	9.9	The tendency to express positive feelings and affinity toward others
Wants Autonomy	9.6	The desire to have freedom or independence from authority
Optimistic	9.5	The tendency to believe the future will be positive
Wants Challenge	9.4	The willingness to attempt difficult tasks or goals

Strengths and Preferred Focus - Andrew's potential strength and preferred focus

Trait	Score	Description
Outgoing	9.2	The tendency to be socially extroverted and the enjoyment of meeting new people
Risking	9.2	The tendency to feel comfortable with business ventures that involve uncertainty
Wants To Lead	9.2	The desire to be in a position to direct or guide others
Cause Motivated	9.1	The tendency to be motivated to help society
Self-motivated	9.0	The drive to achieve including taking initiative, wanting challenge, and being enthusiastic about goals
Takes Initiative	8.7	The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own
Authoritative	8.6	The desire for decision-making authority and the willingness to accept decision-making responsibility
Persistent	8.6	The tendency to be tenacious despite encountering significant obstacles
Diplomatic	8.6	The tendency to state things in a tactful manner
Open / reflective	8.2	The tendency to reflect on many different viewpoints
Enthusiastic	8.2	The tendency to be eager and excited toward one's own goals
Influencing	8.1	The tendency to try to persuade others
Tolerance Of Bluntness	7.8	The level of comfort related to receiving abrupt or frank communications from others
Tempo	7.7	The enjoyment of work that needs to be done quickly
Flexible	7.7	The tendency to easily adapt to change
Analytical	7.5	The tendency to logically examine facts and situations (not necessarily analytical ability)

Job Success Analysis Report

Overall Percentage of Suitability Fit = 83%

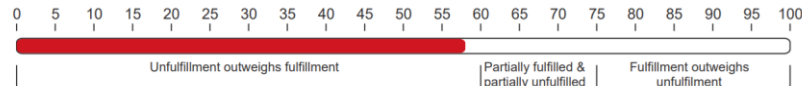


Essential traits
(in order of importance)

	Andrew's Score	Very strong	Strong	Substantial	Moderate	Slight	No impact	Slight	Moderate	Substantial	Strong	Very strong
Selling: <i>The interest in convincing or influencing others to purchase a product or service</i> Narrative: Andrew is only moderately interested in any aspect of selling. Andrew's level of interest in some aspects of selling will probably have a somewhat negative impact on job satisfaction and/or performance.	5.0											
Takes Initiative: <i>The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own</i> Narrative: Andrew very often tends to take initiative. This initiative will help him/her to achieve objectives. It is very important that the employer provides opportunities for initiative and guidelines regarding the type of initiative that can be taken. Otherwise, the initiative could be contrary to expectations. Andrew's degree of initiative will probably have a somewhat positive impact on job satisfaction and/or performance.	8.7											

Engagement & Employment Expectations Report

Overall Fulfillment score = 58%



Remuneration Expectations

Wants High Pay	5.4	Fulfillment
Wants Quick Pay Increases	2.0	
Self-Motivated	9.0	

Communication Expectations

Wants Frankness	6.8	Fulfillment 80%
Frank	7.1	
Wants Diplomacy	4.3	
Diplomatic	8.6	

Authority Expectations

Wants Autonomy	9.6	Fulfillment 40%
Takes Initiative	8.7	
Tolerance Of Structure	3.3	
Wants To Lead	9.2	30%
Authoritative	8.6	

Personal Expectations

Wants To Be Informed	4.0	Fulfillment
Wants Capable Leader	4.5	
Wants Personal Help	7.0	90%
Wants Stable Career	5.6	

Social Expectations

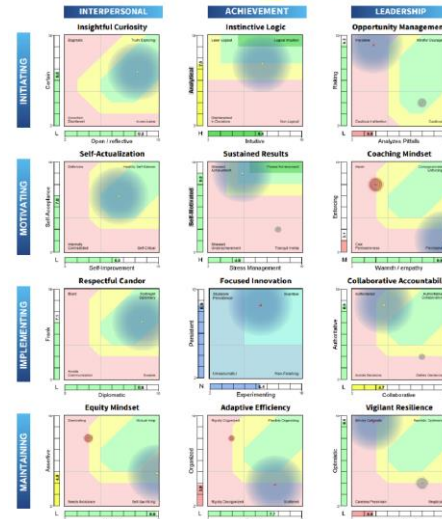
Wants Social Opportunities	10.0	Fulfillment 40%
Outgoing	9.2	

Work Life Balance Expectations

Wants Work/Life Balance	6.0	Fulfillment 70%
Relaxed	5.2	
Manages Stress Well	4.5	
Pressure Tolerance	9.7	
Wants Flexible Work Time	1.0	

Paradox Report

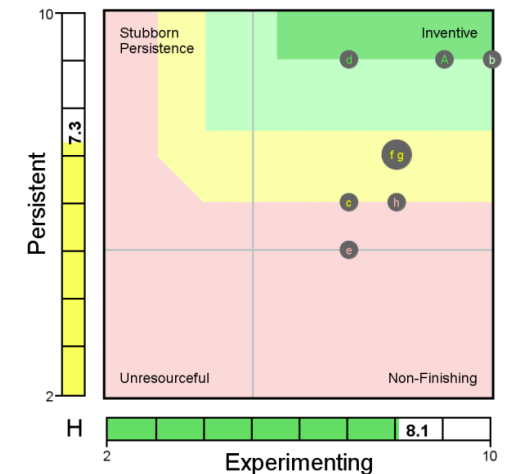
Overall Paradox Mastery Level: 60% - Development needed



Team Paradox Report

Focused Innovation (Innovation)

The tendency to combine persistence and inventiveness to achieve a goal



Paradox Importance to Role: High
Average Score: 75

	Distribution				Quadrant Totals
	Apply this strength	Good but development beneficial	Development needed	Development important	
Inventive	2 (25%)	1 (13%)	3 (38%)	2 (25%)	8 (100%)
Stubborn Persistence	-	-	-	-	-
Non-Finishing	-	-	-	-	-
Unresourceful	-	-	-	-	-
Color Totals	2 (25%)	1 (13%)	3 (38%)	2 (25%)	8 (100%)

Detail Layanan Kami: LEGO® SERIOUS PLAY®



Apa Itu LEGO® SERIOUS PLAY®?



LEGO® SERIOUS PLAY® adalah suatu metodologi yang menggunakan LEGO bricks untuk memfasilitasi komunikasi, penyelesaian masalah, dan pemikiran kreatif. Metode ini memanfaatkan kemampuan manusia untuk membayangkan, menggambarkan, dan menginisiasi perubahan maupun perbaikan, serta menciptakan suatu sudut pandangan yang baru.

LEGO® SERIOUS PLAY® – *Uncovering Insights*

Mengapa Memilih CTG+ Untuk Memfasilitasi *Workshop* Dengan Metode LEGO® SERIOUS PLAY®?

- Konsultan-konsultan kami adalah *trained facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials*.
- Pendekatan yang paling tepat – kami memahami bahwa setiap organisasi memerlukan pendekatan yang berbeda. Kami akan melakukan sesi konsultasi untuk memahami kebutuhan Anda, dan menyesuaikan *workshop* sesuai kebutuhan.
- *Insights* yang berharga – Kami memahami bahwa tujuan Anda bukan hanya menyelenggarakan *workshop*. Kami akan menyediakan laporan yang merangkum observasi kami dan ide-ide tim yang berharga yang didapat dari sesi *workshop*.

Konsultan Kami Merupakan Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY®

Adsa Hermawan,

- *Master of Business in Strategic HRM*
- **Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials**
- *SHRM-SCP Certified, The Society For Human Resources Management, 2017*

Anastasia Gladis,

- *Master of Commerce in Marketing*
- **Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials**
- *SHRM-CP Certified, The Society For Human Resources Management, 2017*

Melinda Santoso,

- *Bachelor of Science in Industrial/Organizational Psychology*
- **Trained Facilitator in LEGO® SERIOUS PLAY® methods and materials**



Latar Belakang Ilmiah Penerapan Metode LEGO® SERIOUS PLAY®

Metode LEGO® SERIOUS PLAY® (LSP) didasarkan pada berbagai teori dan riset ilmiah yang menjelaskan bagaimana penggunaan LEGO *bricks* untuk dapat mendorong *engagement* aktif partisipan dalam suatu *workshop* atau sesi untuk mendapatkan ide-ide atau terobosan baru.

THE SCIENCE OF LEGO® SERIOUS PLAY®

HAND KNOWLEDGE



- Dengan bantuan koneksi antara otak dengan tangan, kita dapat mengetahui lebih dari hal yang kita pikir kita ketahui pada waktu tertentu.
- Pemikiran dan gagasan yang dibangun dengan tangan kita cenderung untuk mengekspresikan sesuatu dengan lebih detail, lebih mudah dipahami, dan mudah diingat.

LEGO® SERIOUS PLAY®



CONSTRUCTIVISM & CONSTRUCTIONISM



- *Constructivism* ? Individu membangun dan mengatur pengetahuan serta mengembangkan hipotesis berdasarkan pengalaman masa lalu.
- *Constructionism* ? Ketika kita membangun suatu objek maka kita membangun suatu teori dan pemikiran baru dalam pemikiran kita untuk dikembangkan.

FLOW THEORY



- Individu akan mendapatkan hasil yang maksimal dari suatu pembelajaran ketika seseorang berkomitmen terhadap proses pembelajaran dan menikmatinya.
- Individu perlu mengalami merasa tertantang dalam kadar yang optimal, tantangan yang diberikan tidak terlalu mudah namun juga tidak terlalu sulit.

THE THREE IMAGINATION



- Terdapat 3 tipe imajinasi yaitu 1) *Descriptive* (imajinasi yang mengidentifikasi pola dan menempatkannya pada model deskriptif), 2) *Creative* (imajinasi berdasarkan kombinasi dan transformasi dari objek dan konsep), dan 3) *Challenging* (imajinasi untuk mempertentangkan dan meniadakan bentuk imajinasi lainnya).

Perbandingan Metode Pembelajaran Untuk Topik “*Collaboration*”

Untuk memperkuat kolaborasi dalam tim maupun antar tim, perusahaan dapat mengadakan kegiatan seperti pelatihan/*training* secara *in-class* maupun melakukan aktivitas *team bonding*. LSP merupakan salah satu metode yang dapat diterapkan untuk membangun kolaborasi dengan melibatkan peserta secara aktif untuk berpartisipasi dalam menyampaikan ide dan gagasannya.

IN CLASS TRAINING

Contoh *training outline*:

- *Introduction to team collaboration*
- *Communication skills*
- *Establish team goals & objectives*
- *Building trust*
- *Collaborative problem solving*
- *Managing conflicts*
- *Tools for team collaboration*
- *Cultural Competence*
- *Leadership skills*
- *Evaluation and continuous improvement*
- *Conclusion and wrap up*

- Banyak **pengetahuan dan teori yang didapat namun belum tentu praktis** dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan.
- **Minimnya partisipasi** dan **engagement** peserta.
- Penyampaian informasi satu arah sehingga **sulit bagi peserta untuk mendapatkan ide-ide baru** atau solusi pemecahan masalah.

AKTIVITAS TEAM BUILDING

Contoh aktivitas:

- *Scavengers Hunt* – tim diminta untuk bekerjasama mengumpulkan objek-objek yang disebar di berbagai tempat dengan mengikuti petunjuk tertentu.
- *Escape Room* – tim diberikan suatu tugas seperti menyelesaikan *puzzle* dan harus pergi dari ruangan (*escape*) sebelum tenggat waktu yang diberikan.
- *Group Project* – tim ditugaskan untuk bekerjasama menyelesaikan proyek seperti membuat presentasi.
- *Bermain Angklung*– tim diberikan tugas untuk memainkan lagu dengan satu set alat musik angklung dimana setiap anggota tim bertanggung jawab untuk memainkan angklung dengan nada berbeda.

- Peserta berpartisipasi dan terlibat secara aktif namun **minimnya kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan gagasan dan bertukar pikiran** dengan peserta lainnya.
- Tujuan dan makna dari aktivitas tidak langsung berkaitan dengan pesan yang akan disampaikan, **sulit untuk menetapkan follow up actions**.

LEGO® SERIOUS PLAY®

Contoh agenda sesi *workshop*:

- *LEGO® SERIOUS PLAY® background*
- *Warm up – Build a tower and “Monday Morning” model*
- *Build a “good collaboration” model*
- *Discuss model and uncover insights*
- *Build a “bad collaboration” model*
- *Discuss model and uncover insights*
- *Build a “current state of collaboration” model*
- *Discuss model and uncover insights*
- *Build a connection between “good/bad collaboration” model with “current state” model*
- *Discuss connection and uncover insights*
- *Wrap up – Key Take Aways and Action Plan*

- Peserta **terlibat sepenuhnya dan berpartisipasi aktif**, baik dalam membangun maupun diskusi LEGO® model.
- Memungkinkan peserta untuk **menemukan ide, gagasan, solusi baru**, hingga menetapkan **action items** yang diperlukan.
- **Mendorong proses kolaborasi dan kerjasama** melalui aktivitas membangun model bersama-sama (“*team mode*”) maupun diskusi dalam tim.

Kapan Metode LEGO® SERIOUS PLAY® Tepat Untuk Digunakan?

Metode LSP dapat digunakan untuk berbagai *workshop* dan sesi seperti **asesmen organisasi, perencanaan strategis, penyelesaian masalah, pengembangan tim dan kepemimpinan, serta transformasi dan manajemen perubahan**. Berikut ini adalah kondisi dimana metode LSP paling tepat untuk digunakan.

Metode LSP tepat digunakan ketika dibutuhkan partisipasi dan *engagement* aktif dari partisipan.

**MEMBUTUHKAN
PARTISIPASI DARI SETIAP
PARTISIPAN**



Metode LSP efektif digunakan untuk mendapatkan masukan dan umpan balik, bukan untuk menyampaikan pesan *top-down*.

**MENDAPATKAN MASUKAN &
UMPAN BALIK YANG JUJUR**



Ketika digunakan dalam *group setting*, metode LSP adalah alat yang sangat baik untuk mendukung kolaborasi dan berbagi dalam tim.

**MEMPERKUAT
KOLABORASI**



Metode LSP sangat baik untuk digunakan pada kondisi dimana partisipan didorong untuk menjadi inovatif dan kreatif.

**MENDORONG
INOVASI & KREATIFITAS**



Manfaat Metode LEGO® SERIOUS PLAY®

Gagasan Baru dan Solusi Kreatif

Dari sesi yang dilakukan akan muncul banyak ide-ide baru yang ditemukan dari model-model yang dibangun dan diskusi yang berlangsung. Penggunaan metafora dalam individual dan kolektif model dapat memberikan perspektif baru sehingga peserta mampu memandang masalah dari sudut pandang berbeda.

Pemahaman Permasalahan Dalam Konteks *REAL TIME*

LEGO® SERIOUS PLAY® membantu peserta mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait masalah yang kompleks, dalam konteks saat ini/*real time*. Penggunaan model sebagai bentuk visualisasi dari kondisi saat ini menjadikan perubahan dapat dimonitor dari waktu ke waktu

Pengambilan Keputusan Yang Lebih Baik

LEGO® SERIOUS PLAY® memberikan pendekatan yang terstruktur dan kolaboratif dalam pengambilan keputusan. Proses "*hands-on*" dalam membangun model membantu proses klarifikasi isu dan memfasilitasi proses pengambilan keputusan, termasuk penetapan *action items*.

Buy-In dan *Less Resistance*

Keterlibatan aktif dari peserta meningkatkan *buy-in* pada gagasan dan solusi penyelesaian masalah yang didapat dari sesi. Dengan adanya *buy-in*, peserta menjadi *less resistance* atau mau bekerjasama untuk menjalankan *action items* yang digagas atau keputusan yang diambil.



Penerapan LEGO® SERIOUS PLAY® – *Uncovering Insight*

IN-CLASS / INSTRUCTOR-LED



Work > Result

2 Dimensi

Ahli/Expert

Mode

Dimensi Visualisasi

Fokus Pembelajaran

LEGO® SERIOUS PLAY®

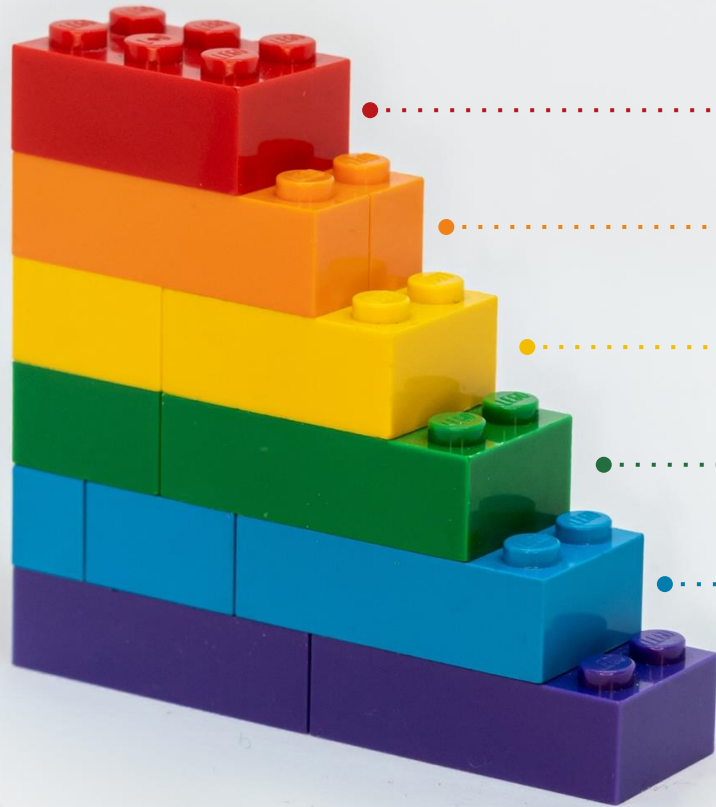


Play > Process

Multi Dimensi

Pemilik/Owner

Metodologi LEGO® SERIOUS PLAY®



*In-class,
selama sesi*

- **REFLECT**
- **INSIGHT**
- **SHARE**
- **BUILD**
- **QUESTION**

Dilakukan oleh fasilitator, setelah sesi
**Melaporkan hasil observasi dan/atau
menyusun hasil pembelajaran ke dalam
template yang sesuai**

• **ACTION PLAN**

Secara kolektif merefleksikan poin pembelajaran

Peserta menemukan pembelajaran dari model
dan penjelasan peserta lain

Peserta membagikan sudut pandang melalui
LEGO® model yang dibuat

Peserta menjawab pertanyaan dalam bentuk
LEGO® model

Pertanyaan kontekstual yang diajukan oleh
fasilitator terkait tujuan pembelajaran

Contoh-Contoh Model Yang Dibangun Saat *Workshop*

Eksplorasi identitas organisasi



Pengembangan aspirasi bersama



Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempercepat atau menghambat perbaikan



Identifikasi *Agent* atau faktor pendorong atau penghambat jalannya strategi



Membangun strategi dan visi & misi perusahaan



Pengalaman Klien Kami Untuk LSP

” 3 hari pelatihan kepemimpinan dengan CTG+, penggunaan LEGO® sebagai alat multidimensional untuk berkomunikasi selama sesi menjadi tantangan sekaligus bantuan bagi para manajer kami untuk mengembalikan pada satu tujuan yang sama dan selaras dengan visi serta misi perusahaan. Terima kasih CTG+ atas *service* yang luar biasa! “

” Sangat mengesankan! Ini adalah pengalaman pertama saya dalam pembelajaran melalui pengalaman dengan LEGO®. “

” Sesi yang sangat baik dan menarik. Kami belajar banyak dalam suasana yang menyegarkan. “

” Menyenangkan dan mengasyikkan! Saya mendapatkan pengetahuan baru selama sesi LEGO® Serious Play®, terutama dalam mempelajari metode yang tepat untuk bertanya guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menghindari penilaian. “

” Kita bisa mengeksplorasi dan memvisualisasikan hal nyata, tidak hanya berdiskusi tentang teori. “

” Pengalaman pertama menghadiri sesi LEGO® Serious Play®. Sangat baik dalam mengeksplorasi topik secara kreatif, *thinking out of the box*, untuk memecahkan masalah dan memperkuat ikatan tim. Ini membantu memahami *blindspot* kita dengan memahami bagaimana orang lain memandang kita tanpa membuat kita merasa baper. “

” Menggunakan LEGO® *bricks* untuk memvisualisasikan suatu kondisi adalah sesuatu yang baru dan menarik. Diskusi menjadi lebih objektif dengan cara tersebut “

” Lebih mudah memvisualisasikan pemikiran menggunakan model. Penemuan dan pengalaman baru yang luar biasa bagi saya secara pribadi. “

” Saya mengikuti kelas tanpa ekspektasi atau keterampilan untuk membangun LEGO®. Saya pikir akan sulit untuk mengikuti karena saya belum pernah eksplorasi LEGO®. Namun, urutan dan *skill building* serta instruksinya jelas dalam membantu saya memproyeksikan pemikiran dan perasaan saya ke dalam model. Ternyata, saya juga belajar bahwa kita selalu bisa mencoba sesuatu yang baru. “

” Sesi LEGO® Serious Play® memberikan wawasan baru untuk pengembangan pribadi. Sesi ini jauh dari kata membosankan dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. “

” To answer through model is harder than just doing it verbally. But it also help us to really think what is the most important thing that we want to convey, not just saying the cliché because we need people to understand our model as well “

” Menjawab melalui model lebih sulit daripada hanya melakukannya secara verbal. Namun, ini juga membantu kita benar-benar memikirkan apa yang paling penting yang ingin kita sampaikan, bukan hanya mengucapkan klise karena kita perlu orang lain memahami model kita juga. “

Detail Layanan Kami: *Strategic Talent Placement*



Strategic Talent Placement – Keunggulan Kami

ASESMEN & PROFILING TEST

Kami dapat melakukan asesmen dan *profiling test* untuk kandidat yang terpilih berdasarkan permintaan Anda (biaya tambahan akan dikenakan tergantung pada jenis tes yang dilakukan).

TIDAK DIBERLAKUKAN *RETAINER FEE*

Anda tidak perlu melakukan pembayaran di muka untuk layanan *strategic talent placement* yang kami tawarkan. *Invoice* hanya akan diterbitkan ketika Anda merekrut salah satu kandidat yang diajukan oleh CTG.

LEBIH DARI LAYANAN

REKRUTMEN

Kami bukan hanya rekruter yang mencari kandidat untuk Anda. Meskipun keputusan akhir sepenuhnya merupakan tanggung jawab Anda, Anda selalu dapat berkonsultasi dengan konsultan kami yang merupakan profesional di bidang HR dengan pengalaman yang luas.

JANGKA WAKTU

PEMBAYARAN

Kami menawarkan jangka waktu pembayaran yang fleksibel. Anda tidak perlu membayar penuh seluruh *placement fee* pada saat hari pertama kerja karyawan yang direkrut.





*“Closing the gap with the
best fitted solution”*

HUBUNGI KAMI



087788222284



hello@CTGplusconsulting.com



Menara Imperium, Lt. 12X
Jl. HR Rasuna Said No. 1
Jakarta – Selatan
