



TALENT FIT INDONESIA  
PEOPLE ANALYTICS PARTNER

# Building Agile Organization to **Grow Your Business**



Organization Consulting



People Analytics



Recruitment Process Outsourcing



HR Information System



Performance Management System



Background Information

# About Us

*“We placed firmly embedded mountains on the Earth, so that it would not move under them.”  
(Surah Al-Anbiya 31)*



Founded in  
2016



Trusted 300+  
companies



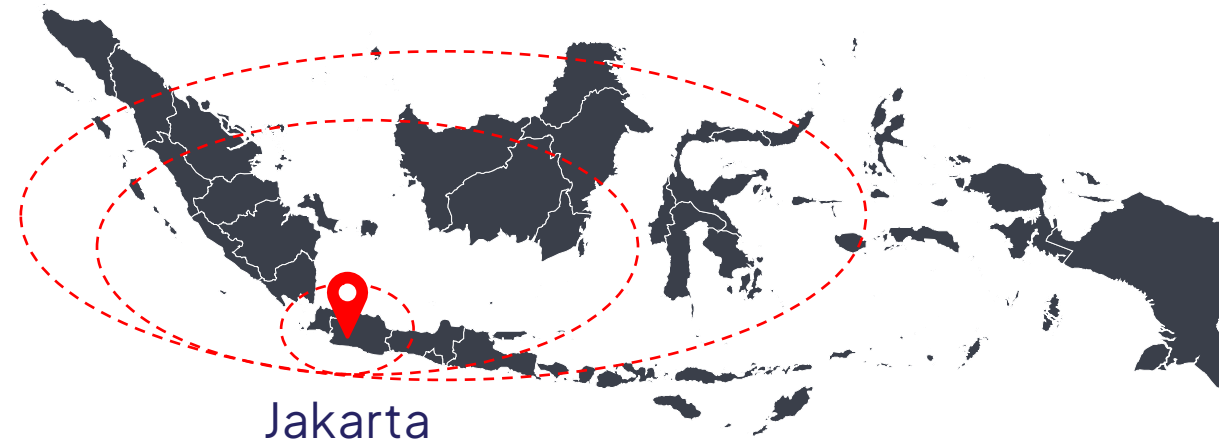
2 mio+ assessment  
for Indonesia



75+ Project Done  
Successfully

## Covered all Indonesia region

*“We understand  
Human and  
Organization, So  
you don't have to..”*



Jakarta

# Our Clients

## Manufacture & FMCG



## Technology & Start-up



## Education & Consultant



## State-Owned Company



## Mining & Energy



## Services & Contractor



## Logistic & Hospitality



- and many more-

# Our Services

Our purpose are sustainability of your business with updated methodology and friendly tech approach with implementable solutions on all HR spectrums

## HR Strategic Stream



Organization Analytics



Talent Strategic



People Analytics



Performance Management System

# Organization Analytics

Our solutions are highly-customized based on client needs that are designed to deliver day-to-day efficiencies as well as long-term strategic advantage through improved HR management.

## Organization Setting



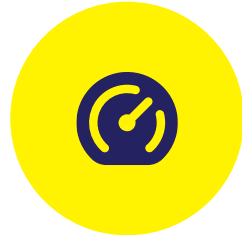
Set your effective organization  
Analyzing your business needs to setting the effective and agile organization from start.

Re-shape your organization  
Analyzing your business needs to setting the effective and agile organization based on your business needs



## Change Management

## Talent & Performance Management



Rise your employee engagement  
Re-Shape your Talent Management and Track your employee performance

Plan your manpower effectively  
Using Quantitative and Qualitative method to measure your organization based on manpower headcount



## Work-Force Analysis

## Job Analysis & Evaluation



Segregation of duties and role  
Using well-known methods, to defining position descriptions and evaluating the positions

Predict your future Organization  
Using Big Data analytics to predict and to enhance analysis and get ready for the future needs



## People Data Analytics

# Agentic AI

Nowadays AI is already become our daily works and makes them as our partners is a must to strive excellence and speeding our works

## Agentic AI



Recruitment



Operation Excellence

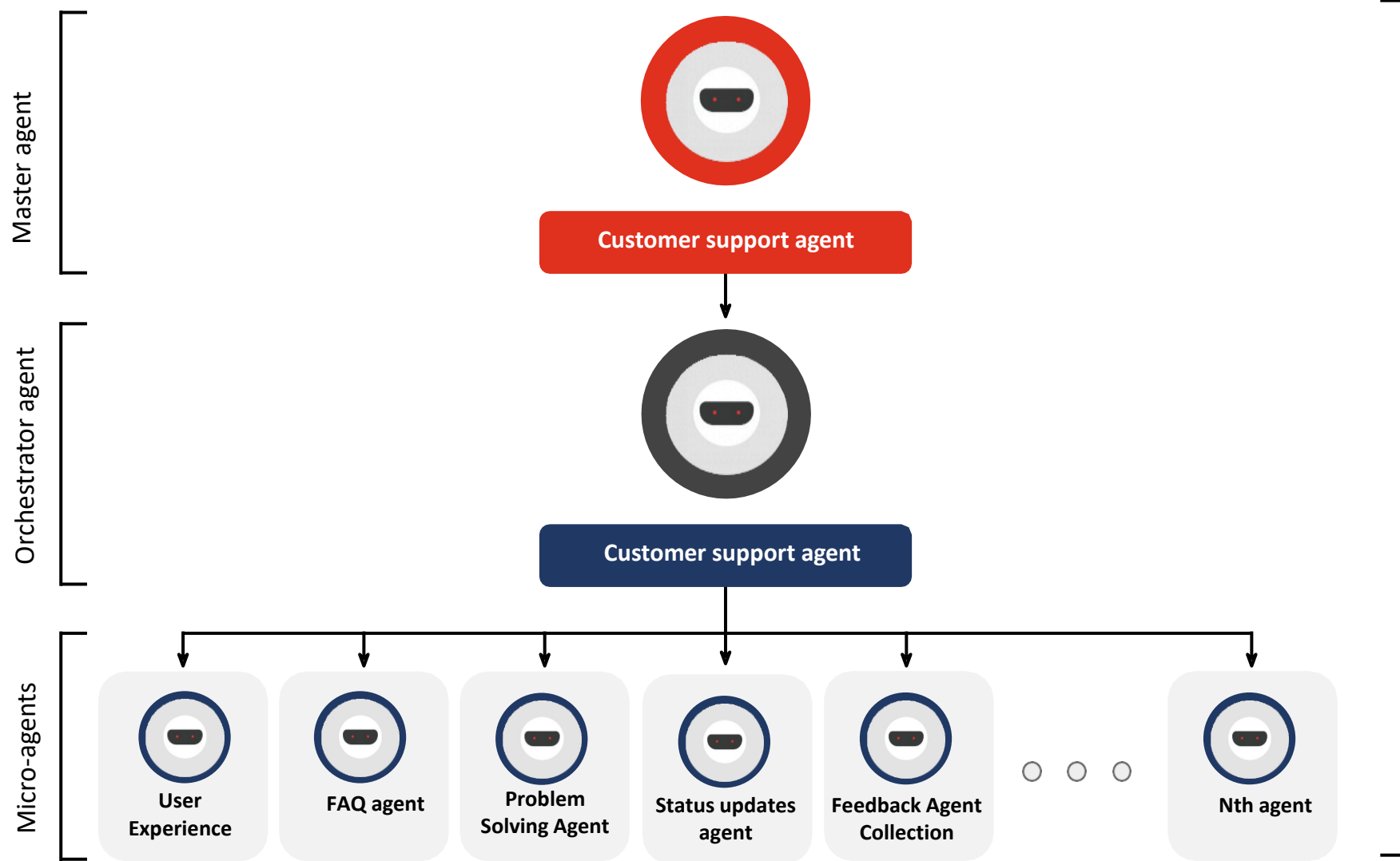


HR Services



People Experience

# Agentic AI Concept

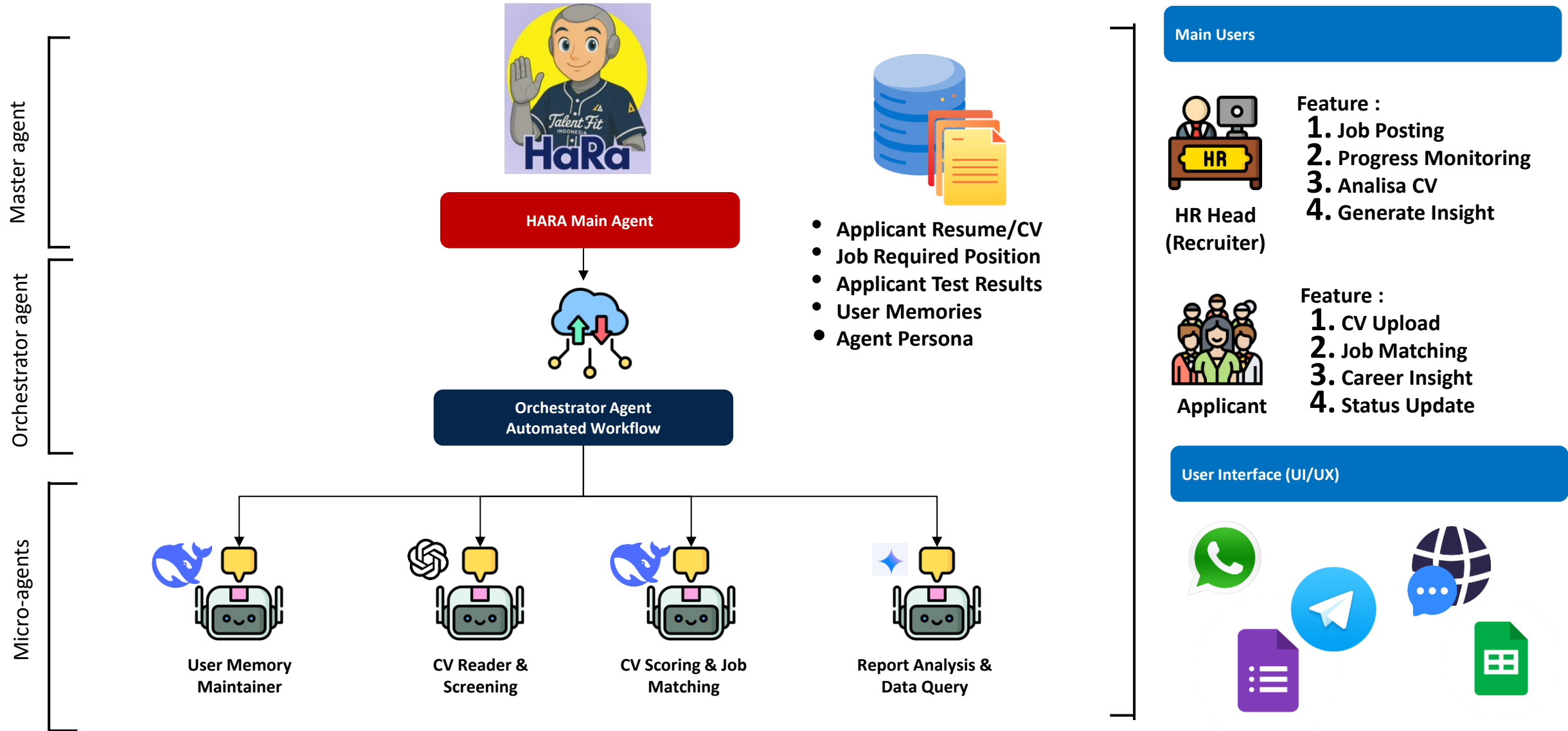


- Internal Database (pdf, csv, sheets, etc)
- Global Knowledge
- Custom Prompt

## Action

- Send an Email
- Automating Workflow
- Send Notification & Alerts
- Set Point Optimization

# Agentic AI Architecture for Recruitment



# Agentic AI Application for Recruitment

## Business Workflow as-is

### Analisa Situasi:

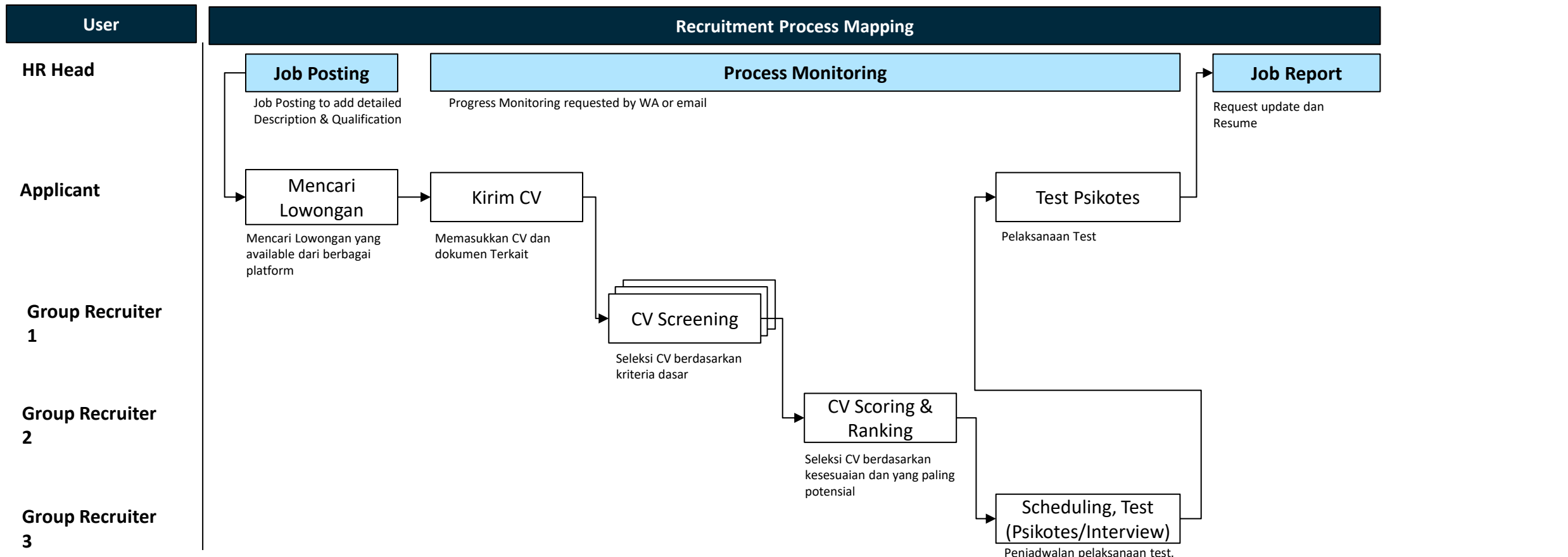
- Turnover karyawan tinggi dan proses rekrutmen berjalan terus menerus
- Proses rekrut manual, banyak via WA/email.
- Screening & ranking belum otomatis.
- Rata-rata butuh 2-3 bulan per role.

### Pain Points:

- Progress susah dimonitor real-time.
- Scoring kandidat belum objektif.
- Koordinasi antar tim belum efisien.

### Aspirasi

- Automasi screening & ranking pakai AI.
- Ada dashboard progress untuk semua pihak.
- Waktu hiring dipangkas jadi  $\leq 1$  bulan.



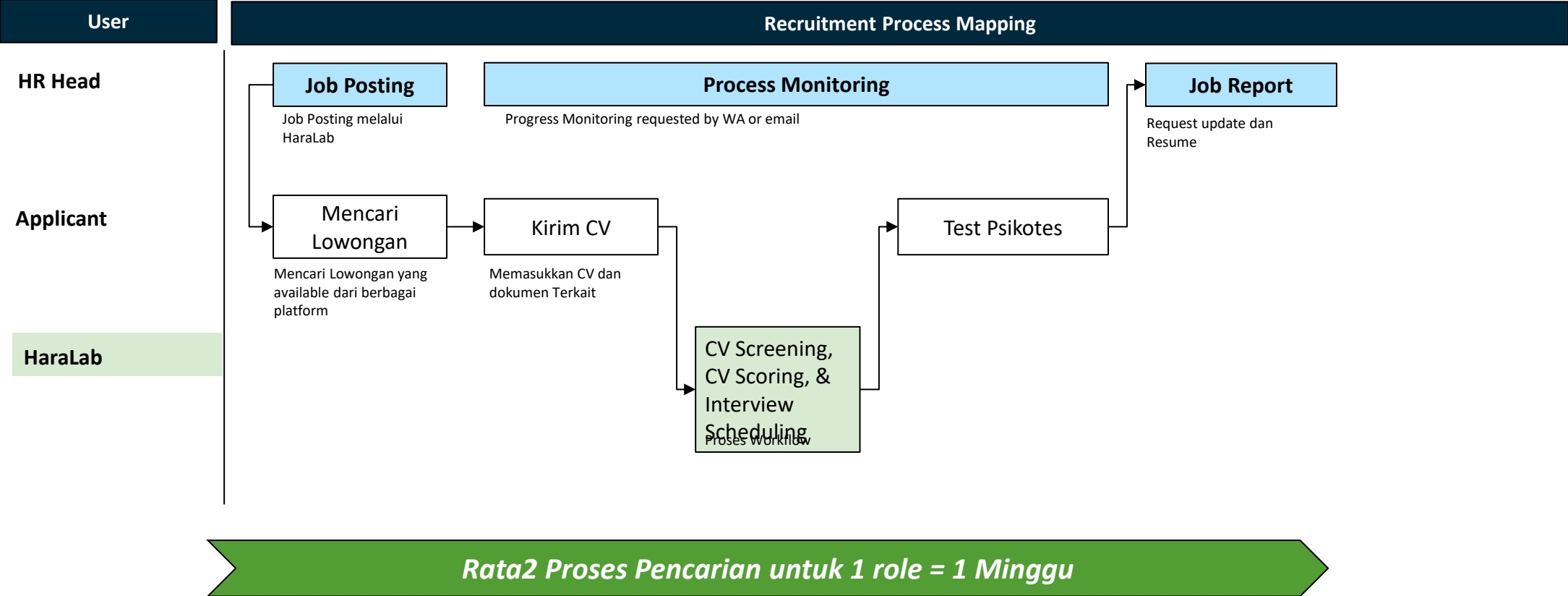
# Agentic AI Application for Recruitment

*Business Workflow to-be*

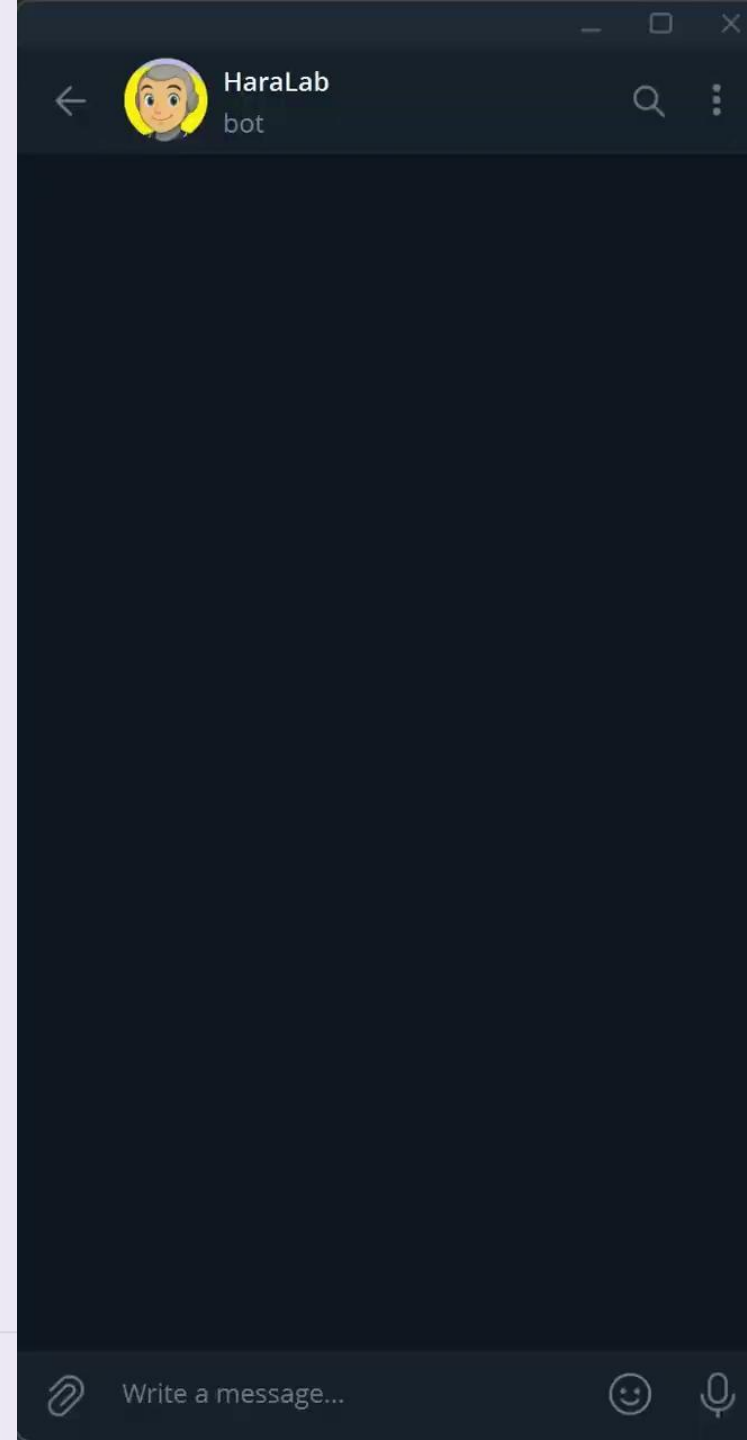
**Deskripsi Solusi**  
 HaraLab sebagai solusi terintegrasi untuk proses Rekrutmen melalui otomatisasi dan Multimoda AI Agent

- Pain Relievers:**
- Minim komunikasi manual (WA/email)
  - Scoring lebih objektif & konsisten
  - Proses jadi efisien & mudah dilacak
  - Screening, scoring, dan scheduling diotomatisasi
  - Job posting & monitoring terpusat

- Business Impact**
- Durasi hiring turun menjadi kurang lebih 1 minggu
  - Beban kerja recruiter berkurang signifikan
  - Kualitas shortlist kandidat meningkat



# HaraLab Case Demo



# Agentic AI Application for Recruitment

Report generated automatically

Email	Full Name	Job History	Education	Years of Experience	Skills	Resume Score	Job Reference	Justification
sofyan.hariri053@gmail.com	Ahmad Cecep Sofyan Harii, ST	Site Manager di berbagai proyek konstruksi sipil dan mekanikal-elektrikal di perusahaan: PT. Pratama Teknik Inti Prima, CV. Pratama Abadi Sejahtera, PT. Jaya Mestika Indonesia, PT. Trimitra Buana Engineering, PT. Calvary Abadi, dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Fokus pada pekerjaan elektrikal, genset, pembangunan plant, gardu PLN, penggantian kabel listrik, dan pembangunan gedung. Total pengalaman 9 tahun.	S1 Teknik Elektro	9	Manajemen proyek, Supervisi konstruksi, Instalasi listrik, Pekerjaan elektrikal, Pekerjaan sipil, Pengadaan genset, Penggantian kabel listrik, Pembangunan gardu PLN, Supervisi tim, Pengadaan material, Koordinasi dengan vendor, Pembangunan gedung	8	3	Tidak ada kriteria job requirement, h resume lengkap, pengalaman relevan Teknik Elektro. Jika ada skor, perlu a
dimas.aditya92@example.com	Dimas Aditya	Digital Transformation Associate (2 yrs)	S1 Teknik Elektro - Telkom University	8	Confluence, Sprint Planning, OKR	7	6	?
rizky.hidayat35@mail.com	Rizky Hidayat	Scrum Facilitator (1.5 yrs)	S1 Sistem Informasi - UI	2	JIRA, Notion, Trello, Python	7	1	?
siti.nurhaliza56@mail.com	Siti Nurhaliza	Project Coordinator (2.5 yrs) â† Business Analyst (1 yr)	S2 Business Analytics - NUS, S1 Manajemen - UGM	3	Data Analysis, UX, Wireframing	9	2	?
indah.permatasari18@test.org	Indah Permatasari	Agile Coordinator (1.5 yrs) â† Product Consultant (2 yrs)	S2 Product Management - Monash University, S1 Business Management - President University	7	Business Model Canvas, Lean UX, Market Research	7	6	?
rendra.saputra89@test.org	Rendra Saputra	Platform Owner (2 yrs) â† PM Trainee (1 yr)	S1 Matematika - UNPAD	9	ClickUp, User Flow, Feature Prioritization	10	6	?
ayu.pratama67@test.org	Ayu Pratama	Product Analyst (2 yrs) â† Associate PM (1 yr)	S2 Manajemen Inovasi - ITB, S1 Teknik Informatika - ITB	2	Agile, Scrum, Figma, SQL	7	1	?
bambang.wijaya25@test.org	Bambang Wijaya	UX Research Lead (3 yrs)	S1 Teknik Industri - ITS	4	Stakeholder Management, Roadmapping, Product Analytics	10	2	?
taufik.ramadhan73@mail.com	Taufik Ramadhan	Growth Strategist (2 yrs)	S1 Ilmu Komputer - IPB	6	Customer Journey Mapping, Product Strategy, Retention Analysis	9	6	?
putri.maharani04@mail.com	Putri Maharani	Innovation Planner (3.5 yrs)	S2 Data Science - UCL, S1 Statistik - UNAIR	9	KPI Tracking, Hypothesis Testing, User Interviews	6	2	?
nadya.salsabila61@example.com	Nadya Salsabila	BI Specialist (1 yr) â† Product Insight Analyst (1.5 yrs)	S1 Teknologi Informasi - BINUS	5	Design Thinking, MVP Testing, A/B Testing	10	6	?
dhuha.i40@gmail.com	Dhuha Abdul A.	Manufacturing Engineer at Astra Honda Motor, Business Development & Program Manager Industry 4.0 at Robert Bosch, AVP Manufacturing Excellence & Industry 4.0 at Biofarma Group, PS Strategy & Capability Lead at Bayer	Sepuluh Nopember Institute of Technology (ITS Surabaya), Bachelor Degree, Electrical and Electronics Engineering Major, 2008 – 2012	13	Lean Manufacturing, Digital Manufacturing Solutions, Business Process Improvement, ERP/MES Implementation, SCADA/Automation, Industrial IoT, Six Sigma/Lean, AI/ML, Digital Twin, Computer System Validation (CSV)	7	5	Applicant meets Manufacturing Indu Consultant requirements: 13+ years experience (exceeds 5-year requirer implementation expertise, supply ch background, and technical skills alig IT solutions. Matches PosId 5's qua

# People Analytics

Understanding your current business needs and what will be required in the future, bringing insight into the kind of competencies that you needed.

01

## Psychometric Online Assessment

Hiring could be Easier

Analyzing your candidate with our –always– updated validation tools

02

## Gamification Assessment

Make your assessment Gamified.

Using game as your assessment way and get the Gen-Z attention

03

## Virtual Assessment Competency


Assess as your competency matrix

Asses the competencies as your own and validate the candidate using our total virtual and systemize assessment center

# Psychometric Assessment

- why us -







### Deeper Signal

- Core Values
- Core Drivers

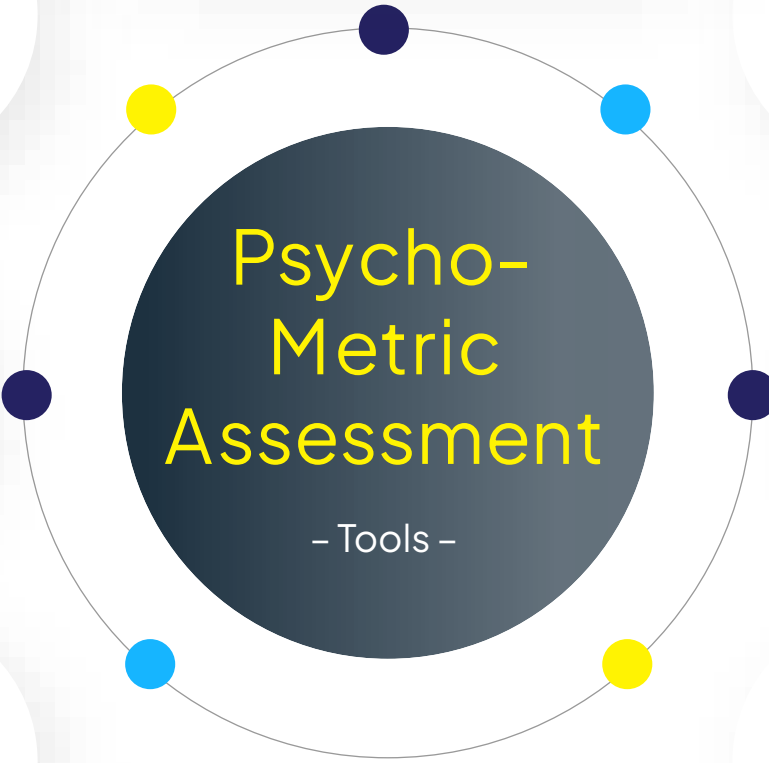
### Competencies

- Work Competency
- People & Relationship
- Drive & Emotion
- Leadership
- Digital Mindset
- Business Acumen


### Learning Agility

- Mental Agility
- People Agility
- Change Agility
- Result Agility



### Personality

- Openess to experience
- Conscientiousness
- Extraversion
- Agree ableness
- Neurotism





### Leadership Assessment

- Leadership Styles
- Leadership Compt.

### COGNITIVE

- Cognitive Abilities
- Verbal Reasoning
- Logical Reasoning
- Numerical Reasoning
- Perceptual Speed

### Sales Ability

B2B & B2C Entry & Experienced

- Sales Knowledge
- Sales Personality

Many more...

- Technical IT
- Technical Sales
- Any other assessment soft and technical

# Psychometric Assessment

- Sample Report -

EZA EDUARDO KURNIAWAN | Dibuat pada tanggal 19 Juni 2020

**Response Bias: Normal**

**Potensi: Baik**

**Kekuatan:**

- Problem Solving**  
Mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada, memunculkan solusi yang efektif dan mengimplementasikannya.
- Adaptability**  
Terbiasa pada perubahan dan mampu menyesuaikan diri di berbagai kondisi dan perkembangan terkini.
- Communication**  
Mendapat dengan berkomunikasi baik dalam menyampaikan atau pun menerima pesan berbagai informasi.

**Area Pengembangan:**

- Proactivity**  
Perlu untuk meningkatkan diri mengantisipasi situasi dan berusaha lebih keras untuk dapat memberikan hasil ke-nya yang lebih baik.
- Stress Management**  
Perlu untuk mempersiapkan pemetaan idees di lingkungan kerja, menyadari kemampuan diri, dan mencari kegiatan untuk mengatasi stress yang berlebihan.
- Personal Growth**  
Perlu untuk refleksi diri secara rutin untuk memahami potensi yang dimiliki dan mengaitkan kebutuhan untuk mengembangkan diri.

## Individual Report

EZA EDUARDO KURNIAWAN | Dibuat pada tanggal 19 Juni 2020

**Networking: Cukup**

Mengurangi kontak dan menjaga hubungan baik dalam relasi yang telah dibangun.

- ▲ Aktif menjalin relasi dengan orang-orang baru di berbagai kesempatan.
- ▼ Kurang mampu menjaga hubungan baik dengan relasi yang sudah ada.

**Trustworthiness: Cukup**

Setengah jujur, terbuka, dan dapat dipercaya terutama dalam penyampaian informasi.

- ▲ Terbuka dengan informasi dan fakta tertentu yang ada di dalam kerja.
- ▼ Kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tolerance: Cukup**

Menghargai siapa pun tanpa harus mengulangi perbedaan nilai-nilai yang mereka miliki.

- Mampu menjaga sikap objektif dan rasa hormat ketika berinteraksi dengan orang-orang tertentu.
- Tahu-tahu mampu memperlihatkan orang-orang dan latar belakang beragam dengan setara.

**Empathy: Cukup**

Memahami apa yang sedang dirasakan dan dialami oleh orang lain.

- Mudah merasakan dan memahami apa yang dirasakan orang lain pada situasi tertentu.

**Conflict Management: Kurang**

Kapasitas untuk mengatasi konflik yang terjadi secara objektif dan efisien.

- ▼ Cenderung tepas tangan ketika terjadi konflik.

EZA EDUARDO KURNIAWAN | Dibuat pada tanggal 19 Juni 2020

### Test Log

19 Juni 2020

- 10:00 am Memulai Tes General Competency
- 10:25 am Selesai Tes General Competency
- 10:26 am Selesai keseluruhan Tes

### User Snapshot

Memulai Tes General Competency 10:00 am

Memulai Tes General Competency 10:05 am

Memulai Tes General Competency 10:10 am

Memulai Tes General Competency 10:15 am

Selesai Tes General Competency 10:20 am

## Customize Psychogram

BAHASA EZA EDUARDO KURNIAWAN | Dibuat pada tanggal 19 Juni 2020

### Profil Kompetensi

Aspek	Definisi Aspek Atrib	Pentapan					
		1	2	3	4	5	6
<b>Operational</b>							
Planning, Organizing, Controlling	Membuat perencanaan tindakan untuk di laksanakan dan bertanggung jawab untuk mengorganisasi sumber daya.						
Problem Solving and Decision Making	Menganalisis untuk menentukan solusi masalah secara rasional dengan menggunakan pertimbangan logis dan berdasarkan fakta-fakta.						
Adaptability Change	Beragang untuk menggunakan penyesuaian perilaku untuk menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada dalam menghadapi tantangan.						
Teamwork Management	Menggunakan keahlian yang dimiliki untuk dapat mengorganisasi dan memotivasi pada tim yang lain dengan berkolaborasi sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan target yang harus dicapai.						
Resource Allocation	Menggunakan untuk memonitor dan mengalokasikan sumber daya, seperti tenaga dan peralatan, dengan tepat dan akurat untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.						
<b>Personality</b>							
Leadership Skill	Menggunakan untuk memonitor dan mengorganisasi kontribusi pribadi dan lain untuk mencapai tujuan dan melakukan perubahan terus menerus dalam rangka meningkatkan kinerja kelompok. Memiliki self-confidence untuk memimpin kelompok.						
Interpersonal Skill	Menggunakan untuk dapat berinteraksi dengan pribadi lain baik ke individu atau kelompok. Terlewat mengaitkan orang-orang (dalam organisasi).						
Willingness to Learn	Menggunakan untuk memonitor dan mengorganisasi informasi baru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya.						
Team Work	Menggunakan untuk berkolaborasi dengan orang-orang lain untuk dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan target yang harus dicapai.						
<b>Total Keseluruhan</b>							

Non-pemilihan utama     Non-terdapat    1. Sangat Rendah    2. Rendah    3. Netral/ada    4. Cukup  
 Rendah     Tinggi    5. Sangat Tinggi

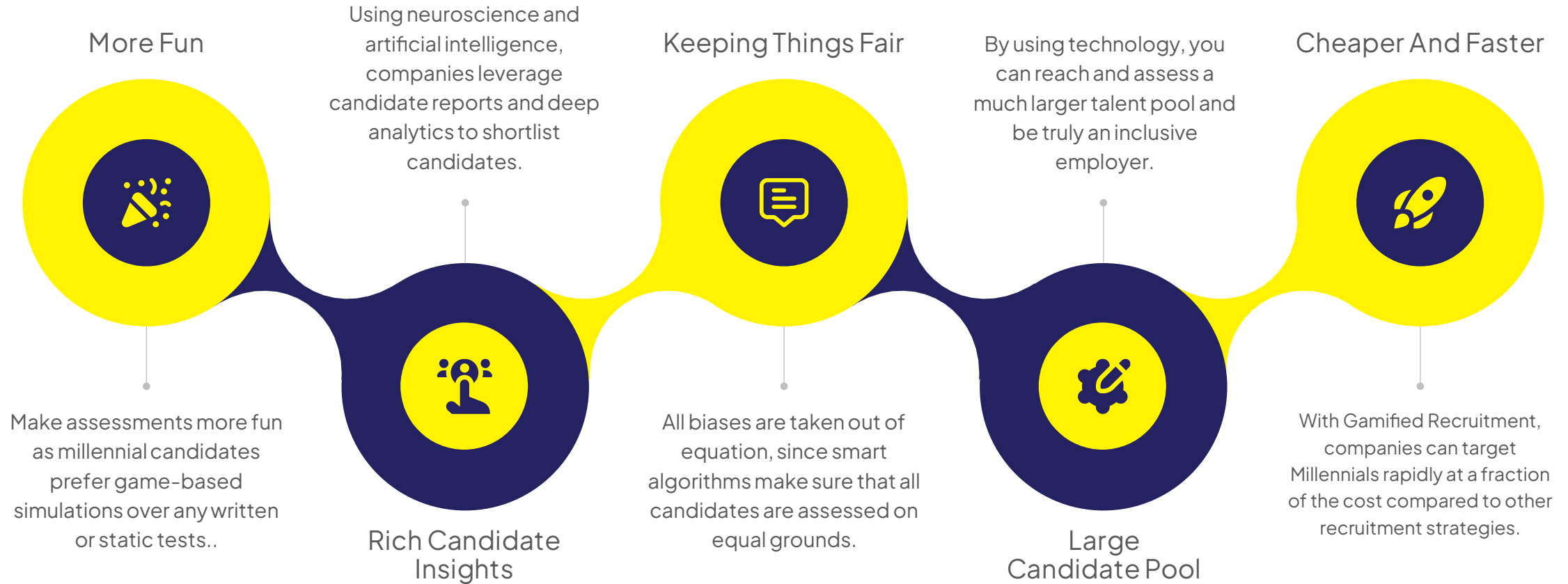
**Hasil: Direkomendasikan**

Rekomendasi hasil tes yang telah dilakukan. Hal-Terutama Rekomendasi Direkomendasikan untuk memonitor secara berkala Tes di PT, dan/atau.

Kelebihan: Tes ini, TSI & Cap Person 3.

# Gamification Assessment

What Are Gamified Assessments?



# Gamification Assessment

## Talent Development



Career Mapping

High Potential

Team Leader

Training Need

## Talent Recruitment



Future Fit Hiring

Graduate Hiring

Early Careers Hiring

Campus Hiring

Professional Hiring

Large Volume Hiring

Low Volume Hiring

Volunteers Hiring

End-2-End Hiring

# Gamification Assessment

-Why Us-

**60%**

of applicants quit an application process because it took too long and was boring.

01

**86%**

of employers prioritize candidates with strong problem-solving skills when hiring fresh graduates.

02

**54%**

of candidates have abandoned a recruitment process due to poor communication from the recruiter/employer.

03

**75%**

of recruiting pros say internal recruiting will be an important factor shaping talent acquisition over the next five years.

04

**94%**

employees said they would stay at the company longer if it invests on their Learning and Development.

05

**24%**

productivity increase is seen when companies invest in their employee development.

06

# Gamification

-Assessment Framework-

We have **50+ Gamified Tests** in our Assessment Library  
The Talent Games offers a full suite of gamified assessments

01

## Situational Judgement Tests

(Behavioral Assessments)

These are situational judgement tests (SJTs) that put candidates in a relevant real-life work scenarios to assess their competency levels and specific function skills.

## Cognitive Ability Assessments

These are short neuroscience-based games that assess the cognitive abilities of candidates that together provides a snapshot of a person's unique capabilities.

02

03

## Aptitude Tests

These tests assess a candidate's verbal comprehension, inductive and logical reasoning, as well as their decision making and time management skills.

+

# OUR ASSESSMENT LIBRARY

You can customize the game to reflect the competencies relevant to your organization



## Aptitude Assessments

- Numerical reasoning
- Inductive reasoning
- Error checking



## Cognitive Ability Assessments

- Divided Attention
- Operative Memory
- Inhibitory Control
- Cognitive Flexibility
- Planning
- Updating
- Consistency
- Sustained Attention
- Focused Attention



## Behavioural Competency Assessments

### 01: Future Focused

- External Orientation
- Imagination
- Strategic Thinking
- Innovation

### 02: Leading Others

- Set direction
- Delegation
- Developing Others
- Recognition

### 03: Getting Things Done

- Entrepreneurship
- Drive for results
- Customer focus
- Planning

### 04: Self Mastery

- Agility
- Character
- Perseverance
- Investing in self

### 05: Working with Others

- External Orientation
- Imagination
- Strategic Thinking
- Innovation

# Situational Judgement Test

Our situational Judgement test are already have a great validity and reliability by Cronbach Alpha (in average) 0.80 to 1.0

- Rich Candidate Insights
- Candidate Bulk Emails
- Full Candidate Profiles
- Candidate Reports



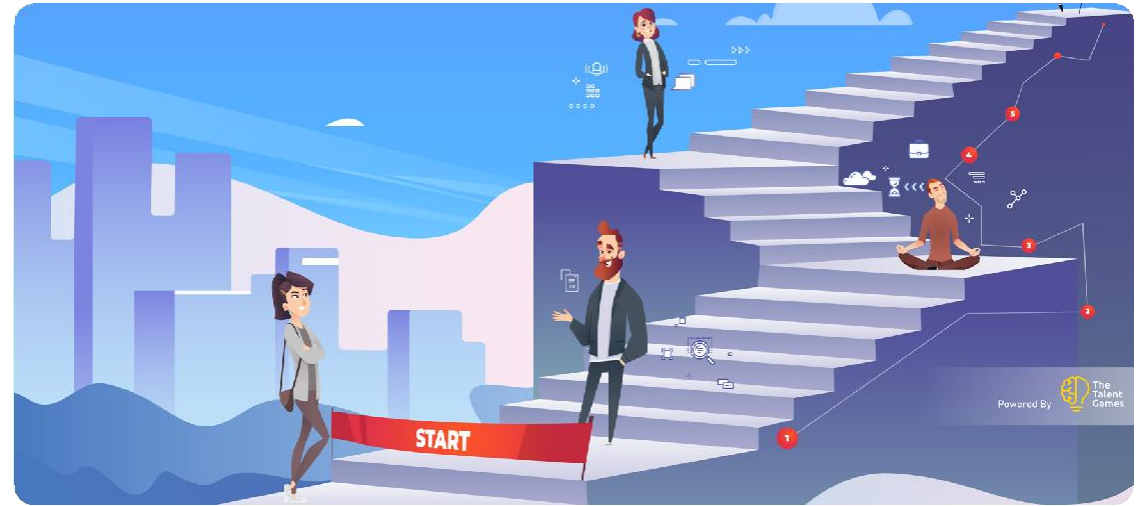
# Clients already using our gamified assessment

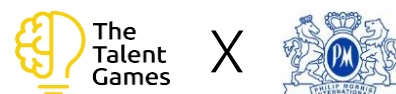
# Custom Game As Your Need



We created a tailored assessment game for Habib Bank Limited (HBL) for employee skills evaluation and development. By partnering with us, HBL assessed their internal employees in more than 165 branches. The program was later followed by technical skills aptitude and assessment center.



We developed a fully customized assessment for Philip Morris International to help them assess their key stakeholders for change management. The change management assessment was a true success for Philip Morris as they receive valuable data and rich insights to measure the impact.



# Virtual Assessment Competency

- your new standard of Assessment Center-

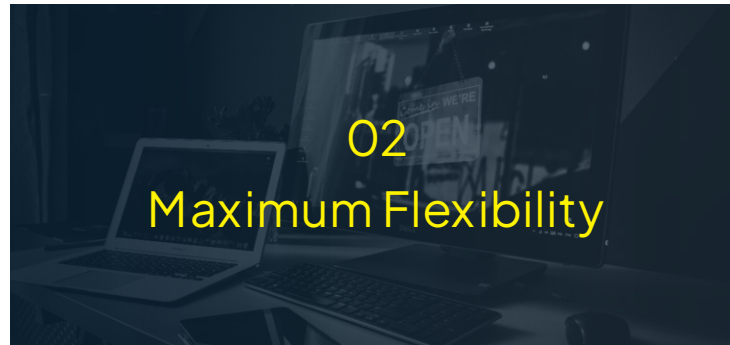
It's your assessment center, but its Virtual

This Assessment designed based on Assessment Center guidelines set by Assessment Center Association only the way taking the data by virtual/online.

- Inbox Exercise
- Subordinate Interaction
- Peer Interaction
- Case Study
- Situational Judgement
- Critical incident
- Behavior Event Interview



Tell us your Competency Matrix for the assessment, and we will custom our Assessment based on your needs



Do it anytime, anywhere. with flexible time setting and considering cutting any cost related travel and time consuming.



Get your report recommendation from our Experienced & Certified Assessor in a shorter time (5 Working days) than usual.

# Virtual Assessment Competency

-preview-

Modul 2 VAC part 1    Inbox Exercise ⓘ

Total 02:59  
Bagian 59:55

Bagian 2 dari 4

#EMAIL 01

Date : 19 Januari 2025  
To : Tri Wardhana (Div. Head Operation)  
From : Resya Pareira (Chief Operating Officer)  
Cc : Eka Nugraha (Chief executive officer); Ade Satya (Dept Head human resources)  
Subject : Welcome to Linear Corp

Dear Tri Wardhana,  
Selamat Datang di Linear Corp.  
Mohon maaf saya tidak bisa langsung menemui Anda di hari pertama Anda bekerja. Saya sedang berada di Konferensi Inovasi Teknologi, dan esok hari Anda juga akan menyusul saya selama

Normal    B I U    " "    Enter Your Response

Supervision camera will always on

Time for participants do the works

Inbox exercise

Inbox case

Participants answer area

Modul ke 3 VAC part1    Peer Interaction ⓘ

Total 02:56  
Bagian 29:44

Bagian 3 dari 4

Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan oleh Endang Hayati?

Normal    B I U    " "    Enter Your Response

# Virtual Assessment Competency

- Sample Report -

## Custom set of Competencies

### KAMUS KOMPETENSI

Aspek Kompetensi	Definisi
1. Customer Focus	Keinginan untuk membantu atau melayani orang lain (pelanggan) untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kemampuan untuk berupaya mengetahui dan memenuhi kebutuhan pelanggan.
2. Coaching and Developing Others	Kemampuan untuk mendorong proses belajar dan pengembangan orang lain untuk jangka panjang sesuai dengan kebutuhannya.
3. Influencing Others	Kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya.
4. Driving Change	Kemampuan menyemangati dan menginspirasi pihak lain untuk menghadapi perubahan. Memimpin perubahan, peningkatan atau inovasi untuk menggerakkan organisasi ke depan dan meningkatkan hasil atau kinerja.
5. Problem Solving & Decision Making	Mengidentifikasi dan memahami masalah dan peluang dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi kualitatif dan kuantitatif. Memilih tindakan terbaik dengan menetapkan kriteria keputusan yang jelas, menghasilkan dan mengevaluasi alternatif, dan membuat keputusan tepat waktu. Mengambil tindakan yang konsisten dengan fakta dan batasan yang tersedia dan mengoptimalkan kemungkinan konsekuensinya.
6. Planning & Organizing	Kemampuan untuk membuat perencanaan kerja secara sistematis dan terukur guna mencapai target yang ditetapkan.

## Executive Summary

### LAPORAN HASIL ASSESSMENT

NO	KOMPETENSI	LEVEL					
		0	1	2	3	4	5
1.	Health & Safety		X				
2.	Communication				X		
3.	Performance Motivation				X		
4.	Work Planning & Management				X		
5.	Result & Value Management				X		
6.	Problem Solving & Decision Making				X		
7.	Stakeholder Relationship & Partnering				X		
8.	People Management		X				
9.	Global Mindset		X				
10.	Commercial Mindset				X		
11.	Change Leadership		X				
GAP							-5

CATEGORY	MIDDLE
COMPATIBILITY TO CURRENT JOB GRADE	KOMPETENSI MEMENUHI TUNTUTAN
POTENTIAL FOR HIGHER GRADE JOB	POTENSIAL UNTUK POSISI DIATASNYA (3-5 TAHUN)

IQ	115	Cenderung Tinggi
<b>Verbal Reasoning</b> Kemampuan yang berkaitan dengan pengenalan terhadap kata-kata, pemahaman terhadap makna yang terkandung dalam bacaan, serta pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan kalimat		Baik
<b>Quantitive Reasoning</b> Kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan matematika, dan kemampuan berkritik untuk menarik kesimpulan yang tepat dari fakta dan bukti yang ada		Sangat Baik
<b>Logical Reasoning</b> Kemampuan untuk memahami pola, menganalisa, dan mengambil kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang tersedia		Baik

## Detailing Evidence

### DESCRIPTION OF COMPETENCY

#### Stakeholder Relationship & Partnership

Requirement Level: 3\* Individual Level: 3

Sdri. XXX mengenali pihak internal maupun eksternal perusahaan yang menjadi mitranya dalam bekerja. Terutama dengan pihak eksternal, ia memahami perannya dalam menunjang keberlangsungan bisnis di perusahaan. Berbagai pendekatan formal maupun informal pun dilakukan dalam proses komunikasi guna membahas setiap proses kerja yang berlangsung. Saat menghadapi keluhan langsung dari pelanggan mengenai produk dan layanan, tampak kesigapannya untuk menyampaikan permohonan maaf disertai dengan beberapa usulan tindakan perbaikan guna dapat menjaga komitmen dari pelanggan. Ia menyampaikan mengenai adanya kompensasi yang diberikan kepada pelanggan serta melakukan perbaikan pelayanan di internal guna mendukung proses layanan yang lebih optimal. Saat melakukan relasi dengan mitra internal, ia pun melakukan koordinasi dan komunikasi bersama dengan pihak-pihak terkait. Ia menyampaikan mengenai target dan tujuan pekerjaan agar setiap pihak yang terkait dapat bersama-sama menunjang keberlangsungan proses kerja.

#### People Management

Requirement Level: 3\* Individual Level: 2

Sdri. XXX minim pengalamannya sebagai pemimpin. Adapun ia menjadi pemimpin sebatas untuk menjalankan proyek yang diberikan oleh manajemen. Dalam situasi tersebut, ia pun mengelola SDM yang akan menjadi bagian dari tim kerjanya dan membagi tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Belum tampak tindakannya untuk dapat memberikan tantangan pekerjaan. Orientasinya terhadap pencapaian target sebatas mendukungnya untuk dapat mengawasi proses kerja agar tetap berlangsung sesuai dengan timeline yang telah ditetapkan. Saat menghadapi tim kerja yang mengalami demotivasi, ia pun sebatas melakukan komunikasi guna mengenali kendala yang menghambatnya dalam mencapai target. Tindakannya sebatas memberikan dukungan dan waktu tambahan agar tim tersebut tetap dapat memenuhi tanggung jawabnya. Saat menghadapi masalah bawahan dalam lingkup baru, ia mengenali kekuatan dan kelemahan dari bawahan. Sejalan ini, ia telah mampu mengenali perlunya pengembangan bagi bawahan. Namun, hal tersebut belum disertai dengan tindakan untuk menetapkan jenis pengembangan secara spesifik. Fokusnya pada pencapaian target tampak menghambatnya dalam menggalang kebutuhan pengembangan subordinat di luar kemampuan teknis. Minim pula langkahnya dalam memberikan umpan balik dan apresiasi mengenai kinerja.

## Personalize IDP

### REKOMENDASI PENGEMBANGAN INDIVIDU

Development Strategy	Self Development	Training	Assignment
<b>Competencies</b>			
<b>People Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengali kebutuhan pengembangan subordinat di luar kemampuan teknis.</li> <li>Memfaatkan assignment dan tantangan kerja sebagai bentuk pengembangan atau kaderisasi</li> <li>Memberikan umpan balik dan apresiasi mengenai kinerja untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen tim</li> <li>Mengali sudut pandang subordinat, dan motivasi untuk mengembangkan semangat dan komitmen kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimizing Your Team</li> <li>Developing Others</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan pengasan untuk menetapkan rencana pengembangan bagi dirinya.</li> <li>Dengarkan aspirasi masing-masing anggota kelompok untuk bisa meningkatkan pencapaian kerja dan semangat kerja dalam tim.</li> </ul>
<b>Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan komunikasi bersama dengan berbagai pihak dengan mengidentifikasi pendekatan yang beragam dan media yang efektif untuk mengotasi hal tersebut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication Effectively</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diberikan penugasan untuk memimpin proses negosiasi dengan mengidentifikasi berbagai pendekatan.</li> </ul>
<b>Global Mindset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengenal trend bisnis global dengan mitra internasional</li> <li>Mengidentifikasi konflik yang mungkin muncul dan mitra internasional dan menetapkan antisipasi tindakannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managing Diversity</li> <li>Global Business Strategy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diberikan penugasan untuk dapat terlibat dalam proses diskusi bersama dengan mitra internasional, menetapkan berbagai pendekatan dan kerall kebutuhan dan trend bisnis yang berlangsung agar dapat mendukung menyusun rencana bisnis secara global.</li> </ul>
<b>Change Leadership</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengamati bagaimana seseorang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap orang lain</li> <li>Berusaha memanfaatkan pihak ahli, ataupun orang lain yang menguasai tentang konten yang sedang dikaji</li> <li>Memberikan contoh melalui perilaku yang muncul dari diri sendiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> <li>How to Influence People</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dorong untuk bisa bertindak tegas, menetapkan norma bagi tim dengan tetap memperimbangan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan</li> <li>Mendorongnya untuk bisa lebih banyak berinteraksi dengan anggota tim untuk meyakinkan bahwa setiap anggota sudah memiliki pemahaman yang segenap tentang misi, sasaran, tujuan tim dan bagaimana setiap individu bisa mengupayakan untuk mencapainya</li> </ul>

# Talent Strategic

Talent are the most important assets for your business, we bringing insight into the best talent management for your business needs and future implementations

01

## Talent Strategic Acquisition

Hiring is our expert

Sourcing, selection, negotiating, it will be your recruitment department outside of your company

02

## Talent Management System

Manage the Talent could not be easier

Managing your talent could not be easier than this, based on apps and artificial intelligent

# Talent Strategic Acquisition

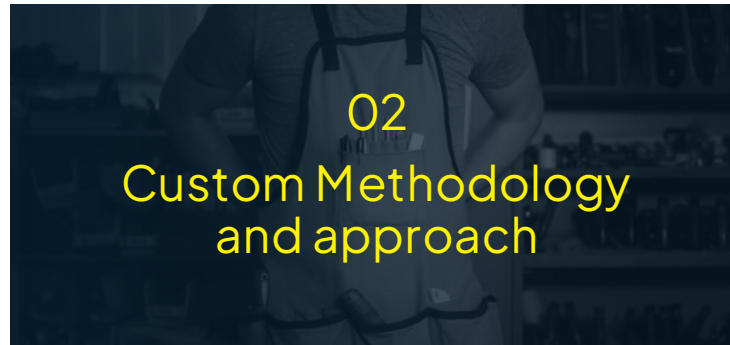
Your Truly Talent Acquisition Partner

Talent Acquisition process has become one of company's strategic process to growth and sustain. Our service are not only acquihired talent, but our aim is also to fulfil your expectations of Talent Acquisitions Functions.

- Hired the expected and talented employee with right and proper process
- Short-time process
- Do Background Check
- Branding the company



We Identifying your Talent Requirement based on your current and future business needs



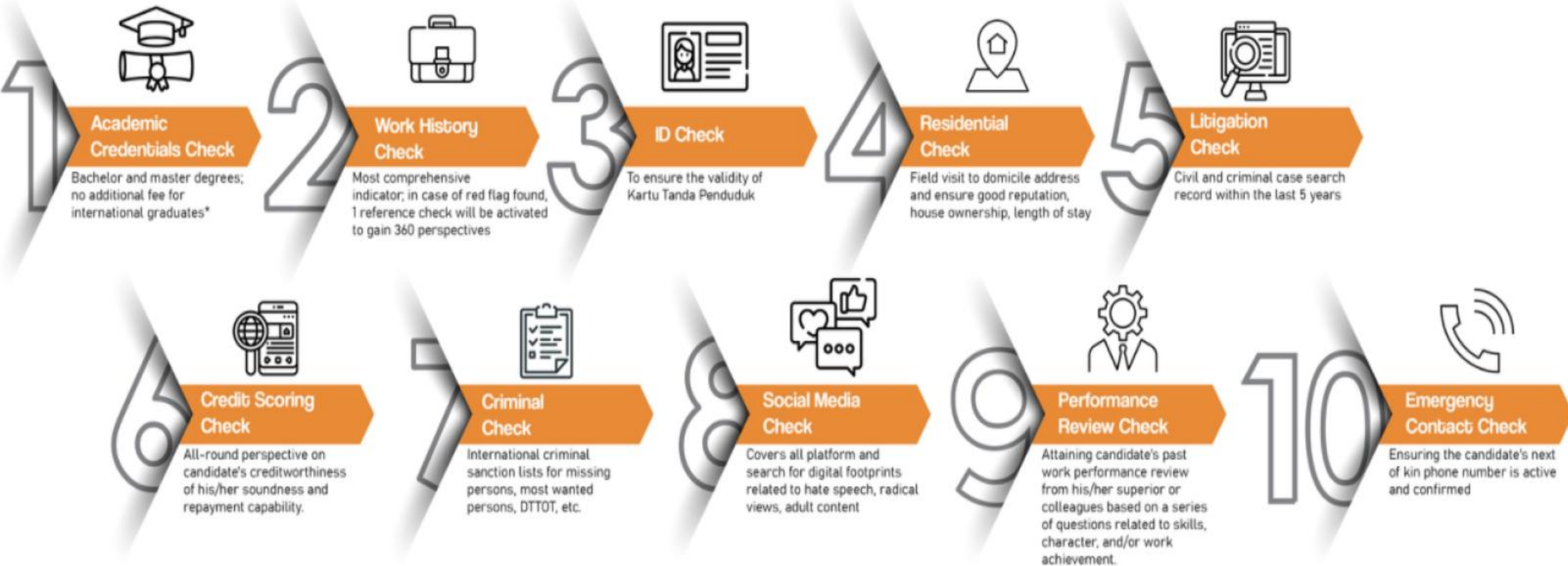
Custom methodology of Acquisition that needed to win the Talent war based on your requirement



Branding your company in Fun way to Acquainted your Talent

# Background Check Information

- Capability to Check -

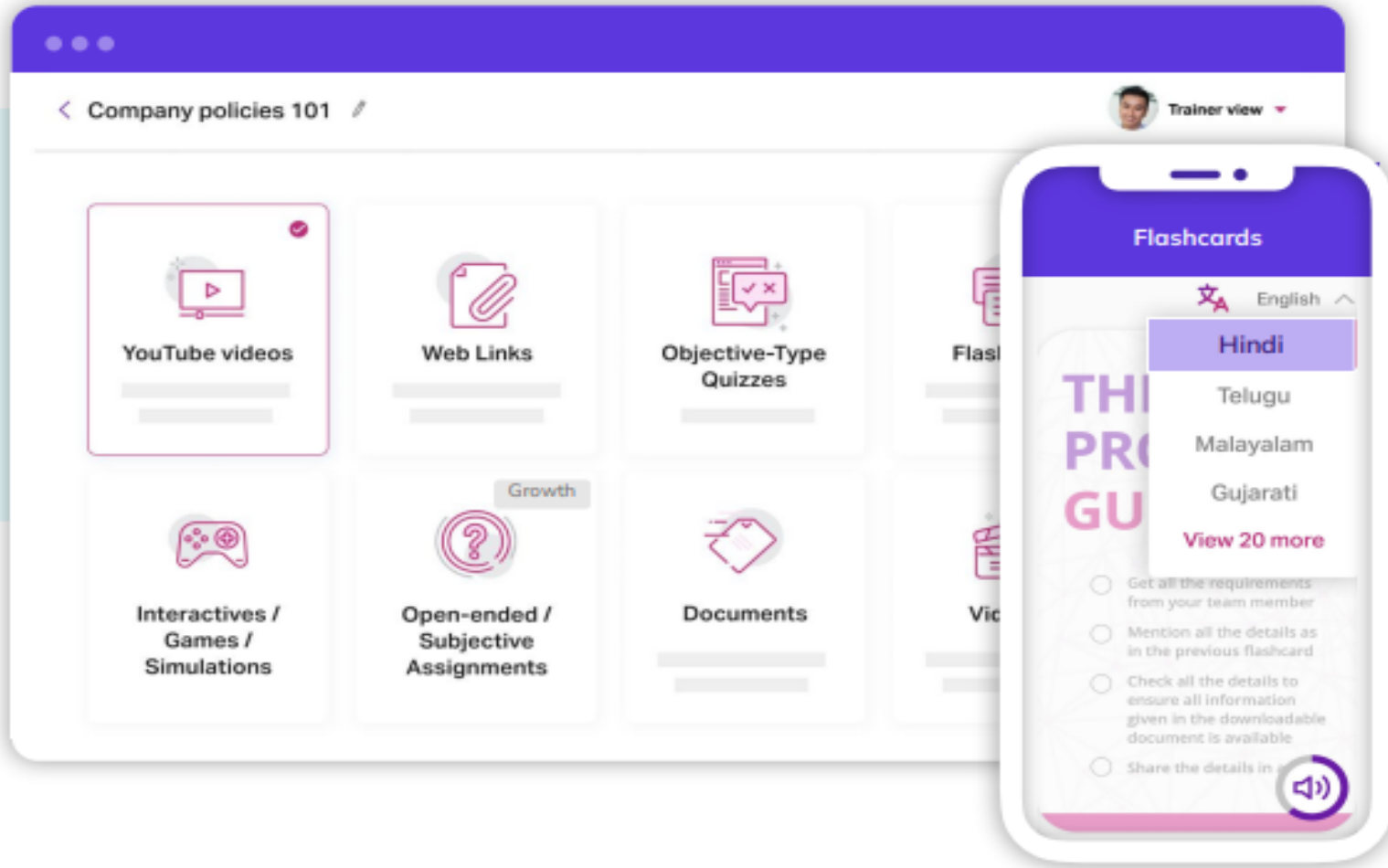


- and any others upon request -

# Turn your LMS to Learning Experience Platform



# Create organisation-specific content tailored and authored by you with inbuilt, new-age tool



- Multilingual Flashcards
- Documents
- Videos
- Assessment (proctored, game-based, objective-type, graded subjective)
- Employee feedback



### Virtual Induction & Onboarding Solution

A research by Glassdoor reveals, strong onboarding process improve **new hire retention by 82% and productivity by over 70%**. Empower the new hires with the right information at the right time.

### Ace the current role

As per World Economics Forum, **more than 50% of today's workforce needs reskilling**. Keep your workforce always ready to win the ever-changing work dynamics.

### Prepare for next role

>40% of employees leave a company for want of opportunities. **The total cost of losing an employee can range from tens of thousands of dollars to 1.5 – 2x annual salary**. Instead, upskill them with the right plan in place.





**TALENT FIT INDONESIA**  
PEOPLE ANALYTICS PARTNER

# Furthermore Information and Inquiry ?



## Call Our Consultant

+62-821-2099-2000 (Rey)  
+62-877-4499-2000 (Sekar)



## Or Email

resya.sujana@talentfit.id (Rey)  
rahmi.sanggeni@talentfit.id (Sekar)



## Call out our Office

62-21-2963-6726

PT Talenta Unggul Indonesia

Eigthy8 Building, Tower A, 38th Floor, Kota  
Kasablanca, Jl. Casablanca Kav.88, South  
Jakarta, Indonesia, 12870