

PROPOSAL PROJECT

SOLUTION POWERINDO CONSULTING – 2015



Solution Powerindo Consulting

**HUMAN RESOURCES CONSULTANT
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT
RECRUITMENT MANAGEMENT SERVICE
ASSESSMENT CENTER SERVICE
TRAINING CENTER SERVICE**

www.solutionpowerindoconsulting.com

- SOLUTION POWERINDO CONSULTING –
Yogyakarta [Head Office] Jl. Raya Ngalangan No 46/48 d/a Jalan Kaliurang Km. 10, 55581
Sleman - DIY, Tlp. 0274 85100 40 – 08111 20 4440 –
Pekanbaru [Associate Partner] Jalan Rajawali Sakti I No. 40 A Simpangbaru-Tampan-
Pekanbaru – Riau, Tlp. 08127666143 -
www.solutionpowerindoconsulting.com – “together we can do better”

A. INTRODUCTION

Organisasi memiliki fungsi vital dalam penyelarasan interaksi perangkat (sistem) dengan keterlibatan orang di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi modal penggerak yang dinamis dalam pencapaian tujuan. SDM menjadi nilai investasi paling penting terhadap arah pengembangan organisasi untuk waktu jangka panjang. Organisasi mengalami perkembangan disertai dengan arah perubahan yang lebih baik sesuai yang direncanakan oleh pemilik, direksi, manajemen ataupun para manajer di dalamnya. Robbins (2000), seorang peneliti “*organizational change*” memaparkan bahwa perubahan yang terdapat di dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya kondisi alamiah tempat kerja, teknologi, kejutan ekonomi, persaingan, isu sosial dan politik kerja. Organisasi dapat melakukan proses peningkatan efektivitas struktur organisasi, dinamika proses, strategi, sumber daya manusia dan budaya organisasi untuk kemajuan sistem manajemen di masa mendatang.

Ahli SDM seperti Mathis dan Jackson (2001) menuliskan bahwa sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi. Tantangan dan persaingan bisnis antara perusahaan-perusahaan maju sudah menempatkan peranan vital karyawan sebagai fungsi *human capital* bagi kelangsungan bisnis jangka panjang. Manajemen berbasis fungsi pengelolaan SDM dikenal dengan konsep manajemen SDM. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan secara konvensional. Fungsi strategis SDM memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan sebagai aset penting untuk memberikan kontribusinya pada jenjang karir di dalam organisasi yang selaras dengan kemajuan bisnis yang terarah dan terorganisir secara inovatif.

Isu-isu strategis yang berkembang dalam *human capital* adalah karyawan sebagai aset bagi perkembangan organisasi (Luthans, Luthans, dan Luthans, 2004). Tjahjono (2005), seorang ahli SDM, mengungkapkan bahwa peran manajemen SDM semakin berkembang, tumbuh dan meluas serta semakin kritis dalam strategi dan bisnis. Karyawan sebagai penggerak dinamika organisasi untuk dapat menciptakan persaingan organisasi. Karyawan sebagai *human capital* memiliki aspek psikologis yang memiliki kekuatan positif untuk meningkatkan organisasi dan kinerja untuk menuju kesuksesan organisasi (Cetin, 2011).

Dinamika pengelolaan karyawan di dalam perusahaan tidak lepas dari efektivitas perencanaan & rekrutmen SDM, optimalisasi kinerja, manajemen indikator kinerja, pelatihan & pengembangan karyawan, sistem karir karyawan, sistem promosi karyawan, manajemen pengupahan, remunerasi, hubungan industrial, sistem ketenagakerjaan, pengelolaan kesejahteraan karyawan, serta pengelolaan sistem persiapan masa pensiun karyawan.

Mathis dan Jackson (2000) menuliskan bahwa perkembangan fungsi manajemen SDM mengarah pada tantangan-tantangan strategis terhadap kualitas tenaga kerja. Perusahaan yang memandang pentingnya faktor *human capital* memiliki sistem pengelolaan SDM seperti yang dituliskan di atas dalam melejitkan potensi karyawannya. Hal tersebut memacu motivasi untuk memberikan kinerja optimal sesuai dengan tuntutan organisasi.

Ahli *human capital* yaitu Ulrich (2000) mengatakan bahwa efektifitas organisasi dalam memaksimalkan peran *human capital* antara lain harus mencakup: *exped of human resoures management system, human resources champions, and strategic partner*. Efektif dalam menjalankan fungsi HR dari proses perencanaan SDM sampai dengan tahap persiapan pensiun. Fungsi HR dalam melejitkan talenta-talenta SDM untuk dapat berkarir secara optimal. Fungsi HR sebagai penyelaras transformasi bisnis organisasi untuk pengembangan perangkat sisten dan SDM guna menuju pencapaian visi dan misi perusahaan secara dinamis.

- SOLUTION POWERINDO CONSULTING -

Yogyakarta [Head Office] Jl. Raya Ngalgangan No 46/48 d/a Jalan Kaliurang Km. 10, 55581
Sleman - DIY, Tlp. 0274 85100 40 – 08111 20 4440 –

Pekanbaru [Associate Partner] Jalan Rajawali Sakti I No. 40 A Simpangbaru-Tampar
Pekanbaru – Riau, Tlp. 08127666143 -

www.solutionpowerindoconsulting.com – “together we can do better”

B. ABOUT YOUR PARTNER

Solution Powerindo Consulting merupakan perusahaan jasa konsultasi yang bergerak dalam bidang konsultan pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, pelaksanaan pengukuran kompetensi karyawan (asesmen psikologi), serta penyelenggaraan pelatihan-pelatihan SDM berbasis kompetensi.

Solution Powerindo Consulting berorientasi pada penyelenggaraan konsultasi dalam lingkup pengelolaan SDM secara mandiri, sistematis, dan terukur professional melalui pendekatan ilmu manajemen, dan psikologi industri & organisasi (PIO).

Lingkup konsultasi yang kami tawarkan mencakup 5 (lima) bidang praktisi, yaitu:

1. **Human Resources Management System (Konsultan Sistem Pengelolaan SDM)**
2. **Organizational Development (Perencanaan Pengembangan Organisasi Efektif)**
3. **Recruitment Management Service (Pelaksanaan Proses Manajemen Rekrutmen)**
4. **Asement Center Service (Perencanaan potensi karir dan promosi karyawan)**
5. **Training & Development Service (Perancangan & pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi)**



HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM (HRMS)



Kami adalah mitra perusahaan anda yang dapat berperan sebagai **Konsultan Sistem Pengelolaan SDM**. Kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah kemampuan untuk mengatur, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sebagai aset. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian sumber daya manusia sebagai aset dengan tujuan utama untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal.

Keberhasilan HRD dalam mengoptimalkan peran **human capital** di dalam perusahaan adalah mampu melihat fungsi sumber daya manusia, proses dan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang

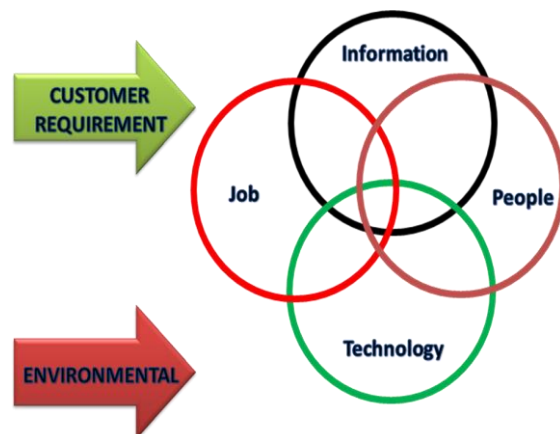
dapat dijalankan dengan efektif, teratur, dan sistematis. Keteraturan sistem HRMS menjadi modal dasar dalam aplikasi fungsi HR di dalam perusahaan.

Melihat efektivitas tersebut, maka kami dapat berperan aktif sebagai partner HRD perusahaan dalam perancangan dan penyusunan HR system, antara lain:

1. Perancangan dan penyusunan **Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengelolaan SDM** untuk divisi HRD.
2. Pelaksanaan analisa jabatan (Anjab).
3. Perancangan dan penyusunan Job Deskripsi bagi perusahaan yang belum memiliki.
4. Perancangan dan penyusunan Kamus Kompetensi Jabatan (KKJ) bagi perusahaan.
5. Perancangan dan penyusunan Sistem Penilaian Kinerja berbasis KPI (*Key Performance Indicator*)
6. Pelaksanaan Training Need Analysis (TNA) bagi perusahaan.
7. Perancangan dan penyusunan Perancangan dan penyusunan Sistem Remunerasi.
8. Perancangan dan penyusunan sistem rekrutmen karyawan, diantaranya:
 - a. SOP Manajemen perekrutan
 - b. Standard tools rekrutmen bagi perusahaan yang belum memiliki standar alat ukur untuk rekrutmen & seleksi karyawan.
9. Perancangan dan penyusunan sistem ketenagakerjaan, diantaranya:
 - a. Peraturan perusahaan (PP)
 - b. Sistem kontrak kerja (PKWT)
 - c. Sistem PKWTT
10. Perancangan dan penyusunan *talent management system*.



ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT (OD)



Kami adalah mitra perusahaan anda yang dapat berperan untuk membantu *Perencanaan Pengembangan Organisasi Efektif & Optimal*.

Organizational development (OD) merupakan sebuah metode atau pendekatan yang dilakukan untuk proses pengembangan organisasi yang terencana, sistematis dan berkesinambungan. Dunia bisnis adalah sebuah *service company* yang bergerak dalam bisnis multi-konsumen. Persaingan bisnis ke depan tidak hanya berorientasi pada keunggulan kualitas produk yang

dihasilkan, namun harus dibarengi dengan kualitas pelayanan untuk memenuhi ekspektasi konsumen yang terus meningkat seiring dengan perkembangan budaya, tingkat kebutuhan, dan kemajuan teknologi.

Strategi yang digunakan oleh perusahaan maju saat ini adalah memomorsatkan pelayanan untuk menarik minat konsumen maupun *stakeholder* lainnya karena pelayanan yang baik merupakan kunci penting dalam mencapai kesuksesan kompetisi bisnis global di masa mendatang. Kinerja organisasi yang maksimal tentunya berangkat dari SDM yang berkualitas, perangkat sistem di dalamnya, culture serta teknologi yang mendukung. peran organisasi menjadi faktor yang paling signifikan dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif, dalam hal ini kinerja karyawan dapat menjalankan atau menghancurkan setiap strategi organisasi (Werhane & Siboro, 2005).

Melihat pentingnya fungsi pengembangan organisasi, maka kami dapat berperan aktif sebagai partner HRD perusahaan dalam analisa dan perancangan intervensi berdasarkan optimalisasi efektivitas organisasi, antara lain:

1. **Assessmen level organisasi**, yaitu melihat efektivitas organisasi untuk pengembangan yang terarah sesuai dari kebutuhan – sumber daya – *development* – perancangan program intervensi organisasi – *output*
2. **Assessmen level kelompok**, yaitu melihat efektifitas tim dalam mencapai tujuan organisasi untuk pengembangan tim yang terarah sesuai dari kebutuhan – sumber daya – *development* – perancangan program intervensi organisasi – *output*
3. **Assessmen level individu**, yaitu melihat efektifitas peran individu (*staffing*) dalam pencapaian tujuan organisasi mencakup *resources*, *system*, *personality*, *culture*, *development*, dan lain-lain untuk menciptakan dinamika kelompok dan organisasi secara optimal. Pengembangan individu sesuai dengan kebutuhan – sumber daya – *development* – perancangan program intervensi organisasi – *output*.

Metode-metode aplikasi yang kami lakukan, diantaranya:

1. **Metode fishbone**
2. **Metode New Seven Management Tools (manufacture based)**
3. **Kaizen & TQM**
4. **Metode SWOT, 7S**
5. **Organizational Culture & Effective Analysis**
6. **Organizational Structure and Development (JOB EVA, ANALYSIS GAP, ETC)**

- SOLUTION POWERINDO CONSULTING -

Yogyakarta [Head Office] Jl. Raya Ngalangan No 46/48 d/a Jalan Kaliurang Km. 10, 55581 Sleman - DIY, Tlp. 0274 85100 40 – 08111 20 4440 –

Pekanbaru [Associate Partner] Jalan Rajawali Sakti I No. 40 A Simpangbaru-Tampan-Pekanbaru – Riau, Tlp. 08127666143 -

www.solutionpowerindoconsulting.com – “together we can do better”

RECRUITMENT MANAGEMENT SERVICE (RMS)



Kami adalah mitra perusahaan anda yang dapat berperan untuk membantu Pelaksanaan Proses Manajemen Rekrutmen.

Kebutuhan karyawan di dalam organisasi ditentukan oleh pihak manajemen sebagai perencana strategis. Hal ini menurut Mathis dan Jackson (2000) bahwa sistem informasi SDM berkaitan dengan proses perencanaan tersebut menjadi dasar yang paling vital dalam persaingan strategi organisasi dari suatu perusahaan untuk menjaga daya saing organisasi, analisis dan penilaian efektifitas SDM harus dilakukan perusahaan.

Pertimbangan yang menjadi dasar permintaan kebutuhan karyawan di perusahaan antara lain, adanya posisi kosong di dalam suatu jabatan organisasi, kebutuhan akan tambahan SDM untuk meningkatkan produktivitas organisasi, penambahan area pangsa pasar, serta rencana pengembangan organisasi untuk struktur jabatan baru untuk pengembangan bisnis ke depan. Analisa pertimbangan kebutuhan SDM tersebut merupakan tahapan proses awal perencanaan yang disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Sistematis tersebut menurut Mathis dan Jackson (2000) akan sangat efektif dalam mengintegrasikan antara faktor tujuan dan strategi bisnis dengan kebutuhan perencanaan untuk pencapaian strategi tersebut.

Tahapan kedua dalam perencanaan SDM adalah tahap penilaian akan rencana kebutuhan SDM. Proses penilaian tersebut yang diterapkan di organisasi adalah perekrutan dan seleksi SDM. Dale (2003) mendefinisikan bahwa perekrutan dan seleksi adalah untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan, mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan.

Metode yang sering dipakai dalam pengukuran proses seleksi karyawan di perusahaan antara lain menggunakan tes dan atau wawancara. Tes Psikologi adalah salah satu metode yang dapat dipakai dalam pengukuran seleksi SDM. Anastasi & Urbina (2006) menuliskan tes psikologi sebagai alat pengukur yang mempunyai standar obyektif sehingga dapat digunakan secara meluas, serta dapat betul-betul digunakan dan membandingkan keadaan psikis atau tingkah laku individu. Metode tes psikologi merupakan metode yang terstandar yang obyektif. Metode tes psikologi memiliki tingkat realibilitas dan validitas dalam pengukurannya.

Melihat dasar pentingnya metode tes psikologi dalam asesmen kebutuhan SDM, maka perlu dilakukan penyelenggaraan tes psikologi sebagai bagian dari keefektivitasan metode seleksi yang komprehensif. Penyelenggaraan tes psikologi yang dimaksudkan adalah untuk menemukan kandidat yang berpotensi dan layak mengisi posisi sesuai tuntutan jabatan. Kandidat yang berpotensi tentu saja memiliki korelasi untuk dapat mencapai *high performance* dalam jabatannya.

Melihat pentingnya fungsi rekrutmen organisasi, maka kami dapat berperan aktif sebagai partner HRD perusahaan dalam membantu proses rekrutmen & seleksi sesuai kebutuhan:

- 1. Recruitment Project Services (pelayanan jasa perekrutan karyawan)**
- 2. Psychological Testing Service (pelayanan tes psikologi)**
- 3. Interview Service (Pelayanan proses wawancara rekrutmen-walking interview)**

ASSESSMENT CENTER SERVICE (ACS)



Kami adalah mitra perusahaan anda yang dapat berperan untuk membantu perencanaan potensi karir dan promosi karyawan.

Optimalisasi organisasi dipengaruhi oleh peran manajemen SDM dalam pencapaian efektifitas dan pencapaian kinerja. Peran fungsional manajemen SDM, menurut Mathis & Jackson (2000) berfokus pada produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Pengembangan kompetensi karyawan menjadi tanggungjawab organisasi dalam menjalankan ketiga fungsi pilar mencakup produktivitas, kualitas dan pelayanan. Organisasi memiliki tanggungjawab formal dalam pengembangan kompetensi para karyawannya.

Pengembangan karyawan di dalam organisasi sebagai sarana pengembangan kompetensi. Munandar (2004) mengungkapkan bahwa salah satu media yang dapat dilakukan untuk penemukenalan (*identification*) dari tenaga kerja yang memiliki potensi manajemen pada permulaan dini dari karier mereka adalah melalui penaksiran potensi. Penaksiran potensi atau istilahnya *potential review* atau biasa juga disebut dengan *assessment center* merupakan proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dianggap prediktor bagi keberhasilan kinerja yang optimal.

Assessment Center (AC) adalah suatu metode pengukuran kompetensi individu/karyawan yang berbasis kompetensi. *Assessment Center* merupakan suatu metodologi untuk mengukur, menilai atau mengevaluasi perilaku individu dalam pekerjaan sehingga hasil dari proses *Assessment Center* dapat digunakan dalam strategi pengembangan SDM dalam suatu organisasi.

Potential review menurut Munandar (2003: 72) diperlukan sebagai media pengembangan pribadi seseorang agar membantu karyawan untuk mengenali kemampuan-kemampuan mereka. Disamping itu juga dapat membantu mereka untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan tersebut. Oleh karena itu pelaksanaan *potential review* terhadap karyawan perlu dilakukan untuk mengukur dan memberikan saran pengembangan yang terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya fungsi *assessment center*, maka kami dapat berperan aktif sebagai partner HRD perusahaan dalam membantu proses pengukuran psikologis, antara lain:

1. **Kebutuhan *potential people* (Evaluasi kompetensi individu)**
2. **Kebutuhan promosi/mutasi/rotasi jabatan**
3. **Kebutuhan pengembangan karir SDM (Career Development Center)**

Adapun *assessment center* yang kami lakukan *available* untuk beberapa posisi:

1. **Level siswa (penjurusan sekolah)**
2. **Level karyawan – Operator**
3. **Level karyawan – Staf Officer**
4. **Level karyawan – Supervisor**
5. **Level karyawan – Kepala Seksi/Manager/GM/CEO**

TRAINING CENTER SERVICE (TCS)



Kami adalah mitra perusahaan anda yang dapat berperan membantu perancangan & pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.

Salah satu fungsi *Human Resources* (HR) adalah pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan yang dimaksud adalah suatu proses perencanaan dan pengembangan kompetensi karyawan secara sistematis sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan di dalam organisasi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat optimalisasi karyawan di tempat kerja. Diantaranya seperti kompetensi, kemampuan skill, produktivitas, motivasi, karakter, sikap kerja, relasi, komitmen dan loyalitas. Faktor-faktor tersebut dapat dikembangkan secara signifikan oleh masing-masing

individu secara komprehensif di dalam dirinya. Individu memiliki potensi diri yang dapat dilejitkan sesuai dengan kebutuhan jabatan di dalam organisasi. Namun seringkali dijumpai adanya GAP yang tidak relevan dengan fasilitas penunjang yang ada di organisasi. Oleh karena itu organisasi dapat memberikan rancangan program yang sistematis untuk membantu peningkatan kompetensi karyawannya guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Terdapat beberapa alasan mengapa pendekatan model *training* harus dilakukan, terutama oleh organisasi. Pertama, organisasi merupakan media yang paling berkepentingan terhadap performansi anak buah. Kedua, fungsi organisasi yang dianggap paling tahu mengenai dinamika psikologis anak buah berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Ketiga, kegiatan *training* juga dapat dimanfaatkan oleh atasan bukan saja hanya untuk tujuan kuratif, tetapi juga dapat digunakan untuk tujuan pengembangan bawahan. Misalnya untuk memotivasi bawahan agar dapat berprestasi lebih baik atau untuk menciptakan suasana psikologis yang kondusif agar bawahan betah.

Pelatihan adalah metode sistematis dalam pengembangan SDM mencakup aspek *knowledge, skill, dan attitude* (KSA). Munandar (2002) mendefinisikan konsep pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu. Cumming dan Worley (2005) menuliskan bahwa salah satu model intervensi untuk peningkatan efektivitas *human process*, salah satunya dapat menggunakan model intervensi berupa pelatihan dan pengembangan. Ditambahkan bahwa pelatihan merupakan bentuk intervensi yang dapat digunakan dari hasil diagnosa asesmen kebutuhan untuk meningkatkan performa individu dan organisasi.

Pelatihan yang efektif harus berdasarkan pada analisa kebutuhan pelatihan. Ancok (2003) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu program yang terpadu, sistemik dan tepat yang dapat diimplementasikan bersama-sama bagi seluruh karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan terkait perilaku. Suatu program pelatihan berjalan efektif dan sistematis apabila sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk diterapkan secara menyeluruh dengan keterlibatan elemen di dalamnya.

- SOLUTION POWERINDO CONSULTING -

Yogyakarta [Head Office] Jl. Raya Ngalgan No 46/48 d/a Jalan Kaliurang Km. 10, 55581 Sleman - DIY, Tlp. 0274 85100 40 – 08111 20 4440 –

Pekanbaru [Associate Partner] Jalan Rajawali Sakti I No. 40 A Simpangbaru-Tampan-Pekanbaru – Riau, Tlp. 08127666143 -

www.solutionpowerindoconsulting.com – “together we can do better”

Melihat pentingnya fungsi *training*, maka kami dapat berperan aktif sebagai partner HRD perusahaan dalam membantu proses pengembangan karyawan melalui program-program training kami, antara lain: (Kontak kami untuk mendapatkan detail TOR pelatihan yang bisa kami selenggarakan secara inHouse)

1. **Pelatihan kompetensi HRD**
 - a. *Talent Human Resources & Management System*
 - b. *Managing HR Division & Strategic Human Capital*
 - c. *Recruitment Specialist Program Training For Psychology*
 - d. *The Tools Of Recruitment Specialist for Psychological Assessment*
 - e. *Training Performance Management System*
 - f. *Training Key Performance Management System*
 - g. *Training For Trainer (TFT) Program Training*
 - h. *Competency Based For Training Need Analysis (TNA)*
 - i. *Tools & Measure of Training Needs Analysis*
 - j. *Remuneration System Program Training*
 - k. *Training Analisis Jabatan Training*
 - l. *Training Penyusunan Job Deskripsi*
 - m. *Audit System HR (Sistem Audit SDM di Perusahaan)*
 - n. *Human Resources Legal (Ketenagakerjaan)*
 - o. *Implementation of Organizational Development & Intervention*
 - p. *Training Perancangan Asessment Center*
 - q. *Training Perancangan Kompetensi Jabatan*
 - r. *Behavior Event Interview Training*
2. **Pelatihan Kompetensi Supervisor/Manager**
 - a. *Leadership Development Center*
 - *Training Basic Leadership*
 - *Training Managerial Leadership*
 - *Training Optimistic Leadership*
 - b. *Problem Solving and Decision Making Training*
 - c. *Teknik Coaching-Counseling- and Training*
3. **Pelatihan Sistem Manajemen, diantaranya:**
 - a. *Safety Officer Program Training*
 - b. *Based ISO 9001: 2008 Training*
 - c. *Orientasi Training untuk karyawan baru*
 - d. *Re-orientasi Training untuk persiapan pensiun (Purnabakti)*
4. **Pelatihan Pengembangan karyawan, diantaranya:**
 - a. *Self Development and Personal Skill Training*
 - b. *Professional Service Excellent Training*
 - c. *Program Pengembangan Psikologi Kepribadian Kerja Karyawan (PPKK)*
 - d. *Program Pengembangan Profesional Service Excelent untuk pelayanan +++*
 - e. *Pengembangan Budaya Inovasi Untuk Optimalisasi Karyawan dan Kinerja Organisasi*
 - f. *Characteristic Building Training*
5. **Pelatihan Outdoor, diantaranya:**
 - a. *Outbound Management Training*
 - b. *Organizational Rafting Gathering*
 - c. *Organizational Family Gathering Training*



- SOLUTION POWERINDO CONSULTING -
Yogyakarta [Head Office] Jl. Raya Ngalgan No 46/48 d/a Jalan Kaliurang Km. 10, 55581
Sleman - DIY, Tlp. 0274 85100 40 – 08111 20 4440 –
Pekanbaru [Associate Partner] Jalan Rajawali Sakti I No. 40 A Simpangbaru-Tampan
Pekanbaru – Riau, Tlp. 08127666143 -
www.solutionpowerindoconsulting.com – “together we can do better”

LEGALITAS

Guna Memenuhi pelayanan jasa konsultasi kami untuk mitra kami di seluruh Indonesia, maka kami informasikan terkait dengan aspek legalitas kami sejak berdiri dan berkembang sampai sekarang. Aspek legalitas kami tentu saja menyangkut perijinan pelayanan kantor di wilayah Yogyakarta. Kami berdiri dari tahun 2010 dan terus tumbuh berkembang melayani jasa konsultasi lingkup pengelolaan SDM.

Adapun legalitas perijinan yang kami miliki, antara lain:

1. **Perijinan HO** (Lama) Nomor 0892/1469.UH/2010 - 4283/12 dengan alamat di Jalan Sukonandi No. 19 Semaki Umbulharjo Yogyakarta.
2. **Perijinan HO** (Baru) Nomor 503/011457.68.13/HO/2013 dengan alamat di Jalan Raya Ngalangan, Ngalangan RT 002/041 Ngaglik, Sleman, DIY.
3. NPWPD Nomor 14772/2.4/2010 Solution Powerindo Consulting
4. NPWP Nomor 47.238.300.9-5.
5. **Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)** Solution Powerindo Consulting, Nomor 503/010227/Mkr./XII/2013.
6. **Tanda Daftar Perusahaan (TDP)** Nomor 120258506724 dengan nama perusahaan **Solution Powerindo Consulting**

PROFESIONALITAS

Dengan didukung oleh praktisi-praktisi yang berpengalaman di bidangnya, kami selalu memberikan pelayanan konsultasi terbaik untuk pencapaian visi dan misi kami secara optimal. Pelayanan menjadi kunci utama kami dalam bermitra dengan perusahaan-perusahaan di Indonesia. ***Menjadi mitra yang dinamis bagi klien dalam konsultasi & pengembangan SDM secara mandiri, sistematis dan terukur secara profesional.*** Itu adalah visi bisnis kami untuk menciptakan relasi mitra kerja yang berkualitas dalam pengembangan organisasi ke depan.

Dengan didukung oleh profesi psikolog industri dan organisasi, kami selalu berperan sebagai *strategic partner* dalam penyesuaian dan pengembangan SDM secara struktural, obyektif dan dinamis berbasis kompetensi dalam melejitkan potensi SDM untuk kemajuan organisasi di masa mendatang.

Dengan didukung oleh profesi akademisi, kami selalu memberikan pengetahuan-pengetahuan empirik yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk implementasi jangka panjang organisasi secara visioner.

Terima kasih untuk mitra perusahaan kami yang telah memberikan kepercayaan kepada kami, dalam rangka penyelenggaraan konsultasi HR, Pengembangan Organisasi, *Recruitment Service*, *Assessment Center Service* dan *Training Program* yang telah dijalankan bersama anda. Kami tumbuh dan berkembang bersama anda sebagai mitra perusahaan yang dinamis.

1. PT Jogjatronik Anindo Jaya
2. PT Kaidi Indojaya
3. PT Setiaji Mandiri
4. PT Ameya Living Style Indonesia
5. PT Karya Pharmacy

6. PT Aneka Mesin (KHS)
7. PT Cakrawala Andalas Televisi (AN TV)
8. PT Salimas Sejahtera
9. PT Sari Garment
10. PT Kusuma Sendang Mekar Jaya
11. Graha Yudistira
12. Next Dimension Consulting
13. Pands Collection
14. Magister Manajemen (MM) Universitas Gajah Mada
15. Magister Akutansi Universitas Gajah Mada
16. Magister Ekonomi Pembangunan (MEP) Universitas Gajah Mada
17. Magister Sains Ekonomi Bisnis Universitas Gajah Mada
18. Magister Teknis Sistem (MTS) Universitas Gajah Mada
19. Instansi Pengelola wisma MM Universitas Gajah Mada
20. Instansi Pengelola Dharmaputera Universitas Gajah Mada Residence
21. Unit Pengolahan Terpadu (UPT) Logam Daerah Istimewa Yogyakarta
22. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Daerah Istimewa Yogyakarta
23. Pengurus Daerah Partai Demokrat Kota Pacitan Jawa Timur
24. BMT Al-Ikhlas
25. BMT Artha Sejahtera
26. BMT Al-Ikhwan
27. BMT Mitra Usaha Tempel
28. BPR Arum Mandiri Kenanga
29. UPT Logam Kota Yogyakarta
30. PT Jateng Sinar Sentosa
31. PT Lintas Samudra Borneo Kalimantan Selatan
32. Manajemen Warung Spesial Sambal (WSS)
33. Bank Mandiri Syariah Cabang Yogyakarta
34. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kutoarjo
35. PT Amigo Group Retail
36. Mirota Kampus
37. PT Mirota Indah Indonesia
38. PT Intan Pariwara
39. dan lain-lain



**SILAHKAN KONTAK OFFICE KAMI UNTUK MENDAPATKAN PROPOSAL SESUAI
KEBUTUHAN PELAYANAN KAMI DI ATAS**