



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

PENGEMBANGAN KAPABILITAS BERKELANJUTAN: ORGANISASI MENUJU PENGEMBANGAN TERINTEGRASI

Perubahan model bisnis, percepatan transformasi digital, dan tuntutan kompetensi membuat pelatihan konvensional tidak lagi memadai. Pengembangan kapabilitas harus terintegrasi dengan budaya kerja dan strategi bisnis agar menghasilkan perubahan perilaku serta meningkatkan kinerja organisasi, dengan HR berperan sebagai penggerak utamanya.

Apakah organisasi Anda telah memiliki kapabilitas yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung? Bagaimana pengembangan kapabilitas yang terintegrasi dapat mendorong organisasi mencapai keberlanjutan dan daya saing? Transformasi Microsoft menjadi contoh bagaimana pengembangan kapabilitas yang terintegrasi mampu memperkuat daya saing dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

Microsoft merupakan salah satu perusahaan teknologi terbesar dunia, didirikan Bill Gates dan Paul Allen pada 1975. Awalnya berfokus pada sistem operasi Windows dan perangkat lunak Office, Microsoft kemudian bertransformasi menjadi perusahaan berbasis cloud computing dan kecerdasan buatan. Dalam beberapa tahun terakhir, Microsoft menunjukkan pertumbuhan bisnis kuat dengan pendapatan melampaui 280 miliar dolar per tahun. Pertumbuhan terutama ditopang Microsoft Azure sebagai salah satu platform cloud terbesar dunia, menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar global.

Pelatihan hanyalah titik awal, bukan tujuan akhir pengembangan SDM. Kapabilitas nyata terbentuk melalui praktik, feedback, dan sistem yang mendukung perubahan berkelanjutan.

Pada awal 2000-an, Microsoft menghadapi tantangan pengembangan SDM. Program pelatihan tersedia secara terstruktur dengan sumber daya memadai, namun dampak terhadap kinerja organisasi terbatas. Budaya kerja silo, minim kolaborasi, serta pola pikir know-it-all menghambat perubahan perilaku kerja.

Transformasi terjadi saat Satya Nadella menjadi CEO pada 2014. Ia melihat akar masalah bukan pada kurangnya pelatihan, melainkan ketidakterkaitan antara pelatihan, mindset, serta budaya kerja. Nadella kemudian mendorong budaya learn-it-all, mengintegrasikan pembelajaran ke praktik kerja, serta memperkuat kolaborasi, eksperimen, dan pembelajaran dari kesalahan. Pendekatan ini meningkatkan inovasi, kinerja bisnis, sekaligus mengubah pengembangan SDM menjadi bagian dari strategi transformasi organisasi.

Fenomena berbeda masih terjadi pada banyak organisasi. Program pengembangan SDM disusun sistematis, anggaran dialokasikan, serta pelatihan berjalan kondusif dengan evaluasi positif. Namun, produktivitas tetap stagnan, kesalahan operasional berulang, inovasi rendah, serta pola kerja lama bertahan. Tingginya partisipasi pelatihan tidak menghasilkan perubahan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Masalah utama terletak pada paradigma pengembangan SDM. Organisasi menganggap pelatihan cukup membentuk kompetensi, padahal kapabilitas tidak dibangun melalui kegiatan sesaat. Pelatihan tanpa integrasi budaya kerja, perubahan perilaku, serta dukungan sistem organisasi hanya menghasilkan pengetahuan sementara, bukan kemampuan berkelanjutan.





DAP
CONSULTANT



STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Sudahkah Human Capital
Strategy di organisasi
Anda benar-benar
terintegrasi dengan
Business Strategy?

Mari berdiskusi
dan wujudkan
Human Capital
yang **Strategic,**
Aligned &
Impactful.



By Dr. Darmin A.Pella, S.Psi., MM



FROM HR FUNCTION → STRATEGIC BUSINESS PARTNER



Contact Us

08128175911



SOLUSI: BERALIH KE CAPABILITY DEVELOPMENT

Permasalahan ini tidak dapat diselesaikan hanya dengan menambah jumlah pelatihan atau mengganti vendor. Akar masalah bukan pada kuantitas program, melainkan **pendekatan pengembangan SDM**. Organisasi perlu mengubah paradigma. Pelatihan bukan tujuan akhir, melainkan titik awal pembentukan kapabilitas. Fokus utama bukan penyampaian materi, tetapi kemampuan karyawan menerapkan pengetahuan secara konsisten pada pekerjaan sehari-hari.

Untuk mencapai hal tersebut, organisasi perlu **membangun capability development system**. Pembelajaran tidak berhenti di ruang kelas, tetapi berlanjut pada lingkungan kerja. Pengetahuan tidak sekadar dipahami, tetapi diuji melalui praktik, umpan balik berkelanjutan, serta proses perbaikan terus-menerus.

Pendekatan ini menekankan siklus berulang: **belajar, mencoba, gagal, memperbaiki**, lalu mencoba kembali. Organisasi tidak lagi bertanya, “Pelatihan apa yang dilakukan tahun ini?” Pertanyaan bergeser menjadi, “Bagaimana memastikan karyawan mampu menciptakan perubahan pada pekerjaannya?” Perubahan perspektif ini mengarahkan ulang strategi pengembangan SDM dari sekadar aktivitas pelatihan menuju **pembangunan kapabilitas berkelanjutan**.



LANGKAH-LANGKAH IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KAPABILITAS TERINTEGRASI



Menentukan Kapabilitas Prioritas dan Menyelaraskan dengan Tujuan Bisnis

Organisasi mengidentifikasi kapabilitas berdampak terbesar terhadap kinerja dan strategi bisnis. Fokus pada kapabilitas kritis memastikan pengembangan lebih terarah dan relevan terhadap kebutuhan organisasi.



Menyediakan Coaching, Mentoring, dan Feedback Berkelanjutan

Atasan dan senior mendampingi proses penerapan melalui coaching, mentoring, serta feedback rutin untuk mempercepat pembelajaran dan mengatasi hambatan implementasi.



Menerjemahkan Kompetensi ke Perilaku Kerja Nyata

Setiap kompetensi dijabarkan menjadi perilaku konkret, spesifik, dan terukur agar mudah diterapkan pada aktivitas kerja sehari-hari.



Membangun Lingkungan Pendukung Pembelajaran

Organisasi menciptakan budaya memberi ruang mencoba, bereksperimen, dan belajar dari kesalahan tanpa rasa takut, sehingga mendorong adaptasi dan inovasi.



Mendesain Pelatihan dan Proyek Implementasi Nyata

Pelatihan difokuskan pada konsep inti kontekstual dan aplikatif. Peserta kemudian diberikan proyek atau tugas untuk menerapkan pembelajaran secara langsung pada pekerjaan.



Mengukur Dampak dan Mengintegrasikan ke Sistem Kinerja

Keberhasilan diukur melalui perubahan perilaku dan peningkatan kinerja. Pengembangan kapabilitas diintegrasikan ke sistem penilaian kinerja serta didukung aktif pimpinan organisasi.



STUDI KASUS

Sebuah perusahaan logistik menghadapi keterlambatan pengiriman yang terus berulang. Selama dua tahun, berbagai pelatihan manajemen operasional telah diberikan kepada seluruh supervisor, namun kinerja tidak membaik. Evaluasi menunjukkan mereka memahami konsep efisiensi, tetapi tetap kembali pada pola kerja lama karena merasa lebih nyaman dan aman.

Perusahaan kemudian mengubah pendekatan. Selain pelatihan, setiap supervisor diwajibkan menjalankan proyek perbaikan proses di unit kerja dengan pendampingan manajer operasional serta evaluasi rutin. Melalui praktik langsung, coaching, dan perbaikan berkelanjutan, perubahan mulai terlihat. Proses kerja menjadi lebih terstruktur, kolaborasi meningkat, dan keterlambatan pengiriman berangsur menurun.

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa pelatihan saja tidak cukup untuk menghasilkan perubahan. Kunci keberhasilan terletak pada sistem pengembangan kapabilitas yang memastikan pembelajaran diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari melalui praktik, pengalaman, coaching, dan evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi strategis yang benar-benar meningkatkan perilaku dan kinerja organisasi.

Hubungi kami untuk layanan Pengembangan Sistem Manajemen SDM, Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis, serta Akselerasi Manajemen Talenta guna membangun kapabilitas organisasi yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Contact us now

**DAP**
CONSULTANT

08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

Workshop and Consulting:

- KPI Evaluation and Strategic Target Capacity Up
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Perbaikan Technical Competency Directory Ajinomoto Indonesia
- Measurement Tool Design and Behavioral Based Assessment Skill Up

- Workshop Becoming a Leader to Drive Change
- Training Metode Feedback Asesmen Efektif
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Review Sistem Manajemen Kinerja dan Penyusunan Panduan KPI BPKH

- Training Negotiation Skill - Professional Development Program (PDP)

- Future Leader Assessment & Managerial Development Program

- Penyusunan Salary Structure and Reward Management

- Talent Pool for Supervisor to Junior Manager, Junior Manager to Senior Manager, and Senior Manager to General Manager

- Tracer Study Alumni LPDP: Scholarship Impact on Home-Country Social Economic Development

- Penyusunan Peraturan Manajemen Talenta
- Penyusunan Peraturan Pengembangan SDM
- Penyusunan Kompetensi Kualitas Asesmen
- Penyusunan Peraturan Pengembangan Pola Karier

Workshop:

- Strategic Tools and KPI Evaluation
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Penilaian Akhir 51 Kegiatan Program Prioritas Kaproli Penanggung Jawab Polda

- Review and Update Organization Structure
- Workshop Cascading KPI
- Workshop Penyusunan KPI Korporasi

- Training Asesor Uji Kompetensi Auditor
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Penyusunan Regulasi Manajemen Talenta

- Assessment Center Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Inspektur dan Sekretaris Deputi

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

MDI
by Telkom Indonesia

- Workshop Performance Based Organization
- MDI Employee Town Hall Growth

- Penyusunan Kontrak Kinerja
- Penyusunan Kredit Point Penilaian Kinerja

ARGO MANUNGGAL GROUP
ARGOPANTES

Workshop:

- Strategic Analysis for Estate and Land Management
- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGGAL GROUP
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Workshop Refreshment Strategic Tools KPI
- Workshop 5 Years Strategic Planning for All Director
- Workshop 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGGAL GROUP
CITRAFEED
MEGAHFEED
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

argo manunggal textile
ARGO MANUNGGAL GROUP

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

PERTAMINA

- Penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan

PELINDO
DP3 DANA PENSUN

- Review Struktur Organisasi, Job Desc & Piagam Investasi
- Training Service Excellence
- Training Problem Solving

BKN
Badan Kepegawaian Negara

- Pedoman Cascading Target Kinerja
- Talent Management, ASN Management Training, Talent Development
- Penyusunan Studi Kasus Manajemen ASN, Pusbang BKN

GPI

- Leadership Assessment Chief and General Manager

BKPSDM
KABUPATEN MAJALENGKA

- Pengembangan Aplikasi Manajemen Talenta dan Penyusunan Panduan Manajemen Talenta

- Workshop Preliminary Planning Cycle

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Penyusunan Instrumen Pengawasan Talent Committee dan Succession Committee

ILCS

- Leadership Training BoD -1
- Leadership Training BoD -2

ANTARA
KARTON BERKUALITAS

- Workshop Penyusunan Visi Misi Perusahaan

KAGAMA

- Talent Management : Strategy and Practice
- Human Capital Management 4.0

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES



- ✓ Strategic Analysis, Development and Formulation
- ✓ Transformasi Manajemen Kinerja
- ✓ Akselerasi Manajemen Talenta
- ✓ Manajemen Perubahan
- ✓ Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- ✓ Executive Assesment and Development
- ✓ Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- ✓ Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- ✓ Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- ✓ Sales and Marketing Management
- ✓ Governance, Risk and Compliance
- ✓ Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES



Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.

