

Rintisan

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI

VOLUME 36

People-Oriented



IN-DEPTH

**Menemukan dan
Mengembangkan Kandidat
Potensial di Startupmu**

**Meningkatkan Kapasitas
sebagai Pemimpin**

**BawahTanah:
Peluang Pendidikan
Industri Pertambangan**

BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN

GERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL





Susunan Redaksi

PENGARAH

Semuel Abrijani Pangerapan

PEMBINA

Bonifasius Wahyu Pudjianto

PENANGGUNG JAWAB & PEMIMPIN REDAKSI

Sonny Sudaryana

EDITOR

Fadhila Hasna Athaya
Putranto Adhi Nugroho

PENULIS

Mayasti Dwidya Nastiti
Nabila Savitri Erwansyah
Sofy Nito Amalia
Yurista Andina
Avifa Khairunisa

DESAIN & LAYOUT

Bagus Septa Pratama
Rizka Irjayanti

ILUSTRASI COVER

Maulana Layar Nurhakiki

ILUSTRASI ARTIKEL

Gerardus Aloysius
Azzalfa Nur Fitri
Refika Dameria Tamba

PRODUKSI & SIRKULASI

Anka Raharja
Fahmi Riskian

GERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL



BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN



Di Setiap Kesuksesan Startup Digital, Ada Peran Manusia Di Baliknya

Dalam dunia startup, perdebatan tentang fokus pada pertumbuhan produk atau pengembangan tim seringkali membingungkan para founder. Namun, di tengah dinamika yang cepat dan persaingan ketat, penting bagi seorang founder untuk memahami bahwa bersikap *people-oriented* sejak awal bisa menjadi aspek krusial dalam kesuksesan jangka panjang.

Meskipun mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan tim bisa menjadi tantangan, keputusan ini memiliki dampak positif yang signifikan. Memanfaatkan keahlian unik para founder pada tahap awal memang penting, namun pengembangan tim sejak dini juga berperan besar dalam menciptakan budaya belajar yang mendorong adaptasi dan inovasi terus-menerus.

Alasannya, karena pendekatan ini bisa membantu menjaga operasional startup tetap lincah dan gesit, yang memang kadang-kadang jadi kunci bertahan di fase awal pendirian.

Tapi, jangan lupa bahwa pengembangan tim sejak dini punya peran besar buat kesuksesan jangka panjang dan kelangsungan startup. Investasi pada pengembangan tim nggak hanya meningkatkan keterampilan individu di tim, tapi juga dapat membangun budaya belajar yang terus-menerus. Hal ini bisa memberikan fondasi kuat buat startup agar lebih siap menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan di pasar.

Lebih dari itu, memberikan prioritas pada

pengembangan tim dari awal juga bisa menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Ini dapat meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya bisa mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan serta memberi dampak positif pada keuangan startup.

Tak hanya itu, atmosfer belajar ini juga bisa mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan, membantu lahirnya ide-ide segar dan solusi inovatif. Perspektif dan pengalaman yang beragam dari inisiatif pengembangan tim bisa meningkatkan kreativitas dan daya tahan startup secara keseluruhan, membuatnya lebih siap untuk menghadapi dinamika pasar dan mengejar peluang-peluang strategis.

Jadi, meskipun tantangan startup di awal memang nggak mudah diatasi, mengintegrasikan pengembangan tim ke dalam strategi startup bisa menjadi kunci untuk menciptakan bisnis yang lebih tangguh dan berkelanjutan di masa depan. Di edisi kali ini, kita akan mengupas lebih dalam pentingnya seorang founder untuk bisa *people-oriented*. Kita bakal menyelami berbagai strategi dan praktik taktis untuk membangun budaya kerja positif, serta memberikan peluang untuk peningkatan keterampilan dan pertumbuhan pribadi, juga bagaimana mengevaluasi upaya tersebut. Jangan lewatkan untuk mendapatkan wawasan berharga dan saran yang bisa dijalankan untuk mendorong pertumbuhan dan ketangguhan startup kamu!

– Tim Redaksi

Membangun Fondasi Kuat dengan Pendekatan *People-Oriented*



Sebagai platform yang berkomitmen untuk membantu individu dan menyelesaikan berbagai masalah, penting bagi sebuah startup untuk menjalankan peran yang lebih dari sekadar perusahaan. Startup menjadi panggung di mana individu berbakat berkumpul untuk menciptakan solusi inovatif. Dalam kesuksesan startup, tidak hanya produk atau layanan yang unggul yang memainkan peran utama, melainkan juga keberhasilan dalam menjadi "*People-Oriented*" atau berorientasi pada orang-orang yang terlibat.

Peran seorang founder tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau pertumbuhan bisnis, tetapi juga melibatkan bimbingan dan pengembangan tim. Dalam perspektif ini, kita menyebutnya sebagai *people-oriented*, suatu misi penting yang tak terpisahkan dari pencapaian keberhasilan jangka panjang. Seperti yang diungkapkan oleh Jack Welch, "Sebelum menjadi pemimpin, keberhasilan semuanya tentang pertumbuhan dirimu sendiri. Ketika Anda menjadi pemimpin, keberhasilan semuanya tentang pertumbuhan orang lain." Kesuksesan seorang founder tidak hanya bergantung pada kemampuannya sendiri, tetapi juga pada kemampuannya untuk memotivasi dan mengembangkan timnya.

Visi yang serupa disampaikan oleh Ronald Reagan, "Pemimpin terbesar tidak selalu orang yang melakukan hal-hal besar. Dia adalah orang yang mampu membuat orang lain melakukan hal-hal besar." Seorang founder tidak hanya menjadi pemimpin tetapi juga arsitek lingkungan yang mendukung pengembangan individu di sekitarnya. Membangun budaya kerja positif, memberikan peluang pertumbuhan

pribadi, dan memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan adalah tanggung jawab utama seorang founder.

Keberhasilan sebuah startup tidak hanya hasil dari kinerja individu, tetapi dari kolaborasi dan kontribusi tim yang solid. Menjadi *people-oriented* bukan hanya tanggung jawab, melainkan investasi jangka panjang untuk keberhasilan bersama. Mari bersama-sama membangun fondasi yang kuat untuk startup kita dan menyaksikan setiap individunya berkembang lebih baik lagi setiap harinya.

Setiap langkah yang diambil untuk mengembangkan orang-orang di sekitar tidak hanya mendorong keberhasilan bisnis tetapi juga memberikan dampak positif pada masyarakat secara luas. Mari bersama-sama menjadikan startup kita sebagai agen perubahan yang berdaya!

Semuel Abrijani Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi
Informatika Kementerian
Komunikasi dan Informatika RI

Daftar Isi



Takut Menerima Umpan Balik,
hal. 16 – 21

SURAT REDAKSI

03

Di Setiap
Kesuksesan
Startup Digital,
Ada Peran
Manusia Di
Baliknya

PRAKATA

04

Membangun
Fondasi
Kuat dengan
Pendekatan
People-Oriented

IN-DEPTH

08 – 15

Mengubah Stres
yang ‘Sakit’
Menjadi Stres
yang Optimal
dan Bermanfaat

16 – 21

Takut Meminta
atau Menerima
Umpan Balik? Ini
Cara Membuatnya
Menjadi
Kebiasaan

22 – 27

Meningkatkan
Kapasitas sebagai
Pemimpin

28 – 33

Menjalankan
Prinsip Organisasi
demi Startup yang
Sustainable

34 – 39

Menemukan dan
Mengembangkan
Kandidat
Potensial di
Startupmu

40 – 46

Penilaian Kinerja
Bikin Repot dan
Buang Waktu?
Ini yang Harus
Dilakukan agar
Review Berjalan
Efektif

48 – 53

Menumbuhkan
Budaya
Akuntabilitas dan
Membuktikan
Tanggung Jawab

SEKOLAH BETA

70 — 73

*Serial Hacker:
Product
Management for
Early Startup*

*Serial Hipster:
How to Present
Best Visual in
Landing Page*

*Serial Hustler:
Financial Planning
for Bootstrap
Startup*

REKOMENDASI

58 — 61

*Buku, Film
& Podcast*

74 — 75

Direktori Startup

76

Glosarium



BawahTanah, hal. 62 — 69

PROFIL STARTUP

62 — 69

BawahTanah:
Peluang
Pendidikan
Industri
Pertambangan

TEMU GAGASAN

54 — 56

**Sharing Strategi
Memilih dan
Menyambut
Karyawan Baru!**



Temu Gagasan edisi 35, hal. 54 — 56

Mengubah Stres yang ‘Sakit’ Menjadi Stres yang Optimal dan Bermanfaat.

Semua orang pasti pernah mengalami stres. Itu tidak memandang usia, pekerjaan, status ekonomi dan sosial, serta jumlah *follower* media sosial seseorang. Seleb di internet dengan jutaan *follower* dan gaya hidup *glamour* bisa stres. Begitu pula orang yang tinggal di tempat terpencil tanpa terjamah oleh internet, juga bisa merasakan stres. Bedanya, ada orang yang mampu pulih, dan sebaliknya, ada yang bertambah parah.

Lantas, banyak orang memandang stres sebagai hal yang negatif. Stres adalah hal yang harus dibuang jauh. Jika bisa, stres jangan sampai hadir di hidup kita, meski itu adalah hal yang mustahil.



Faktanya, stres sebenarnya punya ‘manfaat’ jika kamu mau menguliknya. Menurutmu, apa yang terjadi setelah kamu merasa stres dan momennya sudah selesai? Mungkin emosi seperti marah, sedih, tertekan, dan emosi negatif lainnya akan muncul, akan tetapi rasa stres bisa membuat kita belajar dan tumbuh dari pengalaman buruk.



Jadi, daripada mencoba menghilangkan perasaan stres, kita harus mencoba untuk memahami dan mengoptimalkannya. Selanjutnya, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh para *leader*, anggota tim startup, mahasiswa, hingga para pekerja digital, untuk mengubah rasa stres yang ‘sakit’ menjadi stres yang optimal dan bermanfaat.



1

Menemukan dan mendeskripsikan stresmu

Menurut artikel dari McKinsey, untuk mencapai stres yang optimal, kita perlu menyadari stres yang dialami. Seperti yang ditulis oleh psikiater dan penulis Daniel Siegel, “Ke mana perhatian pergi, aliran saraf dan koneksi saraf tumbuh.” Dan jalur neurologis baru ini yang menentukan perilaku kita dan menghasilkan kebiasaan baru.



Stres yang dialami seseorang menimbulkan respon unik. Apa yang memicu respon stres pada seseorang, mungkin sulit dirasakan oleh orang lain. Beberapa orang yang merasa stres menimbulkan perilaku agresif, sementara yang lainnya justru menarik diri. Sedangkan metode untuk pemulihannya juga tergolong unik. Ketika seseorang lebih suka mengendarai sepeda, yang lain lebih suka membaca buku.

Sebenarnya, dengan menemukan dan mendeskripsikan stres yang kita rasakan, kita akan lebih baik dalam mengelola rasa stres tersebut.

Lalu, bagaimana cara kita menyadari rasa stres yang sedang dihadapi?

Bagaimana cara kita lebih peka terhadap stres tersebut?



Kamu dapat mulai memahami dan menyadari rasa stresmu sendiri, dengan menjawab beberapa daftar pertanyaan ini. Kira-kira, seberapa baik kamu bisa menanganinya?

- Dalam seminggu, seberapa sering kamu merasa cukup istirahat?
- Seberapa sering kamu merasa asyik dengan pekerjaanmu? Berapa lama hal itu berlangsung? Dan di jam berapa saja kejadiannya?
- Pikirkan akhir-akhir ini ada sesuatu yang membuatmu stres di tempat kerja. Bagaimana reaksimu akan hal itu? Apa saja yang kamu perjuangkan?
- Apa sumber stres terbesar dalam hidupmu?
- Dalam keadaan apa stres dari satu aspek kehidupanmu muncul di aspek yang lain?
- Bagaimana caramu mengatasi stres? Apakah caranya menguras energimu, atau memulihkannya?
- Berapa banyak tanda peringatan stres kronis yang kamu alami dalam minggu ini?

Cobalah untuk meluangkan waktu dan merenungkan jawabanmu secara berkala untuk membangun kesadaran diri akan rasa stres yang kamu miliki. Ini adalah sebuah proses untuk menemukan. Jadi, semakin banyak kamu mempelajarinya, semakin baik kamu dapat memanfaatkan dan menangani respon stres dari diri sendiri. Kamu bisa melakukan *journaling* untuk membantumu mendapatkan wawasan tentang bagaimana tubuhmu bisa bereaksi terhadap berbagai kegiatan, dengan respon stres yang hadir atau respon pemulihannya.



2

Menciptakan ruang untuk meningkatkan fokus dan keterlibatan



Bekerja terlalu keras, stres, hingga *burnout* adalah salah satu penyebab hilangnya rasa fokus. Terlebih kondisi pasca pandemi di mana aktivitas *remote working* menjadi lebih familiar, secara tidak langsung ‘menuntut’ kita untuk selalu *standby* dan terhubung secara daring.

Kita pikir hal tersebut bagus dan *multitasking*, tetapi sisi lainnya, kita malah menciptakan beban kognitif secara berlebihan. Untuk itu, kita butuh ruang agar bisa merangkul fokus agar hadir dan menciptakan keterlibatan.

Butuh *deep work* atau melakukan pekerjaan secara mendalam? Kamu dapat ‘memblokir waktu’

- Membuat waktu satu hingga tiga jam di kalender setiap hari untuk *focus time*.
- Matikan email dan obrolan dan letakkan ponsel di laci sehingga kamu dapat bekerja dengan tenang.

Mengurangi gangguan

- Matikan notifikasi email di ponsel.
- Tetapkan batasan waktu untuk aplikasi tertentu.
- Alihkan layar ponsel ke latar belakang hitam-putih untuk mengurangi rangsangan dan godaan di layar.
- Rehat sejenak dari video. Memang konferensi video memiliki banyak keuntungan. Namun, di sisi lain, dapat mengganggu dan menguras tenaga. Kebutuhan untuk menangkap isyarat nonverbal, kontak mata yang lama, dan tampilan galeri dengan banyak orang bisa terasa seperti melakukan banyak tugas secara terus-menerus.
- Kamu dapat mencampurkan berbagai format untuk mempelajari preferensi. Misalnya matikan konferensi video dari waktu ke waktu sehingga kamu hanya dapat fokus pada kata-kata yang diucapkan.



3

Istirahat dan pemulihan

Saat seseorang mengalami stres, perlu ada fase untuk istirahat dan pemulihan agar tingkat stres dapat menurun. Fase ini perlu dikuasai dan dibiasakan agar jalanmu lebih ‘mulus’ untuk mencapai fase berikutnya (ada di poin keempat di artikel ini).

Sebenarnya, beberapa kegiatan yang kita lakukan sehari-hari mencerminkan jeda atau *microbreaks*. Misalnya naik kendaraan ke tempat bekerja, menunggu lift, antri saat beli makanan di kantin atau restoran, hingga proses *check-in* di bandara. Itu semua menawarkan jeda untuk pemulihan secara kognitif. Jadi, kita perlu secara sadar penuh menciptakan *microbreaks* ketika pemulihan stres. *Microbreaks* menawarkan jeda dalam kegiatan sehari-hari, misalnya memperhatikan jam tidur, pola makan, dan jadwal olahraga. Kamu dapat mencoba untuk menerapkan ini:

Menambahkan *microbreaks* ke dalam rutinitas

- *Microbreaks* adalah jeda singkat yang bisa diambil di sela-sela kegiatan. Misalnya mencadangkan waktu lima menit di antara *meeting* yang padat. Penting sekali untuk meluangkan waktu istirahat sekitar 30 menit agar dapat mengurangi stres. Contohnya dengan menatap tanaman atau melihat sesuatu yang jaraknya jauh (untuk mengurangi fokus melihat layar dan *gadget* dalam jarak dekat), memasak, atau mengurus hewan peliharaan. Ambil satu kegiatan yang kamu sukai dan biasakan untuk memasukkannya ke dalam ritual *microbreaks*.



- **Berhati-hati memanfaatkan *microbreaks*.** Jangan jadikan sebagai jeda melihat media sosial atau menggunakan *smartphone*. Sebuah penelitian tahun 2019 menyatakan bahwa menggunakan ponsel saat istirahat sama dengan tidak beristirahat dan menimbulkan penipisan kognitif.
- **Tidur yang berkualitas dan sesuai kuantitas.** Usahakan untuk memiliki waktu tidur tujuh hingga delapan jam dengan waktu tidur yang konsisten. Hindari makan makanan berat, menatap layar elektronik lama, dan mengonsumsi kafein sebelum tidur karena akan mengurangi kualitas tidur.
- **Olahraga secara teratur.** Pada kenyataannya, tidur yang berkualitas pada umumnya bisa didapatkan oleh orang yang sudah rutin berolahraga. Olahraga sangat bermanfaat untuk meningkatkan *mood*, hingga mengatur emosi. Memasukkan agenda *meeting* ke dalam kalender memang penting, akan tetapi memasukkan jadwal olahraga ke dalam agenda sehari-hari juga tidak kalah penting.
- **Makan lebih sehat dan pastikan tubuh terhidrasi dengan cukup.** Bagaimana pun, nutrisi yang baik sangat berpengaruh pada kesehatan dan performa tubuh, yang mana itu menjadi faktor penting dalam mengelola stres. Terkadang, orang lupa untuk menghilangkan rasa stres, tanpa mempertimbangkan hal lain yang menjadi pemicunya. Bisa jadi, selama ini ternyata pola makan yang berantakan dan nutrisi yang tidak seimbang adalah faktor penyumbang rasa stres. Kebiasaan makan yang buruk berhubungan dengan berbagai penyakit. Kamu juga dapat memasukkan aktivitas minum air sebagai *microbreaks*, dengan menggunakan waktu di antara rapat dan berjalan ke *pantry* untuk mengisi air minum.



4

Latihan untuk tetap aktif dan pemulihan dengan bergantian

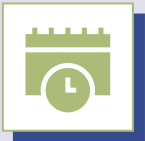
Pada akhirnya, masa stres yang telah usai akan berganti dengan masa pemulihan. Selanjutnya, kita perlu berganti mode menjadi aktif lagi untuk melakukan kegiatan dengan kondisi yang 'kuat' daripada sebelumnya.

Untuk itu, penting bagi kita untuk latihan mengganti kedua mode secara berurutan, yakni saat masa pemulihan, lalu berganti ke mode tetap aktif, begitu seterusnya. Sebab, siklus stres dalam hidup tentu tidak akan datang hanya sekali, bukan? Transisi yang terarah antara istirahat dan bekerja lagi akan membantumu untuk lebih mudah mendapatkan fokus, serta produktif. Penting bagi kita selama masa pemulihan perlu melakukan kegiatan sehari-hari. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melatih masa transisi ini adalah:



Berjalan ke tempat kerja

Sebenarnya, tujuannya tidak harus ke tempat kerja. Yang terpenting adalah tetap berjalan, baik itu ke pusat belanja terdekat, ke pasar, jalan-jalan ke taman terdekat, atau ke tempat mana pun yang ingin kamu tuju yang masih dapat dijangkau. Berjalan kaki memberi kesempatan bagi orang untuk berefleksi dan mempersiapkan mental untuk bekerja (atau melakukan kegiatan apa pun).



Mematuhi jadwal kerja yang ditentukan

Meskipun kamu dapat memperpanjang jam kerja, akan tetapi jangan jadikan itu sebagai kebiasaan. Latihlah untuk menyudahi apa yang sudah diputuskan. Misal, saat mulai bekerja, kamu perlu menetapkan jam berapa akan berhenti bekerja. Ingat, berhenti bekerja bukan berarti harus menyelesaikan pekerjaan saat itu juga. Ingatlah bahwa tubuh dan pikiran punya kapasitas yang harus dijaga.



Melakukan ritual penghujung hari

Kamu perlu menarik garis yang jelas antara bekerja dan tidak bekerja. Misalnya, jika kamu punya kantor di rumah, tinggalkan dan tutup pintunya setelah kamu berkomitmen untuk berhenti bekerja di jam tujuh malam. Jika ruang kerjamu terbatas, setelah selesai bekerja kamu dapat mengemasi barang dan peralatan, lalu ubah kembali ke keadaan rumah seperti biasa sebelum bekerja. Dengan mengalihkan visual seperti itu, maka bisa mengurangi godaan untuk kembali bekerja. Selanjutnya, kamu dapat mensimulasikan perjalanan pulang, seperti saat bekerja dari kantor, dengan berjalan-jalan di lingkungan sekitar rumah.

Terutama bagi kita, *leader* dan anggota tim di startup, mahasiswa, atau para pekerja digital, yang sering melakukan *multitasking* dengan internet, sehingga rawan untuk terpapar dengan rasa stres. Kita perlu meminimalkan dampak buruk dari stres, sembari merasakan manfaat dari stres untuk bertumbuh menjadi pribadi dengan karakter yang lebih baik. Bagaimana pun, tidak ada kehidupan bermakna yang bebas stres. Namun, jika stres dapat dikelola dengan benar, itu dapat menjadi mesin pertumbuhan pribadi yang luar biasa dengan cara memahami dan mengubah cara menangani stres untuk mencapai kinerja maksimal.



Takut Meminta atau Menerima Umpan Balik?



Ini Cara Membuatnya Menjadi Kebiasaan



Ada satu keterampilan yang erat kaitannya dengan *growth mindset* atau pola pikir bertumbuh. Seseorang yang punya karakter *growth mindset* punya keberanian untuk meminta atau menerima *feedback* atau umpan balik. Mereka juga dapat memproses umpan balik tersebut untuk membantu tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Jadi, sudah jelas bahwa keterampilan untuk menerima atau meminta umpan balik dan memprosesnya menjadi sangat penting bagi pengembangan karakter dan kepribadian seseorang.

Namun, ternyata menerima dan meminta umpan balik tidak semudah itu. Ada rasa takut yang menyelimuti, 'deg-degan', atau merasa tidak percaya diri. Umpan balik juga kerap dianggap sebagai suatu hal yang 'formalitas', tidak dianggap penting dan bermakna. Perasaan terpaksa juga kerap hadir saat sesi umpan balik harus dilakukan, baik itu oleh para *leader* ataupun karyawan.

Lalu, bagaimana cara agar *leader* dapat mempermudah proses saat meminta dan menerima umpan balik? Bagaimana agar umpan balik dapat diterima dan diproses dengan lebih mudah? Di bawah ini ada wawasan menarik tentang cara menciptakan budaya umpan balik yang tidak kenal takut, seperti yang dikutip dari Harvard Business Review.

Menyepakati bersama tentang makna umpan balik



Menjadikan umpan balik sebagai budaya tim artinya perlu mengajak semua anggota tim untuk memahami bersama tentang apa arti umpan balik bagi mereka. Tidak hanya itu, mereka perlu meresapi, mengapa memberikan umpan balik jadi sesuatu yang sangat penting. Tanpa hal itu, para manajer dan *leader* startup akan kesulitan menciptakan komitmen agar umpan balik menjadi sebuah rutinitas dalam pekerjaan karyawan.

Sebaiknya, jangan mengartikan umpan balik secara general untuk digunakan semua karyawan. Sebaliknya, manajer dan *leader* perlu melibatkan tim untuk menciptakan deskripsi umpan balik yang berkesan sesuai dengan tujuan tim. Kamu dapat memanfaatkan beberapa pertanyaan di bawah ini untuk menciptakan diskusi tentang umpan balik:

- Apa arti umpan balik untukmu?
- Ketika umpan balik efektif, bagaimana rasanya?
- Kapan umpan balik terasa dipaksakan?

Dari hasil diskusi, manajer atau *leader* mendampingi anggota tim untuk memperoleh wawasan dan sepakat tentang definisi umpan balik. Berikut ini adalah contoh definisi umpan balik:

- Wawasan yang bisa ditindaklanjuti
- Data untuk perkembangan
- Perspektif untuk membantu orang menjadi yang terbaik
- Informasi yang memungkinkan perbaikan
- Ide untuk membantu kita berkembang

Umpan balik harus disampaikan dengan mudah dan cepat



Untuk bisa sampai di tahap ini, manajer atau *leader* perlu memulai pendekatan baru. Berikut ini adalah beberapa wawasan yang dapat dimanfaatkan untuk menjadikan umpan balik dapat disampaikan dengan mudah dan cepat:

Ide pertama:

“ini adalah sesuatu yang brilian, karena...”

Salah satu cara paling mudah dalam menyampaikan umpan balik adalah dengan memberikan pujian. Namun, jika memberikan pujian saja, hasilnya akan tidak efektif. Alasannya, orang yang menyampaikan pujian tersebut tidak menyertakan detail yang mendukung perkembangan penerima umpan balik.

Contoh kurang efektif:

“Presentasimu luar biasa”

(Hanya memberikan pujian tanpa menjelaskan alasan)

Contoh efektif:

“Presentasimu luar biasa karena menyertakan beberapa fakta yang mendukung dan visual yang relevan.”

(Memberikan umpan balik menggunakan pendekatan pujian)



Ide kedua:

memberikan pertanyaan tentang “ide untuk perbaikan”

Cara kedua yang dapat digunakan untuk mengurangi rasa takut seseorang dalam menyampaikan umpan balik adalah dengan bertanya. Manajer atau *leader* dapat membuka sesi diskusi dengan tim untuk meminta umpan balik menggunakan pertanyaan yang memancing ‘ide untuk perbaikan’. Beberapa pertanyaan ini dapat kamu manfaatkan:

- Apa salah satu cara saya untuk membantumu melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi?
- Perubahan apa yang bisa kita lakukan untuk meningkatkan cara kerja tim?
- Apa satu hal yang membuatmu frustrasi sehingga menurutmu kita harus berubah?

Kamu dapat menambahkan beberapa pertanyaan tersebut ke dalam agenda *meeting* yang sudah ada sehingga menjadi kebiasaan dari cara kerja sehari-hari.

Ide ketiga:

mengadakan pertemuan

Di dalam pertemuan, semua anggota tim berhak untuk menerima umpan balik dari pekerjaan mereka. Karyawan bisa berbagi ide dan mengundang anggota tim lain untuk mengembangkan ide tersebut. Sesi ini bisa memberikan individu kesempatan untuk mempraktikkan umpan balik dan berbagi pandangan dengan cara yang lebih aman, karena menekankan pada proyek atau ide, bukan pada orang atau subjeknya. Beberapa pertanyaannya bisa meliputi:

- Apa yang paling kamu sukai dari ide ini?
- Mengapa ide ini bisa gagal/berhasil?
- Bagaimana pendekatan pesaing kita dalam memecahkan masalah ini?

Meningkatkan seni bertanya



Beberapa orang mengasosiasikan umpan balik sebagai sebuah hal besar yang harus diantisipasi. Di mana, secara tidak langsung menciptakan ketakutan ketika akan melakukan umpan balik. Menghindari hal tersebut, manajer atau *leader* dapat mengubah pendekatan agar mengurangi rasa takut saat melakukan umpan balik. Salah satu caranya dengan cara meningkatkan seni bertanya, dibandingkan dengan hanya fokus untuk 'memberi masukan'.

Kamu dapat menggunakan beberapa pertanyaan ini ketika sesi diskusi dan tanya jawab:

- Menurutmu bagaimana pertemuan itu berlangsung?
- Apa pengalaman Anda bekerja dengan orang itu?
- Saya tahu kamu sedang melatih keterampilan presentasi. Bagaimana *progress* kemajuannya?

Dari pertanyaan tersebut, manajer atau *leader* dapat menyesuaikan pendekatan memberikan/menanyakan umpan balik tergantung pada respon karyawan dan tingkat kesadaran diri. Agar karyawan atau penerima umpan balik berganti respon dari sadar ke mengambil tindakan, kamu dapat 'memancing' mereka dengan beberapa pertanyaan berikut:

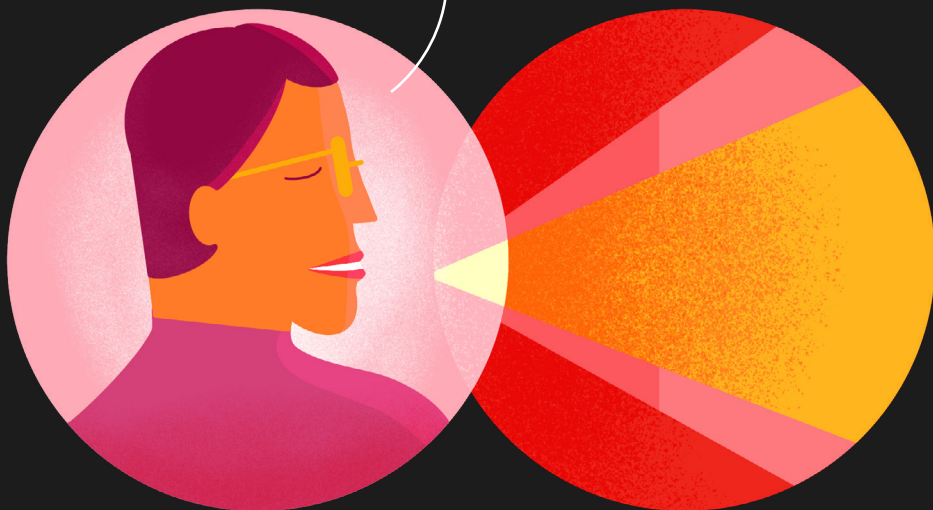
- Apa yang dapat kamu pelajari dari seseorang yang menurutmu mampu melakukannya dengan baik?
- Di manakah tempat yang nyaman untuk mengembangkan keterampilan itu?
- Apa yang dapat kamu lakukan secara berbeda di lain waktu?

Saat para *leader* berhasil mengatasi tantangan untuk menjadikan umpan balik sebagai sebuah kebiasaan dan budaya di tempat kerja, mereka sekaligus membantu karyawan dan seluruh anggota tim untuk bisa bekerja sama dengan lebih baik. Mengubah sudut pandang dan pendekatan dalam menerima dan meminta umpan balik ternyata mampu mengubah cara kerja umpan balik menjadi lebih bermanfaat dan bermakna.

Meningkatkan Kapasitas sebagai Pemimpin

Mengapa jadi pemimpin itu susah (*banget*)?

Bukan, kamu tidak sedang membaca kalimat keluhan. Itu adalah sebuah fakta yang sebagian besar dipahami oleh pemimpin startup, CEO perusahaan, hingga kepala negara.





Saat sedang memimpin, terkadang semuanya berjalan mulus. Kamu bisa memulai perubahan dengan lancar, percaya diri, dan bertanggung jawab. Pihak lain merespon semua upayamu dengan konstruktif, dan mengembangkan perubahan yang kita lakukan, meski tantangannya juga besar. Namun, di lain waktu, kamu merasa frustrasi. Mengapa semuanya berhenti? Rasanya semua orang menolak upaya kita. Tidak ada satu pihak pun yang beresonansi.

Untuk bisa meningkatkan kapasitas dalam memimpin orang lain, *leader* perlu melihat bagaimana cara berpikir dan bertindak, dapat mempengaruhi orang lain. Untuk dapat memimpin dengan baik, diperlukan pengalaman dan perjalanan dalam mengembangkan pribadi secara berkelanjutan.

Di bawah ini ada beberapa langkah yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinannya menjadi lebih baik lagi, seperti yang dikutip dari artikel Harvard Business Review.



①

Masalah apa yang ingin kamu selesaikan?

Atau, tujuan apa di masa depan yang ingin kamu capai?

Kamu dapat memulai langkah pertama dengan menjawab pertanyaan tersebut.

Misalnya, kamu ingin agar anggota tim-mu menjadi lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah.

②

Mengapa masalah atau tujuan tersebut penting bagimu saat ini?

Kamu harus punya alasan yang kuat dan jelas, mengapa kamu harus menyelesaikan masalah tersebut, atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di poin pertama.

Misalnya, jika mengambil contoh dari kasus di poin pertama tentang menjadikan anggota tim lebih proaktif, maka alasan pentingnya adalah:

- Sebagai *leader* kamu peduli untuk menjadi pemimpin yang bijaksana dan ingin mengeluarkan potensi terbaik dari anggota tim.
- Kamu percaya bahwa kreativitas yang optimal dari setiap anggota akan memberikan keuntungan, baik bagi startup maupun bagi masing-masing individu.
- Kamu merasa terbebani dengan waktu yang 'habis' untuk mengawasi pekerjaan anggota tim dan ingin agar waktumu lebih efektif.
- Kamu ingin mengurangi rasa frustrasi karena harus menghasilkan semua ide dan rencana untuk tim.

③ Mencari informasi yang valid dan berkualitas yang mendasari pendekatanmu

Kamu masih belum tahu bagaimana agar anggota tim-mu punya dorongan yang kuat untuk memecahkan masalah secara proaktif. Maka, kamu menghubungi *coach* atau mentor untuk membantumu dan membaca beberapa buku dan artikel yang relevan. Misalnya, dengan membaca artikel yang fokus menampilkan *best practice* dengan dasar penelitian untuk mendorong sikap proaktif.

④ Mengidentifikasi metrik keberhasilan

Sekarang, giliranmu untuk menentukan ukuran seperti apa yang ingin ditetapkan supaya kamu tahu bahwa sudah berhasil mencapai tujuan.

Seperti apa peningkatan proaktif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah?

Bagaimana tandanya jika kamu sudah membuat kemajuan?

Misalnya, kamu memutuskan akan memantau seberapa sering anggota tim memberikan saran, menawarkan ide tambahan untuk menyempurnakan tindakan, dan mengambil kendali dalam pengambilan keputusan. Tidak hanya itu, kamu akan memantau rasa frustrasi yang semakin berkurang dan antusiasme tanggung jawab yang semakin tinggi dari anggota tim.

⑤ Bulatkan tekad dan niat untuk mencapai tujuan tersebut

Kamu kini sudah memutuskan untuk mengambil komitmen dalam mendukung perilaku anggota tim yang proaktif dalam memecahkan masalah. Selanjutnya, kamu dapat membuat beberapa kebiasaan agar memudahkanmu dalam mencapai tujuan tersebut. Misalnya dengan membuat catatan tempel di dekat komputermu, sehingga selalu ingat bahwa kamu punya komitmen tinggi agar tujuan tercapai. Hal itu juga akan berfungsi sebagai suar yang memandumu agar tidak keluar dari jalur.

6

Mengambil aksi untuk implementasi

Selanjutnya, kamu dapat merancang tindakan yang praktikal dan semakin mendekatkanmu pada tujuan. Misalnya, setelah sesi diskusi dengan mentor, kamu akhirnya memutuskan akan melakukan beberapa hal ini:

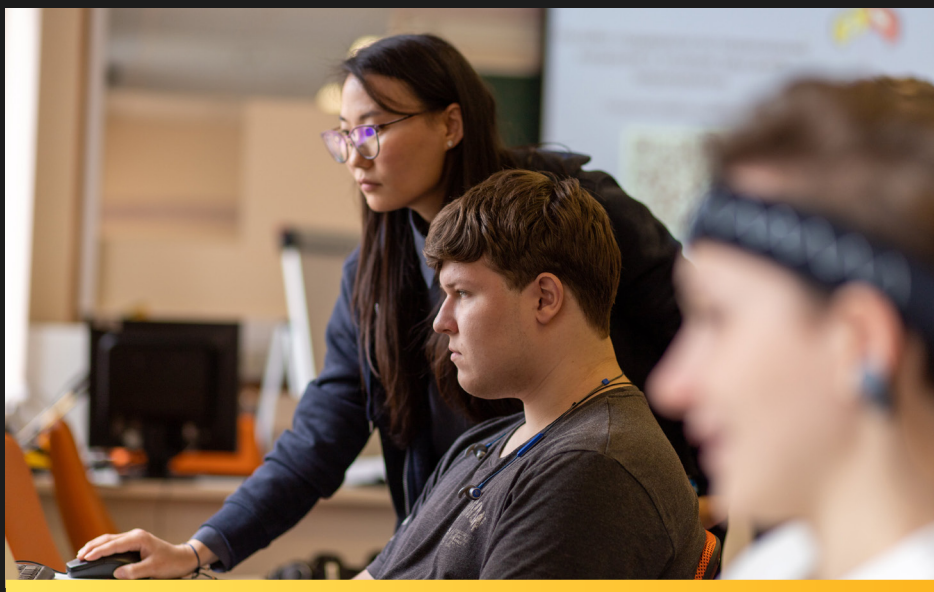
- Bercerita dan berbagi pengalaman dengan anggota tim. Tujuannya agar anggota tim-mu bisa mencontoh perilaku dari *leader* sekaligus menjadi pengalaman pembelajaran untuk diri sendiri. Kamu juga dapat berdiskusi tentang masalah yang saat ini terjadi dan meminta umpan balik dari anggota tim tentang alternatif solusinya.
- Mengajukan pertanyaan yang tepat. Saat anggota tim bertanya kepadamu, usahakan untuk tidak menjawabnya secara langsung. Dorong mereka untuk menjadi lebih proaktif dan kritis, dengan menjawab melalui pertanyaan, bukan jawaban final. Kamu juga dapat mendorong mereka untuk menjelaskan perspektif tentang masalah yang terjadi dan meminta yang lainnya untuk membantu menyumbangkan ide. Ini dapat memancing proses kolaborasi antar tim dan meningkatkan kekompakan karyawan.
- Berempati dan menempatkan diri pada posisi karyawan. Ini bisa kamu coba jika mulai merasa pusing atau frustrasi dalam menghadapi masalah yang ada. Pikirkan dari sudut pandang mereka, kira-kira apa yang mereka pikirkan dan rasakan. Beri label perasaan dan pemikiran tersebut sebagai sebuah kesempatan untuk belajar lebih banyak tentang kepemimpinan. Kamu juga dapat mencoba untuk mempertimbangkan situasi dari posisi mereka, daripada terburu-buru untuk bereaksi marah atau frustrasi.
- Jangan lupa untuk selalu memberikan pujian atau apresiasi terhadap karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan tepat. Pujilah perilaku proaktif karyawan ketika mereka melakukannya.



⑦ Mencari umpan balik

Sebagai *leader*, kamu perlu memberi tahu anggota tim-mu bahwa kamu mendukung mereka dalam memecahkan masalah proaktifnya. **Kamu membutuhkan umpan balik dari mereka untuk membantumu menjadi lebih baik saat mendukung mereka.** Mintalah anggota tim untuk memberi tahu saat kamu mungkin melakukan hal yang 'menyakitkan' atau mungkin justru membantu mereka. Dari umpan balik yang kamu dapatkan, lakukanlah evaluasi dan nilai pro kontra dari setiap ide yang masuk.

Yang terakhir, jangan lupa untuk selalu meninjau setiap perkembangan yang sudah dilakukan. Dalam beberapa minggu, kamu akan mengetahui upayamu telah mengalami perkembangan apabila anggota tim terlibat lebih aktif dalam pemecahan masalah secara rutin.



Teruslah untuk mencari dan mendapatkan umpan balik hingga anggota tim-mu merespon sesuai dengan target yang ditetapkan bersama. Jika tujuanmu telah tercapai, kamu akan punya sedikit waktu untuk mengawasi pekerjaan mereka. Alhasil, energi dan kapasitasmu dapat dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Sekali lagi, selamat bahwa kamu sudah berhasil mengembangkan diri sebagai seorang pemimpin daripada yang kamu kira sebelumnya.

Menjalankan Prinsip Organisasi demi Startup yang *Sustainable*



Memang betul apabila startup yang hebat adalah yang berhasil memecahkan masalah penggunanya. Ditilik dari sudut pandang bisnis, hal tersebut rasanya tidak ada masalah. Namun, bagaimana jika dilihat dari kaca mata organisasi?

Apakah memecahkan masalah pengguna saja sudah cukup?

Organisasi, dalam konteks artikel kali ini adalah perusahaan digital atau startup, harus punya prinsip agar berhasil berkembang dan menang dalam persaingan. Semakin berkembangnya praktik kelembagaan dan wawasan tentang perilaku manusia, startup perlu menjalankan prinsip-prinsipnya agar bisa *sustainable*. Dilansir dari Harvard Business Review, berikut ini adalah beberapa prinsip yang dapat diadopsi oleh startup yang didukung penelitian dari bidang pengembangan organisasi yang dapat dijadikan panduan:



MENDORONG KERJA SAMA

Tujuan utama mengembangkan perusahaan adalah mencapai lembaga yang kooperatif dan menghilangkan kepentingan pribadi yang tidak stabil. Perusahaan adalah ibarat pesawat yang harus terbang, di mana semua penumpang punya tujuan yang sama. Tidak bisa dibayangkan apabila tujuan penumpang berbeda-beda, padahal mereka dalam satu pesawat yang sama.

Namun, godaan untuk bertindak dengan cara yang bertentangan dengan tujuan perusahaan ternyata masih tinggi. Salah satu strategi yang efektif dan bertahan lama adalah

mengubah sifat hubungan kerja. Kerja sama antar teman akan lebih efektif dibandingkan dengan kerja sama antara dua orang asing. Alasannya, daya tarik perilaku secara maksimal lebih tinggi apabila kedua belah pihak tersebut punya hubungan yang lebih dekat.

Perusahaan yang efektif akan mengupayakan cara terbaiknya untuk menciptakan ikatan sosial yang kuat antar karyawannya. Kerja sama, kekompakan, dan kolaborasi yang kuat adalah jembatan yang nyata dan secara positif dapat membangun hubungan dan mempengaruhi kinerja individu.



MELAKUKAN PERUBAHAN

Perusahaan yang perlu berubah, umumnya tidak melakukan perubahan. Perusahaan bisa gagal karena tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan. Karyawan sering digambarkan sebagai pihak yang tidak dapat menerima perubahan. Padahal, itu hanya mitos. Sebenarnya karyawan dapat menerima perubahan jika mereka sudah paham tentang betapa pentingnya arti perubahan, dan itulah tugas besar dari perusahaan.

Organisasi yang efektif adalah yang berani menghasilkan tindakan dan mulai mengambil langkah untuk perubahan. Pemimpinnya mendorong untuk membuat langkah konkret, menciptakan pola pikir positif untuk perubahan, menyakinkan pihak lain mengenai nilai dan upaya perubahan, serta berjuang melawan kekuatan sistemik yang bersifat kelembagaan sehingga mereka 'terkekang' dan salah arah. Keberanian dan keyakinan yang kuat menjadi modal yang besar bagi perubahan.



MENGANTISIPASI MASA DEPAN

Kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada keterampilan pemimpin dalam menavigasi perusahaan menghadapi masa depan. Namun ketika masa depan datang, banyak perusahaan datang memenuhi kebutuhan pasar baru dan selera konsumen. Alasannya, perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan jangka panjang karena pencapaian jangka pendek yang tidak tepat sasaran.

Pencapaian jangka pendek memberikan peluang bagi

pemimpin untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam menunjukkan hasil. Pemimpin harus mampu melihat melampaui hambatan di sekitarnya untuk mengetahui apa yang ada di baliknya. Meskipun tidak ada jawaban pasti untuk melihat masa depan, akan tetapi para pemimpin dapat dikelilingi oleh orang-orang yang mampu dan tanggap dalam menantang asumsi. Asumsi tersebut adalah dasar tindakan yang dilakukan saat ini agar bisa membayangkan kemungkinan dan peluang lain.



TETAP FLEKSIBEL

Perusahaan harus bisa menjadi dinamis dan fleksibel. Perusahaan perlu belajar dan memberi respon terhadap perubahan yang tidak terduga, dan harus bisa beradaptasi dengan fleksibel ketika ada tuntutan yang mendesak. Kemudian, perusahaan dapat kembali ke kondisi semula ketika kebutuhan akan transformasi sudah diselesaikan. Kemampuan untuk menjadi fleksibel ini pada umumnya dapat dicapai lewat peningkatan otomatisasi dan penambahan karyawan dalam jumlah atau fungsi.

Misalnya, Bandara Changi di Singapura mengkonsep ulang masalah antrian pelanggan yang panjang. Solusinya, mereka mengarahkan pelanggan langsung ke *gate* untuk *check-in* dibandingkan membuat pelanggan berkumpul dan menumpuk di satu titik. Beban menunggu pelanggan dialihkan ke petugas keamanan yang tanggap, yang harus mengalokasikan pelanggan ke *gate* yang tepat pada waktu yang tepat.





MENCIPTAKAN RUANG YANG KHAS

Banyak penelitian yang mendukung kaitan antara kualitas lingkungan kerja dan kesehatan, kepuasan, dan kinerja karyawan. Beberapa dimensi dasar kualitas lingkungan dalam ruangan yang dapat mempengaruhi kenaikan kinerja antara lain kenyamanan termal, kualitas udara, pencahayaan, kualitas akustik ruang, dan fitur ergonomis perabotan.

Lingkungan yang tepat dapat mendukung *coping behaviors*, pemulihan pribadi, dan kinerja. Sebaliknya, lingkungan juga dapat menjadi penyebab

stres dan penurunan kerja karena pengabaian estetika. Lingkungan dapat dirancang untuk merangsang kreativitas atau sebaliknya. Salah satu tren yang sedang *booming* adalah unsur penyertaan alam ke desain arsitektur ruang di perusahaan. Penelitian menemukan bahwa karyawan yang memiliki kontak lebih banyak dengan alam mengalami lebih sedikit stres dan memiliki keterampilan pemecahan masalah, pengendalian impuls, rentang perhatian, kemampuan mengatasi masalah, dan produktivitas yang lebih baik.



DIVERSIFIKASI TENAGA KERJA

Dalam sebuah tim, pemimpin perlu mendorong keberagaman dari tenaga kerja. Sudah banyak penelitian yang membahas tentang pentingnya inklusivitas dan diversifikasi karyawan dengan peningkatan dan kinerja perusahaan. Tugas yang sulit dan kompleks membutuhkan banyak pemikiran dan sudut pandang untuk dapat menyelesaikan masalah.

Studi juga menunjukkan bahwa keragaman gender dan ras meningkatkan kinerja kelompok kerja, tim manajemen puncak, hingga dewan direksi. Namun, pemimpin juga perlu mengambil langkah antisipasi dari konflik yang akan muncul karena keberagaman. Pemimpin bisa menciptakan kondisi keamanan psikologis dan budaya yang terbuka agar dapat meminimalisasi risiko terjadinya perselisihan pribadi atau konflik tertentu.



MENDORONG PERTUMBUHAN PRIBADI

Menurut artikel dari Harvard Business Review, seorang pemula dapat berkembang menjadi ahli karena ditopang oleh dua ekstrem. Pertama, ekstrem yang memerlukan evolusi alami (atribut fisik dan temperamen), kedua adalah ekstrem yang memerlukan usaha melalui pelatihan dan praktik. Faktanya, alam dan pengasuhan memang mempengaruhi pertumbuhan pribadi.

Namun, yang perlu digarisbawahi, poin penting dari pertumbuhan dan penggunaan kekuatan seseorang adalah mencocokkan minat dan kemampuan asli karyawan dengan pengembangan pribadi dan tugas mereka saat ini. Individu akan

berhasil menampilkan kinerja terbaiknya di bidang yang paling sesuai dengan bakat dan minat mereka. Mereka mampu melakukan apa yang paling mereka sukai atau ahli. Maka, perusahaan terbaik akan mencoba untuk menyesuaikan minat dan kemampuan asli para karyawannya dengan pekerjaan saat ini.

Tidak hanya itu, karyawan yang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya akan punya komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan, memiliki performa lebih maksimal, dan bertahan lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang pekerjaannya tidak selaras dengan minat dan kemampuan sebenarnya.



Ketujuh prinsip di atas menjadi tugas besar bagi startup untuk bisa mengadopsi dan menerapkannya di kehidupan sehari-hari dalam organisasi. Harapannya, startup bisa menjadi organisasi yang unggul dan berani mengembangkan praktik bisnis yang berkelanjutan serta seirama dengan kebutuhan dan kesejahteraan pelanggannya.

IN DEPTH

Menemukan dan Mengembangkan Kandidat Potensial di Startupmu



Sudah jadi hal yang biasa bahwa CV adalah syarat wajib yang harus dilampirkan pelamar kerja saat mengirimkan lowongan kerja. Perusahaan yang merekrut umumnya menjadikan ‘kinerja masa lalu’ atau latar belakang pendidikan dan pengalaman sebagai bahan pertimbangan dalam mengidentifikasi kandidat.

- Pertanyaannya, apa itu sudah cukup?
- Bagaimana cara kita tahu bahwa kandidat tersebut punya peluang di masa depan yang cemerlang?
- Secara logika, rekam jejak tidak bisa memprediksi hal tersebut. Lantas, mengapa menjadikan rekam jejak sebagai acuan utama?

Untuk mengatasi masalah tersebut, ketiga peneliti yang mempublikasikan artikelnya dalam Harvard Business Review, yakni James Intagliata, Jennifer Sturman, dan Stephen Kincaid mengembangkan model penelitian. Tujuannya untuk memprediksi potensi kepemimpinan bukan berbasis pada pencapaian dan rekam jejak, akan tetapi berdasarkan perilaku yang dapat diamati dan diukur.

Berdasarkan *database* yang berisi lebih dari 23.000 penilaian kandidat untuk jabatan di perusahaan publik dan swasta, ketiga peneliti tersebut melakukan analisis mendalam terhadap 1.500 individu. Mulai dari profesional tingkat pemula hingga pemimpin senior. Hasilnya, ada tiga penanda psikologis yang secara andal memprediksi kemampuan individu untuk tumbuh dan menangani peningkatan kompleksitas dalam peran baru:



Cognitive Quotient (CQ)

Kecerdasan Kognitif

Secara singkat, CQ adalah tentang bagaimana seseorang memanfaatkan kecerdasannya. Banyak perusahaan terlalu fokus mengandalkan CQ ini terutama ketika melakukan perekrutan, atau mempertimbangkan posisi kepemimpinan. Memang, CQ dapat dinilai berdasarkan transkrip akademik, tes psikometri, dan wawancara berbasis kasus untuk mengetahui ketajaman berpikir seseorang.

Secara tidak langsung, kita memandang orang yang punya CQ tinggi berarti cerdas untuk belajar apa saja. Namun, itu bisa saja bias. Misalnya adalah, bisa saja kita lebih menyukai kandidat yang alumni sekolah elit atau populer atau kandidat yang mendapatkan posisi awal karir yang baik. Sebenarnya, ada cara lain untuk mengetahui CQ seseorang.

Misalnya, kami perlu mencari perilaku tingkat lanjut yang membedakan orang-orang yang menggunakan kecerdasannya untuk memecahkan masalah dengan tepat. Apakah mereka secara rutin mundur dari tugas ketika mengalami kesulitan? Saat mempertimbangkan pilihan mana yang harus diambil, apakah mereka mencoba melihat ke sekitar untuk mengantisipasi hal yang tidak terduga? Saat mengambil keputusan, apakah mereka mendasarkan pemikirannya terhadap nilai bisnis yang semakin bertambah?



Emotional Quotient (EQ)

Perusahaan umumnya mencari kandidat karyawan atau membutuhkan pemimpin dengan kecerdasan emosional.

Contohnya kesadaran diri tinggi, kemampuan untuk bergaul dengan banyak orang, dan mampu membaca dan mengendalikan situasi. Namun ternyata, aspek seperti itu dalam EQ masih dirasa kurang.

Supaya berhasil mendapatkan individu dengan nilai EQ yang tinggi, menurut penelitian, kamu harus mencari orang yang bisa terlibat dan memberi dampak. Contohnya orang-orang yang sengaja menyalurkan wawasan mereka untuk mempengaruhi para pemangku kepentingan dan menegosiasikan hasil. Selain itu, individu yang mampu dan bersedia menyampaikan pesan sulit dengan berani dan empati merupakan individu yang punya EQ tinggi.

Menurut penulis James Intagliata, Jennifer Sturman, dan Stephen Kincaid, yang menuliskan hasil penelitiannya di Harvard Business Review, selama lima tahun terakhir, mereka menggunakan model untuk memvalidasi temuannya.

Dalam sebuah studi *double-blind* yang hanya mengamati fase-fase awal karir para pemimpin, tiga penanda CQ, DQ, dan EQ secara akurat membedakan mereka yang kemudian berhasil masuk ke dalam C-suite dan mereka yang tidak berhasil mencapainya dua dari tiga kali.

Model ini secara signifikan mengungguli tingkat keberhasilan umum dalam pengambilan keputusan perekrutan dan promosi, yang cenderung 50/50. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dari tiga penanda CQ, DQ, dan EQ bukan hanya keterampilan 'biasa', melainkan dapat menentukan tahapan pertumbuhan dan kesuksesan berkelanjutan.

Lalu, bagaimana ketiga poin tersebut dapat meningkatkan peluang perekrutan di startup yang lebih efektif?

Agar dapat melihat peluang kepemimpinan lebih dini, atau melihat kandidat potensial lebih awal, startup dapat melakukan beberapa langkah penting saat rekrutmen.

Pertama

Manajer harus membuat rencana konkret ketika merekrut dan menyaring karyawan yang baru berkarir, mengevaluasi, mengelola kinerja, dan memilih kandidat untuk peluang pengembangan.

Kedua

Manajer perlu hati-hati karena kinerja tidak mewakili potensi dari kandidat secara 100%. Manajer juga harus mengetahui bagaimana caranya mengenali CQ, DQ, dan EQ pada individu yang tidak punya rekam jejak atau latar belakang yang berbeda dengan generasi pemimpin sebelumnya.

Ketiga

Startup juga dapat mengembangkan ‘profil potensial’ yang merupakan bagian dari manajemen kinerja dan proses pengembangan bakat di startup. Manajer bisa mempercepat pertumbuhan profesional dengan menilai CQ, DQ, dan EQ karyawan. Tidak hanya itu, manajer juga perlu memberikan pelatihan tentang bagaimana mengembangkan dan meningkatkan ketiga poin tersebut.

Kenyataannya, baik CQ, DQ, dan EQ berakar pada kecerdasan, motivasi, dan gaya dari seorang individu. Namun, ketiga hal tersebut tidak memberikan ukuran mentah atas kualitas tersebut, seperti yang sering dilakukan oleh tes kepribadian dan alat lainnya. Sebaliknya, ketiga hal tersebut justru menangkap bagaimana individu bisa menerapkan CQ, DQ, dan EQ saat individu tersebut bekerja. Itu adalah sebuah upaya yang objektif untuk mengukur potensi kepemimpinan, yang tidak berkaitan dengan seberapa andal pengalaman dan rekam jejak para kandidat. Selanjutnya, banyak perilaku dan keterampilan yang mudah untuk dilatih. Misalnya agen penjualan dapat belajar ilmu persuasi calon pelanggan dengan lebih efektif. Beberapa keterampilan lain mungkin lebih sulit untuk diubah, misalnya cara pikir konseptual atau strategis. Jadi, ketika seorang *leader* sedang mempertimbangkan posisi seseorang untuk berhasil dalam peran barunya, cobalah untuk mempertimbangkan seberapa mudah perilaku yang hilang dapat dipelajari dan dipraktikkan.

Penilaian Kinerja Bikin Repot dan Buang Waktu?

Ini yang Harus Dilakukan agar *Review* Berjalan Efektif



Banyak yang tidak puas terhadap penilaian kinerja. *Review* atau penilaian kinerja yang umumnya dilakukan pada pertengahan tahun dan atau akhir tahun, dianggap sebagai hal yang buang waktu, tidak akurat, bias, dan tidak adil.

Dilansir dari artikel Harvard Business Review, survei McKinsey menunjukkan bahwa sebagian besar CEO tidak menganggap proses *review* di perusahaan mereka membantu mengidentifikasi karyawan yang berkinerja terbaik. Di sisi lain, lebih dari separuh karyawan berpendapat bahwa manajer tidak melakukan *review* dengan benar. Itu didukung studi dari Gallup, hanya satu dari lima karyawan yang setuju bahwa praktik kinerja perusahaan membuat mereka lebih termotivasi.

Jadi, seperti apa praktik penilaian kinerja yang seharusnya dilakukan? Bagaimana agar proses *review* dapat berjalan dan berakhir dengan efektif, baik bagi karyawan, manajer atau *leader*, dan perusahaan?

Berikut adalah rekomendasi melakukan *review* atau tinjauan kinerja yang hebat, berdasarkan sumber artikel dari Harvard Business Review:



Yang harus dilakukan sebelum *review*

- Manajer harus memperjelas standar, termasuk standar etika yang akan digunakan untuk menilai kinerja. Contohnya apa saja yang penting? Seberapa besar ekspektasinya?
- Mungkin itu terlihat sepele tetapi sering tidak dilakukan. Misalnya manajer baru yang kurang informasi atau tidak yakin bagaimana unit bisa selaras dengan tujuan perusahaan. Contoh lainnya, manajer berpengalaman yang bisa jadi kehilangan kontak dengan pasar atau terjadi perubahan strategi.

Manajer atau yang memberikan *review* harus meluangkan waktu di kalender untuk melaksanakan *review*. Itu menghindari manajer dari menilai dan mengulas secara singkat sehingga karyawan merasa bingung atau kurang dihargai.

Manajer juga harus meluangkan waktu untuk memperhatikan perilaku orang-orang jauh sebelum tanggal peninjauan sebenarnya jika mereka ingin mengetahui dampak perilaku di tempat kerja terhadap orang lain di dalam atau di luar organisasi. Tujuannya agar orang-orang fokus pada hubungan sebab-akibat yang relevan dan tidak hanya menerapkan kecenderungan alami manusia untuk menganggap hasil yang baik berasal dari diri sendiri dan penyebab hasil buruk dari orang lain atau orang lain.

Manajer perlu mencari tahu tentang penyebab kinerja seseorang.

Misalnya, apakah masalah kinerja adalah akibat dari kurang motivasi atau kemampuan? Beberapa orang sudah bekerja keras, tetapi mungkin kurang menguasai kemampuan tertentu. Di sini, manajer perlu berpikir kritis, apakah pelatihan dan pembinaan dapat meningkatkan kemampuan tersebut?

Beda ceritanya jika ternyata karyawan tersebut memiliki kemampuan, tetapi motivasinya masih kurang. Pertanyaannya akan berubah menjadi, apakah insentif atau proses yang berbeda dapat meningkatkan motivasi kerja?

Jadi, bagaimana dengan karyawan yang kurang motivasi dan tidak punya kemampuan yang relevan? Evaluasinya akan menjadi, apakah pekerjaan ini sudah tepat untuk karyawan tersebut? Dapatkah karyawan tersebut menempati peran lain yang sesuai? Atau, sudah waktunya perlu menggantikan peran karyawan ini karena tidak lagi potensial?

Selanjutnya, bagaimana dengan karyawan yang punya motivasi dan kemampuan tinggi? Manajer dapat mengevaluasi, apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memberi penghargaan, mempertahankan, dan belajar dari perilaku karyawan ini?

Setiap kasus punya penyebab yang berbeda, dan perlakuan yang berbeda. Maka dari itu, manajer perlu teliti dan hati-hati sebelum melakukan *review*.



Yang harus disampaikan selama proses *review*

Ini adalah lima langkah yang bisa kamu praktikkan dalam melakukan tinjauan kinerja pada karyawan:

Menyampaikan niat positif

Kamu perlu mengutarakan maksud dan niat baikmu dalam melakukan *review*. Ini bukan seperti inspeksi mendadak dan disampaikan secara *judgemental* atau menghakimi. Namun, *review* adalah tentang umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan.

Contoh percakapan dari seorang manajer tentang hal ini adalah,

“Kamu telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat menyesuaikan peran yang baik di perusahaan kami. Tantanganmu sekarang adalah beralih ke peran yang lebih mandiri pada tahun depan. Itu berarti arahan tugas atau intervensi yang kurang spesifik bisa saja muncul dari peran yang baru. Jadi saya mengandalkan dan mempercayaimu untuk menangani lebih banyak hal sendiri, dan saya akan mengevaluasinya pada ulasan berikutnya.”



Menjelaskan secara spesifik dari hal yang telah diamati

Sebagai manajer atau *leader*, kamu perlu menjelaskan dengan detail tentang umpan balik yang diberikan pada karyawan. Semakin spesifik dan deskriptif umpan baliknya, maka semakin besar peluang dari karyawan untuk memahaminya.

Umpan balik yang disampaikan terlalu umum dapat berisiko untuk menimbulkan perasaan defensif dari penerima, dibandingkan keterbukaan terhadap perubahan perilaku. Mengapa bisa begitu? Alasannya, hal tersebut dapat memberi kesan penilaian yang luas dan memunculkan risiko untuk saling menyerang, dibandingkan mengedepankan diskusi.

Contohnya jika manajer memberi masukan,

“Presentasimu jelek”. Meski itu adalah sebuah dorongan untuk meminta karyawanmu membuat presentasi yang lebih baik, tapi stigma negatif secara tidak langsung akan muncul di pikiran karyawan. Sikap defensif akan muncul dan mengabaikan pesan penting dari ‘meningkatkan kualitas presentasi’.

Akan lebih tepat jika manajer mengatakan,

“Presentasimu tidak menyertakan informasi tentang demografi, total biaya siklus hidup, dan ketentuan pembayaran”. Itu akan memudahkan karyawan dalam menerima komentar negatif dan mengambil tindakan perbaikan karena manajer dan karyawan kini dapat berkonsentrasi pada hal yang dapat ditingkatkan.



Menyatakan dampak dari perilaku atau tindakan tersebut

Ingatlah bahwa karyawan tidak akan serta merta berubah setelah terjadinya *review*. Untuk itu, kamu dapat lebih fokus pada perilaku yang bisa dikendalikan. Kamu perlu menjelaskan proses sebab-akibat kepada karyawan. Tujuannya agar mereka memahami dampak dari apa yang mereka lakukan terhadap proses kelangsungan bisnis.

Contohnya, daripada kamu mengatakan ini kepada tenaga penjualanmu,

“Kamu tidak berhasil terhubung dengan pembeli.” Itu akan lebih tepat jika kamu menyampaikannya dengan pendekatan yang lain, seperti, “Kamu menyela pendapat dari pembeli, dan itu mengakibatkan mereka menjadi kurang terbuka untuk mendengarkan penjelasanmu.”

Minta karyawan atau penerima umpan balik untuk merespon

Proses *review* bukan dilakukan satu arah. Tinjauan kerja yang efektif melibatkan pertukaran pesan antara manajer dengan karyawan. Dengan kata lain, manajer dan karyawan memerlukan diskusi secara dua arah. Adanya diskusi menguji asumsi dan alasan. Apakah pandangan saya (manajer) terhadap karyawan masuk akal? Apakah data yang disampaikan sudah benar? Kira-kira, penilaian apa yang terlewatkan? Apakah kamu (karyawan) memahami dan setuju? Jika tidak setuju, apa alasannya?

Dialog juga membuka sesi penilaian yang lain, yaitu ada kemungkinan bahwa perilaku, kebijakan, hingga gaya manajemen dari manajer dapat menjadi bagian dari masalah dan peluang kinerja.



Yang harus dilakukan setelah *review*

Membuat jadwal tindak lanjut secara rutin

Manajer atau *leader* dapat membuat pengingat untuk memberikan umpan balik secara teratur. Jadikan momen tindak lanjut ini sebagai proses yang berulang sehingga dapat mempengaruhi perilaku secara signifikan dan meningkatkan hasil.

Mencari pola

Dari penjadwalan tindak lanjut secara teratur, manajer dapat melihat pola apa yang muncul agar proses *review* dapat ditingkatkan efektivitasnya, misalnya dari segi waktu, biaya, dan sumber daya manusia, agar lebih selaras dengan kebutuhan perusahaan.

Momen kritis ketika proses *review* atau tinjauan kinerja adalah saat berakhirnya peninjauan. Seringkali tidak terjadi apa-apa, tidak ada dampaknya, dan tidak terlihat hasilnya. Itu karena *review* sering diasosiasikan sebagai acara formalitas tahunan dari perusahaan dan disepelekan. Namun, penelitian tentang perubahan perilaku dan perbaikan berkelanjutan setelah terjadinya tinjauan kinerja, ternyata sangat diperlukan untuk inovasi. Selain itu, penting sekali untuk menetapkan tujuan dan memberikan umpan balik secara berkelanjutan. Kira-kira sudah sejauh mana perkembangannya dalam mencapai tujuan? Apakah ada kendala selama prosesnya? Apa yang bisa manajer dukung untuk karyawannya?

Manajer punya peran penting bagi perkembangan setiap karyawan. Bahkan ada pepatah yang

mengatakan, “Orang bergabung dengan perusahaan, tetapi mereka meninggalkan manajer.” Alasannya, manajer yang memberikan umpan balik dan pembinaan dan berkelanjutan meninggalkan kesan yang mendalam bagi karyawan.

Manajer dianggap memegang andil dalam kemajuan, pertumbuhan, dan pengembangan karir karyawan secara profesional. Dari orang-orang yang sukses dalam karir, ketika ditanya tentang perjalanan perkembangannya, tidak akan segan menunjuk manajernya yang sudah memberi masukan yang berguna. Pada intinya, posisi manajer atau *leader* memang harus mengayomi karyawan, menunjukkan bahwa mereka peduli, dan layak dipercaya dalam menilai kinerja.

#1000StartupDigital

Rangkaian Akan Dimulai!

Yuk, kenalan dengan berbagai kegiatan untuk membantu mengembangkan startupmu.

01

#Hack4ID

Kegiatan *hackathon* luring selama dua hari untuk merumuskan rencana startup.

02

HACKSPRINT

Bimbingan intensif satu bulan untuk riset pasar dan validasi ide dengan metode *design sprint*.

03

WORKSHOP

Video pembelajaran membangun startup digital berdasarkan peran Hipster, Hacker, Hustler, dan *Founder* melalui platform #1000StartupDigital.

04

BOOTCAMP

Program *mentorship* 1:1 *feedback* untuk hasil validasi MVP dari para mentor.

05

HATCH

Program inkubasi intensif 3 bulan dengan dedicated *mentor*, *startup success manager*, dan *masterclass* untuk pematangan produk.

06

IGNITION

Seminar daring tentang pola pikir kewirausahaan dari para pelaku & regulator industri startup.



web.1000startupdigital.id

Menumbuhkan Budaya Akuntabilitas dan Membuktikan Tanggung Jawab

Bagaimana caranya
agar karyawan saya
lebih bertanggung
jawab atas hasil?

Satu pertanyaan di atas pasti pernah terbersit, atau diutarakan seorang *leader*. Baik itu pertanyaan yang terngiang dipikiran, atau didiskusikan dalam forum di perusahaan, akuntabilitas adalah sebuah tindak lanjut yang nyata yang dibutuhkan para pemimpin terhadap pihak lain (karyawan, masyarakat, anggota tim, pihak ketiga, dan lain-lain).



◆ Akuntabilitas adalah sebuah pengakuan. Akuntabilitas adalah tentang bagaimana caranya mewujudkan komitmen. Akuntabilitas bukan sikap yang menyalahkan ketika hal yang tidak direncanakan terjadi, atau ketika kesalahan datang. Akuntabilitas adalah tanggung jawab terhadap hasil. Orang yang punya akuntabilitas, artinya mereka berani mengambil inisiatif dan melakukan tindak lanjut secara bijaksana dan dapat dibuktikan.

Nyatanya, akuntabilitas penting sekali di semua tingkat hierarki. Para pemimpin yang berada dalam tingkat atas perusahaan atau organisasi tidak dapat benar-benar bertanggung jawab, kecuali orang-orang yang melapor pada mereka juga menepati komitmennya. Akuntabilitas adalah sebuah hal yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu pihak saja.



Jadi, apa yang bisa dilakukan untuk menumbuhkan akuntabilitas pada orang-orang di sekitar kita? Menurut Harvard Business Review, kita perlu memberi dan mencapai kejelasan terhadap lima hal berikut:

1

Harapan yang jelas

- ◆ Ekspektasi harus ditetapkan di antara dua belah pihak atau lebih. Dengan begitu, kamu juga memperjelas hasil yang kamu inginkan, bagaimana caranya mengukur kesuksesan, dan bagaimana orang yang punya tanggung jawab dan didelegasikan harus berupaya mencapai tujuan tersebut.

Dari sudut pandang *leader*, tidak 100% ide dan sumber harus datang dari pemimpin. Semakin terampil sumber daya karyawan yang dimiliki, maka semakin besar peluang terhadap ide dan strategi yang bisa mereka

kerahkan. Tugas pemimpin adalah melakukan diskusi dan tukar pikiran secara dua arah. Sebelum selesai, mintalah orang lain untuk merangkum bagian-bagian penting. Contohnya hasil apa yang ditetapkan, bagaimana strategi dan cara mencapainya, serta bagaimana mereka mengetahui apakah upaya tersebut sudah berhasil atau belum. Setelah rangkuman selesai, usahakan untuk membacanya secara lantang dalam proses diskusi untuk memastikan bahwa semua orang yang ikut diskusi menerima pesan yang sama. Pastikan juga bahwa semua orang memiliki rangkuman tersebut dan tenggat waktu dari setiap tahapannya.



Kemampuan yang jelas

Selanjutnya, *leader* perlu memutuskan,

- ◆ sumber daya apa yang kamu butuhkan agar berhasil mencapai tujuan?
- ◆ Keterampilan apa yang dibutuhkan agar harapannya dapat terealisasi?
- ◆ Jika ternyata orang tersebut belum mempunyai apa yang dibutuhkan, dapatkah mereka memperoleh apa yang kurang? Jika bisa, seperti apa rencananya?
- ◆ Jika tidak, bagaimana langkah selanjutnya? Apakah harus didelegasikan pada pihak lain?

Pikirkan setiap strategi dan rencana dengan matang untuk meminimalisir terjadinya risiko.

Pengukuran yang jelas

Dari pertanyaan yang ada di poin kedua,

- ◆ seperti apa pengukuran yang dibutuhkan?
- ◆ Bagaimana kita tahu apakah upaya yang telah dilakukan sudah berada di jalan yang tepat?
- ◆ Bagaimana jika kita melanggar jalur? Seberapa jauh kita melenceng dari tujuan?
- ◆ Bagaimana cara mengukurnya?

Ketika proses diskusi berlangsung, *leader* harus memimpin kesepakatan tentang pencapaian. Misalnya pencapaian mingguan dengan target yang jelas, terukur, dan objektif. Apabila salah satu dari target ternyata belum tercapai, segera lompat. Lakukan *brainstorming* untuk solusi, mengidentifikasi langkah perbaikan, mendesain ulang jadwal, atau tanggap dengan cara lain agar sumber daya kita dapat mencapai tujuan di jalur yang benar.



4

Umpan balik yang jelas

Leader harus punya kemampuan dalam mengutarakan umpan balik dengan jujur, terbuka, dan berkelanjutan. Masyarakat/publik atau karyawan atau anggota tim harus tahu posisi di mana mereka berdiri. Dengan ekspektasi, kemampuan, dan pengukuran yang jelas, maka kamu bisa menyampaikan umpan balik berdasarkan fakta.

- ◆ Apakah orang tersebut berhasil memenuhi komitmennya?
- ◆ Apakah mereka berhasil bekerja dan berkolaborasi dengan baik?
- ◆ Jika ternyata mereka perlu meningkatkan kemampuannya, apakah mereka sudah ada di jalur yang tepat?
- ◆ Adakah hal lain yang bisa dilakukan agar prosesnya berjalan lebih efisien?

Leader dapat memberi masukan setiap minggunya. Jangan lupa untuk terus mendukung karyawan atau publik dalam upaya mencapai tujuan dan meninjau upayanya.



5

Konsekuensi yang jelas

Jika keempat poin sebelumnya sudah dipahami dengan jelas, kamu sudah yakin bahwa prosesnya sudah dilakukan dengan tepat. Kamu sudah melakukan tugas dengan baik sebagai *leader*. Di momen ini, kamu punya tiga pilihan, yaitu ulangi, beri hadiah, atau lepaskan.

Kamu dapat mengulangi langkah-langkah di atas jika menurutmu masih ada kekurangan dalam proses atau sistem.

Jika karyawan, masyarakat, atau pihak yang diberi delegasi berhasil melaksanakan tugasnya, kamu harus memberikan penghargaan dan apresiasi yang sesuai dengan konteksnya (misalnya pengakuan, promosi, dan lain-lain).

Jika ternyata mereka terbukti belum memenuhi tanggung jawab atau akuntabilitasnya, sedangkan *leader* cukup yakin sudah menempuh langkah-langkah dengan benar, artinya mereka tidak cocok dengan peran tersebut. Jadi, melepaskan mereka dari peran tersebut merupakan hal bijak yang dapat *leader* lakukan.

Kelima hal di atas menjadi dasar dari budaya akuntabilitas. Itu semua bisa membuahkan hasil yang manis, tergantung dari bagaimana kelima hal tersebut bersinergi sebagai suatu sistem. Jika ternyata kamu melewatkan satu saja dari kelima hal di atas, akuntabilitas punya risiko gagal.

Sharing Strategi Memilih dan Menyambut Karyawan Baru!





Pada tanggal 20 Januari 2024, diadakan acara Temu Gagasan sekaligus peluncuran Buku Saku Rintisan Volume 35: *Recruitment & Onboarding*!

Dalam acara Temu Gagasan tersebut, pembicara dari Automotive Startup, DANA Indonesia, dan Fisiohome berbagi tips dan trik mengenai cara mengenal calon anggota tim secara efektif selama proses seleksi hingga masa *onboarding*. Pada sesi "Panel Recruitment & Onboarding: Recruit the Right Talent, Onboard the Right Way," dihadirkan dua narasumber, yaitu Jeanne Ross (Talent Acquisition & Employer Branding Lead, Automotive Startup) dan Jesslyn Jevinna (People Onboarding & Program Associate, DANA Indonesia).

Jeanne & Jesslyn membagikan tips cara menarik kandidat berkualitas, salah satunya adalah melalui *employer branding* dan memaksimalkan media sosial perusahaan. Selain itu, untuk mempercepat

proses rekrutmen, disarankan untuk menggunakan sistem digital semaksimal mungkin.

Penting juga untuk memastikan bahwa kandidat memahami nilai dan budaya perusahaan sehingga visi bersama dapat tercapai. Membangun dan mempertahankan budaya perusahaan tentunya perlu melibatkan seluruh karyawan, misalnya lewat training atau pelatihan berkala mengenai nilai-nilai perusahaan.

Dalam tahap *onboarding*, setiap divisi dapat melakukan sistem *checkpoints* untuk menjaga komunikasi yang baik antara tim dan anggota baru. *Onboarding* yang efektif dapat membuat karyawan baru merasa selaras dengan perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih baik.

Pada Panel Profil Startup, Hasnal Wenes (CEO & Founder Fisiohome) membagikan pengalamannya membangun startup kesehatan yang mengembangkan platform *home visit* fisioterapi. Strategi Hasnal dan tim adalah berupaya mendapatkan kepercayaan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik tanpa keharusan pembayaran di awal selama enam bulan pertama. Hal ini membantu mereka membangun bisnis dan meningkatkan tingkat pemesanan ulang hingga mencapai 60%.

Pada tahap *after-sales*, Divisi Customer Relations di Fisiohome bertugas memberikan saran paket fisioterapi sesuai dengan keluhan pasien. Lewat strategi-strategi ini, Fisiohome selalu menjamin kepercayaan pelanggan, membawa kesuksesan jangka panjang untuk startup.



Kamu ingin menghadiri acara Temu Gagasan selanjutnya? Pantengin terus media sosial @1000StartupDigital untuk mendapatkan info terbaru seputar pendaftaran Temu Gagasan! Sampai bertemu di Temu Gagasan selanjutnya!





1000

Ini kisah mereka #RintisSolusiDigital

Bizhare, Jahitin, dan Botika adalah alumni
Gerakan Nasional 1000 Startup Digital yang berhasil
menciptakan dampak nyata lewat solusi digital.

Bagaimana awal mula startup mereka dirintis?
Apa visi besar yang ingin mereka realisasikan?

Tonton di kanal Youtube #1000StartupDigital:

s.id/kenalalumni1000



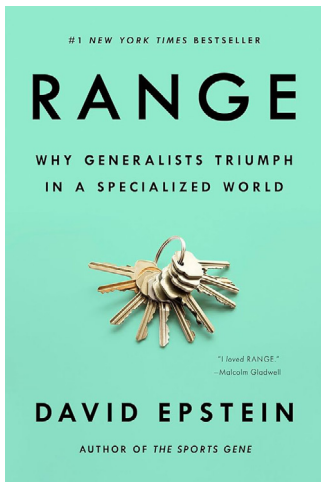
Buku, Film & *Podcast*

Telah dikurasi, tinggal diresapi,
dinikmati, dan dibagi pada teman-
teman lainnya!



Sebagai seorang pemimpin, kamu perlu mempelajari tentang *people development* supaya bisa membangun dan memimpin tim dengan efektif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Lewat Rintisan edisi kali ini, kami punya beberapa rekomendasi buku, film, dan *podcast* yang bisa menambah wawasan kamu seputar *people development*. Yuk, langsung saja disimak daftar rekomendasinya!

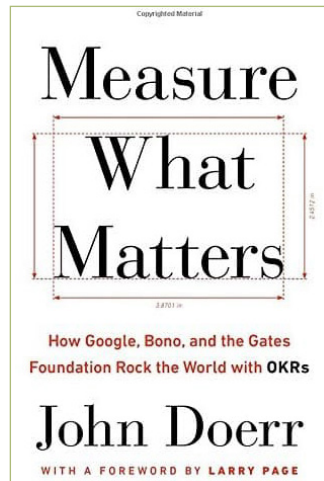
Buku



RANGE: WHY GENERALISTS TRIUMPH IN A SPECIALIZED WORLD

DAVID EPSTEIN

Lewat buku ini, David Epstein sebagai penulis membahas bagaimana keberagaman pengalaman dan keterampilan dapat memberikan keunggulan dalam mengembangkan potensi individu. Buku yang berhasil dinobatkan sebagai buku paling laris nomor 1 oleh New York Times ini menjelaskan bahwa siapa pun yang ingin mengembangkan skill, baik itu dalam bidang seni maupun akademis harus segera mulai menekuninya sejak dini. Sebab itu, kamu sebagai pemimpin perlu membekali tim dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan demi berhasil mencapai tujuan bisnis.



MEASURE WHAT MATTERS

JOHN DOERR

Melalui kisah inspiratif dan studi kasus, kamu diajak untuk memahami bagaimana penerapan OKR (*Objective & Key Results*) dapat memotivasi tim, meningkatkan fokus, dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Selain itu, OKR juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja dan mengembangkan potensi individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Buku ini dapat menjadi landasan yang kokoh untuk membawa tim kamu menuju keberhasilan.

Film



3 SRIKANDI 2016

Dikisahkan perjalanan tiga perempuan tangguh bernama Nurfitriyana, Lilies, dan Kusuma yang menghadapi tantangan besar dalam bidang olahraga panahan. Film ini tidak hanya menyoroti potensi olahraga, tetapi juga menyelami perjalanan *personal development* yang mendalam. Ketekunan, keteguhan, dan semangat juang yang dimiliki oleh 3 Srikandi membentuk mereka menjadi atlet yang luar biasa dengan bimbingan pelatih mereka, Donald Pandiangan.



THE SECRET LIFE OF WALTER MITTY 2013

Bekerja di majalah ternama seperti Life, Walter Mitty, yang biasanya menghabiskan waktu membaca dan mengolah foto orang lain kini memutuskan mencari fotografer untuk membuat fotonya sebagai cover edisi terakhir majalah Life. Petualangan tersebut berhasil membawanya keluar dari zona nyaman. Lewat kisah hidup Walter Mitty tersebut, kamu dapat belajar betapa pentingnya berani keluar dari zona nyaman, terus mengasah skill, dan selalu mencari tujuan yang lebih besar.

Podcast



THE EMPLOYEE EXPERIENCE PODCAST

Saluran *podcast* ini ditujukan untuk kamu para pemimpin yang sedang mencari ide-ide inovatif untuk terlibat dan terhubung dengan karyawanmu. Setiap episode *podcast* ini menyajikan konten dan pembahasan yang bertujuan membantu pemimpin dalam menciptakan pengalaman positif dengan karyawan di lingkungan kerja yang modern.

<https://shows.acast.com/culturecast>



WORKLIFE WITH ADAM GRANT

Sebagian besar hidupmu dan karyawanmu dihabiskan di tempat kerja? Saluran *podcast* ini menekankan betapa pentingnya menikmati pekerjaan agar lebih bermakna dan menyenangkan. Adam Grant adalah seorang psikolog organisasi yang siap memberikan tips untuk membantumu meningkatkan kualitas hidup selama berada di tempat kerja, seperti cara membuka potensi tersembunyi, cara mengontrol emosi, dan masih banyak lagi.

<https://www.ted.com/podcasts/worklife>



BAWAHTANAH.CO.ID



Bawahtanah

Peluang Pendidikan Industri Pertambangan

Kali ini, majalah Rintisan mewawancarai Cahyo Nugroho, *Founder & CEO* dari alumni Gerakan Nasional 1000 Startup, yakni Bawahtanah.co.id. Bawahtanah.co.id adalah startup edukasi untuk memberikan pelatihan kepada para praktisi tambang.

ELEVATOR PITCH

Bawahtanah (bawahtanah.co.id) adalah sebuah startup edukasi berfokus pada pelatihan pengembangan kualitas sumber daya manusia pada industri pertambangan.

WEBSITE

<https://bawahtanah.co.id/>

FOUNDER

Cahyo Nugroho

DIDIRIKAN PADA

November 2022

INDUSTRI

Edukasi

JUMLAH TIM

15 orang

FASE PENDANAAN

Bootstrapping

PADA MULANYA, BAGAIMANA CERITA LATAR BELAKANG DALAM MENDIRIKAN BAWAHTANAH?

Setelah lulus dari SMK pada 2012, saya menjalani karir di berbagai perusahaan tambang, lalu saya menyadari adanya ketidakseimbangan antara kekayaan sumber daya alam Indonesia dan kualitas SDM-nya. Observasi ini terbukti ketika saya bekerja di Kalimantan dan berbagai wilayah lain, meski sumber daya alam melimpah namun kampus-kampus pertambangan yang berkualitas lebih terpusat di pulau Jawa. Dan ini juga diperkuat oleh data Badan Statistik, yang mencatat kesenjangan indeks pembangunan manusia antara pulau Jawa dan luar pulau Jawa selama 10 tahun.

Pada tahun 2021, saya melihat tren adopsi pembelajaran digital yang masif selama pandemi. Melihat momentum ini sebagai kesempatan, saya memutuskan untuk keluar dari industri pertambangan dan mendirikan Bawahtanah. Keputusan ini didorong oleh tekad saya untuk menciptakan platform edukasi pertambangan yang merata hingga ke pelosok negeri. Dengan fokus pada pembelajaran digital yang terus berkembang, saya percaya bahwa inilah saat yang tepat untuk mengisi kesenjangan kualitas sumber daya manusia di sektor pertambangan.

APA VISI BAWAHTANAH?

Visi kami terfokus pada pendidikan sumber daya manusia di Indonesia, terutama di sektor pertambangan, dengan tujuan mencapai kesetaraan antara kualitas sumber daya manusia dan kekayaan alam Indonesia. Dan tentunya bisa mengelola kekayaan tersebut untuk kemakmuran bersama.



[Beranda](#) [Liveclass](#) [Course](#) [Inhouse](#) [Artikel](#) [Informasi](#) ▾

[Daftar](#)

[Masuk](#)

OUR VISION

Deliver the Value of Mining

OUR MISSION

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia insan pertambangan.
2. Mengakselerasi industri pertambangan Indonesia agar lebih efektif, bermanfaat dan ramah lingkungan.
3. Berkontribusi kepada masyarakat untuk pemanfaatan sumber daya alam yang lebih baik.
4. Menjadi organisasi yang menguntungkan semua stakeholders.



SEBELUM MENDIRIKAN STARTUP, APA PEKERJAAN/ KEGIATAN ANDA SEBELUMNYA?

Sejak tahun 2012 hingga 2021, saya sebagai karyawan *full-time* di beberapa perusahaan pertambangan, jadi saya memang sudah cukup lama di industri pertambangan ini.

BAGAIMANA CARA BAWAHTANAH MENGAET KLIEN DI AWAL-AWAL BERDIRI?

Mulai dari tahun 2012 hingga 2021, perjalanan saya dalam merintis dimulai dari saat pulang kerja, terutama ketika bekerja di lokasi yang terletak di dalam hutan. Meskipun menghadapi keterbatasan waktu, saya selalu menyempatkan diri untuk membuat konten untuk platform media sosial BawahTanah. Konten ini ditujukan untuk menarik calon klien dan sebagai langkah awal sebelum saya meluncurkan produk pertama saya.

Keputusan untuk beralih karier dari seorang karyawan pertambangan menjadi seorang founder startup terjadi setelah saya yakin bahwa startup yang saya dirikan ini memiliki jejak (traksi) yang memadai dan mampu memberi kehidupan ekonomi bagi saya. Fokus awal saya saat menentukan target pelanggan mulai dari Kalimantan, mengingat dominasi industri batu bara di sana, diikuti oleh Sulawesi dan Sumatera sebagai pasar potensial terbesar.

APA TANTANGAN TERBESAR YANG DIHADAPI SAAT TAHUN PERTAMA MERINTIS?

Tantangan utama bagi saya adalah bagaimana mengatasi diri sendiri, terutama sebagai mantan karyawan tambang yang terbiasa dengan pendapatan tetap. Keputusan untuk memulai sesuatu yang baru, tanpa latar belakang bisnis dan keterampilan sebagai seorang founder membawa tantangan signifikan. Saya harus belajar tentang mencari *customer*, strategi penjualan, dan cara menghadapi penolakan. Bagi saya, tantangan terbesar adalah pada kesiapan mental dan kemampuan pribadi dalam menghadapi kompleksitas mendirikan sebuah startup.

Selain itu, saya merasakan kesulitan dalam mengembangkan sikap pembelajaran, terutama bagi individu di sektor pertambangan yang berlokasi di tempat-tempat terpencil dan mungkin tidak memiliki kecenderungan untuk belajar. Bagaimana membuat mereka memiliki motivasi untuk belajar dan menciptakan produk yang menarik serta dirasa dibutuhkan oleh mereka menjadi tantangan tersendiri. Pada fase awal merintis startup menemukan *product market-fit* merupakan tantangan besar dalam perjalanan saya.

LAYANAN KAMI

Kami menawarkan berbagai pelatihan di bidang pertambangan, mulai dari perencanaan, pengelolaan, operasional hingga pengembangan karyawan.

Mini Class

Kelas singkat online berisi topik spesifik secara interaktif disertai dengan test untuk mengukur tingkat pemahaman peserta.

Training Class

Kelas intensif online berdurasi 3-4 hari dengan metode pemaparan materi, diskusi, disertai studi kasus lapangan dengan berbagai benefit spesial.

Certification Class

Sertifikasi online yang diakui secara nasional untuk praktisi yang ingin meningkatkan kompetensi dan karirnya.

Course Class

Merupakan video learning (rekaman) on-demand dari kelas-kelas mini class atau training class yang telah berlangsung dan bersertifikat.

Buat Akun?
Hubungi kami



PELATIHAN APA SAJA YANG DITAWARKAN BAWAHTANAH?

Ada empat jenis kelas yang ditawarkan oleh BawahTanah. *Mini class* yang merupakan kelas singkat dengan tujuan menyediakan wawasan dan pengetahuan terbaru seputar industri pertambangan, termasuk tren terkini. Kemudian ada *training class* dengan durasi 2 hingga 5 hari, di mana selain wawasan, peserta juga akan mendapatkan keterampilan teknis yang penting dalam profesi penambang. Kelas ketiga, *certification class* dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang akan diuji untuk memperoleh sertifikat kompetensi yang diakui secara nasional. Terakhir, ada *corporate class* sebuah kelas *custom* yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, memberikan solusi bagi perusahaan yang ingin meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka.

BAGAIMANA PERKEMBANGAN BAWAHTANAH SAAT INI? APA YANG SEDANG FOKUS DIKERJAKAN BAWAHTANAH SEKARANG?

Hingga saat ini, Bawahtanah telah berhasil mengadakan 13.010 jam total durasi kelas, dan menghadirkan lebih dari 231 judul kelas yang diikuti oleh lebih dari 4.325 peserta. Fokus utama kami saat ini adalah terus meningkatkan jumlah peserta, dengan upaya untuk mendapatkan lebih banyak lagi pekerja tambang yang terus mengikuti kelas kami setiap tahunnya. Selain itu, tahun ini kami juga memiliki ingin memperbanyak kelas *offline* untuk memperluas jangkauan, salah satunya dengan mengadakan *roadshow* di sentra-sentra industri pertambangan.

 BAWAHTANAH.CO.ID

Beranda Liveclass Course Inhouse Artikel Informasi ▾

DaftarMasuk

TENTANG KAMI

Bawahtanah.co.id (PT. Bawah Tanah Solusindo) adalah perusahaan berbasis teknologi yang terbesar dan terlengkap di Indonesia yang berfokus pada pengembangan SDM sektor Pertambangan dan Energi.

Bawahtanah memiliki lebih dari +7000 alumni, +100 kelas dan dipercaya +20 perusahaan tambang besar di Indonesia.



**50+ Partners**

**80+ Programs**

**3k+ Alumni**

**3jt+ Audience**

Butuhkan?
Hubungi kami



Apa kata mereka Tentang Kami?



Abd Rahman

★★★★★

Quality Control Nickel Laterite

Banyak insight yang saya dapatkan setelah mengikuti kelas ini yang sangat bermanfaat bagi saya pribadi untuk menunjang karir dalam bidang QAQC mining khusus preparasi dan laboratorium



APA KEUNIKAN BAWAHTANAH DIBANDINGKAN DENGAN KOMPETITORNYA?

Keunikan BawahTanah dibandingkan dengan pesaing lainnya terletak pada pendekatan edukatif melalui konten di media sosial. Keunggulan kami didorong oleh literasi yang lebih tinggi, diperoleh melalui audiens yang besar dan *database* yang luas. Hal ini memungkinkan kami menyelenggarakan kelas-kelas yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Untuk mencapai kecocokan dengan kebutuhan pelanggan atau *product market-fit*, kami melakukan riset berbasis sosial media untuk memahami produk yang dibutuhkan dan tren yang diinginkan oleh praktisi tambang. Proses riset kami juga melibatkan evaluasi data *feedback*, baik yang diperoleh setelah peserta menyelesaikan program kelas, maupun melalui sesi wawancara online atau chat, untuk mengidentifikasi *improvement* yang dapat kami lakukan.

APA PENCAPAIAN TERBESAR YANG PERNAH DIRAIH BAWAHTANAH?

Pencapaian terbesar BawahTanah adalah respon positif dari praktisi tambang terhadap inovasi BawahTanah. Saat ini, dengan lebih dari 7600 alumni yang telah mengikuti program kami. Ini adalah hal yang sangat positif bagi kami semua, karena melalui pendekatan ini mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya alam Indonesia. Selain itu, lebih dari 30 perusahaan saat ini telah menjadikan kami mitra untuk pengembangan karyawan mereka, dan ini menjadi salah satu pencapaian besar BawahTanah. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa antusiasme yang tinggi dan partisipasi yang besar yang kami terima menunjukkan bahwa industri yang mungkin dianggap "old school" ternyata penuh dengan individu yang berkomitmen untuk berkembang.



APAKAH ADA PESAN UNTUK PESERTA 1000 STARTUP DIGITAL?

Buat teman-teman, mendirikan startup itu adalah jalan yang sulit. Tapi percayalah, ketika ada jalan terjal yang jarang dilewati di atas sana ada pemandangan indah menunggu kalian para founders. Jadi tetap semangat dan jangan menyerah!



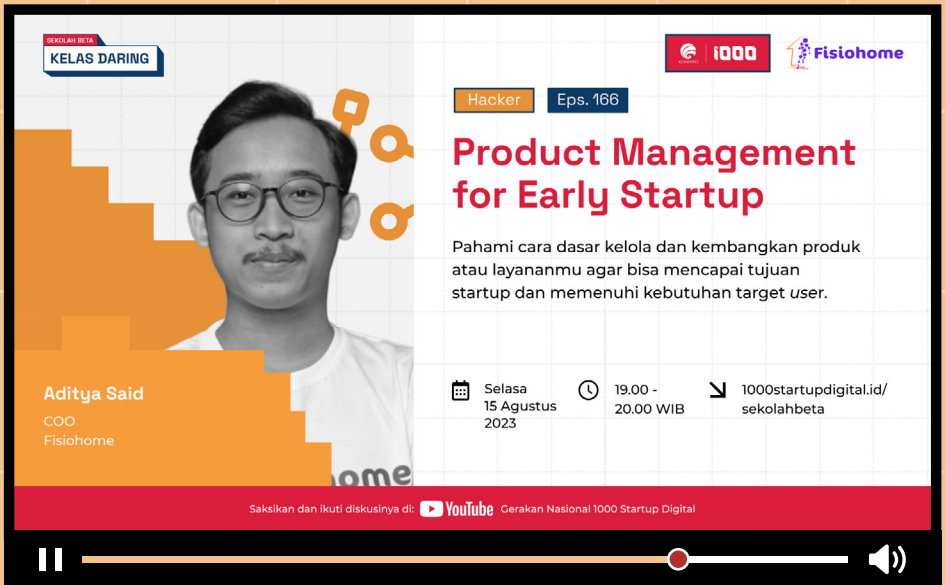
BawahTanah adalah salah satu alumni Hatch dari program Gerakan Nasional 1000 Startup Digital yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Untuk tahu lebih lanjut tentang program ini, silahkan mengunjungi *website* **1000startupdigital.id**

SEKOLAH BETA

KELAS DARING

Program pembinaan talenta digital bagi startup dari Kementerian Komunikasi dan Informatika dengan tiga jalur: **Hacker**, **Hipster**, dan **Hustler**.

Pada episode Sekolah Beta serial Hacker kali ini dibawakan **Aditya Said**, ia merupakan **COO, Fisiohome** yang membagikan ilmunya terkait Product Management.



SEKOLAH BETA
KELAS DARING

Hacker Eps. 166

Product Management for Early Startup

Pahami cara dasar kelola dan kembangkan produk atau layananmu agar bisa mencapai tujuan startup dan memenuhi kebutuhan target user.

Aditya Said
COO
Fisiohome

Selasa
15 Agustus
2023

19.00 -
20.00 WIB

1000startupdigital.id/
sekolahbeta

Saksikan dan ikuti diskusinya di: **YouTube** Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

Aditya menjelaskan tentang peranan dari *product manager*. Menurut Aditya *product manager* (PM) memiliki peran yang berbeda-beda tergantung kebutuhan setiap perusahaan. Seorang PM harus memiliki keterampilan dasar dan dapat berkontribusi secara efektif dalam perkembangan suatu perusahaan.

Namun perlu diketahui, bahwa suatu produk juga harus memiliki daya tarik. Setiap perusahaan harus melakukan perubahan, meneliti solusi baru, atau mempertimbangkan fitur yang berbeda untuk menciptakan daya tarik suatu produk secara berkelanjutan.

Penting untuk memahami dari sudut pandang pelanggan untuk mengembangkan

suatu produk sehingga perusahaan dapat mudah melihat dan menyaring informasi dari produk tersebut.

Lalu, bagaimana caranya memahami *produk management* yang tepat untuk user?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 166 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Aditya juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

Buat kamu yang ingin *tips* desain produk yang menarik bagi para user. Yuk, baca serial berikutnya ya!

Pada materi Sekolah Beta kali ini menghadirkan **Ananda Farrell**, ia merupakan **Chief Marketing Officer, Fisiohome** yang membagikan ilmunya seputar cara mengelola informasi dan menghadirkan sebuah tampilan *landing page* yang tak hanya menarik tapi juga bisa menyampaikan pesan ke *user* dengan baik.

The screenshot shows a video player interface. The video content is a presentation slide with a white background and a purple grid pattern. On the left, there is a portrait of Ananda Farrell, a man with dark hair and a mustache, wearing a black t-shirt. To his right, the text reads: 'Ananda Farrell', 'CMO Fisiohome'. Above the portrait, there is a purple box with the text 'Hipster' and 'Eps. 167'. The main title of the slide is 'How to Present Best Visual in Landing Page' in red. Below the title, there is a paragraph: 'Olah beragam informasi, promosi, atau *campaign* menjadi lebih menarik agar siapa pun bisa terpicat dan melakukan *call to action* pada *landing page*-mu.' At the bottom of the slide, there is a red bar with white text: 'Saksikan dan ikuti diskusinya di: YouTube Gerakan Nasional 1000 Startup Digital'. The video player interface includes a play button, a progress bar, and a volume icon.

Seringkali, halaman ini kita jumpai ketika mengklik iklan digital. Farrell menjelaskan bahwa *landing page* ini diibaratkan sebagai tempat mendarat pertama dari iklan dengan tujuan tertentu, seperti mengarahkan user untuk melakukan tindakan seperti pembelian, berlangganan, atau *live chat* dengan *customer service*.

Lalu, apa bedanya *website* dan *landing page*?

Farrell menjelaskan bahwa *website* berfokus pada informasi bisnis dan fitur yang disediakan lebih lengkap seperti ada *navigation bar*, *integration link*, dsb. Sedangkan, *landing page* hanya terfokus pada penawaran produk saja dengan tujuan terjadi konversi atau *closing*.

Selain itu, Farrell juga menjelaskan tiga aspek penting yang perlu diperhatikan dalam membuat *landing page*. Tak hanya itu, Farrel

juga menjabarkan bagaimana pentingnya memperhatikan *Value Proposition* dan *Unique Selling Point* pada *landing page*.

Penasaran bagaimana cara mengidentifikasi USP dan *Value Proposition* pada *landing page*? Dan seperti apa tipe *landing page* yang cocok untuk bisnis kamu?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 167 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Farrell juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

Yuk temukan *insight* lainnya dari para ahli yang bisa bantu kembangkan bisnis kamu! Jangan lupa buka halaman selanjutnya!

SEKOLAH BETA

KELAS DARING

Hustler

Eps. 168

1000

Fisiohome

Hasnal Wenes

CEO

Fisiohome

Financial Planning for Bootstrap Startup

Pahami tips dan strategi mengoptimalkan sumber dana yang terbatas agar perencanaan keuangan startupmu tetap bertumbuh dengan baik.

Kamis

17 Agustus

2023

19.00 -

20.00 WIB

1000startupdigital.id/

sekolahbeta

Saksikan dan ikuti diskusinya di:

YouTube

Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

II

Pada episode Sekolah Beta serial Hustler kali ini dibawakan oleh **Hasnal Wenes**, seorang **CEO, Fisiohome**. Topik yang dibahas kali ini seputar perencanaan keuangan pada startup *bootstrapping*.

Hasnal membuka penjelasan awal mengenai perjalanan Fisiohome saat *bootstrapping*. Menurut Hasnal, saat *bootstrapping* perlu mengoptimasi setiap pengeluaran dana untuk menghindari resiko yang terjadi saat mulai menawarkan produk ke user.

Ada beberapa elemen esensial dalam keuangan perusahaan. Diantaranya yaitu laba rugi, neraca dan arus kas. Hasnal menjelaskan laporan arus kas menjadi salah satu elemen yang penting karena dapat merencanakan masa depan dan mengevaluasi kinerja sebuah startup. Tak perlu

khawatir, kamu juga bisa memanfaatkan tools atau *third-party* untuk membantu perencanaan keuangan pada startup-mu.

Selain itu, Hasnal juga menjelaskan perencanaan yang bisa dilakukan untuk *bootstrapping*. Ada tiga konsep matriks yang melibatkan penghitungan jumlah uang yang dibutuhkan setiap bulan untuk biaya operasional seperti *runway*, *burn rate*, dan *cashflow*. Pada diskusi kali ini, Hasnal juga memberikan contohnya.

Penasaran bagaimana cara Hasnal mengaplikasikan ketiga matriks tersebut kedalam startup-nya? Lalu, kapan waktu yang tepat untuk mendapatkan *fundraising*?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 168 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Hasnal juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

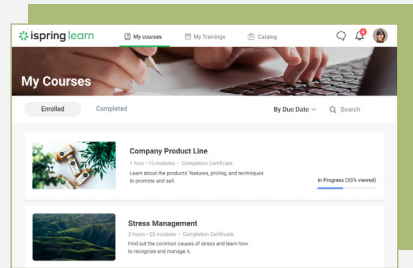
Untuk diskusi selengkapnya, simak semua episode Sekolah Beta Kelas daring melalui:

YouTube
Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

Startup *People-Oriented*



iSpring: Software canggih untuk membuat materi pelatihan yang menarik

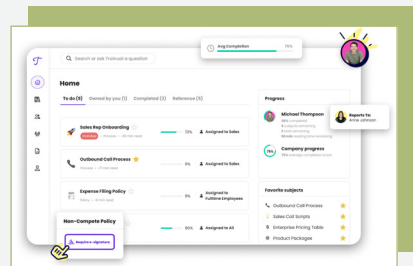


iSpring adalah sebuah platform yang berfokus pada penyediaan alat pembuat eLearning untuk klien korporat dan pendidikan. Dengan berstandar SCORM (Sharable Content Object Reference Model), iSpring memungkinkan integrasi dengan berbagai learning management system (LMS). Platform ini juga menawarkan fleksibilitas integrasi dengan LMS lain dan aplikasi eksternal, meningkatkan keterhubungan dan keterjangkauan konten pendidikan secara online.

[HTTPS://WWW.ISPRINGSOLUTIONS.COM](https://www.ispringsolutions.com)



Trainual: Solusi pengadaan training yang mudah dan berkualitas



Pelatihan awal untuk karyawan jadi salah satu tantangan bagi sebuah perusahaan dengan skala kecil dan menengah. Trainual bisa jadi salah satu tools yang akan membantumu melakukan sistemisasi, penskalaan, orientasi, hingga pelatihan ke karyawan baru dengan menggunakan satu aplikasi yang mudah. Dengan beragam fitur-fitur canggih, platform ini memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan pelatihan secara konsisten. Trainual telah dipakai oleh lebih dari 175.000 orang di lebih dari 160 negara dengan beragam sektor perusahaan.

[HTTPS://TRAINUAL.COM](https://trainual.com)



OttoLearn: Aplikasi microlearning dengan ragam fitur game

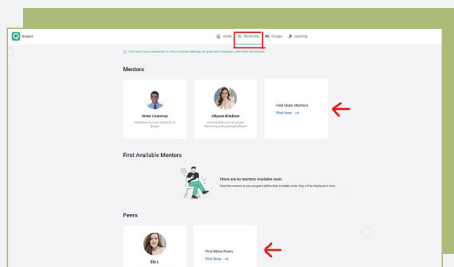


Platform ini dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang personal dan efisien untukmu. Keunikan utamanya terletak pada pendekatan adaptif yang menggunakan kecerdasan buatan dan algoritma agar secara dinamis menyesuaikan materi pembelajaran berdasarkan kemampuan dan kebutuhan individual setiap pengguna. Dengan mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan pengetahuan secara otomatis, OttoLearn memastikan bahwa kamu fokus pada materi yang paling relevan dan bermanfaat buat pekerjaanmu, bisa mendapat banyak sumber informasi dan mempercepat proses pembelajaran.

[HTTPS://WWW.OTTOLEARN.COM](https://www.ottolearn.com)



Qooper: Ruang temu karyawan dengan mentor profesional



Qooper adalah platform yang membantu perusahaan mencocokkan karyawannya dengan mentor dan pelatih yang dapat mengajarkan mereka keterampilan baru, menawarkan panduan karier yang dipersonalisasi, dan mempersiapkan mereka agar berhasil mengatasi tantangan masa depan khusus untuk peran atau tempat kerja mereka.

[HTTPS://WWW.QOOPER.IO/](https://www.qooper.io/)

Glosarium



Burn out:

kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya.

Coping behaviors:

suatu tindakan / perbuatan sembarang yang dilakukan oleh individu dengan cara berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya untuk menyelesaikan sesuatu (tugas maupun masalah).

Deep work:

bekerja dengan penuh konsentrasi guna mencapai kapasitas maksimal.

Fix mindset:

pola pikir yang memandang kemampuan seseorang sebagai sesuatu yang tetap dan tidak dapat berubah.

Growth mindset:

pola pikir yang menekankan pada pertumbuhan dan perkembangan.

Journaling:

kegiatan menuangkan ide, pikiran, perasaan, atau emosi yang berkaitan dengan berbagai peristiwa dalam hidup dalam bentuk tulisan maupun ke dalam bentuk gambar agar kita bisa memahaminya dengan lebih jelas.

Multitasking:

merupakan suatu kemampuan dalam mengerjakan dua atau lebih pekerjaan secara sekaligus.

Studi/teknik double blind:

teknik eksperimental di mana peneliti dan subjek tidak mengetahui kondisi eksperimental tertentu di mana subjek ditugaskan. Tujuan *double-blind* adalah untuk mencegah ekspektasi peneliti dan subjek mempengaruhi hasil penelitian.

Kamu bisa mendapat Rintisan versi cetak!

Untuk menjangkau pembaca setia buku saku Rintisan lebih dekat, Kementerian Komunikasi dan Informatika membuka kesempatan khusus bagi para pembaca terpilih untuk kami kirimkan buku saku Rintisan versi cetak setiap kali edisi baru diterbitkan.



Gimana caranya?

Ceritakan dengan detail mengapa kamu harus menjadi satu dari para pembaca terpilih yang akan kami kirimkan buku saku Rintisan dalam *form* ini:

<http://bit.ly/komunitas-rintisan>

Bergabung Jadi Kontributor

Rintisan memiliki satu tujuan utama: menjadi sarana untuk membuka wawasan mengenai *startup*, talenta digital, ide, dan inovasi di ekosistem digital Indonesia.

Artikel di Rintisan memiliki topik yang beragam dan relevan untuk berbagai industri dan fungsi manajemen. Adapun beberapa area fokus yang dibahas adalah kepemimpinan, strategi, teknologi, operasional, *branding*, *marketing*, *legal*, keuangan, manajemen sumber daya manusia, produktivitas, dan kreativitas. Dalam memilih artikel yang diterbitkan, ini adalah 4 poin yang Rintisan cari:

ORISINALITAS

Walaupun suatu topik mungkin sudah banyak yang membahas, selalu ada cara untuk melihatnya dari sudut pandang yang berbeda. Temukan itu dan bagikan pada pembaca.

KEAHLIAN

Siapa pun dapat menjadi kontributor, asalkan ia benar-benar menguasai materi dalam tulisannya.

KEGUNAAN

Utamakan gagasan yang praktikal dan dapat dengan mudah dimengerti. Jika kamu bisa menjelaskan pemikiranmu sehingga pembaca mengerti bagaimana menerapkannya dalam situasi nyata, artikelmu dapat mengubah hidup seseorang!

BUKTI

Menulis secara deskriptif itu bagus. Namun, lebih baik lagi jika tulisanmu didukung dengan data dan fakta.

Ingin menjadi kontributor bagi Rintisan?

Kirim tulisanmu ke gerak@1000startupdigital.id dengan subjek “**Artikel untuk Rintisan**”. Kami akan memberikan *merchandise* bagi kontributor yang artikelnya terpilih untuk diterbitkan.

Kritik & Saran



Kami ingin mendengar pendapatmu mengenai artikel dan topik yang kami sajikan. Yuk, sampaikan kritik dan saranmu di bit.ly/ksrintisan



Kisah Alumni

**Penasaran
bagaimana kisah
di balik kesuksesan
saat merintis
sebuah startup?**

Dapatkan inspirasi dan pembelajaran dari para alumni Gerakan Nasional 1000 Startup Digital, seperti LindungiHutan, Lactashare, UMEDS, dan lainnya yang telah berkontribusi dalam menciptakan solusi digital.

Simak kisah mereka di:



Gerakan Nasional 1000 Startup Digital