

Rintisan

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI

In-Depth

Bagaimana Etika Saat
Memberi Feedback?

Profil Komunitas

Young On Top

Kata Founder

Faye Alund

In-Depth

Memanfaatkan OKR
Sebagai Alat Pengukur
Kinerja yang Efektif





Pengarah

Semuel Abrijani Pangerapan

Pembina

Slamet Santoso

**Penanggung Jawab &
Pemimpin Redaksi**

Sonny Sudaryana

Editor

Fadhila Hasna Athaya
Putranto Adhi Nugroho

Penulis

Sofy Nito Amalia

Desain & Layout

Rizka Irjayanti
Adinda Hapsari

Produksi & Sirkulasi

Fahmi Riskian

Surat dari Redaksi

Seperti Apa Pemimpin yang Efektif?

Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat kamu temukan dalam kehidupan sehari-hari dan dunia kerja. Dari sekian banyak itu, tidak ada yang lebih baik dan lebih buruk karena masing-masing bisa jadi efektif tergantung pada situasi yang dihadapi.

Terlepas dari bagaimana cara yang dilakukan, ada beberapa prinsip yang sebaiknya dimiliki oleh setiap pemimpin. Berdasarkan riset terhadap 195 pemimpin dari 15 negara dan organisasi global, ditemukan ada 5 hal prinsip yang dianggap penting untuk dimiliki setiap pemimpin, yaitu: memiliki etika yang baik & memberikan rasa aman, dapat memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan budaya pembelajaran dan evaluasi, mendorong tim untuk bertumbuh, dan membangun hubungan interpersonal yang baik.

Setelah itu, hal terpenting berikutnya adalah memahami satu persatu kepribadian dan keadaan dari tim kamu. Dari sana, kamu dapat mengetahui apa kebutuhan mereka, bagaimana cara terbaik dalam memberikan arahan, dan apa hal yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan performa kerja yang lebih maksimal.

Sekarang mungkin kamu bertanya-tanya,

bagaimana menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kamu dan kondisi startupmu?

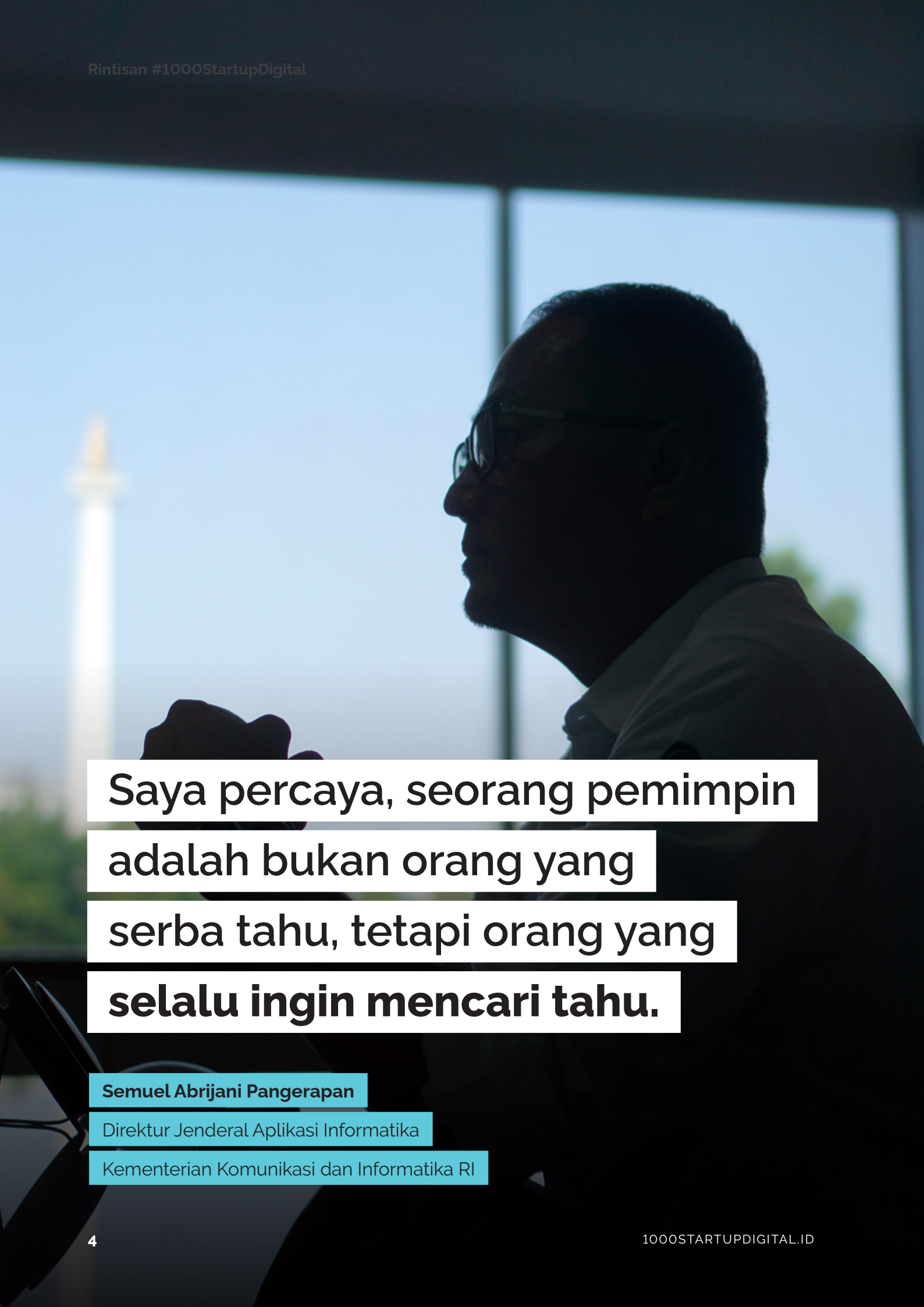
Maka dari itu, pada RINTISAN edisi Oktober, kami membahas tentang: **Leadership (Kepemimpinan)**! Apa saja hal yang harus kamu kuasai sebagai seorang pemimpin di dalam sebuah startup? Bagaimana secara efektif mengarahkan tim untuk dapat mencapai target yang dituju? Bagaimana cara mengomunikasikan hal yang sulit dibicarakan? Bagaimana cara yang baik dalam memberikan masukan bagi kinerja tim? Apa yang harus dilakukan jika ada tim yang membawa dampak buruk bagi tim lainnya? Dan masih banyak hal lainnya yang kami bahas untuk menambah sudut pandang dan wawasanmu perihal kepemimpinan.

Kami harap, artikel-artikel dalam edisi ini dapat membantumu dalam meningkatkan performa sebagai pemimpin. Terakhir, kami tunggu masukanmu agar Buku Saku RINTISAN ini dapat menjadi lebih baik lagi ke depannya dalam form bit.ly/fbrintisan ya!

Akhir kata, selamat membaca.

Tim Redaksi

¹ Giles, S., 2016. *The Most Important Leadership Competencies, According to Leaders Around the World*. [online] Harvard Business Review.

A silhouette of a man with glasses, looking out of a large window. In the background, a tall monument is visible against a bright sky. The man is in the foreground, looking towards the right. The text is overlaid on the image in white boxes.

Saya percaya, seorang pemimpin
adalah bukan orang yang
serba tahu, tetapi orang yang
selalu ingin mencari tahu.

Semuel Abrijani Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika

Kementerian Komunikasi dan Informatika RI

Prakata Dirjen Aptika

Merencanakan Makna di Balik Kepemimpinan

Indonesia sedang dalam titik di mana sumber daya manusianya sedang dalam kondisi terbaiknya. Bagaimana tidak, jumlah penduduk usia produktif kita saat ini hingga 2035 mencapai hampir 70% dari total penduduk Indonesia, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS). Kita sedang mengalami bonus demografi.

Dengan jumlah kita yang sangat besar, jika tidak terwadahi dengan baik, potensinya ini bisa tidak terealisasi sepenuhnya. Untuk mencapai itu, kita perlu banyak startup founder. Mengapa? Mereka adalah sosok yang memiliki visi untuk membuat inovasi baru. Untuk membuat inovasi baru, tentunya tidak bisa sendirian, butuh kolaborasi dan dukungan agar bisa terlaksana. Dengan demikian, startup founder jangan hanya berfokus pada "apakah saya dapat menciptakan inovasi?", tetapi pada "apakah saya dapat memimpin sebuah tim untuk dapat menciptakan inovasi?"

Bagi saya, pemimpin yang baik adalah dia yang mampu menggerakkan sekumpulan orang untuk berkolaborasi bersama dan mencapai visi yang sama. Ibarat mesin yang didalamnya ada banyak roda gigi yang saling menggerakkan satu sama lain. Jika ada satu roda gigi saja tidak berjalan sebagaimana fungsinya, itu dapat berpengaruh pada keseluruhan organisasi. Dengan demikian, menjadi pemimpin berarti pula seseorang

yang dapat membangun sistem dan dapat menyiapkan timnya untuk mengetahui fungsinya masing-masing. Mereka harus tahu ke mana organisasi akan melangkah, ke mana tujuannya.

Saya percaya, seorang pemimpin adalah bukan orang yang serba tahu, tetapi orang yang selalu ingin mencari tahu. Karena dalam sebuah permasalahan itu dapat memiliki berbagai sisi untuk memecahkannya, butuh banyak kepala untuk mendapatkan solusi terbaiknya. Maka dari itu, saya tidak segan untuk berbincang langsung dengan tim saya, walaupun dia jauh di bawah dalam struktur organisasi. Masih banyak sifat lain yang harus dimiliki seorang pemimpin. Tidak ada daftar yang idealnya karena semua tergantung konteks kondisi yang dihadapi.

Akhir kata, saya yakin, Anda adalah salah satu dari para pemimpin masa depan yang kita nantikan. Persiapkan itu dan latih dari sekarang. Dimulai dari mencari tahu seperti apa pemimpin yang tim Anda butuhkan agar Anda tahu kepemimpinan seperti apa harus Anda jalankan.

Samuel Abrijani Pangerapan

**Direktur Jenderal Aplikasi Informatika
Kementerian Komunikasi dan Informatika RI**

Daftar Isi

| Oktober 2020

In-Depth

Memanfaatkan OKR Sebagai Alat Pengukur Kinerja yang Efektif

8

Jangan asal kerja, kerja, kerja
dan lupa mengukur kinerja!

In-Depth

Mengubah Peliknya Konflik Menjadi Energi yang Baik

14

Dengan adanya konflik, berarti
kamu sedang saling menajamkan
ide satu sama lain lho!

Daftar Startup

Daftar 15 Startup Logistik

30

Pengumuman

Startup Studio Indonesia

36

Kata Founder

Faye Alund

52

Profil Komunitas

Young on Top

56

Rekomendasi

**Buku, Film,
& Podcast**

20

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

In-Depth

**Gak Perlu Berkelit,
Begini Cara Menghadapi
Obrolan yang Sulit**

24

Kemampuan berkomunikasi yang baik adalah satu hal terpenting untuk seorang founder kuasai.

In-Depth

**Bagaimana Etika
Saat Memberi
Feedback?**

40

Niat yang baik untuk bikin perubahan harus disampaikan dengan cara yang baik juga.

In-Depth

**3 Cara Pemimpin
Hebat Peduli
pada Timnya**

46

Apa saja indikatornya dan apakah kamu sudah melakukannya?

In-Depth

**Mengapa Terkadang
CEO Mengambil
Keputusan yang Buruk?**

68

Karena CEO juga manusia, bisa bikin kesalahan dan untuk itu harus ada yang mengingatkan.

In-Depth

**Lakukan Hal Ini untuk
Meminimalisasi Punya
Karyawan Toxic**

68

Harus segera ditindaklanjuti karena hal yang toxic ini bisa menular!

In-Depth

Memfaatkan OKR Sebagai Alat Pengukur Kinerja yang Efektif



Akhir kuartal biasanya menjadi waktu yang deg-degan buat kamu yang kerja di startup: waktunya untuk penilaian kinerja telah tiba!

“Duh, nanti gimana ya hasilnya? Apakah selama ini kinerjaku sudah sesuai standar yang ditetapkan kantor?” Kalau batinmu bisa ngomong, bisa jadi kalimat itu yang akan kamu katakan.

Lalu kemudian kamu jadi penasaran, gimana caranya melakukan pengukuran kinerja yang efektif?

Kali ini kita akan membedah bersama tentang sebuah alat ukur atau metode yang disebut OKR (*Objective and Key Results*).

OKR merupakan sebuah metode untuk menetapkan prioritas yang jelas dan memisahkan apa yang benar-benar penting. Saat merancang OKR, kamu sudah harus tahu tujuanmu dan sejauh mana nantinya akan dicapai.

Agar lebih kenal jauh dengan OKR, mari kita tengok sekilas sejarah tentang OKR. Dahulu di tahun 1954, Peter Drucker mengembangkan sebuah metode dengan nama *management by objective* (MBO). MBO ini yang menjadi cikal bakal dari OKR.

Kemudian OKR digunakan secara internal oleh Intel hingga akhirnya menyebar luas setelah diperkenalkan oleh John Doerr, seorang mantan karyawan Intel yang saat itu sudah bekerja sebagai konsultan di venture capital yang sedang berinvestasi di Google. Saat itu, di tahun 1999, John Doerr menyampaikan tentang OKR pada Larry Page dan Sergey Brin, yang menjadi founder Google. Sejak saat itu, metode OKR diterapkan di Google hingga mampu tumbuh pesat dari 40 karyawan hingga lebih dari 200.000 karyawan di masa sekarang.

Wah, kalau begitu, apakah OKR hanya bisa diterapkan di perusahaan besar saja?

Siapa saja yang bisa menggunakan OKR?

OKR dapat digunakan pada semua level usaha, baik itu perusahaan besar, maupun perusahaan rintisan atau startup. OKR *applicable* diterapkan di semua tingkatan, baik level strategis hingga level staff. Bisa juga digunakan di semua divisi atau industri, tidak hanya startup dan teknologi saja. Beberapa

perusahaan yang menggunakan OKR adalah Google, Spotify, Twitter, LinkedIn, Airbnb, Walmart, The Guardian, dan perusahaan-perusahaan lainnya.

Ngobrolin tentang alat untuk mengukur kinerja, di dalam perusahaan juga akrab menggunakan *key performance indicator* (KPI).

Lalu, apa bedanya OKR dengan KPI?

Agar semakin mudah dalam memahami, sekarang kita gunakan ilustrasi jika kamu ingin bepergian ke suatu tempat menggunakan mobil. Contohnya saja, kamu ingin tamasya bersama keluarga ke tempat yang sejuk, adem, bisa jalan-jalan atau melakukan kegiatan santai.

Setelah memilih beberapa tempat yang memenuhi kriteria di atas, akhirnya muncul dua pilihan: Kebun Raya Bogor atau kah Taman Safari. Akhirnya setelah melalui perbincangan, keluargamu sepakat untuk memilih pilihan kedua. Menurut ayah dan ibumu, melihat fauna lebih seru daripada melihat flora. Sedangkan adikmu menyumbang suara karena ia sudah lama tidak melihat gajah dan jerapah.

Kemudian keluargamu berangkat ke Taman Safari menggunakan mobil dan berangkat dari daerah Kemang, Jakarta Selatan pada pukul 7 pagi. Setelah masuk mobil dan mengecek maps, ternyata kamu melihat indikator bensin yang sudah menipis sehingga memutuskan untuk mampir sebentar ke pom bensin dan mengisi bensin hingga full. Karena letak pom bensin tidak searah dengan perjalanan ke Taman Safari, maka kamu memilih untuk mengubah rute di GPS agar tetap bisa ke pom bensin dan melanjutkan perjalanan ke Taman Safari.

Dari ilustrasi ini, kita sambungkan analoginya ke arah OKR dan KPI.

Perbincangan menentukan tujuan piknik disebut dengan strategi. Kamu dan keluarga memutuskan kemana akan pergi, hingga akhirnya memilih Taman Safari. Kamu bisa menyebut ini dengan strategi.

GPS sebagai pemandu sistem navigasi menuju pom bensin dan Taman Safari adalah OKR. Dengan adanya GPS, kamu merasa terbantu untuk melacak dan memastikan bahwa kamu sudah ada di rute dan arah yang tepat untuk menuju Taman Safari. Akan tetapi, GPS tidak membantumu menetapkan tujuan dan merumuskan strategi, tapi GPS sangat penting digunakan agar kamu bisa sampai ke Taman Safari.

Sedangkan indikator yang ada di dashboard mobil yang menunjukkan bahwa tangki bensin sudah hampir kosong dianalogikan seperti KPI. Indikator ini memberitahumu apakah keadaan sudah baik-baik saja, atau ada yang perlu diperbaiki.

Semoga dengan ilustrasi ini, kamu semakin memahami pentingnya OKR, ya.

Kemudian, setelah paham tentang OKR dari analogi tersebut, bagaimana cara merumuskannya?

Pada umumnya, OKR hanya memiliki satu objective atau tujuan dalam satu kuartal (3 bulan) dan maksimal lima key results. Di dalam OKR, harus tertulis angka yang digunakan sebagai target atau patokan agar pengukurannya jelas.

Objective adalah tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan key results adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai objective.

Dua pertanyaan yang membantumu untuk merumuskan OKR adalah:

A. Apa tujuan yang harus dicapai?

B. Bagaimana cara mencapai tujuan tersebut?

Supaya lebih jelas, berikut adalah contoh rumusan OKR:

OBJECTIVE

Bekerja sama dengan 30 partner dalam 1 kuartal

KEY RESULTS

A. Kontak partner yang potensial sebanyak 30 partner setiap minggunya

B. Melakukan pitching dengan calon partner sebanyak 15 kali dalam seminggu

Contoh Lainnya:

Perusahaan A meluncurkan produk sereal rasa baru

OBJECTIVE

Pelanggan menyukai produk rasa baru

KEY RESULTS

- A. 100.000 unit terjual dalam 1 bulan
- B. 10.000 unit dikembalikan dalam 1 bulan
- C. 40.000 rating bintang 4-5 dari ulasan di website marketplace A

Dengan merumuskan OKR seperti di atas, perusahaan dan karyawan sama-sama mendapatkan hal positif. Karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja, sedangkan perusahaan akan lebih terarah dalam mencapai tujuannya.

Menerapkan OKR dalam perusahaan artinya menunjukkan transparansi terhadap performa karyawan dan juga

pimpinan. Sehingga nantinya akan tercipta kolaborasi yang lebih maksimal karena tiap divisi atau tiap skuad memahami secara jelas objective dan key results yang harus dicapai.

Bagi kamu yang ingin lebih tahu banyak tentang OKR, yuk, tonton video dari John Doerr sebagai praktisi OKR di perusahaan global berikut ini!

Scan untuk tonton
video dari John Doerr:



BEDANYA BOS & PEMIMPIN

Inspirasi dari yukbisnis.com



BOS



PEMIMPIN



BOS



PEMIMPIN

In-Depth



Mengubah Peliknya Konflik Menjadi Energi yang Baik

Apa yang kamu lakukan saat sedang terlibat dalam sebuah konflik? Menghadapi atau menghindari?

Konflik sendiri bisa dipandang baik sekaligus buruk. Konflik menjadi baik apabila dapat menjaga tim agar terus tumbuh. Namun, konflik bisa menjadi buruk bisa memperkeruh budaya kerja dan menghambat kolaborasi.

Akan tetapi, sebagian besar menganggap bahwa kata 'konflik' sendiri sudah bermakna negatif. Konflik kerap dianggap buruk dan menjadi suatu hal yang harus dihindari. Padahal konflik tidak dapat dihindari. Yang ada, konflik justru harus dihadapi.

Untuk mengatasi konflik yang terjadi di dalam tim, dibutuhkan pemimpin yang

tahu bagaimana cara mengatasi konflik dan mengubahnya menjadi energi. Energi yang ada kemudian diubah lagi menjadi kreativitas yang dapat memperkuat kerja tim. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dibiasakan agar kamu bisa mengubah konflik menjadi energi positif di dalam tim:

Latih Berdebat yang Sehat

Merupakan hal yang lumrah terjadi dalam sebuah tim apabila kita punya pendapat dengan orang lain. Perbedaan ini menimbulkan reaksi yang berbeda pula saat pengambilan keputusan. Sebagai pemimpin, biasakan untuk tidak menghindari konflik, namun hadapi konflik dengan persiapan. Karena apabila dibiarkan, peluang konflik untuk memanas akan semakin

besar. Di mana hal ini berpeluang untuk menimbulkan konflik personal. Untuk itu, mulai biasakan untuk mengemukakan perbedaan pendapat secara jernih dan juga transparan. Kemukakan kepada anggota tim bahwa tidak masalah untuk mengemukakan perbedaan pendapat dan melakukan perdebatan, dengan catatan tetap fokus di penyelesaian masalah.

Bangun Budaya Respect dan Saling Percaya

Bagaimana cara memberi tahu staf dan tim agar dapat membangun budaya yang sehat? Berilah contoh nyata sikap seorang pimpinan kepada timnya. Misalnya saja dengan membangun budaya saling menghormati dan saling percaya akan kemampuan satu sama lain. Pemimpin bisa memberi contoh

untuk terbuka akan kritikan dari para timnya. Maka dengan ini, anggota tim juga akan semakin terbiasa dengan menerima dan mengevaluasi kritikan. Agar tidak ada salah paham, maka kamu bisa membuat aturan yang jelas terkait pengembangan individu dan tim.





Fokus Pada Pekerjaan, Bukan Perorangan

Bekerja dalam tim, tidak akan luput dari yang namanya berdiskusi dan bertukar ide dengan teman kerja. Selama pertukaran ide ini berlangsung, pastikan ada hal-hal yang tidak nyaman. Misalnya saja, kamu kurang setuju dengan ide temanmu dalam pemilihan komposisi warna pada gambar. Maka, kamu dapat mengemukakan ketidaksetujuan dengan cara santun dan juga bersifat membangun. Tahap inilah yang kerap menjadi sulit karena beberapa orang

menganggap jika ada orang yang tidak suka dengan ide kita, maka otomatis dia juga tidak suka dengan kita. Padahal, tidak suka pada ide/gagasan/project (hal-hal yang berkaitan dengan objek), tidak sama artinya dengan tidak suka pada orang yang menyampaikan hal tersebut (subjek). Oleh karena itu, sebagai pemimpin, kamu dapat membiasakan untuk melatih pola pikir ini kepada semua anggota tim.


Bangkitkan Keberagaman Cara Berpikir

Apakah kamu familiar dengan ilustrasi di atas? Ya, perbedaan pendapat karena beda sudut pandang adalah hal umum yang kerap terjadi. Ajak orang-orang di lingkunganmu untuk speak up dan memandang perbedaan sebagai hal yang umum. Mengapa speak up atau berani mengutarakan pendapat sangat penting? Karena yang sering terjadi adalah, saat pengambilan keputusan berlangsung, ada orang-orang yang maunya 'ngikut aja'. Ternyata sewaktu keputusannya sudah final, mereka justru protes dan membicarakan hal tersebut

bukan di forum. Tentu saja hal seperti ini justru rawan akan konflik.

Ini dapat terjadi karena ada anggota tim yang belum terbiasa untuk bertanya, berkomentar, atau menyampaikan pendapatnya. Maka, ajaklah anggota tim untuk proaktif dan mengambil bagian dari setiap project yang dikerjakan bersama. Selain itu, penting untuk membangun semangat keingintahuan yang tinggi sehingga orang semakin terbiasa untuk menerima hal yang berbeda dari lawan bicaranya.



A portrait of Kevin Aluwi, a man with dark hair and glasses, wearing a dark blue shirt. He is looking slightly upwards and to the left. The background is dark and out of focus.

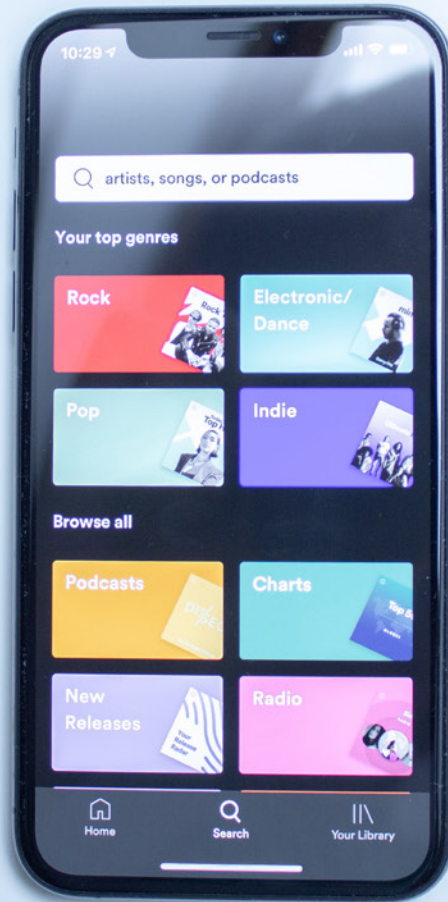
**Kami mencari orang-orang yang
ambisinya bukan tentang diri
mereka sendiri.**

Kevin Aluwi

Co-founder & Co-CEO, Gojek

CREDITS: EYERYS.COM

Rekomendasi



Buku, Film, & Podcast

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

Pada edisi kali ini, kami telah memilih sumber-sumber inspirasi yang akan membantumu untuk menyelami tentang *user research* lebih dalam. Kami harap, kamu dapat menemukan hal yang dapat diterapkan dalam karya-karyamu ke depannya!

Podcast



HBR IdeaCast

Podcast mingguan yang menampilkan para pemikir terkemuka dalam bisnis dan manajemen dari Harvard Business Review, sebuah publikasi majalah yang didirikan oleh Universitas Harvard.

hbr.org/podcasts

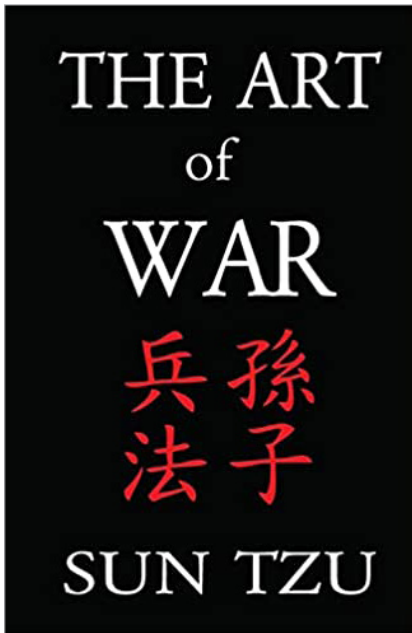


Cakap Startup

Kumpulan inspirasi, cerita dan ilmu dari para pegiat startup Indonesia dari Gerakan Nasional 1000 Startup Digital.

anchor.fm/1000startupdigital

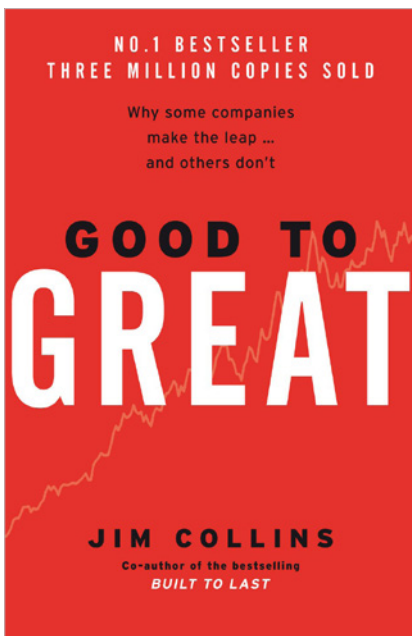
Buku



The Art of War

Sun Tzu

The Art of War adalah risalah militer Tiongkok kuno yang berasal lebih dari 2.000 tahun yang lalu berdasarkan pemikiran ahli strategi militer Tiongkok kuno Sun Tzu. Buku ini adalah salah satu teks strategi paling berpengaruh dalam peperangan Asia Timur dan telah memengaruhi pemikiran militer, taktik bisnis, strategi hukum, dan lainnya.



Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't

Jim Collins

Buku ini menjawab satu pertanyaan: dapatkah perusahaan yang baik menjadi perusahaan yang hebat, dan jika ya, bagaimana? Berdasarkan proyek penelitian lima tahun yang membandingkan perusahaan yang melakukan lompatan jauh dan bermain aman, buku Good to Great menunjukkan bahwa kehebatan tidak tergantung keadaan, tetapi sebagian besar merupakan masalah pilihan dan disiplin.

Film

Shawshank Redemption

(1994)

Salah satu film paling inspiratif untuk kepemimpinan. Ini menceritakan kisah persahabatan yang indah antara dua pria yang dipenjara. Film ini menggambarkan arti sebenarnya dari persahabatan dan betapa pentingnya mempercayai seseorang pada saat yang paling dibutuhkan. Ini film yang bagus untuk semua orang yang ingin menjadi pemimpin.



Hidden Figures

(2016)

Ini adalah kisah tentang kecerdasan, tetapi bukan tentang ego. Ini adalah kisah perjuangan dan kemauan, tapi bukan kemenangan individual. Berlatar tahun 1960-an di Virginia, film ini berpusat pada tiga wanita Afrika-Amerika yang sumbangsihnya untuk NASA merupakan bagian integral dari beberapa misi luar angkasa bersejarah.





In-Depth

***Gak Perlu
Berkelit,
Begini Cara
Menghadapi
Obrolan
yang Sulit***

Saat lagi ngobrol sama orang lain, mungkin ada hal yang membuat kita ngerasa nggak nyaman. Contohnya karena topik yang dibahas adalah tentang penilaian kinerja yang mungkin membuatmu deg-degan, kritikan dari atasan, atau penolakan yang diterima tim account executive dari penawaran yang ditujukan untuk client.

Pada artikel kali ini, kita akan mempelajari beberapa cara yang bisa digunakan saat menghadapi obrolan yang sulit. Namun, sebelum itu, kita cari tahu dulu apa saja yang menjadi penyebab percakapan menjadi kaku, kurang 'ngalir', atau kesulitan lainnya saat sedang mengobrol:

Nggak Pede

Percaya diri kerap dijadikan alasan saat timbul ketidaknyamanan, terutama saat menghadapi percakapan yang sulit. Nggak pede bisa timbul karena kita kurang yakin dengan apa yang kita ucapkan. Bisa jadi karena kita merasa bahwa nada dari lawan bicara kita terdengar mengintimidasi. Atau ini pertama kalinya mengobrol dengan lawan bicara sehingga kita belum mengenal betul seperti apa karakternya dan bagaimana cara meresponnya.

Takut Ditolak

Sebagai makhluk sosial, manusia pasti ingin diakui dan merasa diterima oleh lingkungan sekitarnya. Begitu pun situasinya saat ada di dalam percakapan. Rasa takut ditolak idenya, atau saat bernegosiasi, kerap menjadi penghalang dan membuat percakapan tidak tersampaikan pesannya secara utuh, karena ada beberapa hal yang kita hindari untuk disampaikan.

Takut Menyakiti Orang Lain

Saat berbicara, peluang untuk timbul konflik akan selalu ada. Entah itu perbedaan pendapat dan berdebat, adalah hal yang wajar terjadi dalam sebuah percakapan. Dari sini, kemudian akan timbul perasaan takut menyakiti hati orang lain dan menghindari adanya perselisihan.

Tidak Menyampaikan Tujuan dan Maksud dengan Jelas

Dalam setiap komunikasi yang tercipta, akan selalu ada pesan yang disampaikan. Banyak orang terjebak di dalam obrolan yang 'nggak nyambung' atau kesannya membicarakan yang 'itu-itulah' sehingga membuat percakapan menjadi sulit dan terkesan kabur maknanya.

Untuk mengatasi hal-hal di atas, teknik di bawah ini akan membantumu membuat obrolanmu lebih lancar dan menghindarkan dari terjadinya percakapan yang sulit.

1. Jangan Lupakan Persiapan

Bak mau perang, kamu harus punya pedang dan tameng untuk menyerang dan bertahan. Begitu pula saat terlibat dalam sebuah percakapan, kamu harus punya persiapan mental dan emosional.

Percayalah, persiapan yang kamu la-

kukan akan menambah kepercayaan diri karena kamu sudah memahami poin apa saja yang akan kamu katakan. Kamu juga bisa memikirkan respon dari feedback yang diberikan oleh lawan bicara. Cari tahu juga profil dari orang yang akan kamu temui. Ini sangat penting untuk

mengenal karakter lawan bicara agar pembicaraan nggak kaku.

Setidaknya, jika percakapan yang sulit terjadi, kamu sudah tahu respon seperti apa yang akan kamu berikan. Hal lain yang menentukan kondusif atau tidaknya sebuah pembicaraan

adalah lokasi atau setting tempat. Misalnya, kamu sedang dealing project di kafe yang sedang ada live music. Tentu hal ini bisa mengganggu suasana saat ngobrol. Semakin kondusif tempat ngobrolnya, maka pembicaraannya juga semakin menyenangkan.

2. Buang Jauh Asumsi

Pada dasarnya, asumsi itu seperti jebakan yang ada di depan mata. Terasa dekat, karena kita sendiri yang membuat asumsi tersebut, seakan asumsi tersebut memang valid. Asumsi bisa muncul terutama jika kita sudah sangat mengenal lawan bicara dan melihatnya dari sisi kaca mata yang sama.

Padahal bisa jadi dia punya pandangan yang berbeda. Solusinya adalah cobalah untuk membuka pikiran akan peluang dan pendapat dari orang lain. Belajarlah untuk respect terhadap pandangan orang lain. Dengan ini maka kamu berhasil membuka perspektif dan memberikan ruang bagi mereka untuk berekspresi.

3. Menjadi Setara

Sikap 'minder' bisa muncul ketika percakapan berlangsung. Pada umumnya, hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan. Misal perbedaan usia, jabatan (antara atasan dengan staf), status pekerjaan (misal antara aktor dengan fans), atau beberapa pihak merasa bahwa pihak lain memiliki pengalaman lebih banyak, sedangkan dirinya sendiri masih merasa kurang mampu.

Ini merupakan sikap inferior yang

harus dibuang jauh-jauh. Sebaliknya, tumbuhkan sikap percaya diri bahwa kita semua mampu menjalankan obrolan ini dengan baik. Caranya, kembali lagi ke poin pertama untuk melakukan persiapan dengan matang.

Pembicaraan akan menjadi sulit jika salah satu orang merasa lebih paham dan lebih mengerti daripada yang lainnya.

Cobalah tidak memposisikan diri untuk lebih unggul atau kurang unggul dari lawan bicaramu. Jadilah setara atau selevel. Lakukan kontak mata saat berbicara dan gestur tubuh yang menandakan kalau kamu mendengarkan, menghormati, dan

memahami sudut pandang mereka. Jangan mencoba untuk terlalu mendominasi percakapan atau mengambil alih sehingga kesannya kamu tidak memberikan ruang berbicara untuk mereka.

4. Buat Percakapan Menjadi Sejelas Mungkin

Salah satu penyebab percakapan menjadi sulit adalah karena terjadinya miskomunikasi. Solusi untuk menghadapi hal ini adalah menjelaskan tentang maksud yang kita inginkan kepada lawan bicara. Buat ia paham serta mengerti dengan apa yang kita sampaikan. Kamu juga bisa memberikan contoh spesifik untuk mendukung pernyataanmu sehingga lawan bicaramu punya

perspektif yang sama denganmu.

Terakhir, kamu akan bisa punya obrolan yang berkualitas jika sering berlatih. Cobalah untuk menyampaikan ide dan gagasan, minimal kepada teman terdekat. Kemudian jika sudah terbiasa, kamu bisa mengajak orang lain di sekitarmu untuk membangun percakapan yang kondusif dan menyenangkan.





Direktori *Startup*

Daftar 15 *Startup* Logistik Indonesia

Andalin



Menyediakan moda angkutan udara dan laut dengan berbagai layanan untuk pengiriman ekspor impor.

<https://andalin.com>

Anterin



Satu aplikasi untuk semua kebutuhan transportasi dan pengantaran barang baik dalam dan luar kota.

<https://anterin.id>

Deliverree



Jasa trucking & solusi kirim first, mid, dan last mile. Menangani semua pengiriman kargo jarak jauh hingga ke pusat penjualan.

<https://deliverree.com>

Expedito



Melayani pengiriman ke luar negeri dengan dukungan express courier terbaik dunia.

<https://expedito.co.id>

Finfleet



Finfleet menawarkan layanan kurir yang aman dan efisien yang dapat mengirimkan paket Anda ke banyak kota di seluruh negeri.

<https://finfleet.id>

Gobox



Jasa angkut barang dan pindahan rumah milik Gojek.

<https://gojek.com/gobox>

Kargo

Menggabungkan teknologi dan logistik, Kargo adalah layanan yang menyediakan jasa kirim barang, penggerak supply chain, dan jasa logistik lainnya.

<https://kargo.tech>

Biteship

Platform untuk melakukan pemesanan dari berbagai macam kurir dibangun untuk para pemilik bisnis.

<https://biteship.com>

Paxel

Perusahaan pengiriman berbasis teknologi yang berkomitmen untuk menyelesaikan tantangan jarak jauh di Indonesia.

<https://www.paxel.co>



Ritase

Perusahaan yang menghubungkan puluhan perusahaan pengirim barang, ratusan pengangkut skala menengah, dan ribuan pengemudi truk di seluruh Indonesia.

<https://ritase.com/>



Shipper

Jasa pengiriman barang yang mengantarkan paket dengan menawarkan harga terbaik bagi agen

<https://shipper.id>



Triplogic

perusahaan berbasis teknologi yang menawarkan solusi logistik, travel, e-commerce, dan micro loan untuk UMKM dengan menggunakan aplikasi.

<https://www.triplogic.io>

Waresix



Startup teknologi logistik yang menghubungkan pengirim dan bisnis dengan gudang dan pengangkut yang tersedia di seluruh Indonesia.

<https://waresix.com/>

Keepack



Jasa penyedia layanan penyewaan gudang dan penyedia fulfillment.

<https://keepack.id>

Westbike Messenger



Penyedia jasa logistik yang mengandalkan sepeda sebagai sarana transportasinya. Layanannya mengutamakan zero emission dan juga ramah lingkungan.

<https://westbike.id>



**Startup
StudioID**

Selamat kepada 20 early-stage startup terpilih di batch 1 #StartupStudioIndonesia

SIMAK CERITA MEREKA DI:

Twitter

@startupstudioid

Instagram

@startupstudio.id

Website

startupstudio.id



Startup Studio Indonesia adalah program intensif yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia untuk memberdayakan early-stage startup yang sedang dalam tahap pendanaan Angel, Pre-seed hingga Seed, dan sedang mencari pendanaan Seed, Pre-Series A hingga Series A. Program ini berfokus pada akselerasi produk dan tim, validasi strategi fundraising, validasi strategi growth marketing, assisting technology development, dan business skill.

20 Early-Stage Startups of the 1st Batch





**Startup
Studio**

Dari Startup Founder, untuk Startup Founder

Program ini melibatkan para startup founder terbaik di bidangnya untuk berbagi pengalaman dan insight praktikal bagi para startup terpilih. Kami percaya, alumni Startup Studio Indonesia nantinya selain startupnya scale up lebih cepat, juga dapat berkontribusi memajukan ekosistem startup Indonesia dengan menjadi mentor bagi startup founder lainnya.



ADILLA INDA D.
SVP SALES MARKETING, RUANGGURU



DANU WICAKSANA
MANAGING DIRECTOR, GOOD
DOCTOR TECHNOLOGY INDONESIA



JOSEPH ADITYA
CEO, RALALI



RAMA NOTOWIDIGDO
CO-FOUNDER, AWANTUNAI
CO-FOUNDER, SAYURBOX

Berikut adalah mentor pada tahapan pertama dari 3 rangkaian program:



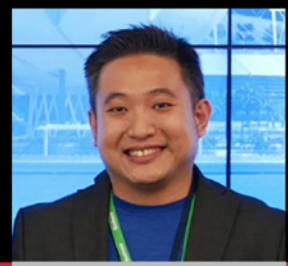
ADRIANUS H
FOUNDER, JULO



BENEDICTO HARYONO
CO-FOUNDER, KOINWORKS



BRIAN MARSHAL
CEO & CO-FOUNDER, SIRCLO



CHRISTOPHER MADIAM
COO & CO-FOUNDER, SOCIOLLA



DIMAS HARRY P
CO-FOUNDER, DEKORUMA



FAJAR A. BUDIPRASETYO
CTO & CO-FOUNDER, HAPPYFRESH



FAJRIN RASYID
DIGITAL BUSINESS DIRECTOR,
TELKOM INDONESIA



GRADY LAKSMONO
CTO & CO-FOUNDER, MOKA



MARIO GAW
CPO, TIKET.COM



MEIDY FITRANTO
CTO & CO-FOUNDER, NODEFLUX



METHA TRISNAWATI
COO & CO-FOUNDER, SAYURBOX



MOSES LO
CEO & FOUNDER, XENDIT



SUWANDI SOH
CEO, MEKARI



VANESSA LI
CEO & CO-FOUNDER, GOWORK



VICARIO REINALDO
PROGRAM MANAGER, GOJEK



WINDY NATRIAVI
CO-FOUNDER, AWANTUNAI

In-Depth

Bagaimana Etika Saat Memberi Feedback?



Niat yang baik untuk bikin perubahan harus disampaikan dengan cara yang baik juga.

Kali ini, kita akan membahas tentang kegiatan rutin yang sering dilakukan oleh leader di dalam tim: memberi feedback.

Apa saja hal-hal yang perlu diketahui oleh leader sebelum memberikan feedback? Apakah feedback ada etikanya?

Lebih lanjutnya, kita ulas dalam penjelasan berikut ini, ya!

Feedback itu seperti apa, sih?

Feedback atau umpan balik adalah tanggapan yang diberikan oleh orang lain. Biasanya *feedback* diberikan oleh satu orang kepada orang lain dengan tujuan untuk memberi masukan untuk peningkatan kinerja, baik itu untuk antar individu, dalam lingkup organisasi, atau perusahaan.

Pada umumnya, jenis *feedback* ada dua. Yang pertama adalah *feedback* positif, di mana dengan tanggapan ini lebih kepada mengidentifikasi perilaku karyawan atau progress pekerjaan. Yang kedua, adalah

feedback negatif, atau dalam konteks artikel kali ini disebut dengan *feedback* konstruktif. Jenis *feedback* ini biasanya yang menjadi dilema seorang leader.

Di satu sisi, *feedback* sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan individu, namun di sisi lain, ada kemungkinan *leader* akan kurang disukai oleh karyawan tersebut karena memberi kritikan. Untuk itulah diperlukan peran serta dan budaya organisasi yang sehat dalam sebuah perusahaan.

Saat orang merasa aman dan nyaman untuk bekerja, mereka cenderung bisa memberikan yang terbaik dan lebih produktif.

Mengapa *feedback* itu penting?

Feedback sangat penting dilakukan secara berkala agar setiap individu dan tim dapat berkembang dalam lingkup pekerjaannya. Setiap karyawan yang mendapatkan *feedback* dari atasannya, maka secara tidak langsung akan belajar dari kritik dan masukan tersebut dan melakukan tindakan selanjutnya, entah itu perbaikan, atau justru mengalami penurunan kinerja.

Maka dari itu, proses pemberian *feedback* dari seorang *leader* kepada staf harus dilakukan dengan etika yang benar. Baik itu tata bahasa saat sedang *one on one* dengan staf, nada suara, intonasi, lingkungan, dan tempat berlangsungnya sesi *feedback* sangat mempengaruhi hasil dari performa karyawan ke depannya.

Lalu, bagaimana etika memberi *feedback*?

Saat sesi *feedback* berlangsung, persiapan adalah kunci untuk memberikan output yang maksimal. *Feedback* tidak boleh diberikan asal-asalan, hanya 'dikira-kira', atau bercermin pada *feedback* di periode sebelumnya. *Feedback* menjadi sebuah hal yang *tricky* karena ini melibatkan sisi profesional sekaligus emosional. Namun, pada intinya, *feedback* yang efektif adalah *feedback* yang bermanfaat dan dilakukan tindak lanjut sesuai dengan tujuannya (entah itu untuk memperbaiki atau untuk meningkatkan).

Sekarang, ambil contoh seperti ini. Seorang *leader* yang memberikan

feedback kepada stafnya berbicara seperti ini, "Semuanya sudah bagus, lanjutkan."

Mungkin kedengarannya ini seperti *feedback* yang baik, tapi sebenarnya tidak membangun. Mengapa? Karena *leader* tidak memberikan masukan hal-hal apa saja yang sudah tepat sasaran, dan apa saja yang perlu ditingkatkan. Dengan *feedback* yang terkesan asal-asalan tersebut, tidak memberikan peluang bagi karyawan untuk bisa berkembang, menentukan tujuan, dan melakukan pengukuran untuk target selanjutnya.



*Agar kamu semakin paham, bagaimana etika dalam memberikan feedback, kamu dapat mengadopsi formula **SPIT (Specific - Positive - Intention - Time)**.*

Specific (Spesifik)

Ketika memberikan *feedback*, berikan penjabaran secara detail. Jangan membahas banyak hal secara sekaligus, atau mengkritik di beberapa bagian pada waktu yang bersamaan. Usahakan untuk memberi masukan secara per poin dan fokus pada satu bagian terlebih dahulu. Setelah bagian tersebut selesai, kamu baru bisa melanjutkan ke analisa dan masukan pada bagian yang lainnya. Dengan memberikan *feedback* secara terstruktur, karyawan akan lebih mudah memahami dan menelaah hal-hal apa saja yang perlu dievaluasi.

Positive (Positif)

Masukan yang diutarakan dengan pendekatan yang positif, secara tidak langsung akan memberikan dukungan secara moril bagi karyawan. Jika diingat kembali, tujuan *feedback* adalah bukan untuk menjatuhkan karyawan atau membuat mereka menjadi demotivasi. Akan tetapi, tujuan diberikannya *feedback* adalah untuk membantu mereka melalui proses menuju perkembangan yang lebih baik lagi. Jangan lupa untuk berikan dukungan secara teknis pada pekerjaan, seperti contohnya penyediaan akses bagi karyawan, sesi konsultasi saat ada kesulitan, atau hal-hal lain yang membantu karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Satu hal penting yang perlu digaris bawahi adalah sebisa mungkin untuk tidak membahas kinerja buruk di masa lalu. Akan lebih baik jika leader memberikan arahan dan fokus pada tujuan yang akan dicapai saat ini.

Intention (Tujuan)

Utarakan tujuan dilakukannya *feedback* pada saat awal sesi dimulai. Berikan penilaian secara objektif dan hindari berlaku subjektif atau membedakan karyawan dan mencampur adukkan urusan personal. Jika diperlukan, buatlah *checklist* hal-hal apa saja yang akan dibicarakan saat sesi *feedback* berlangsung. Pastikan pada akhir sesi *feedback*, tujuan sudah tersampaikan secara utuh dan dimengerti oleh karyawan.

Bagi kamu yang ingin memberikan *feedback* positif, usahakan berikan secara rinci. Kamu bisa meningkatkan komitmen karyawan dengan cara meningkatkan kepercayaan diri dan *pride* mereka sebagai anggota tim mu.

Sedangkan jika kamu ingin memberikan *feedback* negatif, usahakan sebisa mungkin tetap objektif dan informatif. Berikan penjelasan tentang bagaimana cara untuk memperbaiki dan meningkatkan, dan bagaimana seorang *leader* juga memberikan dukungan apabila karyawan mengalami kesulitan. Dengan pendekatan yang seperti ini, karyawan tidak akan merasa dijatuhkan atau dikritik habis-habisan oleh leader, dan akan lebih menghargai setiap masukan yang diberikan oleh atasan.

Time (Waktu)

Waktu yang tepat adalah kunci di mana hasil dari *feedback* akan bisa diterima atau tidak. Bayangkan jika mengadakan sesi *feedback* saat karyawan sedang dikejar *deadline*, tentu hal ini justru tidak baik karena akan mempengaruhi sisi personal dan memperburuk kinerja karyawan.

Pastikan waktunya sudah tepat, dilakukan secara *one on one* dan dalam ruangan tertutup. Lebih baik menunda waktu untuk sesi *feedback* dibandingkan harus dilakukan saat itu juga namun saat kondisi sedang *meeting*.

Sebagai penutup pembahasan tentang feedback kali ini, pastikan sesi feedback dilakukan cukup dekat dengan agenda yang menjadi sebab terjadinya perubahan kinerja (terutama untuk feedback negatif). Ini dilakukan agar terkesan tidak mengungkit kesalahan yang sudah terjadi dalam waktu lama dan sudah terlambat untuk melakukan follow up dan tindakan untuk perbaikan.





In-Depth

3 Cara Pemimpin Hebat Peduli Pada Timnya

Apa saja indikatornya dan apakah kamu sudah melakukannya?

Menurutmu, apa yang bisa menjadi indikator bahwa seorang pemimpin hebat sudah berhasil? Apakah dengan penjualan perusahaan yang maksimal? Peningkatan pendapatan?

Atau ada hal lainnya yang bisa dijadikan pengukuran?

*Hal-hal yang disebutkan di atas adalah beberapa indikator secara teknis. **Namun, ada satu indikator lainnya yang sangat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh tim dan juga perusahaan, yaitu tentang kepedulian.***

Pemimpin yang hebat adalah yang peduli dengan orang yang dipimpin. Peduli di sini maksudnya bukan hanya dalam perkataan saja, namun dibuktikan dengan tindakan. Mungkin di antara kamu masih ada yang meragukan seberapa besar kekuatan kepedulian yang diberikan *leader* untuk timnya?

Analisisnya adalah seperti ini. Pemimpin yang peduli terhadap timnya akan memberikan rasa aman untuk karyawan tersebut saat ada di lingkungan kerja. Saat orang merasa aman dan nyaman untuk bekerja, mereka cenderung bisa memberikan yang terbaik dan

lebih produktif. Karyawan akan cenderung terbuka untuk menerima segala kritik dan masukan. Begitu pula sebaliknya, memberikan pendapat atau menyampaikan kekhawatiran tentang pekerjaan. Dengan begini, maka karyawan merasa bahwa pemimpin memberikan kepedulian secara nyata dan ada hasilnya. Adanya kepedulian akan menimbulkan kepercayaan, dan kepercayaan adalah gerbang awal dari kesetiaan. Hasilnya adalah karyawan yang loyal akan bertahan dan semaksimal mungkin berkontribusi pada perusahaan.



Kemudian, bagaimana cara menjadi pemimpin yang hebat dengan menunjukkan kepedulian? Berikut adalah caranya:

1. Dekat secara personal

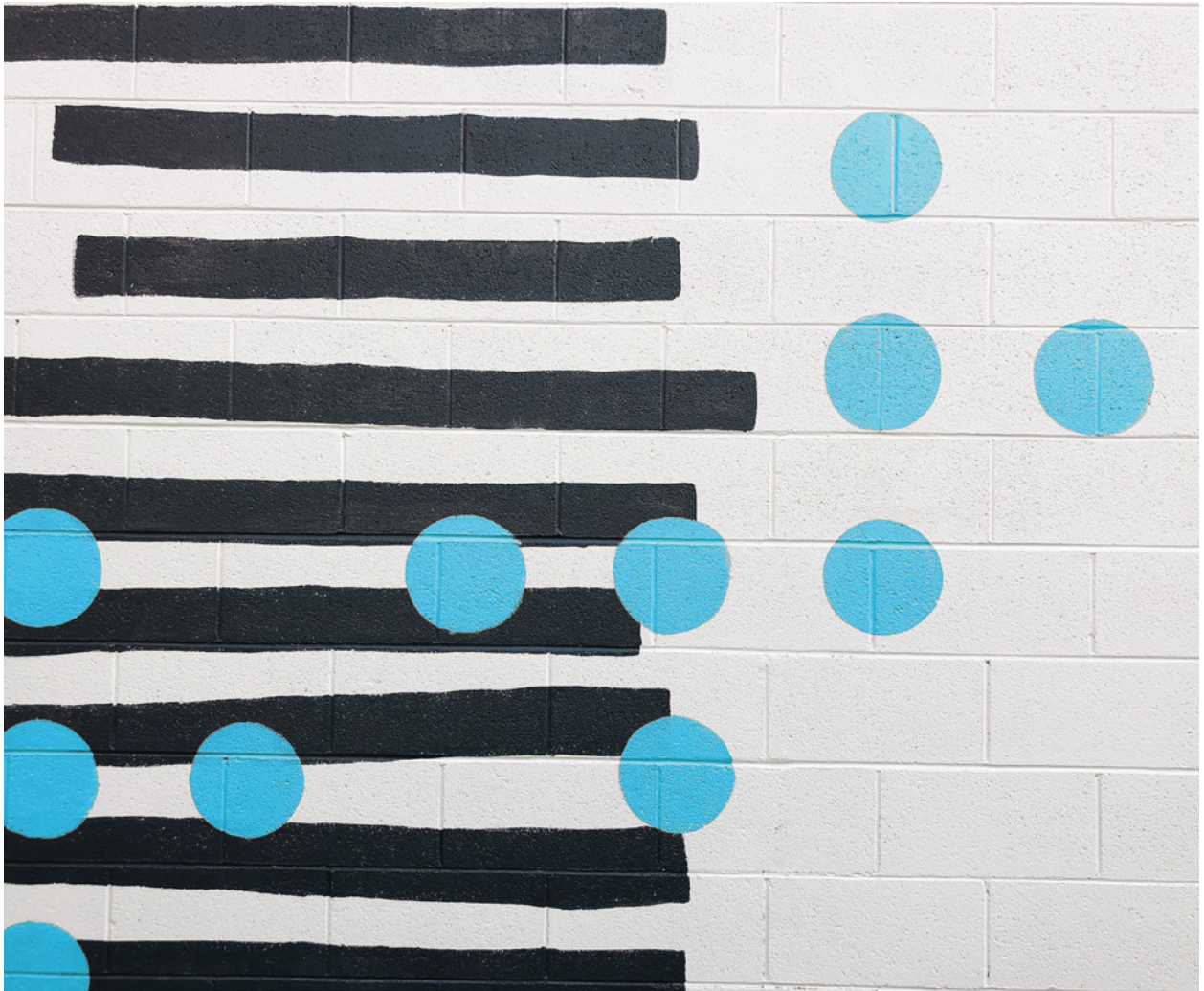
Dekat secara personal artinya punya ikatan lebih dalam dengan karakter individu. Namun, kedekatan ini bukan berarti kita perlu tahu dan ikut campur masalah orang lain terlalu jauh.

Pemimpin yang hebat peduli dengan cara menunjukkan ketertarikan pada aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Minimal, kamu peduli di tanggal berapa karyawanmu berulang tahun, atau mungkin mengucapkan selamat atas diwisudanya anak mereka. Jika kamu takut lupa, tuliskan dalam kalender atau catatan pribadi.

Buat hubungan dengan karyawan menjadi dekat sehingga mereka menangkap respon yang baik atas rasa pedulimu. Jika ada *new joiner* atau karyawan yang baru masuk di perusahaan, ucapkan selamat bahwa ia sudah berada di tempat yang tempat untuknya berkembang.

Dengan melakukan hal-hal yang sepertinya terlihat sepele, justru bisa membantumu untuk membuat kerja karyawan lebih produktif karena mereka merasa dihargai secara lebih, oleh atasannya sendiri.





2. Connecting the dots

Kamu dapat melakukan sesi *feedback* atau *one on one* untuk menanyakan pendapat mereka. Hubungkan jawaban-jawaban yang mereka berikan dan lakukan evaluasi secara berkala untuk membuat karyawan merasa diperhatikan.

Sesi seperti ini yang dilakukan

secara rutin, akan meningkatkan *engagement* antara karyawan dengan pemimpin. Bantu mereka untuk melihat gambaran besar dari aktivitas kerja mereka yang memberikan dampak positif bagi jalannya perusahaan. Kemudian, lihatlah bahwa sesi seperti ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

3. Tunjukkan hasil pengukuran

Setelah melakukan penilaian kinerja, tunjukkan beberapa pengukuran yang mendasar (bukan yang *confidential*) kepada karyawan. Karena ada beberapa pengukuran yang tidak boleh dibagikan pada karyawan, dan

menjadi data HRD serta atasan terkait.


Contohnya saja untuk pengukuran kerja bagian *customer service*, kamu dapat menunjukkan pengukuran tentang:

- Seberapa banyak klien yang *chat* dalam satu hari?
- Berapa banyak klien yang masalahnya teratasi dari bantuan yang karyawanmu berikan?
- Seberapa puas klien dalam menggunakan layanan yang disediakan oleh perusahaan?

Tunjukkan pada mereka apa saja yang sudah mereka capai. Dengan begini mereka merasakan

kepedulian pemimpin yang hebat serta arahan yang solutif.

Tiga hal di atas dapat dilakukan untuk menunjukkan kepedulian kita terhadap karyawan. Menjadi peduli sebagai seorang pemimpin tidak harus ditunjukkan dengan cara yang muluk-muluk atau terlalu berlebihan. Namun, kepedulian bisa ditunjukkan sesederhana memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, atau koreksi atas kesalahan karyawan secara bijaksana.

A portrait of Albert, a man with short dark hair, smiling broadly. He is wearing a blue and orange plaid shirt. The background is a soft-focus blue and green gradient.

We never stop innovating and we keep listening to what customers want, what they need. Sometimes the needs are not obvious, but **we always want to understand more about customers.**

Albert

Co-founder, Traveloka

CREDITS: GENERATIONT.ASIA

Kata Founder



Leadership

Faye Alund, CEO Kumpul

*Kepemimpinan adalah kunci awal untuk para startup founder dapat mengembangkan idenya dan menginspirasi timnya untuk bergerak bersama menuju satu tujuan. Dalam artikel ini, kami berbincang dengan **Faye Alund** tentang perspektifnya mengenai kepemimpinan yang ideal.*

Menurut anda, apa itu *Leadership*?

*Kepemimpinan adalah tentang visi,
pemberdayaan dan pemikiran strategis.*

Bagaimana orang dapat mengikuti visi dan bukan karena otoritas, dan dalam prosesnya merasa diberdayakan dan memiliki rasa kepemilikan. Orang-orang merasa bahwa visi pemimpin adalah visi mereka, dan mereka berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya. Ini juga tentang pemikiran strategis dan bagaimana kita dapat memberdayakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai dampak yang lebih besar. Kepemimpinan yang baik akan mendorong kolaborasi, sehingga mampu menciptakan mesin mekanis yang lebih besar untuk maju. Setiap orang dan divisi bersedia untuk bergabung dan membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Bagi saya, agar team bisa termotivasi secara internal, penting sekali sebagai Leader untuk benar-benar percaya dengan visinya sendiri. Tantangan yang biasanya saya hadapi adalah ketika harus menjelaskan visi yang mungkin masih abstrak dan belum terbayang oleh orang lain. Visi itu terlihat jelas di pikiran saya sendiri, namun ketika tim saya belum sepenuhnya mengerti, maka mereka akan

kesulitan untuk mengadopsi visi tersebut. Saya sering menggunakan teknik analogi sederhana dalam menjelaskan visi yang abstrak. Misalnya ketika menjelaskan tentang ekosistem, saya memakai analogi perbandingan dua ladang yang subur dan tidak subur, dan bagaimana bibit-bibit berkualitas sama akan tumbuh secara berbeda di ladang yang berbeda.

Leadership bukan hanya harus dimiliki oleh CEO, Ketua atau Founder. Leadership adalah salah satu elemen terpenting dalam membentuk kultur organisasi, dan kultur ini yang nantinya akan berdampak lagi terhadap dinamika team dan gaya kepemimpinan di suatu organisasi.

Penting juga untuk bisa menurunkan visi besar ke tahapan-tahapan yang jelas dengan pencapaian dan tenggat waktu spesifik. Seperti ketika kita ramai-ramai konvoi naik mobil, semua penumpang setuju untuk menuju tempat tujuan yang sama, dan semua juga jelas tahapan dan jalan mana yang akan ditempuh untuk menuju kesana. Di perjalanan, ada

koordinator yang membantu menentukan akan stop dimana, kapan isi bensin, kapan istirahat atau makan. Leadership adalah bagian dari perjalanan itu sendiri.

Kebanyakan orang memilih untuk pindah

tempat bekerja karena gaya Leadership. Leadership yang efektif akan membuat setiap orang di organisasi bisa "naik kelas", retensi karyawan meningkat dan berbanding sejalan dengan tingkat produktivitas.

Bagi saya, agar team bisa termotivasi secara internal, penting sekali sebagai Leader untuk benar-benar percaya dengan visinya sendiri. Tantangan yang biasanya saya hadapi adalah ketika harus menjelaskan visi yang mungkin masih abstrak dan belum terbayang oleh orang lain.

Apa hal terpenting yang harus dimiliki seorang leader?

Visi

Orang mengikuti seorang pemimpin karena visinya. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki visi yang jelas tentang apa yang akan dicapai oleh seluruh gerakan dan organisasi. Visi yang bukan hanya KPI atau target. Itu harus menjadi sesuatu yang dapat menginspirasi orang, sesuatu yang dapat membuat orang merasa bahwa mereka membuat dampak.

Self-Awareness

Kepemimpinan adalah tentang memimpin orang dan memanfaatkan sumber daya yang beragam untuk mencapai tujuan bersama. Ini hanya dapat berhasil jika pemimpin sangat menyadari kekuatan dan kelemahannya sendiri. Seorang pemimpin yang baik akan mengelilingi dirinya dengan orang-orang yang lebih pandai dalam bidang-bidang di mana dia lemah. Dia tahu kapan harus berhenti, kapan harus mendorong dan kapan saatnya mencari bantuan dan bernegosiasi.

Kerendahan Hati

Orang mengikuti seorang pemimpin karena visinya. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki visi yang jelas tentang apa yang akan dicapai oleh seluruh gerakan dan organisasi. Visi yang bukan hanya KPI atau target. Itu harus menjadi sesuatu yang dapat menginspirasi orang, sesuatu yang dapat membuat orang merasa bahwa mereka membuat dampak.

Compassion

Tetapi elemen terpenting yang menurut saya harus dimiliki seorang pemimpin adalah compassion atau belas kasih. Apa pun yang Anda lakukan, tidak peduli situasinya, kesalahan, beban, kejayaan yang dijanjikan, uang atau kekuasaan yang perlu dicapai, dalam prosesnya harus dibimbing oleh belas kasih. Belas kasih lebih dari sekedar kompas moral, itu bukan hanya kemampuan untuk mengetahui antara yang benar dan yang salah, tetapi juga kemampuan untuk terbuka dan memiliki hubungan pribadi sambil berusaha untuk menjadi adil dan adil. Belas kasih adalah kekuatan di balik budaya organisasi yang kokoh. Saya pikir itulah yang sebenarnya mengikat orang bersama.



Profil Startup

Young on Top

VISI

To create stronger next generations of Indonesia

MOTTO

Learn & Share

FOKUS UTAMA

Menginspirasi lebih banyak anak muda untuk mencapai kesuksesan di usia muda dan menciptakan komunitas anak muda yang kuat dan positif secara nasional dengan memberikan inspirasi dan program pengembangan berkelanjutan.

DIDIRIKAN PADA

6 April 2009

JUMLAH ANGGOTA

600.000+ orang

JUMLAH PENGURUS AKTIF YOT KOTA

11.000 orang

INSTAGRAM @youngontop

WEBSITE youngontop.com

Apa awal mula Young on Top didirikan?

Young On Top (YOT) berawal dari sebuah buku yang ditulis oleh Billy Boen yang diterbitkan pada Bulan April 2009. Selama perjalanannya hingga sekarang, YOT telah berkembang menjadi sebuah perusahaan dan *community-organization* anak muda terbesar di Indonesia yang terdapat di 24 kota di Tanah Air dengan jumlah anggota

lebih dari 600.000 orang. PT. YOT Inspirasi Nusantara adalah anak perusahaan dari PT. YOT Nusantara (Holding) yang dipimpin oleh Andy F. Noya sebagai Presiden Komisaris dan Billy Boen sebagai Presiden Direktur.

Singkat cerita itu hadirnya Young On Top seperti saat ini ialah berawal dari sebuah email:

"Mas, saya ingin sekali kuliah, tapi tidak diizinkan orang tua karena tidak punya biaya. Dunia di depan saya sudah runtuh. Namun, minggu lalu saya ke toko buku, dan saya membaca buku 'kuning' itu. Sekarang saya jadi tahu mesti ngapain. Terima kasih, Mas."

Email tersebut yang menjadi awal perjalanan Pak Billy, sang Founder, yang kemudian memutuskan mendirikan Young On Top bukan hanya sekedar nama buku. Email dari seorang anak muda di Medan tersebut didapatkan setelah ia merilis bukunya **Young On Top: 30 Rahasia Sukses di Usia Muda** di tanggal 6 April 2009. Sebenarnya, pada saat itu Pak Billy sedang menjabat sebagai Direktur MRA Group. Namun, 'panggilan' dari email tersebut yang membukakan jalannya untuk menemukan *purpose* dalam hidupnya, yaitu 'berbagi'.

Dari buku yang sudah dirilis, Pak Billy menyadari bahwa banyak dari pembacanya adalah anak-anak muda dan mahasiswa yang ingin mendapatkan *insight* mengenai kesuksesan berkarir. Dalam mengenalkan

value bukunya lebih luas lagi, Pak Billy *roadshow* ke beberapa kampus. Tepat di bulan Oktober 2009, yaitu 6 bulan setelah buku Young On Top *launching*, Pak Billy memutuskan untuk *resign* dari MRA Group dan memulai perjalanan membesarkan Young On Top. Dari situlah, perjalanan membangun Young On Top dimulai.

Tidak terasa tahun ini Young On Top telah memasuki perjalanannya yang ke sebelas tahun. Banyak fase yang telah dilewati oleh Billy Boen, Founder Young On Top dalam membangun dan mengembangkan YOT yang kini menjadi brand berbasis *youth community organization*. Tahun 2009 merupakan titik di mana semua mimpi dan tujuan untuk lebih banyak berbagi dan menginspirasi berawal.

Apa visi yang ingin dicapai Young on Top?

"Kehadiran YOT di bumi nusantara ini untuk creating the next stronger generation of Indonesia. Dengan motto-nya learn and share, belajar sebanyak banyaknya dan berbagi sebanyak-banyaknya,"

Billy Boen, *Founder Young on Top*

Young On Top bukan hanya sekedar komunitas, melainkan *community organization*. Dimana dapat didefinisikan sebagai perkumpulan orang dengan struktur yang jelas dan nilai yang sama

menjalankan tujuannya berlandaskan aturan serta nilai yang telah disepakati. Nilai yang ada di Young On Top ialah integritas, *respect* dan *value* positif YOT lainnya.

Siapa saja yang ditargetkan untuk bergabung dalam jejaring Young on Top?

Gen Z dan millennials, seluruh anak muda Indonesia yang memiliki mimpi yang sama yaitu untuk terus memajukan Indonesia. Saat ini, YOT tidak hanya berada di satu kota, YOT saat ini sudah ada di 24 kota di Indonesia. Perjalanan membangun YOT Kota diawali dari tahun 2011. Saat itu, Billy menantang siapa yang berani untuk menjadi inisiator di kota masing-masing melalui *website*-nya.

"Tujuannya *simple*, saya ingin *followers*-nya YOT yang sudah baca buku saya atau yang *follow* sosmednya YOT mereka saling

kenal. Ketika mereka saling kenal dan dipersatukan melalui *value* yang sama, saya berharap mereka bisa bermanfaat, berbuat sesuatu yang nyata untuk kotanya masing-masing melalui acara yang *simple* yang mereka buat," harap Billy. Hingga akhirnya di tahun 2015 YOT Kota '*reborn*' dengan menjalankan fungsi 5 pilar yaitu pendidikan, kesehatan, lingkungan hidup, sosial dan *entrepreneurship* serta memiliki 12 pengurus inti dan saat ini YOT Kota telah ada di 24 kota di Indonesia dengan *member* lebih dari 600.000 anak muda Indonesia.



**Young On Top bukan hanya
sekedar komunitas, melainkan
community organization.**

Billy Boen

Founder, Young on Top

Apa saja program yang dilakukan oleh Young on Top?

Dalam menjalankan fungsi dan untuk mencapai tujuannya, YOT menjalankan berbagai macam program yang dapat dinikmati oleh anak muda Indonesia. Mulai dari program online rutin kita yaitu Inspira Webinar #makinpintardirumah, program di TV, radio, roadshow hingga *event* akbar YOTNC #MenembusBatas.

Pada tahun 2020 ini kami Young On Top mengambil tema #MenembusBatas karena kami percaya bahwa untuk belajar dan berkarya tidak boleh ada batasan geografi, sudah saatnya demografi semua orang harus bisa. Menembus batas juga berarti kita bisa belajar dan berkarya darimana saja terutama di era digital seperti sekarang ini yang bisa dinikmati dari seluruh penjuru tanah air.

Beberapa inisiatif dan bukti nyata termasuk dengan dampak yang telah diberikan oleh Young On Top pada tahun ini juga tercatat dengan adanya 692 kegiatan yang telah dilakukan dan diikuti oleh 52.248 partisipan. Kami juga rutin melaksanakan kegiatan donor darah yang berhasil mengumpulkan 5.398 Kantong darah, mengumpulkan donasi untuk tiga hari besar yang kami namakan YOT *Share* Ramadhan dengan total donasi Rp. 39.224.767, YOT *Share* Galungan Rp. 5.320.698, dan yang masih sedang berjalan YOT *Share* Natal Rp. 3.296.519 yang semuanya akan disumbangkan kepada 24 kota di Indonesia. Dengan apa yang sudah kami jalankan selama ini harapannya untuk terus bisa memberikan manfaat dan inspirasi kepada seluruh masyarakat Indonesia.





Apa rencana program kedepannya yang ingin dijalankan oleh Young on Top?

Saat ini, Young On Top sudah sebelas tahun, ada begitu banyak harapan yang dimiliki oleh Pak Billy untuk bisa menyebarkan *value* positif dan menginspirasi lebih banyak lagi anak muda di Indonesia. Terutama di era *digital* ini, harus ada satu inovasi yang bisa menghubungkan YOTers secara *online* dengan tujuan agar YOTers bisa *learn and share* dengan lebih mudah di mana saja, kapan saja dan dengan siapa saja.

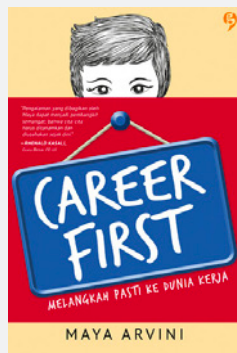
Tidak ada kata lain selain terima kasih yang dapat diucapkan Billy selaku founder kepada seluruh YOTers di Indonesia. Karena, berkat dukungan YOTers, Young On Top dapat terus berkembang dan semangat menjalankan visinya yaitu *creating the next*

stronger generation of Indonesia.

"Buat saya, sekarang YOT jadi *community organization* yang *member*-nya 600.000 itu pencapaian yang luar biasa. Buat saya nomor satu lebih ke *impact* nyata. *One day*, YOTers jumlahnya jutaan di Indonesia. Tapi saya tau, *it is only beginning*, YOT perjalanannya masih jauh banget, masih 100 tahun ke depan. Saya cuma mau bilang terima kasih *from the bottom of my heart*. Kehadiran YOT di bumi nusantara ini untuk *creating the next stronger generation of Indonesia*. Dengan *motto*-nya *learn and share*, belajar sebanyak-banyaknya dan berbagi sebanyak-banyaknya," harap Billy.

Ada rekomendasi materi yang cocok dipelajari sama teman-teman RINTISAN?

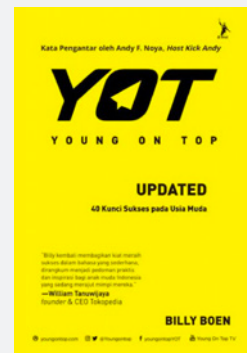
Buku



Career First
Maya Arvini



Y
Billy Boen



YOT Updated
Billy Boen

Channel Youtube



Young on Top TV
11.7k subscribers

Audio Podcast



Inspira Audio Cast

terdapat di NOICE, Spotify, Anchorfm dan Google Podcast, Breaker berserta RadioPublic




@youngontop



@youngontopYOT



@youngontop

A man in a dark suit and purple shirt is speaking into a microphone. He is holding a smartphone in his left hand. The background is a blurred stage with red and blue lighting.

Saya ingin bilang ini pada diri saya di masa lalu: “Hei, kamu seharusnya lebih banyak meluangkan waktu untuk **berdiskusi dengan pemain di industri.**”

John Marco Rasjid

Co-founder & CEO, Sociolla

CREDITS: SOCIOLLA.COM

In-Depth



Mengapa Terkadang CEO Mengambil Keputusan yang Buruk?

Karena CEO juga manusia, bisa bikin kesalahan dan untuk itu harus ada yang mengingatkan.

Tidak semua keputusan memberikan hasil yang baik bagi semua pihak.

Menjadi seorang CEO artinya mengemban tugas dalam pengambilan keputusan dan siap dalam menghadapi pro kontranya.

*Ada kalanya, CEO bisa keliru mengambil langkah dan menyebabkan adanya keputusan yang buruk. Ini semua tidak menjadi masalah, **asalkan kamu tau penyebabnya dan cara mengatasinya.***

Supaya lebih jelas, yuk cari tahu apa saja yang menjadi penyebab CEO bisa mengambil keputusan yang buruk:

1 Terlalu mengandalkan intuisi

Intuisi terkadang memang dibutuhkan. Namun, mengandalkan intuisi untuk segala urusan seperti ini bukan hal yang bijak, pada khususnya dalam pengambilan keputusan.

Sebagai CEO, ada ratusan keputusan yang harus diambil setiap harinya. Yang membuat keputusan menjadi tidak tepat adalah karena pemimpin punya template jawaban yang sudah

disiapkan sebelumnya.

Maksudnya, pemikiran yang jernih kerap terhalangi oleh jawaban dan keputusan template berdasarkan hasil pengalaman nyata sebelumnya. Padahal, kondisi saat ini dan kondisi di masa lalu sudah jelas berbeda dan tidak bisa disamakan dalam pengambilan keputusan.

Kondisi saat ini dan kondisi di masa lalu sudah jelas berbeda dan tidak bisa disamakan dalam pengambilan keputusan.

2

Menggunakan Sedikit Informasi Sebagai Pertimbangan

Jangan membiasakan diri untuk mengambil keputusan dari sedikit informasi yang ada. Informasi yang belum utuh bisa menimbulkan ketidakadilan dalam keputusan atau jadi tidak valid.

Bagaimana pun, jangan korbankan

waktu dengan mengambil keputusan menggunakan sudut pandang yang sempit. Gunakan sumber informasi lain dan data yang ada untuk menelaah, sekiranya keputusan terbaik apa yang akan diambil.

***Informasi yang belum utuh bisa
menimbulkan ketidakadilan dalam
keputusan atau jadi tidak valid.***

3

Terlalu Percaya Diri

Sebagai seorang CEO, percaya diri adalah kunci. Tapi, dalam pengambilan keputusan, terlalu percaya diri bisa jadi berbahaya.

Memang menjadi CEO sama artinya dengan mendapatkan label "orang yang pintar". Semua pemimpin dilahirkan dan dibentuk untuk

menjadi pintar. Tentu saja menjadi CEO butuh banyak kemampuan dan pengetahuan. Terbiasa merasakan hal ini memberikan kepercayaan diri yang tinggi, seakan CEO adalah ahli dalam segalanya.

Contohnya, apakah kamu pernah merasa bahwa kamu lebih baik

dalam bidang sales daripada karyawanmu yang beberapa kali mungkin melakukan kesalahan? Padahal sudah seharusnya seorang CEO memberikan kepercayaan pada

karyawan. Jadi CEO tidak harus jadi pintar dalam segala hal. Faktanya, kebanyakan CEO yang hebat adalah seorang generalis yang memimpin banyak tim spesialis.

Sudah seharusnya seorang CEO memberikan kepercayaan pada karyawan.

4 **Sudut Pandang yang Terbatas**


Saat perusahaan masih bertumbuh, sebagai CEO kita akan tahu hampir dari semua bagian pekerjaan dan tanggung jawab tiap divisi. Namun, saat perusahaanmu makin besar, tentu saja banyak hal yang berubah. Mungkin dahulu kamu menangani permasalahan teknis, yang mungkin sekarang ditangani oleh karyawanmu.

Kamu sekarang lebih berfokus untuk urusan manajemen dan langkah strategis. Adanya kesenjangan atau kekurangan sudut pandang ini lah yang menjadikan informasi menjadi tidak lengkap. Solusinya adalah tanyakan pada level menengah atau tingkat manajerial bagaimana perkembangannya sebelum kamu melangkah lebih jauh untuk mengambil keputusan.

Adanya kesenjangan atau kekurangan sudut pandang ini lah yang menjadikan informasi menjadi tidak lengkap.

Untuk menghindari terjadinya pengambilan keputusan yang salah, kamu dapat menerapkan beberapa tips ini:

- Perlambat proses pengambilan keputusan. Kamu bisa mengajari beberapa langkah taktis kepada tim dan mendelegasikan pengumpulan informasi pada mereka. Gunakan informasi ini sebagai kerangka dasarmu dalam mengambil keputusan.
- Berulang-ulang, tanyakan pada diri sendiri, “Apa yang harus saya cari tahu saat ini?” dan “Apa yang belum saya ketahui?”
- Ingat bahwa CEO tidak ahli dalam semua bidang. Berikan kepercayaan pada anggota tim untuk berusaha semaksimal mungkin dan berfokuslah pada kompetensi yang kamu miliki.
- Jangan mengandalkan visibilitas yang sempit. Perluas jejaringmu dengan manajer lintas divisi agar mendapatkan informasi secara menyeluruh.
- Hindari adanya konflik kepentingan. Pertimbangkan adanya ketidaksetujuan tim lain akan keputusan yang mungkin akan kamu buat. Evaluasi secara transparan tentang pertimbangan tersebut dan sediakan solusi yang win-win.
- It takes time. Mencari waktu untuk berpikir sendiri secara jernih dan matang, tentu saja tidak ada salahnya. Dengan meluangkan waktu untuk memikirkan masalah dan solusinya, kamu akan melihat celah atau potensi yang membantumu dalam pengambilan keputusan.



Pengusaha sejati tidak membangun bisnis untuk mendapatkan funding. Dengan atau tanpa *funding*, dia akan tetap membangun bisnisnya.

Melisa Irene

Partner, East Ventures

CREDITS: EAST.VC

Hati-Hati!



**Lakukan Hal Ini untuk
Meminimalisasi Punya
Karyawan *Toxic***

Harus segera ditindaklanjuti karena
hal yang *toxic* ini bisa menular!

Jika kamu pernah mendengar cerita tentang seorang karyawan yang memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi, bekerja dengan melanggar kode etik, hingga mencuri data perusahaan, kamu tidak sedang berada dalam adegan film Hollywood.

Ya, itu semua kita sebut dengan karyawan toxic, dan mereka nyata dalam dunia kerja.

Sebagai seorang pemimpin, kamu perlu untuk belajar mengenali karyawan yang toxic. Karyawan seperti ini punya ciri-ciri yang bisa dikenali, antara lain selalu mengeluh pada pekerjaan, menjelek-jelekkan personal atau perusahaan, bahkan mengganggu kinerja partnernya.

Dengan mengenali dan mengambil sikap atas hadirnya karyawan toxic ini, perusahaan bisa terhindarkan dari beberapa kerugian, misalnya kerugian dari sisi biaya. Karena karyawan toxic

bisa menjadi penyebab hilangnya kepercayaan pelanggan atau hilangnya semangat kerja karyawan. Bahkan, satu orang karyawan toxic bisa menyebarkan keburukan dan menyebabkan karyawan lain menjadi toxic. Jelas, ini berbahaya bagi budaya organisasi dan kinerja tim.

Supaya kamu bisa kenal lebih jauh dengan karyawan toxic, beberapa tipe karyawan toxic ini bisa kamu jadikan rujukan:

1

Tipe yang tahu segalanya

Sebut saja *Mr. Know It All*. Tipe karyawan toxic macam ini biasanya menganggap dirinya paling bisa dalam segala hal. Akibatnya, mereka meremehkan pendapat atau orang lain yang tidak setuju dengannya.

2 Tipe yang nggak tahu apa-apa

Jika ada karyawan yang saat ditanya progress kemudian menjawab "saya tidak tahu, lebih baik tanya saja sama si A", maka kamu harus menganalisis lebih lanjut tentang tipe karyawan toxic ini. Pada umumnya, mereka tidak percaya diri dengan apa yang dilakukan dan bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan bisa menjadi beban bagi individu lainnya.

3 Tipe yang ingin meraih semuanya

Karyawan toxic dengan tipe ini mengerjakan lebih dari apa yang harusnya ia kerjakan. Ini berbeda dengan inisiatif, karena tipe toxic kali ini ingin mengerjakan segala sesuatunya sendirian, tidak ingin mendelegasi-kan pekerjaan, dan mengerjakan tugas milik temannya. Hingga pada akhirnya mereka kewalahan karena beban kerja yang terlalu besar dan mengeluh.

4 Pemalas

Cirinya adalah perhatiannya mudah teralihkan, tidak fokus dalam bekerja, dan biasanya kurang disiplin karena mengedepankan kemalasannya.

5 Tukang Gosip

Tipe karyawan toxic yang memulai obrolan dengan, "Eh tau nggak, si A dan si B ternyata kalau kerja nggak bener, loh."

Ya, mereka suka ikut campur urusan orang lain dan menyebabkan turunnya produktivitas kerja dalam tim.

6 Superhero

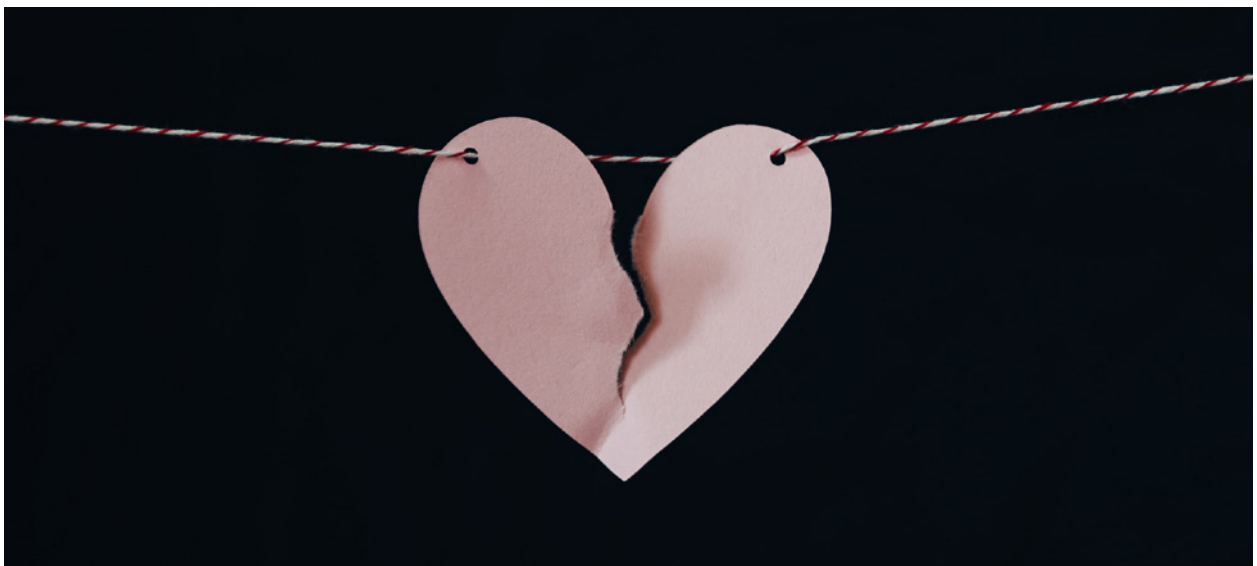
Mereka biasanya memang punya banyak skill dan dapat diandalkan dalam tim. Namun celaknya, mereka tidak mau bekerja sama dengan rekannya dan lebih mengutamakan pencapaian individu daripada pencapaian tim.

7 Pemarah

Selalu menggerutu dan meluapkan kemarahannya saat sedang bekerja. Mereka sulit untuk mengendalikan emosi dan bisa mempengaruhi suasana kerja bagi tim lainnya. Ini bisa jadi sulit karena lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Sebenarnya, untuk mengantisipasi hadirnya karyawan toxic dalam perusahaan, kamu dapat mencegahnya dengan cara melakukan filtering saat sedang merekrut pekerja. Akan tetapi, jika ternyata karyawan toxic baru diketahui saat sudah di tengah situasi

kerja, maka kamu berhak melakukan tindakan terbaik. Entah itu memberi peringatan, kemudian memantau kinerjanya, atau jika sudah tidak dapat ditolerir, berkoordinasi dengan divisi HRD untuk melakukan pemecatan bisa jadi jalan keluar yang adil.



Berikut adalah **cara preventif** yang dapat dilakukan saat sedang merekrut tim demi terhindar dari meloloskan kandidat yang berpotensi menjadi karyawan toxic:

1 Tambahkan perspektif dari orang lain

Saat sedang proses hiring, sangat penting untuk mendengar masukan dari orang lain yang ada di divisi berbeda atau berkonsultasi dengan HRD. Mereka biasanya paham tentang analisa psikologi dan karakter terutama saat sedang proses perekrutan. Adanya masukan dari orang lain akan menambah sisi objektif sehingga kamu lebih mudah untuk melakukan penilaian.

2 Wawancara dengan efisien

Mengamati respon dari setiap pertanyaan yang dilontarkan untuk kandidat adalah salah satu hal yang bisa kamu lakukan untuk menghindari merekrut karyawan toxic. Lakukan wawancara dengan cermat dan juga tidak terlalu lama, amati perubahan gestur dan jawaban yang diberikan oleh calon kandidat dari pertanyaan-pertanyaan yang mungkin terkesan seperti 'pertanyaan jebakan'. Dari sini, akan terlihat bagaimana cara mereka berpikir, problem solving, dan menyampaikan respon secara bertanggung jawab.

3 Rekrut karyawan yang punya keterampilan sekaligus pengetahuan

Pengetahuan dan juga keterampilan adalah dua hal yang jauh berbeda. Jika mereka menjawab dengan teoritis namun sebenarnya belum memiliki pengalaman untuk mengerjakan hal tersebut, kamu perlu menguliknya lebih dalam lagi. Apakah memang dia hanya punya pengetahuan saja, tanpa tahu keterampilan yang sebenarnya. Jika perlu, lakukan tes keterampilan dan berikan tantangan untuk menjelaskan apa yang sudah dikerjakannya.

4 Menetapkan ekspektasi yang jelas

Sebelum memulai merekrut tim, akan lebih baik jika kamu membuat kerangka penilaian secara objektif. Misalnya membuat tabel penilaian atau scoring card yang akan memudahkanmu menentukan ekspektasi di awal dan mencocokkannya saat sesi perekrutan berlangsung.



Pada akhirnya, semua batasan di atas bisa menjadi panduanmu untuk meminimalisasi kesalahan dalam merekrut orang. Akan tetapi, pada akhirnya, gunakan intuisi serta kombinasikan dengan hasil penilaian karyawan untuk lebih mudah dalam mengambil keputusan. Semoga dengan melakukan hal ini, tercipta budaya kerja yang sehat demi produktivitas tim yang lebih hebat.



Kamus Startup

Temukan makna dari jargon *startup* dan istilah lainnya dalam artikel-artikel di sini.

1 ON 1

Forum antara seorang manager dan satu anggota timnya. *One-on-one* biasanya diadakan secara rutin, semisal dua minggu sekali.

KPI

Key Performance Indicator adalah alat ukur yang menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

MBO

Management by Objective adalah pendekatan sistematis dan terorganisir yang menekankan pada pencapaian sasaran organisasi.

NEW JOINER

Karyawan baru, biasanya digunakan untuk menyebut karyawan baru yang diterima di perusahaan startup.

OKR

Objective and Key Results adalah metode pengukuran manajemen kerja.

PITCHING

Presentasi secara singkat yang dilakukan oleh pelaku wirausaha untuk bisa menjelaskan bisnis mereka kepada klien, investor maupun konsumen.



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:

KEAHLIAN

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

BUKTI

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

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.

KEGUNAAN

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

Ingin menjadi kontributor bagi Rintisan?

Kirim tulisanmu ke **gerak@1000startupdigital.id** dengan subjek "**Artikel untuk Rintisan**". Kami akan memberikan honorarium 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/fbrintisan**

