

Rintisan

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI



In-Depth

Habis Dapet
Karyawan Baru,
Terus Gimana?
Ini Waktunya
Onboarding!

Profil Komunitas

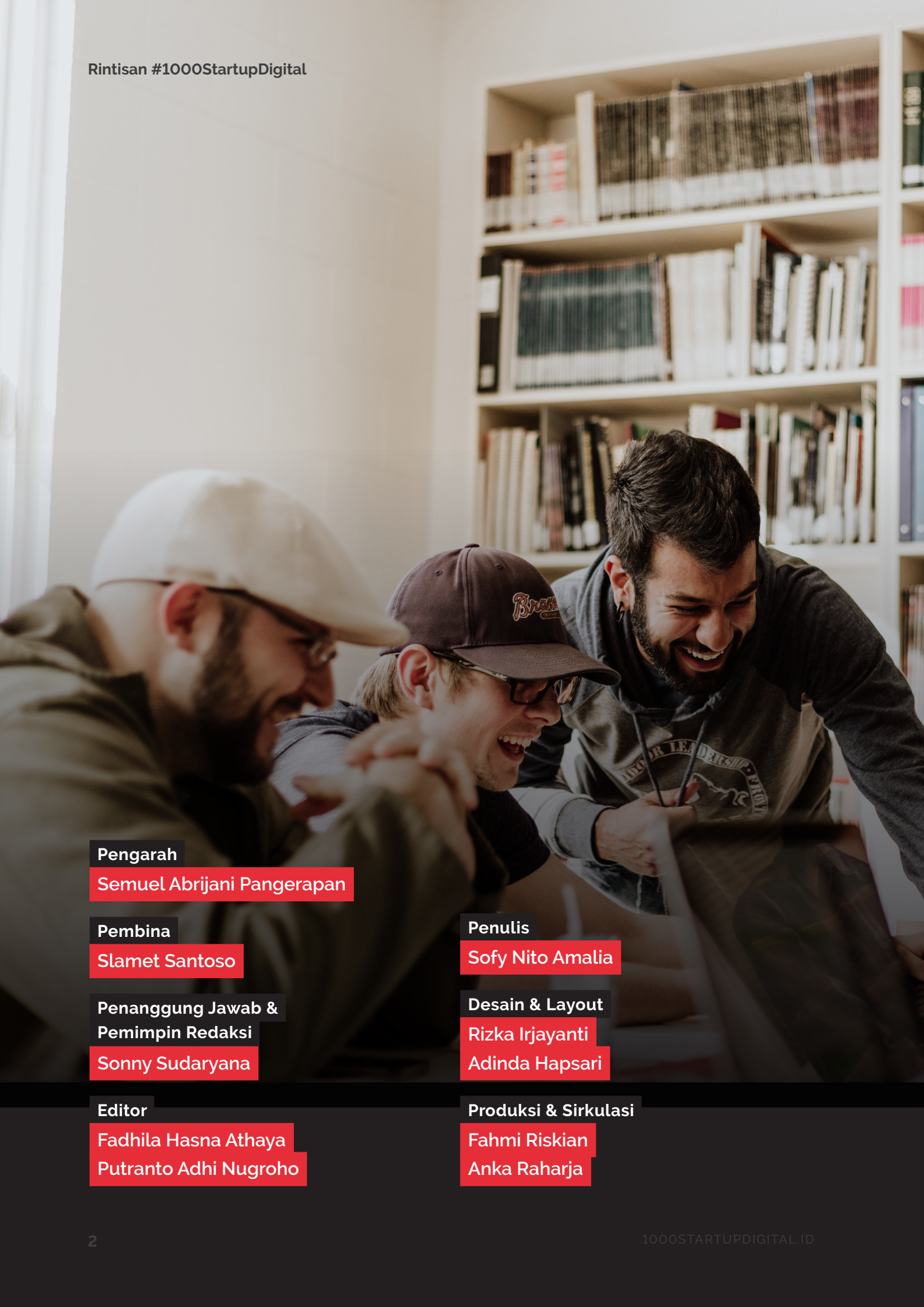
Generation Girl

Kata Founder

Andreas Senjaya

In-Depth

Ini yang Bisa Kamu
Lakukan Saat
Anggota Tim-mu
Merasa Kesulitan



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 Irfayanti
Adinda Hapsari**

Produksi & Sirkulasi

**Fahmi Riskian
Anka Raharja**

Surat dari Redaksi

Human Capital:

Aset Terpenting Startupmu

Kekuatan utama dari sebuah perusahaan, baik yang baru dirintis atau sudah eksis puluhan tahun terletak pada satu komponen: sumber daya manusia. Mereka lah yang menghasilkan *competitive advantage* bagi sebuah perusahaan untuk terus memberikan layanan terbaik dan inovasi agar perusahaan selalu relevan dengan kebutuhan pasar.

Sumber daya manusia di industri teknologi dan startup digital adalah hal yang saat ini masih menjadi rebutan karena jumlahnya yang lebih sedikit dibandingkan kebutuhan. Karena jumlahnya sedikit, menyebabkan hanya perusahaan yang mampu menawarkan kompensasi menarik saja yang mampu menarik talenta terbaik. Untuk itu, bagi kalian para startup founder yang baru merintis, harus dapat berpikir kreatif tentang bagaimana dapat menarik talenta terbaik untuk bergabung dengan startup kalian.

Dalam berbagai artikel yang disajikan RINTISAN edisi Desember kami sajikan kumpulan Bacaan mengenai "Talent", mulai dari apa saja hal yang harus diperhatikan saat


merekrut karyawan, apa yang harus dilakukan saat karyawan baru bergabung, bagaimana meningkatkan employee engagement, dan beberapa artikel lainnya. Selain itu, kami juga telah menyiapkan kutipan-kutipan inspiratif untuk kamu refleksikan bersama dengan tim startupmu. Seperti Samsan Tech dalam drama korea Start-Up yang menulis banyak kutipan menarik di dalam kantornya, kami rasa kamu pun bisa mengikutinya untuk digunakan sebagai pengingat kala hal-hal sedang terasa sulit dan bingung apa yang harus dilakukan.

Kami harap, artikel-artikel dalam edisi ini dapat membantumu dalam menyiapkan talenta atau SDM di startupmu. Terakhir, tak bosan-bosan kami ingatkan, bahwa kami menanti masukan darimu agar Buku Saku RINTISAN ini dapat menjadi lebih baik lagi ke depannya. Untuk menyampaikan masukan, silakan akses bit.ly/fbrintisan ya!

Tim Redaksi



Kekuatan utama dari sebuah perusahaan, baik yang baru dirintis atau sudah eksis puluhan tahun terletak pada satu komponen: **sumber daya manusia.** //

A portrait of Samuel Abrijani Pangerapan, a middle-aged man with short dark hair, wearing black-rimmed glasses, a white collared shirt, and a grey jacket with a dark blue hood. He is smiling and looking directly at the camera. The background is a plain, light-colored wall.

**Orang yang memiliki kegigihan
untuk belajar akan selalu dapat
menemukan solusi walaupun dia
belum memiliki skill set yang tepat.**

Semuel Abrijani Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika

Kementerian Komunikasi dan Informatika RI

Prakata Dirjen Aptika

Kunci untuk Startup yang Scalable: Kualitas SDM Anda

Indonesia diprediksikan akan mengalami kekurangan tenaga kerja semi terampil dan terampil sebesar 9 juta orang pada 2030 (menurut World Bank tahun 2016). Artinya, kita harus menghasilkan talenta digital minimal sejumlah 600.000 orang setiap tahun.

Dari data tersebut, memberi sinyal bahwa bagi startup yang baru memulai, menemukan talenta yang berkualitas akan sangat sulit karena saingannya adalah perusahaan-perusahaan besar yang juga sedang mencari anggota baru untuk mengembangkan skala bisnis mereka.

Lalu, bagaimana langkah Anda yang baru memulai untuk dapat membentuk tim?

Rekrutlah orang bukan untuk kemampuan yang dimiliki saat ini, melainkan untuk potensi yang dapat mereka realisasikan saat bergabung bersama startupmu.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan pemimpin baru. Dengan demikian, pengembangan talenta menjadi tugas utama bagi founder karena tim Anda adalah aset terbesar startup Anda. Semakin banyak waktu dan usaha yang

didedikasikan untuk mengembangkan kemampuan tim, semakin besar hal yang mereka dapat kontribusikan bagi pengembangan startupmu.

Orang yang memiliki kegigihan untuk belajar akan selalu dapat menemukan solusi walaupun dia belum memiliki skill set yang tepat. Maka, penting bagi Anda untuk dapat menemukan orang-orang dengan semangat belajar yang tinggi. Kemudian, pastikan Anda dapat menjabarkan visi startup Anda dengan jelas agar mereka dapat membayangkan apa saja yang dapat mereka kembangkan baik dalam karya dan juga pengembangan dirinya. Lalu, lebih baik lagi juga Anda dapat melibatkan mereka dalam perencanaan atau berikan ruang untuk memberikan masukan terhadap strategi startup Anda.

Saya harap Buku Saku RINTISAN edisi Talenta ini akan dapat membantu Anda dalam merancang tim yang ideal dengan kondisi startup Anda. Semoga startup Anda tidak hanya meluncurkan inovasi solutif, tetapi juga mencetak talenta-talenta baru yang dapat membawa ekosistem digital Indonesia ke level berikutnya.

Samuel Abrijani Pangerapan

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

Daftar Isi

Desember 2020

In-Depth

Ini yang Penting Saat Kamu Mau Hiring!

8

In-Depth

Habis Dapet Karyawan Baru, Terus Gimana? Ini Waktunya Onboarding!

14

Daftar

Daftar 15 Startup Pariwisata

32

In-Depth

5 Benefit Startup Paling Populer

38

Highlight

1000 Startup Digital

52

Highlight

Startup Studio Indonesia

57

Rekomendasi

**Buku, Film,
& Podcast**

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

22

In-Depth

**Ini yang Bisa Kamu
Lakukan Saat
Anggota Tim-mu
Merasa Kesulitan**

26

In-Depth

**Bikin Tim Makin
Kompak, Ini Ide
Sederhana untuk
Meningkatkan
Employee
Engagement**

44

In-Depth

**Checklist
Dokumen Penting
Bagi New Joiner**

48

Kata Founder

Hiring Like A Pro

Bersama Andreas Senjaya

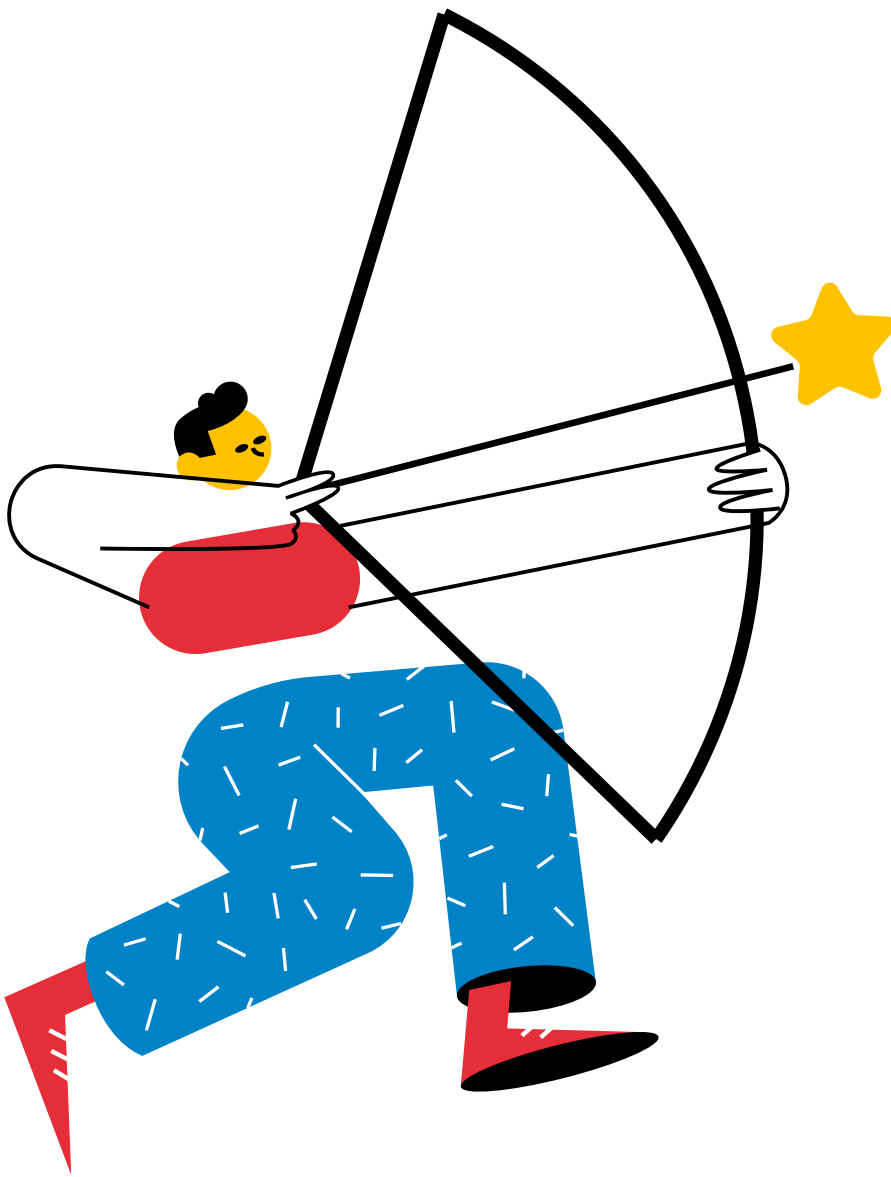
64

Profil Komunitas

Generation Girl

70

In-Depth



Ini yang Penting Saat Kamu Mau *Hiring*!

Talent atau sumber daya manusia adalah hal yang sangat krusial dan menentukan tumbuhnya sebuah perusahaan.

*Begitu pula yang terjadi di startup. Merekrut karyawan adalah salah satu hal penting dari perjalanan panjang yang harus kamu tempuh sebagai founder atau tim dalam startup. **Karena, berhasil atau tidaknya talent yang dipilih, ternyata juga dipengaruhi oleh proses saat hiring.***

Jadi, jangan terburu-buru dalam mencari kandidat karyawan. Sebaiknya, lakukan beberapa hal di bawah ini agar kamu nggak salah langkah, ya!

Apakah kamu sudah menentukan deskripsi pekerjaan (job description)?

Sangat penting untuk menentukan apa saja deskripsi pekerjaan dari karyawan baru. Mengapa ini penting? Karena dari deskripsi pekerjaan, kamu bisa menentukan keterampilan serta karakteristik secara lebih jelas. Adanya deskripsi pekerjaan juga membantu mengatur ekspektasi terhadap kualitas kandidat karyawan.

Dari mana saja kamu akan mencari kandidat?

Setelah membuat kualifikasi atau deskripsi pekerjaan yang lengkap, selanjutnya tentukan dari mana saja kamu bisa menemukan karyawan terbaik. Cara paling mudah adalah melalui rekomendasi seseorang yang

kamu percayai. Selain itu, kamu bisa mencari karyawan baru dari eksternal dan juga internal (karyawan dalam perusahaan yang punya potensi untuk dilatih menempati posisi baru).

Tuliskan alur perekrutan

Tuliskan secara jelas bagaimana alur perekrutan mulai dari awal hingga nanti karyawan terpilih. Dengan begini, kamu akan lebih mudah mengidentifikasi apa saja yang penting untuk disiapkan. Memposisikan diri sebagai kandidat akan sangat membantumu untuk menuliskan tahapan proses perekrutan. Hal ini perlu untuk dilakukan agar menghindari terpilihnya orang-orang yang tidak tepat.

Setelah kamu sudah memahami langkah apa saja yang harus dilakukan sebelum *hiring*, selanjutnya kamu perlu tahu nih, kira-kira tantangan apa aja ya, yang dihadapi startup saat *hiring*?

Merekrut *talent* di startup ada tantangannya tersendiri. Terlebih karena tidak adanya *expert* atau tim HRD yang punya pengalaman luas dalam merekrut karyawan (kecuali kamu memang punya *background* HRD, ceritanya tentu saja beda). Kemudian, startup juga tidak punya reputasi setinggi perusahaan yang sudah mapan. Inilah mengapa beberapa orang jadi kurang yakin saat ingin *apply* ke startup.

Mereka mungkin punya keraguan, apakah startup adalah perusahaan yang bonafit dan dapat diandalkan? Selanjutnya, beberapa startup yang masih ada di tahap awal cenderung kurang bisa menawarkan gaji yang kompetitif jika dibandingkan dengan perusahaan besar. Semua tantangan inilah yang harus kamu cari jawabannya untuk meyakinkan para calon karyawan.

Lantas, bagaimana cara membuat para talent tertarik melamar kerja di tempatmu? Berikut ada beberapa insight yang bisa kamu gunakan:

1. Komunikasi adalah Kunci

Komunikasikan semua hal tentang startupmu secara jelas kepada calon karyawan. Contohnya, apa saja peraturan yang kamu buat, siapa saja rekan satu timnya, dan budaya kerja yang kamu bangun di dalam startup. Ceritakan kepada calon karyawan bahwa bekerja di startup sama artinya dengan

melibatkan diri di dalam iklim kerja yang dinamis, terus bergerak dengan cepat, serta mengasyikkan. Nggak cuma itu, kamu bisa menambahkan bagaimana cara komunikasi antar karyawan yang ramah, santai, dan minim dengan hirarki yang terlalu kompleks.





2. Kebebasan adalah fleksibilitas

Ajak calon karyawan untuk berdiskusi secara terbuka tentang kebebasan bekerja di startup. Kebebasan yang dimaksud adalah menaati peraturan yang telah dibuat dan diterapkan secara lebih fleksibel. Misalnya, dapat melakukan *remote working* untuk beberapa pekerjaan yang memungkinkan dilakukan dalam jarak jauh.

Selain itu, jam kerja yang fleksibel juga bisa kamu terapkan dalam budaya kerja. Dengan adanya fleksibilitas yang kamu tawarkan, maka calon karyawan akan melihat *value added* dari startupmu. Ceritakan juga alasan mengapa kamu sebagai *founder* atau tim startup memberikan fleksibilitas cara kerja. Misalnya karena perusahaanmu sangat menghargai kreativitas dari para karyawan.

3. Melibatkan karyawan

Salah satunya adalah dengan memberikan opsi kepemilikan saham. Secara tidak langsung, karyawan akan memiliki *sense of belonging* terhadap startup. Ini yang harus kamu tonjolkan sehingga

bisa jadi faktor daya tarik bagi startupmu. Selain itu, kepemilikan saham juga bisa menjadi faktor pendorong motivasi untuk memaksimalkan kinerja bagi para karyawan.

Kemudian, bagaimana caranya agar tahu dan bisa menentukan mana saja kandidat yang tepat untuk direkrut di startupmu?

Kamu dapat mempertimbangkan beberapa karakteristik individu yang bisa diandalkan untuk bekerja di startup, antara lain:

1 Adaptasi Tinggi


Di startup, kita harus bisa berkawan dengan perubahan yang terjadi dengan cepat. Untuk itu, kemampuan dalam adaptasi harus dimiliki oleh calon karyawan saat mengerjakan pekerjaan. Tidak menutup kemungkinan bahwa calon karyawan juga akan mengerjakan pekerjaan di luar *job description* yang ditetapkan, terutama saat menyelesaikan sebuah *project* yang membutuhkan kerja sama dalam tim.

2 Keingintahuan tinggi dan terus belajar

Saat bekerja di startup, perkembangan teknologi adalah salah satu hal yang harus senantiasa untuk di-update. Ini menjadi alasan mengapa kamu butuh orang-orang yang punya *high curiosity* dan selalu terus meningkatkan ilmu.

3 Growth Mindset

Kamu juga perlu melakukan mini tes dengan mengajukan beberapa pertanyaan singkat untuk mengetahui apakah kandidatmu punya *growth mindset* atau tidak. *Growth mindset* secara singkat adalah kemampuan untuk berpikir dan bertindak bahwa segala sesuatu yang ia miliki bisa dikembangkan. Entah itu dengan cara bekerja lebih keras, menggunakan strategi yang berbeda, mendengarkan *feedback*, dan lain-lain. Mengapa *growth mindset* menjadi karakter penting untuk dimiliki oleh karyawan yang bekerja di startup? Karena pada umumnya orang yang punya *growth mindset* cenderung untuk bertindak di luar zona nyaman dan berani dalam memperhitungkan risiko.



Jika ada sesuatu yang cukup penting, atau Anda yakin sesuatu itu cukup penting, meskipun Anda takut, Anda akan terus maju.

Elon Musk

CEO, Tesla Motors & Space X

CREDITS: TIME.COM

In-Depth

Habis Dapet Karyawan Baru, Terus Gimana? Ini Waktunya *Onboarding!*



Mengenal Onboarding

Onboarding adalah proses di mana karyawan baru dikenalkan pada perusahaan tempatnya bekerja.

Saat onboarding, karyawan mendapatkan informasi penting mulai dari pengetahuan dan peraturan perusahaan, pengenalan dengan tim baru, serta beberapa perilaku lain yang mendukung karyawan bisa menjadi tim baru yang efektif.

Pada tahun 2013, Aberdeen Group melakukan penelitian tentang *onboarding*. Hasil studi mengungkapkan bahwa 86% responden yang melakukan *onboarding* merasa bahwa mereka bisa bekerja di perusahaan tersebut dalam

jangka panjang diputuskan dalam enam bulan pertama saat ia bekerja. Inilah yang membuat *onboarding* menjadi sangat penting untuk diberlakukan saat perusahaanmu menerima karyawan baru.

Seberapa penting proses onboarding?

- Karyawan baru sangat membutuhkan panduan tentang bagaimana ia bisa menyelesaikan pekerjaan di lingkungan yang baru.
- Untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan baru perlu memahami bagaimana ia bisa masuk ke dalam budaya perusahaan.
- Memotivasi karyawan baru karena membuat ia merasa diterima secara baik oleh perusahaan tersebut.



Yang perlu diketahui saat ingin merancang program *onboarding*

- Sebagai founder atau anggota dari sebuah startup, kamu tidak perlu ragu untuk memulai dari awal. *Menyusun program onboarding membutuhkan iterasi sehingga sangat wajar apabila onboarding yang pertama kali dilakukan berjalan kurang mulus. Penyempurnaan proses onboarding perlahan bisa ditingkatkan seiring bertambahnya anggota tim ke dalam startup.*
- Kumpulkan semua sumber daya yang kamu miliki. Baik itu sistem yang kamu miliki di perusahaan, tools bantu, hingga sumber daya manusia yang akan menerapkan proses onboarding. Dengan membuat daftar resource, maka kamu bisa merancang skema onboarding dengan lebih terstruktur.
- Proses *onboarding* tidak bisa berjalan tanpa dukungan penuh dari tim terkait. Misalnya saja, untuk memandu developer yang baru masuk, maka salah satu tim IT bisa dipercaya untuk memberi arahan terkait workflow dan menunjuk salah satu orang dari tim operasional untuk memberikan akses akun ke dalam sistem.



Checklist onboarding

secara umum

Beberapa panduan di atas bisa membantumu saat merancang program onboarding. Namun, apabila kamu masih merasa kesulitan, di bawah ini kami sajikan checklist atau daftar apa saja yang harus disiapkan untuk membangun proses onboarding yang efektif.

1. Mengenalkan budaya perusahaan

Setelah kamu mengirimkan surat penawaran dan disetujui oleh karyawan baru, maka tentukan di tanggal berapa ia bisa mulai bekerja. Membangun komunikasi dengan karyawan baru bisa dimulai saat pengenalan budaya perusahaan. Berikan gambaran secara singkat tentang tujuan perusahaan, visi, misi, serta nilai-nilai atau value yang dijalankan di startupmu.

2. Berikan contoh nyata bagaimana budaya perusahaan diterapkan

Setelah proses pengenalan budaya perusahaan, selanjutnya kamu bisa memberikan hal konkrit agar karyawan baru betul-betul memahami dan bisa beradaptasi lebih mudah. Contohnya kamu bisa menceritakan tentang *value* “transparansi” yang diterapkan di startup dengan cara kerja tim yang mengharuskan *stand up meeting* setiap hari selama 10 menit. Tim yang ditunjuk untuk melakukan *onboarding* juga harus bisa membagikan sikap dan perilaku apa saja yang diapresiasi dan dihindari untuk dilakukan di lingkungan kerja. Dengan bercerita mengenai perusahaan saat *onboarding*, maka karyawan baru akan merasa dirinya disambut dengan baik serta diharapkan bisa meningkatkan keterbukaan dan produktivitas kerja.

3. Menggali karakteristik karyawan

Setelah tim *onboarding* menjelaskan beberapa hal penting yang perlu diketahui oleh karyawan baru, selanjutnya gali lebih jauh tentang karakteristik karyawan. Tanyakan apakah dari penjelasan yang diberikan tentang proses *onboarding*, ada yang kurang jelas atau mungkin merasa kesulitan untuk dilakukan. Dengan begini, maka tim *onboarding* dapat menjelaskan secara lebih luas sehingga proses *onboarding* akan berjalan dengan mulus. Kamu dan tim *onboarding* juga bisa menanyakan opini karyawan baru dari proses *onboarding* yang sedang dijalani. Melalui proses ini kamu bisa lebih memahami dari sudut pandang karyawan dan menggali *insight* untuk proses *onboarding* selanjutnya.





4. Menyediakan dokumen pendukung

Di tahapan ini, kamu bisa memberikan akses untuk dokumen pendukung agar karyawan baru bisa mempraktikkan budaya startup dan peraturan perusahaan. Dari sini, kamu sudah bisa melakukan melacak, apakah karyawan baru sudah benar-benar memahami dan menerapkannya langsung ke aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Siapkan satu orang mentor yang bisa mendampingi karyawan baru apabila mengalami kesulitan saat masa onboarding. Setelah semuanya selesai, jangan lupa untuk terus mengulangi interaksi dan memperbanyak komunikasi dengan para karyawan baru. Tujuannya adalah untuk menanamkan nilai, aturan, dan budaya kerja hingga menjadi kebiasaan yang berdampak baik bagi karyawan dan perusahaan.

Checklist onboarding

secara teknis

Checklist di bawah ini lebih membahas hal teknis yang perlu dilakukan saat onboarding. Gunakan checklist ini sebagai panduanmu, ya!

.....

- Mengirim *e-mail* penyambutan karyawan baru
 - Review kontrak kerja
 - Menandatangani kontrak kerja
 - Memberikan akses masuk ke kantor (misal *ID card*, kunci loker, atau hal-hal yang berkaitan dengan akses)
 - Memasukkan ke *group chat* perusahaan secara general (semua tim) dan tim khusus
 - Memberikan akses ke *tools* atau ke sistem perusahaan yang terkait dengan jabatan dan deskripsi pekerjaan
 - Membagikan *knowledge* seputar perusahaan
 - Memasukkan ke dalam *payroll*
 - Memberikan benefit perusahaan
 - Meneliti kembali dokumen-dokumen terkait pekerjaan, kontrak kerja, akses, perpajakan, dan lain-lain
 - Menjelaskan tujuan perusahaan, visi dan misi, budaya kerja, peraturan perusahaan, nilai perusahaan, dan *principal* lainnya.
 - Mengenalkan ke dalam tim menyeluruh dan dedicated team
 - *Office tour*
 - Mengenalkan *software*, aplikasi, atau platform yang digunakan selama bekerja
 - Mengenalkan *workflow*
 - Menugaskan mentor untuk membimbing karyawan baru
 - Menugaskan beberapa task harian yang mendukung pekerjaan utama atau hal-hal yang berkaitan dengan BAU (*Business as Usual*)
 - Menugaskan *project*
 - *Feedback 1-on-1*
 - Jadwalkan *meeting* dengan mentor
 - Berikan *training* tambahan jika karyawan merasa ada kesulitan
 - *Performance review*
 - Evaluasi proses *onboarding*
-

Semoga penjelasan tentang onboarding kali ini bisa membantumu menerapkan proses onboarding di startup dengan lebih efektif. Selamat mencoba!

A portrait of Jeff Bezos, the founder and CEO of Amazon. He is a middle-aged man with a receding hairline, smiling slightly at the camera. He is wearing a dark suit jacket over a light blue button-down shirt. His hands are clasped in his lap, and a gold watch is visible on his left wrist. The background consists of vertical wooden slats.

**Saya lebih suka mewawancarai
50 orang dan tidak mempekerjakan
siapa pun daripada mempekerjakan
orang yang salah.**

Jeff Bezos

Founder & CEO, Amazon

CREDITS: WWW.NEWYORKER.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 *talent* lebih dalam. Kami harap, kamu dapat menemukan hal yang dapat diterapkan dalam karya-karyamu ke depannya!

Podcast



Beyond The Valley

Banyak teknologi revolusioner di abad 21 berasal dari Silicon Valley, sebuah daerah di San Francisco, Amerika Serikat. Namun, teknologi tidak memiliki batas. Untuk memahami bagaimana hal itu mengubah bisnis, ekonomi global dan kehidupan masyarakat, kita harus melihat di luar Silicon Valley. Serial podcast dari CNBC International ini, meliput perkembangan inovasi teknologi dari berbagai belahan dunia.

www.cnbc.com/beyondthevalley

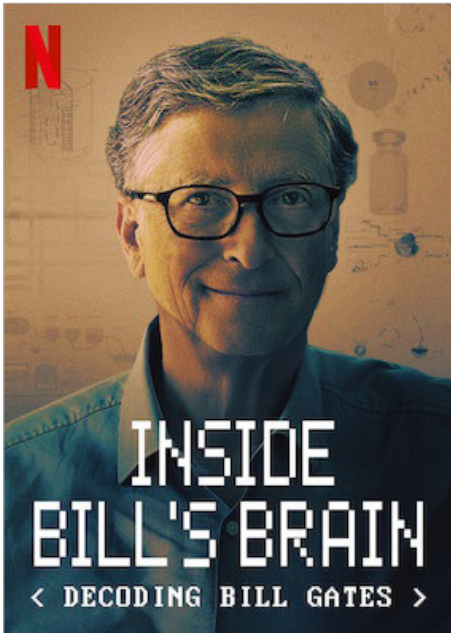
Startup Snapshot

Konsisten di feature sebagai top podcast di Huffington Post, Forbes, Inc, Entrepreneur dan beberapa publikasi bisnis lain. Memiliki lebih dari 400 episode, host dan tamu di podcast ini merinci konsep dan strategi yang perlu kamu tau berkaitan dengan manajemen product, marketing, sales, dan funding.

www.techinasia.com/tag/startup-snapshot



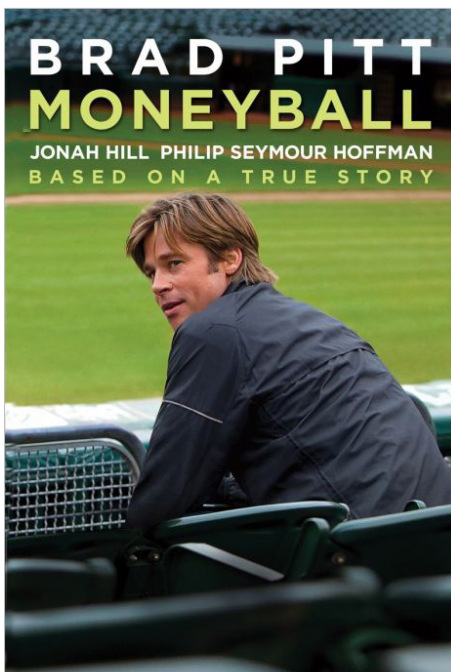
Film



Inside Bill's Brain: Decoding Bill Gates

(2019)

Serial dokumentasi yang terbagi atas tiga bagian ini mengeksplorasi pikiran dan motivasi dari visioner teknologi, pemimpin bisnis, dan dermawan yang terkenal, Bill Gates. Temukan cerita bagaimana ia berjuang menyelesaikan permasalahan tersulit di dunia menggunakan teknologi.

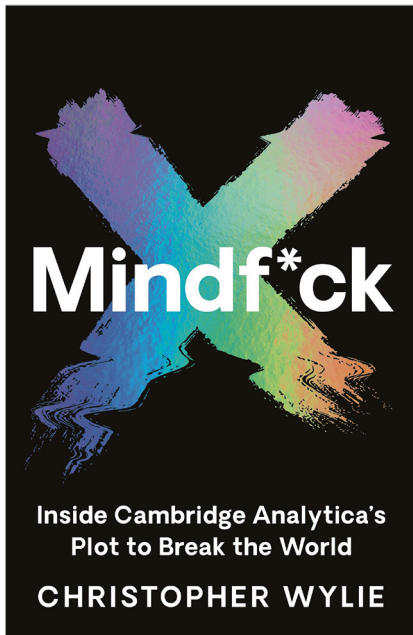


Moneyball

(2011)

Tidak harus jadi penggemar *baseball* untuk menonton film ini. *Moneyball* mengajakmu mempelajari taktik unik Billy Beane, *General Manager* dari tim *baseball* Oakland A's. Dengan anggaran terbatas, Billy Bean memutuskan untuk mengambil pendekatan *sabermetrik* yang belum teruji untuk membangun timnya mencapai hasil yang luar biasa di Major Baseball League (MLB). Sebagian besar *startup* menghadapi skenario serupa ketika menghadapi persaingan ketat dari bisnis yang mapan di pasar. Kisah sukses Billy Beane menunjukkan bahwa kesuksesan dapat dicapai melalui pengambilan risiko dan kegigihan.

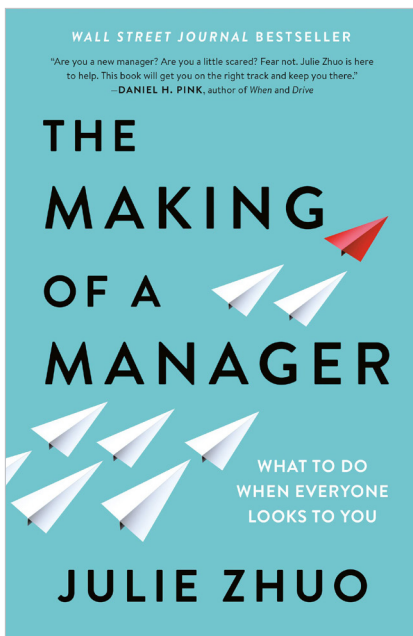
Buku



Mindf*ck: Cambridge Analytica and the Plot to Break America

Christopher Wylie

Untuk pertama kalinya, *whistleblower* (pelapor pelanggaran) Cambridge Analytica menceritakan kisah mendalam tentang penggalian data dan manipulasi psikologis di balik pemilihan Donald Trump dan referendum Brexit, menghubungkan Facebook, WikiLeaks, intelijen Rusia, dan peretas internasional.

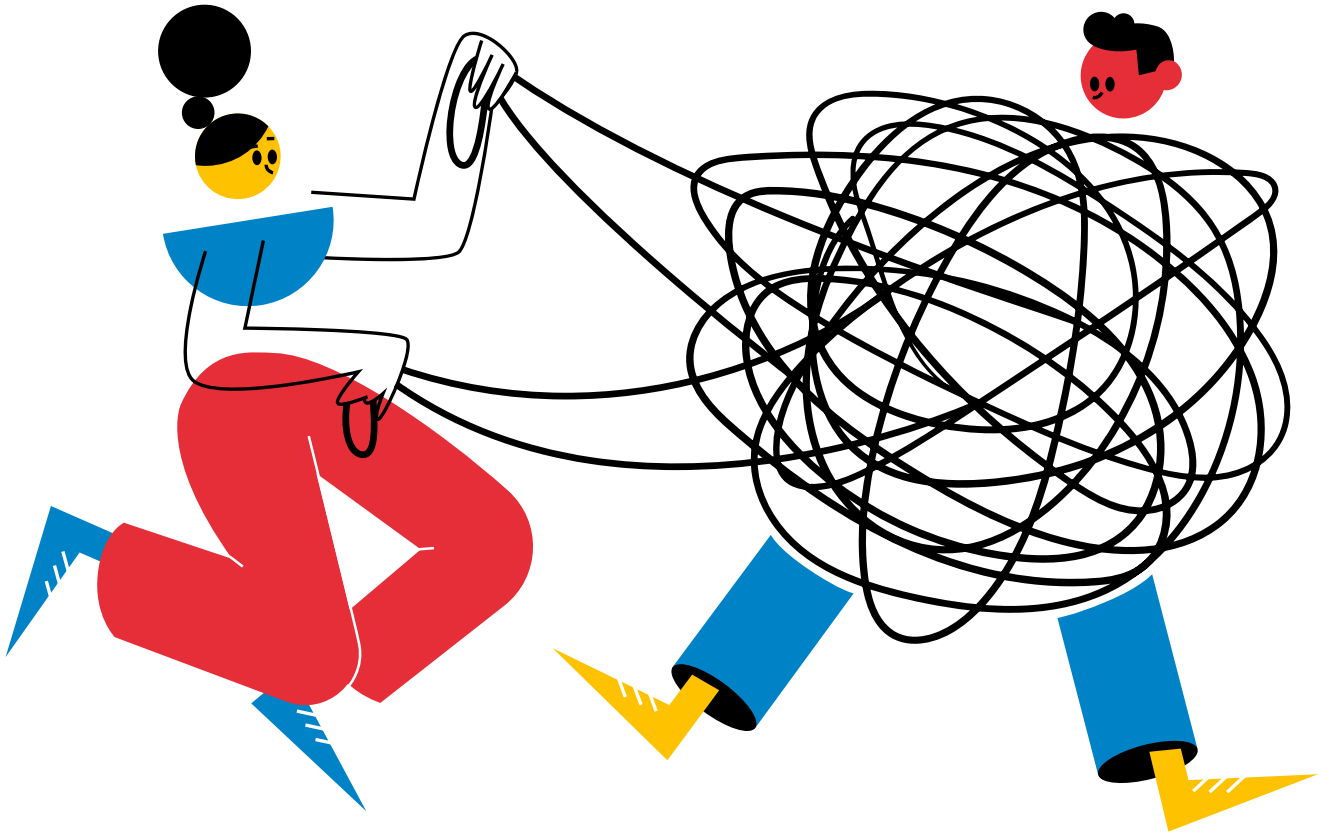


The Making of a Manager

Julie Zhuo

Sebagai seorang manajer tim, kamu diharapkan memiliki semua jawaban. Tetapi gimana jika kamu merasa tidak tahu apa yang kamu lakukan? Bacalah *The Making of a Manager*. Ini adalah panduan lapangan segala hal yang perlu kamu ketahui untuk melakukan pekerjaanmu sebagai manajer, mendapatkan kepercayaan diri, dan memimpin tim ke level yang lebih tinggi.

In-Depth



Ini yang Bisa Kamu
Lakukan Saat
Anggota Tim-mu
Merasa Kesulitan

*“Saya merasa tidak memahami masalah ini.
Rasanya ingin menyerah.”*

*“Gimana caranya menyelesaikan pekerjaan ini?
Yang ada di depan mata seperti jalan buntu.”*

Beberapa kalimat di atas mungkin pernah diutarakan oleh anggota tim-mu saat sedang mengerjakan *project*. Sebagai seorang *leader*, apa yang harus dilakukan saat anggota tim ada yang mengalami kesulitan?

Alih-alih memberikan nasihat atau motivasi pada karyawan yang mengalami kesulitan, tugasmu sebagai seorang *leader* seharusnya bisa mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan. Lantas, bagaimana caranya?

Melalui tiga pertanyaan di bawah ini, kamu bisa menggiring mereka untuk memiliki pola pikir strategis, memperjelas masalah yang rumit, serta melatih mereka untuk mandiri dalam menyelesaikan permasalahan. Yuk, simak dulu dalam artikel berikut ini!

.....



Pertanyaan pertama

“Apa tugas spesifik yang sulit untuk dikelola atau dicapai?”

Kamu dapat menanyakan hal ini kepada anggota tim yang merasa kesulitan. Misalnya saat anggota tim-mu melaporkan progress pekerjaan dengan kalimat deskriptif seperti, “Saya ragu bisa menyelesaikan tugas ini.” atau “Saya sudah mencoba tapi gagal lagi.”, di sinilah kamu dapat menanyakan pertanyaan pertama kepada mereka.

“Apa tugas spesifik yang sulit untuk dikelola atau dicapai?”

Tujuan menanyakan pertanyaan ini adalah untuk mengonfirmasi dan meminta mereka mengidentifikasi, apa saja kesulitan yang dihadapi dan terasa sulit untuk dikelola. Jika mereka masih menjawab dengan kalimat deskriptif atau kalimat emosional lainnya, gali lebih dalam apa keresahan mereka. Dengan ini, kamu dapat

menemukan pemicu atau sumber masalah dari kesulitan yang dihadapi oleh tim-mu.

Kamu juga bisa menanyakan pertanyaan lanjutan lain yang direkomendasikan oleh Michael Bungay Stanier, penulis dari “The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever.”

Pertanyaan tersebut adalah:

“Sebenarnya, apa tantangan yang kamu dapatkan di sini?”

Dengan menanyakan hal tersebut, maka secara tidak langsung, kamu dan anggota tim diminta untuk berpikir untuk *problem solving*, menggali masalah utama di bawah kesulitan dan keputusan, serta memperjelas langkah taktis dalam penerapan solusi.

Pertanyaan kedua

“Kelebihan apa yang kamu miliki dan mendukung agar tujuan/tugas bisa selesai dengan maksimal?”

Setelah kamu mengarahkan tim untuk mengidentifikasi apa masalah utama dan pemicunya, maka selanjutnya kamu bisa mengajak mereka untuk menganalisa sumber daya apa yang mereka butuhkan dalam mengerjakan tugas tersebut.

Contohnya saja, salah satu anggota tim-mu punya pekerjaan menganalisa *sales campaign*. Namun, pada kesempatan kali ini, kamu sebagai *leader* menantanginya untuk membuat konsep desain *campaign* yang bisa menaikkan konversi pelanggan.

Dari sini, mungkin anggota tim-mu merasa kesulitan karena ditugaskan untuk mengerjakan hal yang bukan bidangnya. Ini wajar, karena kelebihan yang ia miliki adalah menganalisa, bukan mendesain. Namun, bagaimana caranya agar

anggota tim-mu berhasil di tugas kali ini?

Pertama, kamu dapat menanyakan pada anggota tim, apa kelebihan yang ia miliki. Jika ternyata kelebihan yang ia miliki kurang mendukung terhadap tugas yang diberikan, maka carilah sumber daya lain yang bisa membantu.

Misalnya saja, anggota tim-mu bisa berdiskusi dan meminta bantuan desainer untuk memberikan *insight* atau *use case* yang relevan. Dengan bertanya dan berkolaborasi dengan desainer, maka anggota tim-mu membutuhkan waktu 4 jam untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini tentu sangat bagus jika dibandingkan dengan ia sendiri yang mengerjakan tugas yang bukan keahliannya dan bisa menghabiskan waktu 2 hari.



Ingatlah bahwa *coaching* sebagai *leader* bukan hanya tentang memberi saran atau *feedback*, tapi lebih *leader* harus mampu mengarahkan dan membimbing anggota timnya untuk memahami situasi yang terjadi dan menuntun mereka untuk menemukan solusi dengan caranya sendiri.

Leader yang keren adalah yang tidak mendelegasikan tugas ke tim dan menyuruh mereka untuk melakukan persis sesuai instruksi. Akan tetapi, *leader* yang hebat memberi kebebasan tim untuk menentukan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan tugas.

***Leader* harus mampu mengarahkan dan membimbing anggota timnya untuk memahami situasi yang terjadi dan menuntun mereka untuk menemukan solusi dengan caranya sendiri.**

Pertanyaan ketiga

“Apa tindakan yang bisa kamu lakukan setelah mengetahui kelebihan dan sumber daya yang dimiliki?”

Di sini, kamu bisa berdiskusi dengan anggota tim mengenai langkah-langkah solutif. Berikan dukungan agar anggota tim bisa fokus berpikir, mengembangkan ide kreatif, serta cara strategis untuk bisa memanfaatkan kelebihan dan sumber daya yang ada.

Sebisa mungkin kamu tidak memberikan saran, sebelum anggota tim-mu mencoba memberikan solusi atau mengemukakan pendapatnya. Tugas-

mu sebagai *leader* yang sedang melakukan *coaching* adalah membantu anggota tim untuk menyempurnakan ide.

Kamu juga dapat mengarahkan mereka dengan menambahkan beberapa pertanyaan lanjutan, contohnya “Di tugas ini, kamu akan berkolaborasi dengan siapa saja?” serta “Apa yang bisa saya lakukan sebagai *leader* untuk mendukungmu menyelesaikan pekerjaan?”

Semoga dengan menanyakan 3 pertanyaan tersebut, bisa membantumu saat proses coaching dengan anggota tim, ya!



Direktori *Startup*

Daftar 15 *Startup*

Pariwisata Indonesia

Traveling Yuk



Media *traveling* Indonesia dengan pembahasan objek wisata dan sisi lain tentang wisata bagi kalangan non-wisatawan.

<https://travelingyuk.com>

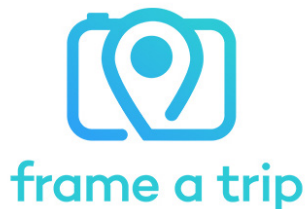
Bobobox



Jasa penginapan dengan desain *Pods* dan dilengkapi berbagai fitur dan fasilitas teknologi lewat aplikasi ponsel.

<https://bobobox.co.id>

Frame a Trip



Marketplace yang menghubungkan wisatawan dengan jaringan fotografer lokal di seluruh dunia.

<https://frameatrip.com>



Travacello

Merupakan DMC (*Destination Management Company*) yang melayani jasa *tour* dan wisata khusus di daerah-daerah di Indonesia.

<https://travacello.com>



Mowiee

Mobil wisata edukasi *entrepreneurship* pertama di Indonesia.

<https://www.mowiee.com>



TravelBuddy Indonesia

Platform yang mempertemukan *traveler* dengan orang Indonesia di negara atau kota tujuan yang akan menemani selama *traveler* berwisata.

<https://travelbuddy.id>

Pigijo



Online travel platform yang memberikan pengalaman dan insight menarik bagi traveler.

<https://www.pigijo.com/>

Atourin



Perusahaan teknologi di sektor pariwisata yang memberikan layanan *one-stop-solution* untuk wisatawan.

<https://atourin.com/id>

Yuktravel



Jasa agen perjalanan *online* yang melayani wisatawan individu, grup, atau perjalanan tematik berdasarkan minat pelanggan.

<https://www.yuktravel.com/>



Nusatrip

Jasa pemesanan tiket pesawat, hotel, dan wisata untuk domestik dan internasional.

<https://www.nusatrip.com/id>



Traveloka

Perusahaan *travel online* yang melayani kebutuhan wisatawan dalam satu *platform*.

www.traveloka.com/en-id



Tiket.com

Memudahkan pelanggan dalam memenuhi kebutuhan akan perjalanan seperti pesan hotel, tiket pesawat, kereta, sewa mobil, dan lain-lain.

<https://www.tiket.com>

Tidak ada yang kami lakukan lebih penting daripada mempekerjakan dan mengembangkan orang. **Pada akhirnya, Anda bertaruh pada orang, bukan pada strategi.**

Lawrence Bossidy

Former COO, General Electric

CREDITS: WWW.LEIGHBUREAULTD.COM

In-Depth



5 Benefit Startup Paling Populer

Saat kamu melamar pekerjaan, pasti ada beberapa pertanyaan wajib yang diajukan, salah satunya adalah tentang *benefit*.

“Apa saja benefit yang nanti saya terima jika bekerja di tempat ini?”

“Bagaimana mekanisme penggunaannya?”

Pemberian benefit adalah hak karyawan yang bisa didapatkan selain gaji, tunjangan, bonus, hingga asuransi. Di bawah ini sudah kami rangkum beberapa benefit yang populer untuk diaplikasikan di startup. Cek dulu, yuk!

1 Fleksibilitas jam kerja

Faktor fleksibilitas jam kerja merupakan keunggulan startup jika dibandingkan dengan korporasi yang sudah mapan. Di mana pada umumnya, startup menawarkan jam kerja yang fleksibel kepada para karyawannya. Misalnya saja tidak ada jam masuk dan jam pulang yang tetap, melainkan para karyawan diwajibkan untuk memenuhi 8 jam kerja dan 1 jam untuk istirahat. Dengan peraturan seperti ini, maka karyawan

bisa lebih menyesuaikan jam kerja dengan kehidupan pribadinya, tanpa harus mengganggu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab utama. Namun ada juga startup yang memberlakukan jam masuk kantor yang sama. Meskipun berbeda-beda peraturannya, akan tetapi di startup mayoritas memberlakukan kelonggaran untuk *remote working* bagi para karyawannya.



2 Poin

Beberapa startup sudah memberlakukan poin bagi para karyawan di kantor. Biasanya, penghitungan poin ini diatur oleh divisi HRD. Misalnya saja, poin tambahan diberikan kepada karyawan apabila berhasil menyelesaikan *project* dengan maksimal. Selain itu, sesama

karyawan juga bisa memberikan poin kepada rekan kerjanya yang lain karena saling membantu dalam sebuah pekerjaan tertentu. Poin ini nantinya dapat ditukarkan dengan *benefit* lain yang diatur oleh startup.

3 Freebies

Apakah kamu pernah mengetahui tentang startup yang memberikan *lunch* atau *snack* kepada para karyawannya? Nah, ini termasuk salah satu *freebies* yang populer di startup. Bentuk *freebies* ini juga sebagai daya tarik startup karena punya tujuan untuk mendukung kinerja dan produktivitas para karyawannya. Mereka tidak perlu bingung dengan

pertanyaan, "mau makan apa hari ini?", melainkan bisa lebih fokus bekerja. *Freebies* lain yang mungkin bisa didapatkan adalah biaya *entertainment* yang tidak bisa ditukarkan dengan uang *cash*, melainkan digunakan untuk *quality time* bersama seluruh anggota tim (sekali dalam 1-3 bulan).

4 Bantuan *tools* kerja

Beberapa *startup* memberikan fasilitas berupa *tools* kerja yang mendukung pekerjaan atau pun *self development*. Misalnya saja voucher untuk membeli *e-book*, gratis keanggotaan beberapa *platform*, atau akses ke *tools* berbayar

atau *premium*. Tidak hanya itu saja, bagi startup yang sudah tergolong cukup besar bahkan sampai menawarkan subsidi pembelian *gadget* yang mendukung pekerjaan, contohnya *laptop*.



5 Cuti fleksibel

Setiap karyawan tentu saja mendapatkan jatah cuti, biasanya satu hari dalam satu bulan. Namun di startup, pada umumnya penghitungan jatah cuti bisa lebih fleksibel. Misalnya, kamu dapat mengajukan cuti sesuai tanggal yang kamu inginkan. Bahkan, beberapa startup memperbolehkan jumlah cuti yang diakumulasi. Misalnya selama 6 bulan bekerja kamu tidak pernah absen dan tidak mengambil jatah cuti, maka di bulan ke-7, kamu bisa mengambil jatah cuti sekaligus selama 6 hari berturut-turut.

Beberapa penjelasan di atas merupakan bentuk *benefit* yang penggunaannya

populer diterapkan di startup. Mungkin tidak semuanya sama, namun bisa dijadikan *insight* bagi kamu yang ingin berkarir di startup. Jangan lupa tanyakan tentang syarat penggunaan *benefit*nya, ya. Karena untuk beberapa *benefit*, hanya bisa digunakan jika karyawan tersebut sudah memenuhi batas minimum lama bekerja selama periode tertentu. Contohnya, akumulasi jatah cuti bisa digunakan untuk karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di startup tersebut. Jadi, pastikan kamu juga teliti saat menanyakan tentang *benefit* ini.

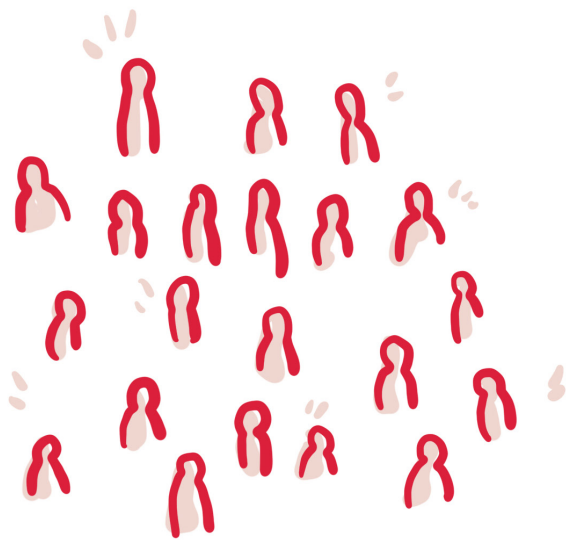
SIAPA YANG MENENTUKAN STRATEGIMU?

Kalau kerja
Kantoran...

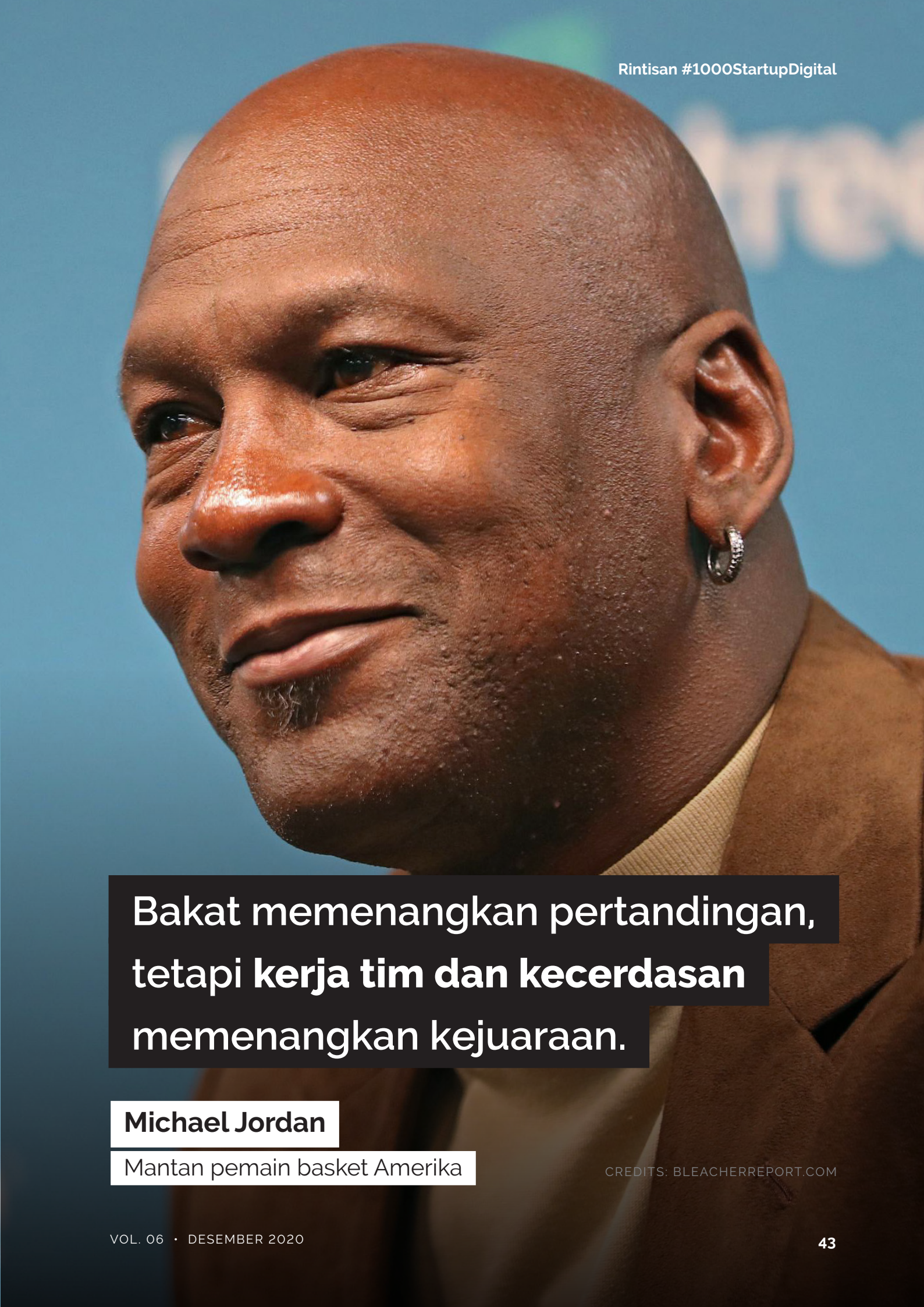


CEO

Kalau bikin
startup sendiri ...



**SETIAP CALON
CUSTOMER POTENSIAL!**

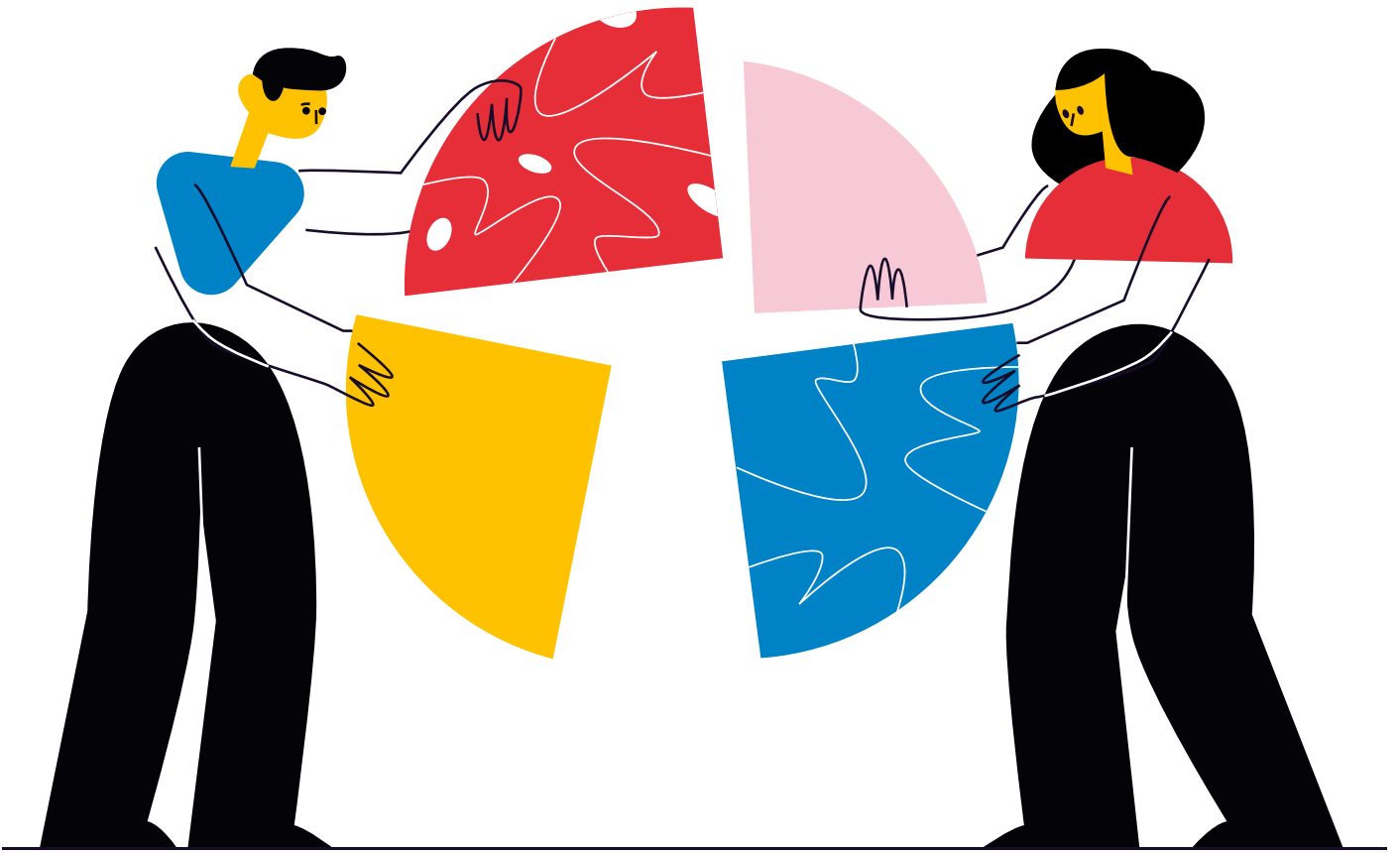
A close-up, profile view of Michael Jordan's face, looking slightly to the left. He has a shaved head, a small goatee, and is wearing a brown suit jacket over a light-colored shirt. A small hoop earring is visible in his left ear. The background is a blurred blue wall with some white text.

**Bakat memenangkan pertandingan,
tetapi kerja tim dan kecerdasan
memenangkan kejuaraan.**

Michael Jordan

Mantan pemain basket Amerika

CREDITS: BLEACHERREPORT.COM



In-Depth

Bikin Tim Makin Kompak, Ini Ide Sederhana untuk Meningkatkan *Employee* *Engagement*

"Apa saja benefit yang nanti saya terima jika bekerja di tempat ini?"

"Bagaimana mekanisme penggunaannya?"

Pemberian benefit adalah hak karyawan yang bisa didapatkan selain gaji, tunjangan, bonus, hingga asuransi. Di bawah ini sudah kami rangkum beberapa benefit yang populer untuk diaplikasikan di startup. Cek dulu, yuk!

.....

Apa itu *employee engagement*?

Dilansir dari artikel Forbes, *employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Employee engagement timbul didasari oleh rasa saling percaya, integritas, komitmen dua arah, serta komunikasi yang intensif yang dilakukan oleh anggota tim. Dengan adanya *employee engagement*, perusahaan akan lebih memiliki peluang bisnis yang lebih luas, meningkatkan kontribusi pada kinerja perusahaan, produktivitas, serta kesejahteraan seluruh anggota tim.

Kabar baiknya, *employee engagement* merupakan hal yang bisa ditingkatkan dan juga dikelola dengan beberapa cara tertentu. Namun, jika budaya startup di lingkunganmu kurang mendukung adanya keterlibatan karyawan, maka hubungan kerja antar karyawan bisa renggang dan dapat menimbulkan akibat buruk bagi jangka panjang.

Nah, bagi kamu yang ingin memulai untuk meningkatkan *employee engagement* supaya semua anggota tim bisa makin kompak, cek dulu beberapa ide di bawah ini, ya!

***Employee engagement* timbul didasari oleh
rasa saling percaya, integritas, komitmen
dua arah, serta komunikasi yang intensif
yang dilakukan oleh anggota tim.**

1

Mendorong lahirnya inovasi

Inovasi lahir dari proses munculnya ide-ide baru yang dikembangkan, dites, dan diaplikasikan. Jika startupmu ingin mendorong lahirnya inovasi, maka kamu dan tim mulai dari sekarang membiasakan untuk terbuka terhadap masukan baru, ide yang unik, serta *input* apa pun yang dikemukakan oleh anggota tim-mu. Mengapa menjadi *open minded* sangat

penting saat ingin berinovasi? Karena anggota tim akan berhenti terlibat jika merasa perusahaan tempatnya bekerja menolak perubahan atau ide-ide baru. Dengan mendorong lahirnya inovasi dan saling transparan terhadap berbagai masukan, kamu dapat meningkatkan *employee engagement* di lingkungan startupmu.

2

Pastikan setiap *new joiner* punya mentor

Apakah kamu tahu, bahwa *employee engagement* dapat ditanamkan pada *new joiner* atau karyawan baru yang ada di kantor? Salah satu caranya adalah memberikan mentor bagi *new joiner* tersebut. Dengan begini, maka *new joiner* bisa membangun hubungan

yang baik selama proses pengenalan atau orientasi. Dengan adanya mentor, *new joiner* akan merasa lebih terkoneksi dengan lingkungan kerja dan menjadikan pekerjaan terasa lebih menyenangkan.

3

Merayakan keberhasilan

Tidak ada yang salah dengan merayakan keberhasilan, terutama setelah semua anggota tim bekerja keras sesuai dengan *role* masing-masing. Justru dengan merayakan pencapaian, baik itu prestasi individu atau pun tim, kamu dapat memperkuat *employee engagement*.

Dengan merayakan keberhasilan bersama, ini menunjukkan motivasi bahwa mereka semua turut andil

dan punya kontribusi besar terhadap kemajuan startup. Salah satu cara merayakan keberhasilan adalah dengan memberikan pengakuan dan mengirim *e-mail* ke seluruh anggota. Jangan ragu untuk sebutkan nama-nama anggota tim yang berhasil memberikan pencapaian. Cara lain yang dapat dilakukan adalah dengan makan bersama tim yang terbukti dapat meningkatkan *bonding* antar anggota.

4

Work-life balance itu penting

Berbicara tentang *employee engagement*, bukan berarti semuanya tentang pekerjaan atau performa di tempat kerja. Kamu bisa melihat dari sisi lain bahwa *employee engagement* berkaitan dengan *work life balance*. Diskusikan dengan seluruh anggota tim mengenai hal ini. Dari proses diskusi, akan timbul beberapa kesepakatan atau *rules* baru yang berhubungan dengan *work life balance*.

Misalnya saja, anggota tim bersepakat bahwa tidak akan ada *e-mail* di atas jam 18.30 pada hari kerja, atau jadwalkan sehari dalam 2 minggu untuk semua anggota bisa *work from anywhere*. Mungkin secara tidak langsung, perusahaan terkesan memberi kebebasan bagi para karyawan. Namun di sisi lain, perusahaan justru memberi kepercayaan penuh kepada karyawan untuk bisa tetap bekerja maksimal dengan cara yang berbeda.

5

Lebih bonding dengan bikin klub

Keterlibatan karyawan bisa dimaksimalkan jika para anggotanya berinteraksi dan melakukan komunikasi secara intens. Salah satu cara yang bisa kamu terapkan adalah dengan membuat klub. Nggak harus berhubungan sama pekerjaan, kamu bisa membuat klub sesuai hobi atau hal-hal lain yang bermanfaat. Mungkin kamu punya ide untuk membuat klub

bagi para *mobile gamers* sehingga kalian bisa mabar (main bareng). Atau, bagi kalian yang suka nonton film, maka nggak ada salahnya bikin klub film dan bisa nonton bareng dengan rekan-rekan kerja. Namun yang terpenting adalah, apa pun klub yang dibuat, usahakan untuk bisa menampung partisipasi para anggotanya dengan baik, ya.

Nah, dari kelima ide untuk meningkatkan *employee engagement* di atas, mana yang ingin kamu terapkan di startupmu?

In-Depth



Checklist Dokumen Penting Bagi *New Joiner*

Bagi kamu yang baru membangun startup, menghadapi *talent* dan dokumen administrasi adalah pengetahuan dasar dan wajib yang harus kamu kuasai.

Kuncinya adalah berpedoman pada aturan perusahaan dan mulailah untuk mengotomatisasi prosesnya, salah satu caranya dengan membuat dokumen *checklist* seperti di bawah ini. Tujuannya agar kamu memahami apa saja yang perlu disiapkan dan memberitahu karyawan baru agar mereka mengisi dokumen sesuai dengan prosedur.

Sebagai catatan, *checklist* ini bukan merupakan daftar yang lengkap. Kamu juga perlu mengecek peraturan ketenagakerjaan terutama di industri yang kamu geluti. Pastikan bahwa semuanya sesuai dengan dasar hukum, ya.



Berikut adalah panduan checklistnya:

Dokumen Utama

- ☐ Formulir pajak dari pemotongan gaji (SPT)
- ☐ Daftar slip gaji karyawan
- ☐ Formulir biodata karyawan termasuk kontak darurat
- ☐ Formulir pendaftaran dana pensiun

Benefit Karyawan

- ☐ Kebijakan cuti dan libur nasional atau tambahan
- ☐ Kebijakan cuti sakit
- ☐ Polis asuransi kesehatan
- ☐ Polis ketenagakerjaan
- ☐ Kebijakan disabilitas dan kesehatan mental
- ☐ Kebijakan kendaraan perusahaan (subsidi dana parkir gedung dll)
- ☐ Kebijakan reimbursement

Dokumen Industri

- ☐ Non-compete agreement
- ☐ Non-disclosure agreement
- ☐ Perjanjian peralatan pinjaman
- ☐ Perjanjian penggunaan akses tools atau sistem perusahaan
- ☐ Kebijakan penggunaan aplikasi perusahaan

Dokumen Lain-Lain

- ☐ Kebijakan reimbursement
- ☐ Kebijakan pelanggaran peraturan
- ☐ Kebijakan media sosial perusahaan
- ☐ Perjanjian kekayaan intelektual
- ☐ Dokumen paklaring dan rekomendasi karyawan
- ☐ Kebijakan teguran dan surat peringatan
- ☐ Kebijakan bonus perusahaan dan reward untuk karyawan

A photograph of Tony Hsieh, former CEO of Zappos, speaking at a conference. He is wearing a dark blue button-down shirt and has a microphone clipped to it. He is looking slightly to his left with a thoughtful expression. The background is dark and out of focus.

"Kita tidak boleh kehilangan rasa urgensi dalam melakukan perbaikan. Kita tidak boleh puas dengan 'cukup baik', karena *good* adalah musuh dari *great*."

Tony Hsieh (In memoriam, 1973 - 2020)

Former CEO, Zappos

CREDITS: PEOPLE.COM



Siapkan Fondasi Ekosistem Startup Digital Indonesia Lewat Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

Gerakan Nasional 1000 Startup Digital, yang dibentuk sejak 2016, sudah melahirkan kurang lebih 1.040 startup dari 10 kota dengan total peserta sebanyak 78.853 orang. Antusiasme dan keberhasilan program ini memberikan dampak yang sangat signifikan bagi ekosistem digital di Indonesia.

Program ini diharapkan dapat terus bisa menjadi roda penggerak ekosistem digital Indonesia dan mendukung startup-startup baru serta para calon founder agar bisa mendapatkan pembelajaran mendalam tentang cara membangun tim dan

produk yang tepat berdasarkan masalah yang ada di Indonesia melalui berbagai tahapan dan mentoring secara langsung.

Untuk mendukung protokol kesehatan selama pandemi, Gerakan Nasional 1000 Startup Digital pada tahun 2020 diadakan secara online, dan bisa diakses oleh siapapun dan dimanapun di seluruh Indonesia tanpa terkecuali. Tahapan program ini dibagi ke dalam 5 tahapan, yaitu Ignition, Workshop, Hacksprint, Bootcamp, dan terakhir adalah Incubation.

1. Ignition

Pada tahap ignition, kegiatan yang dilakukan berupa seminar yang memberikan pemahaman dari para pelaku dan regulator industri startup. Di tahap ignition, peserta akan mendapat insight tentang bagaimana pola pikir yang benar agar mereka mau bergerak, memanfaatkan potensi Indonesia dan mengubahnya menjadi solusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan bangsa melalui startup digital.

Pada tahun 2020, tahapan ignition dilakukan pada tanggal **12-13 September 2020** dengan model berbeda dari tahun sebelumnya. Kegiatan Ignition dilakukan secara online dan juga dapat disaksikan secara offline di 17 coworking space lokal partner setiap daerah. Sebanyak 6,917 peserta mengikuti live ignition.

Selama kegiatan Ignition berlangsung, peserta mengikuti kelas yang membahas enam sektor penting di Indonesia yang dibawa langsung oleh pembicara dari berbagai bidang dan keahlian di ekosistem startup Indonesia yaitu sektor logistik, kesehatan, kelautan, pendidikan, agrikultur, dan pariwisata. Dengan mengangkat enam sektor fokus tersebut, menurut Menteri Komunikasi dan Informasi Johnny G. Plate, Gerakan Nasional 1000 Startup Digital akan menjadi momen dimana para calon founder dan startup pemula membuat inovasi besar nantinya pada ekosistem digital Indonesia, yang nantinya akan memecahkan masalah-masalah besar.

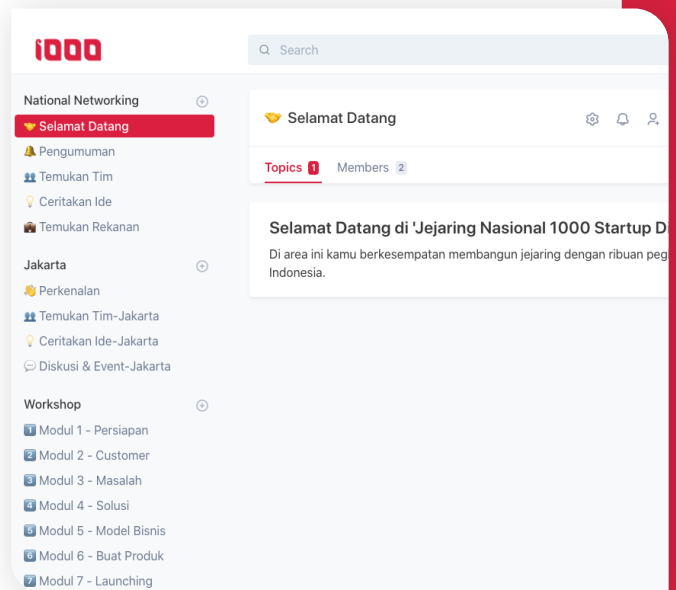


2. Networking

Networking merupakan kegiatan dalam 1000 startup digital yang dilakukan setelah ignition. Peserta dapat melakukan networking dengan peserta lainnya di daerah masing-masing.

Pada tahun 2020 berbeda dengan sebelumnya, networking dilakukan dalam platform yang dapat diakses melalui: <https://networking.1000startupdigital.id>. Peserta dapat terhubung selama pelaksanaan program dengan sesama peserta, mentor dan pelaku ekosistem startup lainnya. Aktivitas yang dilakukan dalam platform tersebut berupa:

- Perkenalan Diri / Tim
- Berbagi ide dan masalah
- Mencari / bergabung dengan tim
- Kontak 1-on-1 dengan peserta
- Berbagi pengetahuan yang dimiliki



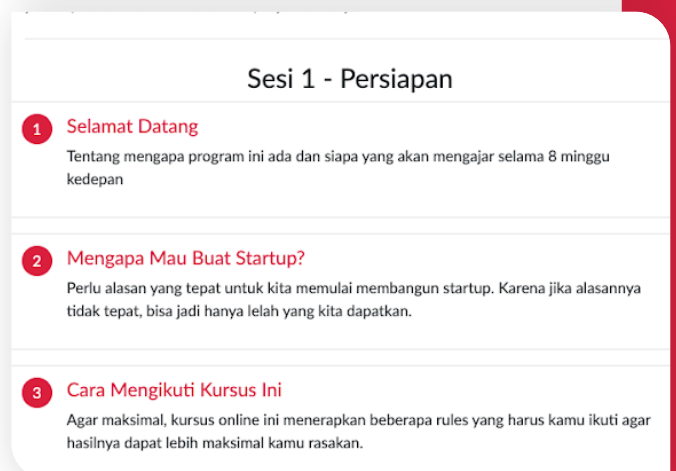
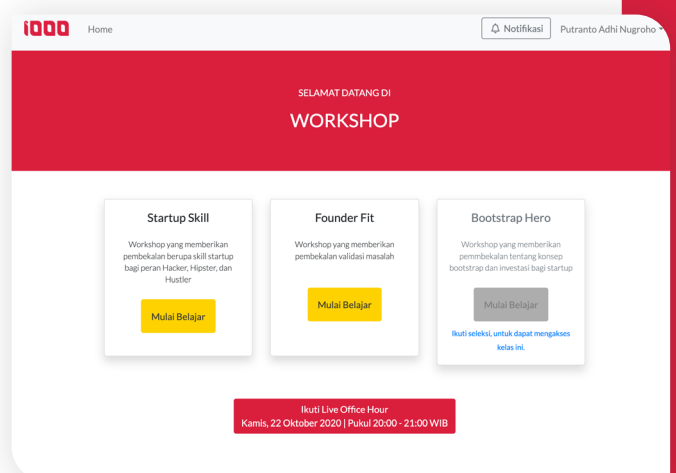
3. Workshop

Tahap workshop ini merupakan pembekalan pengetahuan teknis dan non-teknis membangun startup dari ide hingga launching. Di tahap ini diharapkan peserta mampu memetakan masalah yang ada dan memahami solusi yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut, selain itu peserta mampu membuat sebuah business model berdasarkan ide yang telah dibuat.

Setelah dapat memetakan masalah, memahami *potential customer*, serta alternatif solusi, peserta diharapkan untuk dapat memvalidasi ide tersebut ke masyarakat. Untuk menjalankan proses ini, peserta dibantu oleh para trainer untuk mendemonstrasikan dan menampilkan berbagai subjek, meningkatkan minat pembelajaran, inspirasi, dan ide untuk memprovokasi inisiatif bersama-sama untuk membangun sebuah usaha yang memiliki *problem-solution-fit* dan *scalable*.

Kegiatan workshop 1000 startup digital 2020 dilaksanakan pada tanggal **14 September - 9 Oktober 2020** dengan format online melalui platform 1000 startup digital <https://workshop.1000startupdigital.id> yang diakses oleh 3,615 peserta.

Pembekalan lengkap bagi calon founder / founder startup pemula untuk membangun startup dari awal hingga akhir dengan pengetahuan teknis dan non-teknis melalui online course & assignment. Untuk dapat mengikuti workshop ini, peserta diseleksi sesuai dengan kriteria: keaktifan respon, founder-problem fit / team-skill fit dan mindset startup pemula yang tepat



4. Hacksprint

Hacksprint adalah metodologi untuk membangun produk dan pemecahan masalah dari sebuah produk yang menggabungkan konsep Hackathon dan Design Thinking. Produk akhirnya bukan hanya sekedar mockup, tetapi sampai produk MVP yang dapat digunakan oleh user secara langsung, dan user dapat merasakan secara real produk tersebut.

Pada tahap ini, peserta diminta untuk membentuk tim yang terdiri dari 3-5 orang. Setiap peserta harus menemukan partner untuk melengkapi skill yang dibutuhkan dalam mendirikan startup. aktivitas tim yang

fokus pada membuat produk MVP yang siap divalidasi. Ada 3 tipe partner yang dibutuhkan dalam membentuk startup yaitu hacker, hipster, hustler.

Pada tahun 2020, aktivitas hacksprint mulai dari brainstorming ide hingga menjadi produk versi minimal yang siap diuji (Minimum Viable Product) dilakukan selama 3 hari pada tanggal 23-25 Oktober 2020 untuk wave 1, dan tanggal 6-8 November 2020 untuk wave 2 dengan metode design sprint secara online di <https://hacksprint.1000startupdigital.id>.

5. Bootcamp

Tujuan utama dari bootcamp adalah agar setiap tim mampu menguji prototipe yang sudah mereka buat sebelumnya saat hacksprint. Pada tahap ini, ada feedback dari para mentor yang punya keahlian spesifik terhadap data hasil validasi para peserta kemudian peserta akan membangun sebuah strategi untuk meluncurkan produk digitalnya, serta mampu mengembangkan produk tersebut agar siap untuk dipasarkan ke publik.

Pada 2020, bootcamp dilakukan secara daring pada tanggal 9 - 12 November 2020 untuk wave 1 dan tanggal 13 - 16 November 2020 untuk wave 2 melalui platform <https://bootcamp.1000startupdigital.id>. Setelah peserta membuat MVP dan melakukan validasi ke customer, data-data hasil validasi nya dilaporkan ke sistem online bootcamp dan ditanggapi / diberikan feedback oleh tiga mentor (produk, ux, dan bisnis) melalui video response.

6. Incubation

Pada tahap ini yang ingin dicapai adalah startup yang terpilih dapat mengembangkan produk mereka sampai nantinya siap dipasarkan, membantu startup terpilih untuk mulai mencari partner yang diajak bekerja sama untuk lebih mengembangkan startup mereka.

Pada tahap ini sendiri adalah merupakan akselerasi 1 key metric utama melalui 1-on-1 mentoring dengan dedicated mentor. Tahap inkubasi pada tahun 2020 dilakukan secara daring melalui platform <https://incubation.1000startupdigital.id> yang diikuti oleh 167 startup.

7. Graduation

Graduation merupakan kegiatan yang memberikan kesempatan bagi peserta untuk melakukan pitching di hadapan 3 juri. Selanjutnya para juri memberikan penilaian terhadap startup. Kegiatan ini sebagai penutupan program, dan yang memenuhi kriteria disalurkan ke berbagai channel selanjutnya. Graduation tahun 2020 dilaksanakan maksimal tanggal 8 Desember 2020, untuk sebelum tanggal tersebut sudah diperbolehkan melakukan kegiatan Graduation dengan syarat sudah selesai melakukan 6x sesi mentoring. Kegiatan dilaksanakan dengan teknis disesuaikan dengan Partner Lokal pada masing-masing kota pelaksanaan. Tidak hanya peserta tahun 2020, graduation tahun ini diikuti juga oleh startup yang lolos pada program 1000 startup tahun 2019 untuk kota Malang dan Kota Makassar.

- Tim terbaik dari tiap kota akan diberikan kesempatan pitching
- Diikuti pula oleh beberapa partner (pemerintah, industri, pelaku startup, investor)

"Saya berharap dukungan dari seluruh pemerintah daerah, universitas dan perguruan tinggi, serta mitra lokal di 17

kota untuk ikut mendukung pelaksanaan Gerakan Nasional 1000 Startup Digital di daerah nya masing-masing," ujarnya. Melalui sinergi tersebut, dan juga terlaksananya program ini, akan mendorong perubahan di ekosistem digital Indonesia menjadi lebih baik kedepannya. Gerakan Nasional 1000 Startup Digital akan menjadi sebuah gerakan yang tidak hanya membakar semangat anak muda untuk membuat perubahan, tapi juga menjadi perubahan itu sendiri. "Bukan hanya sekedar memberikan semangat, tapi (Gerakan Nasional 1000 Startup Digital) ingin membimbing anak muda untuk sustain dan berkembang," tambah Samuel Abrijani Pangerapan, selaku Direktur Jenderal Aplikasi Informatika, Kemkominfo RI.

Ide, solusi, sinergi, dan inovasi akan sangat dibutuhkan untuk menciptakan ekosistem digital Indonesia yang jauh lebih baik dan mampu melahirkan unicorn-unicorn baru di tahun 2025 nanti. Ikuti Gerakan Nasional 1000 Startup Digital (<https://1000startupdigital.id/daftar>) dan daftarkan dirimu untuk menjadi perubahan bersama calon founder startup lainnya di seluruh Indonesia melalui industri startup digital masa depan. Semuanya harus #MulaiDariKamu.

1000

Mengenal Peserta #1000StartupDigital Batch 4

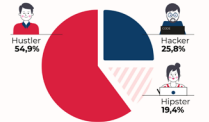


1000

Gambaran Umum

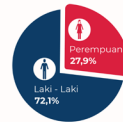
Dari 34 provinsi, **6834** peserta berasal dari **366 kota/kabupaten**. Peserta meliputi **71,2%** dari daerah di Indonesia.

Peran dalam Startup



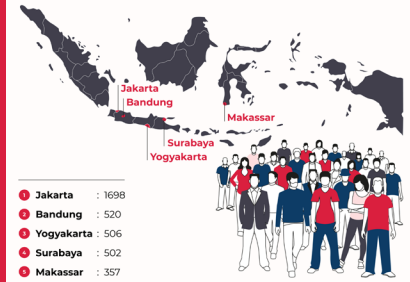
Hustler: Jago berjejaring dan marketing untuk ngajak orang kolaborasi dalam bikin bisnis yang ngasih solusi
Hipster: Desainer, orang yang mengemas fungsi dalam visual yang menarik
Hacker: Programmer pengembang aplikasi/website

Gender

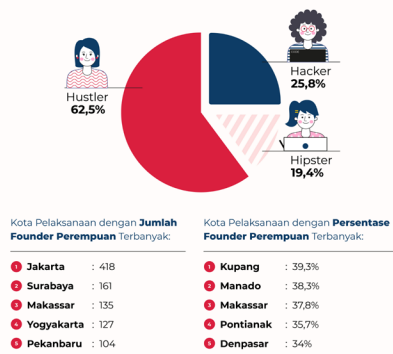


1000

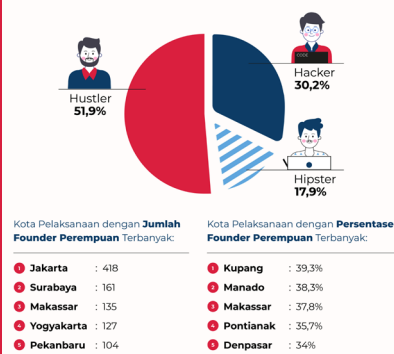
5 kota dengan jumlah peserta tertinggi:



1000 | Perempuan

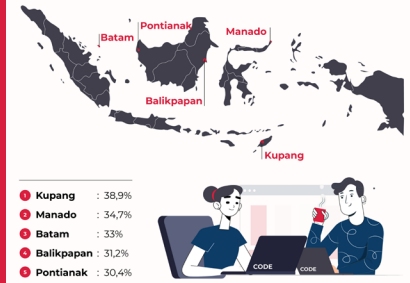


1000 | Laki-Laki



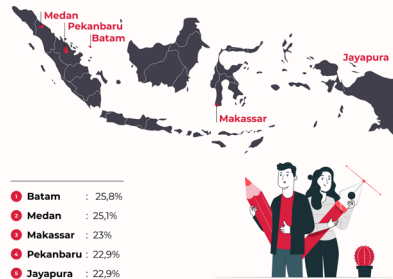
1000

Kota dengan Persentase Hacker Terbanyak



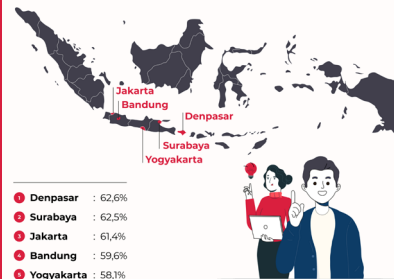
1000

Kota dengan Persentase Hipster Terbanyak



1000

Kota dengan Persentase Hustler Terbanyak



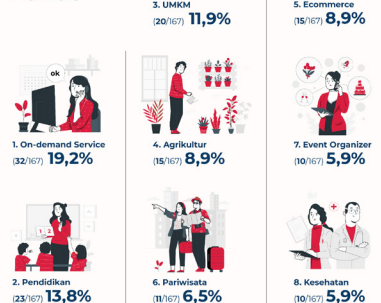
1000

Diversitas Peserta Inkubasi #1000StartupDigital Batch 4

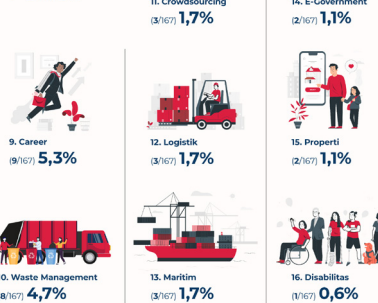
Mari mengenal lebih dalam startup yang telah terbentuk dalam 3 bulan yang tersebar di 17 kota pelaksanaan #1000StartupDigital.

Permasalahan dari sektor manakah yang menjadi fokus mereka?

Sektor Fokus

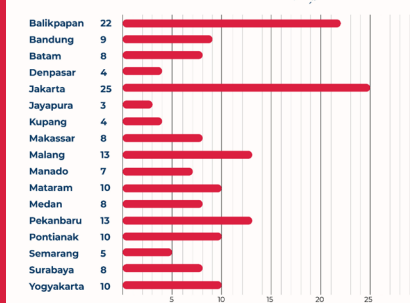


Sektor Fokus



1000

Kota Pelaksanaan



info lengkap kunjungi:

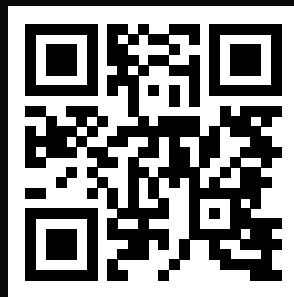
1000startupdigital.id/infografis



Startup Studio **ID**

Milestone Day

Building new milestones for 20 most promising Indonesian Startups.



WATCH THEM ON YOUTUBE

startupstudio.id/milestoneday

20 selected startups are ready to #GoTheExtraMiles





**Startup
Studio ID**

Asah Founder Early-Stage Startup Pilihan untuk Berakselerasi

Sebagai upaya mengakselerasi transformasi digital, setelah menginisiasi Gerakan Nasional 1000 Startup Digital pada 2016 dan Nexticorn (Next Indonesia Unicorn) pada 2017, Kementerian Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan Startup Studio Indonesia, program intensif bagi *early-stage startup* untuk mengakselerasi skala bisnisnya.

"Program Startup Studio Indonesia didasarkan pada semangat kolaboratif antara peserta maupun para *coach*. Program ini dapat berjalan dengan baik atas hasil kolaborasi antara pemerintah, pegiat startup digital, praktisi, akademisi, dan juga para penanam modal ventura di industri ini," ujar Johnny G. Plate, Menteri Komunikasi dan Informatika dalam sambutannya.

Berbeda dengan Gerakan Nasional 1000 Startup Digital yang mencari startup pada tahap ideation yang sedang merancang MVP, program Startup Studio Indonesia menargetkan startup pada tahap Angel hingga pre-series A. Harapannya, startup yang difasilitasi dapat mengembangkan skala bisnisnya dengan lebih cepat dengan beragam dukungan yang berfokus pada akselerasi produk dan tim, validasi strategi *fundraising*, validasi strategi *growth marketing*, memberikan dukungan *technology development*, dan menajamkan *business skill*.

Dari 668 aplikasi yang telah diterima dari 32 provinsi di Indonesia, dipilih 20 startup yang dipercaya akan memberikan dampak bagi Indonesia. Startup dipilih berdasarkan profil, identifikasi masalah serta solusi yang diusung, potensi sektor dan industri untuk *scaling up*, relevansi solusi terhadap sektor industri, serta diferensiasi dan faktor lokalitas.

Mulai tanggal 5 Oktober 2020 hingga 26 November 2020, 20 startup telah mengikuti serangkaian program *online* yang berlandaskan pada kurikulum '*solution-oriented*' dan sesi privat *1-on-1* yang menekankan *more brainstorm, less classes*. Perjalanan para startup terdiri atas: **Founder's Camp**, **Brainstorming Session**, **Networking**, dan **Milestone Day**.

1. Founder's Camp

Sebanyak 20 peserta startup akan memulai perjalanan program Startup Studio Indonesia dalam *Founder's Camp*. Acara ini akan mempertemukan semua peserta, di mana mereka akan mendengar sambutan dari Bapak Johnny G. Plate (Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia) dan untuk mendengarkan pidato

dari *Keynote Speaker*, Bapak Mahendra Siregar (Wakil Menteri Luar Negeri Republik) Indonesia).

Setiap peserta startup akan mengikuti 2 sesi FGD per hari (selama 5 hari Founder's Camp, dari Senin hingga Jumat), dengan format 1 coach-to-10 startup. Untuk setiap sesi per hari, akan ada 2 sesi FGD paralel yang akan diadakan dengan topik berbeda dan pembina berbeda, dan setiap startup akan diberikan jadwal Founder's Camp yang disesuaikan terkait sesi FGD yang akan mereka hadiri per-hari. Tujuan dari sesi ini adalah agar peserta startup mendapatkan pemahaman tentang topik tertentu melalui diskusi dengan pakar serta startup lainnya.

Topik setiap sesi akan mencakup salah satu dari empat topik berikut:

- *Product*
- *Fundraising*
- *Growth Hacking*
- *People and Culture*

2. Brainstorming Session

Serangkaian sesi diskusi 1-on-1 untuk membahas masalah praktis dan keterampilan untuk meningkatkan skala perusahaan.

Tujuan dari *Mentoring 1-on-1* atau *Brainstorming Session* adalah:

- Berbagi pengalaman dan pengetahuan *coach*, khususnya pada pengalaman tahap awal untuk membantu mempertajam keterampilan dan pengetahuan pendiri berdasarkan topik masing-masing *coach*,
- Brainstorming tentang poin kesulitan terkini dari peserta startup, berdasarkan topik masing-masing pelatih.

3. Networking

Sesi ini akan mengakomodasi para startup untuk bertemu dengan para pemangku kepentingan yang ingin mereka temui, mulai dari pejabat pemerintah, akademisi, dan pakar industri.

4. Milestone Day

Setiap peserta startup akan mempresentasikan startup mereka di depan berbagai VC dan pers dalam durasi 5 menit. Pitch Day juga merupakan penutup dari program SSI. Tujuan dari Pitch Day adalah para peserta startup dapat menunjukkan hasil dan peningkatan yang mereka dapatkan dari program Startup Studio Indonesia.

"Dalam 51 hari, telah ada 360 sesi coaching yang kami fasilitasi dengan 80 coach yang merupakan founder startup dan expert teknologi. Minggu lalu, saya dan

tim Kementerian Kominfo telah melakukan beberapa FGD untuk memetakan kebutuhan jejaring dari 20 startup kepada kementerian dan lembaga terkait. Kami percaya, inovasi yang dikembangkan oleh para founder ini akan dapat membawa dampak baik yang masif jika dapat dikolaborasikan dengan pihak-pihak strategis." ujar Samuel Abrijani Pangerapan, Direktur Jenderal Aplikasi Informatika Kemkominfo.

Rangkaian kelas serta program yang telah diselenggarakan melibatkan para *expert* dan juga *key players* di berbagai sektor seperti; Fajrin Rasyid (Digital Business Director, Telkom Indonesia), Moses Lo (CEO & Co-founder, Xendit), John Marco Rasjid (CEO & Co-Founder, Sociolla), Metha Trisnawati (COO & Co-founder, Sayurbox), Grady Laksmono (CTO & Co-founder, MOKA), Alamanda Shantika (President Director, Binar Academy & Independent Commissioner, Mandiri Capital Indonesia), Windy Natriavi (Co-founder, Awantunai), Joseph Aditya (CEO, Ralali), Benedicto Haryono (Co-founder, Koinworks), Vanessa Lo (CEO & Co-founder, GoWork), Suwandi Soh (CEO, Mekari), Andrias Fendri (Senior Product Designer, Gojek), Rizki Mardita (Product Design Senior Lead, Tokopedia), Jakob Rost (CEO & Founder, Ayoconnect), Iman Kusnadi (CEO & Co-founder, Ritase), Henry Tan (Software Engineer, Google), Brian Marshal (Founder & Chief Executive, SIRCLO) dan lainnya. **lihat daftar coach selengkapnya disini: startupstudio.id/coach**

Setelah mengikut serangkaian program, akhirnya 20 startup berhasil menyentuh sebuah titik baru di dalam perjalanan mereka, Milestone Day, yang diselenggarakan pada hari Kamis 26 November 2020. Milestone Day adalah acara penutup dari rangkaian program Startup Studio Indonesia. Tujuan dari diadakannya Milestone Day adalah memberikan awareness dari kemajuan top 20 startup pada khalayak umum setelah mengikuti program Startup Studio Indonesia, dan juga meningkatkan peluang kolaborasi antara startup dengan stakeholder (coaches, VC partners, pemerintah, dan media pers) yang berpeluang bekerja sama dengan mereka.

Acara ini diselenggarakan secara virtual dan dihadiri oleh 20 startup (Agenkan, Biteship, Career Support, Feedloop, Halofina, Jejak.in, Justika, Keppack, Larik.tech, Moodah, Nectico, Payo Kepasar, PTS.sc, Rakamin Academy, Rekosistem, Schoters, Tumbasin, Verihubs, Waterhub, Woobiz), coach, venture capital, dan para *stakeholders* di berbagai sektor. Milestone Day dibuka oleh Johnny G. Plate (Menteri Komunikasi dan Informatika), Samuel Abrijani Pangerapan (Direktur Jenderal Aplikasi Informatika, Kemkominfo), dan dilanjutkan dengan sesi presentasi dari 20 startup.

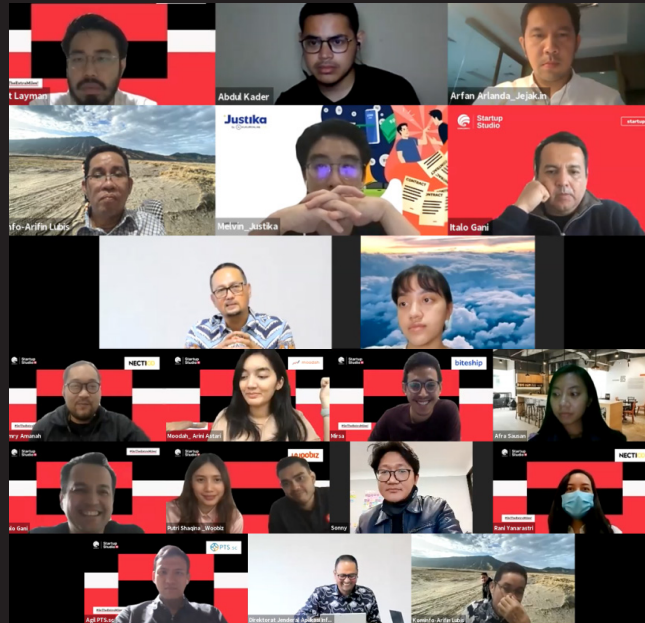


Foto: Networking Session bersama Samuel A. Pangerapan (Direktur Jenderal Aplikasi Informatika Kemenkominfo) dan Arifin S. Lubis (Kepala Biro Perencanaan Kemenkominfo)

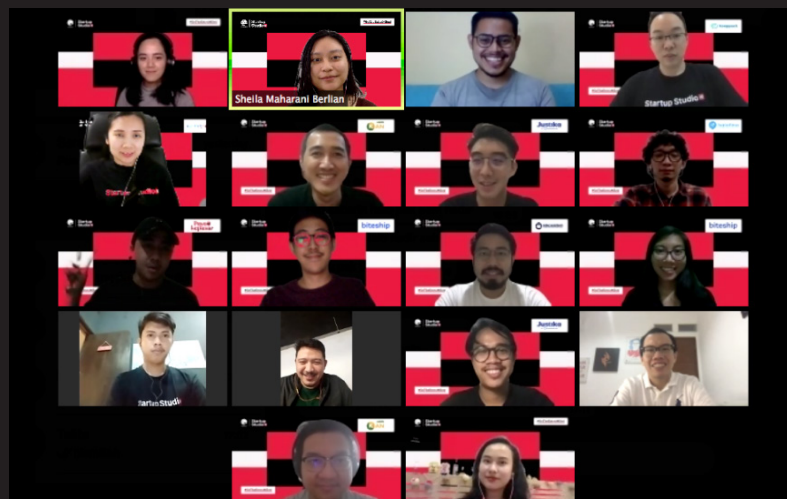


Foto: Sesi kelas Founder's Camp bersama Fajrin Rasyid (Digital Business Director, Telkom Indonesia)



Foto: Milestone Day, dihadiri oleh top 20 startup, kementerian/lembaga, venture capital, dan media massa secara virtual

Berikut 20 startup batch pertama dari Startup Studio Indonesia:



Muh. Indraputra



Anrian Tamba

AgenKAN - agenkan.co.id

Platform pinjaman aman untuk Rakyat Indonesia. AgenKAN bertujuan untuk menjadi *platform digital* terdepan untuk pembiayaan yang didukung oleh sertifikat tanah di masa depan, di mana mereka dapat mendistribusikan produk pembiayaan mereka secara *digital* kepada pelanggan.

biteship



Mirsa Sadikin



Dafi Adinegoro



Afra Sausan



Valdi Rachman

Biteship - agenkan.co.id

Powering logistik untuk e-commerce. Biteship bertujuan untuk menyederhanakan proses pengiriman ke semua pelanggan mereka.

career support



Lena Soenarto

Career Support - career.support

Platform pengembangan *end to end* yang terintegrasi secara digital. Career Support bertujuan untuk mengembangkan perusahaan mereka dengan menciptakan model pendapatan baru dari platform Talent Assessment Task & E-learning.

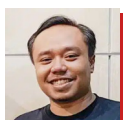
feedloop



Ronaldi Kurniawan



Ahmad Rizqi M.



M. Ajie Santika

Feedloop - feedloop.io

Feedloop adalah platform *no code* yang membantu bisnis berkembang. Feedloop bertujuan untuk membangun aplikasi bisnis yang intuitif, modern, dan scalable semudah membuat spreadsheet.



Adjie Wicaksana



Eko Pratomo

Halofina - halofina.com

Halofina adalah perusahaan *fintech* yang fokus pada penyediaan perencanaan keuangan dan layanan konsultasi untuk kaum milenial di Indonesia. Di Indonesia, kurangnya literasi keuangan dan inklusi keuangan merupakan salah satu tantangan terbesar. Halofina menjawab kebingungan dan ketidakamanan pasar dalam memilih produk / jasa keuangan karena pengetahuan yang terbatas.



Jejak.in



Arfan Arlanda

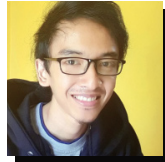
Jejak.in - jejak.in

Jejak.in telah mengembangkan platform mereka dengan cepat, mereka meningkatkan nilai-nilai komunitas, dan juga menciptakan efek jaringan permintaan dan penawaran yang saling memperkuat. Mereka bertujuan untuk menciptakan ekosistem yang didasarkan pada ekonomi melingkar untuk tumbuh dan menciptakan bisnis yang berkelanjutan.

Melvin SumapungAhmad F. AssegafMuh. Husein

Justika - justika.com

Layanan hukum yang membuat masalah hukum menjadi lebih sederhana dan lebih terjangkau bagi masyarakat Indonesia. Justika bertujuan untuk meningkatkan konversi, meningkatkan nilai umur, dan menskalakan akuisisi di tahun-tahun mendatang.

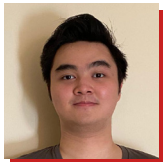
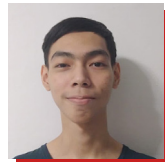
Andrew TehDodik Garghan

Keppack - keppack.id

Layanan pemenuhan multi-saluran untuk bisnis eCommerce UKM. 80% pengusaha membuang waktunya untuk menangani manajemen operasional. Keppack bertujuan untuk memperoleh lebih banyak gudang menengah di Jakarta, mengoperasikan 4 gudang tambahan, dan menjalankan pusat pemenuhan mikro secara efisien & efektif dengan bantuan teknologi dan sistem gudang terdistribusi.



Larik.tech

Bernardi ArifSean Sherridan

Larik.tech - larik.tech

"Itu hanya sebuah kode, Anda akan mengetahuinya," tampaknya sangat tidak efektif bagi para insinyur. Dengan pemikiran tersebut, Larik.tech menciptakan solusi bagi para engineer agar lebih efektif dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dengan tiga jenis langganan model bisnis; dasar, permulaan, dan perusahaan, mereka bertujuan untuk menciptakan cara yang lebih efektif dan efisien bagi para insinyur untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka.

Alexander SietoArini AstariMuh. Irfan

Moodah - moodah.id

51 juta UKM di Indonesia menjalankan bisnisnya dengan pena & kertas, hal ini menyebabkan mereka tidak dapat melihat kondisi usahanya, dan tidak dapat memperoleh pinjaman. Moodah membantu penggunanya untuk memiliki sistem yang lebih terorganisir dan terdokumentasi untuk menjalankan bisnis mereka.

Dengan memiliki platform yang dapat mencatat transaksi pendapatan & pengeluaran, mencatat hutang & piutang, dan laporan instan, bisnis dapat melacak semuanya dengan klik.

Amry F. AmanahYanuar AffandyRani Yanarastrri

Nectico - nectico.com

Platform untuk ekosistem Koperasi yang memudahkan proses bisnis secara digital. Koperasi masing-masing memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi bagi perekonomian negaranya. Nectico bertujuan untuk memperkenalkan platform digital ini kepada banyak peserta *supply chain*, dan membangun hubungan dengan koperasi pekerja perusahaan besar untuk memperkuat kekuatan ekonomi lokal.

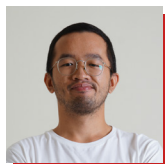
Rakamin Academy
School for Career AccelerationAndika Deni Prasetya

Rakamin Academy - rakamin.com

Platform Pendidikan yang berfokus pada karir yang menghubungkan para ahli dari perusahaan dan pelajar papan atas yang ingin memulai atau mempercepat karir mereka di bidang teknologi; *hard skill*, *soft skill*, dan juga layanan dukungan karir seumur hidup. Rakamin Academy bertujuan untuk menciptakan lebih banyak dampak dengan memiliki strategi yang berfokus pada pengguna & kemitraan seperti, mendukung Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Komunikasi dan Informatika, dan Kementerian Ketenagakerjaan di masa depan.



Ernest Christian L.

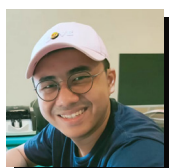


Joshua Valentino

Rekosistem - rekosistem.com

Startup pengelolaan *zero waste end to end* yang bertujuan untuk ekosistem berkelanjutan melalui produk berbasis teknologi dan solusi limbah menjadi energi.

Rekosistem bertujuan untuk memiliki pertumbuhan yang lebih eksponensial dengan mencakup lebih banyak wilayah Jakarta untuk menyediakan 'ekosistem tanpa limbah', meningkatkan pengembangan tim, peningkatan produk, dan ekonomi berbagi dan melingkar.



Muh. Khatami



Muh. Rafiqi L.

Payokepasar - payokepasar.com

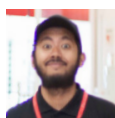
Mengubah pengalaman pasar tradisional Anda. Pasar tradisional adalah jantung perekonomian. Sayangnya, harga pasar, kualitas produk, dan jarak tempuh membatasi konsumen untuk berbelanja. Payo Keparas hadir untuk mengubah pengalaman berbelanja pasar tradisional dengan memanfaatkan teknologi dalam prosesnya. Kami mengubah permainan dengan membuat platform yang memberikan harga yang lebih murah, kualitas yang sangat baik, praktis, dan hasil pasar tradisional yang lebih hemat waktu.



Dipta Imanto



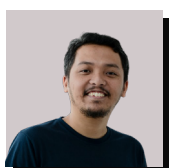
Adrian Gilrandy



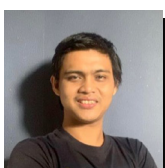
Moh. Fahrul

PTS.SC - pts.sc

Mitra solusi *supply chain*. Pengusaha dan produsen UKM di Indonesia memiliki beberapa kendala dalam menangani kebijakan pemerintah, kurangnya efektivitas lokakarya / pelatihan, dan masalah dalam mendefinisikan kompetensi inti. PTS.sc membantu D2C dengan menyediakan solusi rantai pasokan ujung ke ujung. PTS.Sc bertujuan untuk mengembangkan bisnis dan dampak yang lebih besar dengan menciptakan produk baru seperti Aplikasi POS, Papan Ketik Penjual, dan Platform Pengadaan.



Radyum Ikono



Muhammad Aziz

Schoters - schoters.com

Kami adalah platform yang menyediakan layanan *end to end* untuk tujuan belajar di luar negeri. Belajar di luar negeri terkadang terdengar tidak terjangkau. Schoters membantu semua orang dengan layanan A-Z untuk masuk ke universitas impian mereka dengan harga yang terjangkau. Dengan menciptakan platform yang menyediakan lebih dari 30 layanan, Schoters siap untuk mengembangkan pikiran brilian dunia. Schoters bertujuan untuk memperoleh lebih banyak pasar secara lokal dan internasional, dan mengembangkan produk baru seperti pembiayaan di masa depan.



Bayu Saubig



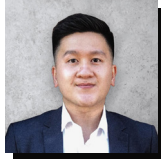
Tri Asworo M.



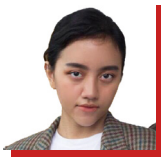
Muh. Fuad Hasbi

Tumbasin- tumbasin.id

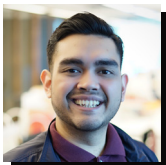
Memberdayakan pasar tradisional Indonesia melalui teknologi. Lebih banyak pelanggan di Indonesia yang beralih dari pasar tradisional ke pasar modern dalam 10 tahun terakhir. Akibat persepsi konsumen terhadap pasar tradisional yang terkesan tidak nyaman, harga bisa ditawar, dan semrawut. Dengan pemikiran tersebut, Tumbasin membuat aplikasi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tumbasin bertujuan untuk mendapatkan lebih banyak kemitraan dengan para pemangku kepentingan di kota-kota besar di masa depan.

WilliemRick Firnando**Verihubs - verihubs.com**

Platform autentikasi dan verifikasi Indonesia. Di era digitalisasi, pencurian identitas, pembobolan identitas, dan perdagangan identitas banyak dijumpai dalam kehidupan kita sehari-hari. Verihubs membuat platform verifikasi & otentikasi yang aman untuk menyelesaikan masalah. Verihubs bertujuan untuk menjadi yang paling aman dan terpercaya terutama di bidang perbankan dan fintech, mulai dari Indonesia hingga dunia.

Lyonda ShafiraAbdul Kader Jibrán**Waterhub - waterhub.id**

WaterHub adalah stasiun pengisian air minum berbasis kuota (langganan) untuk pengguna di area publik. Setiap dua hari, Indonesia menghasilkan sampah plastik seukuran Candi Borobudur, dan hanya 7% yang didaur ulang. Sistem ini tidak berkelanjutan selama 50 tahun ke depan. Waterhub menyediakan mesin isi ulang air minum berbasis kuota (berlangganan) untuk area publik. Waterhub siap mencapai tujuan mereka untuk mengubah pola pikir orang tentang gaya hidup minum mereka dengan hasil yang lebih sedikit limbah dan emisi.

Rorian PratyaksaPutri Noor Shaqina**Woobiz- woobiz.id**

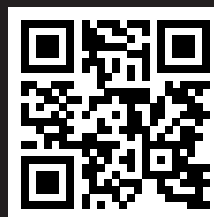
Perusahaan perdagangan sosial dengan misi memberdayakan individu agar memiliki akses pendapatan dalam ekonomi digital. Kebanyakan orang mengalami masalah dalam memulai bisnis mereka. Mereka tidak tahu produk apa yang akan dijual, takut tidak bisa menjual produk, dan tidak punya modal untuk memulai. Woobiz memberdayakan semua orang dengan menciptakan perdagangan sosial. Woobiz bertujuan untuk memberdayakan 1 juta orang pada tahun 2024 dengan 7+ kategori produk mereka, produk eksklusif Woobiz, pengembangan aplikasi, gamifikasi kinerja, dan berbagi di media sosial.

Dengan suksesnya batch pertama Startup Studio Indonesia, harapannya adalah batch berikutnya program ini akan lebih baik lagi dan bisa memberikan kesempatan kepada startup-startup lain yang startup potensial tetapi berada di daerah yang lebih susah untuk mendapatkan akses ilmu dan network agar bisa mengembangkan startupnya untuk **#GoTheExtraMiles**

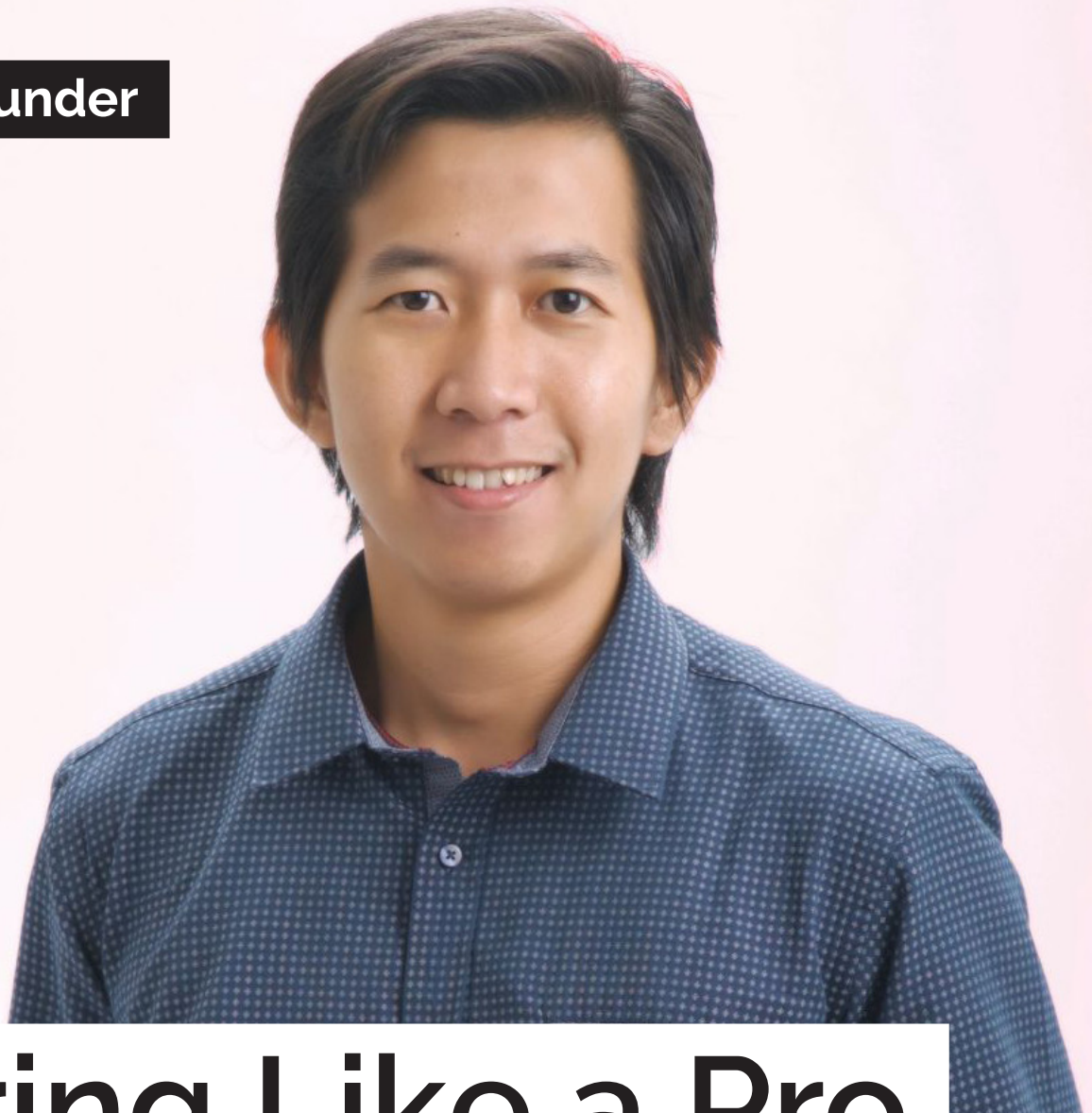
INFO LENGKAP KUNJUNGI: **startupstudio.id**

Cek template dan download melalui link ini, ya!

startupstudio.id/book



Kata Founder



Hiring Like a Pro

Andreas Senjaya

Co-founder & CEO iGrow, Co-founder Badr Interactive

Hiring atau rekrutmen anggota tim baru adalah salah satu aktivitas terpenting startup kita. Dalam bukunya, Scaling Up, Verne Harnish mengatakan bahwa konsekuensi kerugian atas rekrutmen yang buruk mencapai 15 kali dari gaji tahunan orang tersebut. Biaya langsung, seperti tidak optimalnya capaian individu/tim, hingga biaya tidak langsung seperti tidak kondusifnya lapangan kerja dan beratnya keputusan memberhentikan karyawan, adalah beberapa diantara biaya yang harus ditanggung oleh rekrutmen yang tidak tepat.

Saking pentingnya aktivitas rekrutmen ini, tanggung jawab hiring ini terkadang menjadi salah satu tanggung jawab dari CEO sebuah startup, selain memastikan

tersedianya nafas yang cukup bagi perusahaannya. Beberapa hal yang bisa menjadi pedoman kita dalam melakukan proses rekrutmen antara lain:

Hire Slowly

Hal pertama yang perlu kita ingat dalam melakukan rekrutmen adalah berhati-hati sebelum kita memutuskan untuk merekrut karyawan baru. **Pikirkanlah baik-baik apakah keputusan menambah SDM merupakan faktor kebutuhan perusahaan atau ego belaka.** Penambahan tim bukan sekedar menambah tenaga, tapi juga menambah kompleksitas, potensi masalah, dan juga menambah massa organisasi yang memungkinkan memperlambat gerak dan menyulitkan perubahan/adaptabilitas perusahaan.

Perusahaan yang sudah terlanjur punya banyak karyawan lebih sulit untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi dan bisnisnya dibandingkan ketika mereka masih kecil. Besarnya massa/berat perusahaan membuat gerak menjadi lebih lambat karena banyaknya orang yang dibawa dalam kendaraan kita.

Kita banyak terjerumus oleh pandangan parameter perusahaan sukses dan besar tergambarkan dari besarnya anggota tim yang dimiliki perusahaan tersebut. Ketika kita bertanya kepada seorang entrepreneur, "Berapa jumlah anggota tim Anda?" kita akan cenderung takjub ketika muncul angka yang besar. **Padahal besarnya organisasi perusahaan tidak melulu berkorelasi dengan baiknya performa bisnis mereka, namun itu jelas berkorelasi dengan**

besarnya gaji, tunjangan, kompleksitas, sistem organisasi, alur komunikasi, meeting, lisensi software, hardware, dan sebagainya.

Peningkatan jumlah karyawan pada saat yang belum tepat bisa menjadi langkah berbahaya. Peningkatan biaya operasional perusahaan harus jadi konsekuensi komitmen ke depan yang sulit ditarik lagi. Sementara di sisi lain, startup kita masih dalam fase validasi produk market fit dan bisnis model.

Jangan jadikan besarnya jumlah tim kita sebagai parameter utama untuk mengukur performa bisnis sebuah perusahaan. Performa bisnis tergambarkan dari apakah produk kita diterima, disukai, memenuhi kebutuhan target market kita, yang kemudian konsumsi produk tersebut menimbulkan income yang lebih tinggi dibandingkan dengan biaya menghasilkan produk tersebut. Selebihnya adalah sarana pendukung untuk mencapai kondisi tersebut, jangan dibalik.

Salah satu langkah untuk berhati-hati dalam melakukan rekrutmen adalah dengan merekrut tambahan anggota ketika sebuah pekerjaan tidak dapat lagi dikerjakan oleh satu orang. Selama masih bisa ditangani oleh satu orang, kenapa harus menambah orang untuk mengerjakan hal yang sama. Jangan sampai kita jatuh pada kondisi



Foto: Karyawan Awal Google ketika Berlibur di Lake Tahoe, California

merekrut banyak orang, tapi tidak banyak pekerjaan yang bisa dikerjakan, sehingga kita akan mengada-adakan pekerjaan untuk memastikan tim kita tetap sibuk.

Hal yang sangat membuat stress bagi seorang anggota berkualitas ketika mereka harus mengerjakan sebuah pekerjaan yang tidak berdampak signifikan pada

perusahaannya. Hal itu akan memicu masalah lanjutan: tidak terberdayakannya ia, tidak optimalnya perkembangan dirinya, dan tidak besar juga tantangan untuk membuatnya bertumbuh. Ujungnya, bisa saja orang berkualitas tersebut memilih hengkang hanya karena perencanaan dan pengelolaan organisasi kita yang tidak baik.

Hiring Only the "A Player" -----

Tidak ada yang lebih baik dibandingkan mendapatkan talenta terbaik dalam perusahaan kita. Jika merekrut orang yang salah menimbulkan biaya yang tidak sedikit, merekrut orang yang berkualitas juga sebaliknya, dapat membawa hasil yang signifikan. Seorang dengan kualitas terbaik, setara dengan performa 3 orang

dengan kualitas biasa-biasa saja.

Alan Eustace, mantan Senior VP Knowledge di Google bahkan mengatakan, "top engineer nilainya sebanding dengan 300 kali bahkan lebih dari average engineer". Terlebih jika mereka punya karakteristik seperti seorang founder di perusahaan kita, mereka yang akan menjadi motor

penggerak penuh inisiatif untuk perbaikan perusahaan.

Biasanya untuk mendapatkan probabilitas seorang A player yang besar kita membutuhkan minimal 20 orang kandidat. Belum lagi mendeteksi mereka dalam proses seleksi kita adalah tantangan tersendiri. Itulah mengapa penting sekali berhati-hari saat melakukan rekrutmen untuk mendapatkan hasil terbaik.

Banyak cara yang digunakan oleh beragam perusahaan untuk memastikan mereka merekrut calon karyawan terbaik. Google misalnya, dalam proses seleksi karyawannya, mereka melakukan 15 hingga 25 kali proses interview. Setiap interview dilakukan oleh para Googlers dan mereka bisa menghabiskan 10 jam waktu kerja mereka untuk sesi interview hingga menulis feedback dan laporan tertulis untuk sesi interview selanjutnya.

Keputusan melakukan rekrutmennya pun tidak pernah dilakukan oleh seorang individu, tapi selalu dengan sebuah tim komite, terdiri dari beberapa divisi untuk mencegah bias dan subjektivitas. Dengan proses yang panjang dan melelahkan itu, Google tetap menjadi salah satu perusahaan paling kompetitif dalam merekrut pegawai sedunia. Dari 3 juta orang pelamar, Google hanya menerima 7 ribu orang, berarti acceptance rate mereka sekitar 0.25%, jauh lebih kecil dari acceptance rate Stanford, Harvard, atau universitas Ivy League lainnya.

Langkah lainnya, pastikan kandidat yang mengikuti proses seleksi adalah orang yang berkualitas. Menggunakan referral dari orang yang berkualitas di tim kita bisa menjadi cara efektif, terutama di fase awal perusahaan. **Seorang A player tahu dan berteman dengan A player lainnya.**



Foto: Salah satu billboard Google untuk memancing para top engineer mendaftar di Google

Google menggunakan teknik referral ini dengan sangat optimal. Sejak hari-hari pertama seorang karyawan baru, bagian People Operations Google akan langsung bertanya siapa jejaring mereka yang merupakan orang terbaik di bidangnya. Lalu Google bisa melakukan pendekatan aktif kepada orang tersebut.

Biasanya orang-orang dengan kualitas

tinggi, jarang berburu pekerjaan lewat satu lowongan ke lowongan yang lainnya. Seorang A player dengan cepat diburu oleh banyak perusahaan, kalau tidak mereka sudah betah di perusahaannya karena mendapat perlakuan sepadan dengan kualitas mereka. Oleh karena itu mereka harus dideteksi, didatangi, ditawarkan, dan diajak untuk bergabung.

Not Just Unstructured Interview

Transparansi dalam bursa tenaga kerja tidak se-transparan bursa pemain sepak bola. Kita bisa mengetahui jelas performa seorang pemain dari rekaman permainan di klubnya saat ini, kita bisa melihatnya secara langsung, namun tidak untuk tenaga kerja. Kita hanya dapat informasi dari resume/riwayat hidup mereka.

Cara untuk menggali lebih dalam kualitas seseorang tidak lain saat sesi interview berlangsung. Nah sayangnya, kebanyakan sesi interview justru berisi pertanyaan yang tidak substansial tuk menggali hal tersebut.

Pertanyaan seperti, "beritahu aku tentang dirimu?", "apa saja kelemahan terbesarmu?", "apa saja kelebihan terbaikmu?" tidak benar-benar mampu menjawab kebutuhan kita. Pertanyaan itu lebih bertujuan mengkonfirmasi impresi yang kita pikirkan saat pertama kali bertemu dengan sang kandidat, belum cukup tuk menggali bagaimana kualitas dirinya.

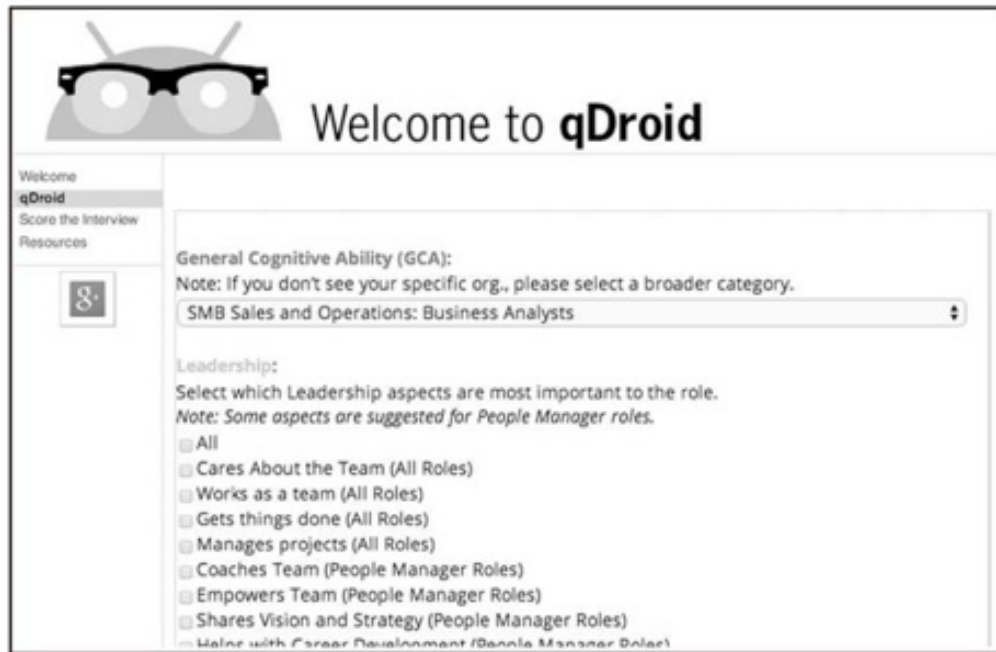
Pertanyaan yang menguji kecerdasan dan analisis seseorang biasanya populer

digunakan, seperti "berapa banyak bola golf yang bisa masuk dalam 1 bus?", "perkirakan jumlah pom bensin di jakarta?". Tapi model pertanyaan itu sudah mulai ditinggalkan. Martin Gonzales, salah satu people operations staff Google mengatakan, pertanyaan seperti itu menimbulkan bias, tidak benar-benar merepresentasikan kualitas orang tersebut ketika bekerja. Google dulu pernah menggunakan pertanyaan model seperti itu, tapi sekarang sudah ditinggalkan.

Google punya repositori database kumpulan pertanyaan yang dapat digunakan oleh para recruiters mereka. Database itu tersimpan di internal tools mereka bernama qDroid. Para interviewer bisa melihat contoh pertanyaan dan jenis atribut yang bisa diuji melalui pertanyaan tersebut.

Buat kita yang belum punya banyak database pertanyaan interview, ada ratusan contoh pertanyaan interview yang bisa jadi benchmark di www.va.gov/pbi/questions.asp

Cara kita melakukan interview juga sangat



qDroidのサンプル画像 © Google, Inc.

Foto: Google qDroid, Internal Repository Tools Google berisi daftar pertanyaan untuk interview.

berpengaruh, dan salah satu cara yang paling baik untuk mengetahui performance sang kandidat menurut penelitian adalah dengan melihat cara mereka bekerja secara langsung.

Untuk posisi engineer misalnya, minta mereka saat sesi interview untuk mengerjakan beberapa contoh kasus. Bukan dengan bertanya "ceritakan pada saya bagaimana kamu menyelesaikan masalah ini", tapi dengan meminta "tolong tuliskan algoritma untuk menyelesaikan masalah ini".

Saya dan tim juga masih belajar bagaimana menjalankan proses rekrutmen yang optimal, semoga beberapa hal di atas bisa berguna untuk kita semua.

Pada akhirnya proses rekrutmen anggota tim kita memang bukan hal yang sederhana, baik bagi sang kandidat maupun perusahaan kita. **Menjalani proses bergabung ke sebuah perusahaan adalah keputusan besar bagi sang kandidat,** jadi hargailah itu. Buatlah sesi interaksi dan interview kita bersamanya menjadi menyenangkan dan sangat nyaman.

Salah satu parameter apakah kita melakukannya dengan benar bisa dengan menanyakan pertanyaan "apakah mereka akan merekomendasikan teman mereka untuk melamar di perusahaan ini". Ketika mereka mendapat penolakan atau belum cocok bergabung di perusahaan kita tapi mereka menjawab Ya untuk pertanyaan tersebut, maka itu salah satu tanda kita memperlakukan mereka dengan baik.

Tulisan ini telah dimuat dalam blog pribadi Andreas Senjaya pada 22 Februari 2017.

Sumber: <http://senjaya.net/hiring-like-pro/>

Profil Komunitas

Generation Girl

Generation Girl adalah suatu organisasi non-profit yang bertujuan untuk mengenalkan perempuan ke bidang STEM (Science, Technology, Engineering dan Math) sejak dini.

VISI

Menciptakan komunitas yang aman dan menyenangkan bagi perempuan untuk belajar dan menjelajahi berbagai topik STEM dan membangun kepercayaan diri mereka.

FOUNDERS

Crystal Widjaja, Anbita Nadine Siregar, Vania Alfitri, Tania Soerianto, Mila Alfitri

LEADERS

Anbita Nadine Siregar, Tania Soerianto, Janice Widjaja

DIDIRIKAN PADA

Juli 2018

JUMLAH ANGGOTA

30 koordinator
200 anggota aktif per bulannya

FOKUS UTAMA

Pendidikan STEM,
Pemberdayaan perempuan

WEBSITE

<https://generationgirl.org>

INSTAGRAM

@generationgirl.id

Apa awal mula

Generation Girl didirikan?

Generation Girl didirikan karena pengalaman kami menjadi minoritas pada saat kami masih bekerja di berbagai perusahaan teknologi terkemuka di Indonesia. Melihat disparitas dan ketidak-setaraan ini, kami mencoba mencari cara untuk menghilangkan stigma yang masih kencang untuk bidang STEM.

Banyak orang masih berpikir bahwa bidang STEM itu sulit dan lebih cocok untuk laki-laki, padahal pada kenyataannya tidak demikian. Permasalahan ini juga bermunculan karena kurangnya role model perempuan di bidang STEM, dan melalui Generation Girl kami berusaha untuk merubah stigma ini.

Banyak orang masih berpikir bahwa bidang STEM itu sulit dan lebih cocok untuk laki-laki, padahal pada kenyataannya tidak demikian.



Apa visi yang ingin dicapai Generation Girl?

Melalui Generation Girl, kami ingin menciptakan komunitas yang aman dan menyenangkan untuk perempuan, supaya mereka mau mencoba dan menjelajahi berbagai topik STEM. Selain hard skills,

melalui program kami kami juga melatih soft skills dari partisipan kami supaya mereka dapat berkembang di karir apapun yang mereka pilih.



Siapa saja yang ditargetkan untuk bergabung dalam jejaring Generation Girl?

Dengan program Generation Girl, target utama kami adalah semua perempuan yang tertarik untuk masuk ke bidang STEM (Sains, Teknologi, Engineering dan Matematika). Selain itu, kami juga men-

gajak semua orang (baik wanita maupun pria) di bidang STEM yang percaya dan mendukung dengan tujuan kami, untuk turut serta menjadi Mentor atau pengajar di workshop dan acara yang kami adakan.

Apa saja program yang dilakukan oleh Generation Girl?

Holiday Club

Diadakan setiap libur sekolah dengan target partisipan perempuan di jenjang sekolah SMA (berusia 14-18 tahun). Holiday club adalah bootcamp 1 minggu yang tujuannya menjadi wadah untuk mengenalkan perempuan ke bidang STEM

dan mencoba topik-topik yang sudah kami bangun. Setiap tahunnya kami melakukan 2 holiday club, Summer Club yang diadakan di bulan Juni-Juli, dan Winter Club yang diadakan di bulan Desember-Januari.



Electives

Electives adalah bootcamp berkepanjangan yang ditujukan untuk perempuan yang ingin mempelajari topik STEM lebih dalam lagi. Kami bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan yang merupakan pakar di

Industri untuk membangun kurikulum bersama. Peserta electives biasanya adalah perempuan berusia 19 tahun keatas, yang sudah lebih mengetahui arah karir, dan ingin meningkatkan skill mereka.

Electives Lite

Electives Lite adalah workshop mingguan dengan topik beragam yang kami buat untuk perempuan berusia 19 tahun keatas yang ingin mencoba masuk ke bidang STEM secara mendasar. Topik-topik yang

kami bawaan sangat variatif, mulai dari belajar cara memakai SparkAR, Machine Learning dengan Tensor Flow, sampai pengenalan UI/UX dan penggunaan Figma.

Apa rencana program kedepannya yang ingin dijalankan oleh Generation Girl?

Kami berencana untuk terus berinovasi dan membuat program yang akan mendukung misi kami untuk membawa semakin banyak perempuan untuk masuk dan menggeluti bidang STEM. Kami berencana untuk membuat program mentorship supaya

pembelajaran partisipan kami tidak berhenti seusai program kami, dan kami ingin bekerja sama dengan semakin banyak pemimpin industri untuk memastikan bahwa program kami setara dengan standar industri.

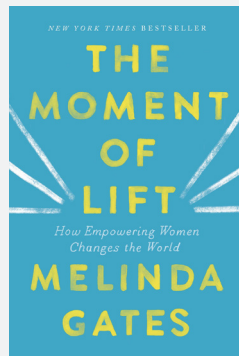


Ada rekomendasi materi yang cocok dipelajari sama teman-teman RINTISAN?

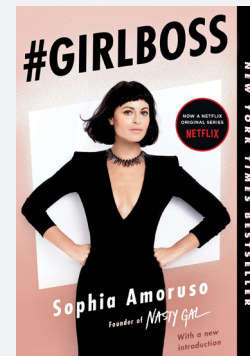
Buku



Becoming
Michelle Obama



The Moment of Lift
Melinda Gates



#GirlBoss
Sophia Amoruso

Film

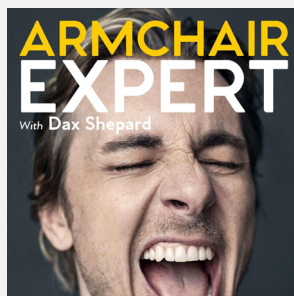


Queen's Gambit



Hidden Figures

Podcast



Armchair Expert
Dax Shepard



GirlBoss Radio
Sophia Amoruso



How I Built This
Guy Raz



Kamus Startup

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

Akselerator

Wadah di mana startup diberikan bimbingan dan ruang untuk mengerjakan ide-ide mereka, bahkan terkadang diberikan modal awal.

BAU (Business as Usual)

Tugas harian yang dilakukan rutin.

Bonding

keterikatan atau keakraban dalam sebuah komunitas.

Burn Rate

Tingkat persentase yang menggambarkan seberapa cepat kamu menghabiskan uang atau modal sebelum mencapai titik impas.

Dedicated Team

Tim yang ditugaskan khusus untuk mengerjakan proyek tertentu.

Growth Mindset

Kemampuan untuk berpikir dan bertindak bahwa segala sesuatu yang ia miliki bisa dikembangkan.

Iterasi

Proses pengulangan.

Non-Compete Agreement

Tenaga kerja berjanji untuk tidak bekerja untuk pihak pesaing.

Non-Disclosure Agreement

Perjanjian untuk menjaga informasi rahasia milik perusahaan.

Office Tour

Berkeliling kantor, biasanya dilakukan saat new joiner pertama kali masuk di kantor baru.

Onboarding

Proses pengenalan dan pendalaman oleh karyawan baru saat masuk di perusahaan.

Payroll

Proses bisnis dalam penggajian karyawan.

Performance Review

Penilaian kinerja karyawan.

Stand Up Meeting

Meeting yang dilakukan dalam waktu singkat. Beberapa orang juga melakukan meeting dengan posisi berdiri.

Use Case

Studi kasus yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.

Workflow

Alur atau tahapan pekerjaan.

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, opera-

sional, 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**

