

Rintisan

Volume 19
Membangun Tim

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI

**Taktik Menyusun
Formasi Ideal Tim
Startup**

Rekrut Karyawan Lebih Hebat

**17 Tips saat Harus *Work From
Anywhere***



BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN

BERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL





Susunan Redaksi

PENGARAH

Semuel Abrijani Pangerapan

PEMBINA

Bonifasius Wahyu Pudjianto

PENANGGUNG JAWAB & PEMIMPIN REDAKSI

Sonny Sudaryana

EDITOR

Fadhila Hasna Athaya
Maria Sattwika Duhita
Putranto Adhi Nugroho

PENULIS

Aulia Mahiranissa
Mayasti Dwidya Nastiti
Sofy Nito Amalia

DESAIN & LAYOUT

Bagus Septa Pratama
Rizka Irjayanti

ILUSTRASI COVER

Clarissa Veronica

ILUSTRASI ARTIKEL

Gerardus Aloysius

PRODUKSI & SIRKULASI

Anka Raharja
Fahmi Riskian

GERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL



BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN

Startup Digital & Tim Motor Balap

Beberapa waktu lalu, ajang MotoGP berlangsung di Sirkuit Mandalika, Lombok. Ada yang menonton? Baiklah, yang akan dibahas di sini bukan tentang siapa yang menang, melainkan tentang perjuangan kemenangan dari pembalap adalah hasil kerja kompak sebuah tim. Mulai dari anggota tim yang berkualitas, komunikasi antar anggota tim, saling percaya, saling dukung, dan saling berkomitmen. Kekuatan dan kekompakan tim ini ternyata mirip dengan kerja tim pada sebuah startup digital, bagaimana bisa?

Sebuah startup digital adalah sebuah tim motor balap. Berkompetisi dalam sebuah pasar, mengambil keputusan, merencanakan dan mengubah sebuah strategi, atur anggaran, dan seterusnya. Semua dilakukan dalam sebuah situasi yang menegangkan, seru, penuh tantangan, dan persaingan. Untuk dapat menang, kerja keras dari semua tim yang terlibat di dalamnya diperlukan.

Sebagai seorang *founder* startup, memilih anggota jelas membutuhkan kejelian tersendiri. Selain keahlian, butuh adanya kecakapan dalam bekerja sama, belum lagi mereka yang ahli seringkali tidak mudah ditemukan dan memiliki standar tinggi. Harga mereka tentu tidaklah murah, walau pada faktanya, ada banyak juga pekerja yang ahli akan memilih tim kamu karena alasan visi yang sama, atau punya semangat target yang sama. Ada yang bilang, menemukan tim yang kompak dan kuat itu seperti mencari jodoh, tak terduga dan bisa jadi bertemu di situasi yang tak direncanakan.

Sebuah tim pun butuh komitmen yang sama. Jika tidak, ketimpangan komitmen ini perlahan-lahan akan memiringkan arah perusahaan tanpa disadari. Saat seluruh tim menyadari, momennya bisa jadi sudah terlambat karena arah perusahaan sudah melenceng dari target yang direncanakan.

Ketimpangan komitmen ini memang tidak terlihat seperti halnya pekerja yang lambat pada *deadline*. Ketimpangan komitmen ini seringkali berupa etos kerja. Seperti misalnya, sering datang terlambat, lambat merespons, lebih menunggu perintah, minim inisiatif, dan sejenisnya. Perilaku anggota tim yang seperti ini seringkali tak tampak dalam sehari-hari, namun berdampak pada jangka waktu yang relatif lama.

Tim yang kuat membutuhkan spirit yang sama dan *goal* yang sama. Kembali ke MotoGP tadi, sebuah tim balap ada yang muncul di depan layar ada juga yang di belakang layar. Mereka yang tampil di depan layar tidak melulu menjadi mereka yang paling besar tanggung jawabnya. Begitu pun yang di belakang layar bukan tidak penting tanggungjawabnya. Ahli pembaca cuaca pada tim balap harus jeli memberikan informasi kepada manajernya agar bisa memutuskan ban apa yang akan digunakan jika kemudian akan datang hujan besar atau sekedar gerimis. Semua memiliki perannya masing-masing dalam memastikan kesuksesan.

Nah, memahami vitalnya tim bagi startup, kami merilis Buku Saku RINTISAN dengan tema “Membangun Tim”. Edisi ini menjawab keresahan-keresahan yang kami angkat di atas, mulai dari seperti apa struktur tim yang ideal, seperti apa pentingnya merekrut anggota yang lebih jago dari kita, apa saja hal yang calon karyawanmu harus miliki, apa saja hal yang harus diwaspadai saat membangun tim, bagaimana mengelola pengetahuan yang ada di perusahaan, bagaimana mengelola tim yang bekerja *remote*, dan bagaimana meningkatkan kapasitas tim.

Dengan membaca edisi ini, kami harap kamu selangkah lebih dekat membangun tim yang *solid*!

Tim Redaksi

Tim yang Baik Butuh Pemimpin yang Baik

Banyak yang beranggapan kalau untuk membangun tim yang berkinerja tinggi dan inovatif itu dimulai dari bagaimana organisasi mampu merekrut individu-individu terbaik. Saya sepakat, namun ada hal yang tidak kalah pentingnya, yaitu adalah pemimpin yang baik.

Seorang pemain bisbol legendaris, Babe Ruth mengatakan bahwa cara sebuah tim bermain menentukan kesuksesan yang akan diraih. Walaupun dalam tim tersebut terdiri atas pemain papan atas dunia, jika mereka tidak dapat bermain dengan baik bersama, sebuah klub tidak akan berharga.


Di internet, ada beragam tips yang bisa Anda dapat temukan tentang bagaimana membangun tim, termasuk yang disajikan pada Buku Saku RINTISAN edisi kali ini. Namun, semua tips itu tidak akan bisa diimplementasikan tanpa adanya karakter pemimpin yang berkemampuan untuk menyatukan keunikan dan mendorong kelebihan dari masing-masing anggota tim.

Tugas utama seorang pemimpin adalah untuk memberikan visi besar untuk dicapai bersama dan menciptakan lingkungan yang optimal dalam berkolaborasi. Untuk mewujudkan lingkungan tersebut, pemimpin harus memahami bahwa tim adalah sebuah sistem kompleks yang terdiri atas individu dengan preferensi, latar belakang, keterampilan, pengalaman, perspektif, dan kebiasaan yang berbeda-beda. Peluang untuk

meningkatkan sistem kompleks ini dengan cara yang penuh makna dan berkelanjutan akan lebih tinggi jika setiap anggota tim, terutama pemimpinnya mampu berempati, membangun rasa percaya, dan membantu rekannya untuk dapat mewujudkan potensi terbaiknya. Hal-hal itu memang akan memakan banyak waktu di awal. Yang saya yakini, untuk dapat melesat dengan cepat, butuh adanya fondasi yang kuat.

Setelah membaca ini, mungkin Anda bertanya-tanya, “apakah saya harus menjadi seorang pemimpin yang baik dulu, sebelum merintis startup dan membangun tim?” Bagi saya, tidak ada pemimpin yang sempurna. Semua keterampilan dibangun seiring dengan bertambahnya pengalaman seseorang. Sehingga, yang saya rasa penting untuk dimiliki di awal adalah keinginan untuk terus belajar tanpa henti dan pikiran yang terbuka pada masukan.

Akhir kata, selamat menyelami berbagai artikel yang akan menambah wawasan Anda terkait bagaimana membangun tim, sembari terus mengasah kepemimpinan Anda dalam interaksi sehari-hari.

A portrait of Samuel A. Pangerapan, a middle-aged man with short dark hair and glasses, wearing a red batik shirt. He is looking slightly to the right with a thoughtful expression. His hands are visible in the foreground, gesturing as if in conversation. The background is a plain, light-colored wall.

" Bagi saya,
tidak ada pemimpin
yang sempurna.
Semua keterampilan
dibangun
seiring dengan
bertambahnya
pengalaman
seseorang. **"**

Semuel A. Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika
Kementerian Komunikasi dan Informatika RI

Daftar Isi

SURAT DARI REDAKSI

Startup Digital & Tim Motor Balap	2
-----------------------------------	---

PRAKATA DIRJEN APTIKA

Tim yang Baik Butuh Pemimpin yang Baik	4
--	---

IN-DEPTH

Lagi Cari Calon Karyawan? <i>Founder</i> Harus Perhatikan 3 Hal Ini	8
---	---

IN-DEPTH

Taktik Menyusun Formasi Ideal Tim Startup	14
---	----

REKOMENDASI

Buku, Video, & <i>Podcast</i>	22
-------------------------------	----

IN-DEPTH

Penting Namun Sering Disepelekan: Menerapkan <i>Knowledge Management</i> di Startup	26
---	----

IN-DEPTH

Pertama Kali Merintis Startup? Waspada 7 Hal Ini	34
--	----

IN-DEPTH

17 Tips saat Harus *Work From Anywhere* 40

IN-DEPTH

Upskilling dan *Reskilling*: Menghadapi Kesenjangan Keterampilan Akibat Pandemi 46

IN-DEPTH

Perspektif *Founder*: Alasan Mengapa Kamu Harus Rekrut Orang yang Lebih Pintar 54

PROFIL STARTUP

Lactashare: Membangun Sistem Donor ASI Terintegrasi 58

CAKAP STARTUP

Programmer, Pemimpin dan *Purpose*: Alamanda Shantika 66

SEKOLAH BETA

Kelas Daring Serial *Hustler*: *Objective & Key Results* 68

DIREKTORI

Startup Membangun Tim 72

Lagi Cari Calon Karyawan? *Founder* Harus Perhatikan 3 Hal Ini

Seperti ajang cari jodoh, hubungan bisa saja putus - nyambung, hingga langgeng sampai akhir. Seperti itu juga kehidupan seorang *founder*. Ada momen saat harus cari karyawan sampai dapat yang ‘klik’, layaknya kalau cari jodoh. Calon karyawan yang ‘klik’ tidak menjamin akan bisa langgeng sampai akhir. Namun setidaknya, kita harus tahu sifat apa saja yang perlu ada dalam diri setiap calon karyawan, supaya hubungan antara *founder* dan karyawan jadi makin kolaboratif. Tentu saja upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa kita membawa talenta baru dengan kemampuan yang mumpuni.

Jadi, apa yang harus diperhatikan *founder* ketika mencari talenta unggul di startup? Cek dulu artikel berikut ini.

DAPAT DIANDALKAN

1



Karakter ini tentu akan sangat menyenangkan, terutama bagi para atasan yang memiliki karyawan yang dapat diandalkan. Begitu pula dengan sesama rekan kerja, punya partner yang bisa diandalkan tentu meningkatkan peluang terciptanya kolaborasi secara kreatif. Dalam bekerja, calon karyawan melakukan tugasnya secara jujur dan punya moral baik. Inilah yang sangat penting dan menjadi dasar dalam pencarian karakter dari calon karyawan.

Selain itu, fleksibilitas menjadi satu hal yang dijunjung tinggi karena budaya bekerja dari mana saja (*work from anywhere*) sudah mulai mengakar kuat, terutama pada industri teknologi. Oleh karena itu, mencari calon karyawan dengan fleksibilitas juga menjadi poin yang bisa dipertimbangkan. Misalnya, kamu dapat menanyakan ini ketika sedang proses rekrutmen, “Ceritakan

saat kamu sedang ada di situasi tidak terduga dan bagaimana caramu mengelolanya.”

Jawaban yang diberikan oleh calon karyawan akan menunjukkan apakah orang tersebut mudah beradaptasi, tangguh, fleksibel, serta dapat diandalkan.

PUNYA GROWTH MINDSET

2



Kalau kamu cari karyawan pintar, ada jutaan orang yang mungkin masuk ke dalam spesifikasi.

Namun, tidak semua orang pintar punya *growth mindset* atau pola pikir untuk tumbuh dan berkembang. Carilah karyawan yang memenuhi kualifikasi dan juga punya pola pikir berkembang.

Sebab, orang-orang dengan *growth mindset* percaya bahwa pengetahuan dan kemampuan dapat ditingkatkan dengan usaha. Kamu bisa memberi pertanyaan yang berhubungan dengan ini, misalnya “Apabila kamu mendapatkan halangan dalam pekerjaanmu, apa yang akan kamu lakukan?” Bisa juga dengan memberi studi kasus. Kamu bisa lihat dan amati, apakah kandidatmu menikmati proses ketika mengerjakan tugasmu?

SIKAP POSITIF



Sikap seseorang ternyata bisa menular, terlebih dalam lingkungan kantor. Satu orang saja yang memiliki sikap negatif, bisa mempengaruhi teman-teman yang lain sehingga suasana kantor menjadi tidak menyenangkan. Gak mau kan, kalau suasana kerja di kantor penuh dengan intrik dan drama?

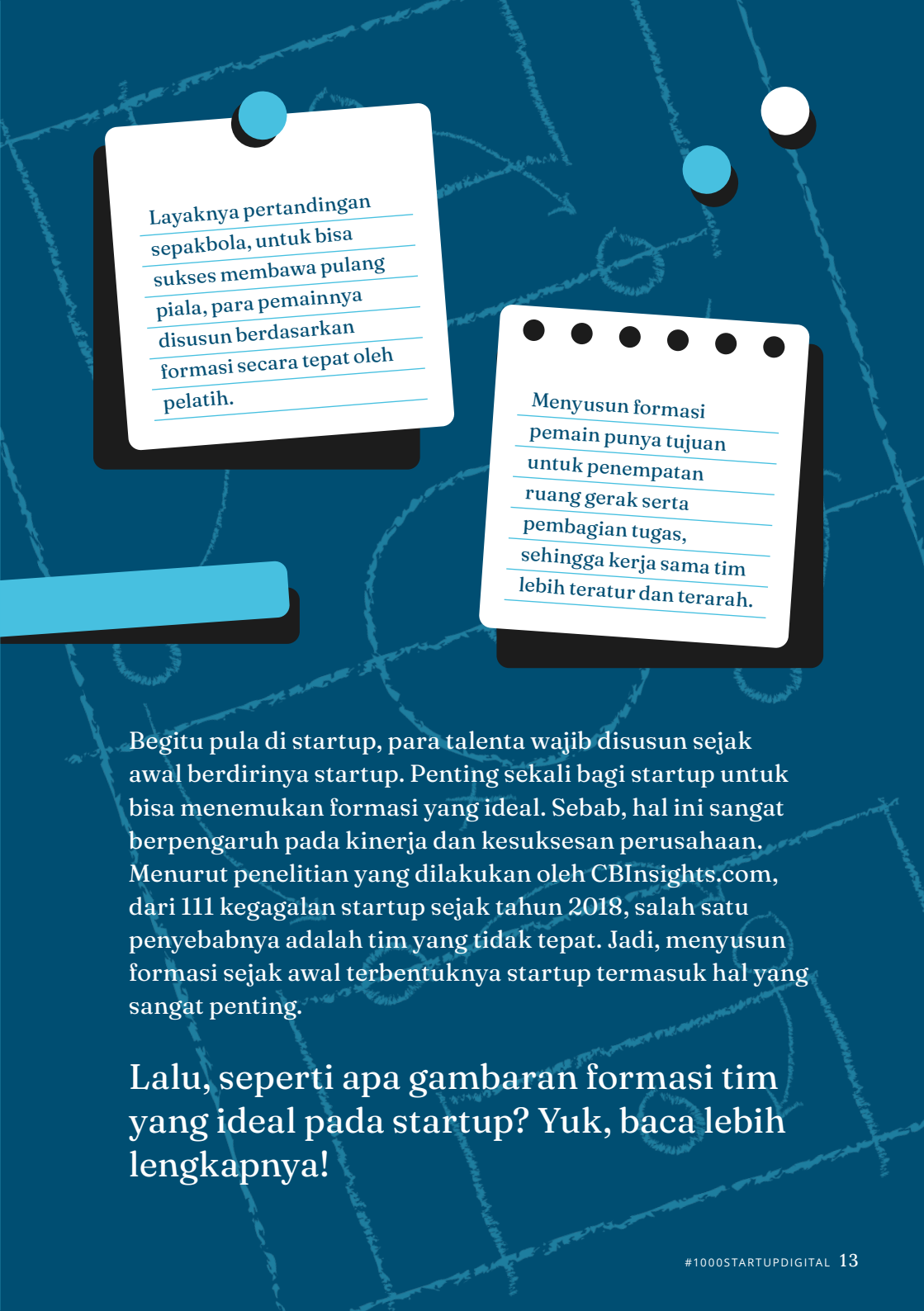
Jadi, punya karakter dan sifat positif jadi sangat penting ketika kamu sedang mencari calon karyawan. Karena, sikap positif dan kebaikan juga sangat bisa menular dan mempengaruhi banyak orang. Tentu saja hal ini menyebabkan dampak yang baik apabila para karyawan saling mendukung satu sama lain.

Itu tadi 3 hal paling fundamental yang harus ada dalam diri para talenta startup. Memang sepertinya terlihat sepele, ya. Tapi ternyata menemukan karakter tersebut dalam diri setiap orang adalah tantangan bagi para *founder*, lho. Jadi, semangat terus ya para *founder*!



IN DEPTH

Taktik Menyusun Formasi Ideal Tim Startup



Layaknya pertandingan sepakbola, untuk bisa sukses membawa pulang piala, para pemainnya disusun berdasarkan formasi secara tepat oleh pelatih.

Menyusun formasi pemain punya tujuan untuk penempatan ruang gerak serta pembagian tugas, sehingga kerja sama tim lebih teratur dan terarah.

Begitu pula di startup, para talenta wajib disusun sejak awal berdirinya startup. Penting sekali bagi startup untuk bisa menemukan formasi yang ideal. Sebab, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja dan kesuksesan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh CBInsights.com, dari 111 kegagalan startup sejak tahun 2018, salah satu penyebabnya adalah tim yang tidak tepat. Jadi, menyusun formasi sejak awal terbentuknya startup termasuk hal yang sangat penting.

Lalu, seperti apa gambaran formasi tim yang ideal pada startup? Yuk, baca lebih lengkapnya!

TAHAP 1:

FASE MEREALISASIKAN IDE



Tidak akan ada startup yang berdiri tanpa CEO. Bagaikan jantung dalam tubuh manusia, peran CEO sangat krusial untuk memompa ide-ide kreatif dan menyusun rencana agar dapat diwujudkan dalam visi dan budaya perusahaan.

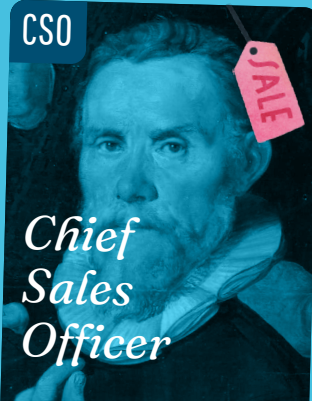


Kamu harus punya orang khusus yang memegang kendali dalam hal teknologi. Ialah sang CTO, di mana tanggung jawabnya sangat besar untuk mengelola berbagai sistem. Mulai dari perangkat keras, lunak, hingga teknologi yang digunakan, yang ini semua sangat menentukan keberhasilan startupmu.



Di tahap ini, kamu hanya butuh beberapa orang yang bisa jadi dalang dan ahli memegang kemudi sesuai tujuan serta peran masing-masing.

CSO



*Chief
Sales
Officer*

orang yang berjiwa *hustler*

Peran CSO adalah dapat memastikan bahwa pendapatan dan pertumbuhan tercapai targetnya. Hal-hal yang berhubungan dengan penjualan, mulai dari evaluasi, penerapan, pembuatan laporan, hingga strategi adalah tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh CSO.

CMO



*Chief
Marketing
Officer*

si *growth hacker*

Bagi startup baru, pemasaran harus terus dijalankan dengan perencanaan yang matang. Untuk itu, merekrut CMO dengan keterampilan pemasaran dan promosi yang lihai akan sangat membantu supaya startupmu dapat menjangkau audiens yang tepat. Selain hal yang berkaitan dengan kampanye serta pemasaran, CMO juga terlibat sebagai manajer komunitas sementara. Tujuannya saat nanti startup sudah semakin besar, kamu sudah punya wadah dalam mengelola pelanggan. Karena, sejak awal berdiri, tim mu sudah memikirkan dan mengelola hubungan bisnis pelanggan dengan baik.

TAHAP 2: FASE PENINGKATAN



Kamu sudah berhasil menaiki anak tangga pertama. Selanjutnya, ada tantangan baru lagi bahwa kamu harus bisa menaiki 3-4 anak tangga sekaligus. Ya, masa ini adalah fase genting karena startupmu harus tumbuh pesat, namun tidak boleh boros sumber daya. Untuk itu, pekerjaan anggota tim yang benar-benar diperlukan, terutama dengan kemampuan untuk beradaptasi ketika perubahan cepat terjadi.

Beberapa anggota tim kunci yang bisa dipekerjakan adalah:

CFO

*Chief
Financial
Officer*

CHIEF FINANCIAL OFFICER

Harus ada orang ahli dalam menangani keuangan startup. Itu karena di fase ini, ada banyak hal yang perlu diurus dan berkaitan dengan keuangan. Misalnya pendanaan, sewa tempat, hingga aktivitas keuangan sehari-hari seperti mengurus arus kas, membayar pemasok, hingga melunasi tagihan.

MANAJER PENGEMBANGAN BISNIS

Jika diibaratkan, tugas manajer pengembangan bisnis adalah hampir mirip dan beririsan dengan penjualan. Pertanyaan seputar, “apakah ada cara baru untuk meningkatkan pendapatan?” adalah tugas dari seorang manajer pengembangan bisnis. Ia memikirkan berbagai cara untuk bisa melebarkan bisnis, misalnya kolaborasi dengan bisnis lain, mencari prospek bisnis baru dari dalam dan luar organisasi, pasar baru dan cara menjangkaunya, dan lain-lain.

MANAJER PENGEMBANGAN BISNIS

*Business
Development
Manager*

MANAJER HUBUNGAN PELANGGAN

*Customer
Service
Manager*

MANAJER HUBUNGAN PELANGGAN

Jika di fase merealisasikan ide, komunitas adalah tugas sementara dari CMO. Maka di fase peningkatan, komunitas adalah tugas sepenuhnya dari seorang manajer hubungan pelanggan. Tidak hanya itu, manajer hubungan pelanggan harus bisa mengembangkan interaksi yang kuat dengan pelanggan, sesuai dengan prinsip dari jenama (*brand*) startup. Produk yang sangat bagus tidak akan ada artinya apabila perusahaanmu tidak terhubung dengan pelanggan.

TAHAP 3: FASE TIM BESAR



Saat startupmu semakin besar, kamu perlu menyusun beberapa formasi dalam bidang ini:

TIM PRODUK



Seiring cepatnya perubahan dan pertumbuhan dalam startup, kamu butuh manajer produk. Seperti apa tugasnya? Mereka ahli dalam membuat konsep, melakukan validasi, mengubah menjadi produk yang dibutuhkan pasar, hingga menskalakannya sehingga memperoleh keuntungan. Ia adalah orang yang bisa mengubah masalah pelanggan menjadi solusi dalam bentuk produk, berbicara dengan pelanggan, serta berempati untuk memahami keresahan pelanggan.

TIM DESAIN



Mungkin kamu sudah mempekerjakan desainer saat ada di fase merealisasikan ide. Misalnya ketika kamu meminta tolong desainer untuk membuat logo, menyusun desain *pitch deck*, dan pekerjaan desain lainnya. Akan tetapi, di fase tim besar seperti saat ini, kamu perlu mempertimbangkan ulang, apakah desainer pertamamu bisa terus dipekerjakan di fase ini? Jika iya, seperti apakah karakteristiknya? Apakah ia seorang generalis atau spesialis?

Generalis adalah orang yang bisa mengerjakan desain proyek dari awal hingga akhir. Ia punya keahlian desain, meski tidak selalu menjadi ahli dalam setiap bidang desain. Fokusnya lebih kepada minat dan kemampuan dalam mendalami aspek-aspek dari proses desain. Cirinya, generalis mudah bertransisi dari satu tahap ke tahap berikutnya dan lebih fleksibel dalam memecahkan masalah desain.

Sedangkan desainer spesialis adalah mereka yang menjadi pakar dalam setiap proses desain, punya pengetahuan yang luas, serta punya ciri khas sehingga desainmu bisa berbeda dari pesaing. Spesialis sanggup mempertahankan fokus mereka dari awal hingga akhir, tanpa harus beralih konteks. Mereka bisa saja punya sedikit proyek daripada seorang generalis yang bisa mengerjakan lebih banyak pekerjaan di waktu yang bersamaan.

Berikut ini adalah contoh beberapa anggota dari tim desain yang mungkin bisa menjadi inspirasi untukmu:

GENERALIS

dalam desain produk

SPESIALIS

untuk branding dan komunikasi

SPESIALIS

untuk desain industrial dan perangkat keras

SPESIALIS

untuk desain *platform* (seluler, aplikasi, game, AR, VR)

TIM UX



Betapa pentingnya tim *user experience* atau tim pengalaman pengguna bagi sebuah startup. Karena, pengalaman pengguna bisa jadi indikator kunci keberhasilan produk. Tugasnya bertanggung jawab memberikan pengalaman yang terbaik melalui desain yang tepat guna serta produk yang fungsional. Tim UX pada umumnya memiliki beberapa peran seperti berikut:

UX researcher: Siapa orang yang paling kenal dengan pengguna? Jawabannya adalah *UX researcher*. Tugas mereka adalah meneliti apa saja kebutuhan pengguna, masalah yang dimiliki, mengumpulkan data dan informasi mendalam tentang kebutuhan pengguna, melakukan analisis hasil dari penelitian, hingga bekerja sama dengan manajer produk, engineer, hingga membuat desainer.

UI/UX designer: Di beberapa perusahaan, profesi *UI designer* dan *UX designer* dibedakan. Namun, pada umumnya profesi ini dilakoni secara bersamaan oleh satu orang karena pada praktiknya, *user interface* dan *user experience* tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Beberapa tanggung jawab dari *UI/UX designer* antara lain membuat *user flow* bersama manajer produk dan *UX researcher*, memetakan pemecahan masalah, mendesain tampilan, hingga membuat *prototype*.

Frontend engineer: Pada sebagian perusahaan, *frontend engineer* dimasukkan dalam tim UX. Mengapa bukan masuk di tim pengembang? Sebab, jika posisi *frontend engineer* ada di tim pengembang, akan lebih sulit untuk menghentikan kebiasaan memikirkan bentuk dulu, baru fungsi. Maksudnya adalah, *frontend engineer* memikirkan fitur dan teknologi terlebih dahulu, baru menentukan seperti apa tampilan layarnya. Hal ini tidak salah, namun akan kurang tepat apabila produknya berorientasi pada pengguna. Karena, psikologi pengguna mendefinisikan bentuk produk. Sehingga, apabila *frontend engineer* bekerja dari sudut pandang pengguna, setidaknya bisa meminimalisir kesalahan ketika mengimplementasikan desain.

TIM DEVELOPER



Tim *developer* umumnya menangani bagian *backend*, yang umumnya bertugas untuk mengelola server *website*. Mereka punya peran sangat besar dalam menangani *database* serta merancang alur *website* dengan terstruktur. Tidak hanya itu, *backend developer* juga bertugas untuk membuat ide dan konsep untuk ditambahkan pada produk aplikasi. Beberapa role yang pada umumnya ada pada tim *backend* antara lain *team lead*, *middle stack developer*, *backend engineer*, dan lain-lain.

Di beberapa perusahaan, peran *quality assurance* (QA) terkadang masuk ke dalam tim *developer*. Namun, ada juga yang memisahkan struktur tim QA secara terpisah. Startup wajib memiliki tim QA untuk menguji aplikasi, menemukan *bug*, mengirim laporan ke *developer*, memastikan produk memenuhi standar perusahaan dan kebutuhan konsumen, serta merekomendasikan perbaikan terhadap produk setelah dilakukan pengujian.

Lalu, apakah semua struktur di atas harus ada di semua startup? Tentu saja tidak. Itu semua bisa disesuaikan dengan kebutuhan, skala, dan juga budaya dari startup. Terlebih untuk startup yang masih baru dibentuk, dapat menyusun formasi organisasi sesuai peran yang dibutuhkan.

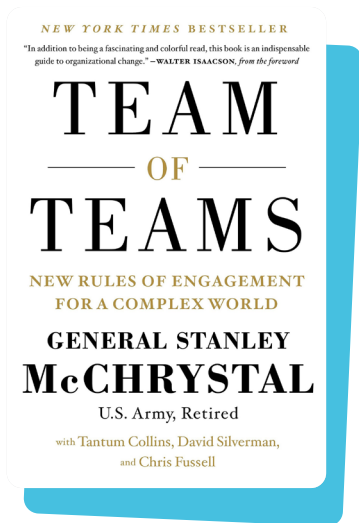
Buku, Video, & *Podcast*

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



Ingin membentuk tim yang solid? Tenang saja, karena pada edisi kali ini kami telah mengumpulkan rekomendasi film, buku, dan *podcast* agar kamu dapat membentuk dan meningkatkan kerja sama antar tim.

Buku

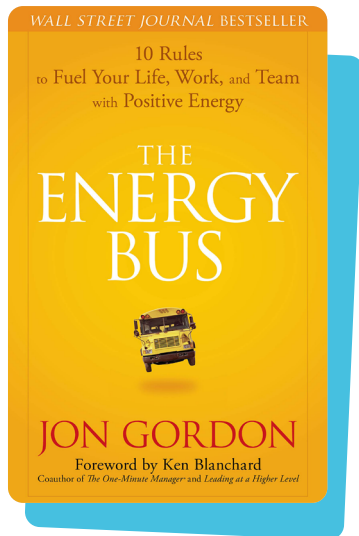


TEAM OF TEAMS: NEW RULES OF ENGAGEMENT FOR A COMPLEX WORLD

STANLEY MCCHRYSTAL

Ketika Jenderal Stanley McChrystal mengambil alih komando *Joint Special Operations Task Force* pada tahun 2004, dia menyadari bahwa untuk mengalahkan Al-Qaeda dibutuhkan gabungan militer terkuat di dunia. Dengan memberikan kebebasan untuk bereksperimen, tim dapat merespons lebih cepat, berkomunikasi lebih bebas, dan membuat keputusan lebih cepat.

Buku ini wajib dibaca oleh kamu yang serius ingin mendalami leadership. Di dalamnya juga berisi tentang argumen menarik untuk menjalankan pendekatan manajemen dari seorang pemimpin yang telah berhasil melewati tantangan berat.



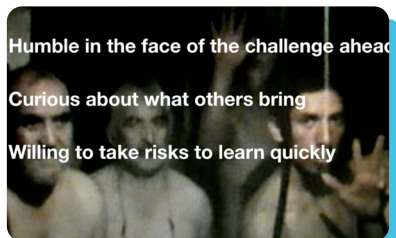
THE ENERGY BUS: 10 RULES TO FUEL YOUR LIFE, WORK, AND TEAM WITH POSITIVE ENERGY

JON GORDON

Setiap orang, organisasi, perusahaan, dan tim harus bisa menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan mereka. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan mengubah energi negatif menjadi pencapaian positif.

Buku oleh Jon Gordon ini akan membawamu pada perjalanan inspiratif yang mengungkapkan rahasia dalam menjalani kehidupan dengan pikiran positif dan visioner, seperti kepercayaan, optimisme, antusiasme, dan semangat tinggi.

Video



WHY THE BEST HIRE MIGHT NOT HAVE THE PERFECT RESUME

Dalam episode TED Talks ini, Regina Hartley selaku *Human Resources Executive* membagikan rahasianya dalam memilih kandidat yang memiliki semangat dan tujuan yang kuat, bukan sekadar resume yang tampak sempurna. Ini karena dia tahu bahwa kelompok kandidat tersebut mampu bertahan di lingkungan kerja yang dinamis. Kiat dari Hartley tersebut bisa kamu terapkan untuk membangun tim terbaik versimu.



HOW TO TURN A GROUP OF STRANGERS INTO A TEAM

Business School Professor Amy Edmondson adalah seseorang yang mempelajari tentang cara membangun tim, di mana setiap orang berkumpul untuk memecahkan masalah baru, mendesak, atau tidak biasa. Di episode TED Talks ini, Edmondson membagikan apa saja elemen yang kamu butuhkan untuk membentuk sekelompok orang asing menjadi tim yang mampu berpikir cepat dan gesit dalam menghadapi tantangan. sekaligus menyelamatkan nyawanya selama Perang Dunia II.



Podcast



BUILDING REMOTELY

Melalui serial podcast yang berdurasi sekitar 30 - 50 menit per episode ini, kamu akan diajak mengeksplorasi berbagai topik dan menemukan ide-ide inovatif yang dapat membantumu membangun, meningkatkan, dan mempercepat kesuksesan *remote company*. Dapatkan pula wawasan, kiat, dan tools yang digunakan oleh para *leader* dari perusahaan dunia untuk meraih kesuksesan.

<https://spoti.fi/396LF2n>



THE MODERN MANAGER

Podcast The Modern Manager membagi pendekatan praktis untuk membantumu menjadi manajer yang hebat. Topik yang dibahas di sini seperti cara meeting yang efektif, keterampilan komunikasi, menyelesaikan konflik, membangun tim, manajemen waktu, produktivitas, budaya dalam perusahaan, dan masih banyak lagi

<https://spoti.fi/3PZj9Aj>

Penting Namun Sering Disepelekan:

Menerapkan *Knowledge Management* di Startup



Coba kita bayangkan bersama. Kamu baru saja pindah rumah. Rumah barunya berlokasi di daerah yang kamu belum pernah mengenalnya. Di samping kanan dan kiri rumah, ada tetangga yang kamu belum pernah bertegur sapa. Ditambah, kamu sering tersesat ketika sedang keluar rumah karena belum hafal jalan di daerah sekitar rumah. Peraturan yang berlaku bagi penghuni baru dan adat istiadat yang berlaku pun, kamu juga tidak tahu. Jika begitu kondisinya, apa yang kamu rasakan?



Apakah kamu merasa kebingungan?

Tidak nyaman?

Merasa terasing?

BAGAIMANA JIKA KEJADIAN SERUPA TERJADI DI STARTUP?

Dalam lingkungan kantor tidak ada yang bisa dijadikan panduan atau patokan dalam menjalankan segala aktivitas di perusahaan. Bisa jadi sudah ada peraturannya, namun hanya bisa diakses oleh kalangan terbatas, seperti pimpinan perusahaan atau level atas saja.

NAMUN, SEBELUMNYA APAKAH KNOWLEDGE MANAGEMENT ITU?

Knowledge management adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan informasi perusahaan yang disatukan dan dapat diakses oleh semua karyawan di startup. *Knowledge management* ini harus bisa diimplementasikan, dipertahankan, dan terus diperbarui sebagai dokumentasi yang berharga.

Dalam artikel yang dipublikasikan oleh Deloitte berjudul “The New Knowledge Management”, menyatakan bahwa perusahaan yang memprioritaskan untuk membuat *knowledge management* dianggap oleh para karyawan mereka lebih bersaing dalam pertumbuhan pendapatan dan kepuasan pelanggan. Sebab, informasi menjadi lebih bernilai ketika mudah diakses. Selanjutnya, Deloitte menemukan bahwa berbagi pengetahuan bisa menjadi pendorong utama kesuksesan tim.

LALU, MENGAPA KNOWLEDGE MANAGEMENT SANGAT PENTING BAGI STARTUP?

“Rata-rata startup dengan sepuluh karyawan kehilangan sekitar \$50.000 per tahun, dan semua kerugian itu dikaitkan dengan pembagian pengetahuan yang tidak efisien,” hal ini dinyatakan oleh Emil Hajric dari Startup Stash.

Menurut Faris Behme dan Sandy Becker dari Deloitte, “Untuk membantu karyawan berbagi pengetahuan dan informasi, penerapan teknologi saja tidak cukup. Harus diterapkan strategi untuk mengaktifkan dan memotivasi karyawan dalam pertukaran pengetahuan ini.”

Lebih jelasnya, ada dua jenis *knowledge management*. Yang pertama adalah *knowledge*

management eksternal yang fokusnya ke pelanggan. Misalnya *Frequently Asked Question*, petunjuk pemakaian produk, atau konten seputar produk. Yang kedua, yakni *knowledge management* internal yang berkaitan dengan perusahaan dan karyawan. Contohnya adalah *Standard Operating Procedure*, materi pelatihan karyawan baru, pedoman merek, hingga formulir pengisian cuti karyawan.

Ada juga yang merupakan gabungan antara eksternal dan internal, misalnya daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah pelanggan paling umum. Hal tersebut bisa dijadikan pegangan untuk menciptakan prosedur standar dalam melayani pelanggan.

Kemudian, mengapa startup membutuhkan *knowledge management*?

Sebab, jika startup tidak membuat *knowledge management*, maka akan ada beberapa akibat atau risiko yang bisa dialami oleh startup, antara lain:

Karyawan startup bisa menghabiskan banyak waktu untuk mencari informasi.

Tidak ada riwayat yang jelas tentang informasi karena susah diakses dan rawan hilang.

Menambah peluang untuk saling menyalahkan antar karyawan, karena tidak ada kesepakatan yang jelas tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan, bagaimana sistem seharusnya dikerjakan, dan lain-lain yang seharusnya didokumentasikan dan disepakati.

Manajer melakukan pekerjaan berulang untuk menjelaskan kepada karyawan tentang pertanyaan yang sama diajukan oleh karyawan.

Kesan yang buruk bisa saja didapatkan oleh karyawan baru, sehingga ada risiko untuk meningkatkan nilai *turnover* karyawan.

Saat onboarding karyawan baru serta melakukan pelatihan, akan merasa kesulitan karena tidak ada peraturan yang jelas.

Menimbulkan banyak ketegangan mental karena terlalu fokus untuk menyelesaikan hal-hal sederhana secara berulang, sehingga membuang energi yang bisa digunakan untuk menghasilkan ide kreatif atau kolaborasi.

Jika seorang karyawan lama yang paling memahami sistem dan aturan di perusahaan sedang tidak masuk kerja, maka akan ada kekacauan yang terjadi di lingkungan kerja.

Tidak adanya *knowledge management* juga mengurangi peluang untuk memunculkan kolaborasi antar karyawan.

Tidak ada proses yang standar dalam perusahaan.



Wah, ternyata banyak sekali dampak negatif apabila startup tidak menerapkan *knowledge management*, ya. Lalu, apa saja manfaat dari diterapkannya *knowledge management* secara efektif?

TERCIPTANYA KOLABORASI TIM YANG MEMUDAHKAN UNTUK MENCAIPI TUJUAN BERSAMA

Tahukah kamu, bahwa 75% dari tim lintas divisi tidak berfungsi. Pernyataan tersebut dihasilkan dari penelitian oleh Harvard Business Review. Itu artinya, kolaborasi lintas fungsi harus diikuti dengan motivasi dan niat lebih tinggi. Terlebih di startup, di mana setiap karyawan sudah punya banyak pekerjaan yang diharuskan untuk bisa *multitasking*, harus ada sistem dan proses khusus agar bisa tercipta kolaborasi. Maka dari itu, adanya *knowledge management* sangat penting untuk diaplikasikan.

SUMBER INFORMASI YANG VALID DAN DAPAT DIWARISKAN

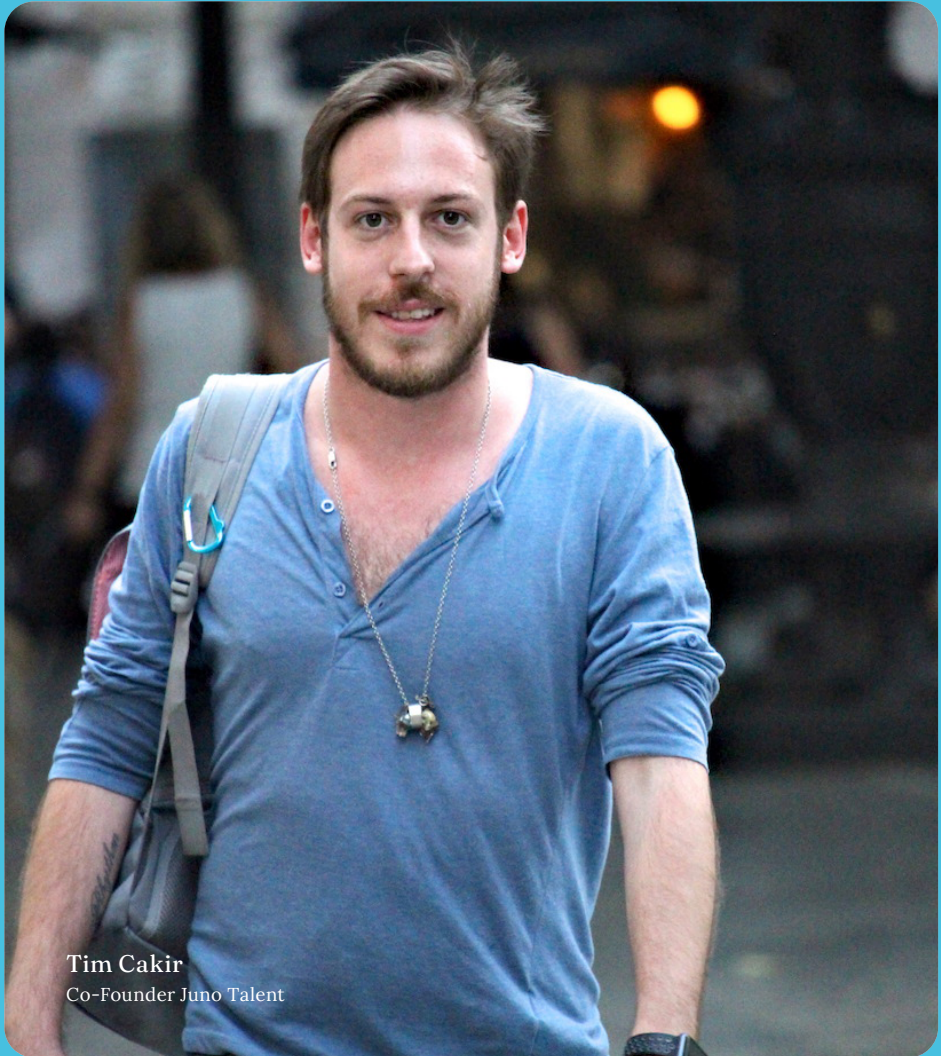
Salah satu masalah yang kerap membuat pusing para *founder* startup adalah ketika karyawan resign, itu artinya sumber informasi juga ikut hilang. Padahal, hal ini seharusnya tidak terjadi. Tidak seharusnya kekosongan informasi menjadi sebuah malapetaka hanya karena karyawan yang menjadi kunci startup resign, sehingga mempengaruhi pertumbuhan startup.

Menurut Deloitte, setengah dari karyawan mengalami kesulitan dalam menemukan dokumen yang mereka butuhkan. Jadi, jangan sampai hal tersebut terjadi di startupmu, ya. Kamu bisa membawa semua informasi dalam satu hub atau tempat khusus untuk memaksimalkan sistem pencatatan.

ORIENTASI MENJADI LEBIH MUDAH DAN TERARAH

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi seakan bukan sebuah fenomena baru di startup. Ini bisa menjadi titik lemah yang dapat menghalangi pertumbuhan startup. Bayangkan betapa banyak energi dan waktu yang terbuang dalam proses seleksi, rekrutmen, *onboarding*, hingga pelatihan, dan ini dilakukan secara berulang kali tanpa ada sebuah sistem yang mewadahi. Oleh karena itu, *knowledge management* menjadi sangat penting karena dapat membantu menaikkan pertumbuhan tim jika dilakukan dengan cara yang efektif. *Knowledge management* juga sangat membantu dan mendukung karyawan baru di startup. Harapannya dengan menerapkan *knowledge management*, akan memperbesar peluang untuk pengurangan pergantian karyawan.

Jika startupmu ingin membuat *knowledge management*, apakah ada tips dan hal penting yang harus diperhatikan?



Tim Cakir
Co-Founder Juno Talent

Berikut adalah beberapa hal yang bisa kamu jadikan perhatian ketika akan membuat *knowledge management* menurut Tim Cakir, yang dikutip dari blognya:



1 Memperlakukan karyawan layaknya pelanggan

Jika startupmu sudah memiliki situs web yang tertata secara jelas bagi para pelanggan, mengapa tidak melakukan hal yang sama dengan membuat *knowledge management* untuk anggota tim?

Usahakan saat membuat *knowledge management* harus mudah diakses, dinavigasi, dan diatur dengan cara yang jelas. Pilih desain yang memudahkan, font jelas, gunakan gambar, warna, dan gaya penulisan yang mencerminkan merekmu. Hal ini akan membuat semua orang lebih menikmati ketika menggunakan sistem dan merasa punya visi dan misi yang sama.

2 Lakukan secara bertahap

Tujuan membangun *knowledge management* adalah untuk dapat mencapai informasi yang komprehensif dan relevan. Akan tetapi, tidak perlu menambahkan semua informasi sekaligus. Terutama ketika karyawan

masih belajar untuk menggunakan perangkat lunak baru. Lakukan semuanya secara bertahap. Misalnya saja dengan memasukkan informasi yang paling penting dan sering digunakan, seperti materi pelatihan, panduan, dan SOP sehari-hari.

Selanjutnya, kamu dapat menghubungkan beberapa informasi penting lainnya seperti tugas, manajemen proyek, daftar kontak, pedoman merek, dan lain-lain. Luangkan waktu untuk terus meninjau, hal apa yang sudah tidak berlaku atau ketinggalan zaman. Pastikan bahwa informasi yang tertera adalah hal yang paling baru dan valid untuk diikuti.

3 Atur orang yang mengelola *knowledge management*

Seperti sebuah tugas, *knowledge management* memang harus dikelola secara khusus oleh tim yang ditugaskan. Jangan sampai setiap orang punya akses untuk menambahkan, mengedit, atau menghapus dokumen. Untuk itu, harus ada penanggung jawab khusus yang ditugaskan untuk mengelola *knowledge management*, misalnya memperkenalkan informasi baru, melakukan update pada informasi yang sudah lama, hingga membuat dokumen baru yang sudah disepakati bersama. Usahakan agar setiap orang dapat melihat informasi yang berhubungan dengan peran dan tugas mereka. Sangat perlu untuk memberi batasan akses ke hal-hal yang di luar pekerjaan atau hal-hal yang sifatnya rahasia perusahaan.

Melibatkan karyawan dalam pembuatan sistem

Kita dapat mencari tahu apa saja yang karyawan butuhkan agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Untuk itu, sebaiknya libatkan karyawan dalam membuat *knowledge management* dan dorong mereka untuk menambahkan informasi penting sesuai dengan keahlian masing-masing.

Selanjutnya, saat kamu sudah siap untuk meluncurkan *knowledge management*, pastikan semua orang tahu pada tanggal berapa sistem sudah mulai bisa digunakan. Mungkin terlihat sepele, namun hal ini bisa menciptakan situasi bahwa memelihara *knowledge management* adalah sebuah upaya kolektif. Dorong anggota tim untuk mengambil peran aktif dalam berbagi *knowledge management* sesuai dengan keahliannya. Jangan segan untuk memberikan insentif pada mereka untuk menandai atau mengubah dokumen atau file yang salah atau kontennya sudah ketinggalan zaman.



Tentukan di mana kamu akan membuat *knowledge management*

Sistem *knowledge management* tidak harus berupa perangkat lunak tunggal. Bisa jadi kamu membutuhkan beberapa kombinasi aplikasi untuk memusatkan data dan informasi. Namun, akan lebih baik untuk menyimpan informasi di sesedikit mungkin tempat dengan tautan yang jelas. Tujuannya agar menghindari informasi yang menyimpang atau kebingungan dalam menerima informasi. Beberapa *platform* dapat digunakan sebagai Wiki atau tempat sebagai *knowledge management*, misalnya Notion, Confluence, Fellow app, Tettra, atau mungkin *platform* lain yang lebih sesuai dengan startupmu.

Buatlah konten secara sistematis

Sangat penting untuk membuat informasi menjadi mudah ditemukan, digunakan, dan dipahami. Untuk itu, informasi harus dikelola dan disusun secara runtut. Misalnya saja, kamu bisa menyusun informasi berdasarkan:

DEPARTEMEN

contohnya pemasaran, penjualan, layanan pelanggan

FASE DALAM PERJALANAN PELANGGAN

misalnya prosedur orientasi atau proses pembatalan pembelian

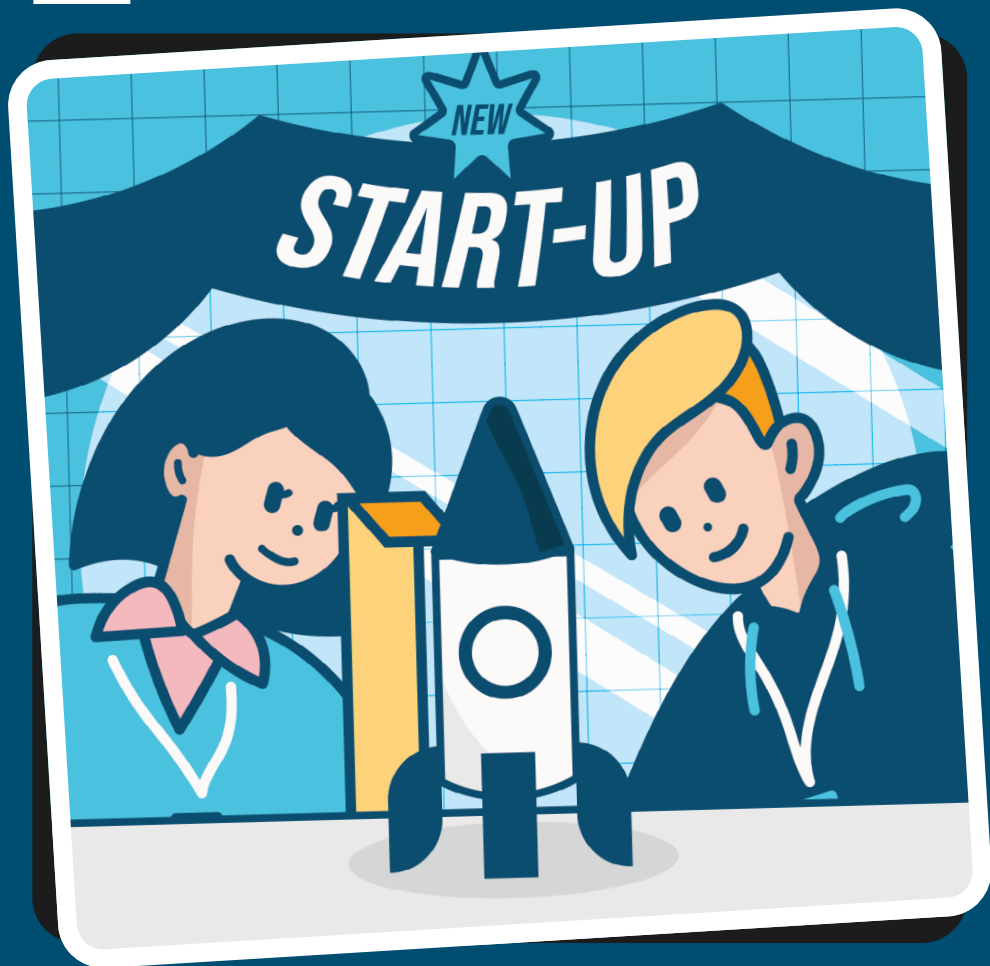
JENIS DOKUMEN

misalnya prosedur, peraturan, formulir, tata cara penggunaan atau manual, dan lain-lain

Menyusun konten secara sistematis dipengaruhi oleh ukuran perusahaan dan struktur organisasi yang digunakan. Saran terbaik adalah kamu bisa mendiskusikannya dengan anggota tim, metode mana yang menurut mereka paling sesuai dan efisien untuk diterapkan.



Nah, itu tadi penjelasan lengkap seputar *knowledge management* yang bisa diterapkan pada startup. Kira-kira, apa saja yang kamu butuhkan dalam membuat *knowledge management*? Jangan lupa dibuat daftarnya agar tidak ada yang terlewat, ya. Memang, butuh waktu yang tidak sebentar dalam menyusunnya, tapi percayalah bahwa akan ada banyak manfaat apabila startupmu sudah terbiasa dalam menggunakan *knowledge management*. Semangat!



Pertama Kali Merintis Startup? Waspadai 7 Hal Ini

1

Sudut pandang yang terbatas



Apapun latar belakang pendiri, baik itu seorang *hacker*, *hipster*, *hustler*, atau yang lainnya, pendiri cenderung melihat dari sisi profesinya saja. Misalnya, seorang *programmer* yang membangun startup baru, akan lebih merencanakan hal-hal terkait teknologi, daripada tentang bisnis. Padahal, teknologi dan bisnis adalah aspek yang sama-sama penting.

Bisa saja kamu memperluas sudut pandangmu. Namun, jika memang bukan keahlianmu, lebih baik delegasikan hal-hal di luar kemampuanmu kepada orang yang tepat. Karena tidak mungkin semuanya

dikerjakan oleh CEO sendirian. CEO kan *Chief Executive Officer*, bukan *Chief Everything Officer*, kan? Jadi, cobalah untuk mempercayai orang-orang yang punya pengalaman dan ahli di bidangnya.

2

Mengabaikan dokumen dan kontrak

Memang benar, bisnis dilakukan atas dasar kepercayaan. Tapi bukan semata karena percaya, lantas mengabaikan aspek esensial seperti membuat dokumen kesepakatan atau kontrak. Contohnya, kamu merekrut teman dekatmu yang memang punya keahlian untuk melengkapimu dalam startup. Karena ia teman dekat, maka semuanya bisa dilakukan dengan perjanjian lisan. “Dia kan sahabatku, jadi semuanya akan lebih mudah dan berjalan lebih lancar.” Wah, siapa yang bisa

menjamin? Orang-orang pasti akan berubah seiring berjalannya waktu. Jadi, membuat kontrak dengan *co-founder*, investor, hingga anggota tim adalah salah satu kewajiban yang harus dipatuhi. Dengan ini, maka kerja sama menjadi lebih terarah karena semuanya berdasarkan kata sepakat. Adanya kontrak juga meminimalisir adanya miskomunikasi atau pelanggaran dalam pekerjaan.

3

Tidak menjelaskan tujuan bersama

Sebagai *founder*, punya startup itu bisa diibaratkan seperti mengandung dan membesarkan anak. Tidak ada orang lain yang lebih peduli selain *founder*. Semua hal dilakukan dan dipilihkan yang terbaik demi kesejahteraan anak. Kemudian, ketika startup punya anggota tim, sekarang ceritanya akan berbeda. Rasa kepemilikan seorang *founder* ke startup akan berbeda dengan rasa kepemilikan karyawan startup. Ini sudah jelas. Oleh karena itu, penting sekali untuk semua anggota tim benar-benar memahami apa

tujuan dari startup tersebut didirikan. Mengapa startup ini harus ada? Siapa saja yang akan terbantu dengan adanya startup kita? Apa saja visi dan misi yang perlu direalisasikan? Penjelasan tentang wawasan ini sangat penting untuk membangun ikatan emosi, rasa memiliki, hingga menciptakan etos kerja yang maksimal. Pada umumnya, apabila *founder* melakukan hal ini, anggota tim akan lebih antusias dalam mengerjakan proyek karena memahami tujuan yang harus dicapai bersama.

Idealis perlu, tapi realistis juga penting

Punya prinsip dalam melakukan sesuatu itu bagus. Namun, apabila prinsipnya terlalu memaksakan keadaan yang semuanya harus serba ideal, ini akan membahayakan. Tidak dipungkiri, menjadi seorang *founder* baru memang tidak mudah. Beban tanggung jawab yang begitu besar harus dipikul dan banyak hal yang harus dipikirkan. Dari sini, biasanya timbul ego yang bisa menutupi pemikiran realistis. Saran terbaik adalah selalu pikirkan matang-matang sebelum bertindak. Ambil keputusan berdasarkan kumpulan informasi yang valid dan data-data.



Contohnya ketika pendiri meremehkan biaya yang perlu dikeluarkan serta lamanya pengerjaan proyek. Semuanya ingin segera diselesaikan dalam waktu cepat dengan hasil yang maksimal. Padahal sumber daya yang dimiliki belum optimal. Untuk itu, pastikan untuk mendiskusikan semua perencanaan dengan partner kerja dan anggota tim. Jangan lupa untuk memperhitungkan hal-hal yang bisa saja terjadi, sebut saja hal ini dengan faktor X. Tidak jarang ketika pelaksanaan, rencana bisa gagal karena adanya faktor X. Jadi, membuat estimasi terkait penundaan, biaya yang mungkin dikeluarkan, hingga tantangan yang terduga bisa menjadi sebuah langkah solutif untuk mencegah terjadinya risiko di kemudian hari. Karena, idealis itu memang perlu, namun mengambil sikap realistis adalah sebuah sikap yang bijaksana.

5

Mempekerjakan tim terlalu cepat

Kesalahan umum yang kerap dilakukan oleh pendiri baru adalah menghabiskan dana untuk perekrutan terlalu cepat. Bahkan, menurut data yang dilansir dari CBInsights.com, penyebab terbesar startup gagal adalah kehabisan uang tunai. Jadi, kamu tidak mau hal ini terjadi pada startupmu, kan?

Memang sejatinya tugas harus didelegasikan kepada orang-orang yang tepat. Namun, pikirkan secara matang siapa yang akan kamu rekrut dan dampak positif serta negatif yang bisa kamu dapat. Kamu bisa berkonsultasi dengan *co-founder*

untuk membicarakan hal ini. Karena perekrutan yang tidak perlu justru akan membuang banyak waktu, energi, dan juga biaya. Perhatikan beberapa tanda bahwa kamu sudah harus merekrut karyawan baru. Yang pertama adalah, kamu dan tim sudah kewalahan melakukan pekerjaan dengan beban kerja yang terlampau banyak. Yang kedua, pekerjaan dilakukan secara lembur dan terus-menerus. Yang ketiga, produktivitas kerja dan kinerja bisnis mengalami penurunan. Apabila beberapa hal ini terjadi padamu, maka sudah waktunya kamu untuk merekrut karyawan baru.

6

Terburu-buru membangun produk

“Aku ingin punya produk dengan banyak fitur, bisa mengirim pesan, mengedit gambar, mengirim pesan suara, dan masih banyak lagi.”

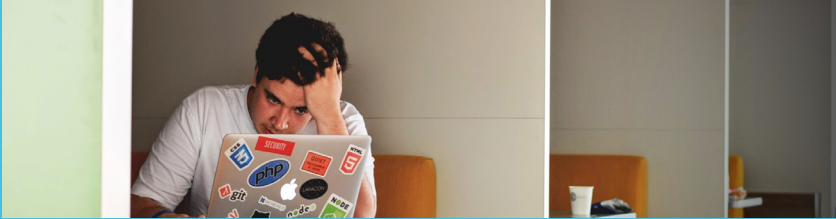
Ya tidak perlu dipungkiri, pendiri baru memang seringnya banyak mau. Sebaiknya jangan terburu-buru dalam membangun lebih banyak fungsi ke dalam produkmu. Apakah memang hal tersebut yang diinginkan pelangganmu? Sudahkah kamu evaluasi umpan balik yang didapatkan?

Untuk menghindari hal tersebut,

kamu bisa menerapkan metode *Lean Startup* untuk memvalidasi ide dengan waktu yang cepat dan biaya yang lebih terjangkau sebelum membuat prototipe. Dengan mengaplikasikan *Lean Startup*, kamu akan lebih fokus untuk mengembangkan produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Semuanya terukur dan lebih mengedepankan hasil eksperimen dibandingkan dengan rencana awal. Selain itu, MVP juga digunakan untuk melihat respons pelanggan terhadap produk yang sedang kamu kembangkan.

7

Tergesa-gesa dalam menganalisis pasar



Sudah susah payah membuat produk, menghabiskan banyak biaya dan butuh sumber daya manusia, tapi ternyata tidak ada yang mau pakai produknya. Bisakah hal ini terjadi?

Wah, ternyata hal tersebut sering terjadi, lho. Sebanyak 35% penyebab gagalnya startup adalah karena tidak adanya kebutuhan pasar (data menurut CBInsights.com). Jangan sampai kamu terjebak ke dalam lingkaran asumsi yang ternyata justru membebanimu.

Mungkin produkmu memang memecahkan masalah, namun,

apakah ada permintaan untuk hal itu? Apakah calon pelangganmu bersedia membayar produkmu?

Apakah tampilan dan desainnya mudah digunakan oleh pengguna serta interaktif?

Oleh karena itu, penting sekali bagi startup yang berada di tahap awal untuk menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan. Selain itu, mintalah umpan balik dari pelanggan secara berkelanjutan dari setiap perkembangan produkmu. Yang terakhir, lakukan iterasi pada MVP demi mendapatkan kecocokan pasar.

Sebagai penutup, seorang *founder* harus bisa cermat dalam membaca situasi dan kondisi perusahaan sendiri. Untuk itu, menjalankan rencana sembari waspada akan hal-hal yang terjadi di luar rencana adalah langkah yang bijak. Sebab, lingkungan startup cepat sekali mengalami perubahan, sehingga *founder* diharapkan untuk bisa menjadi *agile* dalam merespons setiap perubahan yang ada.



17 Tips saat Harus *Work From Anywhere*

Remote working atau WFA (*Work From Anywhere*) sekarang menjadi sebuah hal yang dianggap biasa untuk dilakukan para pekerja di era pandemi COVID-19. Terlebih para pekerja terutama yang ada di industri startup, sudah menjadikan *remote working* sebagai hal yang lumrah, bahkan dianggap budaya.

Namun, bukan tanpa hambatan, bekerja secara *remote* punya tantangan dan kelemahan yang mungkin harus disiasati dengan tepat. Untuk itu, kamu bisa menemukan beberapa wawasan menarik yang bisa diterapkan mengenai *remote working* atau WFA. Cek di bawah ini, ya!

1

LAKUKAN DAILY STANDUP SECARA BERKALA

Bagaimana supaya pekerjaan tetap selesai seperti saat bekerja bersama di kantor? Kamu bisa melakukan kebiasaan di kantor, misalnya *daily standup* secara jarak jauh. Pastikan atasan mengetahui apa saja pembaruan dari para anggota tim. Tanyakan tentang kemajuan, hambatan, dan pertanyaan lain seputar pekerjaan.

2

KOMUNIKASI SECARA INTENS

Saat bekerja jarak jauh, berkomunikasi secara intens. Ini berguna untuk memastikan semua pesan tersampaikan, jelas, dan setiap orang tahu tentang tujuan dari pekerjaan masing-masing. Komunikasi intens juga akan menjauhkanmu dari munculnya kesalahpahaman yang berujung pada pemborosan waktu pekerjaan yang tidak perlu.

3

KOMUNIKASI INTENS PENTING, NAMUN JANGAN TERLAMPAU JAUH

Seperti di poin nomor dua, komunikasi intens sangat penting, namun jangan terlalu banyak berbicara. Sebab, hal tersebut akan mengurangi durasi jam kerja dari para anggota tim. Tetap konsisten untuk berkomunikasi pada jam yang telah ditentukan sebelumnya agar tidak mengganggu kinerja anggota tim.

4

MANFAATKAN KONFERENSI VIDEO

Ini adalah tips untuk menghindari kesalahpahaman ketika bekerja. Usahakan untuk selalu menyalakan kamera ketika mengadakan konferensi video. Dengan video, kamu akan merasa terbantu dengan pemahaman komunikasi non-verbal, misalnya seperti emosi, ekspresi wajah, atau gerakan tubuh. Dengan menyalakan kamera juga membawa kesan lebih dekat dengan orang yang ada di belakang layar dan membantu untuk memahami anggota tim lainnya dengan lebih baik.

5

SEPAKAT MENDEFINISIKAN TENTANG “DONE”

Pada beberapa percakapan lewat teks pada aplikasi messaging, kerap digunakan kata “done”. Sebelum menjadi salah paham, sebaiknya definisikan dulu apa arti kata “done”. Menurut metode Agile, “done” berarti memenuhi semua kriteria yang akan diterima oleh pengguna, tim, atau pelanggan. Jadi, diskusikan terlebih dahulu beberapa istilah yang mungkin akan biasa digunakan dalam anggota tim-mu, ya.

6

MENDOKUMENTASIKAN PEKERJAAN

Karena semuanya dikerjakan secara jarak jauh, maka teks adalah salah satu alat yang bisa digunakan sebagai bahan bukti apabila pekerjaan sudah selesai dikerjakan. Susun semua daftar pekerjaan dengan rapi menggunakan beberapa dokumen yang relevan, misalnya adalah Google Docs, atau Notion. Dengan mendokumentasikan pekerjaan, secara tidak langsung kamu akan belajar keterampilan menulis dan menjadi penyampai pesan yang andal.

7

MEMBUAT CATATAN KETIKA RAPAT

Biasakan untuk membuat catatan ketika ada rapat. Akan ada banyak manfaat dari membuat catatan ini, seperti membuat *history* atau rekaman hasil rapat, dijadikan bahan referensi untuk aktivitas selanjutnya, dan sebagai pengingat akan tanggal jatuh tempo dari proyek atau pekerjaan yang dikerjakan bersama orang lain.

8

PASTIKAN SEMUA ORANG TAHU TENTANG HAL YANG HARUS DILAKUKAN

Syarat kerja jarak jauh bisa dilakukan dengan efektif adalah semua orang tahu peran dan tugas masing-masing. Beberapa alat bisa digunakan untuk manajemen proyek, misalnya saja Asana, Monday, atau Trello. Kamu harus bisa membiasakan untuk menggunakan beberapa aplikasi pendukung dan memastikan semua anggota tim bisa menggunakannya juga.

9

ADA PEKERJAAN YANG HARUS DIKERJAKAN SECARA SINGKAT? ATUR DENGAN MODE SPRINT

Kamu bisa menyiapkan *sprint* kerja singkat dan berusaha maksimal untuk fokus dan segera menyelesaikan pekerjaan yang dirasa genting. Manfaatkanlah teknik Pomodoro, yaitu teknik untuk meningkatkan produktivitas dengan mengatur durasi kerja selama 25 menit, kemudian diberi jeda. Kamu bisa menggunakan aplikasi TomatoTimer atau sejenisnya, atau menggunakan tools Be Focused.

10

BUTUH BERBAGI PENDAPAT? LAKUKAN SAJA BRAINSTORMING DARING

Bertukar ide dan pendapat adalah salah satu kegiatan yang pasti dan sering dilakukan oleh tim. Untuk meningkatkan kualitas dari *brainstorming* saat harus kerja daring, kamu dan tim bisa menggunakan beberapa aplikasi yang relevan. Misalnya saja Miro, Meistertask, atau MindMeister.

11

MENGHILANGKAN GANGGUAN

Saat bekerja secara jarak jauh, mungkin ada beberapa hal yang bisa menjadi pengganggu. Misalnya saja situs yang muncul pada notifikasi secara *pop up*, sehingga mengalihkan perhatianmu saat bekerja. Atau kamu ingin rehat sementara dari media sosial saat bekerja (kecuali pekerjaanmu harus mengurus media sosial). Beberapa aplikasi yang bisa digunakan untuk memblokir situs antara lain RescueTime dan Cold Turkey.

12

MELACAK TUGAS YANG DIBERIKAN

Salah satu tantangan bekerja secara *remote* adalah melacak tugas (terutama jika kamu adalah manajer atau menjadi *leader*). Kamu bisa mengkoordinasikan jadwal tugas dengan para anggota tim secara *real time*. Beberapa aplikasi ini mungkin bisa kamu manfaatkan, misalnya Todoist, Asana, Monday, Notion, hingga Trello.

13

BUATLAH RENCANA SINKRON VS ASINKRON

Yang dimaksud sinkron adalah saluran yang dikelola secara langsung, misalnya adalah telepon, *video call*, dan pertemuan secara langsung. Sedangkan asinkron adalah saluran seperti aplikasi *messenger*, dokumentasi, atau apa saja tempatmu menulis jawaban sebelum menekan tombol 'irim'. Ketahui apa saja saluran yang digunakan oleh seluruh anggota tim. Jika hal seperti ini lalai, maka akan terjadi kesalahpahaman, panggilan yang tidak relevan, e-mail beruntun yang tiada habisnya, serta tumpukan notifikasi yang tidak terbaca.

14

BUAT ASUMSI BAIK

Pesan teks adalah pesan yang paling sering digunakan ketika jarak jauh. Untuk itu, biasakan untuk selalu mengasumsikan pesan yang baik ketika kita menerima pesan teks. Sebab, pesan teks punya potensi untuk menjadi salah arti karena kita tidak bisa mendengar nada bicara, bahasa tubuh, dan melihat emosi dari si pengirim pesan. Untuk itu, latih para anggota tim-mu untuk berpikir positif dan membuat asumsi baik dari pesan teks yang didapatkan.

15

MENGELOLA HARAPAN

Untuk tim yang berkomunikasi dengan pihak di luar karyawan startup, mungkin ada kalanya mendapatkan respons yang lama, pesan teks tidak dibalas, dan lain-lain. Untuk itu, akan sangat baik apabila sudah mengelola harapan sejak awal kerja sama dengan vendor. Kamu juga bisa membuat kesepakatan dengan vendor terkait waktu penyelesaian pekerjaan, aturan komunikasi, dan hal lain yang sekiranya perlu untuk dibahas.

16

SELESAIKAN DENGAN RAPAT

Jika kamu menemukan ada pekerjaan yang dibahas menggunakan email dengan utas lebih dari tiga kali, maka sebaiknya kamu merencanakan untuk mengadakan rapat. Ini demi waktu kerja yang lebih singkat dan pekerjaan dapat selesai secara efektif. Terkadang kita mengalami kendala pekerjaan yang tidak kunjung usai karena proses komunikasi yang alot dan memakan waktu. Untuk itu, usahakan untuk mengajukan pertanyaan secara gamblang dan tepat ketika rapat. Jangan ragu untuk memberikan umpan balik apabila ada hal yang perlu dibahas lebih lanjut.

17

MENJELASKAN ALASAN DAN "MENGAPA" DI BALIK PROSES PEKERJAAN

Salah satu kelemahan bekerja jarak jauh adalah para karyawan mungkin merasa diabaikan atau dilupakan. Pekerja jarak jauh sering melewatkan momen yang mengarah pada pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk itu, sebagai *leader*, kamu bisa menjelaskan beberapa alasan di balik keputusan atau proses bisnis yang terjadi. Dengan melakukan hal ini, secara tidak langsung *leader* membantu para pekerja untuk menjadi lebih peka dengan kantor dan mencegah mereka untuk bersikap defensif.

Itu tadi 17 tips yang bisa kamu praktikkan bersama anggota tim-mu. Agar tetap produktif dan tidak merasa burnout, kamu bisa merayakan keberhasilan lebih sering. Contohnya dengan memuji keberhasilan kecil. Ini proses yang sangat baik ketika sedang membangun tim. Dengan mengucapkan syukur dan rasa terima kasih, akan memberikan rasa nyaman dan pihak lain akan merasa diapresiasi secara lebih. Tidak hanya itu, kamu wajib memberikan kepercayaan penuh kepada para anggota tim. Sebab, adanya WFA terkadang memunculkan rasa keraguan tentang kinerja dan hasil dari pekerjaan masing-masing anggota tim. Jadi, sebaiknya mulai hilangkan rasa ragu dan berikan rasa optimis kepada tim startupmu.

1000



Cakap Startup

Cari tahu beragam **cerita**, **pengalaman**, **tips**,
dan **curhatan founders** hanya **di serial video**
podcast dari **#1000StartupDigital**

Saksikan dan dengarkan di:



Upskilling dan Reskilling: Menghadapi Kesenjangan Keterampilan Akibat Pandemi



Pandemi COVID-19 menjadi buah simalakama. Di satu sisi, badai pandemi merobohkan banyak hal di kehidupan kita: cara kita bekerja, menempuh pendidikan, hingga cara bersosialisasi. Semuanya berubah total.

Tidak terbayang kita bisa tetap dapat penghasilan dari rumah (bagi sebagian orang, sementara yang lainnya harus bekerja di luar rumah). Kemudian belajar dan sekolah lewat *video call*. Mengurangi 'nongkrong' dan berbicara tatap muka dengan menjaga jarak. Namun, pandemi juga secara perlahan membentuk kita menjadi diri yang bisa beradaptasi. Bahkan tidak terpikirkan sebelumnya bahwa ternyata kita bisa sekuat ini. Ya, COVID-19 memang memaksa kita untuk menjadi tangguh, mau tidak mau.

Kita tidak bisa memilih dampak dari pandemi COVID-19 yang masih berlangsung. Terjadinya kesenjangan ekonomi, sosial, dan aspek lainnya tidak bisa dilawan.



Termasuk masalah sosial yang saat ini mendesak kita, yaitu terjadinya kesenjangan keterampilan sumber daya manusia. Jika tidak segera diatasi, kesenjangan keterampilan bisa jadi melebar dan memberikan dampak negatif bagi banyak hal. Seperti yang dituliskan dalam Future of Jobs Report dari World Economic Forum, bahwa setengah dari karyawan di seluruh dunia akan membutuhkan pelatihan ulang pada tahun 2025. Jumlah ini hanya karyawan saja, belum yang termasuk orang yang tidak bekerja.

Sementara masih punya waktu, kita bisa menyiapkan yang terbaik untuk masa depan mulai dari sekarang. Salah satu caranya dengan menerapkan *upskilling* dan atau *reskilling*. *Upskilling* adalah meningkatkan keterampilan atau bahasa lainnya adalah *capacity building*. Misalnya seorang programmer yang belajar bahasa pemrograman baru. Sedangkan *reskilling* adalah melengkapi pengetahuan dengan keterampilan baru, sehingga dapat menjalankan peran lain dalam perusahaan. Contohnya seorang public speaker yang

mempelajari bidang sales karena ingin pindah divisi. Baik *upskilling* dan *reskilling*, pada umumnya dapat ditempuh melalui pelatihan.

Dengan mengetahui adanya peluang di masa depan dan tantangan yang semakin besar, maka pelatihan sangat penting untuk dilakukan karyawan sedini mungkin.

Apa manfaat dari dilakukannya pelatihan?

1

Menghemat biaya

Menurut Association for Talent Development, proses merekrut karyawan baru (termasuk di dalamnya adalah perekrutan dan periklanan) ternyata menghabiskan biaya yang lebih besar daripada biaya meningkatkan keterampilan karyawan.

2

Mendorong adanya pertumbuhan dan nilai karyawan

Dengan melakukan investasi dalam sumber daya untuk meningkatkan keterampilan, kamu dianggap menghargai karyawan saat ini, memberi peluang untuk pertumbuhan karir, serta penting untuk retensi dan loyalitas.



Bagaimana cara meningkatkan keterampilan karyawan?

Yang pertama adalah membuat rencana organisasi. Kamu bisa membuat daftar dari:

- APA SAJA KETERAMPILAN YANG SUDAH DIMILIKI OLEH PARA KARYAWAN?
- APA SAJA KETERAMPILAN PENTING YANG BELUM MEREKA MILIKI?
- SEPERTI APA METODE YANG INGIN DIGUNAKAN?

Kemudian, kamu bisa mencari tahu keterampilan karyawan apa paling dibutuhkan?

Ajak kepala HRD untuk berdiskusi tentang hal ini, terutama keterampilan yang perlu beradaptasi dengan teknologi baru dalam waktu dekat.

Selanjutnya, kamu juga bisa memperhatikan, apa saja yang mungkin dibutuhkan organisasi di masa depan? Contohnya perusahaan mungkin akan membutuhkan karyawan dengan kemampuan VR, AR, serta simulasi pembelajaran mesin. Identifikasi apa saja kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan karyawan. Setelah itu, kamu bisa menentukan metode paling cocok dalam memberikan pelatihan.

Apa saja contoh dari peningkatan kapasitas karyawan?

1

Mengadakan kelas pelatihan, baik secara internal atau menyediakan narasumber dari dalam kantor, atau mengundang konsultan berpengalaman yang berasal dari luar kantor. Kelas pelatihan bisa berbentuk kelas seperti perkuliahan (dalam beberapa sesi) atau seminar.

2

Pendampingan dan pembinaan oleh manajer berpengalaman sesuai dengan keterampilan yang ingin dikuasai.

3

Mentransfer keterampilan melalui sesama rekan kerja yang lebih terampil atau berpengalaman.

4

Mengikuti pelatihan secara daring, di mana cara ini dapat lebih optimal terutama di era pandemi seperti sekarang. Metode pelatihan daring juga punya peluang besar untuk bisa menjadi metode pengajaran yang semakin diminati dan berharga di masa depan.

Bagaimana cara meningkatkan kapasitas karyawan?

MENENTUKAN TUJUAN

Sebelum kamu sibuk dan ribet mencari, kira-kira kebutuhan apa yang perlu ditingkatkan dari karyawan startupmu, lebih baik kamu renungkan ini dulu:

"MENGAPA KAMU INGIN MENINGKATKAN KETERAMPILAN KARYAWAN?"

Supaya tujuanmu tercapai, ada alat bantu yang bernama SMART. Contohnya, kamu bisa menuliskan tujuan untuk *upskilling* dan atau *reskilling* dengan:

Specific: karyawan mengikuti kelas membuat video Reels

Measureable: bisa membuat video Reels dua kali dalam satu minggu

Achievable: dapat membuat editorial plan konten video, memahami teknik produksi pembuatan video menggunakan *handphone*, lancar menggunakan aplikasi editing dari *handphone*

Relevant: menambah kemampuan dalam membuat konten dengan berbagai jenis, selain konten foto

Timebound: pelatihan dilakukan selama 1 minggu

MEMBUAT ALOKASI WAKTU

Upskilling yang efektif pada umumnya dilakukan pada jam kerja, sehingga para *leader* harus bisa membuat alokasi waktu agar pekerjaan tidak terlalu banyak terganggu dan pelatihan tetap bisa terlaksana. Kebijakannya bisa disesuaikan dengan *workload* yang sedang dikerjakan atau sesuai dengan peraturan kantor. Bisa saja pelatihan tiga hari berturut-turut atau dibuat tiga jam setiap harinya dalam kurun waktu tertentu.

DORONG KARYAWAN UNTUK MEMBUAT RENCANA PENGEMBANGAN DIRI

Sebagai *leader*, kamu bisa memberi motivasi pada karyawan untuk membuka gagasannya tentang pelatihan. Memang pelatihan ini disediakan oleh kantor dan digunakan untuk kebutuhan kantor. Namun, ajak karyawan untuk bisa memperluas pemikirannya bahwa pelatihan ini juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri. Salah satu cara efektif dalam meningkatkan keterampilan anggota tim adalah dengan menempatkan karyawan sebagai orang yang bertanggung jawab atas pengembangan keterampilan mereka.

BUAT RUANGAN TERPISAH, KHUSUS UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN

Banyak kantor startup memiliki desain dengan ruangan yang minim sekat, sehingga lebih memungkinkan tim untuk berkolaborasi. Namun, ketika *upskilling* dibutuhkan, harus ada tempat khusus sebagai sarana belajar yang nyaman sehingga karyawan menikmati prosesnya. Dengan memiliki ruang khusus untuk belajar, akan lebih mendorong karyawan untuk mengejar target dan tujuan mereka dalam *upskilling*.

PEMBELAJARAN YANG PERSONAL

Bayangkan dalam satu kelas yang ada 20 murid yang punya karakteristik berbeda-beda dalam belajar. Ada murid dengan tipe pembelajaran visual, atau memahami sesuatu menggunakan indra penglihatan dalam belajar. Ada juga yang auditori dan kinestetik. Namun, guru menerangkan materi mengandalkan grafik dan bagan yang ditulis di papan tulis. Menurutmu, murid mana yang paling memahami materi dari guru dan mana yang tidak?

Murid yang paling memahami materi tentang grafik dan bagan adalah murid dengan tipe pembelajaran visual, sedangkan murid tipe auditori dan kinestetik bisa jadi kebingungan

atau kurang paham tentang materi tersebut karena disampaikan dengan cara yang kurang tepat bagi mereka.

Sama seperti hal tersebut, pelatihan yang disamaratakan bagi semua karyawan mungkin tidak sepenuhnya bisa dipahami dan dapat diterapkan dengan maksimal oleh karyawan. Sebab, sifat dan materi pelatihan tidak diberikan secara personal dan disesuaikan dengan kebutuhan, keinginan, dan karakteristik karyawan. Pelatihan yang dipersonalisasi akan memudahkan karyawan untuk terlibat dalam berbagai pelatihan berdasarkan kebutuhan mereka.

Tidak hanya itu, karyawan bisa dilatih berdasarkan kinerja masa lalu atau *track record* yang ada. Untuk dapat menerapkan pembelajaran yang dipersonalisasi, memang membutuhkan sistem manajemen pembelajaran demi peningkatan keterampilan. Penelitian yang dilakukan

oleh Brandon Hall Group juga mendukung hal ini, dan mengungkapkan bahwa 54% organisasi yang berinvestasi dalam teknologi pembelajaran berdampak pada meningkatnya produktivitas dan keterlibatan karyawan.

MENYUSUN ULANG RENCANA SETELAH PELATIHAN

Upskilling bukanlah momen untuk rehat sejenak dari pekerjaan rutin atau mendengarkan materi masuk dari kuping kanan dan keluar dari kuping kiri. Bukan seperti ini. Banyak sekali pelatihan yang dilakukan namun tidak memberikan dampak positif dan manfaat yang maksimal karena sejak awal tidak ditetapkan tujuan serta rencana secara terukur. Untuk menghindari hal tersebut, kamu sebagai *leader* bisa menyusun rencana dan menanyakan ulang ke karyawanmu, “Apa rencanamu setelah pelatihan berakhir? Apa yang kamu targetkan?”

Karyawan harus punya rencana yang terstruktur tentang pemanfaatan ilmu baru yang mereka dapatkan selama pelatihan. Kamu dan anggota tim bisa menyesuaikan format yang paling cocok untuk digunakan sebagai bahan tolok ukur antara sebelum dan sesudah pelatihan. Misalnya karyawan bisa membuat laporan tentang penerapan pelatihan dan hasil selanjutnya ketika dipraktekkan dalam pekerjaan.

Peningkatan keterampilan seperti *upskilling* dan *reskilling* menjadi bagian penting untuk menjaga performa tim tetap produktif. Dengan perubahan situasi yang mendesak, memang mengharuskan kita berubah mengikuti perkembangan zaman. Ingat, persaingan di masa depan semakin ketat. Jika tidak bergegas untuk meningkatkan kapasitas diri dan keterampilan dari sekarang, mau menunggu sampai kapan? Kamu sudah siap?

Perspektif *Founder*:

Alasan Mengapa Kamu Harus Rekrut Orang yang Lebih Pintar

Sebelum menyelam lebih dalam lewat tulisan ini, pertama-tama, kita akan memperjelas penggunaan kata ‘lebih pintar’ yang digunakan dalam artikel ini. Orang yang ‘lebih pintar’ dari *founder* artinya bukan orang yang dapat melakukan pekerjaanmu dan punya performa lebih baik dari kamu. Bukan seperti itu. Orang yang ‘lebih pintar’ artinya orang yang punya keterampilan yang tidak kamu miliki dan ia mahir dalam bidang tersebut.

Lalu, kenapa penting sekali untuk mempekerjakan orang yang ‘lebih pintar’ darimu?



1

Ingat kisah Bill Gates yang membangun Microsoft mulai dari garasi rumah? Setiap hari ia mengerjakan hal teknis, hingga akhirnya ia menjadi jajaran tertinggi Microsoft dan kini akhirnya ‘pensiun’.

Sama seperti Bill Gates, umumnya saat memulai startup, *founder* dan jajaran *chief* pasti akan memulai semuanya dari hal teknis. Namun, setelah startup semakin berkembang, prioritas dan tujuan semua akan berubah secara otomatis. *Founder* kemungkinan besar tidak menangani hal-hal detail dan bersifat teknis lagi. Strategi, visi, dan membangun tim justru menjadi hal

yang difokuskan *founder* saat ini. Oleh sebab itu, pengelolaan tugas terutama yang berkaitan dengan teknis dan hal mikro didelegasikan pada para karyawan. Perubahan inilah yang berarti *founder* dan para *chief* perlu mempekerjakan orang-orang yang mumpuni dan lebih baik daripada mereka sendiri, terutama dalam hal keahlian dan bidang tertentu.

Menurutmu, apa salah satu hal yang paling penting bagi startup?

Mungkin ada banyak sekali hal yang penting yang harus dilakukan startup. Namun, konteks kali ini adalah membahas tentang keberlanjutan (*sustainability*).

Maksudnya bagaimana?

Startup bisa bertahan dan terus berkembang di tengah gempuran persaingan sengit dengan bisnis lain. Peningkatan dan perbaikan secara terus-menerus adalah kunci dan nyawa dari startup.



Itulah alasan mengapa *founder* harus menemukan orang-orang yang lebih pintar. Di mana tugas mereka adalah memberikan pikiran terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Para ahli yang kompeten tidak akan segan untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk membantu perusahaan memenangkan pertempuran dalam berinovasi, berusaha lebih baik, dan lebih cepat daripada pesaing. Dengan adanya para karyawan yang lebih pintar, maka *founder* akan merasa terbantu karena mereka mampu menjadi *problem solver*.

Bagaimana kalau kita merasa takut atau terancam jika ada orang yang lebih pintar dari kita?

Perasaan seperti itu sangatlah wajar. Manusia punya sifat alami untuk menjadi kompetitif. “Apakah nanti peranku dapat tergantikan dengan orang yang lebih pintar?”, ini menjadi pertanyaan yang sah dirasakan setiap manusia. Sebab, manusia selalu punya ego.



Akan tetapi, mengedepankan ego seperti konteks pernyataan di atas bukanlah hal yang adil. Justru dengan mempekerjakan orang-orang yang lebih pintar, akan menantang perspektifmu dari cara kerja yang biasanya. Kamu secara tidak sadar akan dipaksa untuk keluar dari zona nyaman. Bagaimanapun, kamu akan punya pola pikir untuk terus belajar agar tidak tertinggal dengan karyawan-karyawanmu. Mungkin awalnya terlihat tidak nyaman, atau bahkan mungkin kamu merasa terancam, namun percayalah bahwa punya karyawan pintar justru akan memudahkanmu dalam banyak hal.

Kemudian, apa tugas kita sebagai *founder* saat sudah menemukan orang yang ‘lebih pintar’?

Kamu tidak perlu susah payah memberi tahu mereka apa saja yang harus dilakukan. Justru tugasmu adalah mencari orang-orang yang sudah tahu apa yang seharusnya mereka lakukan (atau setidaknya punya potensi untuk tahu). Kamu harus punya kemampuan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja di mana mereka dapat melakukan performa

terbaiknya. Sebagai seorang pemimpin, kamu dilarang untuk membentuk pola pikir karyawan sesuai pola pikirmu. Justru kamu harus mempekerjakan karyawan yang punya keterampilan untuk memecahkan pola pikir yang sudah usang dan memperbaruinya dengan hal-hal yang lebih relevan.



Lactashare: Membangun Sistem Donor ASI Terintegrasi

Kali ini, Rintisan mewawancarai dr. Meralda, atau biasa dipanggil dr. Alda, seorang dokter umum dan konselor laktasi sekaligus *founder* startup Lactashare.

ELEVATOR PITCH

Mempertemukan donor dan resipien ASI secara cepat, tepat, dan sesuai syari'at.

VISION

Membangun peradaban manusia kokoh dengan kebaikan ASI.

MISSION

Membangun sistem donor ASI terintegrasi dengan berbagai layanan promotif preventif dan edukatif seputar laktasi dan kesehatan anak.

WEBSITE

lactashare.id

PADA MULANYA, BAGAIMANA CERITA LATAR BELAKANG DALAM MEMBUAT LACTASHARE?

Pertama kalinya Lactashare berdiri berawal dari sebuah kegelisahan tentang proses donor Air Susu Ibu (ASI) di Indonesia yang belum terfasilitasi dengan baik. Di Indonesia sendiri baru tersedia bank darah yang memfasilitasi proses donor darah, yakni Palang Merah Indonesia (PMI). Di sisi lain, sebenarnya kebutuhan di bidang kesehatan itu tidak terhenti pada kebutuhan transfusi darah saja tapi juga pada donor ASI.

Sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa ASI adalah hak setiap bayi dan menyusui adalah kewajiban setiap ibu sekaligus tanggung jawab setiap ayah. Namun ada kalanya ada situasi kritis menyebabkan seorang ibu tidak bisa memberikan ASI secara optimal kepada bayinya. Fenomena seperti inilah yang menjadikan adanya indikasi medis untuk mendapatkan hak donor.

Namun di sisi lain, ASI juga bisa menjadi media penularan penyakit seperti HIV/AIDS, Hepatitis B, Hepatitis C, Sifilis, dan Cytomegalovirus. Hal inilah yang menyebabkan donor ASI tidak boleh terjadi secara gampang. Proses ini harus

FOUNDER

dr. Meralda
Nindyasti Eka
Budiastutie

DIDIRIKAN PADA

2017

INDUSTRI

Kesehatan

JUMLAH TIM

10 orang tim
inti, dengan
200 relawan
di seluruh
Indonesia

FASE PENDANAAN

Bootstrapping

terfasilitasi agar sesuai dengan prosedur medis dan prosedur agama Islam, karena penduduk Indonesia mayoritas adalah muslim. Dalam agama Islam, memberikan ASI kepada bayi yang bukan anak kandungnya bisa menyebabkan mahram persusuan. Definisi mahram adalah orang yang dilarang untuk dinikahi karena sebab keturunan, persusuan, dan pernikahan. Sehingga dapat berdampak kelak ketika bayi resipien ASI sudah dewasa dan hendak menikah.

Berkaca dari kejadian mudahnya mendapat donor ASI di media sosial membuat saya dan tim ingin bisa membentuk sistem donor ASI yang terintegrasi. Harapan kami dengan terciptanya sistem yang terintegrasi, dapat menjadi langkah nyata untuk mengedukasi masyarakat tentang proses donor ASI. Tidak hanya sekedar memberi pengetahuan, tapi membuat mereka merasakan bagaimana berdonor ASI yang aman dan mudah proses pendaftarannya. Sehingga lahirlah startup Lactashare yang bisa mengakomodir hal ini.



BAGAIMANA ALUR PROSES DARI KEGIATAN LACTASHARE?

Kami mengembangkan aplikasi dan *website* Lactashare untuk memfasilitasi proses donor ASI. Calon pendonor maupun resipien dapat mendaftarkan diri melalui aplikasi dan mengikuti persyaratan yang kami buat. Prosedur yang harus dijalani juga cukup ketat, ada seleksi berkas, seleksi wawancara, dan seleksi medis. Mereka yang memenuhi syarat bisa berpartisipasi dalam proses donor ASI.

Di luar dari tahapan seleksi tersebut, persyaratan yang kami berikan bagi pendonor ASI adalah sebagai berikut:

Di kota calon pendonor terdapat laboratorium yang bisa melakukan skrining darah calon pendonor untuk menjamin pendonor sehat dan bebas penyakit menular melalui ASI.

Calon pendonor harus kooperatif mengikuti prosedur dan akan didatangi petugas laboratorium.

Lalu meskipun calon pendonor lolos seleksi, ASI yang didonorkan tidak serta-merta dapat disalurkan langsung jika di kota tersebut tidak ada yang membutuhkan ASI. ASI hanya diberikan kepada mereka yang terindikasi medis atau yang benar-benar membutuhkan.

Selain itu, ASI juga hanya boleh diberikan di masa kritis (tidak seterusnya). Contohnya ibu resipien ASI dalam kondisi butuh perawatan, seperti dalam keadaan koma atau keadaan darah tinggi yang butuh pemulihan pasca persalinan sehingga tidak bisa memproduksi ASI. Ketika kelak ibu resipien sudah sehat, ASI donor akan berhenti diberikan. Jika si ibu yang kekurangan ASI dapat dibantu dengan menerapkan manajemen laktasi yang baik, maka ia akan diarahkan untuk mendapat bimbingan dari konselor laktasi. Melalui Lactashare, pendonor dan resipien akan mengetahui dari mana dan untuk siapa ASI tersebut. Lactashare juga menerbitkan sertifikat sepersusuan agar bisa digunakan sebagai panduan untuk mengetahui mahram sepersusuan.



BAGAIMANA PERKEMBANGAN LACTASHARE SAAT INI?

Pada tahun 2017 bertepatan dengan program 1000 Startup Digital chapter Malang, kami meluncurkan aplikasi Lactashare. Lalu di tahun 2018 kami mengurus badan hukumnya menjadi sebuah yayasan.

Saat ini Lactashare dapat diakses oleh semua pengguna internet, mayoritas penggunaannya ada di pulau Jawa seperti Jakarta, Surabaya, Malang, dan sebagian kecil di pulau Sumatera, Kalimantan, dan Bali. Tentunya semakin banyak yang mendaftar di kota tersebut, semakin tinggi probabilitas mendapatkan donor ASI.

APA SAJA PROGRAM YANG DIJALANKAN OLEH LACTASHARE?

Karena badan hukum Lactashare adalah yayasan, maka selain memfasilitasi program donor ASI, kami juga punya beberapa program donasi, diantaranya:

DONASI EDUKASI

Yakni layanan konsultasi oleh konselor menyusui dan kelas edukasi dengan *platform* Kuliah Whatsapp (Kulwap). Para peserta dapat berdonasi untuk bergabung di grup ini dan dapat berkonsultasi dengan konselor menyusui. Kami bekerjasama dengan sekitar 30 konselor yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Harapannya, siapapun yang memiliki kesulitan menyusui atau ingin teredukasi tentang ASI dan menyusui bisa dengan mudah mendapatkan akses informasi. Tema yang dibahas juga tidak melulu tentang ASI atau menyusui. Terkadang kami membuka kelas diskusi tentang finansial, kegawatdaruratan anak, montessori, aqil bagligh, dll.

DONASI SKRINING KESEHATAN

Diperuntukkan bagi mereka yang ingin menanggung biaya skrining ASI sejumlah 100%, 50%, atau seberkenan donatur.

DONASI TUNJANGAN MENYUSUI

Untuk mendukung nutrisi sehari-hari para pendonor, resipien, dan ibu menyusui dari kalangan dhuafa, Lactashare memberikan layanan pemberian sembako senilai Rp500.000,-/orang.

Selain tiga program tersebut, Lactashare juga memiliki donatur tetap dan donasi dari UMKM yang kemudian dikelola sebagai dana CSR. Mereka adalah pihak-pihak yang satu visi dengan Lactashare dan percaya dengan cita-cita yang ingin kami capai.

APA TANTANGAN TERBESAR YANG DIHADAPI SAAT TAHUN PERTAMA MERINTIS LACTASHARE?



Tantangan di tahun-tahun pertama adalah pembentukan tim, karena Lactashare memiliki idealisme yang kuat. Kami ingin mencari anggota tim yang memang sevisi dengan cita-cita Lactashare. Yang kedua adalah dukungan dari masyarakat. Karena yang bisa membuat Lactashare bergerak adalah donasi masyarakat.

APA PENCAPAIAN TERBESAR YANG PERNAH DIRAIH LACTASHARE?

Hadir dan bertumbuhnya Lactashare saja sudah merupakan sebuah pencapaian yang kami syukuri. Karena tidak ada suatu gerakan besar yang tidak diawali oleh gagasan. Jadi ketika gagasan Lactashare bisa diterima dan didukung oleh masyarakat, kami sudah senang sekali.

APA PRIORITAS UTAMA DARI LACTASHARE DALAM 2 TAHUN MENDATANG?

Kami ingin membuat masyarakat lebih banyak yang sadar akan pentingnya ASI dan proses menyusui dengan cara menyediakan akses konsultasi dan edukasi yang mudah didapat. Yang kedua, agar bisa semakin produktif dan memberi dampak lebih luas lagi, Lactashare akan memperbanyak jumlah *volunteer* dan *pool* Lactashare. *Pool* yang dimaksud adalah tempat-tempat untuk menampung ASI donor. Dalam dua tahun ke depan kami juga akan membeli mesin pasteurisasi agar ASI yang disalurkan memiliki kualitas standar internasional.



APAKAH ADA PESAN UNTUK TEMAN-TEMAN YANG SEDANG MERINTIS STARTUP?

Untuk teman-teman *founder*, yakni usia muda kita adalah amanah dan anugerah dari Yang Di Atas untuk digunakan sebaik-baiknya dan memberi dampak baik. Yakini bahwa usia muda kita adalah amanah dan anugrah dari Allah. Apapun bidang yang kalian sedang usahakan, mimpi itu pasti bisa dicapai dengan tim yang solid dan juga kepribadian yang setia pada cita-cita. Apapun bidang kalian, mimpi itu bisa dicapai dengan tim yang solid dan kepribadian yang setia pada cita-cita.



Lactashare adalah salah satu alumni dari program Gerakan Nasional 1000 Startup Digital tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Untuk tahu lebih lanjut tentang program ini, silahkan mengunjungi *website* 1000startupdigital.id

SATU APLIKASI UNTUK RAIH INSPIRASI

Akses rangkaian tahapan #1000StartupDigital
sambil berjejaring dengan calon *founder*
di seluruh Indonesia dari ponselmu!

UNDUH APLIKASI "1000 STARTUP DIGITAL":

1000startupdigital.id/aplikasi



Cakap Startup

Dalam episode Cakap bersama Alamanda Shantika, Cakap Startup membahas tentang pengalamannya merintis karier, memulai startup, kemampuan terpenting dalam menjadi pemimpin, dan pentingnya memiliki mentor.

i000 | Cakap
Startup

Ep. 01

Program Pemimp dan Pu

Alamanda Shantika

Founder & President of
Binar Academy

Nama Alamanda sudah cukup dikenal sebagai sosok wanita di bidang teknologi dan startup. Memiliki latar belakang pendidikan *double degree* Matematika dan IT di Binus University, ia memulai karirnya dengan menjadi entrepreneur dengan membangun Pentool Studio, dimana dalam tiga tahun, ia membuat 200 *website* untuk berbagai *brand fashion*. Di sini Alamanda juga bercerita bagaimana ia mulai mendalami dunia teknologi dari yang awalnya berkecimpung di dunia *fashion*.

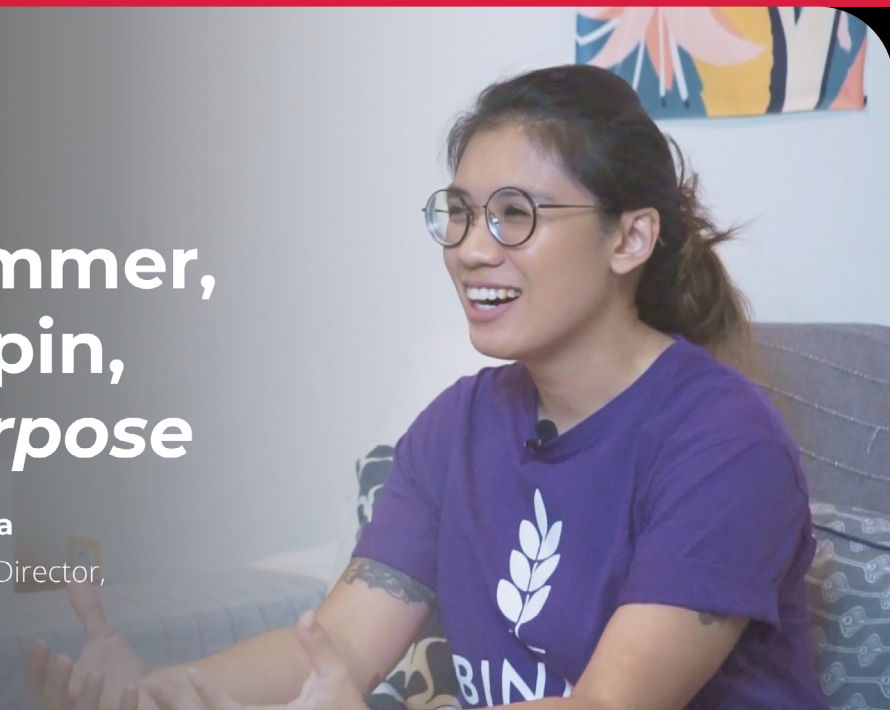
Karena pada saat itu LinkedIn belum umum digunakan dan belum banyak acara yang mengakomodir kegiatan berjejaring dengan orang-orang yang berpengalaman di bidang startup, maka Alamanda memutuskan untuk bekerja dengan sosok-sosok tersebut. Tujuannya adalah untuk belajar dan menggali pengalaman sebanyak-banyaknya dari mentor. Sejak

2010, Alamanda pernah bekerja di Berrybenka, Kartuku, Gojek, hingga akhirnya mendirikan Binar Academy.

Sebagai wanita yang bekerja di bidang IT dan teknologi, banyak yang mempertanyakan mengapa Alamanda berkarir di sana hanya karena hal tersebut tidak umum bagi perempuan. Ia membahas bahwa

mmer,
pin,
rpose

a
Director,



sebetulnya wanita sendiri yang suka mengkotak-kotakkan perannya di dalam *society*. Terbukti dari pengalamannya memimpin startup, ketika ia mau mempromosikan tim tech nya yang perempuan, yang mana hanya berjumlah 10% dari total, mereka ragu dengan dirinya sendiri dan merasa butuh untuk dibantu. Ia percaya bahwa wanita harus percaya bahwa dirinya sama mampu dan berdayanya dengan laki-laki.

Alamanda juga berpendapat bahwa penting untuk punya sosok mentor agar bisa meminimalisir kesalahan yang dulu mentor tersebut lakukan. Karena meskipun *knowledge* itu penting, pengalaman masih jauh lebih penting. Menurut Alamanda,

seseorang baiknya bisa menjadi *added value* bagi orang di jejaring yang beda kemampuannya. Ia pun sangat menyarankan untuk jangan hanya main dengan orang yang itu-itu saja. Kita harus belajar dari orang di lingkaran pertemanan lain.

Simak cerita lengkapnya dengan menonton episode Cakap Startup di [channel youtube 1000 Startup Digital!](#)

GERAKAN NASIONAL

1000
STARTUP DIGITAL



SEKOLAH BETA

KELAS DARING

Hustler

SERIAL HUSTLER

Objectives & Key Results

KELAS DARING
SEKOLAH BETA

Hustler

Dipresentasikan oleh: KOMINFO | 1000

Berkolaborasi dengan: gojek | YAYASAN ANAK BANGSA BETA

EPISODE 20:

Objectives & Key Results (OKR)

Apa saja yang perlu diperhatikan saat menyusun perencanaan strategis pada sebuah perusahaan rintisan?

Rabu, 28 Juli 2021 20.00 - 21.00 WIB

Fatya Junissa Azlika
Program Manager
Gojek

1000startupdigital.id 1000startupdigital 1000startupid

Pada episode Sekolah Beta kali ini, Fatya Azlika membagikan ilmunya tentang *Objectives & Key Results* (OKR). Fatya adalah seorang *Program Manager* di Gojek, yang secara spesifik *Program Manager* bertugas membangun program-program yang dibutuhkan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan membutuhkan budaya yang membentuk karakter karyawannya dan mendukung agar mereka dapat bekerja secara produktif dan pada akhirnya target perusahaan akan tercapai. Karena seringkali pada suatu organisasi yang sedang berkembang cepat, terdapat proses-proses atau infrastruktur organisasi yang belum siap menghadapi pertumbuhan perusahaan tersebut.

Di sinilah OKR dibutuhkan. OKR dapat membantu memastikan perusahaan untuk fokus pada masalah-masalah yang penting untuk diatasi berdasarkan prioritasnya.

Fatya juga menceritakan alasan Gojek mengadopsi OKR karena banyak produk MVP (Minimum Viable Product) yang gagal diluncurkan karena masih bingung dengan tema yang mau diusung dan juga banyak karyawan yang merasa disconnect dengan perusahaan. Selain itu, alignment atau kolaborasi antar tim business, tim product, dan tim lainnya

sulit dilakukan. Setelah dievaluasi, Gojek butuh *framework* untuk menentukan tujuan perusahaan terlebih dahulu.

Pada diskusi ini juga dijelaskan perbedaan OKR dan KPI (Key Performance Indicator). Secara singkat, OKR adalah alat untuk memotivasi organisasi dan bersifat lebih ambisius, sedangkan KPI terlihat lebih mudah dicapai dan memiliki matriks kuantitatif yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi.

Menurut Fatya, implementasi OKR di Gojek *takes time*, harus dilakukan perlahan, dan selalu diiterasi. Tantangan terbesarnya justru ada pada usaha mengubah budaya perusahaan atau mengubah kebiasaan yang sudah lama ada. Maka dari itu dibutuhkan *change management plan* yang benar-benar komplit untuk bisa mengubah hal itu.

Untuk diskusi yang lebih lengkap, yuk langsung tonton episode ini di: **[Youtube Gerakan Nasional 1000 Startup Digital](#)**.

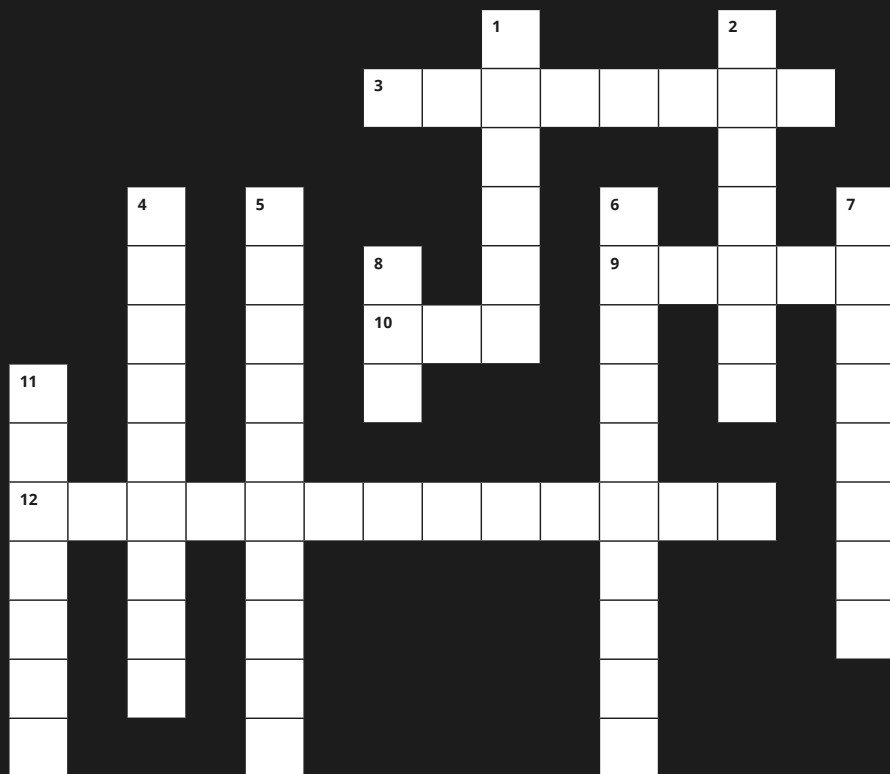


YouTube Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

Teka Teki

Startup

Uji pengetahuanmu tentang *startup*
dengan mengerjakan teka-teki berikut!



MENDATAR

3. Hal yang dilihat pengguna pada aplikasi/*website*.
9. Metodologi pembuatan produk dengan siklus produksi pendek
10. Faktor yang membuatmu lebih unggul daripada kompetitor
12. Praktik melindungi sistem, jaringan, dan program dari serangan digital

MENURUN

1. Visualisasi sebuah konsep desain
2. Dokumen yang digunakan saat transaksi jual-beli
4. Judul konten yang menarik perhatian
5. Kondisi ketika pengunjung *website* melakukan tindakan pembelian
6. Tema Rintisan ke-14
7. Kesempatan startup untuk bertemu dengan calon investor
8. Kecacatan teknis dalam sebuah program aplikasi/*website*
11. Sistem di balik layar yang mengolah *database & server*



Cek jawabanmu
dengan
mengakses
barcode ini.

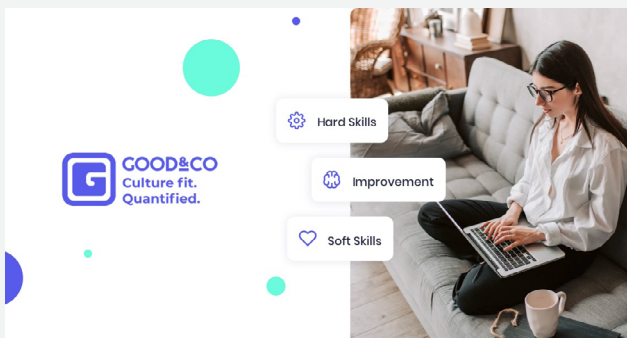
Startup Membangun Tim



Scavify: Aplikasi penguji kekompakan tim

Ada banyak cara membangun kekompakan tim kerja, salah satunya dengan membuat anggota tim menyelesaikan misi bersama. Scavify merupakan aplikasi penyedia berbagai tantangan dalam bentuk permainan untuk mempererat tim. Dalam aplikasinya tersedia berbagai variasi misi interaktif, seperti perburuan foto, perburuan kode QR, sampai perburuan video. Scavify membuat tantangan dan misi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan program, mulai dari *University Programs, Employer Programs, Team Building, Conferences & Events, Tourist Destinations, Virtual & Remote*.

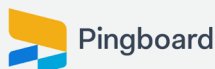
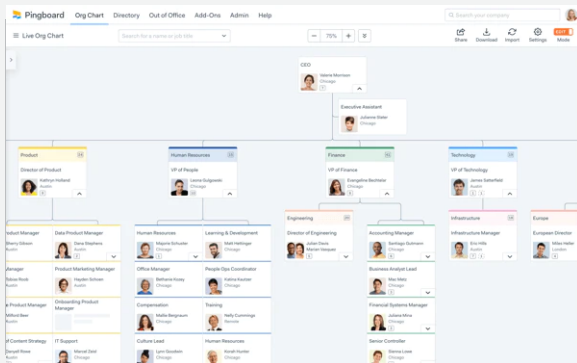
[HTTPS://WWW.SCAVIFY.COM](https://www.scavify.com)



Good&Co: Tempat merekrut karyawan yang tepat

Platform ini membantumu mengenal setiap anggota tim atau karyawan dalam perusahaan tempat kamu bekerja. Menggunakan kuis kepribadian berbasis psikologi singkat, aplikasi ini akan menganalisis dan mengkategorikan anggota tim. Setelah mengisi kuis, Good&Co akan menampilkan profil yang berisi beragam sifat, gaya kerja, sampai cara penyelesaian masalah. Good&Co menggunakan sistem *Proprietary Psychometric Algorithm* (PPA) yang dikembangkan oleh salah satu pendiri dan Kepala Psikometri, Dr. Kerry Schofield. Sistem ini berakar pada ilmu saraf dan genetika perilaku. Jadi, hanya dengan aplikasi ini tiap orang bisa lebih mudah memahami cara pendekatan dalam bekerja antar satu sama lain.

[HTTPS://GOOD.CO](https://good.co)



Pingboard: : Tools andalan untuk *onboarding*

Kesulitan mengetahui dan mengingat peran seluruh anggota tim? Pingboard bisa jadi solusi. Pingboard merupakan sebuah aplikasi yang memberi akses ke informasi penting tentang orang, divisi, dan perusahaan. Pingboard memiliki beberapa fitur yang bisa mempermudah konektivitas antar anggota seperti, Employee Directory, Org Chart, 1:1 Meetings, Quiz, sampai Peer Recognition. Pingboard juga dapat terintegrasi dengan beberapa aplikasi seperti Slack, Google Workspace, Microsoft Outlook, dan lainnya.

[HTTPS://PINGBOARD.COM](https://pingboard.com)



Bambee: Inovasi HRD Digital

Cara paling efektif mengatur sumber daya manusia dalam membangun tim yang ideal adalah dengan menghadirkan human resources manager di perusahaan. Kini, peran tersebut bisa digantikan oleh Bambee, sebuah *platform* konsultasi dengan HR manager yang sudah tersertifikasi. *Platform* ini juga menyediakan layanan lain seperti HR Autopilot dan Bambee Guided Payroll. Sudah lebih dari 20 industri di 50 negara menggunakan Bambee sebagai jalan keluar untuk mengatur dan memaksimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan.

[HTTPS://WWW.BAMBEE.COM](https://www.bambee.com)

Glosarium



BURNOUT: suatu kondisi kelelahan emosional, mental, serta fisik karena stres yang berlebihan dan berkepanjangan.

GROWTH HACKER: adalah orang-orang yang ahli dalam menggunakan teknik pemasaran konten, dan atau SEO, analisis situs, hingga melakukan *testing*.

GROWTH MINDSET: pola pikir yang berkembang, di mana individu memiliki keinginan untuk terus belajar dan bertumbuh serta menjadi lebih baik dari kondisinya saat ini.

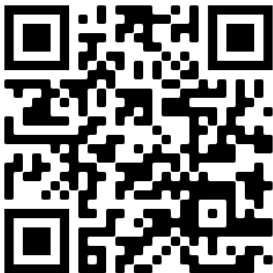
USER EXPERIENCE: disebut juga dengan pengalaman pengguna, merupakan bagaimana pengguna menikmati, berinteraksi, dan menggunakan produk.

USER INTERFACE: adalah tampilan visual dari produk yang menjembatani sistem dengan pengguna.



Kamu bisa mendapat Rintisan versi cetak!

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



Gimana caranya?

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

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

Bergabung Jadi Kontributor

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

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

ORISINALITAS

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

KEAHLIAN

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

KEGUNAAN

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

BUKTI

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

Ingin menjadi kontributor bagi Rintisan?

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

Kritik & Saran



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

