

Rintisan

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI

VOLUME 28

Flexible Work



IN-DEPTH

5 Tren SDM Paling Penting untuk Tempat Kerja di 2023

Panduan Terbaik untuk
Flexible Work

Menelisik *Gig Economy*
yang Kian Diminati

BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN

GERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL

KOMINFO



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
Yurista Andina

DESAIN & LAYOUT

Bagus Septa Pratama
Rizka Irjayanti

ILUSTRASI COVER

Bagus Septa Pratama

ILUSTRASI ARTIKEL

Gerardus Aloysius

PRODUKSI & SIRKULASI

Anka Raharja
Fahmi Riskian

GERAKAN NASIONAL
1000
STARTUP DIGITAL



BUKU INI TIDAK UNTUK DIPERJUALBELIKAN

Flexible Work?

Kenapa Tidak?

Salah satu alasan utamanya adalah karena startup perlu menarik dan mempertahankan talenta terbaik serta lebih beragam. Di pasar kerja yang sangat kompetitif, para profesional berbakat memiliki kemewahan untuk memilih tempat mereka bekerja. Dengan menawarkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel, sebuah startup dapat menarik lebih banyak peminat yang mencari keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan kemampuan untuk bekerja dari mana saja.

Startup dikenal dengan budaya kerja yang serba cepat dan inovatif. Lingkungan kerja startup dicirikan oleh kombinasi kreativitas, pengambilan risiko, dan kerja tim. Karyawan-karyawannya sangat termotivasi dan gesit dalam pemikiran. Di dunia yang berubah dengan cepat saat ini, di mana teknologi memungkinkan kita untuk bekerja dari mana saja secara virtual, founder startup harus memikirkan kembali pendekatan mereka terhadap pengaturan kerja. Saat ini, pengaturan kerja fleksibel mulai banyak diterapkan di berbagai perusahaan.

Selain itu, pengaturan jadwal kerja yang tepat juga dapat membantu startup mengurangi biaya yang menjadi beban bagi anggaran startup. Dengan menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, startup dapat menghemat uang untuk sewa ruang kantor dan biaya operasional sambil tetap mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Ini bisa sangat penting untuk startup dengan sumber daya dan anggaran terbatas.

Kemudian, founder startup juga perlu mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja. Jam kerja konvensional dari 9-ke-5 bisa membuat stres dan melelahkan otak. Pengaturan kerja yang fleksibel akan memungkinkan karyawan bekerja pada jam-jam mereka yang paling produktif, baik itu saat pagi-pagi sekali atau larut malam, sambil tetap memberi mereka waktu untuk kehidupan dan minat pribadi mereka.

Namun, tidak sedikit juga tantangan dengan pengaturan kerja fleksibel ini, salah satunya adalah bagaimana memastikan masing-masing karyawan merasa terhubung dengan budaya dan misi perusahaan, terlepas dari mana dan kapan pun mereka bekerja.

Masih bingung bagaimana menentukan pengaturan kerja yang cocok untuk startupmu? Tenang, di RINTISAN edisi *Flexible Work* ini kami menyajikan berbagai tips yang dapat kamu coba. Mulai dari pembahasan jenis-jenis *flexible work*, apa saja salah kaprah tentang *flexible work*, tren pengelolaan *human capital* di 2023, potensi *burn out*, dan bagaimana sikap gen Z pada *flexible work*, hingga mengapa *gig worker* dapat menjadi pertimbangan bagi startup.

Ayo! Semangat terus rintis startupmu yang solid dengan pengaturan kerja yang tepat agar kolaborasi dan koordinasinya terjaga selalu!

– Tim Redaksi

Fleksibel Dalam Bekerja Dimulai dari Fleksibel Dalam Pemikiran



Semuel Abrijani Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika
Kementerian Komunikasi dan Informatika RI

Jangan salah, fleksibel dalam bekerja ternyata bukan hanya tentang jam kerja, jadwal kerja, atau kerja jarak jauh saja. Sebagai founder startup atau manajer tim, kamu pun memerlukan pola pikir khusus untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pengaturan kerja yang fleksibel. Selama 3 tahun terakhir masa pandemi, saya mempelajari ada 3 hal tentang *flexible work* ini.

Pertama, tumbuhkan kepercayaan (*trust*) pada tim. Kita harus dapat memindahkan fokus yang sebelumnya adalah memantau jam kerja menjadi fokus pada hasil kerja. Ini dikarenakan saat kita sedang tidak bisa memantau langsung kerja tim kita, maka akan sulit untuk melacak kapan mereka benar-benar bekerja. Maka, yang bisa kita pantau adalah progres pekerjaan mereka. Kita harus dapat percaya bahwa dengan *brief* yang memadai dan waktu pengerjaan yang ditentukan, maka tim kita memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Jangan tergoda untuk mengatur secara mikro atau terus-menerus memeriksa kemajuan mereka. Hal tersebut hanya akan mengikis kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Berikutnya, yakinilah bahwa kolaborasi adalah hal yang harus ditumbuhkan. Mari kita lihat, apakah komunikasi antar anggota tim sudah berjalan baik? Sudah cukupkah kanal komunikasi yang disediakan? Dalam konteks ini, komunikasi tidak harus yang real-time dengan telepon ataupun

video conference, tetapi juga dengan teks agar semua tercatat dan mudah dipahami. Yang terpenting semua ekspektasi terkait pekerjaan dapat tersampaikan. Lalu mengapa harus kolaborasi? Ya, dalam keadaan kerja fleksibel, tiap anggota tim sangat dimungkinkan asik fokus pada dirinya masing-masing, komunikasi terhambat. Dalam kondisi tersebut, kita akan membutuhkan lebih banyak komunikasi dan kerja sama. Untuk itu, sebaiknya dalam kolaborasi tersebut kita juga dapat memberikan alur kerja dan alur tanggungjawab yang jelas kepada siapa dan siapa saja yang terlibat.

Terakhir, kita harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam pendekatan kerja dengan tim. Mulai dari terbuka terhadap ide-ide baru, bereksperimen dengan beberapa pengaturan yang berbeda, dan menyesuakannya sesuai kebutuhan. Kita juga harus bersedia mencoba teknologi atau alat baru yang dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan produktivitas di antara pekerja jarak jauh atau fleksibel.

Kesimpulannya, menciptakan pengaturan kerja yang fleksibel membutuhkan lebih dari sekedar logistik dan teknologi, tetapi juga pola pikir yang dapat memfasilitasi. Dengan merangkul perubahan pola pikir ini, maka kita dapat menciptakan pengaturan kerja yang fleksibel yang mendukung dan memberdayakan anggota tim kita, sekaligus mendorong kesuksesan bisnis.

Daftar Isi

SURAT REDAKSI

03

Flexible Work?
Kenapa Tidak?

IN-DEPTH

08 — 16

Panduan
Terbaik untuk
Flexible Work

18 — 22

Salah Kaprah
tentang *Flexible
Work*, Ini Mitosnya
yang Perlu Kamu
Pahami

24 — 27

Kerja Virtual
Meningkatkan
Inovasi, Benarkah?

PRAKATA

04

Fleksibel Dalam
Bekerja Dimulai
dari Fleksibel
Dalam Pemikiran

28 — 33

5 Tren SDM
Paling Penting
untuk Tempat
Kerja di 2023

34 — 39

Flexible Work
Bikin *Burnout*?



Flexible Work, hal. 08 — 16

40 — 43

Pekerja Gen Z
Ingin Lebih
dari Sekadar
Fleksibilitas
dalam Bekerja

44 — 51

Menelisik *Gig
Economy* yang
Kian Diminati



Burnout, hal. 34 — 39

PROFIL STARTUP

60 — 67

**Tripwee - Cara
Mudah Bertualang
di Alam!**

SEKOLAH BETA

68 — 71

**Serial *Hustler*:
Talent Acquisition
Strategy**

**Serial *Hipster*:
Product Design
Process**

**Serial *Hacker*:
Cyber Security 101**



Tripwee, hal. 60 — 67

SISI LAIN

50 — 53

**Sama Luwesnya,
Beda Hasilnya**

REKOMENDASI

54 — 57

**Buku, Film
& Podcast**

72 — 74

Direktori Startup

76

Glosarium



Gig Economy, hal. 44 — 51

Panduan Terbaik untuk *Flexible Work*



Ketika masyarakat di seluruh dunia mulai ‘berdamai’ dengan pandemi COVID-19, ada beberapa pergeseran baru yang kini sudah dianggap ‘biasa’ oleh masyarakat. Salah satu contohnya adalah mengenai gaya bekerja secara fleksibel, atau yang disebut dengan *flexible work*. Uniknya, seperti yang dikutip dari situs yarooms.com, 65% karyawan di Amerika Serikat memandang kerja fleksibel sebagai faktor paling penting apakah mereka akan menerima tawaran pekerjaan atau tidak, menurut penelitian dari Jabra. Di Inggris, sebanyak 51% kandidat calon pekerja juga menyetujui hal yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa sebagai pendiri, ketua tim, manajer, atau mungkin pemilik perusahaan, kamu perlu menanggapi perubahan prioritas dari para pekerja atau karyawan. Hal tersebut ternyata sangat menentukan apakah perusahaanmu dinilai kompetitif dan menarik bagi para talenta terbaik.



Jadi, apa itu *flexible work*?

Kerja fleksibel adalah gaya kerja yang memberikan 'kebebasan' pada karyawan untuk memilih waktu, tempat, dan cara mereka bekerja. Kesimpulannya, *flexible work* adalah hal yang berbeda dari jam kerja tradisional mulai pukul 9 pagi hingga 5 sore di kantor. Harapannya, cara bekerja dengan *flexible work* dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu karyawan dan pemberi kerja.



Kemudian, apa saja jenis yang penting sebelum menerapkan *flexible work*?

Dikutip dari business.qld.gov.au, jenis dari *flexible work* tergantung pada beberapa hal berikut:

• PEKERJA

• JENIS BISNIS

• PERAN YANG MEREKA LAKUKAN

• INDUSTRI

Flexible work dapat diatur untuk jangka waktu tertentu atau secara berkelanjutan, yang pada umumnya melibatkan perubahan pada:

• JAM KERJA

(contohnya menuliskan waktu mulai dan selesai)

• POLA KERJA

(contohnya tentang pembagian kerja)

• LOKASI KERJA

(contohnya bekerja dari rumah)

Lalu, seperti apa jenis-jenis *flexible work*?

1

Hybrid work atau kerja hibrid

Salah satu jenis *flexible work* yang paling banyak digunakan pada tahun 2022. Jenis kerja *hybrid* artinya pekerja bekerja dari jarak jauh pada beberapa hari dalam seminggu, dan bekerja dari kantor (atau tempat manapun yang disepakati) di sisa hari dalam seminggu tersebut. Kerja hibrid ini dapat memiliki manfaat seperti mengalihkan fokus dari tempat pekerja ke cara mereka bekerja. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Jenis pekerja yang cocok dengan sistem kerja hibrid ini adalah orang yang merasa lebih produktif ketika bekerja di luar jam kerja tradisional, orang yang ingin menyeimbangkan kehidupan profesional dengan tanggung jawab kehidupan pribadi lainnya, dan orang yang lebih suka menghindari gangguan kantor ketika mengerjakan tugas dengan fokus tinggi.

Hybrid work sendiri memiliki beberapa jenis antara lain:

Hybrid at-will

pekerja dapat memilih hari ketika datang ke kantor

Hybrid manager-scheduling

manajer memilih hari apa tim akan datang ke kantor

Hybrid split-week

perusahaan menetapkan hari-hari tertentu untuk bekerja

Hybrid mix

gabungan antara ketiganya

2

Remote work atau bekerja jarak jauh

Pekerjaan yang memungkinkan pekerja bekerja dari rumah secara penuh waktu. Titik beratnya adalah memberikan fleksibilitas di mana mereka ingin bekerja, bukan kapan akan bekerja. Sistem kerja ini tidak mengharapkan pekerja untuk dapat menghadiri pertemuan tim dan datang ke kantor. Satu-satunya cara adalah dengan mengikuti konferensi video atau *virtual meeting*. Kesimpulannya, pekerja *remote working* dapat melakukan tugas dari mana saja selama teknologi dan peralatan yang ada memungkinkannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, pekerja tersebut tidak diharapkan untuk bisa tinggal di suatu tempat di dekat kantor. Pada banyak kasus, pekerja *remote working* dapat tinggal di benua yang berbeda dengan perusahaan tempat ia bekerja.



3

Telecommuting atau *telework*

Sebenarnya, istilah *remote work* dan *telecommuting* sering disamakan, padahal kedua hal ini berbeda. Memang, pekerja yang menjalani *telecommuting* dapat bekerja di mana pun ia mau, misalnya di rumah, kedai kopi, *co-working space*, dan lain-lain. Namun, *telecommuting* mengharuskan pekerja untuk bekerja di kantor sewaktu-waktu sesuai dengan kesepakatan. Misalnya ketika ada rapat penting yang diharuskan melalui tatap muka, pertemuan dengan manajer, atau adanya *gathering* dengan rekan kerja.



Pekerja tidak mematuhi jadwal kerja yang ketat karena mereka memilih waktu mulai dan selesai sendiri serta membuat jadwal kerja yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan. Artinya, pekerja bebas memilih kapan mereka memulai kerja dan mengakhiri pekerjaan, sepanjang jam kerjanya sesuai dengan kesepakatan. Contohnya adalah lima orang bekerja dari jam 9 pagi hingga jam 5 sore, sementara tujuh orang lainnya memilih untuk bekerja di jam 11 siang hingga jam 7 sore. Sebagai pendiri atau perusahaan yang memberi pekerjaan, perlu memastikan bahwa semua karyawan harus memiliki waktu yang sama untuk mereka bisa saling berkomunikasi. Contoh dari kasus di atas adalah 12 orang tersebut membuat perjanjian untuk *standby* dan dapat melakukan *meeting* di jam 1 siang. Jenis *flexible work flexitime* sangat tepat bagi mereka yang memiliki komitmen lain yang harus dilakukan, seperti mengantarkan anak sekolah, atau mengikuti kursus *online* di luar jam kerja.

Kebijakan kerja ini memungkinkan lebih banyak fleksibilitas seputar beban kerja. Misalnya dua orang (atau lebih) berbagi pekerjaan penuh waktu, termasuk tanggung jawab dan tugas. Jadi satu pekerjaan untuk karyawan *full time* dikerjakan oleh dua orang karyawan paruh waktu. Tantangan bagi manajer atau pemberi pekerjaan adalah membagi tugas dengan rapi dan adil sehingga setiap karyawan tahu persis apa yang harus dikerjakan. Ini memungkinkan pekerja *job sharing* untuk bekerja di lebih dari satu perusahaan karena memiliki waktu yang lebih luasa dibandingkan pekerja penuh waktu.

6

Part time atau paruh waktu



Merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan yang beban kerja serta waktu pengerjaannya adalah sebagian dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan penuh waktu (*fulltime*). Pekerja *part time* punya fleksibilitas terkait jadwal kerja, lokasi, dan beban kerja. Orang yang tepat untuk melakukan kerja *part time* adalah mereka yang memiliki tanggung jawab kehidupan pribadi lain, seperti mengasuh anak. Jenis *flexible work* ini pada umumnya tidak memberikan fasilitas penuh seperti pada pekerja penuh waktu.

7

4 day work week

atau bekerja selama 4 hari dalam seminggu

Cara kerja ini memungkinkan pekerja memiliki *work-life balance* dengan risiko beban kerja yang lebih padat di hari kerja (selama 4 hari). Namun, perlu diingat bahwa jenis *flexible work* berupa 4 hari kerja bukanlah pengaturan yang harus diberikan untuk semua pekerja. Beberapa pekerja bisa cocok mengikuti aturan ini, sementara yang lainnya mungkin menganggap bahwa 5 hari kerja dalam seminggu lebih cocok baginya.

Sebagai catatan, tidak semua jenis *flexible work* dapat bermanfaat untuk semua ukuran dan jenis perusahaan. Untuk itu, pendiri atau pemilik perusahaan perlu mempertimbangkan pengaturan kerja dan melakukan penilaian organisasi. Tujuannya untuk menentukan seperti apakah jenis *flexible work* yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan cocok dengan peran, beban kerja, dan tanggung jawab lainnya dari pekerja.

Kemudian, jika ingin melakukan *flexible work*, apa saja praktik terbaik yang bisa dilakukan?



1

Menetapkan ekspektasi yang jelas

Perusahaan pemberi kerja harus menentukan ekspektasi yang jelas kepada karyawan atau pekerja yang melakukan *flexible work*. Misalnya tentukan tujuan yang jelas, tenggat waktu, memenuhi peran, mencapai target, dan lain-lain.

2

Membuat struktur

Jam kerja yang fleksibel memungkinkan pekerja untuk memiliki 'kelonggaran' bekerja, mungkin dari segi waktu atau lokasi. Namun, berpegang teguh pada struktur juga akan membantu meningkatkan produktivitas dan keterlibatan pekerja. Misalnya menentukan jam makan siang yang terstruktur akan membantu para pekerja yang berada di satu zona waktu. Selanjutnya, manajer atau kepala tim, atau *leader* perlu memberikan contoh yang tepat dalam melakukan fleksibilitas dan mentaati struktur sehingga akan memotivasi pekerja.



3

Mengutamakan kesetaraan

Flexible work yang tidak merata dapat menyebabkan kesenjangan di tempat kerja. Contohnya apabila ada satu anggota tim yang bekerja dari rumah sementara yang lain bekerja dari kantor. Maka ada kemungkinan karyawan yang *work from home* melewatkan percakapan dan informasi penting, dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang ada di kantor. Untuk itu, sebagai founder, manajer, atau pemilik perusahaan harus memastikan sudah memberikan dukungan, komunikasi, dan arahan yang setara kepada semua karyawan, baik itu yang bekerja dari rumah, di tempat, atau paruh waktu.

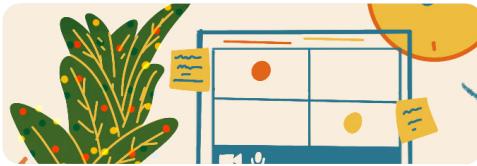
4

Lakukan evaluasi

Setelah menerapkan *flexible work*, kini saatnya untuk melakukan evaluasi. Sebagai pendiri atau pemilik perusahaan, kamu bisa memeriksa karyawan apakah mereka sudah merasa cocok dengan peraturan dan gaya kerja yang dilakukan. Misalnya jika kamu menerapkan *4 day work week* dalam seminggu tetapi karyawan mengalami stres karena beban kerja yang terlalu besar, kamu dapat mempertimbangkan gaya *flexible work* lainnya bagi karyawan. Sebab, jadwal kerja yang fleksibel seharusnya membuat pekerjaan dan kehidupan karyawan menjadi lebih mudah, bukan sebaliknya. Selain itu, kamu perlu untuk mengevaluasi produktivitas dan kepuasan karyawan terhadap sistem *flexible work* yang selama ini berjalan.

Dukungan dari teknologi yang paling tepat

Setiap perusahaan pasti memiliki sistem dan struktur kerja yang berbeda. Untuk itu, sebagai pemimpin, tugasmulah untuk mengakomodasi kebutuhan perusahaan menggunakan dukungan dari teknologi yang paling tepat. *Flexible work* dapat berjalan dengan lancar karena hal tersebut. Misalnya kamu dapat menggunakan aplikasi komunikasi seperti Slack atau Teams, sehingga para karyawan selalu terhubung dengan rekan kerja di manapun dan kapan pun. Manfaatkan pula alat kolaborasi digital seperti Google Drive ketika para anggota tim tidak dapat hadir di tempat yang sama, dan masih banyak lagi alat pendukung lainnya yang bisa kamu manfaatkan.

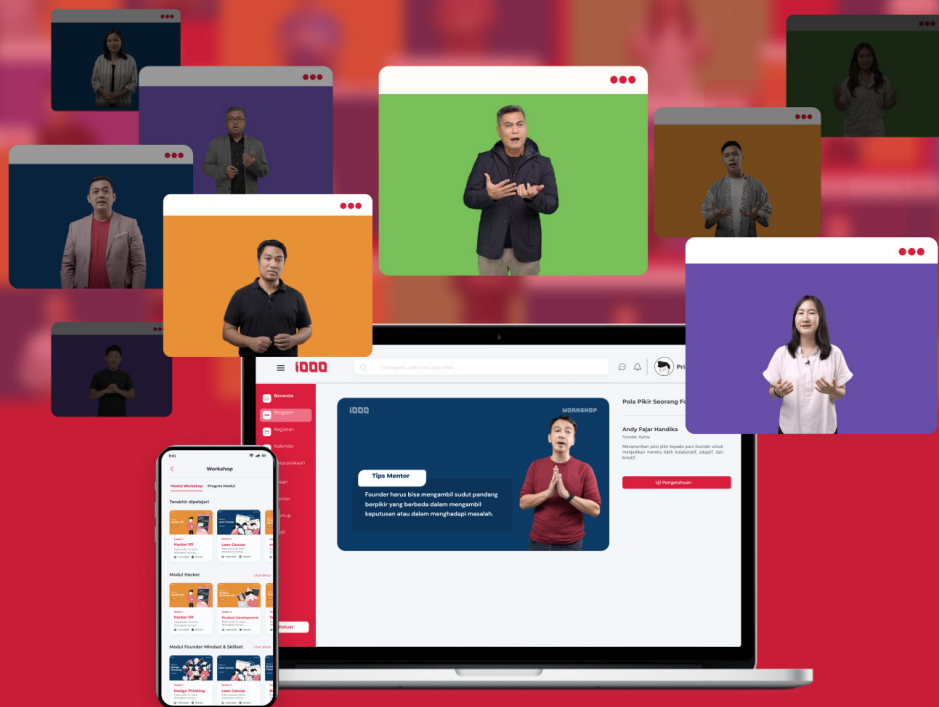


Untuk menambah sudut pandang, kerja yang fleksibel tidak harus mengubah jadwal kerja atau menawarkan opsi untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Sebagai pendiri atau pemilik bisnis, sebaiknya perlu mempertimbangkan ‘fleksibilitas’ lainnya seperti liburan, PTO (*paid time off* atau *personal time off*), atau pilihan cuti panjang. Contoh lainnya adalah dengan menawarkan istirahat jam makan siang yang lebih lama, atau berbagi pekerjaan bagi orang yang bekerja paruh waktu, atau yang memiliki komitmen di luar kantor.

Yang terpenting, *flexible work* harus memberikan manfaat bagi pemberi kerja dan karyawan. Misalnya kinerja terbaik dari karyawan yang dapat bekerja di waktu dan tempat yang paling produktif, serta karyawan yang merasa dimudahkan dengan gaya bekerja yang sesuai karakteristiknya dengan performa yang maksimal. Dari beberapa jenis *flexible work* yang dijelaskan di atas, kamu paling cocok sama gaya kerja yang mana?

Kuasai skill dasar untuk merintis startup dalam 9 jam.

Akses 71 video dari 48 praktisi startup yang dikemas dalam 20 modul pembelajaran bagi calon startup founder.



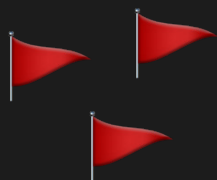
WORKSHOP

BY GERAKAN NASIONAL **1000** STARTUP DIGITAL

Ikuti Workshop di Platform #1000StartupDigital

web.1000startupdigital.id

Salah Kaprah tentang *Flexible Work*,



Ini Mitosnya
yang Perlu
Kamu Pahami

'Flexible work' memang bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi para pekerja di era pasca pandemi. Dalam perjalanannya, *flexible work* memberikan banyak keleluasaan bagi para pekerja, dan juga keuntungan bagi perusahaan. Namun di sisi lain, ketika *flexible work* tidak diterapkan secara bijak, itu bisa jadi *sugarcoating*, atau pemanis belaka, tidak jauh dari sekadar pemikat para kandidat agar mendaftar lowongan kerja di perusahaan. Akibatnya, *flexible work* mendapatkan kesan buruk di kalangan tertentu. Hingga akhirnya muncul mitos yang 'tidak sedap' dari *flexible work*. Karena, memang sejatinya *flexible work* tidak untuk digunakan oleh setiap orang, atau setiap perusahaan.

MITOS KE-1

Flexible work membuat komunikasi atau rapat langsung sulit disinkronkan

Teknologi memudahkan orang untuk terhubung dari mana saja dan kapan saja. Agar *flexible work* dapat menyinkronkan jadwal banyak orang, yang perlu dilakukan adalah kesepakatan.

Ini tidak sulit jika kamu bisa berbagi aplikasi seperti kalender dan tools untuk komunikasi lainnya. Kamu bisa mengadopsi sistem "jam kerja inti", yaitu jam kerja di mana semua orang harus hadir atau *standby*. Misalnya grup A adalah karyawan yang bekerja dari jam 8 pagi hingga 4 sore, sedangkan grup B adalah karyawan yang bekerja dari jam 10 pagi hingga 6 sore. Jadi, jam kerja inti bisa ditetapkan dari jam 11 siang hingga 2 siang. Di mana, pada jam tersebut mereka bisa mengadakan pertemuan rutin atau agenda bersama lain. Selain itu, kamu bisa membuat hari 'bebas pertemuan' sehingga para karyawan dapat memiliki kombinasi jam kerja yang fleksibel dan dapat mengatur jam kerja mereka.

MITOS KE-2

Karyawan menjadi kurang produktif ketika membuat jadwal sendiri

Padahal, *flexible work* justru memudahkan orang untuk bisa mengatur jadwalnya berdasarkan kebutuhan setiap harinya. *Flexible work* menjaga tanggung jawab dan produktivitas karyawan karena mereka semuanya sudah diatur dengan caranya sendiri. Di sisi lain, jam kerja tradisional sebenarnya dapat 'memaksa' orang untuk bekerja tepat waktu meskipun mereka tidak nyaman dengan waktu tersebut. Dampaknya, karyawan dapat kehilangan produktivitas. Bahkan, menurut zenefits.com, 78% karyawan melaporkan bahwa memiliki pengaturan *flexible work* justru membuat mereka lebih produktif.

MITOS KE-3

Flexible work menciptakan lebih banyak pekerjaan bagi manajer

Memberikan 'keleluasaan' secara lebih lewat *flexible work* mungkin menciptakan sedikit kekhawatiran bagi manajer dalam hal kehilangan kendali atas para karyawannya. Agar komunikasi dan kontrol pekerjaan dapat didistribusikan dengan maksimal, perusahaan perlu merancang, menerapkan, mengkomunikasikan, dan mengevaluasi kebijakan *flexible work* dengan tepat. Ketika semuanya ditulis dan dikomunikasikan secara jelas, maka harapannya para karyawan yang diberikan otonomi dapat bekerja sesuai tanggung jawab karena ada peningkatan kepercayaan dan meminimalisasi konflik.



MITOS KE-4

Flexible work menyulitkan tim yang memiliki banyak zona waktu

Hal ini justru sebaliknya, *flexible work* memberikan keluwesan bagi karyawan yang tinggal di zona waktu yang berbeda. Ketika para karyawan bekerja secara fleksibel, penting sekali bagi perusahaan untuk melatih mereka agar tetap *standby* saat dihubungi, responsif, dan bertanggung jawab. Ketika semua karyawan berusaha menyesuaikan diri dengan tuntutan tim, produktivitas akan selalu bisa tercapai. Para manajer atau ketua tim perlu melatih para anggota timnya untuk dapat menyinkronkan waktu beberapa kali dalam seminggu secara *real time* menggunakan tools berbasis *cloud*, tools *project management*, dan teknologi lainnya.

MITOS KE-5

Karyawan menjadi kurang produktif ketika membuat jadwal sendiri

Dikutip dari Forbes.com, ada studi akademik yang mengamati karyawan dengan *flexible work* dengan jadwal tradisional. Hasilnya sangat menarik. Pekerja fleksibel ternyata lebih bahagia dan bekerja lebih banyak. Meskipun lebih banyak pekerjaan, tidak berarti lebih banyak produktivitas. Ketika diberi kebebasan untuk memilih kapan dan bagaimana orang bekerja, sering kali membuat mereka mengambil lebih banyak waktu untuk proyek saat dibutuhkan dan mengambil cuti untuk istirahat saat dibutuhkan.

Studi tersebut juga menunjukkan bahwa jadwal fleksibel memiliki manfaat tak terduga lainnya. Orang-orang yang mengadopsi gaya *flexible work* memiliki kecenderungan untuk:

MINIM BURNOUT

MINIM STRES

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA

LEBIH SEDIKIT KONFLIK
KELUARGA ATAU PEKERJAAN

PENINGKATAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN SECARA KESELURUHAN

MITOS KE-6

Flexible work menghancurkan budaya kerja

Sejatinya kantor memang bisa dibilang sebagai alat paling tepat untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang positif. Tidak salah juga jika bertatap muka mendorong budaya melalui koneksi tatap muka, percakapan, dan kolaborasi. Namun, *flexible work* bukan berarti kantor menjadi 'mati'. Karena alasannya, ketika orang dapat menyeimbangkan *work from home* dan hari kerja di kantor, mereka justru memiliki pengalaman kerja yang lebih baik. Hal ini justru membantu mendorong budaya di perusahaan.

MITOS KE-7

Flexible work menghilangkan kontribusi

Kerja fleksibel seakan menghilangkan kontribusi karyawan. Namun, jawabannya tergantung dari seberapa besar peran perusahaan dalam mengakomodasi kebutuhan karyawan, serta kinerja dari karyawan itu sendiri.

Sebagai founder, bagaimana kamu tahu anggota tim akan benar-benar bekerja saat berada di rumah? Sekarang pertanyaan sebaliknya. Bagaimana kamu tahu karyawanmu bekerja ketika mereka sedang duduk di meja kerja di kantor?

Solusi dari hal tersebut bukan *micromanage*, atau terlalu mengatur karyawan sehingga mereka kehilangan 'ruang' ketika bekerja. Kamu dapat mengatasi rasa takut akan kehilangan kontribusi karyawan (baik ketika *work from office* atau saat *flexible hour*), dengan cara mengkomunikasikan dengan jelas apa harapan dan juga target pekerjaan, untuk masing-masing karyawan. Karyawan harus memahami betul apa yang harus dikerjakan dan dikembangkan. Founder dan ketua tim juga harus percaya bahwa para karyawan akan melaksanakan tugas dalam jangka waktu yang telah disepakati berdasarkan perjanjian kerja. Kebijakan fleksibel yang efektif memerlukan pergeseran kepentingan dalam waktu aktual ketika di kantor menjadi kepentingan yang difokuskan pada kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan.

Dengan demikian, sangat penting bagi kita, para pekerja digital untuk menambah wawasan tentang *flexible work*, khususnya mitos terkait hal tersebut. Semakin banyak wawasan, semakin banyak hal yang dapat diukur, dan alasan yang dapat dikemukakan untuk memperoleh kejelasan.



1000

Ini kisah mereka #RintisSolusiDigital

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

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

Tonton di kanal Youtube #1000StartupDigital:

s.id/kenalalumni1000





Kerja Virtual Meningkatkan Inovasi, Benarkah?



Tahun 2023, kerja virtual sudah dianggap sebagai cara kerja yang lazim digunakan, terutama oleh perusahaan dengan dukungan teknologi. Jika mundur beberapa tahun ke belakang, pandemi COVID-19 memang menjadi pencetus *booming-nya* kerja virtual. Lewat pandemi kita belajar bahwa keterbatasan jarak tidak perlu menghambat inovasi. Justru sebaliknya, ternyata justru dapat memicu inovasi. Jadi, seperti apakah inovasi yang muncul dari kerja virtual? Mari simak ulasannya lewat artikel ini, yuk.



Keanekaragaman dan inklusi

Menurut penelitian dari McKinsey, perusahaan yang memiliki karyawan lebih beragam secara etnis dan ras jauh lebih unggul 36% dari pesaing yang karyawannya kurang beragam dalam hal target keuangan. Hal tersebut lebih mudah dilakukan apabila perusahaan menerapkan kerja virtual. Tujuannya untuk menarik lebih banyak talenta profesional dengan latar belakang yang beragam, serta membangun tenaga kerja yang lebih inklusif.



Produktivitas

Tahukah kamu, bahwa ternyata tim yang dikelola secara virtual apabila dilakukan dengan efektif, justru dapat meningkatkan produktivitas. Alasannya, para karyawan dapat menghindari gangguan yang tidak perlu dan menerapkan alur kerja yang lebih efektif. Penelitian tahun 2021 menyatakan bahwa 83% karyawan yang bekerja jarak jauh setuju bahwa tempat tinggal mereka cocok untuk bekerja secara produktif. Persentase ini lebih tinggi dari mereka yang menyatakan bahwa kantor adalah tempat yang paling produktif untuk bekerja (64%). Untuk mengatasi perbedaan zona waktu, perusahaan dapat menetapkan *time zone stacking* atau waktu penyusunan zona agar praktik penataan tim virtual dapat dilakukan lebih strategis dan dapat mempercepat inovasi.



Bisnis lebih terpusat pada konsumen

Pandemi COVID-19 mengajarkan kita bahwa jarak atau lokasi geografis bukanlah penghalang untuk berinovasi. Contohnya aplikasi *platform* pembayaran global menghadirkan pusat rekayasa jarak jauh selama pandemi. Mereka mempekerjakan *engineer* dari berbagai lokasi dan latar belakang budaya. Satu tahun setelahnya, perusahaan mengumumkan bahwa mereka bisa lebih dekat dengan pelanggan. Contoh lainnya datang dari sebuah lembaga pemerintah yang dapat lebih berpusat pada warga karena mempekerjakan karyawan yang tinggal dan bekerja di seluruh negeri, tidak hanya di ibu kota. Perusahaan yang lebih dekat dengan pelanggan (tanpa mempertimbangkan kehadiran kantor fisik), dapat membantu para karyawan untuk dapat mengidentifikasi dan menguji ide baru lebih cepat. Komunitas ternyata bisa dikembangkan secara virtual untuk saling bekerja dan terhubung.

Uniknya, keterbatasan jarak atau kedekatan fisik menjadi pemicu inovasi bukanlah fenomena baru. Inovasi melalui kolaborasi jarak jauh telah menjadi perlengkapan komunitas ilmiah puluhan tahun lalu. Pada 1980-an, para peneliti mengadopsi cara kerja yang disebut “kolaborasi”, ruang virtual tempat para ilmuwan berinteraksi dengan kolega, berbagi data dan instrumen, dan berkolaborasi tanpa memperhatikan lokasi fisik. Terobosan yang dicapai melalui kolaborasi virtual meliputi the Human Genome Project dan proyek ATLAS di CERN, yang melibatkan 1.800 fisikawan partikel di 34 negara.



Jangan jadikan kedekatan fisik sebagai alasan untuk bisa berhenti berinovasi. Dikutip dari artikel dari mckinsey.com, menurut seorang eksekutif yang memimpin grup inovasi beranggotakan 50 orang sebagai bagian dari organisasi beranggotakan 15.000 karyawan berkata,

“Pandemi membuat kami sadar bahwa kami tidak pernah membutuhkan studio inovasi yang megah dan mahal untuk melakukan pekerjaan. Yang kami inginkan adalah komunitas. Pekerjaan virtual dapat dilakukan secara permanen, dengan pertemuan tatap muka bulanan atau tiga bulanan untuk memperkuat kepercayaan, persahabatan, dan koneksi.”

Jadi, peluang apa yang ingin kamu kembangkan melalui kerja virtual ini? Jangan sampai kamu menyesal karena melewatkan masa keemasan dari kerja virtual dan menghambatmu untuk menjadi inovator baru, ya. Semangat!



5 Tren SDM Paling Penting untuk Tempat Kerja di 2023

Tahun 2022 dan 2023 ternyata menjadi tahun yang lebih cepat daripada yang kita bayangkan. Bagaimana tidak, pandemi nyatanya ‘mempercepat’ banyak hal. Misalnya pekerjaan masa depan sudah menjadi pekerjaan yang lazim dikerjakan saat ini. Sebut saja *work from anywhere*, *hybrid working*, *flexible working*, *remote working*, ini sudah biasa dilakukan oleh para pekerja digital di masa sekarang. Mencari rezeki tidak dibatasi oleh zona waktu dan lokasi, sebuah hal yang mungkin kita impikan satu dekade yang lalu. Dunia ketenagakerjaan memang banyak berubah di tahun ini lewat banyak cara. Berikut adalah 5 tren di dunia *human resource* yang penting untuk kamu ketahui, baik itu sebagai pekerja atau pemberi kerja, dikutip dari artikel Forbes.

Nomor 1:

Kesejahteraan karyawan adalah kewajiban



Banyak sekali dampak negatif apabila seorang karyawan mengalami stres di tempat kerja. Misalnya berhubungan dengan masalah individu, hubungan karyawan dengan teman, keluarga, dan rekan kerja. Laporan dari Surgeon General baru-baru ini tentang Kesehatan Mental dan Kesejahteraan melaporkan 81% pekerja akan mencari tempat kerja yang mendukung kesehatan mental di masa depan.

Contohnya datang dari Delta Airlines yang menjalankan strategi kesejahteraan manusia. Kesejahteraan yang dimaksud di sini konteksnya adalah menyeluruh, bukan hanya kesejahteraan secara individu saja. CEO Delta Air Lines, yaitu Ed Bastian, memilih Dr. Henry Ting, sebagai Chief Health and Well-being Officer yang pertama. Tidak hanya itu, lebih dari 250 wawancara kualitatif dengan karyawan Delta dilakukan untuk mengidentifikasi peluang terkait kesejahteraan. Beberapa di antaranya adalah:

- **Memperluas fokus pada perawatan kesehatan mental dengan menawarkan karyawan Delta dan anggota rumah tangga mereka dua belas sesi konseling gratis per tahun (semula tujuh).**
- **Memasukkan pilihan makanan yang lebih sehat dan lebih terjangkau di kafetaria dan ruang istirahat Delta.**
- **Menawarkan program pendidikan keuangan baru dengan insentif kepada karyawan Delta. Misalnya meningkatkan keterampilan keuangan pribadi seperti penganggaran, manajemen kredit, dan tabungan.**



Delta Air Lines Headquarters

Nomor 2:

Potensi lebih penting daripada gelar

Ada penemuan menarik dari Remote yang menyatakan bahwa perekrutan berbasis keterampilan naik 63% pada tahun lalu karena lebih banyak pemberi kerja yang menghargai pengalaman daripada kualifikasi akademis atau gelar. Hal ini berdampak sangat baik karena memperluas kumpulan bakat bagi para pemberi kerja. Selain itu, perusahaan akan punya peluang lebih untuk meningkatkan kecepatan perekrutan dan menambah keragaman pemikiran dalam angkatan kerja. Di sisi penerima kerja atau karyawan, perekrutan dengan basis keterampilan membantu menghilangkan hambatan karir dan gaji bagi lebih dari dua pertiga orang dewasa di Amerika Serikat yang belum memiliki gelar sarjana.

Fenomena ini muncul karena berkaitan dengan semakin banyaknya dukungan komputer dan rekayasa perangkat lunak, sehingga orang yang belum memiliki gelar sarjana tetap bisa menunjukkan keterampilan mereka. The Burning Glass Institute menganalisis jutaan daftar pekerjaan online dan menemukan bahwa jumlah pekerjaan yang membutuhkan gelar sarjana turun dari 51% pada 2017 menjadi 44% pada 2021.

Nomor 3:

Karyawan menginginkan fleksibilitas kerja

Sebelum membahas lebih jauh, mari kita definisikan dahulu apa itu arti fleksibilitas. Fleksibilitas kerja artinya jauh lebih luas daripada 'bekerja jarak jauh'. Ini menggambarkan kemampuan untuk memilih jadwal kerja bagi karyawan. Misalnya mereka bisa bekerja empat atau bahkan tiga hari seminggu.

Menurut studi dari Executive Networks Global Research terhadap 1.301 pekerja, dengan judul *The 2023 Future of Working and Learning Report*, yang paling penting dari kerja fleksibel adalah tentang bagaimana cara mereka kerja, bukan di mana pekerjaan itu dilakukan.



Nomor 4:

Keterampilan paling dicari di masa depan adalah tentang *human skills*

Laporan dari Pearson's Skills Outlook dalam 'Power Skills' menganalisis tentang tren pasar tenaga kerja di empat negara yang memiliki perekonomian kuat, yaitu Amerika Serikat, Inggris, Australia, dan Kanada. Hasilnya adalah *hardskill* tetap dihargai tinggi, namun ada lima keterampilan teratas yang paling dicari oleh pemberi kerja, antara lain:

- Komunikasi
- Pelayanan pelanggan
- Kepemimpinan
- Perhatian terhadap detail
- Kolaborasi

Merujuk di tahun yang akan datang, yaitu 2026, Pearson Skill Outlook mengidentifikasi tiga keterampilan manusia tambahan:

- Pembelajaran & penguasaan pribadi
- Fokus pencapaian
- Kecerdasan budaya dan sosial

Keterampilan yang disebutkan di atas menjadi penting karena itu semua mengandalkan keterampilan berjejaring, kemampuan untuk memimpin orang lain, dan hal tersebut tidak dapat diotomatisasi.

Membiasakan *hybrid working*

Menurut McKinsey, sembilan dari sepuluh organisasi akan menggabungkan kerja jarak jauh dan kerja di tempat (*work from office*) di masa yang akan datang. Bahkan survei yang dilakukan oleh ZipRecruiter menemukan bahwa para pencari kerja akan mengambil potongan gaji 14% untuk dapat bekerja dari jarak jauh. Sudah jelas bahwa *hybrid working* menjadi cara kerja yang disukai pekerja dan menjadi permanen. Untuk itu, para pemimpin dan tim SDM perlu menetapkan prinsip dan aturan kerja demi *hybrid working* yang efektif. Langkah awal adalah dengan menetapkan, apa itu *hybrid working* di perusahaanmu. Sebab, *hybrid working* antar perusahaan sudah jelas berbeda.

Sebelum karyawan mulai kerja dengan model hibrid, maka pemimpin dan karyawan perlu membuat kesepakatan melalui pedoman atau panduan *hybrid working*. Tujuannya agar cara kerja ini dapat berjalan dengan efektif, membuat tempat kerja menjadi inklusif, meminimalisasi terjadinya gangguan kerja, serta setiap karyawan sudah tahu langkah apa yang harus ditempuh apabila suatu hari nanti terjadi masalah. Panduan *hybrid working* bisa membahas tentang jam kerja, peraturan kerja, norma tim, jam kolaborasi inti, serta alat teknologi yang dibutuhkan beserta *credentials* seperti *username*, *password*, dan lain-lain.

Menurut Tiffiney Fort, seorang Chief Orchestration Officer, Hybrid Strategy, dan Team Solution dari Cisco, ia memberi saran yang penting ketika akan melakukan *hybrid working*. “Mulailah dengan mendiskusikan bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan kesejahteraan, keterlibatan, dan produktivitas mereka. Kami telah belajar untuk tidak memulai dengan membahas berapa hari dalam seminggu orang harus bekerja di dalam atau di luar kantor.”

Kesimpulannya, pandemi mempercepat transformasi digital, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja telah bergeser, model dan cara kerja sudah berganti arah, yang ini semua sudah menjadi hal yang permanen di hidup kita. Tren sumber daya manusia dan ketenagakerjaan akan terus berkembang. Pertanyaannya, sudahkah kita siap mengadopsi dan mengeksekusi hal tersebut setiap harinya?

Flexible Work

Bikin Burnout?



Pada tahun 2021, Deloitte membuat survei dengan hasil yang cukup mengejutkan, tiga perempat karyawan mengatakan bahwa mereka mengalami kelelahan (*burnout*). Apakah kerja fleksibel (baik itu *full remote* atau *hybrid*) jadi penyebabnya? Lalu, apa solusinya? Kali ini, Rintisan akan membahas tentang *burnout* yang dialami pekerja digital dan juga bagaimana cara mengatasinya berdasarkan artikel yang dilansir dari [yarooms.com](https://www.yarooms.com). Jadi, simak terus sampai tuntas, ya.

Apa itu *burnout*?

Kejenuhan adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat disebabkan oleh stres yang berlebihan. *Burnout* menyebabkan hilangnya produktivitas, motivasi, dan kreativitas di tempat kerja.



Faktanya, biaya kejenuhan karyawan naik hingga \$190 miliar per tahun. WHO memperkirakan bahwa tidak kurang dari \$1 triliun hilang setiap tahun akibat hilangnya produktivitas yang disebabkan oleh depresi dan kecemasan.



Burnout berbuntut panjang. Stres yang muncul, meningkatnya permintaan dari pemberi kerja, ketidakpastian yang terjadi kala pandemi, dan banyak faktor lain yang dapat menimbulkan kecemasan, menjadi hal yang memperparah kondisi karyawan ketika sedang bekerja. Perlu digarisbawahi bahwa *burnout* bukan berarti kelelahan karena bekerja terlalu keras. Ini adalah sebuah tanda yang penyebabnya dapat berasal dari:



Tuntutan pekerjaan yang berlebihan



Micro manage



Kurangnya kontrol atas tugas dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan



Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk



Harapan pekerjaan yang tidak jelas



Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja



Tenggat waktu yang tidak realistis



Sering lembur

Terlepas dari segala dampak positif dari *flexible working*, kita semua tahu bahwa kenyataannya akan selalu ada kontra di baliknya. Bekerja dari rumah, atau dari mana saja, terlihat sebagai cara kerja yang diidam-idamkan jauh sebelum terjadinya pandemi. Namun, jika *flexible working* tidak dikerjakan dengan tepat, maka akan muncul *home burnout*. Istilah ini merujuk pada kelelahan bekerja dari rumah, yang tandanya antara lain seperti:

- **Merasa kewalahan.** Misalnya kamu ingin mencoba melakukan terlalu banyak hal sekaligus atau bahwa kamu merasa tidak dapat mengendalikan lingkungan sekitar.
- **Merasa terisolasi.** Sangat mudah untuk merasa kesepian dan terputus saat kamu bekerja dari rumah.
- **Kurang komunikasi.** Ini mungkin karena isolasi yang disebutkan sebelumnya, tetapi juga bisa karena kurangnya kejelasan tentang peran dan tanggung jawabmu.
- **Sulit fokus.** Meskipun ini mungkin tidak berlaku untuk semua orang, itu adalah gejala berulang bagi banyak orang. Beberapa orang mungkin memiliki lingkungan rumah yang mendukung untuk mereka bisa bekerja dari rumah. Sebaliknya, bekerja dengan pasangan serta anak-anak di ruang yang sama memberikan gangguan lain yang dapat mengurangi tingkat konsentrasi selama jam kerja.
- **Putus asa.** Burnout meningkatkan kecemasan tentang masa depan, baik terkait pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- **Khawatir dan stres.** Kelelahan dan stres sangat berkaitan dan sulit dipisahkan.
- **Kurangnya kolega kerja yang hadir bersamaan di tempat kerja.** Kemungkinan komunikasi lebih sulit dilakukan apabila tidak ada aturan 'jam kerja kolaborasi' atau peraturan sejenisnya.

.....

Lantas, apa solusi jika mengalami *burnout*? Ingatlah bahwa untuk menangani *burnout*, hal ini harus diuraikan satu-persatu. Alasannya, faktor penyebab *burnout* mungkin tidak hanya dari satu hal saja. Ada risiko bahwa faktor-faktor penyebabnya saling berkaitan atau bertumpukkan sehingga *burnout* menjadi hal yang ditakuti pekerja. Berikut adalah cara-cara yang dapat membantu untuk meringankan *burnout*.



Berbicara dengan seseorang.

Ini adalah salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan saat merasa kelelahan. Bicaralah dengan pasangan, teman, keluarga, atau terapis. Mengekspresikan apa yang dirasakan dan dilakukan akan membantumu merasa lebih baik. Ini akan membuatmu sadar bahwa kamu tidak sendirian saat mengatasi masalah yang datang.



Istirahat.

Salah satu alasan mengapa kejenuhan begitu mudah “terjadi” saat bekerja dari jarak jauh adalah karena waktu istirahat cenderung lebih sedikit dan lebih jauh di antaranya. Rapat beruntun, kolaborasi yang tidak sinkron, kurangnya komunikasi dan pedoman yang tepat, dan kurangnya umpan balik sama sekali. Ini semua dapat mendorongmu untuk bekerja lebih lama, melewatkan makan siang lagi, dan fokus pada layar selama berjam-jam. Kamu dapat memberi durasi kerja, misalnya setiap satu hingga satu setengah jam untuk beristirahat sejenak dari layar, serta makan siang yang layak setiap hari. Ini sangat penting untuk nutrisi tubuh dan juga pikiran.





Putuskan hubungan dengan pekerjaan saat hari sudah selesai.

Putuskan hubungan dengan pekerjaan saat hari sudah selesai. Tidak ada balasan email, chat pekerjaan, atau membuka laptop untuk mencicil pekerjaan. Matikan, menjauhlah dari perangkat kerja, dan jalani hidup di luar pekerjaan. Kedengarannya sederhana secara teori, namun ternyata cukup menantang untuk dipraktikkan.



Mulai rutinitas.

Rutinitas membantu kita menyusun hari, minggu, dan kehidupan kita secara umum. Mereka memberi kita rasa tenang. Kemudian, rutinitas memberikan kita waktu dan kuasa untuk mengontrol hal-hal yang bisa kita upayakan. Itu juga dapat membantu kita menjadi lebih produktif (baik dengan tugas kerja maupun tugas “di rumah”). Cobalah untuk bangun pada waktu yang sama, makan siang pada waktu yang sama, tidur pada waktu yang sama, dan, secara umum, cobalah untuk membawa struktur dan keteraturan ke dalam kehidupan sehari-hari. Sekilas mungkin terlihat membosankan, namun ini ternyata mendisiplinkan kita untuk membangun kebiasaan yang sehat.

Bekerja jarak jauh memang tidak sempurna. Kelebihannya, fleksibel jadi kuncinya. Namun kekurangannya, risiko *burnout* akan selalu ada. Begitu pula dengan pekerjaan di kantor, yang mana juga memiliki pro dan kontra. Namun, bagaimanapun cara kerjanya, baik itu jarak jauh (*flexible working*) atau bekerja di kantor, yang terpenting adalah sistem yang dijalankan. Apakah dengan melakukan pekerjaan tersebut, kita merasa terpenuhi. Artinya, kebutuhan kita merasa tercukupi, misal dari segi materi yang didapat setelah bekerja, hingga rasa puas karena dapat memberikan kontribusi bagi pekerjaan. Semoga kamu bisa bekerja dengan hasil yang tepat, mencapai tujuan yang diinginkan, dan terhindar dari *burnout* karena dapat menjaga pola hidup dengan maksimal.

Pekerja Gen Z Ingin Lebih dari Sekadar Fleksibilitas dalam Bekerja

Setelah dua tahun pandemi yang mengerikan, kini aktivitas sudah berjalan seperti prapandemi, termasuk kantor yang dibuka dan karyawan yang menghadap meja kerja di kantor. Para pekerja produktif di usia muda, kini didominasi oleh Gen Z, yang sekarang memasuki usia awal dan pertengahan 20-an. Namun masalahnya, pemberi kerja yang tidak memahami cara berpikir dan karakter dari Gen Z ini menyebutkan bahwa mereka adalah generasi yang ingin serba instan. Padahal pemberi kerja yang tidak memahami karakter Gen Z dapat kehilangan kesempatan untuk merekrut bakat generasi baru ini. Menurut artikel yang diterbitkan oleh [fastcompany.com](https://www.fastcompany.com), Gen Z menginginkan kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh tanpa kehilangan kesempatan untuk berkumpul secara langsung untuk menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja baru.

Dikutip dari [washingtonpost.com](https://www.washingtonpost.com), berbeda dengan generasi sebelumnya, salah satu perjuangan terbesar untuk generasi baru profesional adalah hubungan antarpribadi dan hubungan di tempat kerja, setelah pandemi membuat mereka terisolasi selama beberapa tahun. Bagi Generasi Z, mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, sebagaimana didefinisikan oleh Pew Research Center, uang mungkin tidak selalu menjadi prioritas pekerjaan utama. Sebaliknya, mereka menginginkan fleksibilitas bekerja, misalnya dapat bekerja jarak jauh, inisiatif kesehatan dan kesehatan mental, serta pekerjaan dan budaya yang bermakna. Bahkan Gen Z rela berpindah pekerjaan untuk menemukan yang paling cocok.



Bagi pemberi kerja, memahami karakteristik Gen Z menjadi penting karena jumlah mereka yang diperkirakan meningkat lebih dari tiga kali lipat menjadi 87 juta orang pada tahun 2030 di Australia, Prancis, Jerman, Belanda, Inggris Raya, dan Amerika Serikat. Atau berkisar kurang lebih 30% dari total pekerjaan, menurut sebuah studi oleh Oxford Economics.

“Kami melihat kelompok pekerja muda ini menuntut agar pemberi kerja memperhatikan mereka sebagai manusia seutuhnya,” kata Linda Jingfang Cai, VP of Talent Development di LinkedIn. “Kemampuan untuk memahami jalur karir mereka lebih berharga daripada gaji.”

Dikutip dari Forbes.com, pandemi menyebabkan the Great Resignation atau banyak karyawan yang mundur dari kantornya (baik itu diberhentikan atau mengundurkan diri secara sukarela). Dampaknya ternyata besar, perekonomian dunia sempat anjlok akibat pandemi dan dunia ketenagakerjaan sangat lesu. Pada November 2021, Amerika Serikat mencapai rekor selama 20 tahun terakhir, untuk jumlah orang yang meninggalkan pekerjaan mereka, yaitu sebesar 4,5 juta orang. Kesenjangan antara lowongan pekerjaan dan tenaga kerja yang tersedia terus melebar. Desember 2021, ada 11 juta kesempatan kerja terbuka hingga 6,9 juta orang yang menganggur. Angkatan kerja mengalami *churn* generasi, di mana pekerja yang lebih tua keluar, dan Milenial serta Gen Z mengisi kekosongan. Apa yang bisa kita pelajari dari data ini? Apa artinya hal tersebut bagi para pemberi kerja yang mencari talenta baru?

45% orang yang disurvei oleh Pew Research Center pada tahun 2022 mengatakan bahwa mereka **meninggalkan pekerjaan karena tidak dapat memilih waktu bekerja**. Hampir separuh responden mengatakan bahwa konflik dengan pengasuhan anak juga mendorong mereka untuk keluar dari pekerjaan. Angka ini menunjukkan dua fakta nyata yang perlu dihadapi oleh para pemberi kerja. Pertama, jelas mereka memprioritaskan fleksibilitas dalam bekerja. Kedua, mereka tidak takut keluar dari pekerjaan apabila kebutuhan tidak terpenuhi.


Namun, berbicara tentang fleksibel, ini tidak dapat disamaratakan. Kebijakan fleksibel pada satu pekerjaan belum tentu cocok dengan yang lain. Contohnya cara bekerja *4 days work week* tidak akan cocok untuk orang yang bekerja di bursa saham, di mana jam kerjanya dari Senin sampai Jumat jam 9 pagi hingga 4 sore. Beberapa pekerjaan harus berhadapan langsung dengan konsumen, misalnya survei lapangan pekerjaan pembangunan gedung, para tenaga kesehatan di rumah sakit, dan juga layanan pelanggan perusahaan. Untuk itu, perlu dilakukan sinkronisasi antara pihak perusahaan dengan karyawan tentang konsep 'fleksibilitas' tersebut.

Berikut adalah tips dari Jingfang Cai, VP of Talent Development LinkedIn, untuk perusahaan yang ingin merekrut talenta dari Gen Z:

- **Fleksibilitas jadi kunci.** Gen Z menginginkan opsi hybrid atau jarak jauh, kata Jingfang Cai, sehingga perusahaan mungkin ingin mempertimbangkan untuk menawarkan opsi fleksibel yang memungkinkan pekerja memilih apa yang masuk akal bagi mereka.
- **Mengkomunikasikan dan tunjukkan nilai-nilai.** Gen Z ingin tahu apa yang dihargai oleh atasan mereka, bagaimana hal itu diprioritaskan, dan investasi apa yang dilakukan sebagai hasilnya, katanya. Kesehatan seringkali merupakan nilai yang diprioritaskan oleh Gen Z.
- **Meninjau persyaratan yang dibutuhkan ketika akan membuka lowongan pekerjaan.** Pastikan bahwa pekerjaan tingkat pemula tidak memerlukan pengalaman bertahun-tahun, karena pemberi kerja mungkin bisa kehilangan seluruh talenta muda.
- **Memprioritaskan pembelajaran.** Gen Z ingin tumbuh dan belajar, jadi pastikan lowongan juga mencakup peluang untuk pelatihan, pertumbuhan profesional, dan bimbingan.
- **Menciptakan tempat kerja yang beragam dan inklusif.** Gen Z menganggap penting untuk bekerja di pekerjaan yang mempromosikan rasa hormat, kesetaraan, dan inklusi, menurut survei dari Gallup.
- **Kepemimpinan etis adalah suatu keharusan.** Gen Z ingin mengetahui bahwa pemimpin mereka etis, mengharapkan tindakan untuk mengatasi kelemahan moral, dan ingin mengetahui bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif bagi dunia, menurut jajak pendapat Gallup.

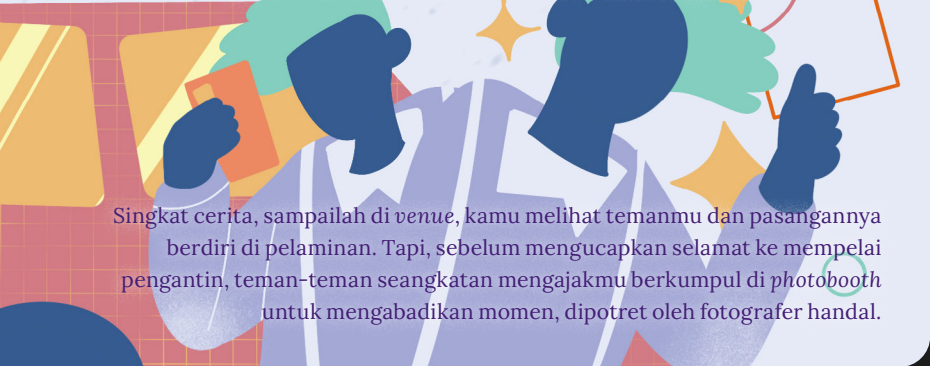
Dikutip dari [washingtonpost.com](https://www.washingtonpost.com), perusahaan yang ingin merekrut talenta dari Gen Z perlu menguji ekspektasinya. Apakah pekerjaan ini sudah tepat untuk Gen Z? Apakah bisa dikerjakan dari jarak jauh? Atau, haruskah dibuat dengan sistem *hybrid*? Apakah termasuk pekerjaan yang fleksibel atau tidak? Karena, Gen Z mungkin tidak ingin duduk di belakang meja setiap hari dalam seminggu. Tetapi Gen Z ingin perusahaan tempat mereka bekerja, bisa diajak bekerja sama. Jadi, pastikan bahwa perusahaanmu membangun upaya kolaboratif dan saling bersinergi antar anggota tim.

MENELISIK *GIG ECONOMY*



Kamu seorang karyawan.
Sudah biasa bekerja dari Senin
sampai Jumat. Hari libur pun
tidak lepas dari kegiatan lain.

Seperti besok Sabtu, kamu harus datang
ke pesta pernikahan teman. Acara yang
terkesan familiar karena usia hampir
menginjak seperempat abad.



Sebelum berangkat, kamu memesan jasa ojek *online* dan naik
mobil karena hujan cukup deras. Sudah *makeup* dan dandan
cantik, sayang jika luntur terkena tetesan air hujan.

Singkat cerita, sampailah di *venue*, kamu melihat temanmu dan pasangannya
berdiri di pelaminan. Tapi, sebelum mengucapkan selamat ke mempelai
pengantin, teman-teman seangkatan mengajakmu berkumpul di *photobooth*
untuk mengabadikan momen, dipotret oleh fotografer handal.

YANG KIAN DIMINATI



Nah, sadar nggak sadar, kegiatanmu di hari Sabtu tadi adalah rangkaian dari *gig economy*.



Fotografer dan abang ojek online adalah pelaku *gig economy*.



JADI, APA ITU *GIG ECONOMY*?



Memang, asal muasal kata *gig* adalah dari dunia musik, di mana penampil menyuguhkan pertunjukan tunggal atau jangka pendek di beberapa tempat. Menurut Investopedia, *gig economy* adalah pasar tenaga kerja yang sangat bergantung pada posisi sementara dan paruh waktu yang diisi oleh kontraktor independen dan pekerja lepas, daripada karyawan tetap penuh waktu.

Gig workers mendapatkan berbagai keuntungan seperti fleksibilitas dalam bekerja dan kemandirian. Namun, sisi negatifnya, mereka tidak memiliki keamanan kerja. Lain halnya dengan karyawan tetap penuh waktu, yang umumnya memiliki asuransi kesehatan atau ketenagakerjaan yang menjadi fasilitas dari perusahaan tempatnya bekerja.



Pada intinya, *gig economy* adalah pekerjaan fleksibel, bersifat sementara atau lepas, berkaitan dengan klien dan pelanggan yang pada umumnya (tidak selalu) melalui *online platform*. Hadirnya *gig economy* memberikan keuntungan bagi pekerjaanya, bisnis, dan konsumen dengan membuat pekerjaan lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan saat ini dan tuntutan gaya hidup yang fleksibel. Akan tetapi, layaknya uang koin, ada sisi negatif yang mengancam hubungan ekonomi tradisional antara pekerja, bisnis, dan klien.

Survei yang dilakukan oleh embroker.com, sebanyak 1.000 orang yang bekerja di ruang kerja tradisional, yang dilakukan untuk mengetahui seberapa menarik *gig economy* bagi mereka. Hasilnya lebih dari 30% mereka akan berhenti dari pekerjaan asal dan beralih ke *gig economy* jika dapat menghasilkan sebanyak pekerjaan saat ini. Menariknya, faktor pendorong terbesar agar pekerja 'tradisional' beralih menjadi *gig worker* adalah 33% menginginkan lebih banyak fleksibilitas dalam bekerja. Beberapa alasan lain yang cukup kuat mendasari transisi pekerjaan tersebut adalah karena tingkat gaji, tempat kerja yang tidak nyaman, *burnout*, dan kesibukan yang padat dari 9-5.

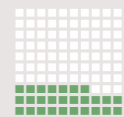
Dunia digital yang modern memungkinkan orang untuk bekerja dari jarak jauh. Terlebih, pandemi juga menjadi penyebab dari meningkatnya kerja fleksibel dan *gig economy*. Alasan ekonomi juga menjadi faktor penyebab meningkatkan *gig economy*. Contohnya, pengusaha yang tidak mampu membayar gaji karyawan penuh waktu akan mempekerjakan *gig worker* dalam proyek tertentu.



Dari sisi *gig worker*, mereka dapat berpindah atau mengambil banyak posisi sekaligus. Sudah menjadi hal biasa apabila para pekerja ini mengubah karir beberapa kali sepanjang mereka bekerja, karena peran dari *gig economy* ini.

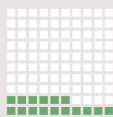
Dikutip dari Investopedia, pada tahun 2020, *gig economy* mengalami peningkatan yang signifikan ketika para pekerjaannya memenuhi kebutuhan kliennya dan bekerja dari rumah.

The gig economy by the numbers



27% reported working temporary, contract or freelance in 2021.

MCKINSEY & CO., "AMERICAN OPPORTUNITY SURVEY," 2021



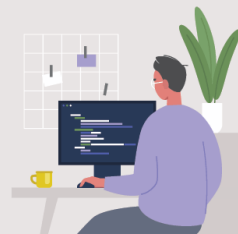
16% of Americans have earned money via an online gig platform.

PEW RESEARCH CENTER, "THE STATE OF GIG WORK IN 2021," 2021



62% of temporary, contract and freelance workers said they would rather work as permanent employees.

MCKINSEY & CO., "AMERICAN OPPORTUNITY SURVEY," 2021



\$455 billion

The global gig economy is expected to grow to \$455 billion in gross volume transactions in 2023.

MASTERCARD AND KAISER ASSOCIATES, "THE GLOBAL GIG ECONOMY: CAPITALIZING ON A \$500B OPPORTUNITY," 2019

ILLUSTRATION: NACHA, KIRKUTON/GETTY IMAGES

©2022 TECHTARGET. ALL RIGHTS RESERVED. Techtarget

Sumber: techtarget.com

Sedangkan menurut techtarget.com, 27% mengatakan bahwa mereka bekerja sementara, menjadi pegawai kontrak atau *freelance* di tahun 2021 (sumber McKinsey & Co, 2021). Sebanyak 16% orang Amerika mendapatkan sumber penghasilannya lewat *platform online gig* (sumber Pew Research Center, 2021). Mastercard and Kaiser Associates bahkan memperkirakan sebanyak \$455 miliar adalah transaksi dari *gig economy* secara global pada tahun 2023.

Selanjutnya, siapa saja yang jadi bagian dari *gig economy*? Ini terdiri dari perusahaan, pekerja, dan juga konsumen. Beberapa di antaranya adalah pekerja lepas yang dibayar per tugas, kontraktor independen yang melakukan pekerjaan dan dibayar berdasarkan kontrak, pekerja berbasis proyek yang dibayar oleh proyek, karyawan sementara yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu, dan pekerja paruh waktu yang bekerja kurang dari jam penuh waktu.

Di tahun 2023, menurut Fortunly, sebanyak 52% tenaga kerja Amerika akan terlibat dalam *gig economy*, setidaknya dari waktu ke waktu, atau meningkat secara perlahan. Menurut para *gig workers*, mereka dapat memperoleh penghasilan sebanyak rekan kerja yang bekerja secara penuh waktu. Akibatnya, mereka punya peluang untuk menjadikan profesi pekerja lepas menjadi sebuah pekerjaan penuh waktu dan memiliki jadwal yang fleksibel. Para *gig workers* punya kontrol lebih besar atau lokasi atau waktu, serta seberapa besar keinginan mereka untuk bekerja.

Beberapa contoh pekerjaan yang termasuk ke dalam *gig economy* bisa termasuk ke dalam pekerjaan desain grafis, *branding*, pemasaran digital, manajemen konten, dukungan pelanggan, *proofreading*, *writing*, layanan pengemudi dan logistik, pengembangan perangkat lunak, penyuntingan video, robotika, AI, pekerjaan berhubungan dengan *blockchain*, kontraktor, layanan terkait teknologi dan lain-lain. Bahkan, profesi lain seperti pemilik bangunan yang disewakan di Airbnb dan *capoeira artist* juga dapat disebut sebagai *gig worker*.

PRAKTIK TERBAIK UNTUK PERUSAHAAN YANG INGIN MEREKRUT *GIG WORKERS*

Sebelum merekrut *gig workers*, perusahaan harus memetakan kebutuhan dari talentanya, keterampilan apa yang dibutuhkan, serta kesenjangan apa yang terjadi di perusahaan tersebut. Dengan mengetahui dan mengevaluasi beban kerja, maka perusahaan bisa melihat lebih jelas apa keterampilan, kekuatan, dan kekurangan dari tim.



Perusahaan juga perlu membangun proses kerja yang transparan, sehingga keadilan dan inklusivitas dapat mengikuti. Menawarkan sistem kerja dengan budaya dan etos kerja yang baik akan membuat para pekerja bekerja lebih tertata dan berkontribusi secara setara. Perusahaan dapat merencanakan strategi perekrutan dari *gig workers*. Dengan begitu, tim-mu akan memiliki profesional independen yang dapat digunakan dalam proyek yang disepakati.



PRAKTIK TERBAIK UNTUK *GIG WORKERS*

Dikutip dari Harvard Business Review, *gig workers* yang handal dapat menerapkan *four connection*.

Yang pertama adalah tempat di mana mereka bisa bekerja secara profesional, fokus, melindungi dari gangguan dan tekanan dari luar. Membangun tempat yang 'nyaman' saat *gig workers* bekerja dapat menghindari perasaan tidak menentu. Tempat kerja ini memungkinkan mereka untuk menciptakan ruang dan waktu untuk melakukan apa pun yang mereka mau. Tempat bekerja harus mudah diakses, memadai oleh peralatan yang mendukung bekerja, dan mendukung mereka untuk bebas berkarya.

Yang kedua adalah rutinitas, yang ternyata secara penelitian menunjukkan bahwa itu dapat meningkatkan fokus dan kinerja. Rutinitas membantu orang untuk menjaga jadwal, menjaga stamina, mengikuti daftar tugas, hingga bersantai dan beristirahat untuk memulihkan tenaga.

Selanjutnya ada tujuan. Para pekerja harus punya tujuan untuk menghubungkan antara minat dan motivasi. Perbedaan *gig workers* yang sukses dan tidak adalah mereka mengetahui apa yang harus dilakukan. Tujuan menjadi sangat penting karena hal itu mengikat, sekaligus membebaskan seseorang dengan mengarahkan dan meningkatkan pekerjaan mereka.

Yang terakhir adalah sosial. *Gig workers* rentan mengalami kecemasan dan merasa sendiri. Sukses dalam *gig economy* artinya menyeimbangkan kelangsungan hidup dan pekerjaan. *Gig workers* dapat menjangkau lingkaran pertemanan atau berhubungan dengan keluarga untuk bisa bekerja profesional layaknya orang lain yang bekerja 'tradisional'.



Pertanyaan penutup, apakah *gig economy* layak? Menurut para *gig workers*, mereka sangat senang untuk bisa menjalani profesi secara fleksibel dengan tetap melakukan apa yang mereka inginkan. Dikutip dari Investopedia, studi menunjukkan bahwa 79% individu yang bekerja di *gig economy* lebih puas daripada saat mereka bekerja di pekerjaan tradisional.



SISI LAIN

SAMA LUWESNYA, BEDA HASILNYA



Penjol dan Panjul adalah dua sahabat yang bekerja di perusahaan yang sama. Suatu hari, bos mereka memberikan opsi untuk menerapkan konsep *flexible work*. Semua karyawan dapat memilih untuk bekerja dari rumah atau dari kantor.

Penjol dan Panjul memutuskan untuk menerapkan konsep tersebut, tetapi dengan pendekatan yang berbeda.

Penjol memilih untuk bekerja dan menghabiskan sebagian besar waktunya di rumah. Dia merasa lebih produktif dan fokus ketika bekerja di lingkungan yang

tenang dan nyaman seperti rumahnya.

Penjol bisa mengatur jadwal kerjanya sendiri dan memilih waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Namun, meskipun bekerja dari rumah memberinya fleksibilitas, Penjol terkadang kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya secara efektif. Dia juga kesulitan untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan rekan kerjanya.

Di sisi lain, Panjul memilih untuk bekerja di kantor setiap hari. Dia merasa lebih efektif

dan efisien ketika bekerja di lingkungan yang ramai dan bising seperti kantor.

Panjul dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja dan bekerja sama dengan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Meskipun bekerja di kantor memberinya sedikit fleksibilitas dalam hal jadwal, namun Panjul tidak memiliki kontrol yang sama atas jadwal kerjanya seperti yang dimiliki oleh Penjol.

Ketika tenggat tiba, Penjol dan Panjul harus menyelesaikan proyek besar dari atasan mereka. Meskipun keduanya memiliki pendekatan yang berbeda dalam menerapkan konsep *flexible work*, mereka tetap mampu menyelesaikan proyek tersebut dengan baik.

Bedanya, Penjol membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas, karena kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya.

Panjul dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat karena dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya di kantor.

Dari kasus Penjol dan Panjul tersebut terlihat bahwa konsep *flexible work* tidak selalu efektif untuk semua orang. Mereka harus belajar untuk menyesuaikan pendekatan mereka dalam menerapkan konsep tersebut agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal dalam pekerjaan mereka.

Ada beberapa penyebab mengapa konsep *flexible work* tidak selalu efektif untuk semua orang, seperti yang dialami oleh Penjol dan Panjul. Beberapa alasan tersebut antara lain:

1. Perbedaan preferensi dan gaya kerja.

Setiap individu memiliki preferensi dan gaya kerja yang berbeda-beda. Ada yang lebih produktif dan fokus ketika bekerja di lingkungan yang tenang dan nyaman seperti rumah, seperti yang dirasakan oleh Penjol, namun ada juga yang lebih produktif dan fokus ketika bekerja di lingkungan yang ramai dan bising seperti kantor, seperti Panjul.

Oleh karena itu, konsep *flexible work* mungkin tidak selalu efektif untuk semua orang karena preferensi dan gaya kerja setiap orang yang berbeda-beda.

2. Kurangnya interaksi sosial.

Meskipun konsep *flexible work* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk bekerja dari mana saja, hal ini juga dapat membatasi interaksi sosial mereka dengan rekan kerja dan pengalaman belajar dari sesama karyawan.

Dalam kasus Penjol terlihat bahwa dia kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, dan kurangnya interaksi sosial dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

3. Tidak adanya disiplin diri.

Konsep *flexible work* juga membutuhkan disiplin diri yang tinggi dari karyawan dalam mengatur jadwal kerja mereka. Beberapa karyawan mungkin kesulitan dalam mengatur jadwal mereka sendiri dan memisahkan antara waktu kerja dan waktu santai, sehingga dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

4. Tidak adanya infrastruktur yang memadai.

Untuk dapat bekerja dari rumah, karyawan membutuhkan infrastruktur yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil, perangkat komputer yang memadai, dan ruang kerja yang nyaman. Tidak adanya infrastruktur yang memadai dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, konsep *flexible work* memang tidak selalu efektif untuk semua orang dan harus disesuaikan dengan preferensi dan gaya kerja masing-masing individu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Agar konsep *flexible work* dapat berjalan dengan efektif dan efisien, ada beberapa syarat lain yang juga harus dipenuhi, yaitu:

A. Komunikasi yang efektif.

Karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan efisien.

B. Kesepahaman dan tujuan yang jelas.

Karyawan dan perusahaan harus memiliki kesepahaman dan tujuan yang jelas tentang konsep *flexible work*, termasuk kebijakan dan prosedur yang terkait, sehingga dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

C. Sistem manajemen kinerja yang baik.

Perusahaan harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik untuk memantau kinerja karyawan dan memberikan umpan balik secara teratur agar dapat memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

D. Fleksibilitas yang tepat.

Konsep *flexible work* harus disesuaikan dengan preferensi dan gaya kerja masing-masing karyawan agar dapat memberikan fleksibilitas yang tepat tanpa mengorbankan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Dengan memenuhi syarat-syarat di atas, konsep *flexible work* diharapkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

PENULIS: Wicaksono alias Ndoro Kakung, jurnalis veteran, konsultan komunikasi, dan kreator konten.

*) Tulisan ini dibuat dengan bantuan ChatGPT

Buku, Film & *Podcast*

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



Apakah kamu seorang *freelancer*, *remote worker*, atau karyawan kantor 9-to-5 yang sedang mencari *work life balance*? Atau mungkin kamu seorang pengusaha yang sedang mencari cara kerja terbaik untuk karyawanmu? *Flexible working* bisa menjadi solusinya. Ketika dunia kerja terus berkembang, cara kerja *flexible working* menjadi semakin populer pula bagi banyak individu atau perusahaan.

Mari pelajari lebih lanjut tentang topik ini dan temukan inspirasi dari buku, film, dan *podcast* yang kami rekomendasikan berikut ini.

Buku

From the authors of the New York Times bestseller *Rework*



REMOTE: OFFICE NOT REQUIRED JASON FRIED, DAVID HEINEMEIER HANSSON

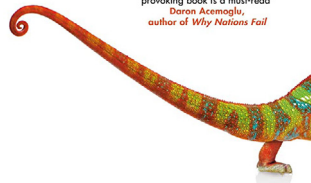
Jason Fried dan David Heinemeier Hansson menulis buku ini untuk memberikan gambaran konsep *remote working* di dunia kerja. Mereka berpendapat bahwa bekerja dari jarak jauh dengan fleksibilitas menawarkan lebih banyak manfaat bagi karyawan maupun pemilik perusahaan dibandingkan bekerja di lingkungan kantor yang masih 'tradisional'. Inilah yang membuat *remote working* bukan sekadar tren, melainkan cara kerja di masa depan berkat kemajuan teknologi dan perubahan budaya kerja.

ANDREW J. SCOTT & LYNDA GRATTON

THE NEW LONG LIFE

A Framework for Flourishing
in a Changing World

"Wonderful ... This thought-provoking book is a must-read"
Daron Acemoglu,
author of *Why Nations Fail*

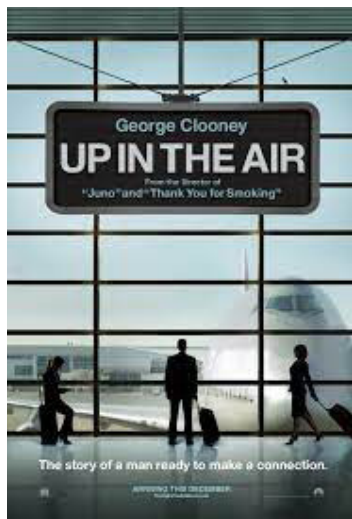


THE NEW LONG LIFE: A FRAMEWORK FOR FLOURISHING IN A CHANGING WORLD

ANDREW J. SCOTT,
LYNDA GRATTON

Buku ini menekankan betapa pentingnya fleksibilitas dalam pekerjaan, karena "*Flexibility is a key*". Andrew J. Scott and Lynda Gratton sebagai penulis menyarankan agar setiap orang mampu beradaptasi dengan cara kerja baru, seperti *remote working* dan jam kerja yang fleksibel. Dibahas pula pentingnya pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Sebab itu, kamu diajak untuk bersiap mempelajari keterampilan dan beradaptasi dengan teknologi baru di sepanjang hidupmu.

Film



UP IN THE AIR 2009

Mengisahkan seorang konsultan di firma Human Resource bernama Ryan Bingham yang ditugaskan membawa berita pemutusan hubungan kerja ke berbagai perusahaan. Dalam perjalanannya, Bingham menghadapi tantangan dalam mencari arti kehidupan dan hubungan antar manusia, karena pekerjaannya menjadikan dia hidup dalam kesendirian. Namun, semuanya berubah setelah dia bertemu Alex dan Natalie. Di film ini juga menggambarkan bagaimana kehidupan modern memengaruhi cara kerja dan kehidupan manusia.



THE COMPANY MAN 2010



Film ini mengisahkan tiga pria yang kehilangan pekerjaan mereka karena PHK di perusahaan yang sama. Adapun dampak dari PHK tersebut bagi kehidupan mereka, termasuk hubungan mereka dengan keluarga, teman, dan lingkungan sekitar. Diangkat pula bagaimana perusahaan modern yang cenderung melihat karyawan mereka sebagai sumber daya dan bukan sebagai individu. Hal ini menciptakan tantangan dalam mencari pekerjaan baru dan dampak cara kerja 'tradisional' terhadap kesehatan mental.

Podcast



LEADING THE FUTURE OF WORK WITH JACOB MORGAN

Mari eksplorasi bagaimana pekerjaan berubah dan berkembang bersama Leading The Future of Work yang dipandu oleh Jacob Morgan. Saluran podcast ini membahas mulai dari kepemimpinan, pengalaman bekerja sebagai karyawan, hingga bagaimana gambaran pekerjaan di masa depan. Dari sini, perluas wawasanmu agar bisa sukses dan berkembang baik di tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari.

<https://bit.ly/future-jacobmorgan>



THE REMOTE WORK SHOW

The Remote Show adalah podcast bergaya wawancara yang membahas seputar *remote working*, kewirausahaan, bisnis, dan masih banyak lagi. Saluran podcast ini membantu para *remote worker* agar lebih produktif saat bekerja dengan mengetahui apa saja manfaat dan tantangan bekerja dari jarak jauh.

<https://bit.ly/remoteshow-ww>



Tripwe: Cara Mudah Bertualang di Alam!

Kali ini, majalah Rintisan mewawancarai Sofian Lusa, salah satu *co-founder* dari alumni Startup Studio Indonesia batch 5, yakni Tripwe.

ELEVATOR PITCH

1st *Adventure* Tourism Marketplace in Asia

WEBSITE

tripwe.com

PADA MULANYA, BAGAIMANA CERITA LATER BELAKANG DALAM MENDIRIKAN TRIPWE?

Kami sudah cukup lama menggeluti bidang *adventure*, yakni sekitar 8-9 tahun. Kami melihat, penggemar hobi *adventure* di Asia Pasifik itu rata-rata punya kesulitan yang sama, yakni belum terbangunnya sistem yang mudah bagi *customer*-nya. Misalnya *customer* mau olahraga *island hopping* jetski, sulit untuk mencari lokasinya, penyedia layanan yang menyewakan peralatannya, alur prosesnya seperti apa, walaupun ada seringkali *gear* dan *safety*-nya di bawah standar yang seharusnya. Begitu juga olahraga *offroad*, sampai saat ini masih terkesan yang bisa menikmati olahraga itu hanya kalangan tertentu saja (*close community*), padahal peminatnya cukup banyak.

Ketika kami melakukan survei di beberapa tempat termasuk Bali dan Thailand dan menemukan potensi *scam* yang dilakukan penyedia layanan *adventure*. Mereka memasang harga yang mahal dengan kualitas layanan yang cenderung biasa saja bahkan peralatan seperti *vest* dan sepatu yang tidak sesuai standar. Akibatnya, orang-orang yang mencoba olahraga *water adventure* jarang sekali yang berminat melakukannya lagi karena merasa tidak *worth it*.

FOUNDER

- Sofian Lusa
- Jerry Susmono
- Rhea Audrey Nathania

DIDIRIKAN PADA

2019

INDUSTRI

Sport

JUMLAH TIM

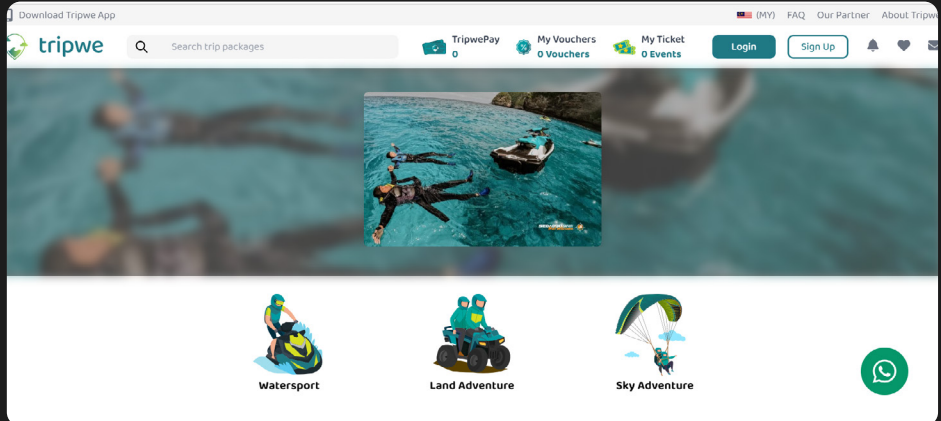
36 Orang

FASE PENDANAAN

Pre Seed

Selain itu, ada pihak luar seperti UMKM yang biasanya kecipratan untung dengan dari kegiatan *adventure*, seperti restoran dan penjual suvenir. Sayangnya, mereka belum terintegrasi dengan penyedia layanan *adventure*. Maka dari sini kami melihat *pain point* yang bisa diselesaikan dengan adanya *platform* Tripwe. Mulailah kami melakukan standardisasi untuk para operator penyedia layanan *adventure*. Dari menentukan paket tripnya, cara *booking*, dan cara bayar yang dibuat semudah mungkin prosesnya.



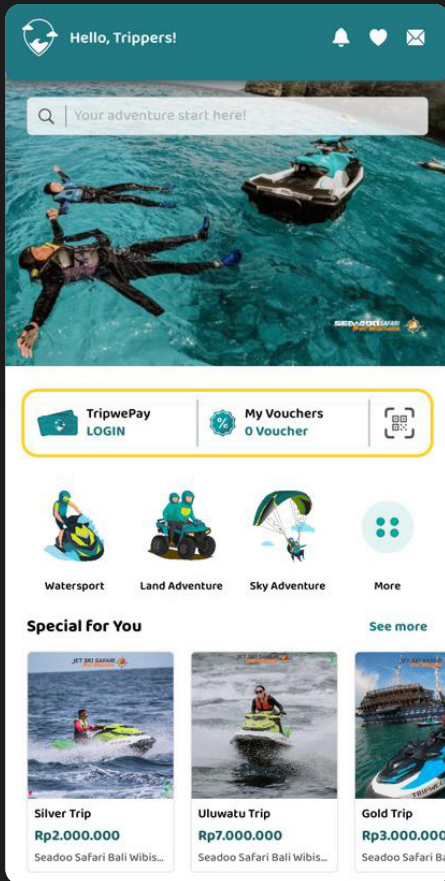


APA SAJA FITUR LAYANAN TRIPWE?

Tripwe menyediakan layanan digital untuk *adventure marketplace* dengan kemudahan akses dan pemesanan. Kami memberikan customer pilihan untuk berpetualang di laut, sungai, dan danau menggunakan *personal watercraft* (PWC), boat, dan yacht. Sedangkan untuk offroad experience di hutan, lembah, dan gunung dengan ATV, UTV, dan SSV.

Layanan Tripwe dapat diakses melalui *platform* Android, iOS, dan *website*. Jenis layanannya sendiri terdiri dari:

- ***Water Adventure Marketplace***
Berbagai aktivitas petualangan di air
- ***Off-Road Adventure Marketplace***
Petualangan menyusuri medan alam
- ***On-Road Adventure Marketplace***
Petualangan menyusuri jalan aspal
- **Bursa**
Lapak penjualan *personal watercraft* (PWC) dan kendaraan offroad bekas
- **Tripwe Shop**
Toko aksesoris dan perlengkapan berpetualang
- **Tripwe Pay**
Kemudahan untuk bertransaksi tanpa batas, dengan mudah



APA KEGIATAN ANDA SEBELUM MENDIRIKAN STARTUP?

Sebelum mendirikan Tripwe, saya sudah berkulat di bisnis penyediaan *vehicle*, jetski *off road* dan *on road*. Karena telah paham industrinya, saya bisa melihat ada celah *opportunity* yang cukup besar dan belum tergarap di industri ini.

APA TANTANGAN TERBESAR YANG DIHADAPI SAAT TAHUN PERTAMA MERINTIS TRIPWE?

Tantangannya adalah menemukan apakah *platform* ini dapat memberikan manfaat kepada ekosistem dan menentukan *value proposition* apa yang bisa kita berikan. Misalnya apakah dengan menggunakan *platform* kita, para wisatawan bisa mendapatkan *value* yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih murah?

Di sini kata kuncinya adalah menemukan *product-market fit*. Jangan sampai model bisnis yang kita susun tidak sesuai dengan kebutuhan pasar. Proses menuju *product-market fit* itu lumayan menantang, ya.

BAGAIMANA CARA TRIPWE MENEMUKAN PRODUCT-MARKET FIT NYA?

Dengan permasalahan kami temukan tadi, kami memutuskan untuk membangun dan manage operator layanan *adventure* sendiri. Mulai dari mempersiapkan lahan, peralatan, sumber daya yang dibutuhkan, mengedukasi karyawannya, membangun *standard operation procedure* sendiri, hingga mempersiapkan sistem pembayaran dan *complaint handling*nya

Di tahun 2021-2022 kami membuat prototipe operator yang disebut Seadoo Safari. Dengan pengalaman itu kami jadi tahu apa market yang Tripwe hadapi seperti apa dan poin-poin apa saja yang membuat *customer* mau menggunakan jasa Tripwe. Cara tersebut membuat proses menemukan *product-market fit* menjadi lebih cepat.

BAGAIMANA PERKEMBANGAN TRIPWE SAAT INI? HAL APA YANG SEDANG DIFOKUSKAN?

Di dalam *roadmap* kami, ada tiga hal yang kami coba geluti. Yang pertama adalah *water adventure*, karena pengalaman kami sangat kuat di bidang ini khususnya *jetski island hopping*. Sejauh ini sudah ada dua lokasi di Jakarta, Surabaya, Semarang, Makassar, Bali, Batam, dan Johor Bahru.

Setelah itu kami fokus ke *land adventure*, yakni *off road* dan *on road*. Untuk *off road adventure* lokasinya di gunung di Bogor, sedangkan *on road three wheels* (tiga roda) itu di jalan raya. Baru selanjutnya kami akan persiapan untuk layanan *sky adventure*.

Di luar itu ada ekosistem yang kami buat, yakni Tripwe Pay dan Tripwe Shop. Tripwe Pay adalah *platform* pembayaran *cashless* (non-tunai) untuk mempermudah *customer* ketika transaksi. Kalau Tripwe Shop adalah toko *online* yang menyediakan *gear sport* dengan karakteristik produk *adventure*. Kami juga saat ini sedang mengembangkan bursa jual-beli untuk *used vehicle* atau barang *second* yang ternyata banyak juga peminatnya.

APA KEUNIKAN TRIPWE DIBANDINGKAN DENGAN KOMPETITORNYA?

Layanan yang disediakan Tripwe itu *user-friendly* dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan *customernya*. Cara pemesannya mudah dan jelas, pilihan paket-paketnya pun dibagi menjadi level *beginner*, *intermediate*, dan *advanced* tergantung profil *customernya* untuk meminimalisasi risiko kecelakaan. Selain itu *gear* yang disediakan juga sesuai standar yang ada. Jadi *customer* betul-betul tinggal menikmati olahraganya saja dengan Tripwe.



APA HAL YANG PALING BERPENGARUH BESAR PADA PERTUMBUHAN TRIPWE DARI TAHUN 2019?

Banyak sekali, ya. Layaknya *tourism tech* lainnya, Tripwe bisa berkembang kalau ekosistemnya juga tumbuh dan berkembang. Yang dimaksud ekosistem disini meliputi kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Maka dari itu kami juga bekerja sama dengan beberapa kampus ternama di Indonesia dengan membuka program magang yang nantinya bisa bergabung dengan Tripwe dan Seadoo Safari. Selain itu, dengan semakin banyaknya komunitas di industri ini, peminat olahraga ini pasti akan semakin banyak.

Hal yang berpengaruh selanjutnya adalah regulasi pemerintah terkait *sport tourism*. Dengan dukungan yang baik dari pemerintah ditambah dengan liputan media tentunya bisa menumbuhkan minat masyarakat untuk mencoba olahraga ini.



APA PENCAPAIAN TERBESAR YANG PERNAH DIRAIH TRIPWE?

Pada Agustus 2022, Tripwe mendapatkan penghargaan sebagai Best of Innovation 2022 in Developing an Adventure Tourism Ecosystem oleh BRP Global di Salt Lake City, Utah, Amerika Serikat. Konsep safari yang Tripwe kembangkan berhasil diadopsi pula di Kanada untuk kemudian dijadikan cara mempopulerkan *water adventure* di beberapa negara.

Startup Studio

Tripwe adalah salah satu alumni dari Startup Studio Indonesia yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Untuk tahu lebih lanjut tentang program ini, silahkan mengunjungi *website* **www.startupstudio.id**

SEKOLAH BETA

KELAS DARING

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

Pada episode Sekolah Beta serial Hustler kali ini dibawakan, **Dita Fitryan** yang merupakan **People Acquisition Partner Specialist** DANA Indonesia yang membagikan ilmunya terkait proses perekrutan untuk sebuah startup. Selain itu, Dita juga memberikan *tips do's & don'ts to do* sebelum persiapan rekrutmen.

The screenshot shows a video player interface. At the top left, there's a logo for 'SEKOLAH BETA' and 'KELAS DARING Hustler'. The main title is 'Talent Acquisition Strategy' in red. Below it, the text reads: 'Ketahuilah strategi dalam mencari, mengidentifikasi dan merekrut kandidat yang tepat sesuai kebutuhan tim startupmu.' The date and time are 'Kamis, 27 Oktober 2022' and '20.00 - 21.00 WIB'. On the right, there's a profile picture of Dita Fitryan, a smiling woman, with the text 'Eps 111' above it and 'Dita Fitryan, People Acquisition Partner Specialist, DANA Indonesia' below it. At the bottom, there are social media icons for 1000startupidigital and 1000startupid, along with a progress bar and a play button icon.

Saat ini, ada banyak *job title* yang tersebar di dunia pekerjaan yang membuat kandidat menjadi bingung untuk apply suatu pekerjaan. Terkadang *job title* memiliki nama yang hampir mirip namun memiliki *responsibilities* berbeda.

Selanjutnya, Dita menjelaskan apa saja yang kandidat perlu dipersiapkan sebelum *apply* suatu pekerjaan. Saat ini, penting untuk memilih pekerjaan sesuai dengan *passion* yang disukai. Selain itu, kemajuan teknologi juga telah menyediakan banyak *academic company* yang menyediakan pelatihan *online* untuk mempertajam *skills* kalian. Tentunya materi pelatihan *online* dan saat kuliah memberikan pelajaran yang berbeda.

Ada beberapa *tips* apa yang **tidak boleh** dilakukan saat *interview*. Salah satu di

antaranya yang jarang diketahui orang-orang dengan sebutan *sugar coating* dimana kandidat menambahkan *responsibilities* yang tidak dikerjakan pada CV.

Penasaran *tips* lainnya dan apa yang **boleh** dilakukan saat *interview* serta gambaran *value* yang ada pada sebuah perusahaan?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 111 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Dita juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

Topik selanjutnya adalah Sekolah Beta Kelas Hipster, Penasaran? buka halaman selanjutnya ya!

Pada episode Sekolah Beta kali ini menghadirkan **Erick Chandra Wiguna**, ia merupakan **Lead UI/UX Designer** DANA Indonesia yang membagikan pengalamannya tentang bagaimana berpikir sebagai *UI/UX Designer* untuk memulai *product design* dan tahapan apa saja yang perlu dilakukan.

SEKOLAH BETA
KELAS DARING
Hipster

Product Design Process

Rancang produkmu semaksimal mungkin dengan memahami *framework* andalan desainer dalam memecahkan masalah.

Rabu, 26 Oktober 2022

20.00 - 21.00 WIB

1000startupidigital.id 1000startupidigital 1000startupid

Eps 110

Erick Chandra Wiguna
Lead UI/UX Designer
DANA Indonesia

II

Kesehariannya di DANA Indonesia sebagai UI/UX Designer dituntut untuk terus selalu memberikan produk yang bagus. Terkadang permintaan dari *stakeholder* dan *user* yang dapat membuat sebuah produk terlalu fokus pada detail kecil yang menjadikan produk jadi tidak berfungsi dengan baik dan berpotensi gagal.

Lalu, kenapa produk bisa menjadi gagal? Erick menjelaskan bahwa terkadang UI/UX Designer tidak memahami keinginan *user* dan hanya mengandalkan asumsi pribadi tanpa data yang tervalidasi dan beberapa kemungkinan lainnya.

Lalu bagaimana cara kita mengetahui bahwa kita membangun produk yang bagus atau gagal?

"It's not about how good we build the product. It's about how good we understand the situation and gives value to our user."

Membangun *design cycle* itu memiliki tahap yang panjang untuk sebuah startup bahkan tidak memiliki akhir, karena setiap produk perlu untuk terus melakukan inovasi di setiap waktu yang akhirnya bisa menghadirkan desain yang dapat memecahkan sebuah masalah.

Penasaran dengan tahap-tahap dan *secret formula* yang dilalui Erick untuk memecahkan sebuah masalah pada produk ?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 110 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Erick juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

Selanjutnya adalah Sekolah Beta serial Hacker. Yuk belajar langsung dengan ahlinya, buka halaman selanjutnya ya!



Cyber Security 101

Pelajari cara paling efektif untuk melindungi *software* dan teknologi yang startupmu miliki agar terhindar dari ancaman atau akses ilegal.

 Selasa, 25 Oktober 2022

 20.00 - 21.00 WIB

Eps 109



**Benedictus Maretya
Tri Prabandani**
Security Engineer
DANA Indonesia



1000startupdigital.id



1000startupdigital



1000startupid



Pada topik kali ini, Yoyok membahas terkait pengaplikasian untuk melindungi *software* aplikasi atau *website* dari ancaman atau akses ilegal atau dikenal juga sebagai *Cyber Security*. Mulai dari mitos dan faktanya terkait *Cyber Security*, cara membangun *Cyber Security* sesuai dengan kebutuhan aplikasi atau *website*, juga cara mengukur *perimeter security* dari *Cyber Security* yang telah kita bangun.

Yoyok memberikan gambaran bahwa membangun *Cyber Security* pada sebuah aplikasi atau *website* hampir sama penerapannya ketika kita membangun *security system* dalam sebuah gedung. Bangunan diibaratkan sebagai sebuah aplikasi atau *website*. Dan ruangan pada setiap lantai bangunan diibaratkan seperti sebuah *system* yang akan kita lindungi. Juga dibutuhkan komponen tambahan seperti CCTV diibaratkan sebagai komponen *security* untuk menjaga

sebuah aplikasi atau website.

Sebagai *Security Engineer*, perlu untuk mengetahui dari mana ancaman atau potensi bahaya akan datang. Sehingga diperlukan komponen tambahan seperti CCTV yang diibaratkan sebagai komponen *security* untuk sebuah aplikasi atau *website* agar menjadi pengukur *perimeter security*.

Penasaran dengan cara melakukan kontrol atau monitoring sebuah aktivitas security dari aplikasi atau *website* dan orang-orang yang bekerja pada sistem nya?

Temukan jawabannya di Sekolah Beta episode 109 ini. Jangan lupa tonton sampai akhir karena Dita juga menjawab berbagai pertanyaan yang menarik dan praktikal yang mungkin saja berguna bagimu dan startup-mu.

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



 Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

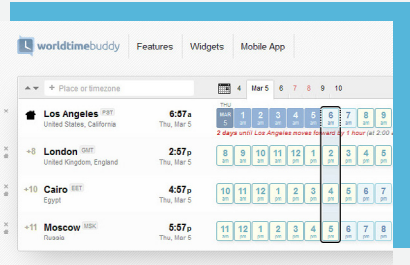
Startup *Flexible Work*



World Time Buddy: Pengatur waktu antar negara

Tim yang tersebar secara geografis sering mengalami kesulitan untuk menjadwalkan *meeting* yang cocok untuk semua orang. Perbedaan waktu yang sangat signifikan dan banyaknya jadwal *meeting* yang harus diatur tentu akan menghambat pekerjaan jika tidak didukung dengan tools. World Time Buddy hadir untuk menjawab permasalahan tersebut. Cukup dengan menambahkan lokasi rekan satu tim kamu dan temukan waktu yang tepat untuk *meeting*. Jika menggunakan versi gratisnya, kamu hanya bisa berkoordinasi dengan anggota tim di 4 lokasi. Tapi dengan biaya \$60/tahun, kamu tidak memiliki batasan lokasi dan jumlah anggota.

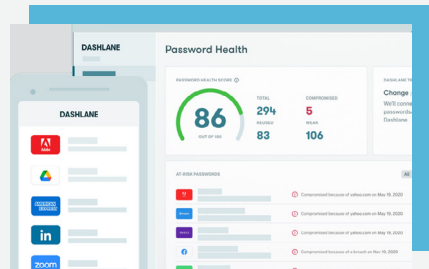
[HTTPS://WWW.WORLDTIMEBUDDY.COM/](https://www.worldtimebuddy.com/)



Dashlane: 'Brankas' penyimpan *password* yang aman

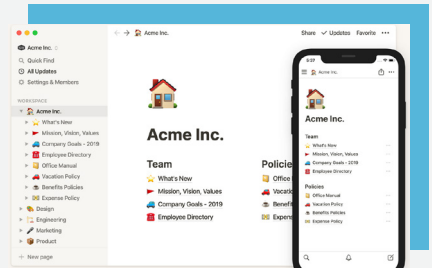
Kolaborasi tim jarak jauh sering kali memerlukan berbagi akses ke tools yang sama. Tantangan yang muncul adalah setiap anggota tim harus berbagi *password* secara manual. Beberapa dari kamu mungkin menggunakan *spreadsheet* untuk dijadikan 'bank' menyimpan sederet *password*, namun apakah kamu yakin itu aman? Menjawab itu, Dashlane hadir untuk membantumu mengelola dan menyimpan *password* serta mengkoneksikan semua anggota tim dalam menggunakan beragam aplikasi yang dipakai bersama. Hal tersebut tentunya akan membuat proses kerja jadi lebih efektif.

[HTTPS://WWW.DASHLANE.COM/](https://www.dashlane.com/)





Notion: Ruang kerja *all-in-one* untuk merancang proyek



Terbentuk tahun 2016 di San Fransisco, Notion merupakan sebuah tools yang membantu manajemen bisnis, mulai dari mengelola proyek, mengatur catatan, hingga melakukan pekerjaan secara kolaboratif. Ada banyak template perencanaan yang bisa dipakai oleh tim kerja di berbagai bidang. Dalam memudahkan proses bekerja, Notion juga terintegrasi dengan beberapa *software* pendukung seperti Typeform / Google Forms, Twitter, Google Drive, Figma, dan masih banyak lagi.

[HTTPS://WWW.NOTION.SO/](https://www.notion.so/)

Newlab

Newlab: *Working space* futuristik

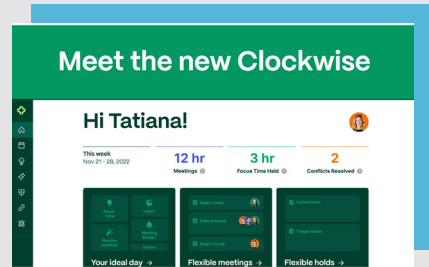


Sering kesulitan untuk menemukan tempat kerja yang nyaman, kondusif, dan bisa mendukung pekerjaanmu? Newlab bisa jadi salah satu inovasi ruang kerja pilihanmu. Terbentuk tahun 2016, Newlab merupakan penyedia ruang kerja khusus untuk industri AI & ilmu hayati, pekerja di perusahaan robotik, nanoteknologi, kesehatan & lingkungan, hingga teknologi lainnya bisa menemukan ruang kerja bersama yang lengkap dengan ruang pembuatan prototipe, manufaktur digital, hingga lokakarya. Newlab juga menjadi inovator dalam terbentuknya komunitas-komunitas antar ilmuwan dan pengusaha yang bisa memberikan beragam solusi untuk permasalahan dunia.

[HTTPS://NEWLAB.COM/](https://newlab.com/)



Clockwise: Kalender canggih berbasis AI

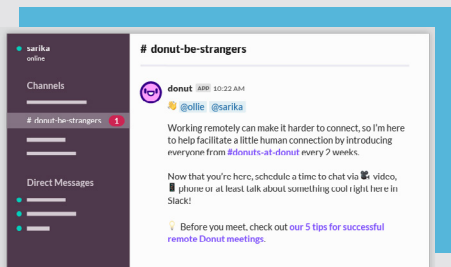


Clockwise adalah tools manajemen waktu dengan bantuan AI yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan jarak jauh agar setiap harinya bisa menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan maksimal. Fitur Time Orchestration menggunakan AI untuk menjadwalkan waktu rapat yang tepat dan cocok untuk semua orang dalam tim. Tidak hanya itu, Clockwise juga memiliki fitur autopilot yang secara otomatis mengoptimalkan jadwal kerjamu tergantung pada prioritas tugas. Ini meminimalkan gangguan dengan mengintegrasikan alat seperti Slack dan Asana selama Waktu Fokus.

[HTTPS://WWW.GETCLOCKWISE.COM/](https://www.getclockwise.com/)



Donut: Pemantik untuk mengenal anggota tim



Donut adalah tools yang membantumu untuk bisa mengenal lebih dalam anggota tim lewat pertanyaan variatif yang dikirimkan sewaktu-waktu di sela bekerja. Startup asal New York ini bisa diintegrasikan pada Slack, sehingga nantinya dalam waktu-waktu tertentu secara otomatis akan muncul pertanyaan yang memantik anggota tim kamu berbagi pengalaman dan ketertarikannya. Tidak secara acak, pertanyaan-pertanyaan tersebut disesuaikan oleh *template* yang dipilih sesuai kebutuhan. Hingga saat ini Donut memiliki 45 *template* pertanyaan, mulai dari seputar New Hires, Remote Work, Social, New Hires, hingga Watercooler atau pertanyaan untuk *ice breaking*.

[HTTPS://WWW.DONUT.COM/](https://www.donut.com/)

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>

Glosarium



Burnout:

Biasa disebut dengan kejenuhan, adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat disebabkan oleh stres yang berlebihan.

Co-working space:

Ruang kerja di mana pengguna bekerja dengan orang lain dari perusahaan yang berbeda di satu tempat.

Gathering:

Suatu kegiatan untuk keluarga besar, komunitas ataupun perusahaan yang diadakan pada waktu tertentu di satu lokasi baik di dalam maupun luar ruangan dengan tema yang telah disepakati, guna menjalin tali silaturahmi, membangun keakraban dan rasa kekeluargaan

Hardskill:

Keterampilan teknis adalah keterampilan apa pun yang berkaitan dengan tugas atau situasi tertentu. Ini melibatkan pemahaman dan kemahiran dalam kegiatan spesifik yang melibatkan metode, proses, prosedur, atau teknik.

Micro manage:

Gaya manajemen di mana manajer atau kontroler mengawasi hasil kerja bawahannya atau karyawannya. Mikro manajemen secara umum digunakan sebagai istilah yang negatif.

Project management:

Metode perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang bisa digunakan perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proyek.

Softskill:

Keterampilan nonteknis, atau dikenal sebagai keterampilan kekuatan, keterampilan umum, atau keterampilan inti, adalah keterampilan yang dapat diterapkan untuk semua profesi. Misalnya keterampilan berbicara di depan umum, kepemimpinan, pemikiran kritis, pemecahan masalah, dan lain-lain.

Time zone stacking:

'Penumpukan zona waktu' diibaratkan anggota tim tersebar di berbagai zona waktu, sebuah konfigurasi yang memungkinkan fleksibilitas secara strategis dengan mengatur jam kerja. Beroperasi dengan cara ini memberi perusahaan kemampuan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang tersebar di banyak negara.

Virtual meeting:

Kegiatan di mana peserta rapat dari berbagai lokasi berkumpul dalam sebuah rapat yang waktunya sudah disepakati terlebih dahulu sebelumnya dengan menggunakan media seperti *teleconference* atau *video conference*.

Work from Anywhere (WFA):

Salah satu pola dalam bekerja yang diberlakukan oleh sebuah kantor atau perusahaan untuk karyawannya agar bisa melakukan pekerjaan dari mana saja. Semenjak pandemi, kini banyak perusahaan yang mulai menerapkan sistem *remote working* ini.

Work from Home (WFH):

Sistem kerja secara fleksibel di mana karyawan mengerjakan pekerjaannya dari rumah masing-masing.

Work from Office (WFO):

Sistem kerja konvensional atau pada umumnya, di mana karyawan datang ke kantor/gudang/pabrik/laboratorium/tempat ia bekerja.

Rangkaian #1000StartupDigital Akan Dimulai!

Yuk, kenalan dengan berbagai kegiatan untuk membantu mengembangkan startupmu.

#Hack4ID

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

BOOTCAMP

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

HACKSPRINT

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

HATCH

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

WORKSHOP

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

IGNITION

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

Untuk ikutan, dapatkan infonya di:

web.1000startupdigital.id

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

Kamu Lagi Merintis Startup?

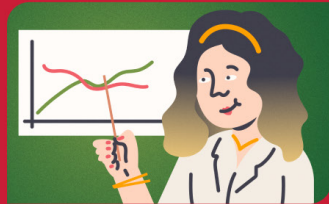
Pastikan kamu dan co-founder menguasai hal-hal ini!

Founder



Design Thinking | Lean Canvas
Building Team | Legal & Financial
Soft Skills

Hustler



Hustler 101 | Introduction to Startup
Problem-Solution Fit
Product-Market Fit | Scale-Up

Hipster



Hipster 101 | Product Design
User Interface | User Experience
Brand Identity

Hacker



Hacker 101 | Product Development
Tech Stack | Prototyping
Product Deployment

WORKSHOP

BY GERAKAN NASIONAL **i1000** STARTUP DIGITAL

Pelajari semuanya, gratis, di Platform #1000StartupDigital!

web.1000startupdigital.id