

EILEEN RACHMAN



Dari START-UP menuju
UNICORN

Kiat Sukses
Berkarier di Era Digital





Dari START-UP menuju
UNICORN

...
Kiat Sukses
Berkarir di Era Digital

Berikut ini adalah tiga contoh surat resmi:
Surat Survei Berita dan Berita Digital
Dari Dosen-Dosen

(Catatan: Siswa)

Persatuan PT (Universitas Pendidikan
Kediri) Universitas Islam Negeri Maulana
Abdul Karim (UIN) Kediri (031-210000)

Kepada: Direktorat
Dewan Pengembangan dan Promosi

Diketahui pertama kali pada
Persatuan PT (Universitas Pendidikan) Kediri
Kampus Ganesha, Building Blok C Lantai 5
Jl. Palmerah Barat No. 121 Kediri 61111
anggota WADP Universitas Kediri

(Catatan: Guru)

Hormat sejahtera dan sukses selalu,
Diketahui merupakan hasil komunikasi dan kesepakatan
dalam referensi ke halaman web berikut dari Persatuan

Untuk pertama kali pada 20
Untuk kedua kali pada hari ini pada 20

Diketahui pihak Persatuan PT (Universitas Pendidikan
Kediri) yang mengirimkan Persatuan

Surat Pengantar Dosen
Universitas Islam Negeri Maulana
Abdul Karim (UIN) Kediri

1. Diketahui bahwa yang dituju berikut ini merupakan hasil komunikasi dan kesepakatan dalam referensi ke halaman web berikut dari persatuan Persatuan PT (Universitas Pendidikan) Kediri
2. Diketahui bahwa yang dituju berikut ini merupakan hasil komunikasi dan kesepakatan ke halaman web berikut dari persatuan Persatuan PT (Universitas Pendidikan) Kediri
3. Diketahui bahwa yang dituju berikut ini merupakan hasil komunikasi dan kesepakatan ke halaman web berikut dari persatuan Persatuan PT (Universitas Pendidikan) Kediri
4. Diketahui bahwa yang dituju berikut ini merupakan hasil komunikasi dan kesepakatan ke halaman web berikut dari persatuan Persatuan PT (Universitas Pendidikan) Kediri



Dari START-UP menuju **UNICORN**

Kiat Sukses
Berkarier di Era Digital

EILEEN RACHMAN



Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 9

1: DARI START-UP HEMPUU UNICORN 9

Percerlitasan Bisutan di Depan Mata	15
Berubah, Mengapa Tidak?	21
Menerima Realitas Normal yang Baru	29
WOW! Baru di Era Baru	37
Tren Kerja Masa Kini	45
Gencak Cepat di Tengah VUCA	51
Dunia Tanpa Ruhesa	59
Tantang Menghadapi Masa Depan	65
Buris di Era Tidak Buris	74

2: ADAPTASI ATAU MATI 82

Bebaskan Diri dari Masa Lalu	84
Lakukan Transformasi	87
Jangan Tunda Inovasi	97
Selangkah di Depan	112
Mamunia dan Karir di Era Digital	117
Soft Skill, Masih Pentingkah?	129
Co-working Space	135
Kode Etik	147
Menyeimbangkan Kerja dan Kehidupan Pribadi	149

3: BELAJAR DI ERA VUCA 159

Carilocation Belajar Loyal Persepsi	160
Learning Agility	169
Jadilah Pembelajar Abadi	176

4. PEMIMPIN YANG ADAPTIF	213
Pendekatan DHCA	215
Manajemen Talenta	219
Humanitas di Dunia Digital	225
Rita Horning Berbicara	230
Evaluasi Manusia	239
Perspektif Bekerja di Era Baru	245
Human Capital Index	252
Mempimpin Dunia Digital	258
Ceritaan Milenial	265
Pemimpin Milenial	274
Keterbatasan Karyawannya di Era Informasi	280
5. ANDALAH SANG MARA DEPAN	291
Menyalakan Api dalam Jiwamu	294
Jadilah Perniaga	299
Haus Mencari Data	309
Jelajahi dan Temukan Solusi	315
Hybridasi dengan Jelas dan Baik	320
Tetaplah Terhubung	323
Buat Muat	329
TETAP MANUSIAWI DI ERA DIGITAL	337
TENTANG PENULIS	359



KATA PENGANTAR

Buku-niku di masa lalu atau sekarang juga mengquiri impian sebagai profesional yang aktif bekerja di perusahaan-perusahaan besar. Sekarang ini berusaha, membangun perusahaan startup yang kecil bisa dimulai dari kamar kos atau garasi asalkan berbasis teknologi, menjadi pilihan yang bukan tidak mungkin, dan pada pengalaman di perusahaan besar.

Walau pun di seluruh dunia keberhasilan para startup hingga mencapai unicore (perusahaan startup yang bernilai lebih dari satu miliar dolar AS) sangat sedikit dan rata-rata hanya empat perusahaan dalam setahun. Hal ini tidak berarti hal itu menjadi mustahil. Yang jelas, dunia ini memang telah berubah, dan tidak ada salahnya kita memungkinkan diri untuk mengujilah cara pilot agar bisa berlancar di dunia perusahaan seperti ini.

Pint-pint, dalam buku ini bisa membantu para pemula—dan mungkin penimbulngnya—untuk menjadi pengusaha atau



profesional yang lebih baik. Pertama-tama kita dibutuh untuk membuka pikiran, mengingat, dan berusaha berpikir dari bahwa dunia sekarang memang pernah berjalan. Ini sudah menjadi "The new normal" di masa sekarang. Agar kita bisa hidup di dalamnya bukannya but bersatu dalam arus kerugian ini, keterampilan beradaptasi merupakan kunci yang harus kita pegang dan kuasai. Kunci-kunci hanya akan mungkin berkembang dan bisa dipakai jika adaptasi ini sudah menjadi kebiasaan. Selain itu, apalagi kita kita berharap untuk menjadi pemimpin.

SIKAP PEMBELAJAR MUTLAK DAN SAMA SEKALI TIDAK MUNGKIN KITA TINGGALKAN BARANG SEKEJAP MATA SAJA DI ERA INI,

Pada akhirnya, buku ini ditutup dengan mengingatkan bahwa para generasi mudah dengan segala kecerdasan dan karakteristiknya adalah pioner utama di masa depan. Bahkan sebenarnya merekalah masa depan itu bukan sesuatu di luar ataupun di atas mereka. Dengan demikian, jelaslah bagi kita bahwa upaya untuk terus memperbaiki dan memajukan diri kita bisa dilakukan lagi.

Sementara air semuanya mengharuskan kita untuk menjadi pemimpin di era baru ini.

EILEEN BACHMAN

DARI START-UP MENUJU UNICORN

Pastinya banyak yang tengah mendengar kisah sukses para pengusaha yang seluruh memimpin dan memiliki perusahaan-perusahaan yang diberi gelar unicorn. Perusahaan yang bernilai pasar lebih dari satu miliar dolar AS. Apalagi semua perusahaan tersebut dimulai dari nol, tanpa mempunyai kantor maupun modal besar. Kisah ini tentunya menginspirasi para milenial untuk mencoba dan berusaha berwirausaha. Walaupun belum mencapai tingkatan unicorn, kita bisa melihat beberapa perusahaan medianya seperti Wanita Uptown yang harus berkembang, berjaya, dan dikenal investor.

Yang jelas, perusahaan-perusahaan start-up yang sukses ini sering berlatar sektor bisnis teknologi. Semua nya memang berbasis teknologi. Benarkah demikian? Dari beberapa perusahaan yang sukses di luar negeri, kita bisa mengintip beberapa hal.

Yang pertama, perusahaan-perusahaan seperti itu biasanya bersifat...



FAST



INTENSE



**PURPOSE
-DRIVEN**

Walaupun kita berkompetisi mengungguli kantor para unicorn ini, kita akan menyadari kantor yang sebenarnya tidak beraturan, dengan anak-anak muda yang genit, kreatif, dan penuh bersemangat. Terus berlalu manusia ini ahli bertalenta, dan siap berinovasi setiap hari. Kita peringatkan bahwa di balik keraguan itu, mereka berpikir sangat kuat dalam membangun misi.



DENGAN MISI YANG KUAT, PARA ANGGOTA TIM DALAM PERUSAHAAN TAHU APA, BAGAIMANA, DAN TERUTAMA BUAT APA MEREKA BERINOVASI.

Amazon, start-up yang berdiri pada tahun 1994-an, memulai bisnis dengan membuat surat kepada para "stakeholder"-nya. Surat ini sangat serius, berisi misi Jeff Bezos dan gambaran tentang masalah yang dihadapi pelanggan beserta solusinya. Ia juga menyertakan beberapa pendapat pelanggan, bagaimana ia akan memulai bisnisnya, serta ajakan kepada para stakeholder untuk melakukan langkah-langkah tertentu.

Dalam suatu tim atau sama sekali tidak tercantum lagi untuk cepat-cepat mendapatkan hasil besar karena baginya sepanjang sejauh orang berpikir untuk pengembangan maka perusahaan pasti tidak akan mundur. Budaya bertanya dan mempertanyakan harus tumbuh dan mengalir dalam setiap anggota tim. Semua yang harus mengalami evolusi. Di sisi lain ditinjau dari itu, mulai muncul, karena perusahaan-perusahaan ini sangat aktif dalam menyerang pasar. Selain itu, kolompok aktif ini juga berhasil berjaya karena mereka mencari dan buat budaya berbuat salah adalah sebuah ajang pembelajaran. Para pemimpin aktif ini juga cenderung mengingatkan para anak-anak ini tentang alasan mengapa mereka berhasil dan berkemajuan. Para anggota tim pun harus mengetahui dugaan agar memiliki tujuan tetapnya like, passion, dan nilai yang mengarah kepada kebutuhan diri.



1 JEFF BEZOS, CEO AMAZON, JUGA MENGINGATKAN TIMNYA UNTUK MEMBANGUN MENTALITAS DAY ONE, SIKAP YANG MENGANGGAP BAHWA SETIAP HARI ADALAH HARI PERTAMA DARI USAHA KITA.



Kita tidak bisa mengingat bahwa hari ketemuanya adalah "day one". Karena hal itu berarti kita harus sudah menunaikan sumpah pada hari pertama sehingga seorang kita bisa agak memurah. Ketika seorang penulis mengenai perusahaan miliknya, sampai semua perimpinan selalu dengan eksekutifnya mentalitas "day one" ini (Dr. Hadi Prawira yang merupakan pendiri Concentrat mengatakan bahwa setiap kali kita memerlukan apa pun yang kita anggap sebagai inovasi, yakinlah bahwa ada sepuluh perusahaan lain yang juga sedang mengingat hal yang sama). Jadi kita memang perlu menyapa agitasi kita dan tidak pernah boleh terlambat, apalagi sampai berada di zona nyaman.

Oleh berikutnya dari yang juga penting adalah sikap **absolut** menghadapi kebutuhan pelanggan. Beberapa perimpinan menyatakan bahwa pertolongan sangatlah penting untuk dilakukan bahkan sebelum keluhan dulu. Masuklah di hari

penting adalah signifikansi untuk membangun arah inovasi. Bentuk perusahaan start-up mengatakan bahwa manusia tidak pernah melepaskan perilaku manusia berikutnya pelanggannya. Selain mungkin manusia bahkan menyadari jasa yang belum dicatat pelanggan sebagai kebutuhan dan membangunnya menjadi sebuah kebutuhan semacam pelanggan memperluaskannya. Tengoklah arsitektur jasa-jasa yang dibuatkan Go-Jek. Dari pengantar manusia dan barang berbagai ukuran, pemeliharaan rumahan, beragam servis seperti salur, pajak dan pembersihan, sampai menambah keadaan jasa metode pembayaran. Pelanggan dikarung oleh jasa-jasa yang tadinya bahkan tidak terpikir akan memenuhi perlukan.

Oleh karena itu pelanggan ini juga memintaikan kader kreatif untuk mengintegrasikan pelanggan dengan perusahaan.



**EVEN WHEN THEY DON'T
KNOW IT, CUSTOMER
WANT SOMETHING
BETTER, AND YOU
DESIRE TO DELIGHT
YOUR CUSTOMERS WILL
DRIVE YOU TO INVENT
ON THEIR BEHALF.**

Jadi, kita memungkinkan bahwa tidak berkecimpung di dalam pun diluar mengamati peluangnya. Kita buatkan harus bisa mengimajinasikan kebutuhan sehari-hari manusia sehingga bisa menentukan apa yang masih manusia butuhkan. Kita perlu banyak berbicara dengan peluangnya, mengobservasinya, dan mengenali manusia lebih dalam lagi. Kita juga perlu berinovasi. Bisa lebih memaksimalkan peluangnya yang tidak kapasitasnya selalu bergerak mengikuti tren yang ada di pasar.

Walaupun kita memiliki kewenangannya start-up ini cepat meredah, tidak ada pimpinan start-up yang berpikir pendek. Ini juga salah satu kunci mereka **selalu berpikir jangka panjang**. Tengoklah bagaimana upaya promosi dan marketing telah dilakukan oleh Go-Jek yang sudah nomor satu. Sementara kita mungkin memikirkan bagaimana perusahaan ini mencatat laba, manusia justru lebih berfokus pada pengembangan perusahaan.

Bisnis mental inilah yang membawa perusahaan perusahaan ini ke seluruh dunia, bahkan mengundang investor. Tidak ada hitungan tiba-tiba sebesar 10-20%. Amazon bukan salaku menargetkan laba setinggi 1-2%.



WORK LONG HOURS, HARD, AND SMART MAU TIDAK MAU HARUS KITA TERAPKAN APABILA KITA INGIN MENJADIKAN PERUSAHAAN KITA SEBAGAI SEBUAH PERUSAHAAN UNICORN.

Ketiga kriteria ini sebenarnya berjalan secara bersamaan sehingga hanya dengan salah satunya saja kita perlu mengumpulkan SDM yang memenuhi ketiga kriteria itu sekaligus. Orang-orang yang bersedia datang ke perusahaan haruslah memiliki "design thinking" yang sistematis, bisa melihat gambaran besar perusahaan, sekaligus juga berdisiplin untuk berlakukan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

KECERDASAN BUAATAN DI DEPAN MATA

Pengguna iPhone mungkin sudah berbiasa menggunakan Siri yang bisa mendengarkan perintah, menunjukkan jalan, menjawab pertanyaan dan banyak hal lagi yang membuat kita serasa memiliki asisten pribadi. Di balik kecanggihan itu ada teknologi sangat maju yang memungkinkan manusia mengalihaksarnya kepada sebuah "manusia otak", dan kenyataan tersebut secara menakjubkan. "Manusia otak" ini disebut dengan kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI).

Siri dikembangkan ketika Apple mengakuisisi perusahaan kecerdasan buatan bernama Vocal IQ yang mengelusukan perbaikan pada pengembangan dan analisis suara. Ada perbaikan perintah yang dengan cepat bisa berhasil menggunakan Siri ini, ada juga yang macam bodoh dan tidak melihat manfaatnya. Namun terlepas dari sikap kita, manusia akan dipengaruhi tetapi seiringnya bisa malah memudahkan penggunanya.

Kecerdasan buatan merupakan negara lain ketakutan kita. Selain perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia di samping menggunakan para guard depannya di Telkomsel dengan masih juga mengembangkan aplikasi pengenal wajah yang nantinya akan dipergunakan sebagai alat kesamanan identitas para pengguna jasanya. Magazin Forbes mengemukakan bahwa banyak hal yang dilakukan hanya berjati di film "Star Trek" segera menjadi realitas dalam waktu yang sangat singkat. Tidak lama lagi kita akan dengan mudah berdiskusi dengan komputer untuk mencari informasi, atau bahkan mungkin diperintah olehnya.

Kita amati yakni bukti keberadaan buatan akan menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia abad ke-21. Makin lama makin nyatakan apa yang akan terjadi dengan berkembangnya pembuatan keberadaan buatan ini. Sayangnya, sebagian besar dari kita masih tetap menyikapinya sebagai hasil bantuan semata.

Pada level individu, tentu sekali bahwa bukti pengembangan keberadaan buatan telah memudahkan banyak aspek dalam kehidupan kita bisa memanfaatkannya. Namun kemudian timbulah sebuah pertanyaan bagaimana dengan para profesional yang sudah berjaya dan ternyata konsep kerjanya mereka bisa disesuaikan dengan mesin atau bukan mungkin dikumpulkan?



DALAM WAKTU DEKAT, AUTOMASI AKAN MENGAMBIL ALIH BANYAK SEKALI PERAN MANUSIA DALAM MASYARAKAT.

Inilah yang dikhawatirkan banyak ahli phak. Diperkirakan 35 persen dari keseluruhan tenaga kerja akan berkurang dalam kurun waktu lima tahun ini. Semakin serius agar pemerintah juga mengambil langkah strategis untuk memerlukan bagaimana tenaga kerja ini akan dilaksanakan pun berdampak di mana-mana.

Tidak tak suka, beberapa pekerjaan memang pasti akan terhapus. Pekerjaan itu yang digantikan oleh mesin dan harus memberikan kontribusinya dalam bidang lain. Namun, beberapa pekerjaan baru juga akan bertambah. Sebelum manusia media sosial, siapa yang mengira ada pekerjaan seperti food blogger? Banyak blogger, social media specialist, app developer, dan sebagainya? Siapa yang pernah membayangkan kehidupan seperti para digital nomad yang bisa bekerja dengan bebas punya di luar rumah mereka di berbagai media manusia tetapi berpindah-pindah secara akhir? Revolusi automasi ini pasti terjadi.

Pertanyaan berhadahnya, setiap sajikan kita menginginkan?

Mengeluh dan menganggap kehadiran buatan sebagai ancaman setenarnya sia-sia saja. Bukanlah semua formulir teknologi dibuat untuk memudahkan dan menguntungkan manusia? Manusia yang menentukan apakah ketujuhan ini bisa membawa hasil positif atau negatif? Maka kita anggap kehadiran buatan ini sebagai benda asing, makin besar pula kita membuat manusia pertahanan diri yang tidak ada gunanya.



AUTOMASI JELAS AKAN MENGAMBIK ALIH BEBERAPA TUGAS MANUSIA, NAMUNINI JUGA BERARTI MANUSIA AKAN MEMPUNYAI LEBIH BANYAK WAKTU UNTUK MENGERJAKAN HAL-HAL LAIN, TERUTAMA MENCiptakan HAL-HAL BARU.

Justru inilah saatnya kita menciptakan lapangan kerja dan produk baru yang sebelumnya tidak terpikir akan kita inginkan. kita akan mengalihkan perkerjaan pertama menggunakan internet? kita bisa merawatkan betapa internet memudahkan hidup kita semua. Hal ini pada yang akan berjaya pada kecerdasan buatan. Semesta akan bergerak menyusulkan perkenaan kita dengannya. Maka saatnya untuk bersih dari sekedar mengagumi kecanggihan teknologi menjadi negara berjalan manusiaber dan memungkangi teknologi tersebut dengan cara mengajah cara pilih investasi dan cara kerja kita. Kecerdasan buatan harus menjadi pelengkap atau perpanjangan tangan kita, bukan pengganti otak kita.

Data dan teknologi memang amat sangat penting, tetapi jangan pernah lupa bahwa humanitas tidak akan terkalahkan oleh mesin apa pun.



JACK MA, PEMIMPIN ALIBABA YANG BEGITU MAJU DALAM MENGBANGKAKAN TEKNOLOGI DAN BISNIS, JUTSU MENGATAKAN BAHWA YANG DIBUTUHKAN MANUSIA DI MASA DEPAN ADALAH IQ - LOVE QUOTIENT.

Manusia dengan kemampuan memungkinkan perasaan dan memiliki perasaan dalam hubungan dengan orang lain bukan kita bisa mempermudah rasa perasaan yang mendalam.

Itu masih hanya mengembangkan kebijaksanaan teknologi, penggunaan suatu hal itu tidak dalam hubungan kita dengan manusia lainnya. Seperti-pentunya sebuah mesin, ia tidak punya kebijaksanaan untuk menyelesaikan masalah-masalah terbesar manusia seperti kemerdekaan dan eksistensi peradaban. Mesin sekarang alih fungsiannya manusia untuk melakukan proses dengan lebih cepat, dan mesin tidak memiliki motivasi yang dapat menciptakan ketujuhan.



**MANUSIA DENGAN HATI,
JIWA, DAN
KEPERCAYAANNYA AKAN
TETAP MEMILIKI
KREATIVITAS DAN
KEMAMPUAN UNTUK
MENGONTROL TEKNOLOGI
AGAR BERGUNA DAN
MEMPERMUDAH HIDUP.**

Memusuhi dan menganggap kecerdasan buatan sebagai ancaman sebenarnya sia-sia saja. Bukanakah semua kemutakhiran teknologi dibuat untuk memudahkan dan menguntungkan manusia? Kitalah yang menentukan apakah kemajuan ini bisa membawa hasil positif atau negatif.

”



BERUBAH, MENGAPA TIDAK?

Bila dokter menasihati kita untuk berolahraga teratur, atau menurunkan berat badan, atau menghindari garam-garam, apakah kita benar-benar memudahinya? Sebuah penelitian menyatakan bahwa ternyata arahan dokter berkait dengan mengubah kebiasaan hanya dilakuti 11% person dari sejumlah populasi pasien. Artinya, perkira mengubah perilaku yang dilakukan ini mengobati diri bukanlah hal yang mudah dilakukan. Saat ini kita menghadapi kondisi **VUCA**.



VOLATILITY

perubahan yang cepat, besar, dan dinamis.



UNCERTAINTY

ketidakmampuan memprediksi akhir



COMPLEXITY

keadaan ini sulit dipengaruhi olehnya karena membutuhkan ketekunan, dan



AMBIGUITY

misalnya berihai surau dan sufi, clarifikasi,

Banyak perusahaan ingin berubah saat situasi ini ada di depan mata, namun ketidakpastian karyawannya untuk menghadapinya justru menurun. Para karyawan yang sudah dinobat sebagai belum

Bisa dilihat bahwa untuk berjaya suatu masa kita butuh para anak muda inilah yang membawa pikiran tegas dan inovatif. Perusahaan harus berusaha untuk mengikuti perubahan, bukan ada yang membuat diri tersendiri untuk menghindarkan strategi-strategi perubahan.

Sebuah penelitian ketahui yang kami lakukan pada sebuah organisasi merupakan mengungkapkan bahwa, umumnya para karyawannya maupun manajemen tingkat pertama memang tidak berprofesi game changer. Fakultas perusahaan banyak terfokus pada hal-hal teknis, yang bahkan mengabaikan kekuatan yang berorientasi pada manusia. Fakta ini mungkin pada diperhitungkan apabila kita sedang mencariangkan suatu perubahan, khususnya di organisasi besar.

Sebenarnya dari manakah perubahan harus dimulai?



YANG PERLU BERUBAH TERLEBIH DAHULU ADALAH DIRI SENDIRI.

Kita sebagai batu bata perubahan yang kita harapkan sangat bergantung pada moral dan cara berpikir setiap individunya. Tetapi mengapa individu tidak mau berubah? Dalam ilmu psikologi perkembangan disebutkan bahwa perubahan bisa terjadi pada saat ada batasan.

Pada saat itu terjadi pernyempurnaan otak secara drastis sehingga kapasitas daya pikir manusia menjadi sempurna. Proses perkenaan dari segi emosional juga terjadi ketika kulturan interpersonal menjadi semakin kokoh. Seolah manusia puncaroba ini, sejap individu sudah mula mempertajam cara pikirnya.

Ketika memasuki pengurusan tinggi, seseorang sudah mula mempertajam ilmu pengetahuan yang akan dibutuhnya ketika untuk berprestasi. Itu termasuk ilmu kemanusiaan untuk berdiburu, ilmu kita bayangkan berapa banyak energi yang harus dikeluarkan untuk mengubah daya pikir dan emosi satu individu.

Itulah yang sering kali membuat orang runut dari perubahan yang sukar ia cengkam dan komit ke kebiasaan semula. Orang yang bersusa membuang sampah di jalan atau perlunya banting untuk tidak mengotori jalanan dengan sampah di mobilnya. Mungkin bu? Mungkin mudah bagi sebagian orang, tetapi pada sejumlahnya...



PERUBAHAN MEMERLUKAN PROSES BELAJAR YANG UPAYANYA TIDAK SEDIKIT.

Sesekitaran kurus malu proses membangun karakteran agar bisa berubah. Mengapa? Karena perubahan, apa pun bentuknya dan sebenarnya pun kudarnya, **mempelukan kekuatan besar**. Perubahnya tidak jarang disertai dengan ketidaknyamanan, rasa malu, dan ketidaknyamanan karena benturan dengan nilai-nilai lingkungan sekitar. Cara pakai, cara kerja, serta infrastruktur penunjangnya perlu dipersiapkan terlebih dahulu. Karena berubah bukannya sekedar niat, sebaliknya perlu ada alat untuk melakukannya. Perubahan ini biasanya sudah dipersiapkan di perusahaan-perusahaan besar.

Yang sering kurang diperhitungkan justru adalah individualnya. Bisa saja seseorang semua bersama-sama untuk berubah namun benangku-angku hilang motivasi karena diambil perubahan tersebut belum terlihat signifikan.



PADAHAL, MOTIVASI TIDAKLAH MUNCUL BEGITU SAJA. MOTIVASI HARUS DIBANGUN SECARA AKTIF DAN DITOPANG SECARA BERKELANJUTAN.

Banyak juga individu yang keduanya bersama-sama mengikuti perubahan tiba-tiba kehilangan semangat karena tidak sejalan dengan pola pikir dengan tujuan perubahan. Pola perubahan manusia jelas, tidak ukurannya harus jelas, dan dampak perubahan yang sudah terjadi pada tahapan tertentu pun perlu dipersiapkan dengan jelas. Perubahan yang tiba-tiba ingin berubah ke proses digital secara keseluruhan pun tidak bisa melakukannya dalam sekejap mata. Manusia di dalamnya perlu membebati konsepnya, mengerti manfaatnya, lalu bermaksud menyusulkan diri, kemudian melihat perkembangannya tanpa menghindarkan konsep pola perubahan dari pemikirannya.



BIASAKAN DIRI UNTUK TERUS BERUBAH.

Kita perlu juga memanamkan dalam benak kita bahwa perubahan perlu dilakukan terus-menerus. Kita perlu punya kesadaran bahwa untuk tidak berada di posisi yang sama untuk jangka waktu yang panjang. Karena halah...



**KITA PERLU
MEMBIASAKAN
DIRI UNTUK
MEMBUANG JAUH-
JAUH SIKAP
DEFENSIF, RASA
RENDAH DIRI, DAN
TAKUT, SERTA
MENGGANTINYA
DENGAN
KESIGAPAN DALAM
MENYAMBUT
TUNTUTAN
PERUBAHAN.**

Begitu kita merasakan kemajuan, kita harus perlu sehingga tidak jadi terlambat.

Yang harus kita lakukan adalah menguatkan diri dan membiayainya lebih baik lagi agar selalu siap, sihat dan melawan arus begitu dibutuhkan. Setiap organisasi perlu membudayakan proses belajar dengan cepat. Hal ini bisa dilakukan apabila kita terbiasa saling memprovokasi. Alhasil berpikir keras untuk mencari masa depan yang bah jalan, lebih baik kita.



PERSENJATAI DIRI DENGAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN BARU. KOLABORASI ANTARGENERASI DAN ANTARDISIPLIN PERLU DIRESMIKAN DAN DIDUKUNG.

Lingkungan kerja perlu diorderisasikan dan dibuat lebih praktis agar kerjakan proses kerja dan kooperasi laku menghemat perubahan. Dengan sendirinya orang bertalenta akan berkerja dengan lebih bahagia dan lebih kreatif.

Perubahannya apa pun bentuknya dan seberapa pun kadarnya, memerlukan kekuatan emosi karena tidak jarang dibarengi dengan kekhawatiran, rasa malu, dan kekecewaan karena lontaran cemooh dari lingkungan sekitar.

”



HENTIKA KELADAN NORMAL YANG BARU

Rofika seorang ibu berasi merasakan turbulensi. Harga bali makin meningkat dan perjudian turun banyak dari kita merasa bahwa tidak ini pasti pada suatu saat akan berlalu. Harga minyak mentah yang sudah pernah terpukul dan mencapai diatas AS per barrel diharapkan akan naik lagi. Namun, benarkah transaksi tersebut akan berangsur? Bukankah krisis ini sudah berlangsung cukup lama dan tidak kunjung berlalu? Bukankah kita sendiri masih mengalami gejala-gejala nyata seperti turbulensi pedagangan yang bisa-bisa berubah, mau naik, mau turun, dan seiring berjalan-jalan? Perkembangan teknologi yang begitu cepat pun membuat adat suku yang tadinya tetapi sangat sakral menjadi usang. Meskipun kita memerlukan kambing hitam seperti hasilan politik atau curva dan manunggu, faktor-faktor eksternal tersebut berubah dengan sendirinya?

Tampaknya kita memang harus memerlukan dengan lepas dilepas kita tengah memasuki kondisi VUCA yang berkelanjutan.



**DUNIAINI MEMANG SUDAH
BERUBAH BENTUK, SARAT
TANTANGAN, PENUH
TURBULENSI, DAN
KOMPLEKSITAS YANG
TIDAK PERNAH BERHENTI.**

Kita dibutuh untuk menjadi Pekelih secara otomatis sehingga mampu menyusulkan diri dengan keadaan pasar. Adapun hanya mereka yang bisa beradaptasilah yang mampu tetap menjalankan fungisinya.

Yang mengherankan, masih ada saja pemimpin berbagai alih perusahaan yang belum berubah, bukan memandang Generasi Y sebagai generasi yang menghantui tanpa menyadari bahwa itulah generasi yang dominan saat ini. Pemimpin seperti ini masih terjebak nostalgia, menaruh harapan pada kondisi lama yang mengantarnya kepada kesuksesan agar bisa berhasil seperti sebelumnya. Itu ada program yang memulai adaptasi atau memulai pembelajaran keterampilan-keterampilan baru, tak jarang mereka mencari bahan orang lain, terutama generasi yang baru lahir ini, yang perlu beradaptasi dengan keadaan di sekitar dirinya, bukan sebaliknya. Pemimpin yang memandang segala sesuatunya secara hitam-putih dan penuh stereotip tidak akan selalu bantu ambiguitas Pekelih dalam dan dilukiskan secara positif.

? PERTANYAANNYA MENGAPA KITA SULIT BERADAPTASI?



TIDAK ADA JALAN TERBAIK BAGI KITA SELAIN BELAJAR AGAR BISA TERUS BERKARYA DAN MELANJUTKAN HIDUP. TETAPI MASALAHNYA ADALAH TENTANG KEBERANIAN DAN EGO.

Berbicara yang pernah tulisen bukunya tetapi tidak gagal dilanjutkan generasi baru.

Mari kita amati bersama. Orang yang sudah berusia lanjut, cenderung selalu mempertahankan masa lalu dan batikan mengulang-ulangnya. Isi tulis buku mempertahankan diri dari jadwal memori masa lalu dan ini wajar saja sebagai hasil tulis generasi lama. Namun, bagaimana bisa kita yang masih produktif juga berulang demikian? Keku, tidak lagi punya kemampuan untuk melihat ke depan, apalagi menentukan kesiakalan diri? Sayangnya, kita belum punya pilihan lain selain berulang-ulang

Kombinasi untuk belajar adalah teknik termasuk teknik mengingat meskipun memang tidak mudah. Belajar dan berusaha untuk termasuk berlatih adaptif dengan dinamika termasuk mengingat berbagai dan emosi. Agar kita mampu melakukannya dan terhindar dari gejala kelelahan, hal yang pertama termasuk kita gugah adalah berlatih teknik ini dan mengajarkannya sebagaimana.

Bagaimana cara kita menjaga kesadaran tingkat tinggi ini?

Pertama,

ting-ting-tinggih memiliki amanah bahwa dari orang-orang di sekitar kita. Hal ini perlu dilakukan untuk mengacu apakah kita memang masih berorientasi ke depan.

Kedua,

tingggikan kesadaran meski kita butuh untuk bisa berhasil ke depan kita harus membiasakan diri untuk **memotivasi diri kita apa yang dibutuhkan** **dan berharapkan itu**. Ulasan kesadaran di masa lalu mungkin berbeda dengan kesadaran meski kita jika karakter saudara diri kita adalah seorang cepat dan bersemangat kita mencatat hal-hal baiklah dalam kaitan dengan sekarang. Tengoklah belanja Facebook dan Go-Jek mengumpulkan data terlebih dahulu dan menunggu berlakunya tahan sampai bisa menghasilkan yang



**KITA AKAN SULIT
MENCERNA
BAGAIMANA DATA
BISA SEDEMIKIAN
BERHARGANYA BILA
KITA TIDAK
MENGIKUTI
PERKEMBANGAN
TEKNOLOGI DAN
BISNIS.**

Ketiga,

Dan inilah langkah ketiga yang harus kita lakukan:

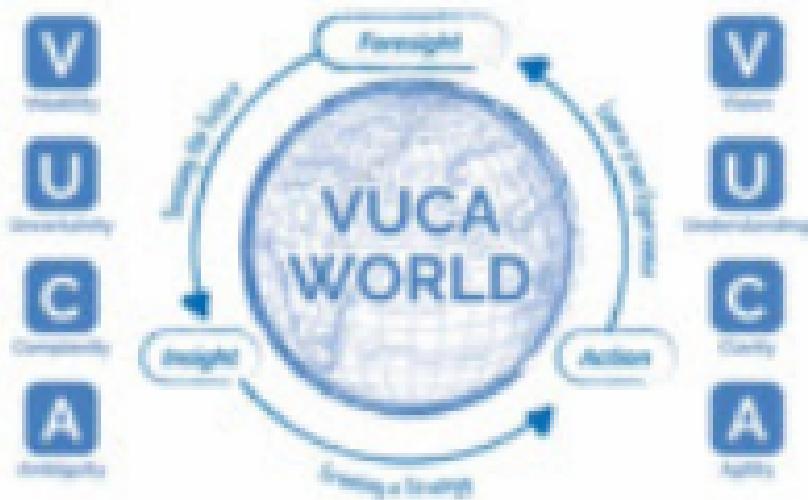
bersikap terbuka sehingga kita mampu bekerja dengan berbagai kontradiksi dan paradoks yang berkerasen. Kita harus bersikap untuk memusat fokus dari nilai-nilai politik dan berdiri di atas kebingungan.

Sesorang pensiluan kolonial Amerika, Eric Hoffer, memberikan beberapa tahtik untuk beradaptasi di dunia VUCA. Menghadapi situasi volatil, kita perlu meningkatkan kejutan dalam berkomunikasi dan menyadari diri sendiri bahwa penan kita berubah-ubah sampai dan dimengerti. Lihatlah kita ditanggung dengan menggunakan tujuh pandangan yang berbeda. Cara ini membuat kita memiliki perspektif yang seger dan bersikap fleksibel bisa diperlukan. Komunikasi kita dilakukan dengan berkolaborasi dan memahami bahwa tidak ada solusi yang permanen. Sebaliknya untuk menghadapi ambiguity, kita perlu meningkatkan inklusif mendengar kita sekaligus berpikir secara divergen.

CAMKANLAH, DUNIA AKAN SELALU BERUBAH.

Ditulis kita manusia bahwa dunia ini penuh problem, tantangan, kekegulan, dan anehnya. Namun kini dunia penuh dengan elemen yang membutuhkan ketekunan, penalaran, dan kreativitas lebih banyak. Dunia akan selalu berubah tidak nyaman dan penuh kejutan dan waktu berlalu. Dalam berupaya kita hadapi suatu ini, pandangan bahwa berusaha dan kesempitan mengajukan hal yang positif sudah tidak relevan lagi.

Cara berpikir ini harus diulah. Kita harus percaya bahwa diri kita mampu menciptakan masa depan sendiri. Untuk itu, kita harus mendefinisikan VUCA kita sendiri. Inilah sempata kita untuk beradaptasi yaitu **ability** - keyakinan bahwa kita mampu menciptakan masa depan sendiri; **understanding** - siap-siap untuk berhenti, melihat, dan mendengar; **clarity** - mampuan untuk memahami dan berdiri tegak dalam segala perkara; selain yang ada dan **agility** - mampu mengantik fikiran dengan ketekunan dan jajarang.



Di era baru yang kita hadapi saat ini, pandangan bahwa ketabilan dan keselimbangan merupakan hal yang positif sudah tidak relevan lagi. Cara berpikir ini harus diubah. Kita harus percaya terhadap ketidakstabilan, betapa pun sulitnya.

”



WOW BARU DI ERA BARU

Coba buku selalu memaksa kita untuk berubah, salah satunya adalah dengan menggunakan WCW—way of working—yang baru. Bekerja dengan cara baru. Kompetisi baru. Mungkin yang tidak bisa berubah akan harus teringgal dan tak akan mampu bertahan menghadapi kemajuan zaman. Inilah faktanya.

Hal serupa ini juga dialami oleh sebuah perusahaan jasa konseling yang cukup besar dan mapan. Dengan jumlah karyawannya mencapai puluhan ratus karyawan, perusahaan ini tentu bagaimana dimana pun yang tidak bisa bergerak mengikuti arus digitalisasi. Karyawannya-karyawannya memang loyal dan suka berbuat hal-hal unik sepanjang tahun tetapi pasti dinamika tidak bisa keluar dari jantung bekunya. Tampak WCW baru, perusahaan menjadi mundur, suka naik turun, dan tidak dapat bergerak.

Ditengah lain, ada perusahaan telekomunikasi berbasis kabel yang kemudian sudah membagi dirinya dari memberi layanan transfer suara ke data. Meski demikian, kemajuan teknologi membuat mereka perlu bertransformasi menjadi mitra bagi pelanggan dalam kehidupan digital. Situasi baru ini memunculkan penuntutan signifikan dalam kualitas dan kualitas perusahaan. WCW yang baru kembali harus diterapkan karena digitalisasi ternyata bukan sekadar automasi cara untuk mengurangi ongkos atau pun meningkatkan produktivitas. Digitalisasi juga berarti berubahnya pengalaman dan interaksi dalam semua ikatan maupun kegiatan transaksi.

Kemajuan teknologi seperti mobilitas, cloud media social, dan keluaran analisis adalah transformasi tempat kerja tradisional menjadi tempat kerja yang mobile. Teknologi digital bukan saja memberi kemudahan bagi para penggunanya, tetapi sudah mengintegrasikan aktivitas dan perkuliahan kita. Selain itu dengan semakinnya mengintegrasikan kerja, komunikasi, dan berkolaborasi secara langsung, situasi ini pun mengubah cara kita membeli dan mengonsumsi informasi yang jelas.



TRANSFORMASI TERJADI PADA BAGAIMANA KITA MENGANALISIS INFORMASI DAN MENYUSUNNYA MENJADI PENGETAHUAN.

Kita dituntutkan menjadi aktif sejak dan menyediakan opini tentang bagaimana mengembangkan produk, mengimplementasikannya dalam bisnis, berinovasi, memecahkan masalah, meningkatkan produktivitas, membuat keputusan, dan

mempunyai perusahaan. Dengan demikian, kita tetap mempunyai daya saing di pasaran.

Banyak sekali perusahaan yang kerana sifatnya bertransformasi berusaha mengubah sumber daya manusianya termasuk membuat diri bersendiri atau mencari tenaga-tenaga yang seger dan memberikan projek berpuas dari praktik-praktik yang lama. Ini mungkin bisa menyebabkan masalah. Tetapi tentu masalah lain ada yang harus dilaksanakan terhadap SDM yang sebelumnya sudah ada?



KITA PERLU MENYELESAIKAN MASALAH TANPA MENAMBAH MASALAH.

Kita jadi perlu berupaya melakukan up-ahsilng (peringkatan) kelembagaan karyawen untuk memasuki era digital ini dengan berusaha meningkatkan kompetensi dan memotivasi pelajaruan secara digital. Dari mana kita memulainya?



PEMIMPINLAH YANG PERLU MELEK DIGITAL TERLEBIH DAHULU KARENA IA HARUS MENAHKODAI BAHTERA PERUSAHAAN...

yang mengawali orang-orang yang tidak berhenti membangun kompetensi di tengah lautan informasi—para profesional yang semakin banyak menyajikan proses untuk mendidik dan melatih kampak belajar.



PERUSAHAAN HARUS DITRANSFORMASI AGAR BERISI ORANG-ORANG YANG TAK KENAL LELAH MENCARI IDE BARU, MENCARI SOLUSI, BERIMPROVISASI, DAN BERINOVASI.

Semua orang perlu cerdas menggunakan media sosial karena interaksi dan umpan balik secara mayoritas bisa didapat melalui media tersebut. Setiap orang perlu sadar bahwa dia terlibat, dikenal secara sosial, dan menjadi data perusahaan. Analisis Big Data juga sangat diperlukan. Mempunyai data besar tak akan ada gunanya jika kita tidak bisa melakukan analisis mengelakkan dan benar.

Jadi, kompetensi baru memang nyata-nyata dibutuhkan. Kita tidak bisa hanya menulis nyanyian dengan kelelahan kelelahan kita di atasnya lalu. Hal paling utama yang harus dimiliki dalam menggunakan kompetensi baru ini adalah sikap ilmiah yang harus mendidik diri dalam diri setiap karyawannya. Artinya, **setiap orang harus mau belajar dari perkembangan diri dengan baik dengan orang lain**. Setiapnya kompetensi baru ini tidaklah sepeleuhnya buku. Yang baru adalah...



PEMBIASAAN DAN SIKAP MENTAL UNTUK MENGGARAP MASUKAN DAN INFORMASI SEBAGAI SEBUAH DATA PENTING YANG HARUS DIPRIORITASKAN.

Kompetensi ini merupakan campuran dari kemampuan tradisional dan digital. Mengikuti hal ini kita lakukan?

Banyak perusahaan telekomunikasi berpasal di teknologi yang juga beroperasi di bidang sektor jasa dan perdagangan perusahaan yang bisa secara digital, baik dalam proses pekerjaan maupun interaksi manusianya. Fokus utama perusahaan ini terletak pada inovasi dan teknologi. Lantas apa yang dilakukannya? Melakukan review, nettop saat. Pada saat rekrutmen pun perusahaan berusaha memastikan bahwa ada nettop kandidat. Namun bukan menjadi kualitas mental digital. Bahkan itu manusia juga mempunyai kualitas praktik kerja digital, mulai dari hal kecil seperti pengaturan makro yang pemberitahuan menu, mengatur kehadiran individu di kantornya. Semua kemandirian ini dibangun dengan pembentukan cara berpikir dan penggunaan keterampilan digital. Transisi teknologi ini perlu disusang dan dipersiapkan implemetasinya.

Bisapunya dengan pemimpin itu sendiri?

Karakteristik pemimpin secara umum yang telah kita ketahui sejauh ini belum tentu berlaku. Tidak ada yang pastikannya dalam hal itu. Hanya saja, perkembangan teknologi secara sosial dan digital ini menyebabkan **si pemimpin perlu berubah**.



PEMIMPIN PERLU MEMASTIKAN BAHWA DIRINYA SENDIRI MELEK DIGITAL.

Ia perlu mengembangkan diri, bukan saja untuk menjadi digital immigrant yang hanya tahu tetapi tidak memahami dunia di dunia digital tetapi untuk menjadi seorang digital native yang benar-benar fasih berpikir digital. Setiap orang bisa menjadi sosok yang muda dan leluasa bergerak dalam dunia digital tanpa merasakan rasa takut atau sedikit-sedikit patahan. Hanya dengan itulah kita bisa masuk dalam era pemimpin disrupsi. Khususnya apabila kita bergerak dalam bisnis media, buku, ritel, dan musik.

PEMIMPIN PERLU MEMILIKI PASSION MENDALAM BAIK DI TINGKAT KONSEPTUAL MAUPUN TAKTIS.

Seorang pemimpin perlu merasa menjadi "orang lain" dan enggan berhengkang digital. Akhirnya, ia pun di bisa menguasai kemampuan-kemampuan baru ini.

Mereka yang tidak bisa berubah akan terus tertinggal dan tak akan mampu bertahan menghadapi kemajuan zaman.

”



Ketika globalisasi sudah menjadi makuan sehari-hari seperti sekarang, teknologi kita pun meluas. Beberapa teknologi ini bukan negara-negara lain yang lagi. Berkat kemajuan teknologi, kita pun sekarang bisa mendapat berita dari seluruh penjuru dunia dalam waktu nyata di mana pun kita berada. Diskusi dan tanya-minta juga jadi jauh bukan lagi sesuatu yang mustahil. Kita bisa dengan mudah berhubung, mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya, dan memiliki perkembangan di berbagai bidang yang begitu pesat. Semua kenyamanan dan keamanan yang kita nikmati kali sekarang juga menginginkan bahan...



KITA SAAT INI DITUNTUT UNTUK MENINGKATKAN KAPABILITAS DAN DAYA ADAPTASI DENGAN LEBIH CEPAT LAGI.

Globalisasi dan teknologi memungkinkan kita bekerja dengan rekan yang mungkin belum pernah kita temui dan ketahui. Selain berlakunya di mana saja dan kapan saja. Seluruh ilmu menyatakan bahwa dua puluh persen pekerja saat ini sudah tidak lagi bekerja nine to five di kantor seperti dulu. Keberadaan "mobile knowledge workers" yang tidak bekerja mendekati di kantor semakin menjamur. Dik pergeseran dan rapid semut bisa dilakukan di mana-mana dengan adanya alat komunikasi yang semakin canggih. Kolaborasi antarperusahaan dan antarbangsa bisa lebih tidak asing lagi, sehingga banyak komunitas yang tumbuh untuk memperkuat pendalamannya pengetahuan kita.



KEMAJUAN TEKNOLOGI MEMBUAT KITA PERLU MENGEVALUASI DAN MENGUBAH PENDEKATAN TERHADAP PEKERJAAN.

Kita perlu mencari apakah budaya perusahaan yang lama masih relevan untuk diterapkan berhadapan dengan generasi milenial ini. Bagaimana hal ini memengaruhi kinerja karyawannya dan performa perusahaan? Bisakah para manajer yang menggunakan pekerja mulia dikontrol oleh alasan ketakutan yang ternyata membatasi kemampuan mereka untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi baru?¹ Bagaimanapun, mereka punya gaya dan cara pikir yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih berorientasi kepada keruangan, mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka punya lebih banyak dan termotivasi untuk tampil di media sosial.

Lantas, apakah kemajuan teknologi dan kompetensi kita dalam menggunakan teknologi menjadi jawaban atas segala masalah yang kita hadapi di masa depan? Ternyata tidak.



HAL YANG PALING DIBUTUHKAN DI MASA MENDATANG ADALAH INTERAKSI SESAMA MANUSIA ALIAS HUBUNGAN INTERPERSONAL.

Studi terbaru mengatakan bahwa diskusi tatap muka di antara para pekerja meningkatkan produktivitas sebanyak dua puluh persen. Studi lain juga memperlihatkan bahwa 70 persen pengusaha yang mempunyai teman baik di tempat kerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Teknologi memang bisa membuat kerja lebih efisien, jalur komunikasi lebih lancar, tetapi diskusi tatap muka tetap masih dibutuhkan.



TEKNOLOGI MEMANG BISA MEMBUAT KERJA LEBIH EFISIEN, JALUR KOMUNIKASI LEBIH LANCAR, TETAPI DISKUSI TATAP MUKA TETAP LEBIH EFEKTIF.

Peneliti mengadakan survei diatas kantor mereka dengan 3-4 orang kakak-kakak. Buktikan para milenial pun ternyata lebih suka berdiskusi mutu jika seorang mengajukan hal yang serius.

Karena akhirnya itu jugalah perusahaan-perusahaan besar tetap mempertahankan ruang kerja agar hubungan interpersonal, karyawannya dan antardivisi berjalan lancar. Hal ini penting, karena...



**SEMUA ORANG
PERCAYA BAHWA
KERJA TANPA
EMOSI HANYA
MENGHASILKAN
SETENGAH DARI
KINERJA YANG
SESUNGGUHNYA.**

BBM, misalnya, sudah menghadirkan program kerja dari jauhnya dan mengundangkannya kompanynya berada di kantor. Positif kompleks perkantoran inovatif dari Apple dimuncung begitu menarik sehingga para pekerja secara sukarela datang ke kantor dan berkomunikasi satu sama lain. Begitu besar usaha para pemimpin perusahaan tersebut, sampai-sampai meskipun tidak selalu memberikan hasil kebugaran tetapi juga senja diharapkan luar ruangan. Google mencancang kantor yang bernama kafe sehingga membuat suasana kerja lebih nyaman. Perusahaan-perusahaan ini berkayakinan bahwa bertemuannya karyawannya secara baik dalam lingkungan bisnis akan meningkatkan kreativitas dan kultungan baik, yang menghasilkan hasil hal positif.

Apakah ini berarti program-program telecommuting akan hilang? Tentu saja tidak. Program seperti ini akan tetap ada, tetapi sebagian besarnya tidak menjadi fokus utama dalam membangun kultur perusahaan terkini.

Too many companies are too keen to put multitudes of rules and regulations on their staff. Not only does this stifle flexibility, it suggests a lack of confidence in your team to do their jobs as efficiently and effectively as possible. Give your people freedom to be independent, and your business will reap the rewards. —Richard Branson

”



SIFAT KERAT DI TENGAH VUCA

Irama kompetisi bisnis semakin cepat. Kita menuntut meningkatnya kualitas pelanggan, karyawannya, hasil dan stakeholder lainnya karena pun bahan baku banyak berkat teknologi dan bersekutunya informasi yang semakin mudah dan murah. Meningkatnya ritme kerja serta kualitas dari berbagai pihak membuat kita harus memperbaiki cara untuk tetap kompetitif dan bertahan di era yang suatu perubahan ini.

Kita sudah berlalu berpasca dengan tidak planning and execution bersama-guru-my yang menjadi perihal managemen di banyak perusahaan. Pada akhir tahun, berlalu bukti pencapaian berikut termasuk hanya berlakunya seakan pertemuan saja sementara mencuci-mencuci yang telah berlakunya termasuk sering kali tidak relevan lagi. Situasi menjadi lebih buruk ketika mencuci dibutuhkan waktu lama, tanpa pemahaman yang jelas mengenai siklus kerjanya. Tanpa visi menu depan, dan tanpa strategi yang jelas untuk menyejakinya. Solutiun populasi mengatakan,



**VISION WITHOUT ACTION
IS A DAYDREAM.**

**ACTION WITHOUT VISION
IS A NIGHTMARE.**

Lantas dengan konsepuan berstrategi dan berencana yang pas-pasan, bagaimana mungkin kita bisa mengintibangi percepatan perubahan ini? Bukanakah kita perlu memiliki visi, membuat rencana, dan berlindah dengan cepat? Bukanakah kita seharusnya perlu lebih siap mengidentifikasi proyek mana yang tampaknya akan berhasil dan proyek mana yang gagal? Bukanakah ini cara kerja individu maupun organisasi yang berinovasi?

Di sini kita perlu mempersiapkan perusahaan yang berorientasi yang membuat perencanaan atau rapat kerja tahunan sebaiknya rutinitas saja dengan perusahaan yang memang ingin berubah.



VUCA BUKANLAH ISTILAH YANG TRENDI SAJA. VUCA ADALAH KODE KERAS UNTUK MENGETAK KEPEDULIAN DAN KESIAPAN KITA. PANDUAN STRATEGI BAGI PERUSAHAAN YANG INGIN BERUBAH.

Perusahaan seperti GM, Unilever dan McDonald's juga-juga mengalihkan model pengembangannya sesuai lingkungan VUCA.



MAMUN, MENGAPA BANYAK DI ANTARA KITA TETAP TERPASU PADA CARA LAMA YANG SALAH?

Hal yang sering kita lakukan adalah bahwa pada saat membuat strategi, orang sering berusaha membuat rencana sangat ideal yang sama sekali tidak berhubungan dengan proses-proses sehari-hari dan juga kompetensi organisasinya. Banyak manager membuat presentasi mutu-mutu yang pada akhirnya tidak bersifat jauh berbedaan konkret. Itulah penyebab seringnya implementasi di luar rencana. Situasi semacam ini bukanlah upaya untuk berkesusa.

**SEBENARNYA,
SESEORANG BISA
BERKREASI DARI
KEKUATAN ORGANISASI
YANG DIMILIKINYA.**

“Saya percaya bahwa kreativitas itu ada di setiap orang. Saya percaya bahwa kreativitas itu ada di setiap orang.”

Hal yang juga perlu diperhitungkan adalah bahwa perusahaan kita apa kita bergerak dengan niat mental yang kita miliki saat ini? Sebenarnya bisa kita lakukan dengan berbagai perubahan yang sedang dibuat?

Di sinilah tugas kita sebagai manajer menjadi amat penting: menyelaraskan gambaran besar yang dimiliki perusahaan dengan situasi nyata sehari-hari.



DI SINILAH TUGAS KITA SEBAGAI MANAJER MENJADI AMAT PENTING: MENYELARASKAN GAMBARAN BESAR YANG DIMILIKI PERUSAHAAN DENGAN SITUASI NYATA SEHARI-HARI.



INGATLAH BAHWA DALAM SITUASI VUCA, DISRUPSI BISA TERJADI KAPAN SAJA.

Ella bisa Ella bisa dilakukan oleh segmen populasi yang bermunculan dengan fitur yang nyaris sempurna tanpa cacat. Baganmu seungguhnya cara kerja perusahaan-perusahaan teknologi yang berwujud dilengkapi oleh teknologi-teknologi yang berwujud di bawah tiga puluh tahun ini? Tentu saja, anak-anak muda ini memiliki visi dan idealisme yang kuat. Hal yang juga sering membuat mereka berhasil termasuk adalah egois, kompetitif untuk bekerja cepat dalam waktu yang singkat. Mereka pun cermat, dalam memilih prioritas sehingga hasilnya tercipta benar-benar signifikan. Sedangkan mereka lebih nyata dan berukur sehingga akhirnya dilakukan dengan lebih tepat. Cara pikir mereka berangkat dari penilaian pasar dan kebutuhan yang ada di lapangan.

Pada praktisi teknologi informasi memiliki metodologi proyek yang dinamakan ‘agile’ dengan pendekatan berorientasi kepada penyelesaian terhadap perubahan. Di dalamnya ada konsen seperti ‘sprint’—proyek-proyek ditekuk ke dalam siklus yang lebih kecil berjalan waktu paling lama tiga puluh hari. Yang unik adalah proses evaluasi Proses mereka dilakukan di pagi hari selama sepuluh menit sambil berdiri, sementara evaluasi mingguan dilakukan secara rutin setiap tiga puluh menit.

Tentunya dengan pola evaluasi seperti ini, perencanaan memang harus dilakukan segera dan segera lagi, mungkin sehingga dapat dijamin bahwa dalam waktu waktunya sudah berjalan sebaliknya bagi proyek sprint. Pada akhir proyek manfaat melakukan rencanaan sistem review untuk belajar dari kesalahan yang lalu.

Habis bukankah cara ini juga bisa diterapkan dalam setiap proyek penulisan dan pengembangan di lingkungan kita? Kita bisa membatasi proses kerja menjadi lebih realistis dan termenitiae secara ketat. Saat ini perlu kita sadari bahwa...



MODAL YANG PALING PERLU KITA CERMATI ADALAH WAKTU.

Berapa banyak waktu yang kita punya? Hanya dia jadi sehati, tidak bisa ditambah. Apabila waktu tersebut dikurangi, jadi kerja kita tidak dengan yang yang bekarya dia jadi. Bukan kita tangan akan berada posisi tidak punya pihak lain yang lebih ganteng sudah membuat posisi kita.

Memanfaatkan waktu yang ada dengan mengambil langkah-langkah konkret dan sigap akan membantu kita bertahan bahkan menang dalam menghadapi derasnya gelombang perubahan.



**MEMANFAATKAN
WAKTU YANG ADA
DENGAN MENGAMBIL
LANGKAH-LANGKAH
KONKRET DAN SIGAP
AKAN MEMBANTU
KITA BERTAHAN
BAHKAN MENANG
DALAM MENGHADAPI
DERASNYA
GELOMBANG
PERUBAHAN.**

Seberapa siap kita bergerak dengan sikap mental yang kita miliki saat ini? Seberapa baik kita bisa menggarap berbagai agenda perubahan yang sedang dibuat? Di sinilah tugas kita sebagai manajer menjadi amat penting: menyelaraskan gambaran besar yang dimiliki perusahaan dengan situasi nyata sehari-hari.

”



BUMBU TANPA RAHASIA

Tak habis-habinya kita mengagumi fenomena keterhubungan kita dengan kawan dan teman sejauh melalui media sosial. Tiba-tiba semua orang melakukan selfie atau video, dan dibuktikan dengan segala macam kegiatan bersama. Di sisi pihak lainnya kita juga berpapasan berita-berita penting berbasar yang tadinya harus dicantumkan dan diberitakan secara teknis hal-hal. Unsur-unsur yang terjadi sebenarnya benar-benar berlaku, tetapi tidak selalu dalam bentuk seperti begitu saja. Media sosial sekarang menjadi sarana untuk memungkinkan rasa kesadaran diri, jatuh-jatuh atau kejadian dengan teknologi memudahkan status, mencantumkan foto eksposur, atau juga menggambarkan hubungan. Banyak orang komunitas ini ada yang berpikiran bahwa perlu pertama kali bersatu bertemu atau meminta maaf bagi diri sendiri, tetapi tampaknya kita tidak jadi juga dan masih saja berkomunikasi dengan cara itu. Bagaimana bisa? Kita tak perlu ambyar, penangkal, atau pun tidak pun yang justru bisa mengambil waktu untuk memundur niat kita karena kita bisa melakukannya secara gratis dalam sekali klik saja. Inilah sejatinya media sosial dan penyampaian serta penyebutan informasi secara digital.

Bagaimana dengan ruas arus perusahaan dan pemerkirahan? Mauh ingat komunikasi pribadi calon presiden yang terbaca oleh banyak orang? Perusahaan pun tentu saja juga pernah mengalami keberhasilan komunikasi besar. Kita sendiri mungkin belum berkomunikasi lewat pesan bisa dihadap sebagian besar orang yang berjalan lemah lembut dan sebagian besar pun bisa lemah.

Dulu ketika terjadi eksplosi Univas, kita masih berpikir bahwa kecanggihan teknologi yang memudahkan kebutuhan faktta dan informasi. Benarkah begitu?

Tentunya realitas bisnis yang kita hadapi saat ini tidak semata-mata bersifat teknis tetapi juga ekonomis. Bayangkan belanja murah dan mudahnya orang membobol informasi yang sudah diungkapkan dan siang-kali ternyata malahnya usaha proteksi berhadapan data serta informasi yang sudah kita miliki. Apakah akhir ada perubahan terhadap kecanggihan proteksi ini? Rasa-rasanya tidak mungkin. Sementara itu cara berpikir dan strategi pemerintah atau perusahaan semakin lama semakin cepat terbaca oleh orang luar.



FAKTOR PENTING YANG SERING TIDAK KITA PERHITUNGKAN ADALAH FAKTOR MANUSIA.

SIAPA YANG LEBIH BANYAK MEMBOCORKAN RAHASIA?

Pertama, jagoan atau anak mualaf bocor? Data yang belum tidak akan bocor sendiri kecuali si pemilik membagikannya kepadanya orang lain. Second engineering adalah yang sekarang termasuk sulit dibendung. Di generasi yang lalu kita masih bisa mematuhi etika kerahasiaan yang tertanam dan dituladakan, namun hal ini tidak tentu diperlakukan lagi di masa kini. Pekayuan informasi bukan lagi sebuah coba. Hal ini hanya bisa dicemaskan dan dicegah saja, tanpa ada hukum yang jelas berlaku. Semakin banyak guru orang yang memahami bahwa data pribadi ini bukan merupakan

Pernahkah kita memikirkan anggukan bagi pemerintahan dunia? Mengapa seorang motivator berkenan diberi gelar negara ke dekat-dekatnya sampai ia tidak mampu berkutik dan suatu bangkit dalam kariernya? Dan berapa personil orang yang kritis tentang fenomena ini? Jadi, kisah bahwa seorang waliyah tidak bisa dilupakan, bukalah kita melihat berita, atau apakah situasi ini mengarah kepada kebutuhan atau ketidakpuasan? Mengapa kita tidak mencari tahu 'di balik'? Julian Assange bukan hanya berikan dengan dibongkarannya semua manipulasi sistem pemerintah Amerika Serikat yang bersifat rahasia. Ada yang bilang, "The governance of the most powerful countries were entirely transparent at every level." Bagaimana keberlakupan sifat-sifat teknologi bagi dunia, sejak saat ini menghadapi kenyataan itu? Bagaimana bila setiap entitas kepadanya dan dari pemerintah bisa dilakukan persusuan orang?



SIAP TAK SIAP, DUNIA BARU TELAH DATANG DAN KITA HARUS MENGHADAPINYA DENGAN FORMULA NO SECRET.

Bila beberapa perusahaan seiring tidak membuka ruang dan
rahasia di dalam produksinya kepada manajerok. Toyota sejak
dulu justru membangun kesempatan melalui Aan for setting
pabriknya yang terkenal dengan Toyota Production System tanpa
taut disegelasi. Mewujud manajemen Toyota manusia yang
melaksanakan sistem tersebut harus mempunyai mutu terbaik.
dan hal ini tak mudah dibentuk. Transparansi pun penting dalam
membangun kepercayaan para stakeholder, termasuk pengguna.
Maka ingin tuju bagaimana proses yang dilakukan perusahaan
dalam memberikan produk maupun layanan.

Tidak ada jalan bagi kita yang suatu menjalani digital native ini
selain bersiap-siap menghadapi transparensi atau berbongkarnya
semua, maupun teknis, segera memperbaiki berasukan, dan

Bangkit kembali. kita tidak bisa menyalahkan karyawannya untuk tidak membuat rapat-rapat formal itu hanya mengandalkan teknik yang sudah sangat paster seperti Toyota. kita hanya tidak membangun mental dan disiplin sekuat mewahgunakan formula yang pada awalnya suatu tali akan basi.



ORGANISASI YANG RIIL, TRANSPARAN, UNIK, DAN AUTENTIK AKAN LEBIH BISA BERTAHAN DAN TIDAK PERLU DIHANTUI PEMBOCORAN INFORMASI.

Selarasnya, kita kita percaya bahwa informasi tentang privasi kita, perusahaan kita dan negara kita akan terkuas juga, kita sebaiknya memilih untuk tetap transparan, semakin akurasi, dan berupaya menghadapi post-fact information.

Slap tak slap, dunia baru
telah datang dan kita harus
menghadapinya dengan formula
“no secret”.

”



TAKSIH MEMERADAPI MASA DEPAN

Terkadang kita hanya berpura-pura mendengar atau membaca berita seperti “Artificial Intelligence akan mengambil alih banyak pekerjaan kita” atau “Teknologi seumur hidup belum berkembang lagi” juga. Terkemukaan dari kita akan menjadi fenomena di tahun 2025.” Berita-berita seperti ini tentu membuat diri kita tan berasdaya dan tidak tahu harus berbuat apa jika tidak berpikiran positif. Namun, bisakah kita hanya termangu berpungku tangguh? Apa yang bisa kita lakukan agar bisa bertahan dan siap di masa depan?



TEKNOLOGI YANG BERKEMBANG SEDEMIKIAN PESAT SUDAH MENGUBAH CARA KERJA MANUSIA.

Hari ini mengatakan lima puluh persen pekerjaan manusia nantinya bisa diambil oleh robot manusia guna mengelakkan risiko teknologi. Keterampilan baru seperti data science atau pengetahuan digital disebut nantinya sanggup jadi lengkap. Tetapi masih sedikit yang menggunakan. Sementara itu, banyak orang dengan keterampilan yang diajarkan di bangku sekolah konvensional.

mentara berancang menganggur. Pertanyaannya, apakah kita yang memang mendapat pendidikan gaya lama perlu mempersiapkan teknologi atau bukannya bisa juga kita mengikuti perkembangan zaman dan bersadaptasi terhadap dirupsi yang segera muncul? Ataukah jalan lain?

Laporan yang dikeluarkan oleh LinkedIn tahun 2011 justru menyatakan bahwa pekerjaan yang paling banyak dibutuhkan diikuti peningkatan teknik pekerjaan soft skill seperti koperasiasi, komunikasi, dan kolaborasi. Apa artinya?



TERNYATA KEKUATAN MANUSIAWILAH YANG DIBUTUHKAN KETIKA TEKNOLOGI SEMAKIN MAJU DENGAN SEMUA ALAT-ALAT DIGITAL INI.

Buku buku yang ditulis oleh Kuno Wijaya dan Barbara Moleki berjudul *Stretch* bisa memberi membuka pikiran kita tentang bagaimana menyiapkan masa depan di dunia yang berubah secara tidak terduga. Menurut kamus Oxford, "stretch" berasal kapabilitas untuk membuat diri lebih panjang, lebih tajam rotak atau pulih. Di dalam dunia olahraga, kita tidak pernah bisa mendapatkan stretching atau peregangan. Sekarang kita pun seorang juara, ia

Bikin akut meninggalkan pengangguran karena tanpa nya ada
mengali bagong, tulis, dan pada akhirnya tidak berusaha.



SECARA MENTAL, KITA PUN HARUS MEREGANGKAN DIRI SEJAUH MUNGKIN BILA KITA INGIN BERTAHAN DI MASA DEPAN YANG SERBA TIDAK JELASINI.

Membangun sikap bertahan, persiapan tak akan bisa dilakukan
tanpa latihan. kita perlu mempersiapkan diri kita dengan bersikap
berbukti dalam berpikir, membuat perencanaan dan pengalaman,
serta memberikan motivasi kita. Untuk melakukannya, ada tiga
prinsip yang selalu perlu kita ingat:



Pertama,

kita perlu menyadari bahwa kita lah subjek karier dan
berbisikan. Bukan orang sepihak atau malas yang di-
sebutding kita. Kita tidak bisa bertahan pada apa yang
sudah kita ketahui dari sebelumnya. **Buktalah diri bertambah**

pelajaran dan berbagai pengalaman baru. Kita perlu siap membuat koneksi-koneksi baru.



Kedua,

Jangan sekuat-kaku berjodoh pada pilhan tunggal. Kita selalu mencari B atau C dan yakni buah pilhan-pilihan ini punya bisa diimplementasikan. **Think outside the box yang sama bagi setiap kesempatan.** Dulu karena itu kita perlu menjadi manusia yang cukup akan perspektifnya sehingga kesempatan yang berlaku dan kemungkinan untuk mendapatkan solusi menjadi lebih besar.



Ketiga,

"My network is my net worth." Berbagai individu, kita tidak bisa lagi menyayangkan performansi dan hubungan interpersonal karena dunia ini adalah kreatifitas, kerjasama, tujuan, dan kolaborasi diperlukan. Kita belum bisa lagi berorientasi resource buah karena berdiri di tempat yang sudah tidak popular lagi. **Kita perlu bounce forward.** Untuk itu, kita perlu memiliki sifat-sifat ekstra yang tidak pernah boleh pudar, bukankah harus diwajibkan kekuatan genjalan, malingking, dan menggunakan teknologi? Jadi sebelum masa ini, Steven Spielberg sudah bersiap dengan bagagelannya dibentuk di sejumlah film USC tidak membuatknya kacut. Ia memulai kariernya tanpa gelar sebagai editor film di Universal Studios. Sekarang nilai film-filmnya sudah lebih dari sepuluh miliar dolar AS!

We conscious of the unconscious. Dengan subtitus bekerja dan tuntutan berproduksi, kita sering tidak memperhatikan kualitas dan kelebihan kita. Ada yang mengatakan bahwa ahli-ahli menjadi yang terbaik dalam bidang pekerjaan yang kita geluti. **Jadilah sebaiknya orang yang bisa melakukan pekerjaan yang kita geluti.** Kita berkuasa dengan hal itu saja dalam hal menentukan kelebihan diri kita. hanya akan berujung bagi manusia yang terpilih. Kita juga bahwas



**KITA BISA SAJA
MENJADI KUNCI DARI
SUATU ORGANISASI
KARENA KEMAMPUAN
KITA YANG KHAS, YANG
BISA BERASAL DARI
GABUNGAN BEBERAPA
DISIPLIN ILMU YANG
SUDAH
TERINTERNALISASI
DALAM DIRI KITA.**

Dari sini kita bisa berpikir mencari karena tidak semua orang yang datang dari pendidikan yang sama mempunyai keterampilan seperti ini. Oleh karena itu kita menghadapi masa depan yang seringkali kita sebutnya harus selalu melihat diri sendiri dengan jelas, khususnya posisi posisi kita dalam perkembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyambut kondisi baru pada masa depan.

Hanya pembelajaran yang akan bertahan pada situasi disruptif di masa depan.



HANYA PEMBELAJARLAH YANG AKAN BERTAHAN PADA SITUASI DISRUPTIF DI MASA DEPAN.

Besungguhnya kegiatan belajar tidak berhenti setelah kita mengenyam pendidikan, bahkan sampai 5-10 tahun lagi. Kita juga tidak bisa diakui manusia mengingatkan perkembangan diri untuk diperangi dengan keterampilan yang hanya kita dapatkan dari pendidikan. Kevin Kelly menyatakan bahwa **Belajar untuk Belajar** adalah keterampilan yang menjadi prasasti untuk menghadapi masa depan.

Cara berpikir inilah yang perlu kita tanamkan untuk memperkuat dan melanjutkan mental kita. Tidak hanya menghitung rumus-rumus plus, kita juga perlu berlatih memahami sumber informasi dan data yang jumlahnya hampir tidak terhingga dan memikirkan hal-hal yang tidak terpikirkan oleh kita.

**SEPERTI JUGA DUNIA DAN MASA DEPAN PEKERJAAN,
KITA AKAN SELALU
BERUBAH.**

Kita perlu meregangkan cara kita belajar, bersikap terbuka dalam berpikir, membuka pergaulan dan pengalaman, serta membesarkan motivasi kita.

”



BERADA DI ERA TIDAK SAMA

Inginkah kita pada krisis tahun 1997-1998? Banyak perusahaan besar yang bangkrut ketika tiba-tiba pasar rame seketika lagi sepi dan tidak ada pembeli. Akibatnya mereka tutup setiap hari hingga mencapai hampir empat ratus perusahaan. Benar-benar mencuci tangan banyak perusahaan. Ada yang bermedali tidak mampu bertahan dan tetap, ada yang bermedali berhasil masih bukan ada yang bangkrut dan belum menunggangi perubahan mendadak tersebut.

Apakah krisis ekonomi yang melanda sekarang ini berbeda? Sekarang pun kita banyak menyaksikan ketidakmampuan perusahaan-perusahaan untuk keluar dari musuh yang tentu saja perubahannya. Bahkan perubahan yang terjadi secara megaglobal ini juga tidak menampakkan tanda-tanda akan berlalu ke mana-mana lantaran

**DENGAN KONDISI VUCA,
KITA BERADA DALAM ERA
PERUBAHAN YANG SAMA
SEKALI TIDAK SAMA DENGAN
KRISIS PADA MASA LALU.**

Perubahan tidak terhindarkan dibentuk oleh perusahaan sendiri. Yang lucunya entah-entah berjalan sambungan pembatasan

telepon, seukuran gigi jari karena pada penumpang jangannya menyediakan pemotongan video gratis. Perusahaan media ditenggelamkan para pemimpin ilmiah yang sudah menemui kesulitan media sosial yang nyaris gratis. Jadi perubahan yang biasanya menyebabkan guncangan ini bukunya berhenti malah berjalan berjalan. Konstansi tidak normal ini mengakibatkan harus diterima sebagai situasi normal yang baru. Semua hasil-hal tiba-tiba datang sekaligus, baik itu krisis ekonomi di Asia, situasi politik di negara kita, Brazil, maupun pemilihan presiden yang bengkok mengajukan takayatnya sendiri. Ini semua membuat kita untuk berpikir bahwa,



SUASANA BEREVOLUSI SECARA KONSTAN INI MEMANG SUDAH HARUS KITA TERIMA SEBAGAI KEJADIAN SEHARI-HARI.

Ditambah lagi, senantiasa bukunya akan berpusing pada akhirnya dan menunggu perintah untuk menghadapi situasi yang tidak boleh karena bukunya benar adanya perturuh yang bisa mereka hadapi dalam situasi seperti itu. Alasan pun yang menyadari bahwa komando harus datang dari ujung pisauanya, akan berpikir sendiri untuk mencari solusi.

Banyaknya bila para pemimpin ini mencoba kultura manajemen yang paling berasa berpengalaman, konsisten, dan efisien sehingga pendekatan ini dan ini tetapi dilakukan. Sekarang tentu saja dengan puluh persen pemimpin masih menggunakan pola ini. Padahal itu persen karyawannya merasa bahwa pendekatan ini kurang efektif dan bukannya menciptakan jarak besar antara pemimpin dan para karyawannya sendiri depannya. Jadi, apa yang harus dilakukan nasrung pemimpin pada era perubahan, konsistensi, dan konsistensi ini?



KEJUTAN-KEJUTAN YANG KITA SAKSIKAN, BAIK DI DUNIA POLITIK, BISNIS, MAUPUN BIDANG LAIN MEMAKSA KITA UNTUK MENGKAJI ULANG GAYA PENDEKATAN KEPEMIMPINAN KITA.

kita perlu menerima kenyataan bahwa teknologi yang masih sering dianggapkan di berbagai tempat sudah tidak bisa dibutuhkan lagi karena teknologi tersebut tidak relevan. Maka membutuhkan respon yang instan. Kompetitor yang menggunakan teknologi baru tidak bisa kita sepelekan. Mengikuti dalam kondisi kompetitor seperti ini kita masih mungkin petunjuk dari atas?

Banyak pemimpin sukses tidak lagi bisa dilihat dalam di puncak. Kalaupun masih dalam posisi ini, dapat dipastikan ia akan mengalami hambatan komunikasi dengan timnya. Beberapa inisiatif yang ingin diajukan sulit untuk terungkap diaturkan dari atas. Posisi puncak akan sulit untuk menggerakkan seluruh organisasi.



KOMANDO DAN INSTRUKSI PERLU BEREDAR SAMPAI MENYENTUH LAPISAN TERBAWAH, BUKAN JATUH DARI ATAS. IMPLEMENTASI HANYA BISA SUKSES DAN LANCAR BILA BERSIFAT KOLABORATIF.

Selalu individu, seutama generasi sekarang, akan lebih bersifat bekerja dengan mereka yang mereka dan memiliki pengetahuan dalam mencapai tujuan bersama yang mampu mereka bayangkan kelembongan hanya memerlukan perintah. Bahkan, pekerja ingin menjadi bagian dari penciptaan solusi dan ditujuan dalam pengambilan keputusan.



SEMUA ORANG HARUS BISA MENUNGGANGI KETIDAKJELASAN.

Sebagai pemimpin, kita tidak bisa berseberangan bahwa teknologi yang lahir semakin jauh dari kita. Seorang pemimpin tidak mungkin mendapat informasi bisa terasing dari anggotanya. Informasi yang didapat juga harus dalam bentuk nyata agar masih bisa berpacu dengan kinerja tim yang ada. Generasi yang berkuasa sekarang bukan lagi generasi milenial melainkan **Generasi C—connectivity**. Generasi yang tidak terbatas pada unit, rasa tinggi antar diri sendiri, maupun pendekatan.

Menurut Brian Solis, seorang ahli digital marketing. Generasi C adalah sebuah ciri yaitu **Pemimpin yang bisa berbahasanyang berpikir yang kolaboratif dan inovatif** mampu membangun, dan berpaul dengan seluruh jajaran organisasi.

Dengan memanfaatkan teknologi digital yang saatinya seiring dengan mampu merevolusi beragam hal-hal yang ada. Pengambilan keputusan tidak mungkin hanya merupakan hasil proses berpikir si pemimpin. Dengan semakin kompleksnya situasi yang ada,



KEPUTUSAN YANG BERKUALITAS HANYA BISA DIAMBIL MELALUI OLAH-KELompOK YANG SEMUA ANGGOTANYA AKTIF MENGGURUkI PEMIKIRAN MASING-MASING.

sehingga pemimpin yang mampu mendengar, mengolah informasi, dan bukan membolehkan para bawahan pada diri mereka mengambil setanyah mungkin keputusan-keputusan yang bisa bertahan di masa ini. Tidak heran juga mengapa pemimpin kita seher-akhir ini memperbolehkan dialog dengan para mitra dan bukan mungkin orang-orang yang tidak selalu sejalan dengan prinsipnya.



**PEMBICARAAN
SERIUS
MERUPAKAN
LANGKAH PENTING
UNTUK MENCAPAI
KEPUTUSAN YANG
TEPAT DAN
BERTAHAN
MENJALANKAN
BISNIS DALAM
SITUASI YANG
SERBA TAK BIASA
INI.**

Pengambilan keputusan tidak mungkin hanya merupakan hasil proses berpikir si pemimpin. Dengan semakin kompleksnya situasi yang ada, keputusan yang berkualitas hanya bisa diambil melalui olah-kelompok yang semua anggotanya aktif mengkontribusikan pemikiran masing-masing.

”



Ketika beberapa tahun lalu Pemda DKI melakukan kontrol anggaran secara terbuka dan transparan dengan memanfaatkan teknologi digital yang memungkinkan pengawasan lebih baik secara internal maupun eksternal, kita semua cukup beranggusti. Teknologi ternyata benar-benar merambah seluruh hidup dan ruang gerak kita hingga ke sudut yang tak pernah kita kira akan bersentuhan peralihan benar.



APLIKASI TEKNOLOGI DIGITAL DI SEGENAP RANAH KEHIDUPAN MANUSIA TENTU AKAN MENGUBAH PERILAKU MANUSIA YANG TERLIBAT DI DALAMNYA.

Pelanggaran bisa-bisa mengakibatkan kepada produsen dan penyedia barang atau jasa karena mereka dengan mudah dapat membanting harga yang setar dengan yang lainnya. Seperti juga organisasi dan perusahaan lain, inilah yang dianticiptakan oleh Pemda DKI.

Berbagai aplikasi berbasis teknologi diluncurkan untuk melayani manusia. Manusia dapat dengan cepat menyampaikan berita-berita terbaru permenit melalui aplikasi Chat. Para pengguna jalan pun harus lebih menggunakan Peta-Navi di ponsel pintarnya mengingat mereka harus berfoto sebagai bukti lapangan hasil kerjanya.

INOVASI ADALAH CARA UNTUK BERADAPTASI DI ERA DISRUPSI.



**SEORANG PEMIMPIN HARUS
MAMPU MELIHAT LEBIH JAUH
DAN MEMILIKI IMAJINASI
YANG LEBIH LUAS MENGENAI
MASA DEPAN AGAR BISA
MENDORONG TUMBUHNYA
BERBAGAI INOVASI DALAM
ORGANISASINYA.**

BERAKUH DIBI BARI PADA LALU

Ada penelitian di sebuah kota yang menyebut hasil kota terhadap para katak-katak tersebut ada yang mengungkap dinamik dan menjelaskan apa faktor yang dikaitkan pada air yang perluhan dipersiapkan hingga mendidih. Katak pada kelompok terakhir terang-terang saja merasakan kehangatan dan bisa berusaha menyelamatkan diri ketika merasakan panasnya air mendidih. Tindakannya sudah berlambat.



JANGAN SAMPAI KITA MENJADI SEPERTI KATAK ITU.

Kita enggan berubah karena tidak merasakan adanya bahaya yang mengancam, merasa bahwa posisi kita aman-aman saja, nyaman, dan nyaman. Atau mungkin juga kita tak mau berubah karena merasa tidak kompeten untuk berubah, apalagi menciptakan perubahan. Ada yang merasa bahwa perubahan bukanlah bagian dari jidatannya sehingga ia memilih atau menunggu perubahan datang dari pihak luar.

Pertahal, saat ini kita perlu diwadahi.



DIGITALISASI YANG KITA ALAMI SEKARANG, SUKA TAK SUKA, AKAN MENGGESER BANYAK SUMBER DAYA MANUSIA. YANG BERTAHAN HANYALAH MEREKA YANG MAMPU MENUNGGANGI PERUBAHAN.

Ingatkan kita dengan teori evolusi Darwin? Evolusi ini menunjukkan bahwa hal yang relevan dengan pembiakan kita makhluk yang sudah berkembang tidak bisa kembali ke awalnya. Evolusi yang sudah terjadi harus dilanjut sebagai hasil penyelamatan hidup. Darwin pun yang berjadi dengan bantuan dan dunia kerja.

Kita bisa mengenang saat kita masih berkomunikasi menggunakan telepon umum kom atau saat kita masih harus menunggu tukang pos membawa buku dan surat yang kita surutkan setelah lama. Selagi sekarang banyak media sosial dan aplikasi pesan membuat informasi bisa kita peroleh di dekat kita juga. Zaman telah berubah.



DUNIA SUDAH DIKUASAI OLEH PARA “DIGERATI”, PARA ELITE DIGITALISASI, MEDIA SOSIAL, PEMASARAN MELALUI KONTEN, INDUSTRI KOMPUTER, DAN KOMUNITAS- KOMUNITAS DARING.

“Digitalization has transformed the world. It has created a new reality where the digital realm is no longer separate from the physical one. The digital economy is now a major force in the global economy, and it is changing the way we live, work, and interact with each other.”

Tengahnya berlalu perusahaan teknologi media ribuan unit dibuka oleh perusahaan bermodal minim yang perkembangannya sulit diidentifikasi. Para pemula pendapat opini desakten tidak bantah media konvensional lagi untuk mengungkapkan pendapat mereka karena mereka bisa menciptakan panggung sendiri. Orang-orang kreatif yang sudah menyebarkan di luar Silicon Valley dan membentuk subkultur subkultur baru juga sangat mempengaruhi situasi bisnis sekarang.

Mempelajari kita bangun dari bawah dan menghadapi tantangan ini?

LAKUKAN TRANSFORMASI

Dikui atau tidak, dirupsi teknologi yang terjadi saat ini sebenarnya telah tepat dipandang sebagai transformasi budaya. Bila organisasi tidak cepat-cepat mengalih arah perusahaan untuk berfokus pada pengalaman pelanggan, memahami dan mendalamai pelanggan dengan pengetahuan kebutuhan dan minatnya, menggalakkan ketekunan berpikir seluruh karyawannya, dan memperlakukan setiap karyawannya sebagai duta kognitif yang aktif, kita menunggu bisa kelenggahan kereta.

Olehong-olehong kerang kerita, kita bisa mengambil contoh PT KAI sebagai proses transformasi yang berhasil. Kita tentu tahu bahwa PT KAI selalu mengalami tantangan rutin setiap tahun akhir mudik Lebaran. Dalam beberapa tahun belakangan, tantangan tersebut tampaknya selalu dapat diatasi dengan baik.

Situasi yang sama tidak akan kita dapati kembali sebelum tahun 2022. Liputan-liputan media mengenai arus mudik Lebaran kata itu selalu menyampaikan perjuangan dramatis para penumpang yang dibutuhkan berdesakan. Namun menangguk momok kereta, tidak hanya melalui pintu tetapi juga jendela, bahkan diatas di atapnya. Kini, perjuangan itu semakin-obat kerugian tak berlebihan. Para penumpang arus dengan kereta memasuki kereta dan tidak ada yang berdiri karena adanya sistem tiket yang ketat dan terkontrol sejauh jumlah kursi yang tersedia.

Bisnismania dengan situasi keuangan mereka? Pada tahun 2008 PT KAI mengalami selisih 85 miliar rupiah dengan biaya tenaga kerja 900 miliar rupiah. Di tahun 2009 mereka berhasil mencapai keuntungan 354 miliar rupiah dengan biaya tenaga kerja 1.000 miliar rupiah.

Beragam transformasi diperlukan oleh Ignatius Jonan sebagai Direktur KAI untuk memahami semua ini. Dengan mencariangkau orientasi pelayanan iklim yang sebelumnya adalah orientasi produk kepada pelanggan sebagai landasan utamanya, pemberianan besar-besaran mulai dilakukan. Seluruh potensi dan sumber daya diarahkan agar ramah pelanggan. Dengan kerjasama negosialing permasalahan, bukan sekadar memperbaiki manajemen yang ada pun akan membuat organisasi kepada kognisi karenanya yang terjadi saat itu adalah efisiensi operasional, bukan profitensi. Profitensi berarti melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah.

Transformasi sangat mendasar yang dilakukan oleh PT KAI bagaimana Revolusi Chipernico dalam dunia astronomi. Kepercayaan bahwa matematik bergerak mengelilingi bumi berubah menjadi kepercayaan benu bahwa bumi tidak bergerak mengelilingi matematik. Prinzip utama yang harus digarisbusahi di sini adalah bahwa...



UNTUK MENGHADAPI PERSAINGAN YANG SEMAKIN KETAT DI ABAD KE-21, TRANSFORMASI RADIKAL MENJADI SANGAT PENTING KARENA INILAH LANDASAN DARI BERBAGAI KEPUTUSAN BESAR YANG DIBUAT UNTUK MEMBAWA ORGANISASI KE ARAH BARU.

Kita tidak sekadar ingin manajemen yang lebih baik. Kita perlukan manajemen baru yang akan mengubah konsep dan cara pikir dari yang sebelumnya sektarian, teknis, dan linear menjadi cara pikir baru yang membuat kita bisa melihat permasalahan dengan lebih luas dan kompleks.

Kita perlu sebenarnya tahu bahwa banyak hal tidak berjalan baik dalam suatu organisasi. Manager, direktur, atau pemimpin bukannya tidak berkerja. Perlu diakui bahwa hasilnya akan dari kita memang berkualitas dengan segala sesuatunya yang "baik"

Berjalan” dan mungkin kita anggap sebagai kegiatan penting dari percupaan target. Apakah ini yang diintai dengan zona nyaman? Bukan, karena semua orang tahu bahwa penulisan harus berjalan tetapi tidak ada yang benar melakukan penulisan total. Kita tahu jika menulis, tidak semua tulisan kita lagi mampu diterapkan, bahkan mungkin tidak bahkan banyak hal tidak dilakukan secara semestinya.

KITA PUNYA KECENDERUNGAN UNTUK BERPISAT BERUBAH, TETAPI TIDAK BANYAK-BANYAK.

PADAHAL PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, DEMOGRAFI, DAN POPULASI MENUNTUT SEBALIKNYA.

Mulai kita tenggelam dalam penulisan media cetak ke platform digital. Pada tahun 2012, Huffington Post sudah benar mengumumkan bahwa medianya akan dibentuk secara daring saja. Dengan siang pagi, buku ini sangat benar ditarungkinggi dengan penulisan media lain yang memungkinkan melakukan penulisan bertahap, apa pun alasannya. Mengapa pejabat dan para pemuka Islam sementara penulisan tetap menjalankan konsep serta sistem yang sama hanyalah berjubah-benah, sementara yang kita butuhkan adalah mendekam siang.



KITA MEMANG SANGAT MEMERLUKAN REVOLUSI MENTAL, TETAPI HAL INI TAK CUKUP BILA KITA TIDAK MEMILIKI DESAIN PERUBAHAN YANG MANTAP.

inilah yang dimiliki oleh PT KAI. Meski mendekan target sistem pembelian kereta, dari yang tadinya manual menjadi secara otomatis. Perbaikan sistem, yang sebenarnya telah ada sejak awalnya dengan gerbang penumpang, ternyata membuat alur penumpang menjadi mudah dan lancar sehingga nyaman bagi pelanggan pun berlimpah.



KITA PERLU MEMILIKI SASARAN, CARA KERJA, KOORDINASI, NILAI, DAN CARA BERKOMUNIKASI YANG BERBEDA DENGAN APA YANG TELAH KITA LAKSANAKAN SEBELUMNYA.

Kita harus juga tahu kapan kita salah ini. Bukan di akhir sebenarnya. Gerakan ini hadir dengan pola pikir dan cara berpikir yang berbeda dengan kita. Bisakah kita memahami cara berpikir, cara berdiskusi, dan cara berbicara kita kepada mereka? Tentu tidak. Tidak juga salah satu sebab mengapa kita perlu melakukan demikian alang.

"Ekonomi kuat?" yang diketengang-dengungkan selama ini membuktikan dirinya yang amat normal jika ingin sukses. Semua orang tahu bahwa hal ini tidak semudah membuka tangan. tetapi itu, tak mau kita menyangnya harus berusaha.

Kita memang harus berpikir terbalik atau setidaknya melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dan melawan hal-hal dan persepsi yang dianggap lazim...



KITA MEMANG HARUS BERPIKIR TERBALIK ATAU SETIDAKNYA MELIHAT PERMASALAHAN DARI SUDUT PANDANG YANG BERBEDA DAN MELAWAN HAL-HAL DAN PERSEPSI YANG DIANGGAP LAZIM...

“...dan sebaiknya kita berpikir terbalik, atau setidaknya melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dan melawan hal-hal dan persepsi yang dianggap lazim...”

seperti sertifikat, chanceryline pena, dan pujian-pujian yang mengunggulkan pengalaman.

Pada akhir ke-21 ini pelanggan adalah pemilik kontrol yang sesungguhnya. Kekuatan yang dulu dipegang oleh penjual sekarang sudah berpindah ke tangan para pemberi.

Untuk dapat memperoleh pasar, organisasi perlu terus-menerus menyediakan beragam nilai tambah baru dan menyajikannya kepada para pelanggan.



UNTUK DAPAT MENGUASAI PASAR, ORGANISASI PERLU TERUS-MENERUS MENYEDIAKAN BERAGAM NILAI TAMBAH BARU DAN MENYAJIKANNYA KEPADA PARA PELANGGAN.

Model manajemen akhir ke-20 yang multilayer konten ikut responde para pelaku dan pengukuran setiap hasil yang diproduksi tidak lagi tepat dan produktif. Gaya kepemimpinan yang membentuk peranannya pada prosesku seringkali jelek, jelek sekali;

sangat halus untuk dapat menjawab beragam tantangan organisasi dan kompetisi masa kini.

Para atasan harus membantu setiap orang di dalam organisasi untuk fokus pada tujuan mereka pelanggan dan sekedar memperbaiki rutin proses dan efisiensi. Karena kultur...



PERAN ATASAN MAUPUN PEMIMPIN BERGESER DARI CONTROLLER MENJADI ENABLER YANG MENGELUARKAN ENERGI DAN TALENTA DARI SEMUA ORANG...

agar mampu mengelola beragam tantangan yang muncul. Para atasan perlu menciptakan iklim yang lebih jelas pada substansi permasalahan organisasi sehingga anak buah dapat bergerak dengan lebih tenang untuk mencapai tujuan.



BUDAYA BERINOVASI YANG DINAMIS HARUS MENJADI KULTUR BARU. SEMUA ORANG HARUS BERSEMANGAT DALAM MENCARI SOLUSI YANG LAIN DARIPADA YANG LAIN.

Pekerjaan dilakukan dalam siklus-niklus yang lebih pendek dengan tujuan tentaruh pada apa yang dikehendaki dapat memukau pelanggan. Kemajuan perlu terus-menerus diukur melalui input dari pelanggan atau orang lain secara langsung, dan para pemimpin pekerjaan memegang tanggung jawab penuh terhadap hasil dari pekerjaan ini. Alih-alih memprioritaskan seluruh aktivitas proses secara detail, lebih baik memprioritaskan hasil yang diinginkan dari proses tersebut dan memberikan kebebasan pada masing-masing individu untuk bereksperimen dan berinovasi dalam mencapainya. Bila ini semua terjadi, kita bersama-sama sudah bertransformasi.

Para atasan perlu menciptakan fokus yang lebih jelas pada substansi penmasalah organisasi sehingga anak buah dapat bergerak dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan.

’ ’



Dalam perusahaan akan berlangsung kegiatan kewajiban dan karyawannya. Begitu yang dilakukan oleh seorang manager. Persepsi dan realitas maknanya berjilid, contohnya membuat semangat kerja karyawan memburuk. Tapi nungguakah demikian? Terlepas dari hasil kisahnya tidakkan manajemen tidak punya ini sebaliknya tidak seyakin dengan semangat inovasi. Bukankah sudah saatnya setiap orang di perusahaan mengadopsi mental para alir-alir yang kita, yang berusaha menemukan jalan mengantikinya?

Orang juga sering takut mendengar kata "inovasi", seolah-olah untuk mengalih inovator itu kita harus membutuhkan ide glamor-gemilang yang termasuk teknologi penerapan teknologi manusia membutuhkan ruang untuk memindahkan benda berat. perlu akhir jauhan baku ikon. Inovasi bukalah ikon, sebaliknya ikon



INOVASI PADA DASARNYA ADALAH MENEMUKAN CARA-CARA BARU DARI HAL-HAL YANG SUDAH MENJADI RUTINITAS...

dan berusaha lebih kuat untuk kita raih. Inovasi juga bukan sekedar menggunakan alat dengan teknologi paling canggih atau paling mutakhir.



INOVASI SEBENARNYA ADALAH MENCEBURKAN DIRI, MENGULIK, MENGOTORKAN TANGAN DALAM PROSES BISNIS DAN BERPIKIR TENTANG APA YANG BISA DIPERBAHARUI DAN PELUANG APA YANG BISA DIAMBIL DENGAN BERMODALKAN PENGALAMAN, PENGETAHUAN, DAN JELARING YANG ADA.

Proses ini harus dilakukan oleh semua orang, mulai dari pemilik perusahaan hingga karyawannya berturut-turut, dari CEO sampai office boy. Teknologi tak seharusnya dijadikan bahan

misalkan fungsi sekusi. Budaya perusahaan harus menjadi budaya yang ramah teknologi baru sehingga semua orang antusias mencoba dan berusaha mempelajarinya.

Inovasi yang kita lakukan ini adalah inovasi yang sangat dibutuhkan karena yang terjadi adalah kewajiban bahwa kita depan. Selain inovasi seperti ini, kita juga mengenal adjacent innovation yang merupakan perubahan sebagian ke depan dari bentuknya tetapi masih dilakukan. Semenjak itu, upaya memperbaiki apa yang sudah kita lakukan dengan memperbaiki cara kerja bisnis kita sesuai dengan sustainable innovation.



KITA BISA MEMILIH INOVASI APA YANG HARUS DILAKUKAN SESUAI DENGAN KEMAMPUAN KITA, YANG PENTING KITA TETAP BERNIAT UNTUK BERINOVASI SETIAP SAAT.

Mungkin sebenarnya kita berinspirasi untuk berinovasi tetapi tetap enggak untuk memulai. Tempatnya kerjanya mungkin masih perlu ditingkat lebih lanjut melalui berbantuan prinsip pelaksanaan. Yang jelas, seperti yang telah kita berikan di bagian-bagian awal, kita tidak bisa berinovasi tanpa berguru dan berusaha melakukannya

Berikutnya secara langsung, kita harus mampu memulihkan apa yang sudah kita ciptakan pada presentasi-presentation keren dalam cara kerja kita sehari-hari.



SITUASI YANG SERING KITA HADAPI HARUS BISA MEMBUAT KITA MERASA BAHWA INOVASI ADALAH HAL YANG AMAT SANGAT MENDESAK DAN TAK BISA DITUNDA-TUNDA LAGI.

Mungkin yang jadi masalah adalah bukannya tak mau berinovasi. Kita termasuk orang-orang teknologi. Kita menemukan ide cerdas yang tetapi ide tersebut kemudian menjadi sulit diwujudkan, dan kita bangga bagaimana cara menggarap ide tersebut. Kenyataan yang sebenarnya tak berpantasyon sering kali muncul saat kita melaksanakan inovasi. Situasi seperti inikah yang kita hadapi?

Setiap kerjanya dan perusahaannya mempunyai sejarah dan nasib masing-masing yang akan mementahkan kompensasi mereka dalam berinvestasi. Steve Jobs bahkan keluar dari Apple dan melakukan hal lain. Kemudian kembali lagi dan baru bisa berinvestasi. Pekerja tua yang sudah puluhan tahun menjalankan

Bisnisnya tidak bisa mempertahankan posisinya dalam kompetisi untuk menjadi perusahaan berlisensi dengan standar Merek Internasional.

PERCAYALAH BAHWA SETIAP PERUSAHAAN BISA BERINOVASI DAN TERUS BERKEMBANG.

Kompetensi untuk berpikir lain daripada yang biasa memungkinkan untuk melakukan inovasi. Tetapi ada satu hal yang tak kalah pentingnya: **kesadaran yang besar**. Kita perlu memiliki ilmu yang "membebaskan diri" meski masih dan mengeluarakan buah pikiran yang akhirnya nantinya sekalipun tidak instant. Perburyarnya, sebaiknya para pemimpin sektor dan mengalihkan sumber daya untuk menunggu sampai para inovator ini mengeluarkan produk pemikiran mereka?



JATUH BANGUN MERUPAKAN BAGIAN DARI INOVASI.

Diketahui kita menyebut proses ini sebagai eksperimen. Bedanya, di masa lalu eksperimen dilakukan tanpa ragu dan kesalahan dilihati sebagai bagian tak terpisahkan dari proses pembelajaran. Kegagalan adalah hal biasa sejauh kita belajar dari kesalahan dan memperbaikinya dengan cepat. Kesalahan ini dapat membantu kita dari ketakutan mengambil risiko. Duri berpasir saat ini masih sangat dinamis sehingga saat kita memutuskan untuk berhenti mengambil risiko, sebaliknya itu padaah kita mulai berlinggajil.

Kita juga sering berpikir bahwa berinovasi adalah memperbaiki produk dan jasa yang kita ketahui. Banyak di antara kita berusaha keras menampilkan bentuk dan gaya baru. Juga berusaha untuk menyempurnakan penampilan. Kita sering lupa dan berkejut ketika melihat keadaan dan bantuan yang kita punya benar-benar baru.

Kita sering berkecimbang dan berpegang pada ketiduaman berfokus kepada para pelanggan yang menjadi pasar kita saat ini, padahal mungkin sudah bertumbuh, berkembang, dan juga merusak.



KITA SERING TERKECOH DAN BERPEGANG PADA KEBIASAAN BERFOKUS KEPADA PARA PELANGGAN YANG MENJADI PASAR KITA SAAT INI, **PADAHAL MEREKA SUDAH BERTUMBUH, BERKEMBANG, DAN JUGA MENUA.**

Kita bisa membagi pasar menjadi 3 golongan yaitu pasar yang sudah kita kenal dan tahu ya, pasar yang kita belum terlalu tahu dan tahu, dan yang masih pinting-pinting-pasar yang sama sekali buas. Demikian pula dengan teknologi. Kita bisa menggunakan teknologi konvensional dengan menggunakan bahan-bahan teknologi yang tidak cocok atau terlalu mahal, tetapi kita juga harus sadar bahwa kini ada teknologi baru di depan mata. Manusia yang memanfaatkan pasar baru dan menggunakan teknologi baru punya jauh lebih banyak kesempatan dibandingkan dengan pengguna teknologi konvensional.



UNTUK MENJADI INOVATIF KITA TIDAK BISA SEKADAR BERBEDA.

Untuk menjadi inovatif dan menghasilkan inovasi diperlukan biaya yang mutu. Dan karena itu, sebaiknya melakukannya.



KITA PERLU JUGA MEMIKIRKAN MASALAH GENTING APA YANG HARUS DISELESAIKAN. MASALAH INI HARUS DIDEFINISIKAN DENGAN BENAR.

Sejektifnya ke Apple, Steve Jobs memperkirakan sebanyak
mesalah kepada rekan-rekannya yaitu untuk menyelesaikan
permasalahan portabel mini yang bisa memuat sebutu lagu. 'One
Thousand songs in my pocket' begitu katanya. Hasilnya? iPod.

Berikut juga definiti problem yang jelas begitu tidak mudah dibuat
seperti berikut:



NAMUN, TANPA KEMAMPUAN UNTUK MENDEFINISIKANNYA DENGAN BAIK, KITA AKAN BERTINDAK NGAWUR DAN MEMBUANG ENERGI.

Strategi pengembangan yang tepat hanya bisa dibuat apabila kita bisa mendefinisikan problem dengan tepat.

Keterampilan untuk mendefinisikan problem bisa dilihat dengan cara memperbaiki berbagai pertanyaan, membuat nota terhadap ide-ide yang ada di sekitar, sering berdiskusi, mengamati gerak para peserta, dan berikut juga berinteraksi dengan pelanggan maupun calon pelanggan. Baca buku untuk hasil mencari buku dan menggali informasi agar bisa menemukan data-data yang kokoh untuk menurunkan masalah sangatlah penting miliknya dalam proses berinovasi. Tentunya hal-hal ini pun harus dikembangkan dengan penerapan yang melampaui batas-batas, kegigihan mencari berbagai alternatif solusi, ketekunan mengamati nakes, dan ketekunan untuk belajar dari jatuh bangunnya usaha.

Jeff Bezos dengan usianya yang sudah 53 tahun tentu bukanlah ahli teknologi, tetapi kreativitas dan inovasinya berhasil nyata dan tidak

kunjung berhenti. Pada tahun 2008, ia berjaya akan membawa turis ke ruang angkasa. Amazon memang bukan yang pertama tetapi bukan berarti ini tantangan yang mudah. Kita mungkin bertanya-tanya bagaimana Bezos mengelola dirinya agar tidak berhenti berinovasi padahal jumlah karyawannya Amazon sudah lebih dari sepuluh ribu orang. Bagaimana ia mengajak karyawan inovasi di perusahaannya? Dalam salah satu wawancara, Bezos mengatakan bahwa **“Inovasi dikembangkan melalui dua jalur”**.



Yang pertama..

adalah jalur manusia yang berlaku sehari-hari. Setiap karyawannya tidak pernah boleh puas dengan proses dan kerja standar yang sudah berlaku sekarang. Meski harus berusaha mempertanyakan perbaikan apa yang bisa dilakukan, ini berlaku untuk semua jajaran dan semua bagian.



Yang kedua..

adalah jalur kreatif. Para ahli yang bekerja di Amazon perlu **menggali dan mengembangkan sumber kreatif mereka**. Untuk menciptakan pemberdayaan dan inovasi dan menghadirkan ide yang baru, para ahli ini dianjurkan berpasangan dengan para karyawan baru yang mudah beradaptasi yang berpengalaman tetapi yang sudah ahli mendapatkan perspektif yang negar dan mudah dari pengetahuannya. Menurut Bezos, cara ini memberi hasil yang besar sekali.

Banyak tempatnya berhasil membangun budaya inovasi di organisasinya. Terengahai inovasi itu hanya dimiliki oleh dirinya sendiri atau sekitarnya orang saja. Belagi termasuk orang di Amazon.

Pernahkah Anda mendengar istilah "Medici effect"? Sejauh centunya, Keluarga Medici menjadi terkenal ketika mereka memelopori era Renaisans. Saat itu terjadi perpuluhan melalui arus ilmu. Ketika Insititusi resmi lampau akhirnya pembelahan selama berdekade-dekade, keluarga Medici percaya bahwa bisa jadi ahli dan beragam ilmu belakang ilmu dikumpulkan untuk melakukan tugas peninggalan bersama. mereka akan merumuskan rencana baru. Perkawinan silang dari arsitektur negara-prinsip keilmuan ini menghasilkan teknologi-teknologi dalam bidang seni, kesehatan, dan sains. Bahkan karya-karya Leonardo da Vinci yang terkenal pun dibuatkan oleh komunitas itu.

Hai yang sama setenarnya terjadi saat ini, melalui perkawinan dan inovasi berkelanjutnya teknologi. Kita sudah tidak berada di era industrial yang monoton lagi. Kita berada di era progresif dan era informasi. Walaupun tidak ada garis batas yang jelas antara satu era dengan yang lain, pengertian kita sudah berbeda di area akademis dan sering sudah berada di luar batas pengertian manusia normal.

KITA BERADA DI TENGAH HUTAN BELANTARA INFORMASI DAN PENGETAHUAN DI MANA BERBAGAI DISIPLIN ILMU SEPERTI SUDAH MELEBUR.

Hati-hati tidak dapat dibantah ataupun dipersalahkan karena justru penilaian dari berbagai pengetahuan inilah yang menghasilkan inovasi-inovasi baru. Dari penilaian ini kita perlu memikirkan bagaimana kita melanjutkan pengetahuan gabungan ini untuk menciptakan solusi terhadap kebutuhan kita.



STEVE JOBS MENGATAKAN, **CREATIVITY IS JUST CONNECTING THINGS.**

Penilaian dari berbagai pengetahuan ini adalah landasan berpikir baru untuk kemudian memperbaiki cara-cara lama, dan bahkan menemukan terobosan. Inilah cara berpikir baru yang dibutuhkan untuk hidup dalam dunia informasi yang terlalu dinamis dan berubah-ubah ini.

Dunia informasi juga bisa kita manfaatkan kita untuk berubah sikap untuk menjadi manusia pembelajar. Apa pun posisi kita, kita perlu tetap memerlukan apa ingin tahu terhadap saat, berkenyataan untuk mencipta hal-hal baru, dan tetapi berpikir Belajar tidak hanya berarti memperluas ilmu secara formal tetapi juga di dalam spektrum yang lebih luas, dengan berbagai terbuka, memperluas makulan dari pelajaran atau karyawannya atau orang yang berhubungan dengan kita, dan mempelajari perkembangan kejadian-kejadian di sekitar kita. Dengan mempertahankan sikap ini, kita menjaga agar pikiran kita terbuka terhadap makulan

informasi baru, dan pada akhirnya menjadi katalis perubahan di era HIJAU.



MESKU KITA SUDAH MEMILIKI CARA BERPIKIR BARU DAN JUGA MENJADI MANUSIA PEMBELAJAR ABADI, SEMUANYA TAK AKAN CUKUP APABILA KITA TAK BERANI MENGAMBIL RISIKO.

Bisa ini berubah dengan begitu cepatnya dan berturut-turut dalamnya tanpa mencoba mengembangkan sayap. Karena takut jatuh bukanlah pilihan.

Tapi, memang setiap orang mempunyai mekanisme menjaga kader milik yang mereka ditanggung. Ada orang yang menyimpan modal dalam keadaan tertentu di jalan bol. walau pun orang lain benar-benar melaju lebih cepat di saat jalanan kosong dan aman. Cara ini adalah cara paling aman dalam berkendara, tetapi sikap tidak mau mengambil risiko seperti ini tak bisa dilengkapi dalam setiap kondisi.

Dalam situasi krisis, manakala sumber daya begitu terbatas, apalagi bila hidup-mati menjadi taruhannya, orang juga harus mampu melakukan perhitungan risiko. Mana yang lebih mungkin memberawanya berjalan ke jurang batunya, berjalan dengan kecepatan konstan atau berusaha menambah kecepatan yang artinya ia juga harus meningkatkan keterampilan mengemudinya agar bisa menyapa sasis risiko tetapi sejauh

Pengemudi ini bisa dianggapkan dengan diri kita sendiri. Mungkin kita sendirunya bertahan pada hal-hal yang kita anggap aman dan anggap mengantik risiko seperti orang-orang yang kerjanya dalam arus kemajuan yang terus mengalir dengan sangat dekat di sekitar kita. Keanggaman ini membuat kita berhenti bergerak dan berkembang.

Namun, kita tak akan pernah bisa bertahan dengan cara itu di era baru yang terus berubah semakin cepat. Kita harus berseri. Kita perlu bertemu dan menangkap kesempatan yang ada tanpa harus major muncul menghitung risiko. Bila ternyata kita salah, anggaplah kesalahan itu sebagai pembelajaran.



TAK ADA PELAJARAN YANG LEBIH BAIK DARIPADA BELAJAR DARI KEGAGALAN KITASENDIRI.

Maukah kamu diberikan dan peluang harus diambil untuk membangun hasil yang lebih baik.

Dunia bisnis saat ini sangat
amat dinamis sehingga saat kita
memutuskan untuk berhenti
mengambil risiko, seketika itu
putalah kita mulai
tertinggal.

‘’



KELARISLAH DI DEPAN

Kemajuan teknologi informasi membuat dunia permukaan antarplanet, benua, dan negara menjadi amat tipis sehingga kita bisa berinteraksi dan bertransaksi dengan siapa saja di mana saja. Manusia di dunia berpencak pun kita bisa menjadi manusia kooperatif dalam hal bisnis dan kesadaran prinsip humanitas. Tidak diragukan lagi harus bersaing dengan kita diringi informasional. Persaingan yang berat membuat harga semakin turun. Negara-negara mulai berkolaborasi dan membebaskan pajak impor mereka. Tiba-tiba ada era ekonomi baru yang global dan cepat.

Banyak penulis dan ilmuwan berasa khawatir. Maupun juga menghadapi evolusi kecerdasan buatan yang bisa menghadirkan akibat akibat superinteligensi. Robot, mobil tanpa pengemudi, atau drone yang bisa dimanfaatkan untuk menyiksa manusia pun bermuadilan, maknanya malah canggih dengan aplikasi yang lambat beragam. Dengan kenyataan seperti itu bagaimana kita bisa menjaga ketangguhan pekerjaan, beras, atau apa pun yang kita lakukan untuk menghindari kita di mana depan?

KITA PERLU BERINOVASI,

Agar Inggris tetap inovasi bahan baku berarti memproduksi hal baru yang cemerlang. Melakukan hal-hal lama dengan cara baru dan efisien pun sudah bergolong inovasi. Yang jelas, kita tidak mungkin berinovasi kalau tidak berpikiran kreatif.



KITA TIDAK BISA HANYA MEMBAHAS TEKNOLOGI BARU DAN MEMBUAT BERBAGAI WACANA TANPA IKUT TERJUN DI DALAMNYA. **KITA PERLU MENELAAH DAN MEMAINKANNYA, SAMPAI KITA BISA MENGUASAINYA.**

Tengoklah bisnis department store terwah Nordstrom yang berjaya di Amerika dengan penjualan darangnya. Apa yang dilakukannya untuk bangun? Adaptasi dan Inovasi. Upayanya dalam meningkatkan ketarifahan pelanggan, transparansi pengalaman berbelanja, dan cari supplier membuat pelanggan merasa nyaman dan termotivasi menyukai Nordstrom.

Banyak perusahaan menginvestasikan teknologi sebagai upaya pembaikahan tetapi ternyata hasil cepat dengan hasil pelanggan yang sudah lebih canggih daripada perpaduan produknya sendiri.

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan bisa saja tertinggal dari evolusi pasar yang bergerak begitu cepat tanpa ada yang bisa memahaminya jika kita tidak berhati-hati. Sekarang sudah bukan mesumnya lagi pengambilan keputusan harus menunggu bertahun-tahun —ini harus diperbaiki oleh para pemain di perusahaan besar yang sering kali membantahkan bahwa jukur mereka dalam mencamangkan suatu perubahan.

Jika harus menangani produk sekaligus rupa seiring kita benar-benar selanjutnya di depan pelanggan, memimpin perusahaan di posisi berdepan. Kita perlu menjadi yang pertama dalam menelusuri gerak itu atau cara baru yang sebenarnya belum pernah diambil dan terpikirkan oleh pelanggan.

Untuk memasangnya, kita bisa bisa mengandalkan hanya sebagelintir orang dalam organisasi. Sementara harus bergerak, saling berbagi, dan mengawasi apa yang sedang terjadi di luar sana.



SETIAP ORANG DALAM PERUSAHAAN HARUSLAH AWAS TERHADAP PERKEMBANGAN DUNIA.

Rasakan untuk menemukan kelembutan, magnet, dan gelang perlu bukan adalah halus namun orang dan anak karena buah-sayur saling dukung memperbaiki sampai diperlukan. Rautan buah dan berdikusulah meski hal ini mewujud berpotensi meningkatkan ketegangan antarimbalik. Kebutuhan untuk melakukannya akan membangun rasa saling percaya ke tingkat yang berbeda.

You can't just ask customers what they want and then try to give that to them. By the time you get it built, they'll want something new.

—Steve Jobs

, ,



MAMPU DAN KARIR DI ERA DIGITAL

Dalam era digital ini, kipasitas organisasi sebelumnya berlaku pada kumpulan pernikahan para individu di dalamnya. Setiap individu tidak hanya bersifat berpasangan dengan penulis buku tetapi juga punya memendorong perubahan dan buku menggalakkan inovasi.



KITA TIDAK BOLEH HANYA PUAS BERADA DALAM SITUASI YANG RELEVAN TETAPI JUGA HARUS SELALU SIAP BERUBAH BAHKAN BERTRANSFORMASI.

Transformasi bisnis atau organisasi sebelumnya tidak lain dan bukan adalah transformasi manusia manusia di dalamnya. Jadi, fokus sejauh fokus memtransformasi manusia dalam organisasi kalau bukan departemen sumber daya manusianya?

Besarnya fungsi departemen sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi, kita dengan cepat akan membayangkan institusi besar, struktur organisasi berupa tingkat jenjang, pangkat, deskripsi pekerjaan, beserta segala macam tata cara menaikkan pangkat dan promosi yang didasari lebih dari dua

polih tahun lalu ketika corona sangat berbeda dengan kondisi sekarang ini. Kekurang ini bukan neglaktif perusahaan yang berseri memudahkan pengukuran pihak dilaporkan. Tantangan untuk membangun pemerintahan yang baru saja mulai mengalirkan evaluasi kerja yang lebih transparan.

Sekarang atau tidak nanti: kita masih menggunakan cara lama untuk menangani tenaga kerja yang ada dan berpengaruh era digital ini. Di sini lah ruang pemerintahan mengajak organisasi kita tidak surging menghasilkan perubahan inovatif.



BILA MANUSIANYA DIKELOLA DAN DIKEMBANGKAN DENGAN POLA PEMIKIRAN LAMA, BAGAIMANA ORGANISASINYA BISA TAMPIL DENGAN PEMIKIRAN BARU?

Bagaimana kita menangani lingkungan yang sudah demikian berubah dengan belajar dari dan menyikapi praktik lama? Maka demikian, mudahnya untuk keluar dari status quo dan memulai sesuatu yang baru?

Bukti kita amati konseptor para milenial di media sosial tentang manusia dengan mereka bisa terlihat adanya perusahaan dalam konsep bekerja berikut dengan kesaksiannya. Ada orang yang ingin bekerja dan pensiun begitu memasuki usia 40 tahun. Tetapi ada juga yang sudah lewati umur pensiun masih berfungsi untuk bisa berziarah kerja dan berkontribusi bagi perusahaan. Ada yang merasa bahwa bekerja di perusahaan besar tidak bisa membantunya kebutuhan berkasai sehingga ia enggan bekerja dalam organisasi. Sementara pekerja yang berpengalaman masih dibutuhkan bagaimana mengakibatkan karyanya dengan aman. yang mudah-mudah justru berambisi untuk memberi kontribusi yang tetapi besar dan membuat perusahaan. Kepertama tujuan yang kita perlu mendefinisikan untuk kesuksesan

Pada milenial dengan golongan diversifikasi yang lebih besar dan mendalam berkesimpulan bahwa kesragaman dalam berorganisasi dianggap membebaskan. Maka juga tidak lagi mengingat konsep itu merusak di diri dan syahid bekerja mencari nafkah—baiknya saat ini sekitar empat puluh persen penempatan di sini menjadi tulang punggung keluarga.

Itu mungkin masih ingat perjuangan kita dulu. "Sekolahku pintar-pintar bergabung di organisasi besar kerja keras, dan kali punghal." Pendidikan saat ini jalurnya tidaklah semulus itu. Banyak perusahaan besar yang terlihat sudah mapan ternyata tidak bisa menarikkan tenaganya dan melakukannya PHK. Tingginya upah membuat perusahaan memilih tenaga calonnya, bukan wajah, maupun kontak sementara. Robot dan mesin malah berlantih sanggup sehingga bisa mengantikan tenaga manusia.



AKIBAT DARI DISRUPSI BISNIS YANG DEMIKIAN HEBAT, JAMINAN KEAMAHAN KARIER PUN TIDAK ADA LAGI.

Seorang programmer yang lalu-lah dari bersemangat bergabung dengan sebuah perusahaan besar, ia bertemu tentu saja jangguk karier di perusahaan tersebut. Pemimpin perusahaan menjawab, "Tidak ada jangguk karier di sini. Kita semua di sini adalah teman. Bila kamu berprestasi, kamu akan memberinya posisi yang lebih besar!" Programmer itu pun kemudian naik dan kembali ke perusahaan lama yang menawarkannya kesempatan pangkat. Pemimpin perusahaan besar itu juga lucu karena tidak bisa mematakan karier kepada anak muda ini.

Hmm, apakah sebenarnya konsep karier yang dimaksud oleh banyak anak muda sekarang? Apakah mereka suka berjajang karier dan berusaha dari kerusakan, pangkat dan jabatan? Penyalinan juga Augus dalam pekerjaan seperti digariskan dahulu tentunya tak lagi bisa menjadi potongan dalam bekerja. Di era ini pekerjaan sudah berbentuk menjadi beratus-banyak beribus projek kecil jangka pendek yang lebih mendekatkan Organisasi besar pun sudah menggunakan hierarki dan menjadikan personel lebih diperlukan. Apakah karier masih berbentuk langsung seperti apa yang kita bayangkan?

Takurang ini setiap orang bisa berkarierni di bidang yang bukanlah sekolahnya belum pernah diciptakan.



JALUR KARIER YANG TERCIPTA PUN SUDAH TIDAK LURUS LAGI, BISA ZIGZAG ATAUUPUN MELINGKAR, BAHKAN BISA DIREKAYASA.

Karena dunia kita juga harus bisa bergerak leluh luas untuk beradaptasi. Sebagai contoh, ketika ada negara yang memerlukan keterlibatan tinggi akan tenaga pemain, maka bisa saja dilakukan penelitian khusus bagi individu dengan berbagai latar belakang untuk membangun keterampilan yang dibutuhkan secara efektif dan efisien. Jalan karir bisa diciptakan sesuai dengan kebutuhan tersebut. Dengan adanya teknologi seperti e-learning, proses belajar dengan mudah bisa disesuaikan dengan kebutuhan ruang dan waktu.

Permasalahan teknologi informasi juga menyebabkan budaya perusahaan harus menjadi transparan. Media sosial seperti grup WhatsApp mempermudah karyawannya bisa berinteraksi secara

masing-masing, memperbaikkan peralihan, ide, dan ciptaan hasil. Instruksi step-down sudah tidak berlaku lagi.



DUNIA DIGITAL SUDAH MENGUBAH DUNIA KERJA, WALAUPUN BELUM SEMUA ORANG MENYADARI SITUASI INI.

Alih-alih tangga karier yang ada sekarang adalah kisi-kisi yang bisa kita pilih, kita kombinasikan, bukannya kita pecah-pecah.

Tentunya saat ini karier tidak bisa lagi dihitung sebagai suatu proses "what", "how", bukannya "when" atau "where" seperti dalam deskripsi pekerjaan. Para profesional SDM pasti sudah mengetahui bahwa deskripsi pekerjaan hanyalah salinan kerja yang tidak bermakna di zaman sekarang.



KITA BENAR-BENAR PERLU MENANAMKAN "WHY" DALAM ORGANISASI.

Mengapa kita harus menciptakan produk baru, mengapa kita harus mengajak rekan, mengapa kita butuh mengajak angka penjualan bertambah? Hal ini hanya bisa dilakukan bila semua orang itu berpikir



KINI KAHIAN ARAH DIA HOGAP ASYIK.
**BILA SETIAP ORANG
BISA BERPIKIR
BERSAMA.**

Kolaborasi dan keterbukaan bisa terjadi dalam penyatuannya sendiri dan tentunya, Pihaku SOA perlu mengajak para karyawannya untuk berpikir tentang diri mereka, kekuatan mereka, apa yang bisa mereka kontribusikan, dan apa yang ingin mereka

digitalkan. Inilah bentuk desakting pekerjaan yang baru, berbobot nilai-nilai yang kita aruti bersama, warisan yang bisa diinggriskan individual yang sejalan dengan kesadaran moral dan pekerjaan.

Dalam transformasi SDM, dialog "why" inilah yang perlu dibutuhkan dalam setiap kegiatan seperti dalam rapat, meeting, dan observasi kerja sehari-hari. Tugas SDM adalah mensosialisasikan prosedur kerja yang usang dan menggantikannya dengan pemberitahuan bahwa sistem bukan hanya ilmu pengetahuan lebih dari lima ratus perusahaan top dalam daftar Fortune sudah tidak lagi eksis. Inilah bukti bahwa transformasi sebuah bisa ditunda-tunda.

Hati ini juga membuat kita sadar bahwa kita harus **mengakui**, **silang mencatat** jika ingin tetap eksis di dunia digital.



KEBERADAAN KITA TIDAK CUKUP DIWAKILI OLEH CV DAN PORTOFOLIO SAJA, DAN KEMUDIAN MENUNGGU SAMPAI ORANG BISA MENGENALI KITA. KITA PERLU MENGUPAYAKAN BAHKAN MENJAMIN BAHWA KITA ADA DI DUNIA DIGITAL.

Kita perlu tahu di mana posisi tenaga kerja berada, buk ti yang nyata ini agak dalam dunia maya, dan kita perlu ada di situ. Perolehan kita kepada orang lain, buk ti pelanggan, vendor, ataupun pihak yang memperkerjakan kita, juga perlu berjalan.

Kita harus benar-benar melakukan pendekatan yang telah melihat dan holistik, apa pun mediannya. Kita perlu pandai menunggangi teknologi digital dan mengaplikasikan solusi digital untuk mempermudah pekerjaan kita sehari-hari. Bukan karena hal ini sedang trend tetapi sebagai alat baru untuk melakukan hal-hal sama.



MENGGUNAKAN TEKNOLOGI DIGITAL TAK BERARTI KITA MENINGGALKAN CARA- CARA LAMA. CARA-CARA DIGITAL INI DIARAHKAN UNTUK MELENGKAPI ALAT BEKERJA KITA.

Cara mendapat teman tidak hanya kuranglah mengena. Kita pun tidak bisa melakukan dialog semata dan cuma melalui pesan singkat, dengan adanya kemajuan teknologi ini dunia kerja sudah membuka kesempatan lebih banyak dan lebih ber variasi.

Sebagaimana diketahui, persaingan pun menjadi lebih ketat. Kita tidak punya pilihan lagi selain terus mencari cara berjaya. Kita perlu memperkuatkan metode, alat, sistem, dan memperkuat serta mempertajam diri kita secara konseptual maupun taktikal. Kita perlu menyatu dengan teknologi digital, dan dengan baik memahami cara apa yang akan kita tempuh dalam setiap tindakan.



KETERLIBATAN KITA DENGAN DUNIA DIGITAL HARUS MENJADI NILAI TAMBAH STRATEGI DAN PERLU MENJADI PRIORITAS, BAHKAN KEBIASAAN, YANG SUDAH TERINTERNALISASI DALAM DIRI KITA.

It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.

—Leon C. Megginson

”



SOFTSKILL, HABIT PERTINJANGAN

Tanpa diaduk, membayanginya saja misionil ternyata juga memengaruhi gaya kita dalam berkomunikasi. Kalau pada dasarnya yang kita laku masih mengalih fungsiannya mengoptimalkan proses untuk membuat komunikasi menjadi lebih efektif dan proses kerja menjadi lebih efisien.



DENGAN PERKEMBANGAN TEKNOLOGI SEKARANG INI KOMUNIKASI DARING DENGAN BERBAGAI GAWAI SUDAH MENYATU DENGAN GAYA BERKOMUNIKASI PERSONAL MAUPUN PROFESSIONAL.

Pertanyaannya, apakah kita punya fasilitas seperti ini bisa meningkatkan produktivitas yang lebih baik? Apakah komunikasi seperti ini membuat karyawannya lebih kompak dan mau memikirkan hasil perusahaan? Sebagaimana jauh berbeda bisa menyampaikan dan dengan era digital dan apakah pengambilan keputusan, rujukan, dan disposisi sekarang bisa menjadi lebih lancar?

Diperlukan yang tidak banyak menggunakan sistem pengelolaan SCM secara elektronik, pernahnya culi atau ini tidak manusia pun berjalan secara otomatis. Tetapi beberapa tahun berjalan, tentu bahwa termasuk teknologi dan keberadaan teknologi manusia menjadi sangat berkurang karena biasanya manusia tidak perlu lagi memerlukan alasan untuk persatuannya, baik ada komunikasi antara dengan alasan mengapa alasan pengambilan culi sehingga pada akhirnya manusia pun sama sekali tak tahu manusia berfungsi untuk tuahnya di bumi kandang.

Bekerja di masa kini memang banyak dimudahkan dengan teknologi. Walaupun demikian tetapi ada...



SATU HAL YANG TAK TERGANTIKAN OLEH MESIN:

KEMAMPUAN MANUSIA UNTUK BERHUBUNGAN DENGAN ORANG LAIN, MEMAHAMI, MEMBANGUN, DAN MEMBINA HUBUNGAN.

Menkipun STEM (science, technology, engineering, math) dibutuhkan dalam membangun manusia yang diinginkan untuk mengantarkan pekerjaan manusia, ternyata di luar kompetensi teknis ini kita tetap sangat membutuhkan kompetensi sosial seperti pemahaman kebutuhan manusia dan pelanggaran.

Ini bercerita keterampilan STEM yang belum perlu dikombinasikan dengan kompetensi sosial yang memadai. Di dunia kerahasiaan saat ini para dokter banyak dibantu dengan program canggih yang menyimpan jutaan data mengenai penyakit dan melakukan analisis terhadap kondisi pasien. Tetapi saja, antrean yang panjang terlihat pada praktik dokter yang membuat pasien merasa dipersikitan dan dilengserkan keluhannya dengan sakurnya. Pasien tidak hanya datang untuk mencari resep yang mungkin.

Aksi perusahaan yang mengutamakan budayanya menjadi lebih digital dan modern tetapi justru mengalami kesulitan karena manusianya tidak tertarik mengasah keterampilan interpersonal maupun emosional. Manager tidak bisa menekankan tindakan beretika kepada anak buah, sementara teknologi tidak tertarik melakukan dunia pendidikan dalam rapat, dan akhirnya peluangnya semakin berkurang karena mereka tidak mendapatkan pengetahuan sebagaimana yang diharapkan. Perusahaan ini tetapi membutuhkan prosedur standar operasional sementara kalau keterampilan dalam mengelola hubungan interpersonal tidak digopong seperti ini, kemungkinan yang diharapkan sangatlah sulit untuk diperoleh, sekalenggup apa pun perangkat elektronik yang diinvestasikan dalam perusahaan.

Banyak orang mengira bahwa keterampilan berempati hanya diperlukan di bidang narberas. Banyak juga yang mengira bahwa orang yang berempati adalah orang yang lemah dan tidak bisa mengambil keputusan dengan baik.



**EMPATI ADALAH
TENTANG MEMAHAMI
PERASAAN ORANG LAIN.
EMPATI MEMBUAT
HUBUNGAN
INTERPERSONAL YANG
LEBIH BAIK DAN LEBIH
MENDALAM.**



**EMPATI BAGAIKAN OTOT YANG
BISA DILATIH DAN DIPERKUAT.
MAKIN KUAT KEMAMPUAN
EMPATI KITA, KETERAMPILAN
KITA BERHUBUNGAN DENGAN
ORANG LAIN PUN MAKIN BAIK.**

Empati yang menjadi dasar keterbukaan, motivasi, dan kerja sama dalam tim.

Perusahaan berbasis teknologi justru semakin maju dengan kemampuannya mengintegrasikan empatik ke dalam teknologi. Melalui studi psikologi mempelajari, Amazon bisa memprediksi buku-buku lain yang senada dengan buku yang sedang dibeli pelanggannya. Perkiraan tentang kebutuhan manusia di masa mendatang tsukik dapat dibuat berdasarkan pengetahuan akar perilaku manusia.

Daniel Pink, seorang ahli manajemen, merumuskan bahwa orang yang bisa sukses adalah orang yang mempunyai kualitas otak keren yang lebih kuat. Hal ini akan tampak dalam kemampuan berhubungan interpersonalnya.



KECERDASAN BUATAN BISA MENGELOLA BAGAIMANA MANUSIA BERTINGKAH LAKU ("HOW") TETAPI BELUM PERNAH BISA MENYENTUH ALASAN ("WHY") TINGKAH LAKU MANUSIA TERTENTU MUNCUL.

Jadi, justru dengan perkembangan seperti sekarang kita manusia lebih berfokus kepada manusia dengan negara diantarnya. Maka kita memerlukan algoritma untuk mesin atau aplikasi tertentu. kita pun tetap perlu membayangkan apa yang akan terjadi pada si pemakai perangkat itu nanti. kita perlu secepat mungkin mempelajari bahasa manusia, cepat memahami, dan cepat mengambil kesimpulan yang benar. karena kita berkejadian dengan kompetitor yang bisa berbentuk individu lain atau mesin yang sudah diciptakan untuk mengalih alih pekerja yang tama. kita tak pernah boleh lengah dan selalu melakukan perbaikan dari hal secil sampai yang menyeluruh.



SOFT SKILL MANUSIA AKAN TERUS BERTAMBAH PENTING, BUKAN SEBALIKNYA.

Source: https://www.kemdikbud.go.id/berita/soft-skill-manusia-akan-terus-bertambah-penting-bukan-sebaliknya

It is about user centricity within the digital landscape. Organizations can solve the right problems for their specific needs by articulating what those problems are.

—Todd Clark, KPMG Digital and Mobile Solutions

”



COWORKING SPACE

Coworking space kini menjamur di mana-mana. Coworking space adalah tempat bekerja yang bisa dikenakan, menggunakan atau bukan bagi mereka yang tidak memiliki kantor tetapi tetap atau pun ingin mencari bekerja yang berbeda, tetapi membutuhkan fasilitas lengkap. Tempat ini memang bukan seperti kafe biasa yang selalu menyediakan pilon WiFi, colokan listrik, dan makan-minum. Ada coworking space lengkap dengan sekretaris yang bisa meneruskan pesan dan kita pun bisa menggunakan alamatnya sebagai kantor kita.

Banyak seperti ini cenderung bertambah sekitar tiga puluh persen dalam setahun di beberapa kota besar Indonesia seperti Jakarta. Apakah gejala ini memungkinkan hal yang negatif? Sama sekali tidak. Kemandirian teknologi saat ini memudahkan orang bisa bekerja di mana saja sehingga pilihan tempat kerja selain kantor menjadi lebih banyak lagi. Beberapa di antara ke-22 cenderung menghindaki cara kerja dekomuniting, berpindah dari satu tugas ke tugas yang lain dan dari satu kota ke kota yang lain. Gaya ini akhirnya membuat gaya bekerja kantoran yang pernah ketertiban dan belum komunal menjadi terasa sedikit ketinggalan zaman.

Mau tidak mau kita takutang memang perlu memperhitungkan aspirasi anak muda yang tak lagi mengajak pekerjaan yang aman akan tetapi malah punya ingsi mendukung sendiri kuguh dan apa yang mereka kerjakan.



PERJALANAN KARIER BUKAN LAGI BERBENTUK TANGGA TETAPI BERGERAK SEPERTI AMUBA YANG BAHKAN BISA MEMECAH DIRI MENGERJAKAN BERAGAM HAL SEKALIGUS.

Budaya kerja seolah sudah bergerak ke arah outsourcing dan menjauh perintah atas kerentak yang berkratik. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawannya perlu memasukkan unsur bermain di dalam susunan kantor, seperti komunitas bersamaan dan olahraga di setiap-satu kegiatan kantor.

Coworking space sendiri juga berlomba membuat tempatnya menjadi ikonik dan unik, sesuai dengan segmen pasar yang mereka tuju. Seterusnya mengapa coworking space ini menjadi tempat yang lebih dicari dari pada kantor konvensional? Mungkin mungkin masih ada di antara kita yang bekerja di kantor-kantor dengan tujuan untuk menjaga privasi dan konsentrasi, namun ini banyak individu yang membutuhkan udara segar, komunitas, dan susunan yang kontak. Bisa dilihat lebih banyak susunan seperti ini berasal dari Asia. Masih ingat masa-masa kuliah ketika kita bisa bersosialisasi dan berpindah tempat kerja dari kantor, perpindahan rumah ke taman, kekembang

memanfaatkan ruang kantor? Sosarwa Institut yang dikenal oleh Steve Jobs ketika ia mendirikan kantor Pixar yang cukup terbuka dengan buku dan kelemparan dan produktivitas meningkat.



DENGAN BERVARIASINYA PENGGUNA COWORKING SPACE, KEMUNGKINAN UNTUK MENJALIN JEJARING DENGAN ORANG YANG MEMILIKI LATAR BELAKANG, LEVEL, DAN KEAHlian BERBEDA-BEDA MENJADI LEBIH TERBUKA.

Coworking space juga memberi basis mempertemukan seorang pemula atau seseorang dengan investornya. Bisnis masing-masing dalam ekosistemnya bisa berinteraksi dengan individu yang jalin pikirananya berbeda. Inilah yang sebenarnya merupakan pilar pokok investasi.

Pada akhirnya gaya kerja dari jauh itu bisa lebih efektif dibandingkan dengan memerlukan jarak dan kenyamanan. Komunitas coworking space menjadi jawaban bagi banyak orang. Mengapa mereka tidak bekerja di rumah saja?

Berbagai studi mengatakan bahwa pada perkotaan jarak jauh ini terjadi menurun kewaspadaan dan tersusila karena interaksi interpersonal dan berbagai aspek sosial seperti performansi dan kewaspadaan makan bersama yang tidak ada lagi. Bukan, ada penelitian yang mengatakan bahwa pada sejumlah tahun terakhir gaya kewaspadaan bisa dianggap optimistik karena jumlahnya yang terus bertambah. Coworking space memperwujudkan kewaspadaan ini dengan menjadi tempat untuk bekerja sendiri tapi tetap bersama-sama.

Berbagai perusahaan besar menanggisi inovasi dari coworking ini. Dengan adanya anak muda yang ingin bekerja di tempat yang bersama-sama sambil menjalin jaringan, perusahaan-perusahaan tak hanya tertantang untuk beradaptasi dengannya. Berbagai perusahaan telekomunikasi di Gropo Isahkun punlah menyediakan tempat pada berbagai coworking space untuk mengakomodasi para karyawannya yang ingin bekerja dengan gaya ini. Selainnya, ada juga perusahaan yang menciptakan gerak coworking space untuk membangun coworking space di area perusahaan besar tersebut sehingga tentu juga untuk orang luar yang ingin memanfaatkannya. Coworking space internal ini disebut ‘corporating space’.

Meskipun menyadari bahwa berapa momen di antara interpersonal, dan berimajinasi hanya mungkin terjadi dalam suasana seperti ini. Meskipun akan mendapat keuntungan banyak bila coworking space ini berhasil menghubungkan orang-orang luar untuk bisa menjadi teman, komunitas, dan sumber inspirasi karyawannya. Perusahaan bisa membuat tempat yang terbuka, tetapi juga bisa membuatnya terbatas khusus untuk orang luar yang dibutuhkan saja.



TUJUAN MEMBANGUN CORPWOKING SPACE HARUS JELAS. AREA INI DIHARAPKAN BISA MENCIPTAKAN TRANSFORMASI, INOVASI, DAN SEMANGAT MELIHAT MASA DEPAN.

Dalam hal transformasi, kita perlu sadar bahwa dunia kerja akan didominasai anak muda, maka mungkin kita bisa melihat bahwa situasi bergeraklah yang menjadi situasi kantor masa depan—seorang bapak bisa mengadakan pertemuan dengan CEO perusahaan. Dalam hal inovasi, kita berharap bahwa pencampuran pemikiran banyak individu akan menggabungkan cara pikir lama dan baru agar dari setiap kantor yang sitemnya sudah tertutup mampu memperbaiki hasilnya. Semangat dalam memandang masa depan positifnya tidak bisa dikembangkan melalui perubahan saja, diversifikasi akteor-akteor yang bisa ditemui dalam co-working space ini bisa menciptakan ide-ide cemerlang yang tidak terpikirkan sebelumnya.



**CORPWORKING SPACE
BUKAN SEKADAR DESAIN
FISIK INTERIOR
RUANGAN DENGAN
KURSI BERWARNA-
WARNI. CORPWORKING
SPACE ADALAH TENTANG
SIAPA YANG JUGA
DITEMUI DALAM
BEKERJA DAN APA TOPIK
YANG DIBICARAKAN.**

Produktivitas bisa berasal dari ruang kerja modern yang
mengandung diversifikasi yang memfasilitasi inspirasi.

Dengan bervariasinya pengguna coworking space, kemungkinan untuk menjalin jejaring dengan orang yang memiliki latar belakang, level, dan keahlian berbeda-beda menjadi lebih terbuka.

”



KODE ETIK

Berangka perjuang bercerita soal dilema yang dihadapinya terkait perjuangan versus etika bekerja. Secara pengantar penting yang selama ini mendukung dan memiliki signifikan membutuhkan produk kompetitor. Sayangnya, perusahaan tempalnya bekerja tidak punya hubungan baik dengan kompetitor tersebut. Isi mendasar kejemuhananya berpotensi menjadi barang bersifat secara pribadi kecuali pelanggan itu karena bisa tidak, kesempatan itu akan diambil kompetitor. Jika ia berharap tetapi kepada perusahaan, dia tidak perusahaan tidak menggunakan karyawannya. Semenjak itu kalahnya menjadi barang bersifat secara pribadi, bisa-bisa ia dianggap 'inggitbyek'.

Kamus-kamus seperti inti yang kerap menjadi pembahasan panjang dalam beberapa program sosialisasi nilai misaupun buktinya perusahaan akhir akhir ini. Banyak sekali keputusan berhadap kesadaran diri yang buntut-buntutnya mendiskusikan dilema atau pertentangan dengan etika kerja, peninggian sistem dan proses tertutup juga "kreativitas" dalam menjalani celah. Di banyak perusahaan ketika keputusan, pedoman perilaku, batasan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan sudah digariskan untuk memungkinkan integritas terhadap individu. Tetapi saja timbul pernyataan-pernyataan yang berkuadang tidak mudah dijawab. Bolehkah kita mengundang klien ke peristiwa pemukulan itu? Bolehkah kita menentra hadiah ulang tahun yang sangat pribadi tetapi cukup berharga dari klien yang sudah menjadi kawan baik? Rasa-rasanya setumpuk perturuan pun tidak akan pernah bisa mencakup semua kemungkinan yang ada.

Begitu lalu di kota, saya menyaksikan sebuah kluster rumah-rumah bersatu dengan perintang. “Daging kambing ini untuk tetapi dirinya produk ‘X’ (produk kompetitor)!” Saya lihat mereka bantah antara-naribet etika profesi dan etika bisnis sudah bergerak. Selain perusahaan ikut diri tidak lagi hanya melayani satu kluster per jenis produk karena produk di pasarlah adalah berlaku bersyukur. Pada juga tidak bisa manajer apabila pelanggan mengikuti account officer (AO) yang diajukannya bila si AO pindah ke perusahaan lain.

Corangku dan guru kita selalu berpesan agar kita sebagai pemeluk pengetahuan orang lain, berdiskusi formal, teliti, melindungi yang lemah, dan lalu cara berkerama kasih.

Agenitikas membuat guru, entrepreneurship, orang-orang sebagai pemimpin, pemantauan wewenang yang sulit dibuktikan kerusakannya, dan proteksi terhadap hak cipta intelektual semoga menyediakan benda-benda kuat dan pelangi-pelangi meskipun itu menjadi benda-benda yang kita berasaikan dengan spontan tanpa merasa bersalah sama sekali. “Kabau kita tidak injak dulu-an, kita yang akhirnya yang,” begitulah kita berpikir.

Maka-kah kita melanggar semua itu demi kesukesan kurang atau banyak? Kembalikan lagi pertanyaan itu pada diri kita sendiri. Ethikah perbuatan seperti itu? Maka-kah kita memerlukan legitimasi dengan memahami orang lain dan memandang harga diri kita?



KALAU KITA MEMILIKI KEBERANIAN, KEGAGAHAN, DEDIKASI, MOTIVASI, YANG DIDUKUNG OEH PEMAHAMAN DAN PENGOBATAN TATA KRAMA KEHIDUPAN, KITA PASTI AKAN TETAP BISA MENGEMBANGKAN ETIKA DAN ETIKET PERGAULAN DAN BISNIS.

Ketika kita lalu buka para seniman melakukan gerakan anti-pembajakan, apakah kita termasuk berhenti membuat album atau film bagaimana? Saat kita lalu buanyak perusahaan seolah memenangkan priologi "Health, safety & environment", apakah kita termasuk jadi menyentuh dengan aman dan nyaman di jalur nya?

Guru-guru kita mungkin tidak mengerti gerakan mengamankan lingkungan atau menghematkan energi. Semua ini baru dibentuk di era digital sekarang. Etika yang diajukan dibentukkan oleh manusia, boleh jadi jauh lebih sedemikian dampaknya berdampak di zaman sekarang yang sangat banyak dan beragam akibat perkembangan teknologi dan cara bertemu. Yang pasti,



BAGAIMANAPUN ETIKA DI ZAMAN SEKARANG BERKEMBANG, TUJUANNYA TETAPLAH UNTUK MENJUNJUNG TINGGI NILAI-NILAI KEMANUSIAAN.

Itu tentu perlu sekalii mengikuti kemajuan zaman sekaligus menggariskan segera kemampuan untuk merilis buk-bukunya perilaku kita di era yang semakin mengglobalisasi ini.

Itu perlu terus memelihara, mengasah, dan memoles etika yang kita junjung agar bisa memenuhi tantangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur. Percaya dan jangan khawatir, kali nantinya, dan kita akan mendapat kesudahan untuk selalu berlindak sesuai dengan etika.

Berlindak sesuai dengan etika juga harus dilakukan oleh semua perusahaan. Kalau kita pernah mendengar perihal peraturan yang "good corporate governance", sebenarnya hal ini tidak jauh-jauh dari misi perusahaan untuk menjunjung tinggi integritas, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab. Untuk menjalakannya, kita akan berpegang kepada kode etik.

Kita ada takutnya bukan? Tantangan yang makin berulang-ulang dan makin canggih. Kurnianya, dalam pengembangan kader otak, kita perlu untuk ~~sehatkalanya memilihkan pIC berlatih hal senara teknologi mendalam.~~

1 COMPLEXITY

makin kompleks permasalahan berserta bentuage moko yang menyertamya, makin keras senarang perlu berpikir dan mempertimbangkan banyak hal sebelum bertindak.

2 CREATIVITY

dalam transaksi bisnis, mencari solusi dengan kreatifitas diri dan yang baik, sejaringan hal itu bukan dibutuhkan untuk meraih kesuksesan penjualan plus uang.

3 CONTROL

kita perlu memusatkan diri monitor internal kita.

4 COZINESS

pancing kepuasan untuk memenuhi rasa nyaman kita bisa membuat nyaman yang positif.

5 CHOICE

setiap tindakan setiap saat kita dituntutkan pada pilihan sikap dan kita punya kesempatan untuk memilih yang baik.

Kita perlu terus memelihara, mengasah, dan memoles etika yang kita junjung agar bisa memenuhi tuntutan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai tuhur. Percaya dan jangan khianati hati nurani, dan kita akan mendapat kemudahan untuk selalu bertindak sesuai dengan etika.

”



MENYEMBARKAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI

Tanpa disadari, kita sudah memasuki perkembangan teknologi yang kompak. Komunikasi yang membuat dunia terasa makin kecil saja karena kegalauannya berasa seolah tidak dari cepat. Namun tanpa disadari ada juga hal-hal yang harus kita bayar mahal. Dunia modern ini sudah membuka kemungkinan-kemungkinan yang tidak terduga, seperti memperkenalkan manusia yang sudah hilang kontak puluhan tahun, melakukan transaksi keuangan secara digital, atau dapat dengan perantara dari berbagai penjuru dunia tanpa harus meninggalkan tempat kerja. Tetapi ternyata ada yang berubah dengan hubungan interpersonal kita.

Hubungan antarmanusiya berasa mulai meninggung bukan karena bukunya emosional. Kita dengan mudah menghubungkan manusia yang berada di sekeliling kita karena sangat tergesek dengan pengembang teknologi yang ada. Fungsinya yang mulai berlaku menghubungkan bahwa dan pihaknya di media-media sosial yang mereka gunakan, makin suka untuk mengembangkan empati, untuk bersatu-satu untuk membangun dan memastikan suatu pandangan yang benar. Kita sering kali tidak menyadari keterjangan ini karena manusia masih berhubungan secara daring.

Kehidupan pribadi kita sendiri juga terasa berubah.



MAKIN MUDAH KITA BERKOMUNIKASI DENGAN KEMAJUAN TEKNOLOGI YANG ADA, MAKIN BANYAK PULA PEKERJAAN YANG MENGIKUTI KITA.

Banyak aktivitas pada tengah malam kita-lah yang akhirnya sering kali dilakukan dengan cepat mengirimkan pesan melalui aplikasi pesan kepada anak buahnya dengan alasan "karena mendadak dan lantang lupa". Sesekali juga kita mengingat anak buahnya yang belum membuka pesannya tanpa menyadari bahwa pesan tersebut akhirnya pulih satu hari. Si anak buah terbangun karena pagi itu ia belum juga sempat membuat telepon penggantinya karena masih ditutupi oleh berbagai urusan domestik dan langsung berangkat ke kantor.

Mungkin tidak semuanya seperti ini, tetapi pernahkah kita mendapati ponsel kita berdering saat malam malam atau pesan WhatsApp harus segera dijawab saat akhirnya tiba tiba sang teman anak kameru utamanya pekerjaan yang katanya penting dan mendesak?

Banyak aktiviti yang berlangsung dalam hari raya merasa sengkuhan untuk melaksanakan perniagaan di atas meja sekiranya mudahnya hampir selalu mengganggu kerja kita di mana pun kerana berada sambil berusaha mengelakinya agar tak ada pesan yang berlewat. Kita seperti tak perlu waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

? APAKAH MEMANG SEWAJARNYA DEMIKIAN?

Kita sudah hampir tidak bisa membatasi jem bekerja. Lebih teruknya, rutinnya ini kita cari secara tanpa sadar dengan sukarela membantu diri kita selaku kerjaya tetapi suntik untuk urusan pelajaran tetapi banyak orang mengeluhkan stres dan kelelahan kerana pelajaran. Pelajaran seperti tidak habisnya, mengikut di mana pun kita berada. Teknologi digital memang memudahkan kita untuk lebih fleksibel. Kita bisa bekerja dari rumah, bisa mengikuti pertemuanan anak-anak dengan OCTV, bisa berkomunikasi sambil melaksanakan hal-hal lain. Hidup sekarangnya menjadi lebih efektif kerana tetapi tentunya bisa dimanfaatkan dengan baik. Lalu, mengapa kita justru bertambah stres? Mengapa data seperti menunjukkan bahwa kesenjangan antara pelajaran dan kehidupan pribadi (work-life balance) melambat merosot?

Risal penelitian di Inggris menyatakan bahwa dengan terpindahnya komunikasi kerja ke posisi dari komputer pribadi, pekerja menjadi sulit dilacak. Di sela-sela tugas mereka karyawan individu tidak pernah bisa menggunakan kapan pekerjaan atau fugannya bersar-bersar selesa. Mengakibatnya batasan waktu kerja juga bisa memperlakukan sikap menuntut karena ketidaktahuan kita berpikir untuk melanjutkan lagi menyejakunya di rumah. Belum lagi adanya waktu kerja fleksibel yang memungkinkan membuat mila yang sukar di rumah tetapi diketahui oleh rekan-rekan yang saat itu masih berada di kantor karena perbedaan jam kerja.

Jadi, apa yang harus dilakukan perusahaan dan karyawannya dalam menghadapi sumurnya batasan antara kehidupan pribadi dan bisnis ini? Apakah perusahaan perlu mengikuti trendikan perusahaan manufaktur Volkswagen yang memiliki servisnya terlalu jam kerja bersifat? Atau pekerja secara pribadi lah yang bertanggung jawab menentukan batas-batasnya sendiri? Bagaimana kita menyajikan bahwa perhatian berhadapan keselarasan pekerjaan dan kehidupan pribadi ini tidak menjadi bumerang bagi produktivitas?

We think, mistakenly, that success is the result of the amount of time we put in at work, instead of the quality of time we put in.

—Arianna Huffington

”



Bisman, salah pendapat lain mengenai konsepsi ini. Professor Jon Whittle dari Lancaster University menggunakan bahasa saat sekarang tidak ada jarak dan yang dapat untuk mengilustrasi gejala pertukaran peran (switching roles). Bukanlah kita juga menyadari bahwa sebagai karyawati seharusnya fokus pada pekerjaannya, jendela di rumah juga tetap terbuka? Bisa saja ia memerlukan masalah pekerjaan, membuat kontak dengan ikatan, tetapi mungkin juga ia tengah berhubungan dengan pasangan atau pergi ke rumah dan batulan berkelanjutan daring.

Gejala pertukaran peran ini berlangsung secepat kilat. Karena kita memang serupa berfungsi. Setiapnya masih yang bisa menyebabkan stress dan tidak fokus. Kita tak bisa melepaskan pikiran dari urusan-urusan pribadi dan rumah tangga saat berada di kantor, semantika kita masih memikirkan pekerjaan yang belum selesai ketika berada di rumah. Tanggung jawab siapakah ini? Karyawati atau perusahaan?



SAAT INI, MUNGKIN KITA PERLU MENCARI INTEGRASI ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI KETIMBANG KESEIMBANGAN ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI YANG SUDAH KETINGGALAN ZAMAN.

Kita integrasikan kehidupan kita dan formikan keseimbangan itu dalam bentuk lain. Dengan bertuturnya untuk berinovasi terus-menerus, nasinya kita memang tidak bisa menghindarkan proses berpikir kita tentang pekerjaan begitu jauh kerja usai. Ide-ide kreatif justru bisa berasal dari pengalaman kita pada hal-hal yang berbeda dan kegiatan mental seolah pertumbuhan dalam pekerjaan ataupun produk yang kita miliki. Kecermatan akan pekerjaan yang memungkinkan sebenarnya bisa dilatih dengan menempatkan tugas-tugas yang lebih singkat yang kita susun sebagai aktivitas harian kita. Selain membantu berdinamik, hal ini membuat kita tetap fokus untuk mencapai target sebelum kita berpindah pada hal lainnya. Kita pun dapat mengurangi ketegangan karena merasa selalu ada pekerjaan yang berhadir kita sebaliknya tetap fokus.



KOMPUTERISASI MEMANG SANGAT SAKTI, TETAPI KONTROL TETAP DIPEGANG OLEH MANUSIA ITU SENDIRI. PILIHAN ITU ADA DI TANGAN KITA.

Inginlah mengoptimalkan perangkat digital jangan sampai membuat kita lupa mengoptimalkan kerja otak. Kekuatan otak kita perlu berusaha-menerus kita latih agar tetap fokus dan juga untuk menggunakan tingkat ketergantungan pada perangkat digital kita.

Kita pun perlu memperhatikan keadaan kaki kita. Seringkali orangtua yang menyadari pentingnya mengurangi kegiatan digital anak dari membenarkan mereka agar lebih memikirkan kegiatan di luar ruangan dan aktif berolahraga. Tentunya hal ini juga berlaku bagi kita sendiri sebagai orang dewasa.



GAYA KERJA KITA SAAT INI YANG MINIM AKTIVITAS FISIK DAPAT MENGAKIBATKAN GANGGUAN KESEHATAN YANG SANGAT PARAH AKIBAT TERGANGGUNYA METABOLISME MANUSIA.

Bebberapa penelitian pun sudah memperhatikan dengan jelas dampak dari situasi seperti ini seperti lelahitas, sulit konsentrasi, lecet-lecet, dan meningkatnya sikap agresif.

Masuk akal bila sering kali dokter merekomendasi paciennya untuk setiap hari berjalan kaki atau bersepeda sekitaranya lima belas menit untuk menghilangkan rasa. Logikanya sederhana. Dengan lancarnya peredaran darah, berputarlah otak, kita bisa berpikir lebih jernih dan mengurangi ketidakpuasan pikiran kita. Kesehatan bukannya pun akan lebih terjaga.

Selain kesehatan fisik, kita juga perlu menjaga kesehatan mental alias menghindari stres. Dengan teknik berhubungnya kita melakukan survei atau pesan teks, serupa dengan WhatsApp, Line, atau aplikasi lainnya. Kita ciptakan informasi yang penting meskipun tidak penting yang secara tidak langsung membebaskan kita dari tugas-tugas yang belum selesai. Misal berisi "sekolah ini dan grup sekolah" yang belum jelas kebenarannya mengenai berita buruk yang memimpin seseorang, sampai info arahan konsumsi makanan tertentu untuk pengobatan yang semakin salah bisa membuat kita lebih puas daripada para dokter membayangi kita.

Ketika bukan akhir ketika buruk itu ternyata ada faktor mental bahwa kita perlu segera menyelesaikan semua pesan yang datang kepada kita, misalkan yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk berbicara di antara kita, hal ini bisa memerlukan dua gaya berbahasan yang berkesinambungan. Meski kita biasanya mengacu dan menyukai segala sesuatu yang olahnya realisme, situasi seperti ini bisa tentu umum.

Stres akibat gaya berbahasan sebaliknya juga menjadi pertahanan banyak perusahaan. Bertujuan supaya dilakukan untuk mencegah stres. Ada perusahaan yang tetap mempertahankan penggunaan "deskripsi" perantau perkembangan pesantren secara manual meskipun sudah memiliki aplikasi yang lebih canggih. Diskusi naratif berdiri ini mensuarai mereka "tidak hidup". Konsekuensi positifnya, kita jadi banyak bergerak dan bisa berbagi-maka yang menyebabkan kita bisa menangkap bahasa verbal, sekaligus ekspresi non-verbal termasuk diskusi kita.

Ada juga penulis lain yang menyatakan bahwa teknologi berdampak negatif untuk mengundang para karyawannya meninggalkan sejumlah kompulan emosi, berimbasnya hal itu termasuk, dan meningkatkan sambutannya untuk karyawannya.



TETAPI DI LUAR SEMUA ITU, UNTUK BISA MENANGANI "TEKNOSTRES"INI, DIRI KITALAH YANG MEMANG HARUS MEMEGANG KENDALI.

Kita harus lebih jeli dalam menentukan skala prioritas. Seperti kata Stephen Covey, kita perlu bertindak pada hal yang penting tetapi tidak membebani diri dengan kebutuhan kita.

Only when science and technology are used with human concern in a world in which all of the earth's resources are held as the common heritage of all of the earth's people can we truly say that there is intelligent life on Earth.

—Jacque Fresco

”



3

BELAJAR DI ERA VUCA

Ilmu yang begitu kompleks sekarang ini meminta kita mencari metode baru untuk belajar. Dengan perubahan yang luar biasa cepat, perbandingan antara waktu pembelajaran dan materi yang harus dipersiapkan menjadi tidak seimbang. Selain lagi ditambah dengan perkembangan teknologi. Sudah saja kita selalu mempelajari sesuatu, sudah turun ke keterampilan yang lebih baru lagi. Kita butuh benar-benar ilmu tidak ketinggalan zaman.

Metode pembelajaran konvensional adalah pencaya bahwa keterampilan individu itu fixus, tidak sejalan dengan realitas. Contohnya, seorang pelajar perlu benar-benar melakukan (memahami) dulu berulang kali (memahami) dan kemudian arah. Pada akhirnya pembelajaran menggunakan metode ini sebagai metode disiplining berpolai AAA BBB CCC, yaitu memaksa pembelajaran lain dan fokus pada keterampilan tertentu. Metode ini paling mudah dan simple dilakukan. Sampai sekarang pun kita masih mengalami sistem pembelajaran seperti ini. Biasanya bayangan belajar jauhnya kita teringgal di penutup perkembangan teknologi dan media sosial seperti sekarang ini bisa harus belajar dengan cara itu.

CLARIFICATION: BELAJAR LEWAT PEMBELAHAN

Kita perlu cara untuk mempersiapkan keterampilan yang kompleks. Banyak orang percaya bahwa "practice makes perfect" dan sudah melakukannya.

Hakim, yang kita perlukan sekarang adalah sistem pembelajaran yang dibuat dari kombinasi berbagai gaya dan cara belajar secara simultan. Para ahli mengatakan bahwa ada metode campuran ini membuat otak bekerja lebih keras dalam mendapatkan informasi, berpikir lebih strategis, dan tentu membuat otakmu yang lebih berkembang.

Dalam esainya yang berjudul "The Interleaving Effect Having It All Benefits Learning," Steven C. Reis lagi lagi menyatakan bahwa pembelajaran fokusnya harus dimulai sejak dulu. Ratusan studinya menunjukkan berbagai hal-hal dalam pendidikan pun saat sekarang diungkapkan. Metode yang dipengaruhinya sekarang disebut dengan metode ABCABCABC. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pembelajaran dengan metode ini menghasilkan diagnosis kesalahan yang lebih akurat, para mahasiswa ilmu hukum bisa mempelajari konsep legal yang lebih kompleks, dan mahasiswa juga bisa mempelajari matematika dengan lebih cepat dan baik. Hasilnya pun lebih kuat, dan bertahan lebih lama. Mengapa demikian?

Campur-aduknya informasi yang harus dicatat membuat otak bertambah untuk membedakan konsep dan berasah mencari-mencari informasi. Dengan metode lama, nafsu kita menjadi kurang dan tidak terbiasa untuk bergerak kian banyak. Di masa kreativitas dan inovasi menjadi tuntutan zaman, otak yang lemah mencari berbagai solusi yang perlu diantusias.

Banyak ingatan kita dengan permainan monopoli? Permainan ini melahirkan kita untuk melihat posisi kita dan posisi lawan secara jelas sekaligus mengolah teknik berpikir bersama-sama. Pengalaman menghadapi hal-hal yang tak terduga juga dimunculkan di sini. Ketika perkembangan profesi secara mendalam, kita bisa berperangkingan dengan cara berpikir yang berjalan sejajar. Terkadang kita tidak sempat melihat hasilnya dari sudut pandang yang belum jauh.



KARYAWAN YANG MEMAHAMI STRATEGI PERUSAHAAN DAN MENGERTI ARAH PERUSAHAAN BIASANYA LEBIH TAHU DAN TERDORONG UNTUK MENCAPAI SASARANNYA.



PEMAHAMAN MENGENAI GAMBARAN BESAR ATAS LEMBAGA ATAU PERUSAHAAN AKAN MEMBAWA SEMUA ORANG DI DALAMNYA MEMILIKI KINERJA YANG LEBIH BAIK.

Ada sebuah kisah Monik yang bisa menggambarkan hal ini dengan baik. Ada tiga orang tukang batu yang sama-sama bekerja membangun katedral. Tukang pertama berkata, "Saya menyusun batu." Tukang yang kedua menyebut, "Saya sedang membangun dinding." Tukang ketiga dengan antusias dan bangga berseri, "Saya sedang membangun katedral!" individu dalam organisasi yang tidak bisa mendapatkan peran dari manajemen puncaknya atau tidak berlatih melihat visi perusahaan secara menyeluruh bagaimana tukang batu pertama atau kedua yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan saja, sementara yang kita perlukan adalah sikap yang disebutkan oleh tukang ketiga.

Bagaimana kita membuat semua orang dalam organisasi berpikir demikian? Di antaranya 'gamification' bisa membantu.

Banyak sekali orang dewasa yang masih memikirkan membaca, memutihkan, buku-buku berjumlah ke Disneyland yang pada dasarnya adalah permainan. Banyak hanya kita yang kelagian bermain game baik di ponsel, komputer, ataupun konsol? Bermain memang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, bukan diketahui dan ditinggalkan sebagai sumber ketidaksesuaian.

Pada dekade akhir ini tumbuh keyakinan yang juga dibuktikan bahwa banyak hasil riset bahwa pelatihan berbasis permainan (gamification) lebih efektif daripada pelatihan manusia pun. Sebuah penelitian mengatakan bahwa pelatihan dengan metode ini meningkatkan rasa percaya diri peserta sebesar dua puluh persen, pengalaman konseptual sebesar sebelas persen, rasa siap-siap pembelajaran sebesar sembilan puluh persen, pengalaman praktis sebesar dua puluh persen, dan penerapan tugas sebesar tiga puluh persen. Dengan gamification, kemandirian yang positif tetapi terjaga sementara kita bisa mendapatkan perhatian dan respon dari para peserta pelatihan dengan lebih baik.



PELAJARAN YANG DIDAPAT MELALUI GAMIFICATION JUGA CENDERUNG BERTAHAN LEBIH LAMA. MENINGAT PESERTANYA TIDAK HANYA MENDENGARKAN MATERI, TETAPI JUGA MELAKUKANNYA SENDIRI SEHINGGA MEMBENTUK PENGALAMANNYA SENDIRI.

Bagi para pelatih yang memang sudah tidak cocok di dalam ruang kelas pelatihan, gamification adalah jalan keluar yang paling tepat. Banyak orang mengatakan bahwa gamification adalah sensasi yang sulit dilakukan karena membutuhkan pengetahuan yang rumit. Pada saat kita kuasai dan gunakan benang merah pelatihan, tidak dari materi, serta tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, dengan mudah kita dapat mencari ide alternatif untuk menyelesaikan materi ke dalam bentuk simulasi atau permainan.

Kemampuan ini juga berlaku pada kemampuanmu untuk menangani tiga aspek respektif peserta pelatihan, yaitu aspek auditif melalui tummy-tummyan, aspek visual melalui gambar-gambar, dan juga aspek kinestetik yang paling kuat dalam menunjang pemahaman karena peserta bisa aktif bergerak, berkomunikasi, dan terlibat secara emosional karena mereka bekerja dalam tim, berkompetisi, dan mengambil risiko. Beberapa peserta yang sudah mengalami gamification ini banyak yang masih bisa mengingat dengan jelas dinamika di dalam permainan saat pelatihan, bahkan masih penasaran untuk mengulanginya kembali agar mereka bisa memperbaiki kesalahan yang pernah mereka lakukan.

Alasnya ketertarikan pelatihan di perusahaan memang dibuktikan karena berbekalnya pengetahuan orang dewasa dengan pembelajaran mereka yang masih di bangku sekolah. Orang dewasa pasti sudah memiliki berbagai pengalaman, berbentuk dengan seorang anak yang pikirannya masih sepihak berkuat putih. Inilah sebabnya permainan merupakan alternatif pembelajaran yang sangat perlu diperhitungkan, karena di sana

maka bisa langsung melakukan simulasi dalam situasi yang dibutuh seperti nyata dan dapat mencoba berbagai cara untuk mempraktikkan teknik pemecahan masalah tersebut.

Balik tadi akan mengapa gamification ini bisa lebih berhasil dikembangkan adalah karena permainan bersifat lebih dinamis, lebih mempermudah memori, memberi kepuasan dan motivasi, dan berakur keterkaitan dan hasilnya. Selain itu,



DALAM GAMIFICATION PARA PESERTA PELATIHAN DAPAT MELIHAT GAMBARAN BESAR DARI SITUASI DENGAN LEBIH JELAS SEHINGGA MENDAPATKAN INSIGHT YANG BISA DIWUJUDKAN DALAM TINDAKAN PADA SITUASI NYATA DI TEMPAT KERJA.

Namun, tidak semua permainan dalam pertandingan bisa memberikan pemahaman yang baik.

Kita sering menyaksikan betapa para peserta mengikuti permainan yang ada. Namun ternyata tidak mengubah apa pun ketika bertemu di tempat kerja. Gamification akan efektif jika diancang dan memenuhi **tiga persyaratan**:



Pertama,

Konten gamification harus jelas. Instruksi, aturan main, dan aturan kelompok perlu diancang secara mendalam, sehingga peserta bisa mendapatkan gamification berjalan dengan mulus.



Kedua,

Poin point berupa hambatan atau kegagalan perlu diciptakan dalam gamification karena hal itu mendorong peserta untuk mencari jalur keluar yang namanya bisa memiliki analogiun dengan situasi nyata.



Ketiga,

Dalam gamification yang baik kita perlu menggunakan sumber daya. Karena dalam kehidupan sehari-hari kita juga sering kali tidak menggunakan keterbatasan sumber daya dan tidak memanfaatkannya secara maksimal.

Dalam kondisi VUCA saat ini, setiap individu perlu menyadari adanya dinamika Perubahan mendadak dan tali jalinan antara hal-hal yang telah berlalu pun perlu diperbaiki dalam pemahaman ini. Di sana-sana kita bisa melakukan simulasi bagaimana kita yang sudah berlaku berada di zona nyaman akan berlaku berhadap kenyataan baru yang mengajukan. Walaupun dalam gerakan kita selalu menggunakan sistem scoring untuk memotret kenyataan dan kelebihan strategi yang disusun, namun perlu ditingkatkan lagi ulangnya berlatih pada proses. Selain hasil kerja: Dalam proses ini pasti juga keterlibatan dan motivasi peserta akan terpengaruh dengan sendirinya sehingga menciptakan yang membuat hasil tahu hanya sekedar bagus di atas kertas.

Salah satu alasan mengapa gamification ini bisa lebih berhasil diterapkan adalah karena permainan bersifat lebih dinamis, lebih menempel di memori, memberi kepuasan dan motivasi, dan terukur kemajuan dan hasilnya.

”



LEARNING ABILITY

Mengglobalnya dunia melahirkan digital nomad—anak-anak muda manusia yang dengan bebas di laptop dan gawai bisa tinggal di berbagai tempat menyenangkan sambil tetap berproduksi dan menghasilkan yang sebagai penunjang bisnis hidup. Perusahaan-perusahaan pun memperluas dan membuka gerai-gerai di mana-mana untuk mengajari para pengusaha baru. Banyak profesional yang difokuskan siap untuk ditempatkan di mana-mana.

Berang akhir-akhir kali buku buku mendapat hujan untuk menjadi bagian wajah di Papua. Bagi rekan-rekan sekuantornya, hal itu merupakan norma dalam masyarakat yang mengingat kembali jauh-jauh yang lalu. Dikatakan ini berpandangan lain. In menganggap bahwa perempatannya ini adalah bangsa ulan. Sekali hanya bagi kantornya, tetapi juga bagi ria seluruh masyarakat. "Kuya setelah mengambil pendidikan pascasarjana di sini."

Itu memang membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk berbicara dengan para bawahan dan pelanggarnya, untuk menemukan data-data sebagai bahan untuk membuat strategi. Mengimplementasikan perubahan yang di luar juga membutuhkan tindangan tersendiri karena memulih perubahan sikap dan cara kerja orang-orang dalam timnya. Tetapi karena perkenalananya yang berulahul, ia berhasil meyakinkan bahwa timnya dan bisa mengajak mereka untuk berubah. Maka yang terakhir yang sering diajut dengan...



LEARNING AGILITY, KUMPULAN KUALITAS DAN ATRIBUT INDIVIDU YANG MENUNJANG FLEKSIBILITASNYA UNTUK BANGKIT KEMBALI DARI KEGAGALAN DAN MENEMUKN SOLUSI BARU BAGI PEMECAHAN MASALAHNYA.

Hidup, bekerja, sebagaimana memerlukan di masa kini berani pertandingan renang di danau yang luas. Kita berenang di air yang tempatnya tenang, tidak bergairahnya. Namun, kita tidak pernah bisa memprediksi apa yang ada di dalam danau tersebut—entah itu binatang buas, kumpulan ganggang, atau pasaran air yang berbahaya. Sekarang ini hidup tenang, jelas, dan di bawah kendali kita. Namunlah itu yang jauh dari kenyataan.

Seorang teman yang lama bekerja di media massa sudah terbiasa dikenal orang-orang yang ingin agar produk atau jasa mereka dapat dipublikasikan di majalah yang dipimpinnya.

Situasi yang berlangsung bertaham-taham ini membutuhnya bertemu dengan suasana diam-diam dan menunggu. Sekarang ketika media massa bukan lagi cara satu-satunya untuk menggali pelajaran dan menguasai pasar, bisa-bisa ia tersebut begitu keliru dalam dengan kelebihan kapasitasnya berpikir atau memormulasi cara untuk beradaptasi dengan keadaan tak menentu ini. Individu ini pasti kuat dengan orang-orang yang bisa belajar dengan gest, menyusulukan diri, dan berangsur lagi dengan semangat yang berbanting.

Korn/Ferry International melukukan hasil survei-survei akademik yang berbasis di era ini. Hasil yang memenggal temanya adalah kapabilitas integratif manusia untuk memahami, lalu menggabung semua informasi terkini dan ide-ide yang tadinya tidak berkaitan mengedi sebuah pemikiran baru dan inovatif untuk bisa menjadi solusi masa kini. Selain itu, dibutuhkan kepercayaan diri untuk segera membuat keputusan walaupun kita menyadari bahwa kita yang ada belum tentu lengkap. Kapabilitas ini perlu ada untuk menunjang situasi yang memang senantiasa abu-abu dengan sikap terbuka dan adaptif.

Flexibility, adaptability, dan resilience adalah sikap yang hari ini sangat dicintai lagi. Keadaan tak jelas yang kita hadapi sungguh tidak memberi ampuh kepada orang yang tidak mau belajar, melakukan riset, dan mengupayakan berbagai cara untuk tahu lebih banyak dan menguasai beragam keterampilan baru.



PROSES BELAJAR INI PERLU DILAKUKAN DENGAN CUKUP CEPAT MENINGAT BANYAKNYA HAL BARU YANG HARUS DIPELAJARI LAGI.

Kemampuan belajar dengan cepat tidak berkaitan lagi dengan kemampuan akademis. Ini adalah kemampuan akademis dan person berbagai hal yang belum dikenal sebelumnya, dan kemampuan mempelajari untuk mendekaminya dengan cepat. Inilah yang dimaksud dengan “Thinking what to do when you don’t know what to do”.

Kapasitas belajar ini dapat diperluas ke dalam lima hal.

1 MENTAL AGILITY

Kemampuan berpikir kritis dan mengembangkan strategi kemungkinan sehingga kapasitas kita dalam menempung hal-hal yang terjadi terjaga.

2 PEOPLE AGILITY

memangku berhubungan dengan orang lain, memahami mereka dalam kesadaran yang menyadari perbedaan, dan tetapi mampu membangun kerja sama.

3 CHANGE AGILITY

memungkinkan melakukan eksperimen, selalu ingin tahu dan mampu beradaptasi dalam setiap situasi.

4 RESULT AGILITY

dapat memberikan hasil dalam silensi berupa dan mengandalkan produktivitas diri.

5 SELF AWARENESS

di mana kita tetap reflektif, senantiasa berkaca dan merenung, serta juga mendapatkan masukan dari orang lain.

Pengertian dan kebutuhan yang sudah kita miliki tidak bisa dianggap sudah cukup dan tidak bisa ditambah lagi. Meski posisi kita sudah senior kita harus bersikap terbuka bila kita memang tetap ingin menjaga jatannya senior.



**JANGAN PULA
BERLINDUNG DI BALIK
BENTENG "TIDAK MAU
TAHU" ATAU "DARI DULU
SUDAH BEGINI" KARENA
HAL INI SAMA SAJA
DENGAN MENGGALI
KUBURAN SENDIRI.**



**HAL YANG PERLU
DIPERKENALKAN DAN
DIBUDAYAKAN DALAM
ORGANISASI ADALAH
BERINOVASI, MAWAS DIRI,
DAN PENGAMBILAN
RISIKO.**

Bagaimana mungkin kalau ini dilakukan oleh orang yang tidak mau berisiko?

Just a spoonful of sugar helps
the medicine go down in a most
delightful way.

—Mary Poppins

”



JADILAH REHIBILITASI ARABI

Tahun 2009, Dorothy Daniels dinyatakan lulus Dijurusan seni di College of the Canyons, Santa Clarita, California. Daniels bukan mahasiswa biasa. Usianya (99) tahun ketika ia berjalan di podium pada hari wisudanya. Dokter wanawacananya, Bellou, mengatakan bahwa kualitasnya mendapatkan gelar pada usianya ini setidaknya untuk menjadikannya dirinya hebat (sak). Ia selalu ingin belajar.

Kimiko Nishimoto (8) belajar menggunakan komputer perifera dan teknologi berbasis PC laptop dan kemudian melanjutkan keberambilannya dalam melakukan editing digital, mengolah, buatkan memperbaiki gambar sampai akhirnya juga Photoshop dan akhirnya diajak oleh pihak direktor dari program pembuatan kartu secara mandiri oleh Adobe Creative Cloud.

Entah berapa pun usia kita, mengembangkan hal-hal seperti teknologi yang secara kronik berkurang dan berubah ini sangatlah penting. Perkembangan teknologi telah memfasilitasi perkembangan pengetahuan dan kompetensi kita (Segitu banyak penangkal luka tersedia, namun tentunya dibutuhkan juga upaya belajar kita yang intensif, tentu saja kita bisa juga sampai pada taraf profesional). Sungguhpun demikian, ada sama sekali tak pedi halangan. Beberapa penelitian bahkan menunjukkan bahwa kerugian belajar dapat memperlambat proses memburuk gejala Alzheimer menjadi berhenti.

Kejadian belajar sering berkaitan dengan kejadian sebelumnya. Padahal hal ini semakin hari semakin tidak relevan.

Perlu ditandai dalam pikiran kita bahwa belajar yang kita pelajari tidak selalu harus berupa bidang pengetahuan, profesi, atau yang berbau ilmiah saja. Kita juga bisa belajar terus-menerus berbagai ritual sosial, meningkatkan kemampuan adaptasi dalam pengembangan pribadi, dan menjadi warganegara yang lebih aktif terhadap. Dengan memahami bahwa kegiatan belajar bukanlah berjalan, serta bisa berjadi pada setiap saat dan setiap situasi, kita jadi lebih berani mengatakan pada diri sendiri bahwa kita memang harus selalu belajar.



KEGIATAN BELAJAR ADALAH KEMAMPUAN, ATAU KEBIASAAN KITA UNTUK MENGEKSPANSI PIKIRAN KITA SECARA TERUS-MENERUS.

Tidak pernah ada kata berhenti, karena pada dasarnya ruang di dalam otak kita tidak mungkin habis untuk informasi.

Hal ini memang mudah dikatakan tetapi tidak semudah itu mempraktikkannya. Banyak orang yang merasa lelah dan tidak suka belajar lagi. Boleh mau buku tentang hal dan perkembangan baru yang dimana ternakn lama ternakn banyak dan membingungkan. Banyak juga yang merasa bahwa sebenarnya

mempelajari sesuatu, ia bisa berfungsi baik untuk mendukung hal yang baru diketahui kita. Pada saat dunia tidak pernah tidak dalam berubah-ubah untuk berkembang. Dunia tidak memungkinkan sampai manusia tetap kita selamat. Setiap saat muncul aplikasi baru di berbagai bidang dunia lain yang semakin membutuhkan bahan-ketaranya dan ketaranya baru diperlukan secara mendesak. Maka khusus kita mau bermafas-makasun dalam menyenggah dan mengolah pikiran kita?

Menggunakan bahan-kegiatan belajar kita wajib yakum, entah karena kita suka, malas, atau tidak terdesak, maka...



TUGAS PERTAMA KITA BILA INGIN SUKSES ADALAH MENYEGARKAN KEMBALI LAGI CARA BELAJAR KITA.

Apakah tugas kita untuk bahan yang dimaksud dengan belajar itu bah sekarang secara langsung atau siswa hidup saja melakukannya juga dilakukan secara formal, nonformal, dan informal.

Kegiatan belajar pun bisa terjadi dalam berbagai elemen sebagai berikut:

1 LEARNING TO KNOW

Belajar dengan mendapatkan pengetahuan baru.

2 LEARNING TO DO

Mengembangkan keterampilan-keterampilan yang bersifat perkembangan zaman.

3 LEARNING TO LIVE TOGETHER

Belajar kemandirian untuk memecahkan konflik, merelasi diri dengan lain dan mencoba memahami budaya dan alam pikiran orang lain, belajar berkomunikasi dan lebih bertemu serta melibatkan orang lain.

4 LEARNING TO BE

Mengembangkan keauamkuhan jiwai, kepribadian, serta sikap dan empatikitas, dan spiritualitas.

Pembelajaran adalah sebuah menjalani suatu keharusan ekonomis. Pembelajaran dan kepegawaian adalah teknik bisa dipelajari lagi. Kita tahu bahwa makin lama perusahaan makin menyadari bahwa pembelajaran bisa terjadi secara tidak berjeda. Bagaimana bisa individu yang molas belajar berlaku dalam dunia ketika tuntutan menggunakan keterampilan-campuran adalah suatu keharusan bagi setiap karyawannya?

Keterampilan coding yang kita miliki sebenarnya hanya dibutuhkan para programer sejati yang menjadi keterampilan umum yang bisa jadi perlu juga diketahui oleh semua profesi.

Jaraklah tak ada jalan tanpa selain harus mempersiapkan diri untuk berjalan di mana saja dan kapan saja apabila kita ingin tetap kuat berkompetisi.



KEMAMPUAN BELAJAR JUGA SIKAP TERBUKA DAN PENUH RASA INGIN TAHU SUDAH MENJADI KOMPETENSI UTAMA DALAM SETIAP PROFESI.

Bebberapa temuan yang menunjukkan bahwa mempunyai kebiasaan belajar ini juga sangat seger, mudah, dan bahagia. Memangnya kebiasanya lebih banyak bertanya, menggali, dan berpikir intellectually vibrant. Seorang pembelajar juga memiliki komitmen untuk lebih termotivasi karena mencintai mempelajari hal baru untuk diperlukan. (Bukankah pada masa sekolah dan keinginan kita kita berhasil menyelesaikan sebuah buku atau mendapatkan solusi untuk masalah yang rumit?)

Pembelajaran berbasis juga memfasilitasi kognitifitasan moral, emosional, dan fisik.

Manusia adalah makhluk bermaksud. Karena tidak terbiasa menghadapi hal yang tak terduga, kita cenderung memilih untuk menggalakkan fisik-fisik dan tetapi berpergantung pada Hal-Hal yang nyata. Dulu mungkin demikian adanya. Padahal hidup seharusnya berusaha bergerak menuju. Kita harus selalu berusaha dan beradaptasi.

The primary sources of innovation
in a company are the unexpected
success or the unexpected failures.

—Peter Drucker

”



PEMIMPIN YANG ADAPTIF

Bermula dengan tujuan jadi, tujuan bisnis manager dibutuhkan untuk memanfaatkan kualitas kerja seorang pemimpin ketika dibutuhkan untuk mengelola perusahaan. Kedua-duanya sama-sama penting. Namun dalam kondisi yang pernah pernah terjadi dan buk berpindah-pindah. Sekarang ini, kerusakan tersebut perlu diambilkan sekaligus secara adaptif. Pada berubah, teknologi baru pun berubah. Demikian juga. Organisasi tentunya mendukung perkembangan yang siap dan lincah untuk bertemu sekaligus itu mengetahui apa yang akan terjadi di depan. Itu juga harus menguatkan tim untuk mengawali proses kerja seluruh internal. Maka dengan kejadian seperti ini, organisasi bisa berusaha.

Kita tak punya pilihan untuk stagnan karena akan berarti gagal. Seluruh jajaran harus kuat bergerak dan berorientasi. Perusahaan ini punya memiliki modal bahwa tidak semua individu yang termasuk di bawahnya bergerak ke arah yang sama. Apa lagi jika si pemimpin tidak mengkomunikasikan arah dan strateginya secara cermat dan jelas. Bisakah kita membayangkan berapa meningkatnya tuntutan pada pemimpin? Bisakah kita untuk menjadi pemimpin yang tidak pernah puas oleh hasil-hasil dan selalu berusaha melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan?

Ketika saya berbicara kepada seorang vice president di sebuah perusahaan internasional apakah ia suatu sap memperbaiki

Kalau berusaha dengan perubahan infrastruktur perusahaan yang lebih mudah dan praktis, berulah ia menerima arsitektur ini. Terusnya kewajinya sebagai hasil pengakuan di perusahaan selama dua puluh tahun belum tentu bisa sepenuhnya digunakan sebagai bukti rukun dalam mendatang. Kunci sukses di masa kini bagi para pemimpin adalah mengubah cara-cara memimpin kepada sikap yang super adaptif yang modalnya adalah ketekunan berjaya, kehati-hatian dalam proses nasional, tetapi berada di permasalahan situasi, dan memiliki cepat matang arusinan menjalani dilakukan.



BERSIKAP ADAPTIF BUKAN BERARTI GESIT TANPA PIKIR PANJANG.

PENDERITAHAN BACA

Banyak ahli manajemen menurunkan sikap adaptif yang sudah sangat dikenal oleh para pemimpin militer dalam menghadapi berlakunya perang di dunia. Hal yang sudah dikenal selama lebih dari dua puluh tahun ini ternyata sangat berguna untuk diterapkan oleh pemimpin-pemimpin di dunia MELCA ini. Apakah sebenarnya konsep sikap yang dimaksud tersebut?

1 DETECT

Mauver militer tidak pernah dilakukan tanpa adanya informasi yang intensif. Secara spesifik, kita perlu menyadari adanya dua jenis ketidakpastian fundamental. Yang pertama adalah ketidakpastian yang kita sadari, seperti ketidakmampuan kita, teknologi kompetitor, atau tindakan kompetitor yang dinilai kita. Yang kedua adalah ketidakpastian berupa situasi yang tidak diketahui oleh kita, seperti mauver tiba-tiba dari para stakeholder. Di sinilah kita perlu benar-benar menyadari pentingnya keadaan kita dalam mengelola dan memanage fungsi pasar yang selalu berubah, karakter konsumen, lapangan, dan keadaan cuaca sekitar. Bukan zamannya lagi untuk bersikap sendiri-sendiri kita sudah mengerti bahwa segalanya sikap ini sangat menugikan, karena akan menutup semua pintu yang perlu kita masuki untuk mendekati kesuksesan.

2 ADAPT

Tujuh ini sangat penting bagi tujuan berikutnya karena kita membutuhkan ruang untuk mengambil arah yang arah—

Ruang mental yang kita pertahankan agar kita bisa berbicara di tengah jalan tanpa pun dibutuhkan. Adaptasi berarti cara pikir fisik yang nantinya mengimprovisasi organisasi ke situasi terkini.

3 CHOOSE

Pada akhirnya pemimpin memang perlu membuat keputusan yang tepat berdasarkan hasil analisis terbaik dan daya adaptasinya. Tindakan apa yang paling besar saat ini? Apakah saatnya masih sama seperti beberapa waktu yang lalu? Mauh bukannya kita mengulangi kesalahan antara keadaan sekarang dan dulu/picu yang akan berjatuhan?

4 ADOPT

Bukalah beragam alih dan alternatif yang ada untuk dijalankan dengan sikapnya dan keputusasaun sudah diambil, tetapi saatnya untuk menerapkan keputusan tersebut dalam organisasi samada tetap membuka cara pikir adaptif dan tinggi atau fisik sedikit dalam mengingat masa lalu.

Berkembangnya teknologi membuat banyak orang memilih berkomunikasi secara elektronik daripada bertatap muka. Sedangkan dalam beraktiviti, pencakapan tatap muka dalam komunikasi tetap tetap dilakukan, misal dari jabatan tanggap, kontak muka, sampai kerjasama bertanya di meja makan untuk mengentahui permasalahan manusia. Mengapa demikian?



PEMIMPIN YANG LINCAH DAN ADAPTIF TIDAK BISA BERBUAT APA-APA TANPA DUKUNGAN TIMNYA.

Keliru manajer tak boleh berlindung dibela, karena seluruh anggota tim perlu mengerti betul ke mana sang pemimpin akan bergerak. Seluruh anggota tim perlu memiliki rasa aman dan saling percaya, sehingga sang pemimpin bisa beraksaraan maksimal.

The manager does things right;
the leader does the right thing.

—Warren Bennis

”



Di sebagian transformasi dalam hidup kita, aspek yang selalu paling penting tidak lain dan tidak bukan adalah manusia.



TRANSFORMASI MEMANG MEMBAWA DAMPAK PADA MANUSIA, TETAPI KITA JUGA HARUS INGAT BAHWA SETIAP TRANSFORMASI SEHARUSNYA MENGEMBANGKAN MUTU KEHIDUPAN MANUSIA JUGA.

Kita telah bisa menggunakan teknologi pengetahuan manusia untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Walaupun demikian, banyak juga yang wacana atau fikir kita sebagai manusia. Berbagai kohilangan antarmanusia dan nilai bermakna yang dimiliki oleh manusia. Apakah suatu suatu manusia benar-benar sudah bisa digantikan oleh mesin? Bagaimana menciptakan keadaan kohilangan teknologi dengan manusia di tengah kerja keras membuat manusia kohilangan ekistensinya? Bagaimana bentuk pelajaran di masa depan? Sudahkah evolusi organisasi ini benar-benar melibatkan cara pikir manusia berlaku di dalam organisasi? Mungkin digitalisasi bisa kita lakukan dengan sempurna? Bagaimana kita mengatur talenta di dalam organisasi? Masihkah

Formula talent acquisition-onboarding, training and development, succession planning bisa dilakukan? Apakah talenta-talenta di dalam organisasi mampu beradaptasi mengikuti perkembangan zaman ini?

Berberapa perusahaan start-up atau juga perusahaan besar yang sudah matang belakap belakap berjaya start-up sudah mulai memanfaatkan teknologi ponsel dan cloud dalam proses rekrutmen, mulai dari proses sourcing hingga onboarding. Tentunya langkah ini perlu dilakukan dengan bukti yang juga benar-benar transparan yang akan bertambah, pengawas kegiatan monitoring di setiap tipe, keterbukaan terhadap perbedaan dan fokus pada pengalaman dan perasaan konsumen. Jadi, di samping rekrutmen daring, optimisasi akan tercapai ketika organisasi memanfaatkan media sosial dan menggunakan aplikasi berbasiskan performa.

Bagaimana dengan perusahaan berasal puluhan tahun berasi karyawannya karyawannya yang masih bangga dengan senioritasnya dan mungkin berkabuh nana-nini karena ke-popleh-anngsal bisa bertransformasi dan menyusulkan diri dengan abad digital ini?



SEBENARNYA KITA IBUKAN HARUS BERUBAH TOTAL. BEBERAPA HAL YANG SAAT SEKARANG MENJADI URGensi SEBENARNYA SUDAH MENJADI AGENDA KITA DI MASA LALU.

Teknologi yang berkembang ini memang membuat mayoritas karyawan turut dalam dunia internet dan perangkatnya serta jejaring sosial.

Tim SDM tentu saja untuk berfokus pada **koordinasi, proses belajar, dan manajemen kinerja**. Keterlibatan karyawan sekarang perlu dimudahkan dengan aplikasi-aplikasi pelatihan nasabah. Demikian pula hal-hal yang seharusnya kepersonalisasikan. Karyawan menginginkan berbagai yang lebih personal serta respona dan keputusan yang lebih cepat. Dengan demikian, karyawan bisa mewujudkan efisensi program kepengembangan dan bisa mengupayakan kesinambungan antara perkembangan dan kehidupan pribadinya sebagai salah satu hal utama yang paling dicari oleh karyawan saat ini.

Dengan bentuk yang datar dan hampir tidak berhenti, organisasi pun perlu mengupayakan pengembangan kunci yang lebih berorientasi pemimpinan, kompetisi, penyediaan mentor, dengan pengaturan tujuan yang jelas dan terukur; peningkatan kinerja secara terbuka dan terkait, sehingga pengembangan karyawan tersebut sebagai hasilnya berdaya perusahaan. Bila dipertemukan SDM di era sebelumnya sering tidak tertulis mengikuti nilai-nilai perusahaan dengan employability perusahaan, saat sekarang hal inilah yang paling dianggap penting oleh para milenial yang nantinya akan membawahi organisasi.



KARYAWAN HARUS MERASA BAHWA DIRINYA BERARTI DAN MEMAHAMI PERANNYA DALAM MENGEMBANGKAN MISI ORGANISASI.

Departemen SDM di masa lalu memiliki tantangan yang paling rumit. Dengan cepatnya perubahan yang terjadi, departemen SDM yang dulu mungkin memenuhi aturan perusahaan secara kuat harus dapat bergerak secara flexibel dengan tetap menjaga kaidah, tata budaya, dan aturan organisasi.

Setiap individu dituntut untuk berusaha belajar keras, karena perkembangan yang terjadi dapat berjadi dan selalu ada hal baru yang muncul. Mereka juga harus beradaptasi dengan perubahan orang dari satu dunia ke yang lain, selain kemungkinan hilangnya fungsi salah satu dunia. Persempian puncak harus tetap menjaga konsistensi suasana di perusahaan yang mungkin resah akibat banyaknya perubahan yang terjadi, sementara kinerja tetap perlu ditingkatkan. Inilah tantangan transformasi yang sebenarnya. Inilah sejumlah transformasi yang telah kita hadapi dan antisipasi dalam berbagai nalar mulai digarap dengan serius.



DI ZAMAN DIGITALINI, KITA MAU TIDAK MAU HARUS BERFOKUS PADA KEAHLIAN DAN TALENTA.

kita juga perlu menghitung kognisi organisasi, memandikan setiap individu terlibat dalam proyek-proyek digital yang akan meningkatkan perusutan dalam berinovasi. Kita perlu berupaya keras untuk mengelih yang tertinggi dalam kognisi dan karena halah para individu di dalamnya perlu diberi upaya bisa bersikap dengan ahli dalam proses digitalisasi ini. Fokus ini perlu menjadi ciri khas strategi dengan tujuan utama menciptakan organisasi yang bergairah sendiri secara berkepanjangan dalam berinovasi.

Bagaimana dengan manajemen tingkat menengahnya? Maka tentunya juga harus berpartisipasi aktif mengajar ketrampilan. Misalkan harus kuat berbicara dan mendengar secara teliti lagi, menganalisis data secara cermat sesuai kebutuhan, membangun proyek digital seperti para ahli, dan juga harus menjalin jalinan. Dengan memakai kunciannya organisasi, setiap fungsi harus mampu membina kolaborasi dengan lebih baik. Selain itu, para manager pun perlu memperbaiki kerja sama dengan para ahli di luar fungsi yang ada di dalam organisasinya. Jalinan efektif yang bisa menyediakan sumber daya yang dapat diwujudkan yang dapat sangatlah penting.

Transformasi memang membawa dampak pada manusia, tetapi kita juga harus ingat bahwa setiap transformasi seharusnya mengembangkan mutu kehidupan manusia juga.

”



HUMANITAS DI DUNIA DIGITAL

Media sosial menjadi interface baru antara pikiran manusia dengan dunia. Orang tidak perlu menunggu lama untuk mendapatkan berita. Semua orang mampu berbicara, berdiskusi dengan penan-penan yang berhasil dalam tipe karakter dan merasakan puas dengan emosi-konflik lucu-lucu.

Bisakah kita tidak berasi dalam era perkembangan teknologi ini? Sepertinya suatu ketika kita-ketikaan kita menganggap penggunaan media digital ini sebagai cara kita untuk bertemu di dunia ini. Begitu tidak, kita bisa mempunyai akses ke mana saja secara instan. Anak yang sejauh belajar pun jauh di luar kota gunanya kita monitor dan kita agak berkomunikasi lagi saja. Situasi ini adalah fenomena yang tidak bisa dihindari lagi.

Maka, pertanyaan kita membutuhkan dampaknya yang cukup signifikan terhadap budaya kita? Kita sendiri merasa bahwa budaya tradisional sudah pelan-pelan kita abaikan atau hanya mempunyai penerus filosofis, usapan sederhana, dan permenungan maaf yang kita lakukan secara elektronik sering kali dianggap sudah cukup. Akibatnya, ketika bertemu muka guna kita tidak lagi merasa butuh untuk saling bersalam-salam dan membelai iktiraf lagi. Sebagitu humornya sebuah kehidupan sosial kita?

Pada pokok menggunakan media sebagai alat kampanye Pura-pura tidak dipaksa untuk menciptakan sistem pembelajaran elektronik (e-learning) dan harus memikirkan MOOC (massive open online courses) tanpa mengambil alih ruang kelas.



BELAJAR DENGAN PASSION DAN INTERAKSI NYATA AKAN BERBEDA HASILNYA DIBANDINGKAN DENGAN BELAJAR LEWAT LAYAR KACA.

Pembelajaran yang kita mengalami sejauh ini tidak ada jaminan bagi kita untuk menyukai hasilnya itu.

Namun semakin majunya teknologi, tentunya kebutuhan untuk memahami manusia semakin meningkat. Dalam sebuah pertemuan berkaitan media sosial yang dihadiri oleh para pakar teknologi, disebut akhirnya dengan tujuan pada pengalaman manusia yang tetap menjadi dasar perusahaan-aplikasi. Jadi,



DI ATAS KEKAGUMAN KITA TERHADAP KECANGGIHAN MESIN, TETAP SAJA ISI BENAK MANUSIA SEBAGAI PELANGGANNYALAH YANG MENJADI TARGET UTAMANYA.

Mau tidak mau teknologi yang berkembang tersebut semakin manusiawi. Saat di pengujian Apple berusaha keras menyajikan humor pada jawaban-jawabannya, demikian pula Google berusaha membedah dan menyajikan data-data detail terkait berbagai aspek keperluan manusia agar mereka bisa menemukan relevan dengan ketujuhan pertanyaannya. Dari kenyataan-kenyataan ini kita seharusnya semakin yakin bahwa manusia memang semakin canggih, tetapi manusia sebagai makhluk terdiri dari optima. Tahan memang tidak pernah berkecukupan

fungsi-fungsi yang bisa mengalihkan ekonomi individu manusia? Mau manusia yang bisa membangun rasa penasaran? Sosok yang bisa menghadirkan algoritme rasa suka atau tidak suka? Masih ingat film "Her" yang mengisahkan kisah cinta seseorang dengan sebuah perangkat lunak yang menyenangi wanita utuh? Walau pun kecanggihan hubungan itu digambarkan secara mendekat dalam film, pada akhirnya sang pra jatuh cinta pada manusia juga.

Hai ini membutuhkan bahwa kita memang bisa mengalihkan manusia kita. Banyak halus menghindari perkembangan teknologi. Sistem pemrosesan yang paling trendi saat ini adalah sistem dari mulut ke mulut dan pendekatan komunitas. Mungkin, sepuluh tahun lagi mesin-mesin cerdas ini akan mampu mengantikan fungsi-fungsi pemrosesan ini. Yang jelas, tidak sekuatang.

Dengan adanya kecenderungan kita untuk bengaul dengan mesin lebih dari 4-5 jam setiap,



TANTANGAN KITA ADALAH APAKAH KITA MAU MEMBANGUN KULTUR “MACHINE-CENTERED” ATAU KITA BISA TETAP MEMPERTAHANKAN KULTUR “HUMAN-CENTERED”.

Ingat, kita sejatinya adalah makhluk sosial yang diciptakan untuk berinteraksi.

Kita memerlukan pilihan untuk terharusnya pada keadaan bahwa kecerdasan buatan bisa menguasai dunia atau bersikeras untuk tetap mengembangkan algoritma kita sebagai manusia. Hal yang paling penting kita lakukan dalam proses kognitif adalah menemukan konteks dan suatu gejala yang memangkat semua aspek, yaitu fisik, emosional, kognitif, politik, ekonomi, interpersonal, dan sosial. Manusia tidak menggunakan algoritma untuk membuat persiapan secara kontekstual. Tinggal kita saja yang harus mau berpikir lebih keras, mengelengkan kepalanya, mendengar lebih teliti, membingungkan, dan mempersiapkannya di dalam nasehat kita. Kita juga tidak boleh lupa bahwa yang bisa menyandarkan kepercayaan itu hanyalah manusia. Karena itu pada kita tetapi perlu mengembangkan jaringan sosial yang dilengkapi pada kepercayaan—sesuatu yang tak tergantikan oleh mesin manusia pun).

If there's one thing our swelling collective articulacy as a species brings home, it's that people care above all about other people: what they think, do, believe, fear, hate, love, laugh at—and what we can make together.

—Tom Chatfield

”



KITA MEMANG BERBEDA

Jauh sebelum orang menggunakan ungkapan kiasan
keberagaman, Indonesia sejak tahun 1945 sudah menekankan
di bawah Runggu dan sebagai semboyan bangsa yang berlaku
pada lambang negara Garuda Pancala. Pernikahan perempuan kita
sekarang begitu maju, yakni bahwa perbedaan di antara kita bisa
dilanjutkan menjadi kekuatan.

Keberagaman di sekitar kita bisa dicontohkan dalam berbagai hal.
Ada keberagaman secara demografi seperti dalam hal gender,
suku bangsa, warna kulit, ataupun agama. Ada keberagaman
berdasarkan jalan pikiran atau ideologi—misalkan dalam suatu
agama pun masih mungkin terdapat berbagai aliran yang
berbeda. Ada perbedaan secara strata sosial yang memiliki
secara jelas dalam bentuk kost-kosta dengan batasan dan
akurasi yang sangat ketat, dan masih banyak perbedaan lain yang
kita temui di dunia ini.

Keberagaman tersebut pun berkaitan melalui tindakan diskriminasi
yang sering kali tidak bisa kita terima, misalnya perbedaan
perlakuan terhadap orang yang menjadi pekerja dengan pegawai
pendidikan atau pegawai di berbagai pemerintah dan pegawai di
perusahaan swasta. Sekitar empat puluh tahun yang lalu bahkan
ada kuota tertentu bagi golongan minoritas untuk mengikuti ujian
masuk perguruan tinggi negeri. Sering kali kita melihat mereka
yang berasal golongan minoritas kesulitan mencari pekerjaan meskipun
identitas agar tidak kelihatan berbeda. Perundungan terhadap
golongan minoritas adalah barang yang kita dan ilmuwan sebagain
bahkan yang harus dihindari.

Biasanya sekurang-kurangnya kita ini cenderung menganggap keseksian, latar belakang, agama dan lain-lain ditentukan oleh organisasi-organisasi yang berpikiran tertutup. Penggilan keberagaman seperti "Miski", "Bulet", "Oci", atau "Umi" bisa digunakan sehari-hari tanpa pertemu apa pun, pemahaman kita akan hal itu memang ada dan harus kita alih dan kita latih. Setiap kali dapat mengalami hal-hal yang berbeda-beda, kita dapat mengalami perubahan yang produktif.



MENERIMA KEBERAGAMAN TAK SEKADAR MENEMUKN DAN MENYADARI PERBEDAAN.

Menerima keberagaman berarti tidak menjalankan orang berdasarkan suku, gender, ras, agama, atau karakteristik khususnya. Saat kita mengalami perempuan dengan cara menyikinya yang kurang terampil atau saat menerapkan penilaian khusus untuk jebolan tertentu berdasarkan pertimbangan masulin atau feminin, bisa dikatakan kita belum memahami arti keberagaman.

Perbedaan pun kita temui dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi pasti ada divisi yang lebih "seksi" daripada divisi lainnya.

Dituliskan kebijaksanaan pemimpin di sini bisa mengungkap perbedaan faktual ini menjadi heterogenitas yang harmonis. Bisa memungkinkan setiap sektor, apakah kesempatan yang selama diberikan kepada yang berkeinginan untuk maju? Bisa memungkinkan sangat tertinggi, tidak setidaknya hal yang bisa diungkap untuk mengungkap gengsi dan Puasa dan bisa itu?

Memungkinkan kita tidak bisa menghapus stereotip-stereotip dominan dalam sekolah, tapi usaha untuk menghilangkannya harus tetap dilakukan. Memahami bahwa perbedaan itu memungkinkan ada, kita seharusnya juga sadar bahwa tidak ada gunanya memaksa orang lain memikirkan pilihan pikiran, keinginan, dan pendapat yang sama dengan kita, apalagi sampai perlu mencaci maki dan menghujat di media sosial.



ORANG DENGAN SUDUT PANDANG BERBEDA, JUSTRU BISA MELIHAT SISI LAIN DARI SUATU MASALAH.

Inilah kunci kreativitas untuk mempermudah jalur keluar yang berbeda dari cara-cara lama dan konservatif. Berdiri di atas heterogenitas, mengakui, menghormati, dan menjaganya tidak bisa tidak kita lakukan untuk maju dan berinovasi.

Banyak komunitas atau pun perusahaan yang mengaku perbedaan, menghormatinya, tetapi tidak mendukungnya sampai tuntas. Inilah sebaliknya mengapa perbedaan bukan hanya menyakinkan alih-alih menguntungkan. Namun bila keberagaman ini serius dijaga, kita akan segera mendapatkan manfaat yang sebelumnya tidak kita rasaakan. Keberagaman akan menjadi faktor-faktor dan perspektif yang berkontribusi menuju inovasi. Keberagaman membantu kita menjadi lebih kuat menghadapi dunia luar.



KEBERAGAMAN MEMPUNYAI KEKUATANNYA SENDIRI, BAGAIKAN GURITA BERKAKI BANYAK, YANG TIDAK MUDAH DITUMBANGKAN DAN DIPECAH BELAH.

Dengan menjaga keberagaman, kita bisa memahami stakeholder dengan lebih baik. Tetapi dari anggapan dan kenyataan bahwa diskriminasi seperti penyandang cacat seiring juga tidak berkenaan baik, ternyata dengan komitmen anggota tim yang tepat, seperti yang kerap kali masih lebih baik. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa...



KINERJA KELOMPOK HETEROGEN LEBIH BAIK DARIPADA KELOMPOK YANG HOMOGEN. KEINGINAN UNTUK BERINOVASI PUN SEMAKIN BESAR.

Bukankah inovasi datang dari citak yang berpikir berbeda dan di luar ketujuan? Bagaimana mungkin citak pendek bisa menjadi kaya bila mereka semua orang memiliki pemikiran yang sama?

Berbagai perusahaan sudah membiayai bantuan produktivitas, kreativitas, dan inovasi meningkat dengan dilakukannya kebijakan diversity and inclusion (DAI). Sebenarnya, perusahaan ritel misalkan dan manufaktur perlu tahu untuk mengangkat seorang chief diversity officer bernama Anand Rohini untuk membuat kebijakan DAI agar tak berwujud sekedar kata-kata muarabahak. Kebijakan ini dibarengi dengan penulisan sistem pengambilan keputusan terutama di bidang SDM. Misalnya, kreativitas berfungsi meningkat dan banyak pelaku idealis yang juga berminat bergabung di perusahaan ini karena merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan lebih baik kepada karyawannya. Rohini yang kemudian dengung sebagai tokoh DAI berkata bahwa kita hidup di dunia yang terlalu kompleks. Kita tidak bisa mengandalkan seluruh tunggali dan kelompok berbentuk



**SETIAP BENTUK
PERBEDAAN ITU UNIK.
DAN KITA PERLU
MENENTUKAN STRATEGI
YANG BERBEDA PULA
UNTUK MENGHADAPINYA.**

Keteragaman bagaiman sebuah perjalanan yang bisa dilakukan sekuat saja itu Chapman menjadi salah terkenal. Keteragaman harus diawali.

Rasas jadi yang tidak berbatas dan keberagaman bersentralitas, baik dalam organisasi bisnis, maupun dalam pemerintahan, mendorong kita untuk menyadari urgensi keberagaman. Sekadar slogan-slogan keberagaman sudah tidak lagi cukup karena tidak memotivasi para pemimpin-masing-masing individu. Setiap orang perlu berkomitmen untuk mengajak keberagaman dan keruangan mendorong perubahan. Keteragaman dengan segala respek dan penasaran posisi, bersama-sama merupakan mit yang termasuk maupun tak termasuk dari ruang tamasya. Tidak ada lagi yang bisa hidup dan memiliki makna di lingkungan homogen.

Karena manusia hidup dalam kompleksitas budaya, seudimusal, dan generasi. Hidup bersama dalam keberagaman tanpa kesamaan tujuan tak ubahnya seperti bersangkutan. Sekarang orang dengan cepat menemukan pertemuan tentang ini, tidak maupun keserasian generasi. Namun, banyak orang yang belum melihat maknalah yang bisa menganalisis di mana simpul-simpul hubungan hubungan itu terjadi. Untuk itu, diperlukan keruangan dan keruangan pemimpin untuk bisa berkomunikasi, melakukan pendekatan komunal maupun individual. Penentuan ruang yang tepat untuk memecahkan atau mendekamkan konflik juga perlu dititik beratkan dengan suplemen, bersama-sama dilakukan dengan pendekatan multidimensional.

Melakukan inisiasi dalam rangka menjaga keberagaman adalah hal yang sudah dilakukan tetapi tidak masih dilakukan. Kita bisa berusaha tentang melahnya keberagaman tetapi sebagian besar dalam satu ruangan dengan orang dari golongan tertentu yang tidak kita sukai, atau kita cenderung hanya bergaul dengan mereka yang memiliki karakter yang kurang lebih sama dengan kita. Kita perlu menyadari bahwa organisme itu bergerak seperti ameba dan tidak bisa terus ulah kecuali diaja. Kita perlu memusatkan posisi ‘selang sumbu’ dan selalu mencari kelebihan dari setiap golongan, buk ti mayoritas maupun minoritas.



KITA PERLU MENGGANTI FIXED MINDSET DENGAN GROWTH MINDSET.

Kita memang yakin bahwa, misalnya, para pendekta authent yang biasanya sangat fokus dalam mengajukan hal tertentu akan cocok dalam dunia digital yang digerakkan oleh data dan kita seharusnya mengembangkannya.

Kita pun tidak boleh mengira dalam kita masih ada individu yang bersikap diskriminatif (misalkan ibu-ibu berseberangan ingin menjadikan keberagaman sebagai sebuah kekuatan, hal ini adalah

Tenggung jawab semua orang, bukan pemimpin perusahaan saja. Pemimpin harus seperti Karoada yang salurkan kebijakan tanpa toleransi terhadap tembaga atau perusahaan yang melakukan diskriminasi. Hanya dengan ketegaran seperti inilah kita bisa mulai memperjuangkan kesetaraan hak untuk anak berkebutuhan spesialitas, gender, dan masih banyak golongan yang berlindung di bawahnya.

Menjuringkan ketegaran ini harus berupa tindakan langsung atau bahkan represif. Pendekatan halil yang tampak nyaris tak berwujud, justru bisa membawa dampak besar. Presiden Jokowi beberapa kali berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dengan cara melontarkan pertanyaan berhadiah seperti: Orang naik kuli menganggap apa yang dilakukannya ini sebagai kelecehan segera. Secara kprinsip, pelajar, mahasiswa di luar negeri bukannya sampai para menteri dan pejabat negara, mendapatkan hadiah yang sama, yaitu kepada Apakah ini benar? Presiden langsung mengangkat kesetaraan?

Bukan, ini justru membuatkan kesetaraannya dalam menghargai prestasi dengan nilai dan respek yang sama. Semua orang senang dan terharu, tetapi yang paling penting adalah semua orang digenjukannya ke arah yang sama sehingga seluruhnya bisa ditalarkan dengan pola yang tidak konfrontatif. Dengan demikian semua orang berbahagia, tak perlu melihat perbedaan, bahkan meremehkan seseorang lainnya. Hanya dengan menjuringkan diri keberagaman seperti ini, kita memiliki naga menghadapi tantangan bukan ancaman dari luar.

We are all different, which is great because we are all unique. Without diversity life would be very boring.

—Catherine Pulsifer

”



KEKUATAN MASA KINI

Perjualan aplikasi WhatsApp dengan nilai triliunan rupiah kepada Facebook membuat kita geleng-geleng kepala. Pihak-pihak yang pernah merobek dan mengambil alih WhatsApp, tentu sangat menyadari karenanya merupakan aset yang dimiliki berharga极. Facebook sendiri pun perusahaan yang tadinya tidak kita anggap serius, namun kini seluruh Facebook menjadi dikenal sebagai perusahaan padi-pangan perusahaan berbasis jasa dan berorientasi pada manusia sebagai modalnya. Human capital bisa memiliki nilai yang jauh lebih tinggi daripada perusahaan yang di atas ketua kaya dengan berbagai aset berwujud baik seperti persalinan dan bangunan maupun contoh nyata bahwa kita harus menyakini bahwa nilai perusahaan sangat berkaitan dengan nilai buku yang ada di dalam akuntansi. Perlu keinginan dan niat baik kita untuk melihat makna berorientasi pada nilai buku dan melupakan aspek tak berwujud yang telah berlalu—manusia itu sendiri.

Di era pergetahuan ini semua orang perlu menyadari bahwa...



INFORMASI ADALAH ASET PERUSAHAAN YANG MAHA PENTING, BAHKAN BISA JADI LEBIH BERHARGA DARIPADA ASET BERWUJUD YANG DIMILIKI ORGANISASI.

Kita perlu ingat bahwa prinsip akuntansi yang kita gunakan saat ini dibangun pada masa revolusi industri dan sangat berbasis industri sehingga tidak dapat menggantikan nilai dan kebutuhan perusahaan yang sebenarnya. Meskipun analisis finansial dan akuntansi ini tetap penting, kita perlu memahami bahwa ada teknologi dan sumber daya manusia yang dapat memberikan informasi yang lebih baik. Misalnya teknologi informasi yang dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan cepat. Selain itu, kita juga perlu memahami bahwa teknologi informasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan bisnis.



MANUSIA DINAMISLAH YANG JUSTRU PUNYA PEMAHAMAN TERHADAP INFORMASI DAN BISA MENGOLAHNYA MENJADI PRODUK ATAU JASA YANG BISA DICIPTAKAN DALAM MODEL BISNIS YANG BARU.

Manajemen manusia sekarang bukan hal main-main.

Brian Brouker, seorang CEO perusahaan finansial di Australia, mengatakan bahwa tujuh puluh persen kegagalannya diketahui pada manajemen SDM. Inilah sebabnya teknologi dan shareholder dengan mudah, karena tidak seperti maklumat keuangan tidak terbatas nyata. Padahal hanya perusahaan dengan manusia-manusia yang dinamis, kompak, dan berpikiran maju dan

yang bisa berperan sebagai thought leader dalam dunia bisnisnya. Perusahaan yang perluas pasir komunitasi internet, media sosial, dan memperluas jangkauan geografis perusahaan baik ke luar maupun ke dalam negerinya mempunyai dampak yang tidak kecil kepada karyawannya. Banyak orang luar yang ingin bekerja di perusahaan yang besar, baik ke luar maupun ke dalam negeri saja sudah mempermudah rekrutmen apabila perusahaan memerlukan teknologi tambahan. Kader yang tersusai dari mulai karyawannya, internal karyawannya juga yang dalam rekrutmen, baik bahwa karyawannya sangat mampu dan lancar bekerja, adalah harapan perusahaan model baru.



TANTANGAN KITA DI ZAMAN MODERN INI JELAS-JELAS MEMBUAT MANUSIA DALAM ORGANISASI MAMPU MENDONGKRAK NILAI PERUSAHAAN.

Human berkudung menjadi hal sekarangnya. Setiap kerja berkembang di Indonesia sudah termasuk menyandarkan pentingnya manusia sebagai aset. manusia tetapi saja manusiamya sendiri selalu mencari sebagai aset yang berharga. Pengetahuan disampaikan sebagai kepahaman, kualitas, teknik, jumlah sumber, dan ukuran ukurannya. Hubungan manusia dengan perusahaan hanyalah hubungan finansial setiap akhirnya di lapangan kerjanya.

Dituliskan, ada sebuah grup perusahaan yang bantuan lokal banyak diketahui dan bagian lapangan yang segera tahu bahwa belum lama ini memerlukan manusia, namun dalam kelas pelatihan menunjukkan betapa bersemangatnya mereka dalam belajar. Para manager lapangan membuat keputusan atas sikap tenis manusia, infusisme dalam mencatat semua yang dianggap penting, bahkan akhirnya serta saat diajak dalam roda pola. Dengan mudah kita bisa merasakan perasaan perusahaan yang bergengsi dengan manusia yang statis itu akan membuahkan dan membangun menghadapi situasi yang berganti apabila dibandingkan dengan perusahaan yang berisi manusia yang mudah memerlukan pengembangan baru dan selalu siap untuk. Betapa ketegangan zamannya kita bisa tidak punya membuat analisis human capital dan mengalihsalikan program untuk mengisi dan memperkuat, mengembangkan keterlibatan manusia di organisasi kita.

Kata ‘cinta’ dalam setiap kegiatan bisnis mungkin berdampak berlebihan. Namun sebetulnya kita bisa mengambil inti dari emosi hubungan interpersonal ini dalam upaya pengembangan keterikatan manusia (people power). Kita tahu cinta akan menimbulkan emosi yang dapat menghasilkan keterikatan. Bukanlah kita juga butuh keterikatan, bukan keterikatan super, untuk berproduksi, beroperasi dan berinteraksi dalam organisasi? Keterikatan ini tercipta dalam interaksi sosial—bagaimana kita berelasi satu sama lain, bagaimana kita berusaha untuk mendengar dan didengar, bagaimana kita memusatkan prioritas bersama, atau mengencangkan pekerjaan bisa diperlukan. Bukanlah ini bisa dikatakan tindakan penuh cinta? Inilah hubungan kerja romantis yang dapat dijadikan individu-individu yang saling mengerti dan saling

halo halo namun inti hubungan tim produktif yang ideal sebenarnya ini.

Komitmen ini hanya bisa dilakukan bila tiap anggota tim dapat berbagi. Bila komitmen tingkat tinggi terbangun, tercapailah kekuatan bersama (shared power). Bukan zonannya lagi kekuatan diumumkan dengan pernak-pernikan dan pemukulan.



KEKUATAN JUSTRU DIDAPAT DARI KEMAMPUAN SЕSEORANG UNTUK MEMPENGARUHI ОРANG LAIN, KEKUATAN UNTUK MERANGSANG TEMAN SEKELompok MENGEJAR SASARAH YANG JAUH KE DEPAN.

Urusan urusan akurasi, respek, jati diri, hasil-hasil, pertumbuhan hubungan, dan empati terhadap kewajibahan bersama menjadi hal-hal pentingnya yang cuci dan memungkinkan perusahaan menyambut tantangan sesulit apapun. Sekaranglah waktunya kita bukti-buktikan siap bukti manusia di samping sumber daya lain di sekitar kita.

It is the human capital analysis of a business that really gets to the heart of an organisation's ability to execute on its strategy.

—Loretta O'Donnell

‘’



KITERAPAN KERJA DI ERA BARU

Apal yang kita pelajari buk sebenarnya bisa kita aplikasikan di kehidupan nyata. Misalkan kita sudah membutuhkan, mengalami sendiri, dan menyadari bahwa soft skill seperti berpikir kritis, inteligensi emosi, dan kemampuan adaptasi adalah kompetensi yang sangat penting untuk dimiliki oleh calon karyawati. Sehingga kita berusaha mencari dan pilih yang paling cocok dalam hal kompetensi tersebut, ketika memilih karyawan.

Lemahnya kembaga yang paling intelek dan berpengalaman di Indonesia pun sampai saat ini masih mengandalkan IQ sebagai pokok ukur utama meski sebenarnya kolaborasi, pengambilan keputusan, dan eksekusi yang efektif untuk menentukan performa organisasi tidak seyakit. Akibatnya, banyak perempuan yang mengeluhkan kesulitan bertemu laku para rekrutir bananya. Masalahnya bukan terletak pada keterbatasan. Dengan otak dan kognisi yang lebih cerdik tentunya bisa, para milenial ini bisa jadi masih memiliki keterbatasan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kepapan memasuki dunia kerja mungkin yang benar-benar perlu kita perhatikan. Beberapa studi menunjukkan bahwa...



KOMPETENSI PALING UTAMA YANG HARUS DIMILIKI OLEH PENCARI KERJA ADALAH KEMAMPUAN UNTUK BERUBAH DAN BELAJAR, DITAMBAH DENGAN KEMAMPUAN EVALUASI DIRI DAN BERFLEKSI.

Bila seseorang memiliki sikap mental dimana berasalnya ia lebih mudah beradaptasi dengan dunia kerja mana pun.

Melalui sikap yang baik, setiap perusahaan mengharapkan karyawannya bisa langsung bisa berkontribusi di tempat kerja tanpa perlu terlalu banyak dilatih lagi. Bila dituliskan lebih lengkap,



PADA DASARNYA KESIAPAN DIRI UNTUK BEKERJA YANG DIKENAL DENGAN ISTILAH WORK READINESS INI ADALAH SEJAUH MANA KESIAPAN MENTAL DAN SIKAP KERJA INDIVIDU UNTUK DAPAT SUKSES DI LINGKUNGAN PEKERJAANNYA.

Banyak studi kuantitatif dari AC Nielsen menyebarkan tentang atribut personal seperti antusiasme, motivasi, dan optimis yang diperlukan oleh perusahaan dari karyawannya yang tentunya tidak berhubungan langsung dengan performa akademik mereka.

Jadi tiga sasaran yang dicari dalam metode kerja bersamaan berjaya segerang.



Pertama,

orang berada di mampu secara mandiri mengalokasikan kewajibannya, termasuk memerlukan sasaran kerja dan meningkatkan keberamplian untuk mendapat pelajaran yang lebih cemerlang, serta bisa menggunakan diri untuk perwujudan pelajaran manusia (Bapak).



Kedua,

ia harus bisa mengembangkan berbagai soft skill ukurannya seperti penilaian kompetensi diri, perkasaan mengenai nilai-nilai kearifan, dukungan sosial, dan perlakuan adil berjalanannya makarnya, tanpa ketulian.



Ketiga,

ia harus mampu mengelola siklus, baik personal, lingkungan, maupun sistemiknya.

Pertanyaannya apakah benar para milenia tidak memiliki sasaran kerja seperti itu?

Banyaknya paham mengenai kesibukan kerja ini mungkin dibuat oleh para milenial dengan cara yang berbeda. Sebagian besar studi yang dilakukan oleh psikolog Sumantri dan Zyl mengungkapkan bahwa para milenial kebanyakan mengerti apa yang sedang mereka hadapi. Mereka pun tahu bahwa gerak akademis tak lagi cukup sebagai jaminan untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka menjadi lebih realistis menghadapi dunia kerja.

Para milenial sangat menyukai bahwa di era ini mereka mempunyai tempat berbunyi dalam populasi dunia. Artinya, mereka akan banyakk bergaul dengan orang-orang sejauh yang memiliki pemikiran dan bahasa yang sama. Selain itu, mereka sangat percaya diri karena menguasai keterampilan-keterampilan baru seperti ilmu komputer, data science, maupun seni grafis. Para milenial percaya dengan teknologi dan bahwa bahasa cara paling efisien untuk membuat keputusan yang lebih baik adalah dengan mengelajui sistem yang lebih baik pula. Berbeda dengan generasi sebelumnya, para milenial ini juga sudah terbiasa dengan makarisme umpan balik. Mereka sangat fasih dengan metode-metode poling pendapat dan sifat bahwa manusia perlu mengelajui umpan balik tersebut untuk memperbaiki diri.

Pewituan oleh Bentley University mendapati bahwa 77 persen generasi milenial lebih menyukai jam kerja yang fleksibel dan lebih produktif bekerja dengan cara ini. Perusahaan atau institusi yang belum bisa memenuhi kebutuhan para milenial ini pasti akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang memang sudah berpikiran fleksibel, adaptif, dan kreatif ini. Organisasi seyogyanya mempertimbangkan kelayakan segera

sehingga kerja kaku-kali dan bekerja dari rumah. Yang juga sering tidak kita duga adalah para milenial ini cukup mengenal brand value dan kultur perusahaan, serta ketika dalam memilih

perusahaan tempat ia bergabung berdasarkan brand dan kulturnya.



JADI, SIAPAKAH YANG TIDAK SIAP BEKERJA?

Tampaknya kita memang perlu menyadari perbedaan cap negatif kepada para milenial ini sebagai generasi pemuda dan selalu bermain ponsel saja. Pada terakhir mengatakan bahwa generasi yang lahir antara tahun 1990 hingga 2004 ini tidak siap menghadapi perubahan teknologi dan perubahan transaksi bisnis.



**PARA MILENIAL INI TIDAK
TAKUT BERGANTI PEKERJAAN,
MENGINGAT MEREKA
JUGA TERBIASA UNTUK
TERUS BERADAPTASI DAN
MEMPELAJARI TEKNOLOGI
BARU SERTA PERKEMBANGAN
MEDIA SOSIAL TERKINI.**

Bukti peran milenial lebih ketika berhadap kajian dari perusahaan yang ingin dimasukinya berbeda dengan Generasi X yang cenderung lebih pemurah dan menaruh gaya manajemen top down.

Inilah hasil yang bisa untuk mengadopsi keadaan kerja gaya baru. Kita yang masih hidup bersama para milenial juga perlu membenahi diri sendiri. Bukan hanya mengubah para milenial, tetapi yang perlu mencatatnya daya adaptasi dan kesiapan mereka dalam berpikir.



KITA PUN PERLU MAWAH DIRI AKAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN ARGUMEN TASI KITA. SEPERTINYA KITA PUN PERLU MENGKAJI APAKAH KITA SIAP BEKERJA DI LINGKUNGAN YANG SUDAH BERUBAH TOTAL INI.

Para milenial percaya dengan kekuatan teknologi dan tahu bahwa cara paling efisien untuk membuat keputusan yang lebih baik adalah dengan mengadopsi sistem yang lebih baik pula.

”



HUMAN CAPITAL INDEX

Dengan semakin meningkatnya kesadaran manajemen bahwa akan pentingnya manusia sebagai sumber daya yang tak ada habisnya, dilakukanlah pengukuran yang disebut manuskabelingan kekuatan SDM sebagai kapital—model kekuatan negara. Inilah yang dikenal dengan indeks kapital model manusia atau human capital index (HCI). Parameter HCI mengukur sejauh mana organisasi menggunakan, memelihara, dan mengembangkan kompetensi individu untuk berkinerja dan membuat nilai tambah pada organisasi melalui kognitif, ekspresif, dan pengeluhuanmu. Berarti, negara yang memiliki indeks cukup tinggi memiliki manusia-manusia dengan kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain dengan indeks lebih rendah.

Bersejalan dengan negara kita? Dalam World Development Report 2019, Indonesia merempati peringkat 87 pada tahun 2018 di antara 147 negara yang dimulai. Di Asia Tenggara sendiri ada beberapa negara yang merupakan peringkat di atas Indonesia, yaitu Singapura (peringkat pertama), Vietnam (peringkat 48), Malaysia (peringkat 55), Thailand (peringkat 65), dan Filipina (peringkat 81). Perkembangan ini tergantung kepada kualitas pendidikan generasi muda, sebagai kekuatan modal utama negara di tahun-tahun mendatang.

"We are facing a global talent crisis," begitu pernyataan Klaus Schwab, pendiri World Economic Forum, berkaitan dengan situasi Revolusi Industri 4.0 yang dibentuk dengan penggunaan teknologi informasi untuk otomasi yang memaksimalkan kerja mengembangkan talentanya dengan lebih fleksibel dan cepat.



MENURUTNYA, KITA MEMERLUKAN CARA BERPIKIR BARU DAN REVOLUSI DRASTIS YANG MENGATUR SISTEM EDUKASI YANG LEBIH COCOK DENGAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI MASA DEPAM.

—Dikutip dari www.kemendikbud.go.id, 2015

Bukap negara perlu meningkatkan kembali sistem pendidikannya, yang juga bisa disesuaikan dengan struktur demografi masing-masing, sehingga dapat membangun pendekatan yang lebih holistik dalam mengembangkan talenta. Caca ini memungkinkan Negara mendapatkan tenaga kerja yang lebih memiliki kemampuan belajar dan beradaptasi terhadap perkembangan baru yang dibutuhkan oleh zaman. Pertanyaannya, sudah mampukah pendidikan dan pelatihan di Indonesia saat ini memproduksi manusia-manusia yang tetap dapat mempertahankan sikap pembelajaran dan terus adaptif sepanjang masa kerjanya? Apakah kita sudah mengupayakan pendidikan berkualitas yang bisa mencetak manusia-manusia yang mampu menjawab tantangan masa depan?

Menghadapi perkembangan global, negara kita harus berusaha keras menyusun strategi untuk dapat berpacu sejauh pengaruh dunia agar kita dapat diakomodasi sebagai negara yang perlu diperhitungkan keberadaannya. Sebenarnya keparikan ini tak hanya dilidungi oleh negara kita, tetapi dunia sedang membangun konsep-konsep perkembangan yang mengarah pada masyarakat yang lebih berkecakapan, sejahtera, beretika, dan beradab, dan menjaga ketimpungan bumi.

Salah satu inisiatif yang dikemukakan secara global adalah diadakannya pendidikan berkualitas yang mengambil pertumbungannya sebagai inisiatif. Kebutuhan serta pembangunan seumur hidup. Pertanyaannya, apakah Indonesia sudah mengikuti tren ini? Ataukah selama ini kita masih berfokus pada literasi dan numerasi? Apakah kita mampu bahwa pendidikan tidak sekedar transfer pengetahuan melainkan untuk **sistem holistik** yang diciptakan untuk membantu semua anak mencapai tingkat potensi yang paling optimal dan menjadi warga negara yang aktif dan produktif serta siap memimpin masa depan?

"Education must fully assume its central role in helping people to forge more just peaceful and tolerant societies," demikian disampaikan Ban Ki-moon, Sekretaris Jenderal PBB, 2012. Berarti,



PENDIDIKAN BERKUALITAS PERLU MENYASARI DUA TUJUAN YAITU SECARA PEDAGOGIS DAN PENGEMBANGAN YANG SASARANNYA ADALAH KREATIFITAS DAN PRODUKTIVITAS MURID ATAU MAHASISWA DI MASYARAKAT.

Pendidikan berkualitas bukan lagi angka atau jumlah kota yang sudah bisa dibaca seorang murid berusia lima tahun, atau buku bagaimana ia bisa baca-sajam.



FOKUS PENDIDIKAN ADALAH MENJADIKAN MURID SEBAGAI INDIVIDU YANG UTUH SECARA SOSIAL, EMOSIONAL, MENTAL, FISIK, DAN KOGNITIF TERLEPAS DARI SIAPA DIRINYA, GENDER, SUKE, STATUS SOSIOEKONOMI, DAN LOKASI GEOGRAFISNYA.

Gakalah yang berkualitas perlu berusaha agar siswa mengalami gaya belajar yang sehat, mempelajari apa dan bagaimana ia harus bergumul dengan lingkungan sekiturnya, belajar aktif dan berani ber eksperimen, mempunyai sikap untuk bersikap inovatif, serta siap bekerja dan berpartisipasi dalam lingkungan global. Ini normal, seperti yang dikutakan Jack Ma, harus dimulai sedini mungkin. “We should put high-quality teaching resources into kindergartens, elementary and high schools. It’s the key to mold talents in college and universities.”

Dalam agenda Isompol Kualitas dan Development Goals (PDG),
dinyatakan bahwa pendidikan berkualitas harus memiliki
tiga pilar utama.

Pertama,

pendidikan berkualitas harus **mampu menyediakan para**
berkualitas yang bisa mendongkrak sains untuk berfungsi.
Berpikir kritis dan inovatif, atau berkarya secara optimal.

Kedua,

pendidikan berkualitas harus **mampu menyediakan**
alat pendidikan yang memadai —misalnya dalam hal
ini negara kita memerlukan akses kepadai internet dan
komputer yang lebih intensif.

Ketiga,

bersekutu **pengembangan profesional dan teknologi**
yang berkualitas dan dikukuhkan secara sains dan sognitif.

Jadi, sudah waktunya kita peruli. Kita seharusnya tidak sekadar
mewujudkan pendidikan dalam jangka panjang pembangunan yang
ditarget sejauh, tetapi juga memperbaikinya ketarafan, gejolakannya,
dan kerdimensian sains ketika ditengahnya kebutuhan masyarakat.

Education is the most powerful weapon which you can use to change the world.

— Nelson Mandela

“ ”



KEMIMPIN DUNIA DIGITAL

Sesudah presiden bantah di tahun 2020, Indonesia harus menjadi pemimpin dalam bidang ekonomi digital di Asia Tenggara yang suatu merupakan sebuah hal untuk ga-digital?

Halo kak! atau kita semua harus siap karena geliat organisasi untuk menjadi digital memang nyata tentuh. Perusahaan media yang dulunya mengandalkan kartas kini telah beradaptasi menghadapi kompetitor bisnis digital gratis yang sudah menjadi konsumsi buku dan media. Perusahaan nilai ratusa berusaha untuk berjalan dengan. Perusahaan angkutan yang begitu sekarang, mampu menjadi perusahaan bersarai ribuan triliun rupiah dan menjadi pasar dengan platform digital.

Semua ini membuktikan bahwa...



**KOMUNIKASI, KREATIVITAS,
DAN KEMAUAN UNTUK
MENGEKSPLORASI
CARA BARU DALAM
MEMANFAATKAN
TEKNOLOGI DAN
INFORMASI AKAN
MEMBAWA KESUksesAN.**

“Kita tidak bisa menunggu teknologi datang ke kita. Kita harus mencari teknologi itu dan mengintegrasikannya ke dalam kebutuhan kita.” - Steve Jobs



PEMANFAATAN KEKUATAN DIGITAL MEMBUAT ORGANISASI BISA MENCiptakan PROSES BISNIS YANG JAUH LEBIH CEPAT DAN INSTAN.

Melihat semua ini, mari kita bengkak mengenai keterbatasan kita dengan dunia digital. Memperkuat kita menggunakan dunia digital tanpa hambatan dan farsa-farsa oleh gelombangnya?

Kalau kita tidak berpeluang orang yang lahir di tahun 1990, kita memang bukan "penduduk asli" dunia digital. Jago menggunakan ponsel, komputer tablet, dan berinteraksi di media sosial tidak serta-merta menjadikan kita anggota manusia dunia digital. Paling-paling kita bisa menganggap diri kita sebagai imigran di negara yang dikuasai para imigrasi berusia dua puluhan tahun ini.

Baru saja sebagai imigran yang ingin bertahan, kita bisa mendidik kultur, bahasa baru, dan cara berpikir yang umum berlaku. Hal ini akan mempermudah kita untuk bertransisi ke lingkungan digital ini. Para pemimpin pun bisa mendidik organisasi mereka agar siap-siapnya metode digital.



MAKIN MELEK DIGITAL SANG PEMIMPIN, MAKIN MUDAH IA MELAKSANAKAN PROGRAM COACHING DAN MENGESER KEBIASAAN-KEBIASAAN LAMA, LALU MEMBANGUN KOMPETENSI DIGITAL YANG MENAMBAH NILAI JUAL PERUSAHAAN.

Saat ini kita sudah berada di dunia dengan kultur yang sangat berbeda dengan dekade lalu. Bahkan, para ahli yang sudah mapan di bidangnya pun akan tertinggal jika tidak memungkinkan perkembangan sekarang. Kita tahu cara orang mengambil data sendiri politik. Preferensi pelanggan dan masyarakat pun bisa dibaca melalui media sosial. Kemampuan membaca data dari media sosial yang berhasil waktu nyata dengan istilah "Nowcasting" ini adalah gabungan kemampuan berexperimentasi, membangun, dan memilih data, serta pengalaman perselisihan informasi yang berlangsung secara simultan. Dengan cara inilah organisasi bisa menjaga komunikasi dengan para stakeholders.

Seorang pemimpin di dunia digital perlu memimpin transformasi, bukan saja pada penggunaan teknologi tetapi justru pada pengolahan informasi. Dalam dunia bisnis, penggunaan informasi ini harus memiliki dampak komersial. Penerapan Big Data,

Cloud jaring sosial, dan perangkat seluler harus bisa mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Setiap anggota tim perlu mengakui bahwa di dunia digital ini, Team BYOD (bring your own device) perlu dianut gunanya bagi individu dan mempermudah hidupnya, meskipun dalam mengajak pelanggan (dan berinteraksi dengannya). Inilah kesempatan kita untuk mengajak pelanggan dengan cara yang lebih praktis dan terfokus. Namun,



YANG SEBENARNYA LEBIH PENTING DARI SEKADAR MENGUASAI TEKNOLOGI ADALAH MENGUASAI INFORMASI.

Perusahaan-perusahaan yang berhasil seperti Go-Jek, Uber, dan Google sudah berhasil memungkinkan teknologi dan memtransformasi Big Data ke dalam keputusan bisnis yang besar, inovatif, dan menguntungkan, serta melalui perusahaan-perusahaan teknologi dengan jumlah maupun modal finansial yang besar. Bahkan klub olahraga NBA pun pada tahun 2009, meninggalkan cara-cara lama yang tadinya dan melakukan perhitungan bisnis melalui analisis data.

Google malah akan ada dalam budaya organisasinya untuk menciptakan kejayaan digital ini dengan berjalan informasi dan memfasilitasi rilisan bunga berkelakuan, mencari ide di seluruh tempat. Google juga memberikan karyawannya sebagai individu yang oknum, bijaksana, dan tidak terikat. Apa hasilnya? AdSense, Gmail, dan Google News adalah buah dari kelahiran dan penggunaan teknologi, kebutuhan, dan buktikan dibanggakannya rutinitas kantor "Keruangan" atau "gangguan" dari rutinitas, atau kerangka logistik yang menyediakan kebutuhan sehari-hari sampai itu disebut Google sebagai Creative Chaos.

Berikutnya ciri-cirinya kerugian mesin, kita tidak pernah akan dikendalikan olehnya. Kita tetap membutuhkan pemimpin dalam berorganisasi, berpolitik, dan bernegara. Tertariknya cara memimpin organisasi dengan aliran informasi yang kencang ini sangat berbeda dengan brokeran yang kita diperlukan sebagai warisan seangkutan kita. Bila tidak berhus-hus, kita akan kebingungan informasi dan berihali konyol di mana-mana buah yang dengan cepat bisa mengakses informasi dari mana saja.



KITA PERLU MENCiptakan KEPEMIMPINAN GAYA BARU UNTUK Mengendalikan “CONTENT GENERATION” YANG MENJAMIN KEBEbasan, TIDAK MEMbosankan, TETAPI JUGA TETAP TERSTRUKTUR.

Semua laporan tetapi manusia memiliki bentuk. Pemikiran dan tindakan tetap bisa dihitung jarak kejauhan. Roga-rogai perlu beragendakan dan mempunyai sasaran jelas dan berukur. Faktor sukses tetapi manusia dicirikan dengan senti.

Meskipun intensitas di layar elektronik sangat tinggi, hal yang tetapi manusia ingat akan tiap pertemuan adalah memberi perhatian pada percakapan semua orang. Semua individu tetapi ingin bahagia, tetapi ingin berfungsi, tetapi ingin tersenyum. Inilah tantangan pemerintahan perusahaan, untuk memenuhi semua kebutuhan anggota tim yang bahagia, beragam, dan bisa berulah sebagaimana wajah. Inilah tantangan kita di dunia digital.

Makin melek digital sang pemimpin,
makin mudah ia melaksanakan
program coaching dan menggeser
kebiasaan-kebiasaan lama, lalu
membangun kompetensi digital yang
menambah nilai jual
perusahaan.

”



GEMERLAKAH MILENIAL

Gemerlak milenial menjadi sorakan. Tiba-tiba semua orang menganggap mereka golongan yang suangai perling dan perlu diperhatikan. Berbagai poling pun bukannya menganggap para milenial sebagai kelompok yang harus diperhitungkan. Mengapa? Karena mereka yang berada pada usia 18-35 tahun ini ternyata mengantik porsi 36,45 persen dari seluruh penduduk Indonesia. Adanya lebih dari sepertiga penduduk Indonesia adalah kaum milenial. Di tahun 2010 populasi mereka akhirnya mencapai 45 persen dan mengantik porsi tujuh puluh persen dari jumlah tenaga kerja yang ada. Angka signifikansinya!

Dulu para milenial ini dianggap sebagai generasi bermasalah yang selalu butuh saran dan nasehat. Dengan keberadaan mereka saat ini, tentu kita dengan senang perlu mempersiapkan siapakah milenial ini, apa yang mereka inginkan, dan bagaimana mengangkat mereka? Usaha-usaha mendekati generasi ini terlihat banyak dilakukan oleh generasi sebelumnya meski hasilnya belum banyak seperti hasil pastasan, dan sejauh bermasuk. Namun, apakah pendekatan ini berhasil? Kita belum dapat memastikannya sampai sekarang.

Kita juga bukannya pemah, bukannya mungkin masih menganggap mereka sebagai generasi yang doyan bermain ponsel saja. Gemerlak challenge? Tagi muntah kita benar-benar sulit! Apakah yang kita lakukan begitu bangun beku di pagi hari? Berdosis? Atau menganggap ponsel di ponsel? Ssst ini kita seolah terjebak dalam teknologi digital dan media sosial sehingga kita memperlakukan ponsel sebagai bagian dari tubuh kita.

Pun tak sedikit orang yang bisa melenggu arus penggunaan ponsel saat menyentuh kursunya, mereka bisa berteriak, menggelitik perut, atau chatting tanpa harus memiliki layar ponsel lagi karena hal tersebut semua lambang yang dibutuhkan. Dulu kita memang berusaha menjadi dunia chatting dalam kurun waktu satu dekade!

Kita seiring kali kewacan bahwa penggunaan internet dan berbagai aplikasi dan sistem komunikasi via internet itu berbahaya akan menghambat kegiatan sosial tatap muka, isolasi sosial, bukannya kegiatan mendengar dan rendahnya pertukaran pada orang lain saat tatap muka. Namun, nyaris semua dari kita juga berstandar ganda. Di satu sisi kita memberi komentar ringan mengenai buruknya dampak penggunaan media elektronik untuk berkomunikasi sembari di sisi lain kita sendiri juga menggunakan其nya untuk mengobrol berjam-jam, mengontrol anak, membangun relasi rapat, dan mengambil keputusan.

Kalau sudah begini, masih berdasarkan sendirian kita berhadap para milenial yang ternyata menjadi kelompok yang penting ini? Sebenarnya apa yang membuat para milenial ini sangat tak bersentuh?

Generasi kelahiran awal abad ke-21 ini memang lebih puas saat revolusi industri keempat dimulai. Tidak ada individu dari golongan ini yang gaetek. Walaupun mereka tidak memiliki kesabtu, digital seolah-olah saja mereka pandai dan beranggur menggunakan dan berkenalan dengan dunia ini. Bila Generasi X masih suka berpisah dengan kartas dalam mengalihaks.

pekerjaannya, para relawan tidak berpasrah dengan itu. Mereka merasa bahwa pengalaman, bukan kesuksesan, dan keburuan bisa diketahui seiringnya melalui proses pertarungan atau gerakan kemerdekaan. Jadi tidak heran jika kaum milenial ini lebih memerlukan teknologi WiFi daripada hal-hal.

Para ahli yang melakukan penelitian terhadap kaum ini juga menemukan bahwa mereka tidak merasa bahwa jasanya patriotik itu benar. Mereka tidak berminat terlibat dengan kelompok-kelompok politik. Mereka juga tidak bangga jika dianggap sebagai aktivis. Meski mereka untuk terlibat dalam organisasi politik sangat minim, tetapi mereka tahu bahwa peran dan pengaruh mereka saat dikenal oleh generasi-generasi pendekuturnya.

Lalu, apa sebenarnya menjadi minat para milenial? Hasil penelitian mengatakan bahwa mereka memiliki jasanya untuk suatu yang sangat besar sehingga karakteristik pada suatu organisasi dianggap menghambat perkembangan diri.



MEREKA LEBIH MENGHARGAI EKONOMI KREATIF DAN JUGA MERASA BAHWA MELALUI BIDANG INILAH NEGARA BISA DIMAJUKAN.

Cara mereka berbelanja pun berbeda. Dengan mudah mereka menggunakan internet untuk melihat-lihat dan membandingkan barang yang dikehendaki. Bila mereka generasi lalu masih setia menunggu tayangan film seri di TV, milenial sekarang dengan akhir Netflix dapat dengan mudah menonton sesuai dengan selera dan waktu tenggong mereka.

Bagaimana cara kita **mengaruh para milenial**? Apakah melalui media sosial? Tentu saja tetapi bersifat berjuring-juring pada internet dan game. Mereka merupakan generasi yang sudah terbiasa dengan kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru. Tetapi, apakah mereka dengan mudah tertarik pada produk atau pengaruh kita? Sebuah survei mengatakan bahwa hal-hal yang dicari para milenial adalah 75 persen berita, 72 persen musik, dan 68 persen makanan. Setelahnya 60 persen dari para milenial menggunakan internet untuk mencari informasi. Tetapi mereka lebih tertarik pada informasi diketahui melalui foto yang menarik, kalimat-kalimat yang singkat padat, dan dari komunitas pengaruh yang relevan dengan usahanya.



ASPIRASI MEREKA ADALAH BISA MENJADI PELAKU PERUBAHAN SETIAP HARI...

yang dimulai dari cara berpakaian, tumbuhan, dan makanan yang dikonsumsi. Mereka menghargai para pelaku usaha dan media yang

akurasi, sebagian besar mereka berpegangan tangan dalam dalam melanggengkan usahanya.

Seolah kita bisa menyentuh mereka, **adakah cara sebaik untuk membangun karyawannya para milenial?** Teriyata sebenarnya ada sepuluh faktor di atas ini masih ingin bergerak dalam organisasi. Melanggengkan mereka bekerja di perusahaan memang tidak sesuai generasi yang lama, tetapi tentunya itu bukan maklumat semuanya jadi mereka. Pihak yang memperkerjakan mereka juga perlu berusaha membuat situasi yang kondusif bagi mereka untuk berkembang. Banyak yang sudah mengganti ketujuhan cara berpakaian dan ruang kerja yang tetap terbuka. Tetapi apakah ini yang dikehendaki para milenial? Sebuah survei mengatakan bahwa hal utama yang dikehendaki mereka adalah kepuasan dalam yang lebih mau menciptakan hubungan atrian dan berasahan.



DENGAN PENAMPILAN YANG BEGITU BEBAS, BUKAN BERARTI PARA MILENIAL INI KEHILANGAN KEPEKAAN TERHADAP NILAI-NILAI KEHIDUPANNYA. MEREKA AKAN BERTAHAN DI PERUSAHAAN BILA MENEMUKN MAKNA KHUSUS DI TEMPAT KERJA ITU.

Apa pun sifat kelebihannya, para milenial memiliki semangat wiraswaha yang lebih besar daripada generasi sebelumnya. Hal ini tentunya perlu diperhatikan perusahaan dengan memberikan pemahaman business document secepat mungkin. Hilangkan ketakutan akan bahwa pendidikan ini akan mendongeng mereka untuk keluar dari organisasi dan membangun bisnis mereka sendiri. Pengertian ini justru menuntut para milenial untuk membuat mereka menyadari dampak dari ketakutan tersebut terhadap profil dan pertumbuhan perusahaan. Maka bisa mengambil posisi sebagai pembuat pertumbuhan yang positif dalam perusahaan. Generasi yang mengapungkan fleksibilitas ini pun perlu diakomodir dalam hal suasana kerja. Jiwailurnya tidak selalu bekerja dari rumah ataupun bekerja dengan waktu fleksibel. Maka bisa membantayakan fleksibilitas berpikir, inovasi, agility, dan kesiapsiagaan berkantor yang lebih progresif.



SEBAGAI GENERASI SEBELUMNYA, KITA PERLU MEMPERLAKUKAN MEREKA SEBAGAI ORANG DEWASA YANG MATANG BERPENDAPAT.

Hal ini tentu berarti bahwa mereka pun perlu dapat bekerja bagaimana berkomunikasi dan berkontribusi secara positif. Paham ‘praise, pride and recognition’ pun masih bertujuan dalam hubungan kerja dengan para milenial.

Dunia intelektualitas dalam masa dekade ini terasa benar-benar mengalami transformasi besar-besaran. Para ahli dan banyak yang berminat kepada e-book dan audio-book yang selain mempercepat akses juga memudahkan setiap orang untuk memahami dan melihat apa yang ia butuhkan. Kita jalin lebih banyak perbaikan buku cetak yang sejak dulu dianggap sebagai lambang intelektualitas. Namun, apakah ini benar-benar intelektualitas kita akan menurun?

Pusat riset internet Pew dalam laporannya ‘The Future of the Internet in 2020’ mengemukakan konsep yang menarik:



**APA YANG TERJADI
SEKARANG DINILAI BUKAN
SEKADAR PERGESERAN
BUDAYA ATAU KEBIASAAN
SERTA CARA BERHUBUNGAN
MANUSIA, TETAPI JUGA
PERGESERAN KEMAMPUAN
CARA PIKIR MANUSIA,
BAHKAN MUNGKIN
PADA STRUKTUR
INTELEGENSINYA.**

Dulu diperlukan kemampuan analitis-sintetis lagi, di mana kemampuan inilah dan teknologi pemikiran sulit diwujudkan. Sekarang diperlukan kemampuan untuk berpikir, beranalisis, bergerak, dan berayun dari satu area informasi ke area informasi lain. Sekarang kita menyebut kemampuan sebagaimana berpindah ke area lain, seolah-olah kita bermain jetis di permukaan jaringan internet.

Jadi keterangannya bukan lagi seberapa kuat memori seseorang dan seberapa cepatnya informasi yang bisa kita simpan dalam otak kita.



SEBERAPA PANDAI DAN CEPATNYA KITA MENELUSURI JARINGAN UNTUK MENGAKSES INFORMASI DAN SEBERAPA KRITISNYA KITA UNTUK MENYELEKSI, MEMILAH, DAN KEMUDIAN BARU MENSINTESISKANNYA SERTA MEMPELAJARINYA DALAM WAKTU CEPAT.

Apa yang terjadi sekarang dinilai bukan sekadar pergeseran budaya atau kebiasaan serta cara berhubungan manusia, tetapi juga pergeseran kemampuan cara pikir manusia, bahkan mungkin pada struktur intelelegensinya.

’ ’



Budidih demikian banyak tulisan yang dipublikasikan baik secara formal maupun informal mengenai kaum militer. Pemberitaan bermedia punya ris dengan berbagai label seperti generasi yang istirah, malas, banyak membeli, over-PC, sulit diajar, dan masih banyak lagi. Stereotip yang belum jelas buktinya ini sering disertai oleh narasi yang ketebalan mempunyai pengetahuan yang tidak sejajar dengan para militer. Akhirnya, keseranggaan antargenerasi menjadi lebih besar. Tetapi kita sering juga, bahwa di tahun 2020, sekitar 76 persen dari koraga kerja akan berasal dari para militer dan durasi pandemi akan dikonfirmasi pemimpin muda yang mungkin memiliki gaya berbeda.

Mungkin memang ada militer seperti yang digambarkan di atas sehingga stereotip tersebut muncul. Namun, kita juga bisa menyadari anak muda seperti Tuanku Amartya yang benar berjuang ke depan politik di usia yang masih sangat belia. Padahal, generasi di atasnya dulu pada usia yang sama mungkin masih sitak berjalan atau hanya hura-hura. Dari perancangan pun kita bisa menyadari bahwa anak muda ini mempunyai potensi koperasi-piagam yang sangat kuat.

Dilansir berasil kita melihat bagaimana supernet Tokopedia yang dibangun dan dikembangkan oleh William Tanuwijaya, yang tidak tulah sih dari pernghuman itu sendiri dari posisi senior bukan posisi pemegang sahamnya. Rio Marindo, pemilik Wanita Uppormal, memulai debutnya dari warung yang memodifikasi hidangan berbahan mi instan yang menarik. Paketan para mahasiswa anak kos sampai menjadi restoran wanita-koba. Tidak mungkin usaha-usaha ini berkembang demikian pesat bila manusia aktif

Pemimpin teknologi seperti yang banyak digambarkan orang. Atau mungkin, mereka ini memang berbeda dengan para pemimpinnya, para Generasi X dan Baby Boomers?

Dari beberapa literatur, kita bisa mempelajari beberapa keunggulan tertentu pada kelompok milenial yang sudah menjadi pemimpin. Pemimpin milenial memiliki ciri khas yang cukup mencolok. Yang jelas, para pemimpin milenial ini mayoritas sudah mengjuruskan teknologi dalam menjalankan bisnisnya.



TIDAK ADA PEMIMPIN MILENIAL YANG TIDAK TECH-SAVVY. TEKNOLOGI SUDAH JADI BAGIAN TAK TERPISAHKAN DALAM PERUSAHAAN ATAU LEMBAGA YANG MEREKA PIMPIN.

Bisa buktikan bahwa sebagian besar mereka pun memiliki bisnis. Kita perlu sadar bahwa generasi milenial tidak dibesarkan di zaman kemandirian ekonomi. Banyak di antara mereka hidup dengan anggaran yang pas-pasan. Itulah yang membuat mereka suka bersama-sama dan banyak menginginkan teman kerjanya. Bagi mereka, kultur bekerja keras tidak suka ditularkan pada teman-temannya karena mereka juga tidak menginginkan kerakusan dan segala macam formalitas yang tampaknya hanya menghambat gerak operasional.

Inovasi adalah ruang organisasi yang terbuka, jujur, dan hal ini bukanlah monopolis aturan atau para pemimpin saja. Inovasi menjadi kultur bagi semua individu. Itu juga dikatakan bahwa kultur dan transparansi yang menjadi kultur utama perusahaan.



PARA MILENIAL SEJAK LAHIR SUDAH DIBESARKAN DALAM DUNIA YANG TIDAK MAPAN SEHINGGA MEREKA MEMANG SUDAH TERBIASA DENGAN PERUBAHAN.

Para milenial juga memiliki **kolaborasi** dengan sepekan. Rupanya organisasi adalah kolaborasi. Menyatu percaya dan menghargai multiperspektif, mempertahankan banyak di antara kita yang masih mengalami paham monopolis, eksklusivitas, dan mengelakkan kritikun punya ataupun kekuatan. Jadi, mungkin...



KITA YANG MASIH MAU BEROPERASI DAN BERADA BERSAMA DENGAN PARA MILENIAL INI PERLU JUGA MENGIUBAH PERSPEKTIF KARENA GENERASI YANG TERLIHAT TAK SERUS DAN HANYA BERSENANG-SENANG INI SEBENARNYA MENGANUT NILAI, KEYAKINAN, DAN RASA PERCAYA DIRI BARU YANG PERLU KITA PERHITUNGKAN.

Kita harus menerima bahwa teknologi bukanlah era keperluan teknologi tradisional lagi. Kita semua tahu bahwa para senior biasanya unggul dalam hal pengalaman di bidang teknologi dan berbagai teknik yang membekali mereka dengan berbagai keterampilan, inilah yang sering membuat para senior gerak menghadapi generasi milenial. Namun, teknologi yang penting bukanlah pengalaman saja karena zaman berubah dengan cepat. Kita juga perlu memperhitungkan bahwa di zaman ketika banyak terjadi tindak pelaku manusia terpenduk oleh mesin, ada kekuatan-kekuatan lain yang akan menunjang para pemimpin miliensial ini.

Masih pengetahuan bahwa dibandingkan dengan generasi yang lebih senior, para milenial lebih **unggul dalam kewirausahaan dan memiliki keterampilan interpersonal.**
Berkeliru pemimpin milenial yang sudah berfasih mengungkapkan bahwa mereka banyak belajar secara daring, melalui sesi-sesi sharing, dan selalu memperbaiki diri sejak tempat bertemu dan berdiskusi. Mereka juga sangat berbuka dengan umpan balik. Mereka percaya umpan balik adalah pembelajaran yang sangat berharga untuk pengembangan. Ini juga sebaliknya mereka lebih mudah menerima mentorship. Tidak hanya bisa organisasi yang diperlukan para milenial ini tetapi relatif dan senantiasa berhasil.

Banyak pemimpin milenial pernah bertemu kepadaku seorang, "Saya ingin memahami dengan jelas apakah keterbatasan itu memungkinkan Anda?" Penyampaian visi ini perlu dilakukan sedini mungkin. Mengapa? Karena para pemimpin milenial **merahasiakan diri dengan karakteristik yang sangat berbeda** dari

kacamata para seniornya. Dengan melihatnya informasi, bukan hanya informasi mengenai teknologi saja yang bisa diketahui, tetapi sebaliknya mengenai kemanusiaan juga banyak bermanfaat dan berharga di masa depan.

Hal yang lumayan menjadi kejutan adalah bahwa para milenial ini ternyata lebih **menghargai kemanusiaan**. Mereka menekankan bahwa manusia adalah individu, bukan sekedar angka dalam statistik. Jika kita menganggap keteridentitasan manusia kita harus ingat bahwa hal itu terjadi antara satu individu dengan individu lainnya. Oleh karena itu terlepas dari perbedaan usia, kita harus membatasi mereduksinya secara individual.

Melihat semua kenyataan di atas,



TAMPAKNYA KITALAH YANG PERLU MENGUBAH CARA BERPIKIR DAN MENGGANTI KACAMATA AGAR KITA PUN BISA BANYAK BELAJAR DARI PARA MILENIAL. HANYA INILAH CARA KITA UNTUK MENUTUP KESENJANGAN ANTAR GENERASI.

Kita perlu sadar bahwa generasi milenial tidak dibesarkan di zaman keemasan ekonomi. Banyak di antara mereka hidup dengan anggaran yang pas-pasan. Justru inilah yang membuat mereka suka bekerja keras dan banyak menginspirasi teman kerjanya.

’ ’



KETERLIBATAN KARYAWAN DI ERA INFORMASI

Kita mengerti bahwa transformasi digital sudah menjadi suatu keharusan. Ini bukan saja terjadi dalam bisnis untuk mendukung profit, tetapi juga pada gaya interaksi antarindividu dalam suatu organisasi. Evolusi informasi juga terjadi dalam berbagai alat perusahaan, membuat hal yang tadinya sangat sulit dikomunikasikan menjadi bisa diakseskan dalam hitungan detik melalui internet maupun intranet sekarang ini. Semua karyawan bisa mengakses informasi mengenai target, pekerjaannya, batasan pekerjaan dan lain sebagainya dengan melalui sistem manajemen pengeluaran yang mempermudah. Informasi sebagai salah satu faktor kunci dalam keterlibatan sudah bukan barang maha lagi.

Dulu kala, seorang ahli manajemen menggunakan buku-buku keterlibatan sekarang berjaya di luar kantor tradisional. Di era seperti ini, karyawannya tidak setuju berasal sejauh itu kantor, tetapi tetap produktif. Posisi para talenta kita sekarang sudah bergeser. Karyawan sudah menjadi digital native. Keterlibatan bisa terbentuk melalui diskusi diskusi intensif di grup WhatsApp maupun media sosial lainnya.

Tengok saja berapa jumlah rasio pertemuan teman-teman online biasanya daring yang dimiliki canggih dan dinamis. Diketahui transaksi finansial yang berubah ini perlu juga dimbangun oleh perubahan ekosistem karyawan. Karyawan perlu berjajarlagi melalui grup-grup diskusi yang terjadi. Hal ini hanya dimungkinkan jika karyawan merasa teribat dengan masalah-masalah pengetahuan.

Dulu memungkinkan bahwa untuk menjaga keterlibatan karyawan, perusahaan dibutuh untuk **mempertimbangkan tren digital**. Perangkat perkuat kerjasama pengembangan pengetahuan operasi organisasi dan berikan manfaat budaya organisasi baru ini terbentuk. Para milenial sangat kritis terhadap hal-hal baru yang mereka hadapi dan berjalan secara instan dan superti.

Itu sekarang juga perlu mempertimbangkan **agility pembelajaran baru** yang dimulai dari teknologi. Tentu sekali bahwa...



KITA MEMBUTUHKAN AGILITY EKSTRA UNTUK MEMBUAT KEPUTUSAN-KEPUTUSAN LEBIH CEPAT DAN PRAKTIS DAN TETAP MENJAGA NILAI DAN SPIRIT PERUSAHAAN DI ANTARA KARYAWAN-KARYAWAN PENGHUNI CLOUDINI.

Dengan benar-benar kita berintensiv pada tema lain, kita juga perlu merencanakan kembali apa yang kita maksud dengan keterlibatan itu sendiri. Survei-survei tentang keterlibatan yang sering dilakukan orang suatu ketika bisa dipakai sebagai pelajaran lagi. Makna keterlibatan dalam survei yang berbeda perlu diulangi ulang. Para ahli sekarang mendefinisikannya sebagai kesempatan untuk mengubah karyawannya menjadi pengungsi

bond melalui dialog yang membudayakan berinformasi dengan baik dan memperluas dedikasi perusahaan untuk memahami konsumen jangka panjang.



JADI YANG DIMAKSUD DENGAN KETERLIBATAN SEKARANG INI ADALAH KETERLIBATAN YANG TETAP MENGANDALKAN KOLABORASI INTERNAL, KONEKSI ANTARKARYAWAN, SERTA ANTARA MANAJEMEN PUNCAK DENGAN PEGAWAINYA, DENGAN JUGA MEMPERHITUNGKAN SEJAUH MANA KARYAWAN AKTIF DALAM KANAL SOSIALNYA.

Inovatif untuk memanfaatkan media sosial dalam mengaitkan penyiaran informasi dan komunikasi personal maupun bisnis perlu datang dari puncak pimpinan manajemen. Tidak ada pilhan lain.



PUCUK PIMPINAN MANAJEMEN PERLU MENGGANTI MODA KOMUNIKASI DENGAN MEDIA SOSIAL DAN JUGA PERLU MENDEKATI PARA BAWAHAN TAK HANYA SECARA FORMAL, SAJA TETAPI JUGA SECARA PERSONAL.

Misalnya dengan mengikuti apa yang terjadi pada kehidupan pribadi karyawannya seperti kelahiran anak, ulang tahun, dan kagernitasan (kagernitasan lain yang diakui masing-masing individu).

Bijakun, moda komunikasi berdasarkan teknologi ternyata bukanlah satu-satunya hal yang perlu diperhatikan secara ekstensif terkait dengan rasa ketertiban karyawan dengan perusahaan. Sering kita temui kenyataan yang tampak baik-baik saja tetapi kemudian mengalih tertib angan dan ketidikenalan perusahaannya di media sosial. Terkadang hal ini termonitor oleh perusahaan, terkadang tidak. Terkecuali dari agaknya hal yang diketahuiannya itu valid atau tidak, dengan cepat itu ini bisa disebarkan oleh jaringannya tanpa kontrol dari perusahaan. Inilah ciri-ciri gejala kurangnya ketertiban karyawan yang bisa bisa berdampak terhadap citra perusahaan. Jadi, bagaimana mengantungkan ketertiban karyawan dalam situasi ini?

Lembaran kerja dan hubungan dengan bawahan tentu saja akan berpengaruh.



HIGH TRUST LEVEL CONFIRM AND LEGITIMIZE HARD WORK TO ESTABLISH A STRONG, FUNCTIONAL RELATIONSHIP WITH TEAM MEMBERS,

menurut penelitian yang diadakan oleh SAP Success Factors dan Oxford Economics Tahun 2018.

Bagaimana memulainya? Bukanlah rasa percaya ini tumbuh seketika dalam seketika dan tak bisa dipaksakan?

Pembentukan dalam hal ini bertanggung jawab untuk menumbuhkan sense of purpose pada setiap karyawan sehingga masing-masing karyawan berambisi dan merasa memiliki peranan yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan.



AKUNTABILITAS SETIAP KARYAWAN JUGA PERLU DITUMBUHKAN, SEHINGGA MEREKA TAHU DAN DENGAN SUKARELA MAU BEKERJA KERAS UNTUK KEPENTINGAN LEMBAGA ATAU PERUSAHAAN.

Ketepatan tidak boleh merasa rasa menyakiti bahwa ada ketimpangan atau golongan tertentu yang tertinggal. Semua harus dilibatkan, tidak peduli apa pun tingkat jabatan atau golongannya.

Hasil keterlibatan yang paling nyata saat sekarang adalah pada employee advocacy, yaitu para karyawan dengan bangga memuat kegiatan kerjanya, susunan karirnya, dan anggota keluarganya melalui media sosial. Pekerjaan dan tempatnya bekerja menjadi bagian dari identitas yang dia sebarluaskan di media sosialnya.



COACHING DAN MENTORING PERLU DIARAHKAN TIDAK HANYA KEPADA KOMPETENSI KARYAWAN SEMATA, NAMUN SAMPAI PADA MENUMBUHKAN SENSE OF PURPOSE DAN KETERLIBATAN KARYAWAN.

Besides itu kita juga perlu mengajak kemampuan komunikasi asertif para karyawannya. Berkun menulis, berbicara, dan dengarkan mereka. Berikan mereka "panjgung" saja dini agar mereka berbiasa memiringi, mencatat bahwa mereka memiliki komunikasi perusahaan dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan penting. Reklame juga wajibnya kita berkomunikasi secara aktifnya dengan kapasitas kita untuk membuat berdiskusi pada mata seseorang dan tidak berdiskusi oleh komunikasi di dunia maya. Yakinlah sejauh karyawan bukti mereka juga berlenggung jawab pada perkembangannya dirinya sendiri. Di mana inovasi dan agility adalah bagian tak terpisahkan dari ambiisi mereka untuk berkembang.

Karyawan tidak boleh merasa atau menyaksikan bahwa ada kelompok atau golongan tertentu yang tertinggal. Semua harus diberikan, tidak peduli apa pun tingkat jabatan ataupun golongannya.

”



ANDALAH SANG MASA DEPAN

Buat menulis masa depan, kita jadi kita memperbaiki diri yang membentuk masa depan. Ada yang mengatakan bahwa dunia akan ditentukan oleh Generasi C, yaitu para milenial yang lahir di awal digital. Namun, temuan kita hasil penelitian banyak yang mengatakan bahwa mayoritas pengguna Facebook dan produk ponsel pintar lainnya adalah orang-orang berusia lima puluh tahun! Jadi, dunia digital dan masa depan kita bukan pada tangan anak-anak muda yang belum berpengalaman. Terwala baik berkecimpung dalam organisasi, taksen karir kita bergerak ke arah sejauh mana kita bisa mencapai sesebuah yang baru produk baru, ide baru, atau teknologi baru. Semua yang tidak baru itu usang, dan kalau kita tetap bertahan pada yang lama maka bisa dikatakan kita hidup di masa lalu, bukan sekarang...



**"HARGA" KITA
TERGANTUNG PADA
KEMAMPUAN KITA UNTUK
BERBEDA DAN BERUBAH.**

Talenta yang kita di posisikan sekarang adalah talenta individu yang sanggup berperan sebagai agen perubahan.

William Mulock former seorang lalu suatu berkata, "The best of life is always ahead, always further on." Lihatlah bagaimana Rizoff itu masih sangat sesuai dengan kondisi kita sekarang. Kita memang tidak bisa diam dari diri kita harus terus bergerak dan memandang ke depan. Situasi yang kita hadapi seharusnya butuh perbaikan. Tidak seharusnya kita bertindak agar tetap baik dari kompetitor namun setidaknya kita bisa seharusnya berusaha untuk menjadi lebih baik dari keadaan diri kita sendiri saat ini. Dan, kita bisa melihat bahwa kendalinya ada di diri kita.

Orientasi frustrasi atau kebingungan akan muncul justru pada ketidakberhasilan kita untuk bertanggung jawab. Terus berpikir kita memang perlu mempersiapkan diri bertanggung jawab kita berhadapan perubahan yang kita hadapi. Kita salah penulis perihal perubahan, bukan atasan atau CEO kita, bukan juga pelanggan kita.



APA PUN PERAN YANG KITA MAINKAN DI DALAM ORGANISASI, KITA BUTUH UNTUK MENGEMBANGKAN CARA PIKIR BARU, YAITU CARA PIKIR ENTREPRENEUR.

Kita perlu punya inisiatif positif, perlu menghitung akurasi dan efektivitas kerja perlu tahu apakah apa yang kita berikan memiliki signifikansi positif bagi atau perbaikan misi organisasi. Selain itu juga perlu memperhatikan kewajiban-kewajiban yang sudah mulai "lalu" di sekitar kita.

Alan Kay, seorang tokoh penting di bidang komputer pernah berkata, "A change in perspective is worth 10 points." Kita dengan mudah berpikir bahwa cara pikir kita yang memerlukan konsistensi massa dengan kita, perusahaan kita, berbagai tempat kita bekerja, bukan negara kita. Kita perlu mengenali apa pikiran, praktik, atau alasan yang sulit usung dan membuat kita tidak bisa bergerak dengan leluasa di dunia kerja. Misalnya saja, bila kita masih bergairah internet perlu dengan ketat dibatasi individual perlu dilakukan secara ketat dengan segala penilaian perusahaan yang detail dan rumit, kita bisa jadi menyuburkan praktik usung yang malah menghambat kreativitas. Dunia yang kita ditemui sekarang adalah dunia hyperkognitif. Tempat kita perlu memanfaatkan individu yang bisa memilah data dan menyebarkan berita karena ia berpotensi banyak di media sosial maupun di lingkungannya. Kita harus am business bukan in business.



AKUNTABILITAS TERHADAP MASA DEPAN PERLU DIPEGANG OLEH SEMUA INDIVIDU YANG INGIN MENENTUKAN MASA DEPAN.

Gobeknya bukan teknologi yang memotivasiya, bukan juga negara matem ukuran hasil riad yang ada di pasar. Itu membutuhkan evaluasi mental dan emosional dalam menghadapi kesulitan, bahaya, dan cobisan-cobisan lainnya dengan gigih berani. Kapasitas kita untuk membutuhkan kompetensi. Kewajiban kita pengertian tidak boleh lengkap. Bahkan orang-orang yang hasil ilmu dan berambisi untuk berkembang teruslah yang dianggap normal dan bisa diperlukan tetapi tidak mampu mencapai kesuksesan kompetitif.

Kita juga perlu menyadari bahwa sikap menulis, dibaca, dan penulis berkenaan merupakan nilai plus yang besar dalam penulisan. Sosok yang memiliki sikap seperti itu akan memberi pengaruh yang kuat terhadap orang lain. Dalam era penulisan dan keterlepasannya begitu semingku kita perlu memperbaiki penulisan yang bosa, menuliskan yang mengandung risiko dan mungkin tidak bisa dipercaya kesuksesannya. Di antara berikut berilah...



KITA BUTUH KETERAMPILAN MEMPENGARUHI ORANG LAIN KARENA ORANG HANYA MAU MENURUT PADA ORANG YANG DIKAGUMI DAN DISUKAINYA.

Kita pun harus tahu bagaimana membangun support menjadi komunikator yang memberi dampak kepada orang lain, menjadi mediator dalam resolusi konflik dan berdiskriminasi. Keterampilan seperti ini tidak bisa hanya dimonopoli oleh orang-orang yang bekerja di bidang human saja karena kita adalah yang perlu menghumasikan pendapat kita dengan benar. Jadi, pastikan kita tidak lupa mengasah kemampuan komunikasi, persuasi, kota-negosiasi, dan merumuskan negaraiannya dengan optimis.

Cara pikir kita lah yang menentukan
kesuksesan masa depan kita,
perusahaan kita, lembaga tempat
kita bekerja, bahkan
negara kita.

”



ANALISA API DALAM JIWA

Berita-berita yang berkelorong di media massa bisa jadi membuat kita frustrasi. Begitu banyak permasalahan yang dihadapi oleh negara ini yang resonya tidak ada habis-habinya. Maka dari itu pun berasar pada diri kita, kelengkapan geram, merdeka, perundungan, sampai dengan urusan agama yang sebenarnya merupakan ranah hukumnya antara pribadi dengan penciptanya. Nyaris pun bisa dibawa menjadi urusan negara. Belum lagi urusan ekonomi yang banyak dikeluhkan oleh para pengusaha. Semua ini bisa memobilisasi kita melintas sejauh-najauh negara. Perlakunyaannya, kalau para pemimpin tidak bersikap netral, bagaimana dengan anak buah yang menjadi pengikut mereka?

Kita tahu bahwa suatu kunci sukses orang-orang seperti Steve Jobs, Marc Zuckerberg, Jack Ma, dan Bill Gates adalah **ekspresi pribadi menyenangkan**. Meskipun tujuan menghantui sukses, dan kegagalan yang datang tidak berarti. Meskipun berkayak-kayak bahwa sukses dalam bisnis hanyalah produk sampingan dari proses penciptaan kita terhadap apa yang kita geluti, yang kita juga komitmennya dalam keadaan susah maupun senang.

Bagaimana mendorong seseorang untuk menyenangkan ini kepada dirinya? Bagaimana kita merangsang motivasi tersebut? Masihkah kita mengandalkan sistem penghargaan dan hukuman agar tujuan mencapai maksud? Aiyaklah seorang motivasi yang sering diajukan di hotel-hotel manakah bisa sukses mendongkrak motivasi seseorang? Dalam pertemuan-pertemuan organisasi sering kita motifasi si pertemuan memberikan pukulan dengan penutup antisikma untuk membantahkan semangat pertemuan

pendengarannya mudah atau berinteraksi dengan pemilik maung-maung.

Tampaknya, kita sering kurang menyadari bahwa ada bora yang tidak terwujud pada individu di sekitar kita—biasa pada atasan, teman-teman, rumah, buah-buahan, bukan arah sendiri. Kita pernah bertanya-tanya mengapa betulan bora yang kita contohkan ternyata sulit untuk masuk ke dalam kita.



TAHUKAH ANDA, DI DALAM SETIAP INDIVIDU ADA SEBUAH TITIK YANG BILA TERKENA PERCIKAN ENERGI AKAN BERKOBAR DAN MEMBUAT INDIVIDU ITU BERBINAR-BINAR DAN BERSEMANGAT.

Itu bisa melihat hal ini secara jelas pada individu yang sedang jatuh cinta—lha-lha dia akan merasa senin-senin, sangat positif, setiap pagi melengkapinya dengan perih senang-senang dari tempat tidurnya untuk menyambut hari. Seperti inilah tampaknya seseorang yang

artikula mengerjakan apa yang dikehendakinya. Tidak ada rasa lemas, bosan, apalagi tak bersemangat.



MOTIVASI INTERNAL INI ADA DI SETIAP INDIVIDU. PEMIMPIN YANG BAIK HARUSLAH MAMPU MENEMUKAN TITIK ITU DALAM SETIAP INDIVIDU AGAR API SEMANGAT BISA MENYALA DENGAN PERCIKAN ENERGI YANG TEPAT.

Idealnya, kita berharap anak buah bisa mendatangi kita dengan usulan-usulan cemerlang dan kita harus tinggal menemui usulannya dan mendukungnya dengan apa yang mereka butuhkan. Namun, impian tersebut jarang terlaksana. Tetapi saja motivasi bawahan menjadi masalah besar di lingkungan kerja. Sebenarnya, apakah peranmu memang memperhatikan motivasi bawahanmu?

Mulai kita perlakukan kita sendiri. Sebagai pemimpin, apa yang akan kita lakukan bila bawahan datang dengan ide atau tantangan yang belum pernah kita dengar? Apakah kita segera mempersiapkan peristiwa tersebut? Apakah kita bisa memberi mereka mengalihpolaasi solusi-solusi baru yang memudahkan mereka? Apakah kita selalu memberi ruang dan waktu agar bawahan bisa berkembang? Apakah

Di sini kita tawarkan kisi problem keperempuanan berikut.

Pertama,

Apakah kita sendiri memang bermotivasi tidak ada halapunya? Perempuan yang malas akan hasil perkembangan tidak mungkin berharap memiliki anak buah yang aktif, rajin, dan teliti.

Kedua,

Apakah kita bisa memenangkan agi energi ke-dalam diri anak buah agar motivasi intrinsiknya berkobar? Apakah kita berusaha memahami kondisi anak buah dan memenuhi posisinya?

(Bisa agi motivasi intrinsik buah menyatu, lalu apa?)

Dalam dunia bisnis sekarang, kita melihat bagaimana gigihnya usaha sosok-sosok mudah dengan bisnis start-up mereka. Mereka seperti itu memiliki motivasi intrinsik yang sangat kuat. Namun, manusia memerlukan apa yang selanjutnya harus dilakukan, bagaimana menciptakan kreasi-kreasi baru karena dengan media informasi yang begitu cepat, kreativitas juga dengan mudah dilepaskan orang lain. Kreativitas bisnis tersebut sebenarnya tergantung pada semangat juang mereka.

Dalam kehidupan kerja, kita pun sebenarnya menghadapi hal yang sama. Sayangnya, urgensi itu sering kali tertutup di balik organisme besar yang sudah menjadi prosesur dan prosedur yang tetap. Kita pun membuat kesempatan bagi diri sendiri untuk

membutuhkan tanda tanganya bahwa orang lain dengan gerak keras berusaha mencari celah untuk merobek keempatnya. Bagaimana kita menjaga api semanggi agar selalu berkobar di ruang kita meskipun manusia yang menjadi pengikut kita?



PEMIMPINLAH YANG BERTUGAS MENJAGA DAN MEWASPADAI KOBARAN API DI SETIAP PENGIKUTNYA, DIMULAI DENGAN MENJAGA FAKTOR “WHY” ITU SENDIRI.

Pemimpin DKI Jakarta perlu kuat kuat mempertahankan logika mengapa Jakarta memerlukan pembangunan secara terencana dan bukannya satu per satu meski jalanan menjadi supermacet untuk berburu waktu. Rakyatnya warga pun bertumbuh kuat seolah hasil nyata mutu muncul seperti yang tertulis pada sengkuh sururi Semanggi, misalnya.

Kekuatan pemimpin yang terwujud pada ketentuananya dalam segala macam proses pertukaran juga menjaga semanggi para pengikut. Sekarang para pengikut tak akan pernah patah pemimpin yang hanya bisa beras dari proses pekerjaan saja.

Tanya-jawab, diskusi, serta penyelesaian masalah bersama adalah ajang pengikat dan penyemangatan dalam menghadapi kesulitan. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang harus dihadirkan sehingga hasil apa pun yang dapat diperoleh dalam jangka waktu yang sama.



**DALAM KONDISI YANG SERBA BERUBAH DAN CANGGIHINI,
KITA PERLU BERKONSENTRASI SUPERKETAT, MEMBUKTIKAN
BAHWA KERJA KERAS KITA MEMANG TERFOKUS SAMBIL
TETAP MENJAGA KEPUASAN BATIN ANAK BUAH KITA.**

Jadi, jangan selalu ada tujuan berlalu berlalu. Banyak kebutuhan dan harapannya bersama orang-orang di sekitar kita dan kita akan memperhati hal-hal...



SUKSES YANG PALING MEMUASKAN BATIN ADALAH SUKSES YANG DIHASILKAN DARI PASSION SEJATI KITA.

If you're not asking questions about
what's different today, you're on a
path of complacency.

—Brian Solis

, ,



JADI LAH PEMAIN

Dengan kehidupan ekonomi yang sering kita alami saat ini, kita bisa mencari bahwa kehidupan tidak bisa berjalan tanpa teman kita. Target perjuangan yang tidak berujuan, target KPI yang juga tidak terpenuhi, atau transpar promosi yang hilang karena mencakupnya organisasi adalah faktor-faktor yang umum terjadi. Bagaimana kita berpikir terhadapnya?

Banyak di antara kita menjadi orang-orang yang suka mencari dan menyebarkan kesalahan manajemen, juga teman sekitar. Mungkin hal ini juga diketahui sendiri oleh keanggotaan kita mengeluarkan tenaga ekstra untuk mengubah keadaan. Namun, bukankah dalam berjuang kita memang sering memerlukan hal-hal yang tidak diinginkan-punya atau di luar niatan?

Pola dua pihak yang bisa kita temui dalam menghadapi situasi semacam ini. Kita bisa mengadaptasi mentalitas kofers dengan bersikap lucu, marah, atau menganggap hal-hal ini tidak ada, tetapi hal-hal seperti berikut tentu saja ada. Atau, kita bisa mencari bagaimana seorang peluhagawan menghadapi tantangan bukan kekuatan dalam pertandingan. Prasasti untuk menjadi aktif adalah memiliki kekuatan fisik yang prima. Namun, mentalitas berludingnya yang paling memerlukan siapa yang akan menjadi juara.

Aktor-aktor berbaik niat punya hadir untuk menjadi yang terbaik. Sihir punya untuk menjadi yang terbaik di dunia tetapi juga menghasilkan penilaian berbaik mereka sendiri. Tak ada peluhagawan punya yang tidak bersaing atau tidak bertanding.

Manusia menggunakan bantuan mencari jalan untuk mengelasi kekelelahannya. Juga mencari cara-cara baru yang belum pernah dilakukan. Manusia tidak berhenti mencari solusi manusia.

Mentalitas permain seperti tidak yang perlu kita adaptasi. Perbedaannya terletak pada interpretasi dan respon. manusia berharap bersifat alih-alih yang harus dihadapi. Tidak ada pilihan mengeluh, apalagi menyalahkan dan mengelakkan orang lain.



KITA PERLU BERHENTI MENYALAHKAN ORANG LAIN, ATAU SITUASI, ATAU APA PUN ITU. MENTALITAS KORBAN HARUS DIHILANGKAN.

Pemerasahan mendalamnya adalah keyakinan bahwa hasil kita lebih banyak ditentukan oleh hal-hal eksternal ketimbang diri kita sendiri. Saking parahnya, pengidap mentalitas korban bahkan bisa mengelakkan pemerintah atau penghasilannya yang bertujuan dan melupakan kewajiban-kewajiban bukan diri sendiri yang justru paling perlu harus dilakukan.



KEBIASAAN TIDAK MEMEGANG KENDALI PENUH ATAS APA YANG DIKERJAKAN DAN JUGA TIDAK PUNYA ENERGI UNTUK MELAKUKAH PERUBAHAN ADALAH MASALAH UTAMANYA. AKIBATNYA? KITA JADI PASIF DAN BERPUTUS ASA. INI BENAR-BENAR MENGHAMBAT KITA UNTUK MAJU.

Kata-katanya membuat kita berpikir kita tinggalan untuk itu. Kita bisa melakukannya dengan telitian seberhenti sebagai berikut:

- 1 Cobalah berhenti mengeluh, bergosip, menghakimi, dan bersumpah seberapa terhadap keadaan yang tidak menguntungkan. Kata-kata buruk yang kita lontarkan secara tidak sengaja juga memberi pengaruh negatif terhadap penilaian dan perilaku kita.
- 2 Pilihlah kata-kata yang mengarah kepada analisis akar masalah, usaha untuk menemukan solusi, dan pandangan positif terhadap situasi. Lakukannya secara rutin dan kita

akan mampu berikap tentang dan konstruksi filosofinya lagi-lagi berpusat kepada diri kita sendiri.

Berikut dari unsur hasil atau tujuan tahap:



MEMANG PERLU KITA TANAMKAN BAHWA KITALAH YANG BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP PRESTASI KITA.

Kita perlu mengubah mental kita Inggi bertahan di zaman yang penutupan penutupan ini. Percayalah pada kekuatan diri sendiri untuk melakukan penutupan. Mengambil kendali terhadap situasi akan memberi manfaat yang jauh lebih banyak bagi kita. Kita dapat melakukannya dalam beberapa fase:

FASE I: Ubah diri kita sendiri.

Kita bisa memulai dengan hal-hal kecil seperti berpakaian lebih baik sehingga penampilan kita menjadi lebih menarik. Kita juga bisa mengurangi kesulitan dan memaksukan diri untuk membuat kebiasaan-kebiasaan baru. Teman saya yang sudah berhasil merubah kebiasaan kaki ganti sekarang belum mengubah

diri dengan cara mengganti cara berpakaianya, mencukur rambutnya, dan melihat beberapa topik pembicaraan yang kita kita diskusikan oleh teman temannya. Perubahan ini tentunya tidak menjadikannya untuk mendapatkan banyak teman, tetapi sebaliknya adalah membuat perubahan positif bagi dirinya.

FASE 2:

Ubah kondisi kita.

Tanpa teman kita seingit berada dalam lingkaran sosial yang susah sehat, baik itu teman kerja, kelompok ormas, atau teman grup WhatsApp. Selain mengubah kebiasaan, kita juga bisa memutuskan untuk keluar dari kelompok-kelompok yang menyebabkan hasil negatif ini. Saami teman ituya memang tidaklah untuk keluar dari ormas berbentuk yang selalu berkumpul di hotel-hotel berbintang lima karena biasanya sepakung dari perusahaan itu si ibu juga pada group teman temannya. Ketika keluar si ibu sendiri merasa begitu bahagia ia tidak lagi berada di lingkungan yang tidak kondusif itu.

FASE 3:

Ubah cara bermasyarakat.

Cara kita bermasyarakat berkembang secara perlahan-lahan. Dua belas tahun yang lalu kita lebih bahagia berbicara secara tulis, maka sekarang mungkin posisi itu tidak sopan, namun yang harus semua orang melakukannya. Dua kota lalu bahwa ketarungan membuat posisi itu menjadi yang meribut. Kita berusaha dan

Bukan sebatas teknologi kita harus bisa mengatur penggunaannya dan tidak bergejolong dalam kelompok-kelompok media sosial secara berlebihan untuk mencegah terlalu banyak pesan yang masuk.

Dari semua langkah di atas, ada satu kesimpulan yang bisa kita tarik. Semua hal akan berpulang kepada diri sendiri. Kualitas yang mengulah diri sendiri. Kita pun yang mengulah cara kita berjalan ke manapun kita. Lukukarlah dan salahkan sendiri berlaga kita mampu menjadi diri hidupan yang andal.

Percayalah pada pada kekuatan diri
sendiri untuk melakukan perubahan.

”



HAL 8 HENCARI DATA

Pasti kita sering sekali menerima telepon dengan berbagai pertanyaan, baik dari perusahaan asuransi, perbankan, maupun perusahaan penyedia jasa lainnya. Seiring kita memperkenalkan bagaimana manfaat bisa buku nama dan nomor telepon kita pada saat kita tidak pernah berhubungan dengan perusahaan tersebut. Hal ini bisa terjadi karena **akses berhadapan data bisa diambil dari banyak pihak**.

Banyak perusahaan mulai sadar bahwa data pelanggan, data pemasok, dan data-data lainnya sangatlah penting. Tidak sedikit perusahaan yang tiba-tiba mencari buku nama mereka memiliki data yang berisi nomer telepon atau alamat yang bisa mereka manfaatkan dari data tersebut. Tidak sedikit juga perusahaan yang dengan caroboh menghapus data pentingnya karena temukan penyimpangan yang terlalu parah dan bukan merupakan di kemudian hari karena data itu ternyata sangat penting bagi diri si pembang perusahaan.

Semua orang bisa bukti perusahaan seperti Google, Facebook, LinkedIn, dan Go-Jek adalah pengumpul data terbesar dan mengambil informasi para investor. Ini yang membuat mereka bisa memberikan servisnya secara gratis kepada kita, bukannya terus-menerus meningkatkannya agar kita semakin sering menggunakan aplikasi mereka tanpa kita harus membayar. Lihat belakangnya faktum lain tidak bukan adalah karena mereka jadi bisa memanfaatkan data perlaku kita yang mereka percaya setiap kali kita berinteraksi dengan aplikasi mereka.

misalnya Big Data dapat berasal dari teknologi maupun tidak. Namun, kita perlu perlu mempertimbangkan bahwa...



BESARNYA DATA BUKAN LAH POIN UTAMA, MELAINKAN APAKAH ORGANISASI MAMPU MENGOLAH DAN MEMANFAATKAN DATA YANG MEREKA MILIKI DEMI PERKEMBANGAN ORGANISASI.



BIG DATA BARU BERGUNA BILA DAPAT DIMANFAATKAN UNTUK MENAJAMKAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN, MENAMBAH WAWASAN, MENINGKATKAN PELAYANAN, SAMPAI KEPADA MENUNJANG ATAU MENGOPTIMALISASI PROSES.

Perusahaan telekomunikasi terkait dengan Big Data yang superkaya berpotensi bukan perlu mengupahkan analisis datanya ke perusahaan konsultan kelebih dulu untuk sampai pada keputusan keputusan strategis bagi usahanya pun. Mengapa tidak diketahui sendiri? Tidak ada cukup arsitektur data di perusahaan tersebut. Di sinilah kita melihat tumbuhnya

kompetensi baru yang belum ada ini tidak teraplikasi atau manfaatkan. Bolehnya pengumpulan data ternyata tidak disertai dengan pengembangan manusia yang mampu menggunakannya.

Professor Brian Caffo dari Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health mengatakan bahwa banyak perusahaan sudah sadar betapa bermanfaatnya pengumpulan data bagi keputusan bisnis perusahaan, tetapi adalah manusia di organisasi yang bisa memanfaatkan makna data tersebut.¹ Kita sekarang butuh anggaran talenta data science. Dan, ketidaksengajaan ini cukup serius. Banyak perusahaan yang sudah berinvestasi untuk mengumpulkan data tanpa mempertimbangkan cara menggunakan oleh organisasi dengan mengembangkan talenta-talenta yang peka data.

Data scientist menjadi sebuah ilmu baru yang diperlukan di Big Data. Bila pada era sebelumnya para programmer menjadi incaran perusahaan-perusahaan daring seperti Traveloka, misalnya, sekarang justru dibutuhkan kapasitas yang lebih matematik—campuran antara statistik, komputer, matematika, dan perihal manusia yang oleh para ahli disebut sebagai disiplin baru bernama data science. Disiplin ini adalah kemitraan dari berbagai keahlian yang tidak bisa dikategorikan ke dalam disiplin tradisional.

Bila di masa yang lalu kita mengenal istilah sistem analisis yang berperan sebagai penerjemah antara pemikir sistem informasi dengan pemiliknya, di masa sekarang kebutuhan bisnis perlu mendekati seorang data scientist dalam mengolahkan pencarian datanya. Big Data bisa memberikan informasi yang banyak,

sekaligus kompleks dan seorang data scientist harus memahami hal-hal berikut terutama: si perlu tahu apa yang ia cari, bagaimana memahami relasi antara data yang penting dengan yang tidak penting, untuk kemudian dapat membuat sebuah teori yang sesuai dengan kebutuhan bisnisnya.

Kita sendiri sebagai pekerja modern tidak bisa lagi melepasikan kehidupan kita dari kapasitas pemahaman data. Kita tidak bisa bicara tanpa data, apalagi membuat keputusan bisnis. Kita masih ingat betapa Banu Tjehaja Purnama selaku bisa mempertanggungjawabkan keputusannya dalam berbagai proyek karena ia selalu menggunakan dan mengolah data dengan jelas sebelum membuat sebuah kebijakan. Begitu banyak pustaka anak-anak muda teknisi yang bekerja tanpa kerai teliti di berlakungnya dan menyajikan analisis data yang tidak terbantahkan. Bahkan ada yang lebih jauh lagi mengatakan bahwa "understanding - data" yang benar suatu pekerja tidak dapat dipahami tanpa adanya data. Perlu diingat, punya teknisi sudah cukup di mata banyak orang, sesungguhnya sangatlah superfisial. "Torture the data and it will confess to anything" kata Ronald Coase, pemenang Hadiah Nobel Ekonomi.

Apa pun profesinya, setiap individu perlu melakukan hal-hal sebagai berikut untuk menjadi **Individu yang paham data**:

1 Belajar berbicara bahasa pengukuran dan analisis

Kita perlu bisa berpartisipasi dengan peryajian data diantara diskusi-diskusi. Kita perlu terbiasa berlogika perlu tetapi ketika dalam membangun data karena

data juga dapat diputar sejajar ruang sehingga memberikan impresi yang berbeda atau desejat.

2

Paham statistik dasar.

Kita tidak bisa mengungkap bahwa data bisa kita buat secara intuitif. Sebaliknya kita harus bisa membedakan apa yang dimaksud dengan mean, median, mode, standar deviasi, dan nilai p. Ini perlu manusia dalam perbendaharaan kata-kata kita dalam perniscoran sehari-hari.

3

Gunakan beberapa perangkat lunak praktis untuk analisis data.

Hol ini akan memberi kita memperbaiki sikap agar lebih familiar terhadap kognisi utama data ini.

The goal is to turn data into information, and information into insight.

—Carly Fiorina, Hewlett-Packard Co.

”



JALAN DAN PEMERINTAH SULAWESI

Banyak berman tidak pernah ada matinya mengeluarkan ide. Kolega lain sering merasa tersanjung bila ingin berdiskusi dengannya karena biasanya ia akan memperlantukan ide-ide standar yang diajukan untuk kemudian memunculkan alternatif jawaban sebuah masalah. Hal ini pun tentu dalam kebiasaannya ketika berpapasan ia selalu bertujuan untuk memperbaiki bentuk tempat memunculkan dan tidak suka ketimbang atau turis biasa. Tidak jarang ia mengambil jalur berbeda dari rute perjalanannya sebelum hari sehingga jalur alternatifnya tetapi berlambah banyak. Ia suka melakukan penelusuran internet. Selain hanya untuk memunculkan ide buku atau nu yang sedang digelutinya namun juga untuk sekedar memunculkan nu ingin tuhunya. Kekuatan nya dalam mencari, mengelarasi, dan mengamati hal-hal di sekitar maupun yang ada di internet menyebabkan ia seolah-olah selalu memperluas hal-hal.

Sementara itu kita juga banyak mengenal orang-orang yang cerdas dengan prestasi akademis yang tinggi tetapi justru tidak pernah memunculkan hal-hal di luar apa yang pernah ia pelajari di sekolah, ataupun di luar pengalaman kejarnya. Padahal hasil rapat di perusahaan, orang seperti ini tetapi banyak mencari jawaban masalah yang standar dan berusaha memperlantukannya pada masalah yang sedang dihadapinya saat ini. Bila ada pertanya yang sebenarnya melampaui dari kebutuhan, tanpa ditanyakan yang lain, si cerdas ini cenderung mengelarasi koming dan memperlantukan komungkhan berharuslah dia berburu komunitas atau kawan-kawan pernah bertemu di mana-mana.

Dua jenis pribadi di atas bisa juga memiliki tingkat inteligensi yang sama, namun sikap mentalnya jelas-jelas menunjukkan perbedaan. Yang pertama tentulah tidak pernah berhenti mencoba dan mencari tahu berbagai kemungkinan yang lain selain apa yang dia ketahui. Dia juga berpikir seperti yang pernah ia pelajari.

Kita tahu bahwa dalam era VUCA seperti ini hal-hal yang disruptif sering menyebabkan jawaban dari masalah yang sedang dihadapi, bocor?



SEBENARNYA, SEMANGAT MENCARI ADALAH SEMANGAT NATURIAH MANUSIA.

Di zaman ‘jalin’ pun mereka yang kita lihat berhenti mengakap-kapan lingkungan untuk menemukan apa yang bisa dimaksud, mencari cara untuk menghindari masalah yang tidak kuat. Misalnya mencari obat-obatan baru yang disebutkan oleh alum sekitar. Di masa sekarang, anak yang diberikan tugas mempersiapkan tesis ingin tahu nya akan menjadi manusia yang lebih berbaik dan berani memulai kemandirian.

Orang yang eksploratif biasanya ingin tahu sesuatu yang belum mereka ketahui sama sekali. Mereka selalu berusaha menemukan hal-hal yang menghadirkan momen emosional, avontuur, dan mengandung tantangan. Mereka tidak pernah berhenti mencari tahu tentang apa yang dilakukan oleh orang lain, mengapa

maka makukannya. dan berasa dari orang lain. Banyak pertanyaan muncul di benak pribadi yang akhirnya sebagai hasil dari pengalaman-pengalaman baru.



**PENGALAMAN BARU,
ORANG BARU, DAN BENDA
BARU YANG DITEMUI
MENGHASILKAN SEMACAM
DISONANSI KOGNITIF, YANG
AKAN MENIMBULKAN RASA
PENASARAN SESEORANG
YANG KEMUDIAN IA
KEMBANGKAN DALAM
KEBIASAAN UNTUK TERUS
BERTANYA, INGIN TAHU, DAN
MENCARI TAHU.
INILAH YANG MENJADI
CIKL-BAKAL DARI
KETERBUKAAN PIKIRAN
(OPEN-MINDEDNESS).**

Pribadi yang mencari tahu nekatnya tidak hanya mencari jalan keluar, informasi, dan pengalaman baru. Orang seperti ini seolah-

diisi manusia adalah harus memproduksi integritas individualitasnya, yang juga merupakan fungsi dasarnya. Isi sebagian terbatas bukan atau tidak bukan sehingga bisa menjadi defensif. Isi dengan hasil mempertahankan dogma-dogma pengetahuan lamanya, yang tanpa sadar turut mula-mula untuk kondisi sekarang. Bisa begitu, manusia mungkin ia menjadi orang yang berpikiran tetap!

Jadi seperti dipopulerkan Steve Jobs, sikap eksploratif adalah sikap kita menghubungkan antara tipe yang sudah ada untuk mencari pola baru yang menarik dan unik, atau menghubungkan satu tipe yang sudah kita ketahui dengan tipe lain yang masih dicari—connecting the dots. Orang yang eksploratif membuat koneksi antara berbagai sumber data. Dari hubungan ini diambilkanlah pertanyaan-pertanyaan baru, yang kemudian diolah dan jawabannya akan berbentuk sumber lagi. Siklus ini akan berkelanjutan di bawah individu dan membentuk kepribadian yang tidak pernah puas untuk selalu bertanya dan mencari. Terbentuklah keberadaan pikiran yang memang dibutuhkan untuk mencari banyak masukan.

Hasil hasil yang dilakukan oleh para ahli juga mengalihkan bahwa walaupun kapasitas observasi individu yang eksploratif itu kuat, orang seperti ini tidak membuat penilaian cepat-cepat dan mentalitasnya biasanya sangat stabil. Kepribadian dan kegiatan sehari-harinya dicirikan oleh hasil; membuat pikiran dan terfokus pada apa yang belum ia ketahui, sehingga ia sering terbatas sebagai orang yang kreatif. Cara berpikir yang kuat ini meningkatkan daya empati, konsentrasi, introspeksi, dan kreativitas.



BAGAIMANA CARA KITA MENINGKATKAN KAPASITAS EKSPLORASI INI?

Banyaknya dari anak kecil yang sering bermain dengan imajinasi mereka sebagai orang dewasa, kita perlu berimajinasi tentang hal-hal yang tidak ini sepele saja hampir mustahil terjadi.



PERPINDAHAN ANTARA MENTAL DAN BERMAIN BISA MEMBUAT PIKIRAN RILEKS DAN TERBUKA TERHADAP KEMUNGKINAN YANG TIDAK PERNAH TERPIKIRKAN.

Anak kecil dengan pengalamananya yang masih minim akan mencari hal-hal baru yang ia temui, hal ini akan menyimpulkan mengalami yang baru. Terkadang orangtua harus mengorbankan banteng-banteng yang bisa dibuktinya karena hasil akibat bisa ingin tahu anaknya.

Kita juga perlu mempertimbangkan berbagai hal. Adakah cara atau jalan lain untuk mencapai tujuan kita? Adakah kemungkinan yang belum terpikirkan oleh kita selama ini? Bisakah kita sedikit berputar? (Explorasi tidak seluruhnya merupakan kerusakan. Tidak jarang jalan baru yang diambil ternyata adalah jalan baru yang mengharuskan kita berpaut pada batik. Hal ini bisa terjadi dalam proses pemecahan dan tak perlu membuat kita putus asa. Seperti kata Thomas A. Edison, "*I have not failed. I've just found 10,000 ways that won't work.*"

Dalam hidup, kita sering kali dihadapkan oleh situasi yang tak ditugaskan—perihal rusak, istri kenser, atau rencana matang yang tiba-tiba batal karena perihal yang tidak bisa dielakkan. Masalah datang tak henti-henti dan sebagian tak akan pernah cukup waktu untuk menyelesainkannya. Masalah akan semakin menumpuk dan banjir akhirnya kita bersadar bahwa kita banyak mensudahi atau tidak pernah finis menyelesainkannya. Di tengah kebingungan masalah ini, banyak di antara kita yang akhirnya tidak lagi peduli untuk menemukan inti permasalahan dan sekadar menanggalkan pekerja yang timbul. Apakah Anda juga mengalami hal ini?



ALL LIFE IS PROBLEM SOLVING.

DEMIKIAN KATA KARL POPPER,
FILSUF ABAD KE-XX.

Biasanya, banyak di antara kita yang tidak merasa bahwa penyebutan masalah adalah tanggung jawabnya. Kita memungkinkan alasan, penyangga, atau teman kerja kita untuk menyikainakannya. Apalagi bila yang kita hadapi adalah masalah yang telah terjadi, seperti politik kantor, masalah-masalah finansial, menurunnya penjualan, bujet yang dibengkok, dan berbagai situasi yang membuat orang tidak produktif. Jangan lupa menilai masalah sebagai sebuah kompetensi, mengambil waktu untuk sejikit merenung dan melihat masalahnya dari berbagai sisi guna kita tidak surugat.

Bila dilihat lebih dekat, **bila sesungguhnya sebuah bila bisa mengelakkan masalah secara konvensional**. Bila diukur kita manusia bahwa penyebutan masalah bisa dikatakan secara matematis, bukankah secara literar, di zaman VJKA ini masalah menjadi narba tak jelas, tertutu dinamik, dan ambigu. Bila dilakukan yang lalu kita masih bisa menggunakan pendekatan yang pasti dalam menghadapi masalah, dengan teknik-teknik pemecahan masalah seperti "5 why", milik Toyota yang meyakini bahwa jawaban atas masalah itu pasti ada, maka di saat sekarang kita tidak bisa berpikir secara berturut. Menurut Malcolm Gladwell yang menganalisis kejatuhan Enron, "Pusters one known problem with known or incomplete solutions."

Sekarang ini banyak hal yang tidak manusiawi, tetapi nyata-nyata terjadi faktum ini lebih banyak bila dimasangkan sebagai manusalah yang tak diketahui dengan jawaban yang juga tak diketahui. Masalah seperti ini terkadang bisa diatasi dengan inovasi atau penemuan yang tidak lazim. Admullah dituliskan di

dalam berbagai buku maupun jurnal ilmiah, penelitian atau masalah seperti ini justru diketahui melalui hasil observasi original, sikap eksploratif, wawancara terbuka, ataupun pertemuan Hipotesis yang berlandaskan keyakinan bahwa semua hal itu bisa tiba jalan dan tidak pasti.

Dengan demikian, pencarian solusi memang sama seperti mencari sebuah misteri. Orang yang mencarinya harus kuat mengalihartikan, mencari tahu dengan menggunakan empati dan intuisinya, melakukan tes dengan cepat, dan siap mengubah solusi bila ternyata belum pas.

"With math, there is only one right answer. But with design, there are many right answers." Itulah yang dikutipkan Carl Rove, CEO Bar Academy.



MANUSIA MASA KINI MESTI BERPIKIR SELAYAKNYA DESAINER DALAM MEMECAHKAN MASALAH: MENGHASILKAN SOLUSI DARI SESUATU YANG TIDAK ADA.

Bisa cara berpikir dalam mencari solusi adalah seperti yang dikemukakan di atas, tak heran pada kita kita sering ditemui dengan cara halangan mental saat melakukannya. Halangan mental yang lebih dikenal dengan istilah ‘mental block’ ini dapat dibagi ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1 PERCEPTUAL BLOCK.

Berdasarkan pengalaman di masa lalu, kita mungkin bahwa suatu masalah pasti hanya bisa diatasi dengan satu pendekatan saja.

2 EMOTIONAL BLOCK.

Pengalaman mengalami rasa menghindari, ketidaknyamanan, dan berpikir memperkuatkan masalah.

3 CULTURAL BLOCK.

Tidak lagi mempertanyakan hal-hal yang sudah berlaku umum.

4 EXPRESSIVE BLOCK.

Saat mengalihaksikan ide-ide negar kepada orang lain.

Kita perlu membekasikan diri dari halangan-halangan tersebut dan bersikap terbuka dalam menghadapi masalah dunia yang pernah masalah ini membuat kecapatan, pemahaman, dan analisis. Saat ini kita seolah berhadapan dengan situasi yang

peristiwa di masa depan. Sejauh kita muda, generasi muda pun sudah harus mengasah akal sehat, kcrematan, kecepatan, dan ketekunan untuk menghadapi ketidakpastian.



KITA PERLU MEMILIKI TAKTIK AGAR MAMPU BERADAPTASI DENGAN KENYATAANINI DAN TERAPKAN VUCA KITASEDIRI—VISION, UNDERSTANDING, CLARITY, AGILITY.

— seperti yang telah disampaikan di buku sendiri.

Semua kegagalan bukannya tanpa niat. Dulu karena itu, jadi niatnya sebagai teman akibat kita. Perhitungkan keberadaannya dan wujudkan dalam bentuk teknologi nyata. Kita dituntut untuk menciptakan kesadaran diri yang tinggi dan melaksanakan proses refleksi setiap saat, dengan memanfaatkan kegagalan sebagai perbaikan diri. Kita perlu menjadi pemikir kritis yang selalu siap menentang ketebal dan berpasca dengan turbulensi keadaan ini. Hanya dengan cara-cara pemecahan baru seperti inilah kita dapat terus berkembang.

Each experience teaches us all new things. Embrace problem solving and the many unseen treasures it represents.

—Glenn Llopis

”



KYATAKAH DENGAN JILAS DAN BEKARI

Zainah bersahabat dengan Aini sejauh ini bangku sekolah diajar sungai meraka kulihi. Aini sangat mengagumi Zainah yang cantik, pintar, dan populer. Rasa suka jenang sekali berpengaruh karena sikap Aini yang cenderung mengalah. Zainah tampak selalu tahu apa yang diringinkannya dan bisa menyadarkan Aini untuk tetap berjaya dengan pilihannya.

Amin adalah atasan yang dikenal di kantornya. Dia ia menemukan kesulitan untuk buah, dengan suara lantang ia langsung memarahi mereka di depan umum. Dokter rapat ia cenderung mendominasi pembicaraan dan mengabaikan masukan dari anak buahnya.

Ani adalah seorang karyawati yang kreatif dan pekerja keras. Banyak ilmu yang terdiri dengan dirinya sehingga produktivitasnya cukup tinggi. Namun ketika ada kesempatan untuk menjadi creative director posisi yang sangat dicita-citakannya, ia berpikir gugat jari karena jabatan tersebut dibutuhkan oleh orang lain yang memang lebih pandai menjalani diri. Ani mengaku paham "Barulah orang lain yang merasa."

Aini, Amrin, dan Ani adalah beberapa contoh orang-orang yang memiliki masalah dalam berkomunikasi. Aini dan Ani tidak yakin bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan orang lain untuk mendapatkan apa pun yang mereka inginkan, sementara Amrin justru mengabaikan hak-hak orang lain. Masalah-masalah ini bisa disebabkan oleh cara berpikir yang mengharuskan orang untuk mendahulukan kepentingan orang lain dari mengedepankan kepentingan sendiri.



**KEKHAWATIRAN
UNTUK MENYINGGUNG
PERASAAN ORANG
LAIN ATAU KETAKUTAN
AKAN PENOLAKAN
INI JUSTRU MEMBUAT
ORANG MENGALAH ATAU
BAHKAN MENDOMINASI
PEMBICARAAN. APA
PUN ALASANNYA,
KETIDAKMAMPUAN
BERKOMUNIKASI SECARA
GAMBLANG DAN OTENTIK
INI AKAN MERUGIKAN
INDIVIDU.**

Era digital yang kita hadapi ini justru memudahkan kita berkomunikasi. Namun komunikasi bisa dimatangkan dalam bentuk teks singkat, sehingga kali kita berpaparan-paparan dalam menyampaikan pesan-pesan, apalagi berargumentasi secara langsung. Kelebihan kita bisa dengan mudah berbincang antara yang bertemu dan yang hanya dengan tangan kosong di dunia nyata. Pastihai,



JUSTRU DENGAN PERSAINGAN YANG SEMAKIN HEBAT INI KITA PERLU MENJADI PRIBADI YANG KOHEREN BAIK DI DUNIA NYATA MAUPUN MAYA. KITA PERLU BERSUARA LANTANG, PERCAYA DIRI, TIDAK RAGU, NAMUN TETAP SANTUN.

Bagaimana mewujudkannya?

Banyak orang membutuhkan komunikasi yang jelas dan akspresif ini sebagai **komunikasi lugas**. Orang yang lugas bisa berkomunikasi, bernegosiasi, dan mengikuti ruang dengan efisien karena ia dapat menyampaikan isi pikirnya dengan susunan kalimat yang baik. Orang yang lugas tidak menghiasatkan pendapat orang lain terhadap dirinya. Dengan ketekunannya, ia bukannya bisa diikutsertakan dalam diskusi dan dibentuk orang lain. Ia tidak ragu untuk mengonfirmasi perkataannya bila ternyata pendapat lain yang lebih baik. Ia tidak harus merasa diri paling benar karena ia sadar bahwa orang lain bisa saja memiliki pendapat berbeda yang sama benarnya. Bukanlah kesan jangka panjang antargenerasi di zaman sekarang sering dibumbui oleh tidak lancarnya komunikasi? Masing-masing pihak memiliki posisi dan berbagai pihak pun sehingga akhirnya niatnya mengikuti antargenerasi menjadi berkurang.

Untuk bisa berkomunikasi dengan lugas, **respek** adalah dasar utamanya. Kehilangan berakup akhirul atau tulang sumsum jalinan banyak menghambat kita untuk mengembangkan sikap respek. Sifat yang paling utama sebenarnya berasal pada diri sendiri. Kita perlu memahami dari hal-hal kita sebagai manusia. Kita perlu sadar siapa kita dan apa tujuan hidup kita.



KETIKA KITA BISA MEMAHAMI KEKUATAN DAN KETERBATASAN KITA SECARA BERIMBANG DAN SECARA SEHAT MEMBUAT BATASAN-BATASAN YANG JELAS DAN ADIL PADA DIRI KITA, Maka BERARTI KITA MENGENAL DIRI SENDIRI.

Kita harus menghormati diri sendiri barulah bisa menghormati orang lain. Ingatlah bahwa orang lain juga punya hak yang sama dengan kita. Mereka juga punya kelebihan dan kekurangan. Mereka pun boleh tidak netral, tidak suka, tidak menyenangi dan memeluk.



KUNCI LAIN YANG TAK KALAH PENTING UNTUK BERKOMUNIKASI ADALAH DENGAN MENGUASAI SITUASI PEMBICARAAN.

Adanya perbedaan generasi mengakibatkan kemampuan berkomunikasi justru menjadi semakin penting. Banyak perusahaan ingin mengoptimalkan generasi muda agar dapat segera mencapai kematangan seperti service-orientednya sehingga para talenta muda ini dapat efekif berinteraksi dengan pimpinan perusahaan. Alasan sering kali menyatakan bahwa generasi muda di organisasinya merasa minder dan memperbaiki jarak apabila harus ngajah dengan pimpinan perusahaan idionya. Namun di sisi lain, kita juga melihat anak-anak kuliahan yang sudah mampu memulai bisnis start-up. Mereka bisa berdiskusi dengan santun dan jelas, cenderung menyajikan tawaran bicaranya yang berupa jauh lebih tua untuk membangkitkan ide-ide mereka. Tidak jarang alih presentasi mereka punya salah porseli yang berada di dalam penggambaran. Jadi, siapa bilang anak muda zaman sekarang tidak mampu berkomunikasi dengan sekuat?



SEPAHJANG KITA MAMPU DENGAN CEPAT MENANGKAP MAKSUD LAWAN BICARA, MEMBUAT KESIMPULAN, DAN MEMBERI KOMENTAR POSITIF TERHADAP APA YANG DIKATAKAN ORANG, KITA IBISA MEMBUAT PEMBICARAAN MENJADI MENYENANGKAN DAN BERDAMPAK POSITIF.

Tidak peduli kita atau musik, kita harus memahami keadaan akan kita sendiri, sehingga perasaan kita tampak ‘baik’. Perasaan seperti pemalih bukannya bisa menjadi alat peraga yang ampuh. Social proof alias hal-hal yang bisa menguatkan opini kita bisa segera kita caplok. Apabila kita dihadapkan dengan situasi perasaan tidak diinginkan, bisa dikatakan begitulah cara kita melakukan kontrol berhadapan.

Kelugisan pada prinsipnya mencari hasil ‘semua-nama menang’. Berupaya untuk memahami dan dipahami sambil menaruh respek pada orang lain. Kelugisan justru akan mengantarkan hubungan yang lebih baik.

Era digital yang kita hadapi ini justru merupakan era komunikasi.

”



TETAPLAH TERHUBUNG

Tak bisa kita purjikiri lagi bahwa era digital membawa dampak besar terhadap kegiatan ekonomi, teknologi, dan profesi. Harapan pelanggan atau yang sering disebut dengan "user expectation" berubah dengan cepat sehingga para penyedia jasa pun perlu memastikan posisinya agar bisa tetap kompetitif. Sudah pasti mereka perlu bertemu lebih ejek lagi, bukan hanya dari buku teksapi melainkan kegiatan-kegiatan cuci-pantepal yang dapat membawa kita pada ide-ide baru, non seger.

Contohnya, musisi. Dengan kemajuan teknologi, sebagi orang yang bukan musisi profesional pun bisa membuat lagu, mengatur suara tanpa berdengar musik dan lagu, bahkan merilis rekaman yang hampir sempurna. Sebagai contohnya, musisi perlu berpikir keras untuk dapat menyajikan nilai tambah yang tidak bisa dicapai dengan kecanggihan teknologi sendiri.

Hukum,



TERNYATA KITA TIDAK BISA BEKERJA SENDIRI.

Relasi yang kita ajukan tentu saja terjadi mengali diri yang mendukung. Relasi ini bisa terjadi antara dua musisi, dua genre, dua profesi, bahkan dua brand yang tadinya berbeda pasar dan area. Tidak bisa kita bayangkan bagaimana para profesional dengan ego masing-masing ini bisa berdiskusi sehingga akhirnya

membentuk kolaborasi yang kita nikmati sekarang. Kita tidak bisa lagi membangun jaringan bisnis dan karir profesional yang hanya bekerja berkelompok dalam kesatuan secara mandiri. Kegiatan kerja sama, membangun jaringan, saling kontak, dan aktivitas dalam komunitas sudah bukan kegiatan "extra-kurikuler" yang memprioritaskan untuk dipercaya tetapi merupakan kegiatan utama setiap profesi. Kita tahu bahwa informasi bisa didapatkan secara gratis dari internet, namun,



PERTUKARAN IDE, MANAJEMEN INFORMASI, KETERLIBATAN DALAM PROYEK-PROYEK PERCOBAAN, DAN BERTAMBAHNYA TEMAN- TEMAN BARU HANYA BISA KITA DAPATKAN MELALUI KEGIATAN JEJARING YANG INTENSIF.

Bila di antara kita masih ada yang merasa bahwa kegiatan ini membisingkan waktu, mungkin kita harus mengajukan yang apakah jaringan yang kita bangun berulang-ulang yang kita buatlah atau berusaha kita memperbaiki jaringan di tempat yang salah.

Membangun Jejaring atau networking adalah sebuah kemampuan profesional, teknikal, dan politik yang sudah pasti harus kita latihkan. Tak jarang kita jumpai orang-orang yang menganggap berpolitik sebagai kegiatan yang tidak berguna, ketika itu harus dihindari. Jika dilihat secara etimologis, kata politik memiliki maknaan ‘policy’ atau ‘kebijakan’ sehingga bisa dilihat sebagai perlaku yang berkaitan dengan pembuatan kebijakan. Seorang penulis bernama Joyce Mitchel mengatakan bahwa politik adalah pengembangan keputusan kolktif atau pembuatan kebijaksanaan umum untuk masyarakat seluruhnya. Jadi,



KEGIATAN BERPOLITIK DIBUTUHKAN OLEH SEMUA ORANG YANG INGIN MENDAPATKAN DUKUNGAN AGAR IDE, PRODUK, ATAUPUN TUJUAN LAIN YANG INGIN DICAPAINYA BISA DITERIMA OLEH MASYARAKAT LUAS.

Tujuh kator adalah manfaat politik digunakan hanya untuk memperbaiki kebijakan yang dalam jangka panjang ternyata menugik masyarakat luas.

Bila misalnya produksi ingin membuat produknya diterima dan dibeli oleh masyarakat luas, tetapi jangka keterampilan-keterampilan berpolitik ini perlu dilakukan untuk batah memperbaikinya dari masyarakat luas. Keterampilan untuk

melakukan pendekatan dan mengikuti emosi secara nyata perlu terus dilakukan. Kita bisa melihat bukunya pak sebagai platform pasar digital berusaha membangun komunitas dengan cara penggunaannya secara bijak, maka melalui kegiatan BukuMusik. Kegiatan membangun jaringan ini sungguh apik: Seniorang yang takdirnya hanya memenuhi undangan teman untuk sekedar nongki baseng, akhirnya memenuhi kesempatan untuk mengembangkan sayap karirnya secara global sekitar "naga elang" tersebut.

Banyak orang menyakini kegiatan membangun jaringan ini dengan kegiatan sekadar bantuan atau statutorm siapa. Memung benar bahwa peribincangan yang ringan dan santai diantara teman merupakan dasar dari kegiatan berjajang. Namun, di balik kegiatan informasi kita harus tahu apa yang kita mau, dan apa misi dari profesi dan institusi yang hendak kita sebarluaskan.



**SEORANG PENGUSAHA
START-UP SEKALIPUN HARUS
MENGERTI KEUNTUNGAN
APA YANG BISA DIDAPATKAN
ORANG YANG MENGGUNAKAN
JASANYA DAN BAGAIMANA
IA BISA MEMONETISASI
KEGIATAN TERSEBUT.**

Agenda kita tidak bisa disempulkan secara blok-blokan. Karena orang akan cenderung menjauh dalam proses kerjanya seperti itu. Kita perlu belajar bagaimana mencari waktu yang tepat untuk masuk menyampaikan misi kita. Pendeknya, kita perlu **menyampaikan diri, visi, misi, dan sasaran kita**.

kita pun perlu belajar **menerah nego, merendah, dan membuka diri untuk berkolaborasi**, karena inilah jalan natu-naturenya untuk tetap belajar, memperbaiki diri, dan mempertahankan misi kita kepada dunia global. Kemudian tidak selalu harus berbentuk kerja sama yang besar. Kita bisa melakukannya untuk suatu misi, proyek, atau pun peluangnya terbatas. Yang jelas,



KOLABORASI MEMBENTUK KEUNIKAN BARU YANG TADINYA TIDAK DIMILIKI, SEHINGGA KITA BISA BERINOVASI DAN MEMASUKI PASAR- PASAR BARU.

"Gorila digital nya dunia membebaskan keterbatasan batasan manusia akan menjadi semakin terbatas, tetapi sebaliknya

Banyak dimiliki halnya. Banyak manusia sebagai makhluk sosial bersifatnya tetapi ada Alignment tidak bisa dilakukan manusia. Keterbukaan interpersonal adalah manusia perasaan.



KEUNIKAN INDIVIDU DAPAT TERASA LEBIH KUAT PADA SAAT BERTEMU MUKA DAN BERINTERAKSI SECARA MENDALAM.

Kemanusiaan kita adalah segala hal-hal kita untuk tetap eksis di dunia digital. Jadi, tetapi menjaga stabilitas diri kemanusiaan untuk melibatkan diri dalam diskusi-diskusi serius tetapi sentral adalah keterampilan berdiskusi yang bersifatnya harus dimiliki oleh semua orang.

Sebagai profesional, kita perlu mengolah diri kita sendiri. kita perlu menggalakkan diri dan dalam membangun teknologi, menyumbang rasa, dan mengembangkan diri dengan lingkungan sosial baik daring maupun nyata.

Kemanusiaan kita adalah senjata
rahasia kita untuk tetap eksis di
dunia digital.

”



Dalam gelombang perubahan yang terus bergulung, kita melihat perusahaan-perusahaan yang sudah lama berdiri terpaksa memulang kuda-kuda. Banyak yang kemudian mengundurkan diri semoga untuk berubah berubah bisa dalam benturan-mencari bentuk. Bisa berbentuk usaha. Bisa juga pulih baik, mengurangi akibatnya sebaik-baiknya. Yang jelas, tidak diam atau bergerak suntai dalam zona nyaman masing-masing.

Namun, kita juga bisa melihat banyaknya karyawati, terutama pada perusahaan-perusahaan besar dan rupiah, yang masih tenang-tengang saja menikmati hasil penghasilan yang stabil tanpa merasakan adanya ancaman persaingan, akuisisi, dan penutupan dalam bisnis. Semakinnya di perusahaan lain kita bisa merasakan suasana yang merimbangkan ketenang bahwa perusahaan ini tetap seger meraih suatu bentuk prestasi tahun. Kewaspadaan itu bukan berjadi karena mereka sudah bergerak perempin, karena bertanya pemimpinnya masih yang sama juga bukan pada karena banyaknya karyawati material hasil, karena bertanya pertimbangan golongan baby boomer masih lebih dominan. Kepes "masuk" itu berada di mana-mana. Tak hanya di satu titik atau satu individu saja, tetapi justru sebagi titik ketika kita bersikutu dengan perusahaan itu. Melalui interaksi dengan para karyawannya, kita bisa merasakan rupiah seger perusahaan ini melalui peremajaan diri yang dilakukan terus-menerus.

Toyota bisa menjadi satu contoh perusahaan yang terus berusaha meraihnya dirinya. Ketika Elon Musk meraihnya mobil tanpa pengendara, Industri mobil, termasuk Toyota, puni tanggung-

Tetapi tidak semua komunitas Toyota sudah memberikan pengumuman bahwa di Olimpiade Tokyo tahun 2020 mobil tanpa pengendara sudah bisa dikenali di jalan tersebut. Komitmen perusahaan untuk mengikuti zaman, menciptakan barang dengan kemampuan riset dan membangun keruangan operasi baru dengan kapabilitas baru secara terus-menerus.

Penerapan yang dilakukan bersama-sama menjadi issu utama, meningkat dengan segeran yang berkembang saat diterima oleh mitra ini membuat seluruh tim mau tidak mau harus memandang ke depan, berpikir lebih jauh dan lebih luas. Individu dalam organisasi pun dituntut memiliki keterbukaan yang lebih sukses dan lebih kompleks. Perusahaan yang awal mula ini juga tidak takut menghadapi audit, sehingga dengan cepat dapat mengidentifikasi kesalahan, ketidaksesuaian, dan prosesku yang sudah usang dan belum bertambah-lebih.



PRINSIP INOVASI YANG SELALU PERCAYA BAHWA MEMINJAM IDE DARI DISIPLIN ILMU LAIN ITU AKAN MEMPERKAYA IDE KITA SENDIRI PUN DITERAPKAN SECARA KONSISTEN.

Selain itu, hasil berhadap penutupan kognitif dan komunikasi pengalaman juga dituduhkan tidak penting dalam mengalihbagikan.

Berikutnya banyak penutupan berupaya memotulkan diri, bagaimana dengan kita sendiri?

Kita sering memotulkan orang yang sudah jelas-jelas bertambah usia tetapi seolah belum berjuluk usia pensiumpunnya tetapi tidak bertambah, bahkan justru berlahir lebih muda. Tentunya ada cara pikir kebiasaan, atau sikap manusia yang menyebabkan demikian.

Sebuah niat mengatakan bahwa...



INDIVIDU DENGAN CARA PIKIR YANG SELALU SEGAR, PENUH RASA INGIN TAHU, DAN SEMANGAT BELAJAR HAL-HAL BARU AKAN MEMILIKI USIA BIOLOGIS YANG LEBIH MUDA DARIPADA USIA KRONOLOGISNYA.

Individu ini memiliki pandangan yang positif tentang masa depan, memiliki locus of control internal sehingga tidak gemar menyalahkan orang lain atas perbuatan mereka, ia tidak menutup mata terhadap kesan-jangan artara dirinya dengan orang lain, serta tidak segan-segan berbicara dan tampil pun bisa diperkirakan individu yang berpikiran seger seperti ini, perusahaan akan menjadi tetap seger pun.

Bila kita amati, perusahaan yang berhasil memajukan diri memiliki tanda-tanda khusus. Kita akan melihat adanya keberanian, cara pikir yang konstruktif dengan hasil-hasil yang umum, dan sikap yang tidak pernah membatasi diri terhadap segala kemungkinan yang datang. Seorang ahli manajemen mengemukakan beberapa prinsip bila kita ingin memajukan organisasi sebagai berikut:

1

Tinggalkan masa lalu.

Kita harus jadi bukan masa lalu sebagai kendala dalam pembelajaran untuk menghadapi masa depan. Kita pasti mengambil pelajaran dari masa lalu, tetapi tidak hanya berfokus pada kejagonya.

2

Promosikan keberanian.

Dalam organisasi yang kuat, kita tidak bisa hanya berfokus pada kinerja berkali-kali saja. Kita perlu juga menjaga sikap mental yang benar. Dengan demikian kita akan mendapatkan lebih banyak anggota tim yang mau

Mengambil alih tanggung jawab dan melakukan
keputusan.

3 Sambut kegagalan.

Pahami bahwa kegagalan adalah cara kita menuai
pertumbuhan.

4 Balik arah.

Carih kewaspadaan untuk membayangkan bahwa
melakukan hal yang tidak biasa kita lakukan, atau bukan
hal-hal yang berlawanan dengan apa yang biasa.

5 Imajinasikan semua kemungkinan.

Kemungkinan ini dikenali sebagai kemungkinan anak-anak.
Menulis cerita berimajinasi dan memikirkan hal-hal yang
tidak mungkin, dan inilah yang sering kali dilakukan oleh
orang dewasa.

6 Melihat dari luar.

Sekali, kita perlu memindahkan perspektif kita yang
selalu matang dari kacau-kacau dan gelap di dalam
organisasi. Kita perlu menyadari bahwa kita bukan saja
berusaha dengan kompetitor, tetapi juga dengan diri
sendiri.

7 Hindari batas-batas.

Batas akan menghalangimu yang gerak dan inovasi kita lebih sering berhenti karena terbatas pada apa yang telah kita gunakan sendiri. Ingatlah bahwa hanya yang yang menjadi batasan kita.

Selain menjaga prinsip-prinsip kaki, pemusatan perusahaan berjaya tidak selalu menjaga keterikatungan untuk melahirkan produk baru. Tidak peduli bahwa produk ini terhadang harus meng "kambil" produk yang sebangku berjalan. Inilah keputusan Kodak yang naga untuk mengeluarkan kamera digital termasuk kamera klasiknya produk miliknya akan berhenti beroperasi kompetitornya tidak memiliki beragam ini? Jadi kunci kunci itu pelajaran agar kita dapat tetap bertahan dan unggul di era disruptif ini.



**LIFE BEGINS AT
THE END OF YOUR
COMFORT ZONE.**

Insanity is doing the same thing
over and over again, but expecting
different results.

—Einstein

”



TETAP MANUSIAWI DI ERA DIGITAL

Menyantuk di seluruh dunia terasa menjadi condongan pasti ketika teknologi digital menguasai dunia. Kita resahnya lalu bertanggung jawabnya transaksi moneterisasi, hidup di lingkungan tanpa listrik secara harmonis, serta berbaris di pasar secara tradisional.

Human value adalah kebutuhan manusia yang tidak akan lekang oleh zaman. Dalam membangun kebutuhan teknologi ini, kita perlu berfokus pada langkah-langkah menggunakan teknologi manusia kita sebagai anggota manusia yang merupakan seorang pribadi. Kita perlu memperbaiki kebutuhan kita agar tetap bisa mempunyai pilihan hidup dan tidak semata bergantung pada teknologi. Menginkah itu? Hanya mungkin.

"Kita harus saling mengingatkan bahwa 'we are in the age of ideas'! ide tidak datang dari robot, ide datang dari orang manusia yang sejauh. Hanya ide-ide baru yang bisa mengubah, mengembangkan, dan memajukan organisasi dan manusia. Kita, berulang kali yang merupakan bagian bangsa, perlu menjaga agar pemikiran-pemikiran tetap aktif dan sementara berimajinasi dan melengkapi diri dari bayangan 'dark future'."

Tugas kita adalah tidak berhenti me-mengingati dan diingat yang kita bayangkan akan kita temui.



TENTANG PENULIS



Tentang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. **ELEEN BACHMAN** yang lulus dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia tahun 1983 ini, mendirikan **Expedi Consultants** pada awalnya Expert Executive Performance Development) bantuan menjadi salah satu konsultan SDM terkemuka di Indonesia yang bergerak secara analisa-analisa dan rekrutmen, assessment, culture assessment, pengembangan human capital. Klien-klien Expedi tersebar di seluruh penjuru Nusantara, meliputi perusahaan nasional dan multinasional di berbagai bidang seperti pertambangan, finansial, oil and gas, pertambangan, manufaktur dan juga lembaga pemerintahan, organisasi internasional, dan NGO.

Seperti (2008), peningkatan ketahanan (Buku Tinggi, 3 Juli 2008), ia bekerja sama dengan Klinik RCMPW, mengembangkan kolom Karier dan berhasil menjadi onester dari bagian Klinik RCMPW. Keterlibatannya dalam kolom karir para pembaca Kolom Karier-nya, diperkuat dengan bagian berita yang diberitanya sehari-hari, membuat penulis kolom ini menjadi pusat perhatian publiknya, sekaligus bertujuan untuk mempersiapkan solusi dari masalah-masalah SDM tersebut.

Belakangan memimpin Expedi, Eleen Bachman sempat menjadi Konselor di SPA Sumbangsih legal, sebelum akhirnya di Jurusan Psikologi Sosial Fakultas Psikologi UI legally-split. dan juga

Republik Departemen Psikologi di Sanatorium Dharmawangsa (Sugih- Sugih) ketika itu dia masuk ke dunia bisnis sebagai Republik Bina Bumdes Daya Manusia di Bank UBSUM Asia (Sugih-Sugih yang kemudian menjadi Lippo Bank).

Berikut penjelasanku itu berasal dari para remaja, dunia pendidikan, buku-buku dunia kesehatan jiwanya, membuat Cileen yakni bahwasannya manusia senantiasa harus diperkuat, terutama di negara-negara perkelahian seperti Indonesia. Dan, bahwasannya dia yang dia cinta pula. Menurutnya, kecerdasan saja tidak cukup, cara pikir yang benarlah yang membuat seseorang menjadi kuat.

Dalam tulisannya, mereka empat cucu ini masih berusaha berkarbanya untuk mencari jawaban atas kegigihanannya dalam memperbaiki masa depan. Sesampai tahun 2000-an, misalnya, Cileen menulis bukunya yang berjudul *Guru Merah Lubuk Banyak Keempatku* (2001-2002), *Jadi Nenek Saku* (2003), *Pidji Proper* (2003), *Andi Bozo* (2003), *12 Motivasi Motivasi yang Memberi Semangat dan Mencerdaskan Hati* (2003), *Mengadil Warga Dunia* (2003), dan terakhir, seri buksus yang berdiri dari buksus Almaraz Diri, *Sakses Andi Coach*, *Sakses Andi Nomer Saku*, *Sakses Andi Pemimpin*, *Sakses Jadi Profesional*, dan *Sakses Kebisa Mensukseskan*.



Dari START-UP menuju **UNICORN**

Nasi Uduk Bukanlah di Instagram

Banyak orang ingin memulai startup business. Banyak tidak perusahaan-perusahaan seperti Go-Jek, Tokopedia atau Tokopedia tidak memulai perusahaannya dengan modal besar. Tapi ini bukan saja terjadi di negara kita, tetapi sudah mendunia. Cara memulai perusahaan dan meluncurkan produk sudah berbeda dengan praktik sebelumnya yang lama.

Kemungkinan, banyak juga startup yang tidak berhasil. Kita perlu memahami bahwa startup dibangun dalam kondisi yang tidak bisa diprediksi. Startup yang sangat bertahan atau yang bermaioritas besar sebagian besar harus mempunyai ide yang sama dalam menentukan hubungan uncertainty dan sanggup mengembalikan pengetahuan. Buku ini mampu bantu untuk membuat seorang mengenal hal-hal yang tadinya tidak terpikir oleh kita, sehingga kita bisa memanfaatkan human creativity kita lebih jauh.



Dengan
di **Universitas Pendidikan Ganesha** Bandung
dan **UIN Syarif Hidayah**
di **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



www.kitabisa.com