Seminar Keliling :

EXPERD

WEBINAR SERIES

EXPERD Consultant | EXPERD Consultant | @experdconsultant | @experdconsultant | @experd

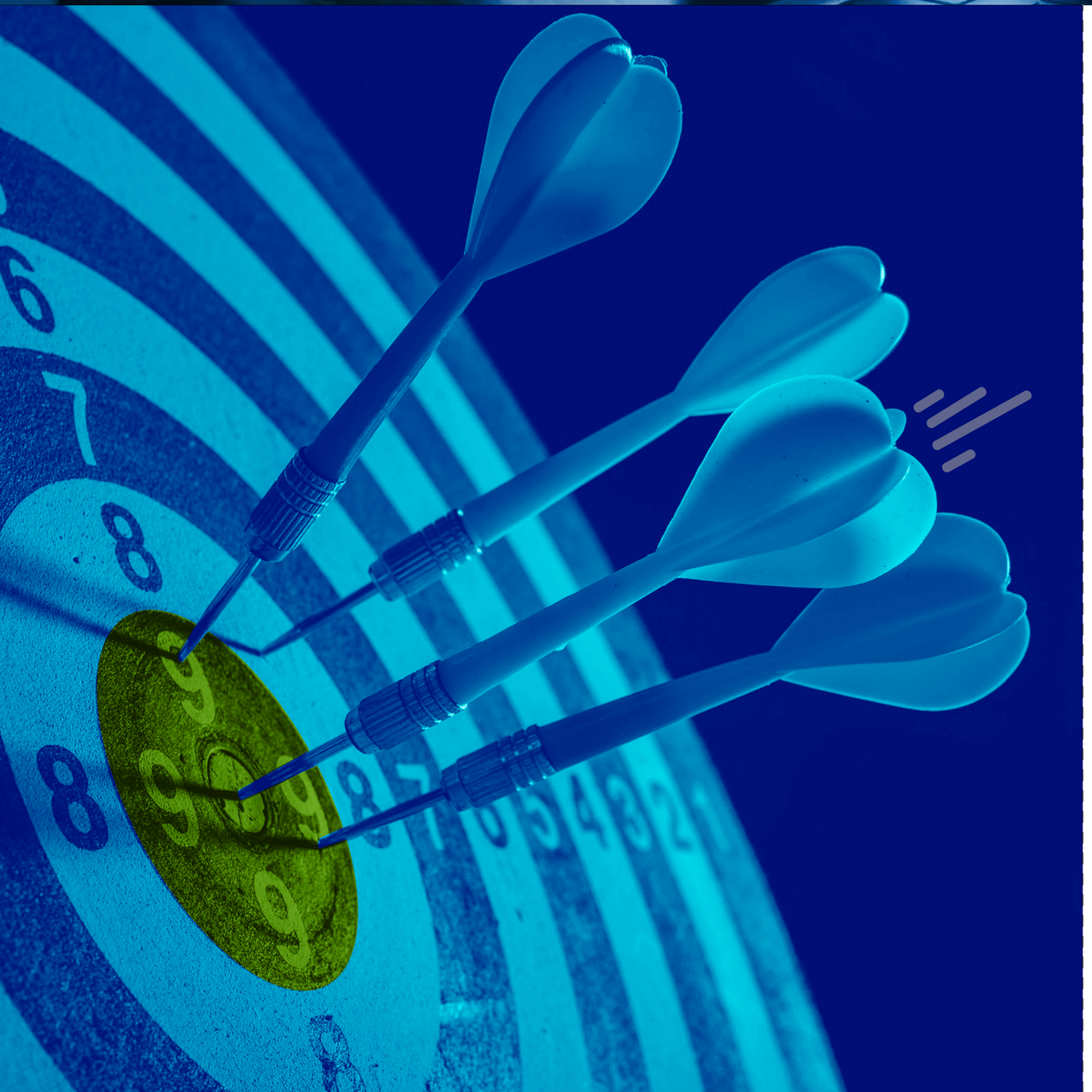
LATAR BELAKANG

Keadaan pandemi saat ini memaksa hampir semua perusahaan menerapkan kebijakan *Work From Home* kepada hampir seluruh karyawannya. Walaupun beberapa perusahaan kemungkinan sudah familiar dengan situasi kerja *remote*, namun mayoritas merupakan pemain baru kerja virtual yang mau tidak mau harus belajar menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. Seluruh jenis pekerjaan yang tidak berhubungan dengan lapangan atau sistem perangkat yang tidak bisa diboyong ke rumah, diwajibkan untuk dilaksanakan dan diselesaikan di rumah. Mulai dari penyiar radio, pegawai bagian administrasi, hingga pembuat kebijakan dan strategi, semua dilakukan sendiri-sendiri dari rumah masing-masing.

Minggu-minggu pertama proses karantina pribadi di seluruh negeri tentunya sedikit banyak menimbulkan dampak tersendiri. Perubahan sistem kerja, perubahan kebijakan, perubahan prosedur dan perubahan lainnya terjadi dengan cepat. Konsekuensinya adalah kebingungan dan perasaan kewalahan akan tuntutan adaptasi yang cepat dan bertubi-tubi. Disinilah organisasi dan anggotanya diuji. Mampukah para pemimpin membimbing organisasi melewati masa ini dengan baik dan keluar sebagai pemenang ketika nanti pandemi berakhir.

Keadaan pandemi serta menjalankan pekerjaan dari rumah (*Work From Home*) ini seharusnya tidak lantas menjadikan pengembangan pegawai menjadi terhenti. Rencana-rencana pengembangan dalam berbagai bentuk harus tetap berjalan dengan berbagai penyesuaian. Terutama di masa seperti ini, pegawai perlu terus diberi motivasi dan diselaraskan semangatnya agar mau dan mampu bahu membahu menghadapi berbagai tantangan yang akan dihadapi perusahaan ke depan dengan situasi pandemi saat ini. *Engagement* pegawai perlu dikuatkan agar situasi bisnis yang sulit dipandang sebagai tantangan bersama.

Dalam rangka membantu meningkatkan *engagement* dan mendukung *continuous learning* para pegawai perusahaan dengan tetap **#belajardirumah**, EXPERD *Consultant* mengembangkan Seminar Keliling yang merupakan sebuah rangkaian webinar dengan Eileen Rachman sebagai pembicara utama. Mengangkat topik-topik seputar motivasi dan produktivitas kerja di masa pandemi, Seminar Keliling ini diharapkan dapat menjadi ajang berbagi dan belajar yang mampu memberikan insight yang tepat kepada mereka yang tengah berjuang beradaptasi dalam pekerjaan di masa pandemi.



TUJUAN

Tujuan kegiatan Seminar Keliling adalah untuk berbagi pengetahuan dan ilmu terapan praktis mengenai hal-hal yang dapat dilakukan agar dapat tetap tenang, termotivasi dan produktif dalam menjalankan pekerjaan di tengah situasi pandemi seperti saat ini. Setelah mengikuti kegiatan webinar, para partisipan diharapkan dapat memandang situasi pandemi dengan lebih clear sehingga mampu untuk melaksanakan pekerjaan dan membuat keputusan untuk pribadi maupun organisasi agar dapat tetap bertahan dan berjalan dengan baik.

DESKRIPSI KEGIATAN

Seminar Keliling adalah sebuah kegiatan seminar yang dilakukan secara online menggunakan media aplikasi Zoom, dimana narasumber akan menyampaikan materi dengan menggunakan alat bantu *slide power point*. *Webinar* akan dipandu oleh seorang moderator dari EXPERD dan akan berlangsung selama kurang lebih 90 menit.

TOPIK SEMINAR KELILING

Topik-topik yang diangkat dalam Seminar Keliling adalah topik seputar motivasi dan pengembangan diri selama masa pandemi, antara lain:

1 Work From Home, Work From Heart

+ *Work From Home* sudah menjadi gaya hidup yang umum. Bagaimana kondisi Anda setelah *work from home* sejauh ini? Dapatkah Anda tetap mempertahankan spirit yang sama seperti ketika bekerja di kantor? Di tengah gempuran berita dan kekhawatiran akan kesehatan diri dan keluarga Anda, dapatkah kita tetap berpikir kreatif, mengubah *mindset* untuk menghadapi perubahan kebutuhan pelanggan dan krisis ekonomi yang juga berada di depan mata? Bagaimana kita dapat bertahan dan keluar sebagai pemenang dalam krisis ini?

2 Kreatif Berbisnis di Masa Pandemi

+ Di seluruh dunia saat ini, dengan *coronavirus* yang terus berkembang secara cepat, progresif, dan spontan, membuat kita seperti terpenjara. Keadaan finansial yang tidak menentu, pembatasan gerak manusia, membuat kita berpikir apakah situasi ini benar-benar nyata kita alami, atau sekedar *science fiction* yang sedang kita tonton belaka. Untungnya, kita sebagai manusia punya keistimewaan untuk selalu berupaya mencari jalan keluar. Kita bisa beradaptasi untuk dapat bertahan, baik secara fisik maupun sosial. Kita menjadi lebih kreatif, tidak hanya untuk kehidupan pribadi, tetapi juga untuk bisnis. Bagaimana caranya? Bisnis apa yang bisa kita lakukan? Kendala apa yang mungkin kita alami dan bagaimana kita mengatasi kendala ini?

3 Stay Sane in Uncertain Time

+ Keadaan pandemi saat ini dengan tingkat penyebaran virus COVID-19 yang cepat tentunya menimbulkan kebingungan dan permasalahan baru bagi hampir setiap orang baik secara pribadi maupun pelaku bisnis. Dalam situasi seperti ini, banyak orang mengharapkan arahan dan petunjuk dari sosok yang dianggap sebagai pemimpin, baik itu pemimpin dalam tataran keluarga, organisasi, daerah, maupun negara. Jika seorang individu tidak terbiasa berhadapan dengan situasi yang tidak pasti, niscaya mereka akan gelagapan. Ketidakpastian dan ekspektasi lingkungan yang bertubi dapat menjadi beban mental individu. Hanya individu yang terlatih yang dapat melihat situasi secara clear dan berusaha menembus segala ketidakpastian dan permasalahan yang ada saat ini dengan kepala dingin. Lantas bagaimana caranya agar kita dapat menjaga kewarasan kita dalam menghadapi ketidakpastian yang berkepanjangan ini? Bagaimana caranya agar kita dapat tetap tenang dan mampu membuat keputusan yang baik untuk pribadi maupun organisasi di tengah kondisi yang tidak ideal?

Be Ready, Be Agile

4

+ Kondisi yang tidak menentu, bisnis yang berhenti, risiko penularan virus hingga ekonomi yang terus menurun. Muncul kecenderungan untuk pasrah dengan keadaan hingga situasi membaik. Namun apakah kita memang hanya bisa diam menunggu? Dapatkah kita melakukan sesuatu dan membuat keadaan menjadi lebih baik? Disinilah perlunya kita mengembangkan *mindset* yang *agile* agar kita selalu dapat beradaptasi dengan cepat, bangkit dari keterpurukan, dan mampu mengambil keputusan dengan lincah dalam menghadapi situasi yang sulit diprediksi seperti saat ini.

Leadership in Crisis

5

+ Saat ini kita sedang berada dalam situasi yang sangat *twisted*, tanpa kejelasan kapan situasi akan berakhir. Literasi saat ini belum cukup untuk membantu para pemimpin dalam membaca masa depan yang penuh dengan ketidakjelasan. Jam terbang yang tinggi tidak menjamin semua pemimpin dapat keluar sebagai pemenang di situasi ini, bahkan banyak pemimpin yang sebelumnya terlihat cemerlang, kini seolah melempem dalam menghadapi perubahan besar akibat pandemi. Bagaimana caranya agar seorang pemimpin dapat tetap berjalan tegak dalam situasi krisis? Bagaimana mempersiapkan pemimpin-pemimpin yang akan datang agar selalu siap memimpin bahkan dalam keadaan krisis?

Office Life 2000: Digital Office

6

+ Bekerja secara *digital* mungkin tidak terbayangkan 20 tahun yang lalu. Ketika itu kita tidak bisa membayangkan '*magic*' nya media komunikasi seperti sekarang yang memungkinkan orang bekerja dari mana saja. Ketika gelombang *coronavirus* datang, mau tidak mau kita dipaksa bekerja secara virtual. Kita harus *work from home*, dan banyak orang sudah siap dengan jaringan, mental, dan material. Namun demikian, alat-alat *digital* ternyata tidak lantas menyelesaikan semua masalah. Kultur perusahaan tidak bisa secara otomatis kita transformasikan. Jadi, apa yang harus kita lakukan? Apa yang perlu diperhatikan dalam membangun sebuah *digital office* yang produktif? Bagaimana sebaiknya perusahaan dalam menjamin *empowerment* karyawannya? Bagaimana caranya agar kerja jarak jauh dapat tetap berjalan dengan efektif dalam mengantarkan perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan?

Distance Learning for Sustainable Companies

7

+ Di masa sulit ini, banyak organisasi yang sekedar berusaha untuk bertahan sebisanya. Ada juga yang berusaha berpikir kreatif, berusaha menangkap setiap celah kesempatan yang ada. Sekarang pengembangan bukan saja hardskills atau softskills, tetapi juga perlu dikombinasikan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Dengan situasi *work from home* yang sudah menjadi *the new normal*, mau tidak mau kita harus memikirkan bagaimana menggantikan pembelajaran dengan *experiental learning* yang sudah kita lakukan selama ini dengan cara-cara yang *digital* dan jarak jauh. Hasilnya tentu tidak 100% sama, namun kita perlu berkreasi untuk tetap bisa melaksanakannya.

Social Media: Friend or Foe?

8

+ Sosial media tumbuh secara tidak terkontrol sejalan dengan pertumbuhan teknologi. Laman-laman yang tadinya sekedar dimaksudkan agar orang bisa menyimpan memori, berhubungan kembali dengan teman lama, merencanakan acara, dan sekaligus berkomunikasi tiba-tiba menjadi media penyebaran berita yang sangat cepat. Dengan perkembangan penggunaan media sosial seperti ini, kita melihat komunikasi sudah berevolusi. Jadi, apa yang harus kita lakukan? Apa yang perlu diperhatikan dalam menggunakan media sosial? Bagaimana caranya memanfaatkan keterbukaan media sosial?

Stay Positive, Stay Productive

9

+ Dalam krisis kesehatan global ini, sudah wajar jika kita merasakan kecemasan, depresi atau semua jenis kelelahan mental, dan hilangnya motivasi. Lalu bagaimana kita menyikapi keadaan yang tidak menentu ini? Adakah jalan keluar instant untuk masalah ini? Adakah orang yang sudah mendapatkan solusi jitu untuk masalah ini? Dalam kondisi ini, alternatif terbaik adalah berpikir positif. Berpikir positif di sini bukan berarti meredam ketakutan kita. Berpikir positif berarti kita tetap mempunyai beberapa perangkat yang bisa mempersenjatai kita menembus ketakutan dan kekhawatiran, untuk menemukan arti dan keseimbangan

Kiat Sehat di Zona Merah

10

+ Tanpa kita sadari, pandemi yang berkepanjangan ini memang menciptakan situasi sosial yang tidak biasa. Ke manapun kita pergi, terdengar dengungan pentingnya mentaati protokol kesehatan. Bahkan, diam di dalam rumah pun, kita masih mendapatkan informasi yang konstan mengenai perkembangan penyebaran new corona virus ini, beserta protokol kesehatan yang dibuat untuk membiasakan kita hidup berdampingan dengannya. Di sisi lain, dokter, suster, dan tenaga medis lainnya terpaksa bekerja dalam double shift, triple shift, atau bahkan sampai tidak pulang dari rumah sakit tempatnya bertugas demi memastikan lancarnya penanggulangan COVID-19. Lantas, menyadari pengorbanan tenaga medis di garda depan tersebut, apakah kita masih tetap taat mengikuti anjuran pemerintah hingga sekarang? Normalkah jika kita mulai merasa jenuh dan perlahan mulai melonggarkan kewaspadaan kita? Bagaimana caranya agar kita terhindar dari gejala caution fatigue seperti ini?

New Reality of HR Management

11

+ Seperti yang kita ketahui, manajemen SDM sebelum pandemi memiliki *scope* pekerjaan antara lain: penempatan karyawan, pengurusan persoalan kepegawaian, penggajian, pajak, BPJS, pemberhentian karyawan, rekapitulasi kehadiran & klaim pengobatan, penyelenggaraan KPI, penyelenggaraan pelatihan serta rotasi dan mutasi karyawan. Namun kemudian, terjadi disrupsi yang membuat individu tidak lagi terjangkau secara fisik, apalagi secara berkelompok. Pengelolaan SDM hanya melalui layar kaca. Ketika produktivitas menjadi masalah yang demikian penting, para pegawai justru mengalami tantangan dalam menjalankan fungsinya secara rutin. Bekerja secara jarak jauh untuk memastikan bisnis tetap berjalan, menjadikan SDM sebagai prioritas utama, menekankan pikiran dan hati untuk membangun kepercayaan dan juga transparansi. Bagaimana menerapkan ini dalam pengelolaan SDM di era yang baru ini?

Nourishing The Learning Spirit

12

+ Di dalam organisasi, tidak kita pungkiri bahwa masih ada orang-orang yang merasa terpaksa untuk belajar. Semua upaya yang dilakukan, bukan dilakukan dengan semangat belajarnya, melainkan untuk kepentingan lain, misalnya kepangkatan atau sekadar menikmati pendidikan gratis, syukur–syukur di luar negeri. Malahan upayanya membuka wawasan para anggotanya itu tidak membawa hasil yang signifikan dan hanya beberapa gelintir orang yang merasa bahwa kegiatan belajar ini penting dan mengisi dirinya sendiri. Kita jadi bertanya-tanya:

  Apa yang menyetop orang dari keinginan belajar? Apakah kita memang salah konsep pembelajaran?

Conducting Effective Performance Coaching: Be A Coach, Not A Judge

13

+ Tuntutan untuk menampilkan performa terbaik pada semua lini mustahil dijawab oleh organisasi bila para jajaran karyawannya tidak efektif dalam memainkan peran mereka dalam membangun performa terbaik. Setiap pemimpin harus mampu membangun *engagement* dengan karyawan, serta mampu berperan dalam proses *performance management* maupun *performance dialogue*, baik dalam interaksi langsung saat rutinitas pekerjaan, ataupun dalam konteks interaksi coaching. Melalui peran pemimpin tersebut, diharapkan setiap karyawan dapat terus terpacu untuk menunjukkan performa terbaik, bukan dengan rasa terpaksa, melainkan dengan antusias dan bersemangat karena merasa dilibatkan dalam proses pengembangan karir mereka sendiri. Melalui *webinar* ini harapannya peserta bisa menjadi seorang coach yang mampu memahami dan memberikan *feedback* konstruktif bagi anggota tim kerjanya.

Financial Planning Di masa Sulit

14

+ Adanya pandemi Virus COVID-19 yang telah berlangsung sejak awal tahun 2020 ini menempatkan kita semua dalam situasi krisis. Mau tidak mau kita harus mengubah cara hidup. Bila cara hidup berubah, ini berarti cara kita mengatur keuangan juga harus berubah. Mengapa kita perlu untuk lebih peka terhadap perubahan ini? Bagaimana cara kita menghadapinya? Apa saja langkah yang perlu dilakukan?

A-Z Online Assessment

15

+ Kalau bicara soal *Assessment* pasti yang terbayang di benak kita adalah serangkaian *paper and pencil test* yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu. Namun kini metode *paper and pencil test* ini telah berkembang dan dilakukan secara *online*. Lalu seperti apakah proses *assessment* yang dilakukan secara *online* ini? Seberapa efektif metode ini?

New normal: Enjoying the New Groove

16

+ Kita mengalami banyak perubahan sebagai akibat dari pandemi *Corona Virus*. Kebutuhan, kebiasaan, dan gaya hidup berubah. Hal-hal baru menjadi new normal untuk semua orang. Bagaimana kita menyikapinya? Apa yang perlu kita lakukan dalam kondisi ini? Bagaimana jika situasi ini akan berlangsung lebih lama? Bisakah kita mencari nilai hidup baru?

New Behavior In The New Normal

17

+ Banyak perubahan drastis terjadi sebagai akibat dari pandemi *Corona Virus*. Kebutuhan, kebiasaan, dan gaya hidup, pola kerja, hingga peta persaingan dalam industri bisnis pun berubah. Hal-hal baru menjadi *new normal* untuk semua orang. Bagaimana kita menyikapinya? Apa yang perlu dilakukan dalam kondisi ini? Bagaimana jika situasi ini akan berlangsung lebih lama? Bisakah kita – sebagai personal maupun sebagai bagian dari organisasi – beradaptasi terhadap apa yang disebut *the new normal*? Mampukah kita menciptakan nilai hidup baru?

Etiquette at Work dalam Transformasi Digital

18

+ Menerapkan kebijakan kerja jarak jauh bukan usaha yang mudah dan murah. Infrastruktur pendukung pun dibangun untuk melancarkan proses kerja baru ini. Namun kemudian, muncul beberapa permasalahan tentang bagaimana cara mengatur tim dari jauh. Pertemuan-pertemuan dan gaya manajemen yang biasa dilakukan tatap muka tidak bisa serta merta diterapkan secara virtual. Tantangan muncul karena terpisahnya lokasi kerja sehingga kolaborasi tim yang sebelumnya terbangun menjadi terkesan tercerai berai. Konflik mulai muncul dan terasa. Dalam situasi ini, kehadiran seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk merangkul anak buah menjadi krusial. Terlepas dari semua tantangan yang muncul, hal tersebut dapat diatasi jika pemimpin memiliki kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik dengan anggota timnya sehingga dapat mengomunikasikan ekspektasi dan sasaran kerja yang jelas dalam situasi perubahan yang ekstrim ini.

Marketing Me: A Closer Steps to Your Dream Job

19

+ Ditengah kompetisi pasar tenaga kerja yang cukup ketat, para pencari kerja membutuhkan banyak pengetahuan untuk mempersiapkan diri dalam mendapatkan pekerjaan impian. Salah satu persiapan yang dapat dilakukan sejak dini yaitu personal branding yang dibangun untuk memberikan citra diri yang positif, profesional dan memiliki kredibilitas. Dengan ini para pencari kerja pun dapat menonjolkan kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan banyaknya pelamar lain di dunia kerja. Dilanjutkan dengan menuangkannya dalam dokumen dan curiculum vitae yang memiliki impact untuk mendapatkan pekerjaan. Di samping itu, *positive attitude* tidak kalah penting untuk dipelajari untuk dapat sukses mendapatkan pekerjaan juga dalam mengembangkan dirinya.

Professional Networking: Making a Value Added Social Relationship

20

+ Membangun *network* tidak berhenti ketika sudah mendapatkan pekerjaan saja namun harus menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari, sebagai upaya pengembangan masing-masing individu juga pengembangan organisasi. Kemampuan untuk bekerja dan berjejaring dengan orang lain yang memiliki *passion* dan *values* yang sejalan akan membangun jaringan pribadi dan profesional yang otentik sehingga menjadi portofolio penting. Jejaring yang kuat membantu memperkokoh posisi dan peluang bisnis suatu organisasi. Bagi sebagian orang, berjejaring merupakan hal yang mudah, namun tidak sedikit yang mengatakan bahwa berjejaring tidak sesederhana itu. Lalu, bagaimana agar kita dapat melakukan *Professional Networking* yang berdampak?

Growth & Creative Mindset

21

+ Perubahan adalah hal yang pasti akan terus terjadi dalam hidup kita, tidak terkecuali dalam dunia bisnis. Kita sebagai individu yang memiliki peranan, dalam hal ini sebagai karyawan perusahaan, harus memiliki adaptasi yang baik sehingga dapat menyesuaikan diri dan terus dapat memenuhi kewajiban kita. Adaptasi itu sendiri merupakan sebuah proses yang akan terus terjadi seiring dengan perubahan yang tidak akan pernah berhenti. Dan senjata utama yang paling mendasar untuk dapat bertahan adalah pikiran kita sendiri atau mindset. *Mindset* yang positif dan sejalan satu sama lain dalam sebuah organisasi akan membawa perubahan yang menguntungkan bagi produktivitas anggota di dalam organisasi. Topik ini akan membahas manfaat memiliki *growth & creative mindset* di lingkungan kerja, serta bagaimana kita bisa mempersiapkan diri menjadi profesional dengan cara berpikir yang solutif yang tentunya dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Managing Millennials: Be an Impactful Coach for Millennials

22

+ Kenyataan bahwa talent *Millenials* mencapai 60-70% dalam komposisi total karyawan di perusahaan tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengatur strategi tersendiri dalam membimbing dan mengarahkan para generasi muda yang dikenal sebagai generasi "*online*" agar makin produktif dalam pekerjaannya. Dalam situasi tersebut, seorang pemimpin semakin perlu memiliki kemampuan people management yang lebih tinggi dari sebelumnya dan berperan dalam proses *performance management*, baik ketika interaksi langsung dalam konteks utinitas *project*/pekerjaan, ataupun dalam konteks interaksi *coaching*. Pemimpin harus dapat mengenali *strength* karyawan, mengarahkannya mencapai *goal*, mengoreksi dan khususnya memberikan umpan balik yang konstruktif.

Be An Impactful Change Agent

23

+ Perusahaan besar yang mampu tumbuh, berkembang, dan bertahan lama ternyata didukung oleh kuatnya penanaman *Values* perusahaan dalam diri setiap karyawannya. *Values* tersebut melekat, diimplementasikan, dan dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan, manajemen, hingga para *stakeholders*. *Values* yang tertanam dan tercermin dalam perilaku nyata setiap karyawan, dapat membuat perusahaan tampil berkarakter dan mampu menunjukkan eksistensinya, sehingga mampu membentengi perusahaan dari berbagai krisis. Disinilah peran besar *Change Agent* dalam penyelasaran *Values* tiap individu/karyawan. Dengan besarnya tanggung jawab ini, dibutuhkan *power*, karakter, serta sikap *walk the talk* agar setiap *Change Agent* mampu mencontoh dan memberikan contoh langsung bagaimana *Values* itu harus dijalankan.

Women In Multiple Roles

24

+ Saat ini para wanita sudah lebih beruntung jika dibandingkan dengan di masa ibu kita Kartini saat memperjuangkan nasib perempuan untuk bisa mendapatkan pendidikan dan berkarya di berbagai bidang. Namun sayangnya pada masa pandemi ini, para wanita yang sehari-harinya memiliki peran dalam pekerjaan, justru kemudian menghadapi persoalan tugas tanggung jawab rumah tangga yang ternyata tetap mayoritas berada di tangan perempuan. Mengapa hal ini lantas menjadikan perempuan seolah terbenam untuk muncul menjadi *leader* bagi dirinya sendiri maupun di tempat kerja? Apa yang harus dilakukan oleh perempuan agar bisa tetap berkarya di tempat kerja namun juga tidak melupakan tugas dan tanggung jawab menjadi Ratu Rumah Tangga?

Crafting Your Employee Engagement Inside Out

25

+ Situasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk cepat berubah dan beradaptasi dengan '*the new normal*' agar bisa tetap bertahan hidup atau terus berkembang melalui babak baru yang penuh ketidakpastian. Kekuatan terbesar perusahaan untuk bisa melalui ini semua sangat tergantung dari kekuatan '*people*' dalam perusahaan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaan. Orang-orang seperti inilah yang diharapkan mempunyai komitmen tinggi dalam memberikan yang terbaik, serta memiliki komitmen yang kuat untuk berkontribusi optimal, yang pada akhirnya mampu bekerja secara produktif demi kelangsungan hidup perusahaan. Pemimpin harus mampu untuk menyadarkan dan memberdayakan karyawannya untuk meningkatkan engagement level masing-masing, menjadi pendukung karyawan dalam menjalankan tugas, meningkatkan kolaborasi tim dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta meningkatkan trustworthiness dalam tim.

Conflict Management

26

+ Saat ini, menjadi profesional pada sebuah organisasi menuntut seorang individu memiliki keterampilan interpersonal yang baik agar dapat berinteraksi dengan beragam individu dari berbagai latar belakang yang berbeda. Beragam karakteristik individu menghasilkan beragam perbedaan dan bahkan "gesekan" dalam interaksi personal. Dan tak jarang konflik pun timbul dari keberagaman individu tersebut sehingga seorang profesional membutuhkan keterampilan untuk dapat menangani konflik yang muncul. Konflik yang tidak tertangani dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kreativitas kelompok, menghilangkan komitmen dan merusak iklim kerja yang ada. Namun, di lain pihak konflik yang ditangani dengan baik dapat memberikan dampak positif di mana justru konflik akan membuat suatu kelompok kerja menjadi lebih dinamis dan meningkatkan produktivitas serta kreativitas kerja mereka. Untuk itu seorang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menangani situasi konflik dengan baik.

Global Mindset

27

+ Beberapa alasan perusahaan perlu memperluas jangkauannya selain kompetisi yang semakin ganas adalah karena transaksi antarnegara sebenarnya juga bisa menciptakan kemungkinan-kemungkinan baru, seperti kesempatan untuk belajar, meluncurkan atau mendapatkan produk baru, sampai kepada belajar berkoordinasi secara global. Dalam sebuah organisasi, tidak cukup bila hanya pemimpin yang berpola pikir global, sementara anggota tim masih gagap dan tidak berani bergerak ke luar. Sebenarnya, apa hambatan dari perusahaan untuk mengglobal selain daripada kendala bahasa? Lalu apa langkah yang dapat ditempuh individu untuk mengembangkan pola pikir global?

Stress Management

28

+ Stres merupakan hal yang sering kita alami dan tidak dapat dihindari di tempat kerja. Situasi pekerjaan saat ini sangat tidak aman, penuh tantangan, harapan dan tuntutan yang tinggi, yang menyebabkan stres di tempat kerja. Di sisi lain, stres adalah bagian penting dari pekerjaan. Tanpa stres kerja, kita tidak akan dapat bekerja dengan produktif. Kadar stres yang sedikit dibutuhkan dalam bekerja, dan 100% bekerja tanpa diikuti oleh rasa stres adalah hal yang tidak mungkin. Salah satu masalah yang paling membuat stres adalah rasa hilang kendali. Oleh karena itu, penting untuk mengontrol tingkat stres dan menempatkan sistem aktif untuk mengelolanya. Oleh karena itu, kita perlu tahu bagaimana mengindentifikasi gejala, efek, dan sumber stres sehingga dapat diatasi dan dikelola, bagaimana kita bisa mengubah *mindset* negatif menjadi lebih positif dan bagaimana mengelola emosi di lingkungan kerja untuk menangani tekanan atau perubahan.

Pemimpin 2021

29

+ Disrupsi terjadi dalam keseharian kita. Perubahan cuaca dan virus juga terus menerus terjadi. Baru kita sedikit ditenangkan dengan vaksin yang sudah mulai disebarluaskan, muncul berita mengenai mutasi virus jenis baru lagi. Sebagai pemimpin, kita patut menyadari betapa ketidakseimbangan dan perubahan ini berdampak pada finansial perusahaan kita. Bila dulu pemimpin berfokus pada efisiensi dan manajemen waktu, saat sekarang segala sesuatu juga perlu dikaitkan dengan konteks keberadaannya serta *big picture* visi misi yang ingin dicapai. Bagaimana caranya memberikan pemahaman mengenai perbedaan pemimpin di masa lalu dan masa kini? Bagaimana menanamkan pentingnya menjadi pemimpin yang siap menghadapi situasi yang selalu berubah melalui *digital mindset*.

The Innovative Leader

30

+ Dunia tempat kita bekerja dan hidup terus berubah dan satu-satunya solusi untuk mengikuti tuntutan yang berubah adalah dengan berinovasi. Inovasi jauh lebih dari sekadar menciptakan kreasi baru, melainkan tentang mencari tahu bagaimana menambah nilai bagi sebuah organisasi. *Innovative leader* tidak hanya leader yang menciptakan ide-ide kreatif namun yang terpenting *innovative leader* adalah orang yang mendukung lingkungan sekitarnya untuk merealisasikan ide-ide tersebut. Sebagai seorang pemimpin, penting untuk mengetahui bagaimana mengembangkan keahlian unik yang dimiliki tim untuk menciptakan lingkungan untuk bebas berkreasi dan berinovasi. Bagaimana memahami pentingnya peran pemimpin dalam menumbuhkan *culture of innovation*, mempelajari tantangan serta *trend* dalam mengembangkan inovasi dan mengembangkan kemampuan untuk menjadi pemimpin yang dapat membawa inovasi ke dalam perusahaan/organisasi.

Building Your Resilience During Uncertain Time

31

+ Perubahan secara cepat tidak jarang memberikan tekanan yang berujung stres, membuat individu perlu memiliki keterampilan serta strategi untuk mengatasinya. *Resilience*/resiliensi merupakan strategi utama yang membantu karyawan/individu dalam mengatasi stres, dinamika yang kompetitif, konflik di tempat kerja, dan tantangan dalam bekerja. Karyawan yang resilient akan mampu mengelola stres secara efektif sehingga tidak membebani dan merugikan organisasi. Dengan memberdayakan individu dan tim untuk menjadi lebih resilient di tempat kerja akan memberikan kemampuan untuk menangani tekanan dengan lebih efektif juga memiliki ketangguhan mental untuk dapat *bounce back* dari kesulitan yang dihadapi dengan lebih cepat. Topik ini akan memberikan pengetahuan dan pengalaman serta ilmu terapan praktis mengenai hal-hal yang dapat dilakukan dalam mengembangkan resiliensi, bagaimana cara memiliki kemampuan untuk menerapkan resiliensi dalam diri dan mampu berpartisipasi dalam mendukung berkembangnya resiliensi di lingkungan kerja.

EXPERD

Kontak Info

EXPERD Consultant
Gedung Kemang89 Lantai 3-4
Jl. Kemang Raya No. 89, Jakarta Selatan

Email
marketing@experd.com

Whatsapp
0813 9883 1687

EXPERD Consultant | EXPERD Consultant | @experdconsultant | @experdconsultant | @experd