

Breaking Through Challenges



MISSION: SECRET FRIEND





Overcome the Challenge as BCA CRO

Motivasi Diri

“Dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”

AQ (Adversity Quotient)

Kemampuan seseorang untuk menghadapi, masuk dan mengatasi “*adversity*” (kesulitan, kesengsaraan, kemalangan, kerepotan)

3

tipe orang berdasar respon menghadapi adversity :

- *Climbers*
- *Campers*
- *Quitters*

Ciri Seorang Quitter

- Memilih untuk keluar, **menghindari kewajiban, mundur dan berhenti**
- **Menghentikan** pendakian
- **Menolak kesempatan** yang diberikan oleh lingkungan
- Mereka **mengabaikan, menutupi, meninggalkan dorongan** inti untuk merdeka
- **Membenci orang-orang yang berkembang)**



Ciri Seorang Camper

- Mereka pergi tidak seberapa jauh, lalu berkemah **“sejauh ini sajalah saya mampu/ingin mendaki”**
- **Karena bosan**, mereka mengakhiri perjalanan
- **Mencari tempat datar dan nyaman** sebagai tempat bersembunyi
- Mereka **melepaskan kesempatan untuk maju**, yang sebenarnya bisa dicapai lebih
- **Mereka puas diri, tidak mau mengembangkan diri.**



Ciri Seorang Climber

- Pemikir yang **selalu memikirkan kemungkinan - kemungkinan**
- **Tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik/mental atau hambatan lainnya menghalangi pendakian**
- Mereka yang **tidak menyesali kegagalan, kegagalan adalah pemacu kehidupan mereka**
- Mereka **pembelajar seumur hidup**



Perbaiki AQ Anda & Kemampuan Anda Untuk Mendaki

Gunakan metode **LEAD**

- **Listen** → Belajar mendengarkan respon terhadap adversity
- **Explore** → Eksplorasi (menggali) penyebab dan pertanggung jawaban adversity
- **Analyzed** → Analisis semua bukti
- **Do** → Lakukan sesuatu untuk berubah



Personal Productivity

MASALAH WAKTU

Apa yang menjadi masalah manajemen waktu Anda?

1. ...
2. ...
3. ...



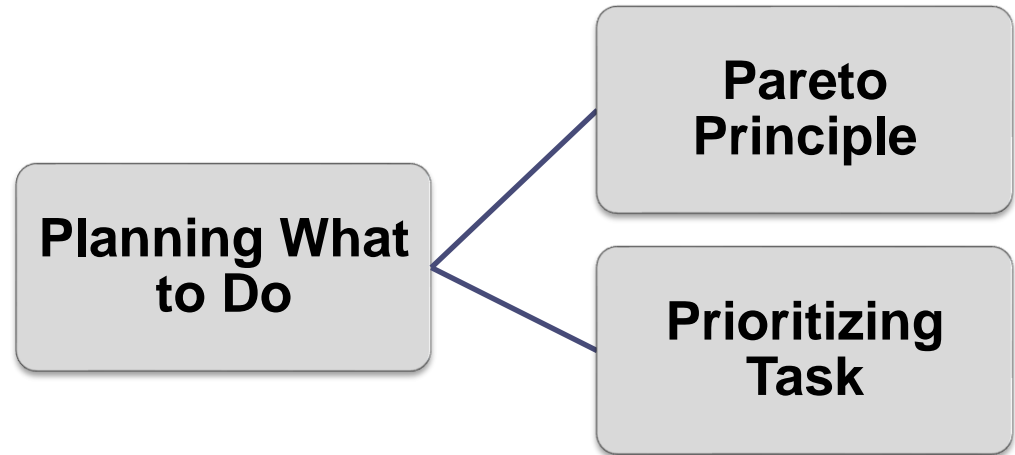
Beberapa Kesalahan Umum Dalam Mengelola Waktu

- Tidak mengikuti rencana yang sudah dibuat
- Tidak menetapkan goal pribadi
- Tidak membuat prioritas
- Gagal dalam mengelola gangguan
- Menunda
- Terlalu banyak yang dikerjakan
- Tidak beristirahat
- Tidak efektif dalam menjadwalkan pekerjaan



Merencanakan apa yang akan dilakukan

Dikarenakan keterbatasan dari sumber-sumber yang ada, maka kita harus melakukan perencanaan untuk melakukan hal-hal yang paling penting dan memiliki dampak paling besar.



Prinsip Pareto



20% dari input (waktu, sumber, effort)
berpengaruh terhadap
80% output (hasil, penghargaan).

MATRIKS PRIORITAS

Penting

Kurang
Penting

Mendesak

Kurang
Mendesak

Teknik Utama: Mengelola Prioritas



- ✓ Prioritas adalah perpaduan antara **kepentingan** dan **waktu** yang tersedia
- ✓ Prioritas ditentukan oleh **sasaran kerja kita**
- ✓ **Penting** tidak sama dengan **mendesak**
- ✓ Pekerjaan yang **tidak mendesak** namun **penting** seringkali **dilupakan**
- ✓ **Dahulukan, sepanjang memungkinkan**, pekerjaan yang **lebih penting**

Teknik Utama: Membuat Daftar Pekerjaan

Tanggal : _____

No.	Pekerjaan	Prioritas	Delegasikan?	Deadline?

DAILY ACTION PLAN

Day : _____

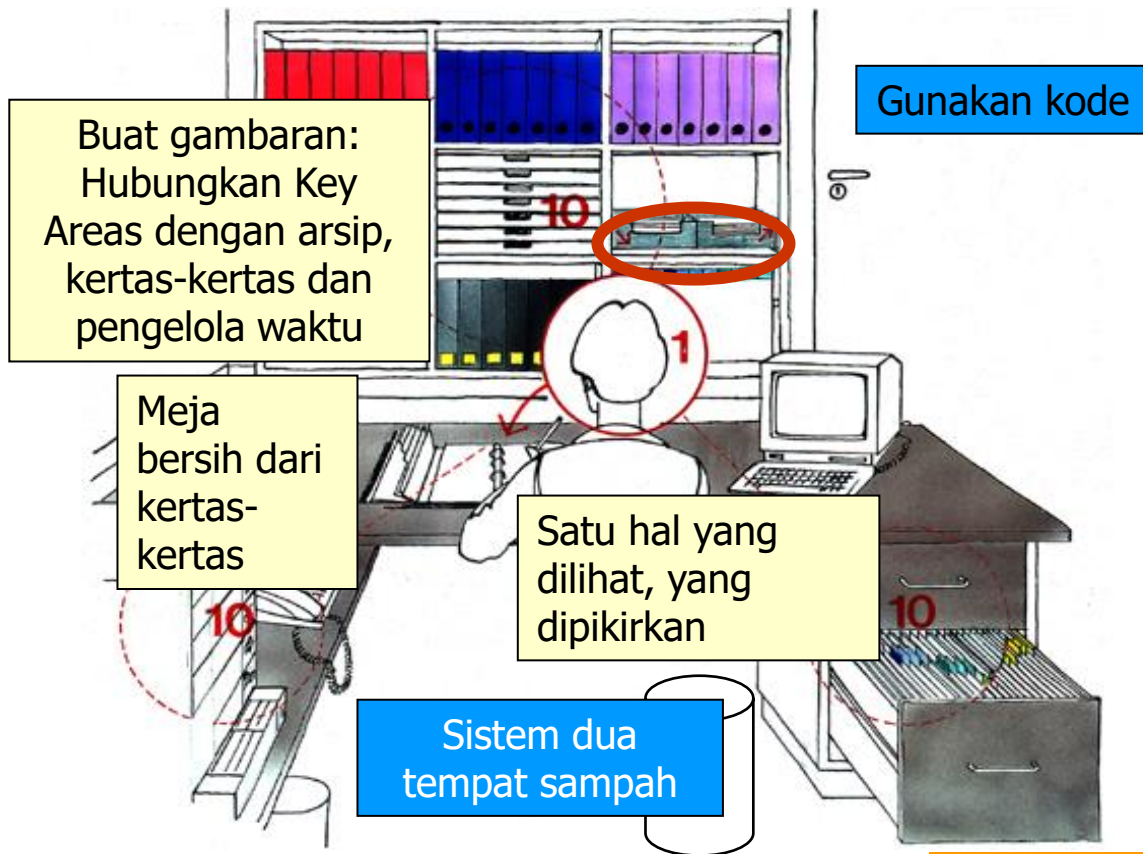
Date : _____

Floating Task yang HARUS dikerjakan hari ini			Catatan, Ide, Pengingat, Pesan, dll, yang muncul
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Fixed Task atau Janji atau Tugas yang anda mau buat menjadi fixed task			
			Floating Task atau Pengisi waktu yang DAPAT atau HARUS dilakukan hari ini
8.00			
8.30			
9.00			
9.30			
10.00			Manusia: _____
10.30			
11.00			
11.30			
12.00			Telepon : _____
12.30			
1.00			
1.30			
2.00			Kertas kerja: _____
2.30			
3.00			
4.00			

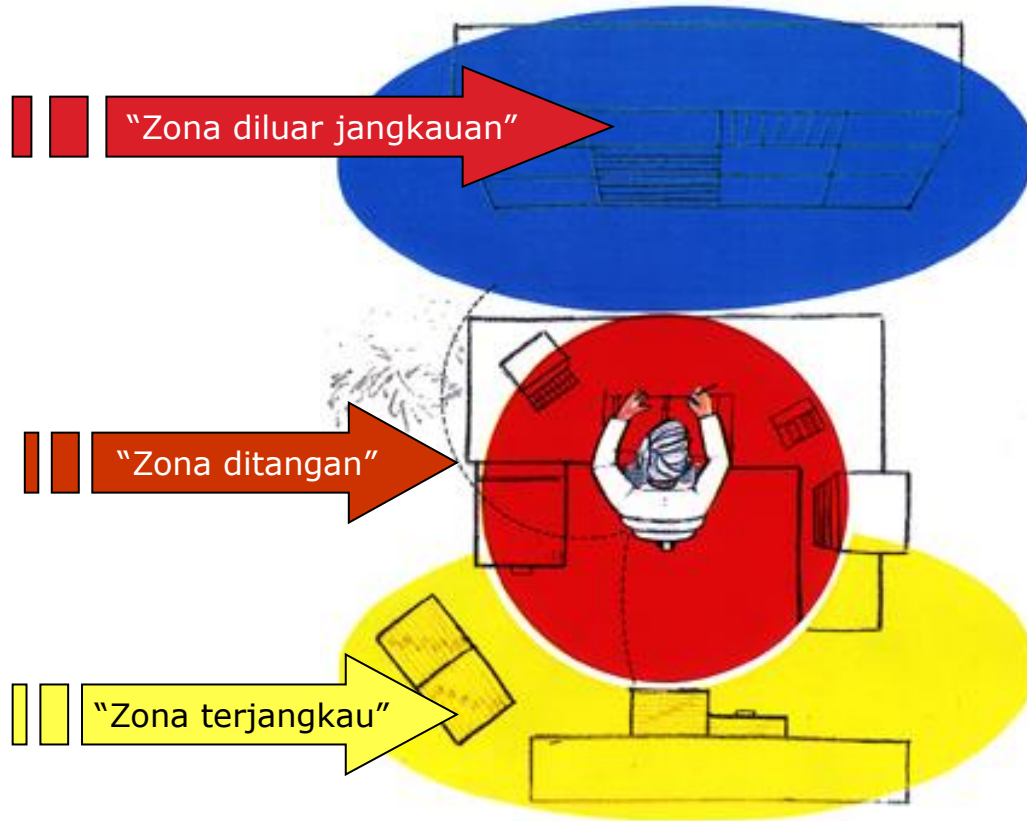
Teknik Utama: Mengelola Email

1. Tentukan **frekuensi** memproses email dalam sehari
2. **Prioritaskan** email yang masuk
3. Buat folder 'reply dalam xx hari'
4. Sadari bahwa Anda **tidak harus me-reply** setiap email
5. Buat **template** reply jika anda sering memberikan reply yang mirip-mirip
6. Hanya baca email yang **relevan**
7. Strukturisasi email menjadi **kategori**
8. Gunakan **filter**
9. Gunakan aturan **1 menit** ketika me-reply
10. Tentukan **batasan waktu** ketika menjelajahi inbox
11. **Unsubscribe** dari login yang menyebabkan Anda menerima email yang tidak Anda baca pula

Stasiun kerja yang efisien



Zona arsip pribadi





Managing Stress & Personal Emotion

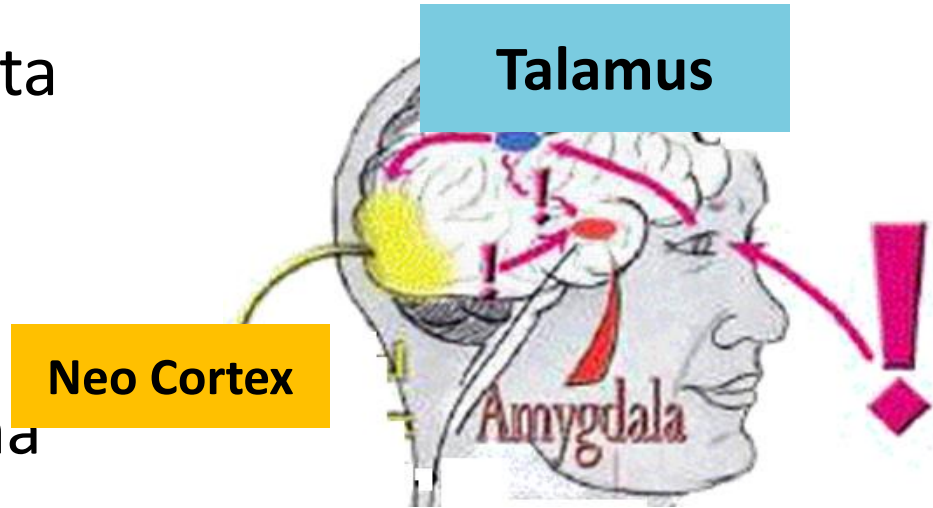
Kecerdasan Emosional

Serangkaian pengetahuan dan keterampilan emosional, personal dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk secara sukses menangani permintaan dan tekanan lingkungannya.

(Bar-On, 1997)

Mengapa kita memiliki "Respon Emosional"?

Pengalaman emosional kita
disimpan di Amygdala
Memori ini akan
mempengaruhi bagaimana
kita bertindak diluar
kesadaran kita



Emotional Intelligence

Kesadaran Diri

Penilaian Diri
Kesadaran Diri Emosional
Obyektivitas
Pengekspresian Diri

Pengelolaan Diri

Pengelolaan Stres

Pengendalian Dorongan Impulse

Kemandirian Diri
Adaptabilitas
Penyelesaian Masalah

Motivasi Diri

Optimisme
Dorongan Berprestasi
Kepuasan Diri

Kesadaran Sosial

Memahami Kepribadian
Empati

Keterampilan Sosial

Hubungan Interpersonal
Orientasi Kelompok



stress

Istilah “stress” diambil dari kata Latin *stringere* (*to draw tight*)

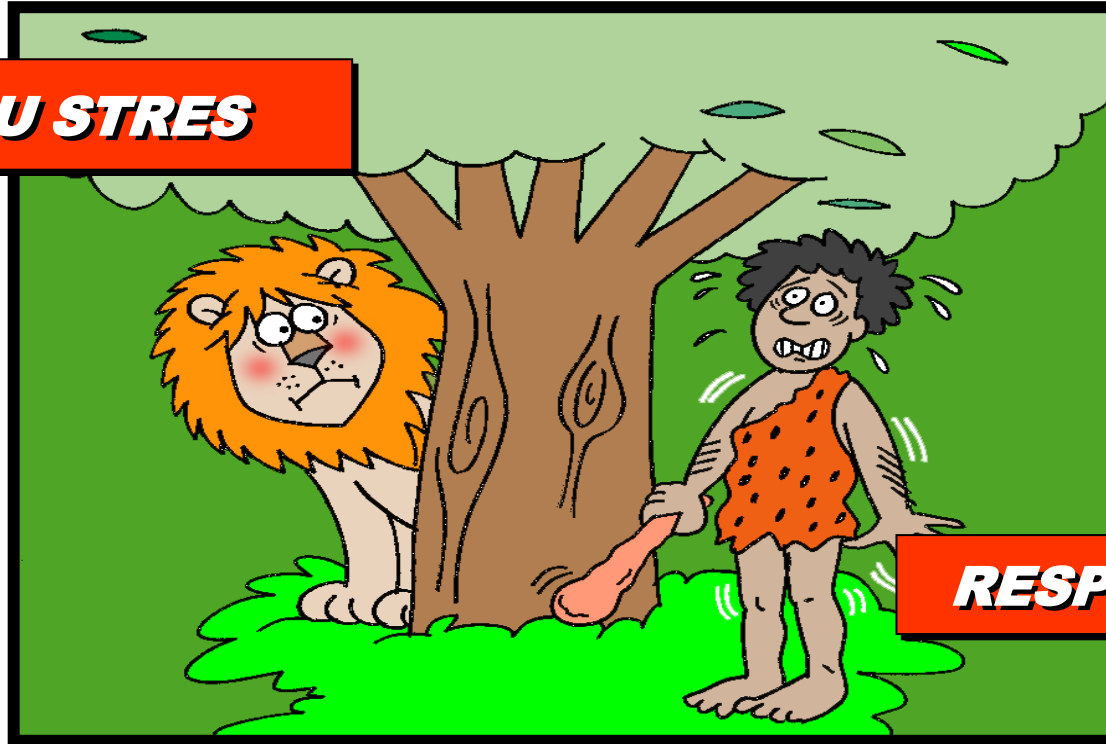
Apakah Stress itu hal yang buruk?

Stress tidak selalu menjadi hal yang buruk, karena bisa memotivasi Anda untuk bertindak, tetapi terlalu banyak stress dapat menjadi berbahaya.



Stress adalah bagian dari kondisi manusia

PEMILICU STRES



RESPON STRES

TIPE STRESS

Acute distress: Stress yang berhubungan dengan sebuah kejadian tertentu, intens dan berlangsung sebentar.

Chronic distress: Stress berkepanjangan.

Acute episodic distress: Stress sebagai cara hidup

Dalam sebulan terakhir..

Dalam skala 1-5 seberapa stress Anda?

3 sumber stress Anda?

Biasanya apa yang Anda lakukan?

LIMA CARA UNTUK MENCEGAH STRESS

1. Berolah raga setiap hari
2. Mengatur kebutuhan sendiri
3. Bekerja dengan target yang terukur
4. Katakan apa yang Anda rasakan, secara langsung dan dengan asertif.
5. Lakukan hal-hal yang bermanfaat untuk membangkitkan semangat.

Stress Diary



Learn to Say No



Control your perfectionism



Sleep Debt



Exercise



Stress ball



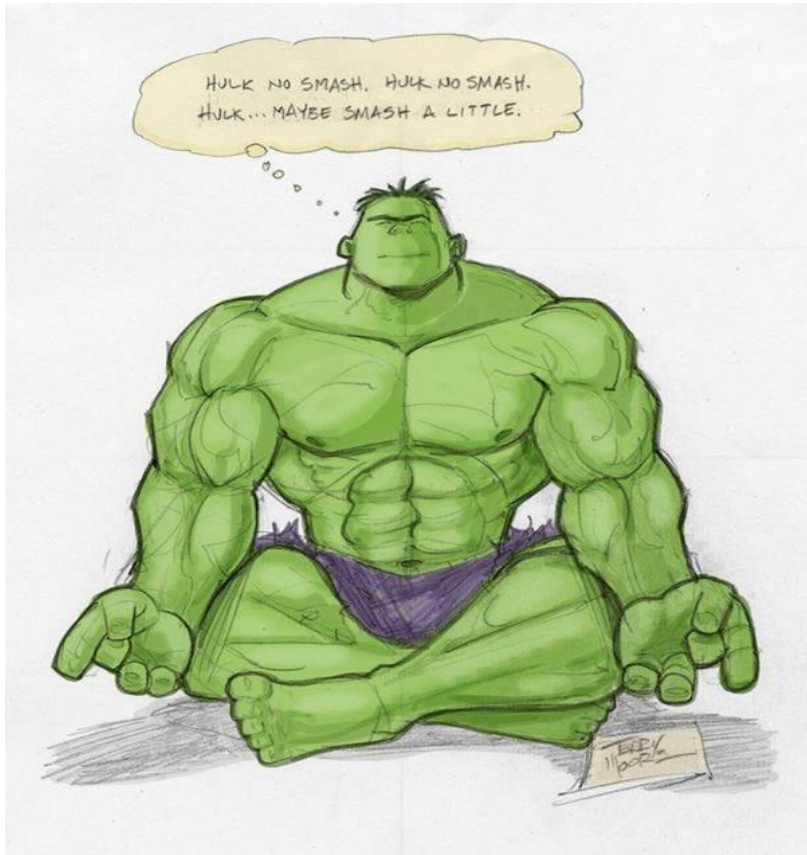


Pengendalian Dorongan Impulse:

- Menghentikan dorongan bertindak secara emosional
- Jarang bersikap tidak sabar dan **lepas kendali**

Impulse

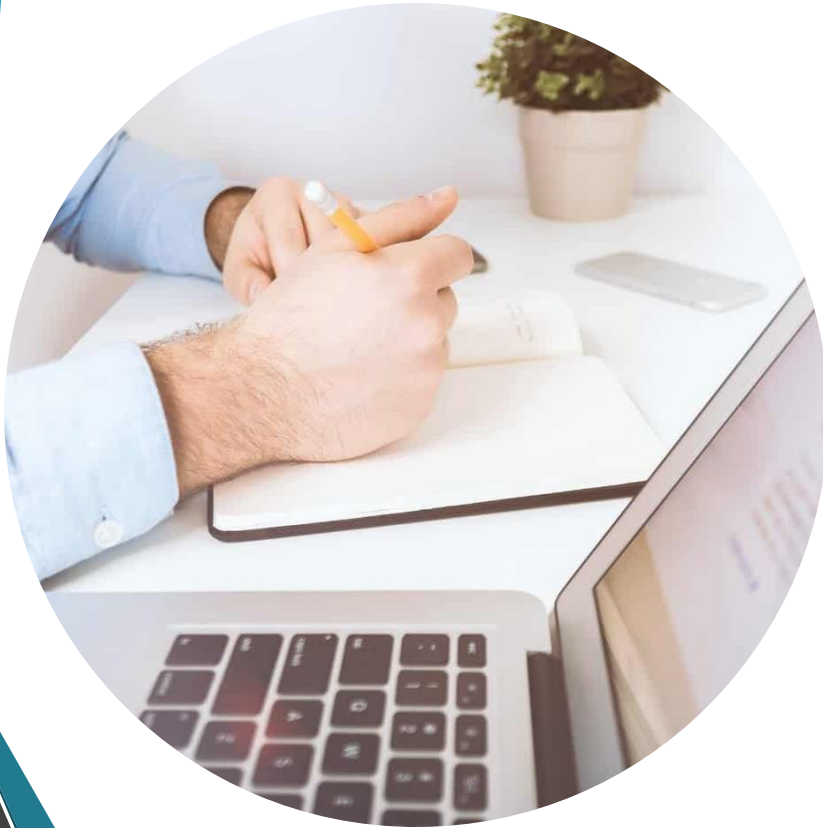




1. When do I “hulk out”?

- -----
- -----
- -----

2. Why do I “hulk out”?



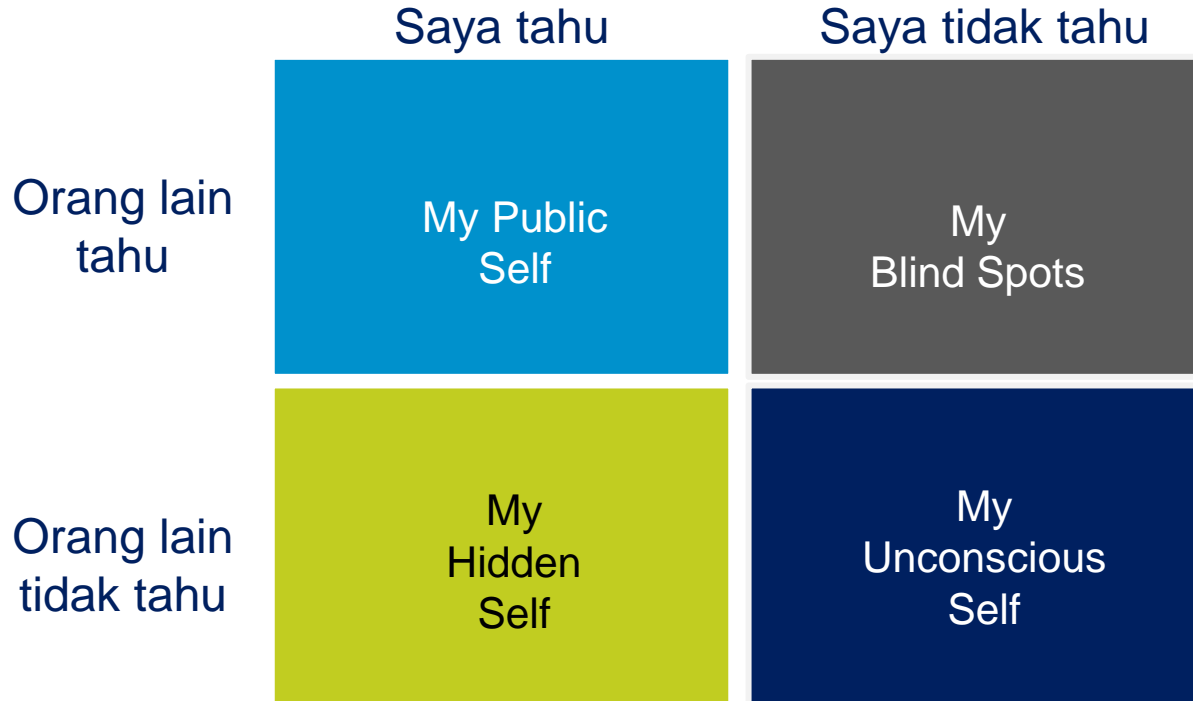
Personal SWOT & Envisioning My Career Journey

Hal yang tidak kita pahami, tidak bisa kita kelola



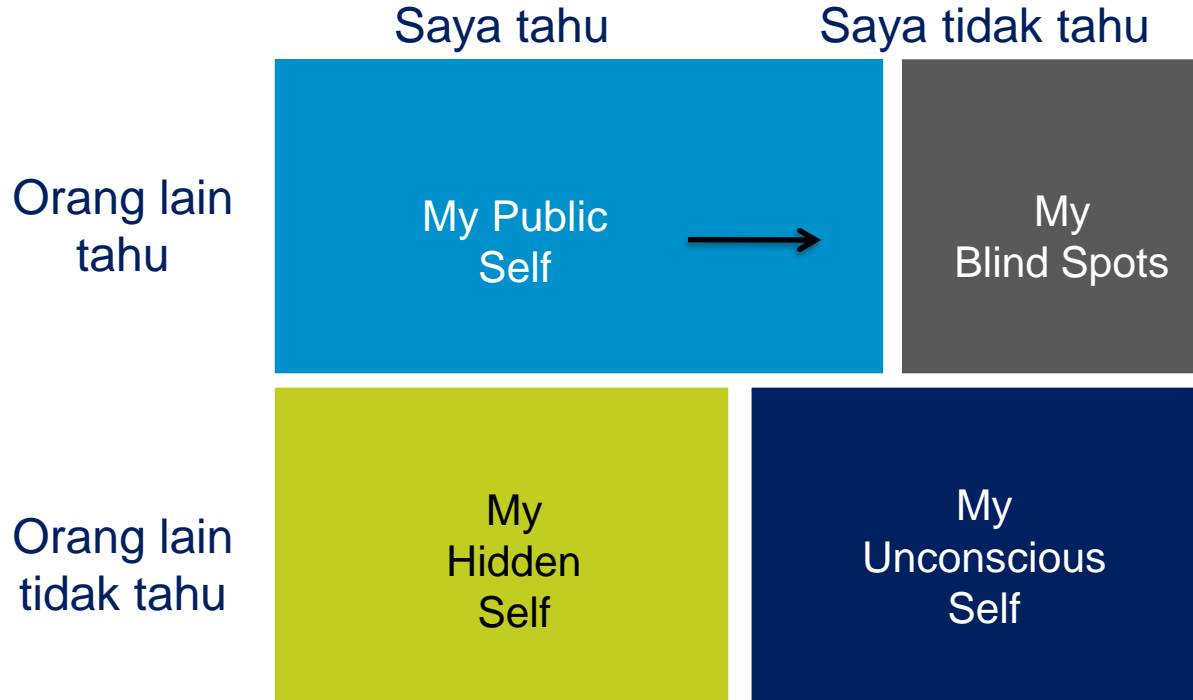
**Apa kesan Anda tentang
SAYA?**

Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham

Johari Window

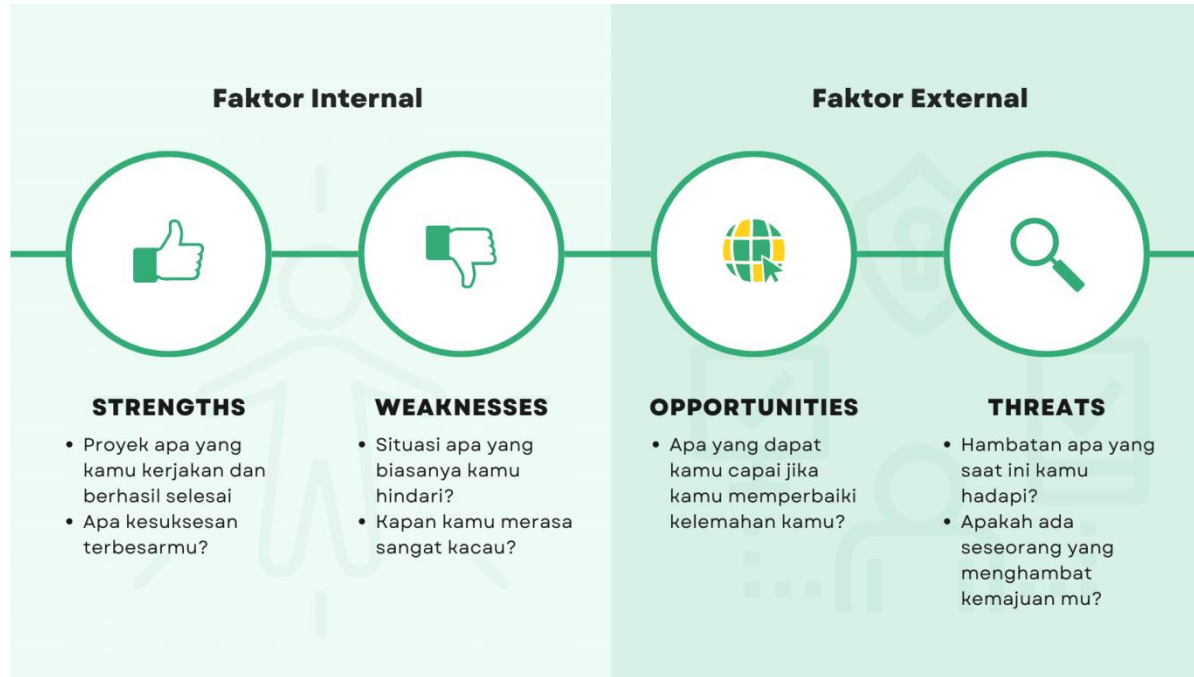


Joseph Luft and Harry Ingham

Daftar Skill

	Skill yang sudah dimiliki	Skill yang ingin dimiliki
Soft Skills		
Hard Skills		

SWOT Pribadi



Target Karir di BCA :

Tercapai Tanggal :

**Strength, Weakness, Opportunity, Threat
(SWOT)**

S

W

O

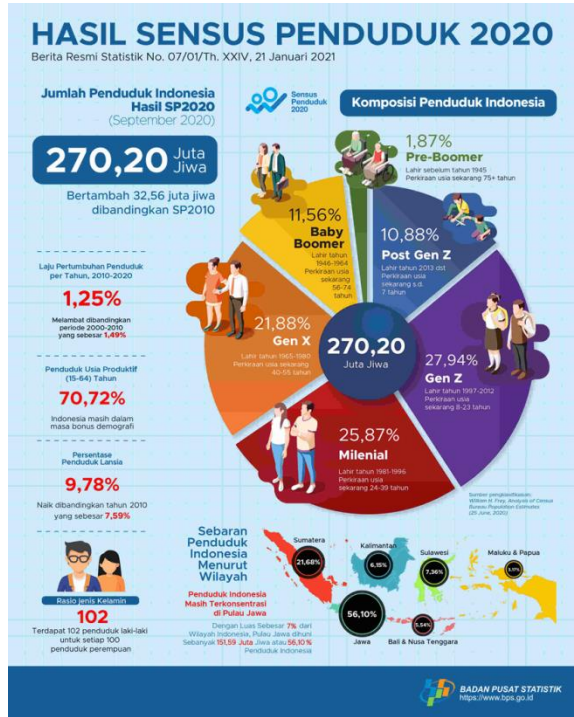
T

Rencana Tindakan:



Working with Multigenerations

Team Multigenerasi



Generasi Z: 8 - dibawah mid 20

Generasi Y: mid 20 - akhir 30

Generasi X: awal 40 - mid 50

Generasi Baby boomers: mid 50 – mid 70

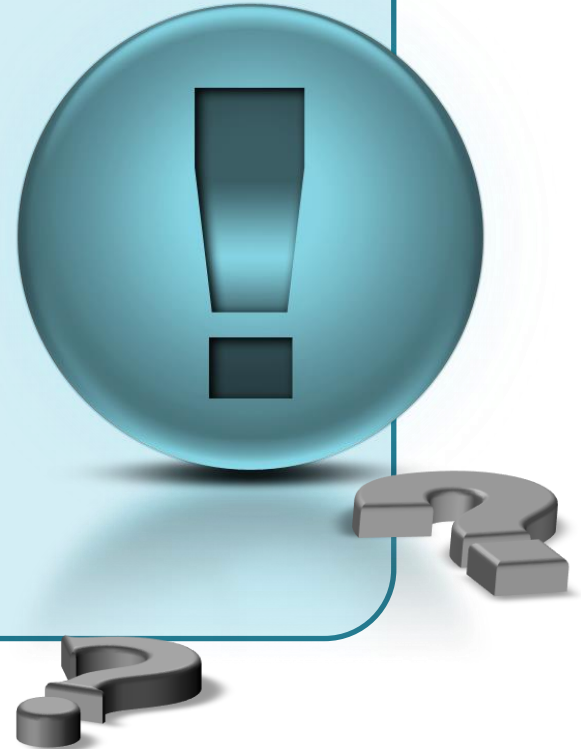
Tradisionalist: mid 70 keatas

Apa pentingnya mengerti generasi di tempat kerja?

- **Beradaptasi** dengan perubahan
- **Kecepatan** dari pola **bekerja** meningkat
- **Saling menghargai** dan fokus kepada **kekuatan** setiap dari generasi
- **Berinovasi** di tengah kompetisi



- Gen Z adalah generasi yang oportunistik dan berjiwa entrepreneurial, mereka bisa berganti pekerjaan dalam waktu 1 tahun jika tidak merasa berkembang
- Gen Y umumnya bekerja maksimum 3 tahun di satu perusahaan dan itupun APABILA mereka menyukai atasannya dan pekerjaannya
- Gen X akan berganti karir 7-9 kali sepanjang hidupnya dan mereka lebih memilih pekerjaan yang berbentuk proyek
- Boomers pensiun atau 'berganti pekerjaan' dan memiliki motivasi yang berbeda selain bekerja giat



Diskusi

- Bagaimana karakter tiap generasi di tempat kerja?
- Bagaimana berkomunikasi dengan mereka secara efektif?

Boomers



- Tidak pensiun seperti yang direncanakan tetapi mereka ‘berpindah pekerjaan’
- Berganti prinsip dari bekerja keras menjadi menikmati kehidupan
- Terbiasa dengan hirarki, struktur dan proses
- Persepsi terhadap loyalitas adalah untuk jangka panjang
- Bekerja keras untuk mencapai tujuan



- Bertumbuh dengan MTV, Madonna & PacMan
- Orang tua adalah Boomers dan tradisional
- Mencoba untuk mengikuti peraturan dari Boomers tetapi ada yang dikurangi dan diubah
- Menginginkan hidup yang seimbang dan waktu dengan keluarga
- Percaya bahwa mereka dapat bekerja di mana saja dan tidak ingin terikat dengan jam kerja kantor
- Ingin bekerja berdasarkan proyek dan kebebasan

Y Generation

- Bertumbuh dengan teknologi sejak lahir
- Zaman You Tube, Facebook dan Twitter
- Secara sosial dan global terhubung melalui teknologi
- Diasuh oleh Gen X dan orang tua Zoomers
- Tingkat percaya diri yang tinggi
- Memiliki mental “Life is too short”
- Ingin bersenang-senang & mendapatkan penghargaan



Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

- Gen Z tidak mengetahui dunia **sebelum peristiwa 9/11 di Amerika Serikat**
- Gen Z lahir setelah kolapsnya komunisme dan **naiknya China dalam tatanan ekonomi global**
- Gen Z hidup di era dimana konten dan informasi dibagikan secara **gratis**, dan **pembelian secara online** menjadi bagian dari cara hidup yang lumrah



Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

GEN Z adalah Generasi pertama yang...

- Tidak pernah tahu rasanya hidup **didunia tanpa website**
- Tidak pernah menggunakan **telpon yang berisi kartu**
- Tidak tahu apa itu **disket**



Gen Z di Tempat Kerja

1. Aspirasi Karir

Gen Z lebih suka bekerja di **industri yang dekat** dengan mereka di kehidupan personal, daripada industri yang mereka tidak familiar

2. Pengembangan Karir

Gen Z menginginkan keberagaman dan **kesempatan entrepreneurial** dengan keamanan yang stabil

3. Gaya Kerja

Gen Z lebih memilih tugas individu dibandingkan aktivitas berbasis tim, tetapi mereka tetap menyukai membangun hubungan, Mereka **menyukai kemandirian tetapi bukan isolasi**

4. Nilai Dasar

Gen Z tidak hanya menilai perusahaan dari kualitas produk/pelayanannya tetapi **etika, kegiatan-kegiatan mereka dan dampak sosial** perusahaan tersebut

5. Perilaku dan Karakter

Ketergantungan Gen Z pada media sosial akan mengimplikasikan bagaimana mereka berinteraksi dan ingin dipersepsikan

Gen Z di Tempat Kerja



6. Keberagaman dan inklusi

Bukan hanya menghargai **keberagaman dan kesetaraan ras dan gender**, tetapi mereka juga menghargai keberagaman identitas setiap individu.

7 . Generasi paling edukatif sepanjang sejarah

Berlawanan dengan kepercayaan umum bahwa Gen Z tidak menyukai pendidikan, Gen Z ternyata menyukai ide untuk belajar di **perguruan tinggi selama 4 tahun** dan menganggap edukasi adalah hal yang sangat penting baik di sekolah maupun di tempat kerja.

Sumber Motivasi Multi Generasi

Gen Z	Generasi Y	Generasi X	Generasi Baby Boomers
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Kejujuran terkait pekerjaan<input type="checkbox"/> Pelatihan yang mobile friendly<input type="checkbox"/> Perusahaan yang berkontribusi di masyarakat<input type="checkbox"/> Budaya kerja yang fleksibel<input type="checkbox"/> Mengembangkan karir mereka	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Cara pembelajaran yang menyenangkan melalui permainan & teknologi<input type="checkbox"/> Atasan yang ramah dapat didekati dan yang membagikan apa yang mereka ketahui<input type="checkbox"/> Fleksibilitas kerja<input type="checkbox"/> Penghargaan secara kelompok	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Kerja yang bersifat proyek<input type="checkbox"/> Waktu yang fleksibel dan alternatif libur di hari Jumat<input type="checkbox"/> Perlengkapan teknologi yang termuktahir<input type="checkbox"/> Penghargaan yang melibatkan keluarga	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Terstruktur/proses/terencana<input type="checkbox"/> Kesempatan untuk mengambil waktu liburan<input type="checkbox"/> Bonus dalam bentuk uang<input type="checkbox"/> Baby Boomers menyukai pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh

AWARDS



EVALUASI

