



Unleashing Unlimited Potential





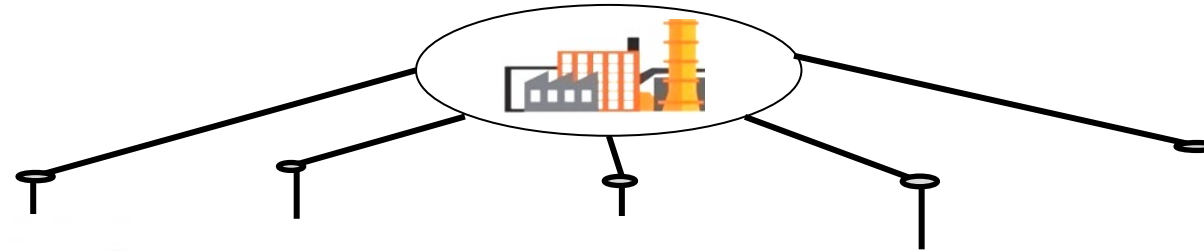
Professional BCA PIC RELATIONSHIP in Modern Era



BRICK GAME



REVOLUSI INDUSTRI



Gilda

**Tahun
1500 – 1700-an**

(Manusia & Hewan)

- Persatuan tukang
- Pertanian kuno
- Tenaga kuda



**Revolusi
Industri 1.0**

**Tahun
1700 – 1850-an**

(Mesin Uap)

- Produksi masal
 - Industri
 - Transportasi

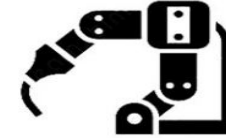


**Revolusi
Industri 2.0**

**Tahun
1850 – 1960-an**

(Listrik & Conveyor berjalan)

- Ford model T
- Pesawat terbang

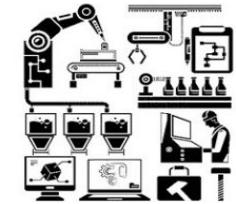


**Revolusi
Industri 3.0**

**Tahun
1960 - 1990-an**

(Internet)

- Komputer
- Internet
- Semi conductor
- Robot



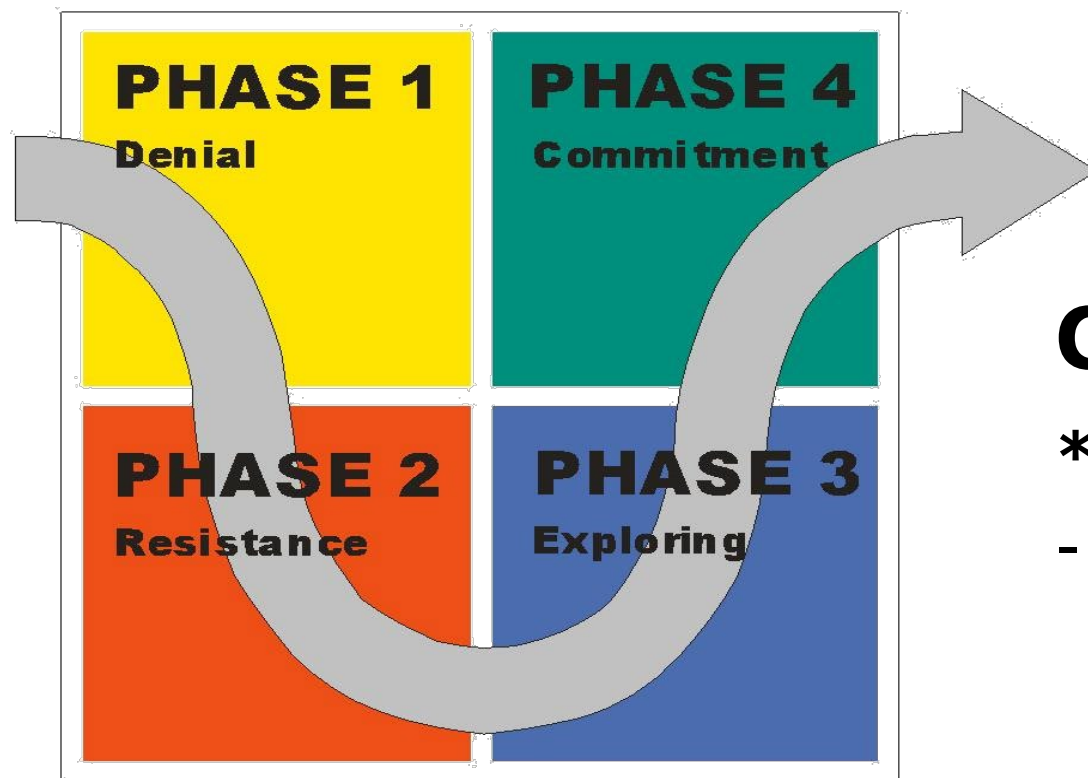
**Revolusi
Industri 4.0**

**Tahun
2015 - 2025 ?**

(Pertukaran Informasi & AI)

- “Really - real time”
- Smart Robotic
- More virtual

Saya dan Perubahan

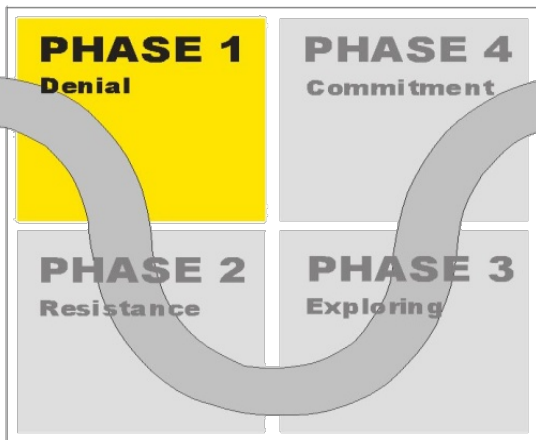


Change Curve Model

***Mastering the Change Curve**

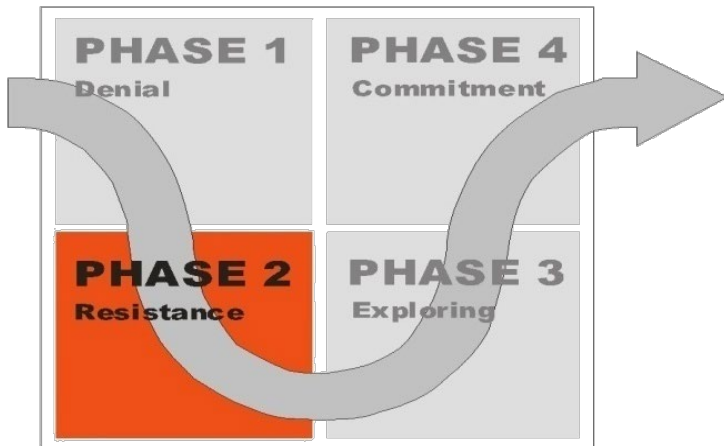
- Dennis T. Jaffe and Cynthia P Scott

Fase 1 – Denial (penyangkalan)



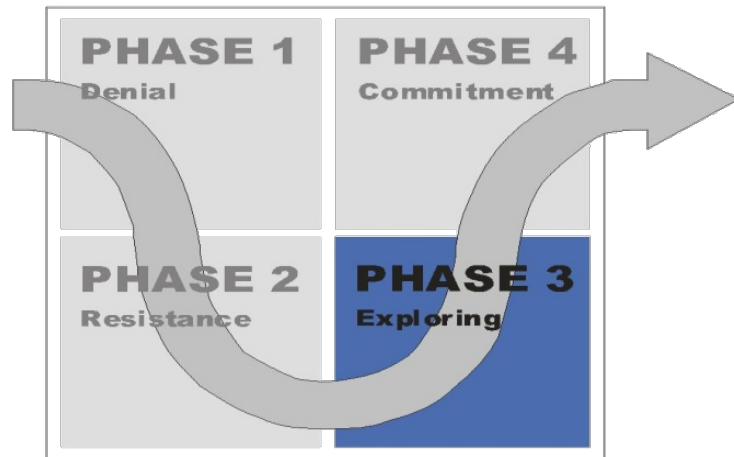
- **“Perubahan ini tidak ada hubungannya dengan saya”.**
- “Proses perubahan belum mulai”.
- **“Saya tak akan menghabiskan waktu mengkhawatirkan perubahan ini”.**
- “Saya tak punya opini mengenai perubahan ini”.
- **“Perubahan? Saya tidak tahu, Saya hanya kerjakan apa yang harus saya kerjakan”**
- “Saya yakin keributan ini akan segera berakhir”.
- “Saya tak punya waktu memikirkan perubahan”.
- “Perubahannya tidak akan mempengaruhi pekerjaanku; saya akan bekerja dengan cara yang sama”.

Fase 2 – Resistance (penolakan)



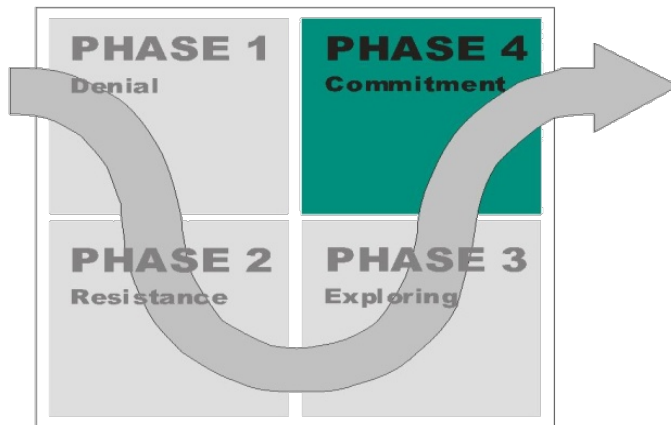
- **“Saya rasa lebih baik semua seperti semula”**
- “Tidak ada yang dapat saya katakan mengenai perubahan ini”.
- **“Perubahan ini diperkenalkan saat waktu yang salah dengan cara yang salah”.**
- “Saya memperhitungkan perubahan berdampak buruk untuk perusahaan”.
- **“Semua yang sudah terjadi disini membuat saya tidak betah”.**
- “Saya tidak bisa fokus pada tugas saya”.
- “Cara perubahan diperkenalkan sangat menyebalkan”.

Fase 3 – Exploring (eksplorasi)

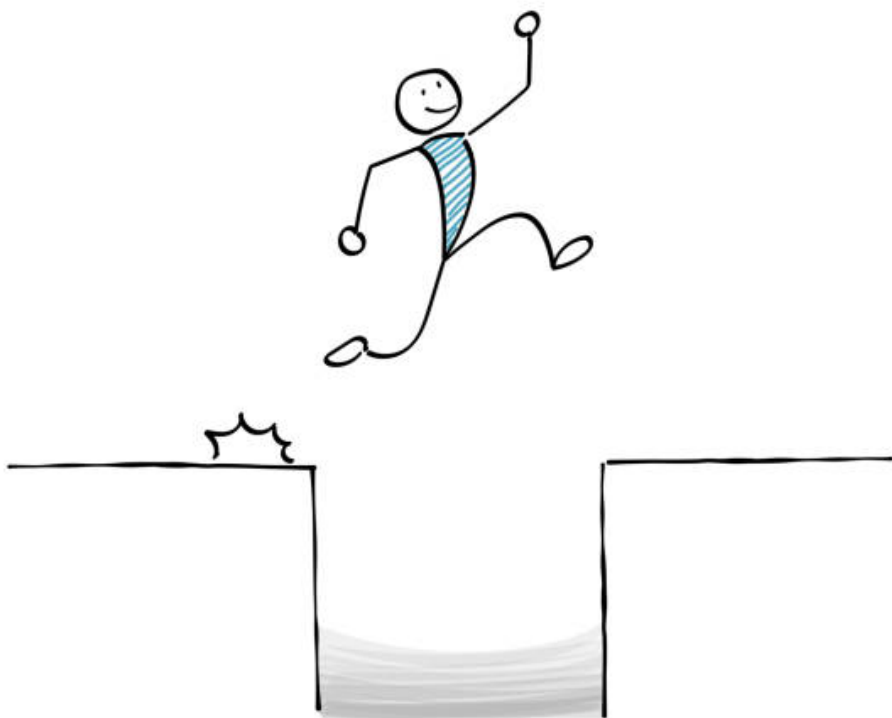


- **“Saya bisa melihat aspek positif dari perubahan dan saya mulai menyukainya”.**
- “Saya mulai menerima fakta bahwa mengerjakan hal baru itu menyenangkan – saya belajar setiap waktu”.
- **“Perubahan bisa membuat banyak kesempatan baru”.**
- “Saya rasa saya punya lebih banyak energi menangani perubahan”
- **“Saya mendapat kesan bagian terburuk dari perubahan sudah kita lalui”**

Fase 4 – Commitment (komitmen)



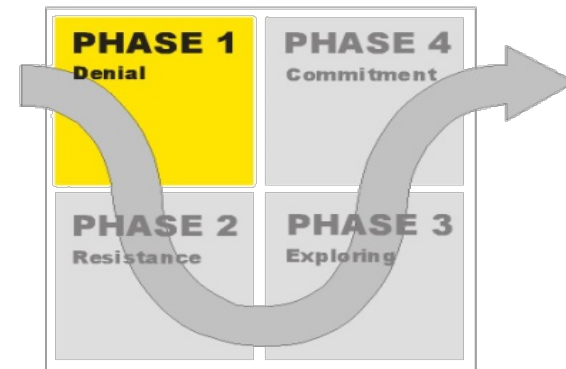
- **“Saya tidak bisa membayangkan kembali seperti dulu”.**
- “Kita telah melalui banyak hal”.
- **“Solusi baru bekerja sangat baik”.**
- “Pengalaman ini telah mengajarkan saya banyak hal”.
- “Ini telah menjadi pelajaran nyata bagi perusahaan”.
- “Saya pikir kita bisa memberi selamat satu sama lain”.
- **“Pekerjaan saya menjadi jauh lebih menyenangkan daripada dulu”.**



Bagaimana maju ke tahap berikutnya?

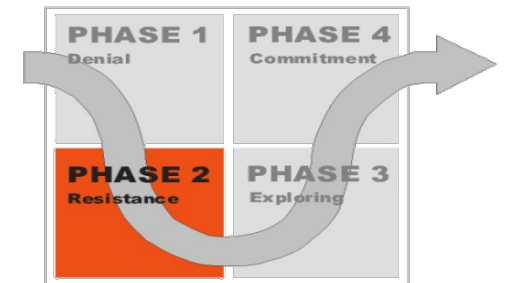
Fase 1 – Denial (penyangkalan)

- Perhatikan apa yang terjadi di sekitar anda; cari **informasi** tentang perubahan disekitar anda.
- **Bicara dengan rekan kerja** anda mengenai perasaan dan refleksi mereka terkait dengan perubahan.
- Pelajari sebanyak mungkin **penyebab perubahan** yang sedang terjadi.



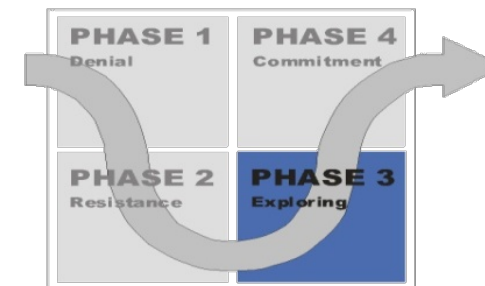
Fase 2 – Resistance (penolakan)

- Sadarlah perasaan diri sendiri & terima fakta bahwa dalam situasi ini **emosi negatif adalah alami**.
- **Ijinkan anda dengan sadar menolak** perubahan tapi jangan berhenti disitu.
- Dalam semua kemungkinan, anda akan mau menyalahkan orang lain atas perubahan yang terjadi – coba untuk mengatasinya dan **mengerti penyebab dan kebutuhan akan perubahan**.
- Cari dukungan dari atasan – **bicara dengan bebas dan jujur** tentang perasaan anda terkait dengan perubahan.



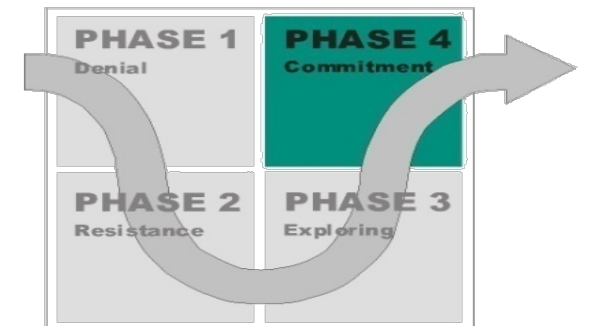
Fase 3 – Exploring (eksplorasi)

- Belajar dan **latih kemampuan baru** yang anda butuh untuk perubahan.
- Kembangkan **visi positif** apa yang anda inginkan terjadi dan rencanakan langkah yang anda akan lalui untuk mewujudkannya.
- **Beri diri waktu dan coba bermacam tindakan** – jangan memutuskan terlalu cepat mengenai apa yang harus dilakukan dengan cara apa.



Fase 4 – Commitment (komitmen)

- **Fokus** di wilayah dimana anda punya banyak pengaruh.
- Belajar melihat **sukses** anda dan **menikmatinya**.
- Tulis **ide-ide yang terbukti efektif** dan **solusi terbaik** untuk masalah yang menghambat perubahan.





Overcome the Challenge as BCA PIC RELATIONSHIP

A large, white egg is centered in the background of the slide. The text "Egg Drop" is overlaid on the egg in a large, bold, black, sans-serif font. The egg is positioned behind the text, and its reflection is visible on the surface it sits on.

Egg Drop

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*

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



Unleashing Unlimited Potential

Developing Your People >> Advancing Your Business

TACK-TMI International | Over 60 countries | 35 languages | 1 global training solution



Managing Stress & Personal Emotion

Tower Game

Buatlah **menara setinggi-tingginya** dengan **sisa material (sedotan)** sebanyak-banyaknya dan yang strukturnya **kuat menghadapi hembusan angin yang kuat**. Proses pembagian tugas adalah **2 menit** dan proses membangun adalah **15 menit**. Pemimpin **tidak boleh ikut mengerjakan**, hanya boleh memberikan instruksi, akan ada **instruksi khusus untuk setiap orang dalam tim**.

Nilai sisa materi:

100, 90, 80, 70, 60, 50,40

Tinggi	Nilai	Ketahanan	Nilai
Juara 1	100	1x	70
Juara 2	90	2x	80
Juara 3	80	3x	90
Juara 4	70	Stay	100
Juara 5	60		
Juara 6	50		

TOTAL: nilai tinggi + nilai ketahanan + sisa sedotan

Kecerdasan Emosional

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

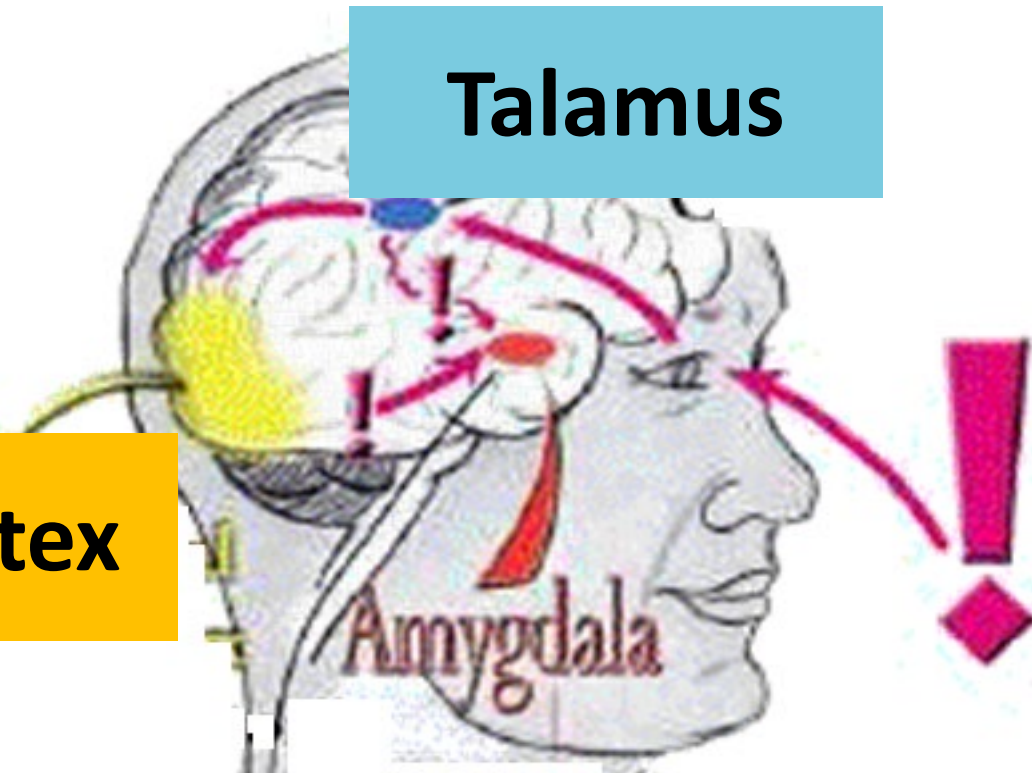
(Bar-On, 1997)

Mengapa kita memiliki "Respon Emosional"?

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

Neo Cortex

Talamus



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

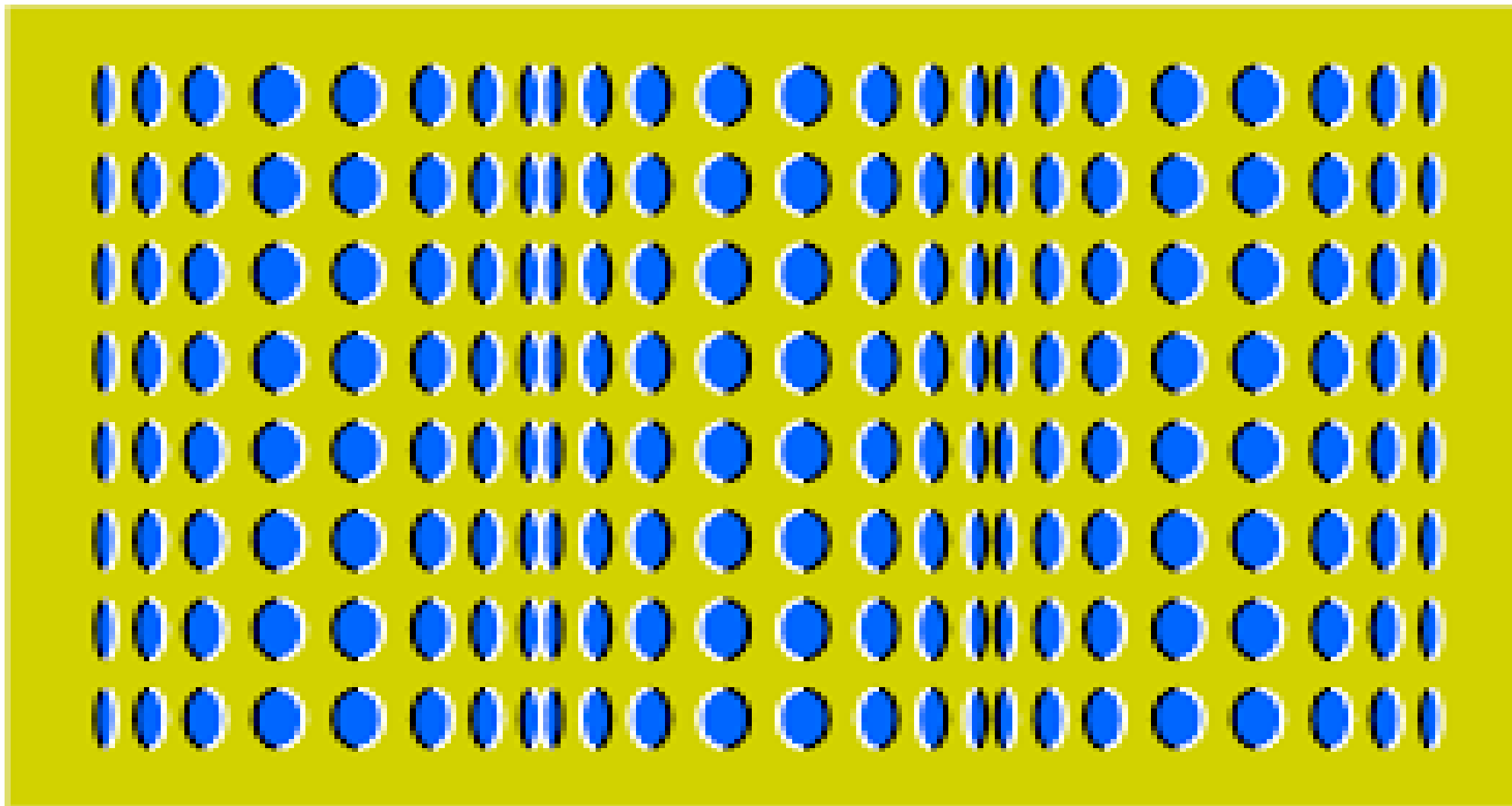
Optimisme
Dorongan Berprestasi
Kepuasan Diri

Kesadaran Sosial

Memahami Kepribadian
Empati

Keterampilan Sosial

Hubungan Interpersonal
Orientasi Kelompok



The word "stress" is written in a large, bold, black, sans-serif font with a white outline. The word is superimposed on a jagged, orange line that resembles a fluctuating stock market or stress level graph. The line starts on the left, goes down, then up, then down, then up, then down, and finally up again towards the right. The background features a vertical blue and grey bar on the left side.

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

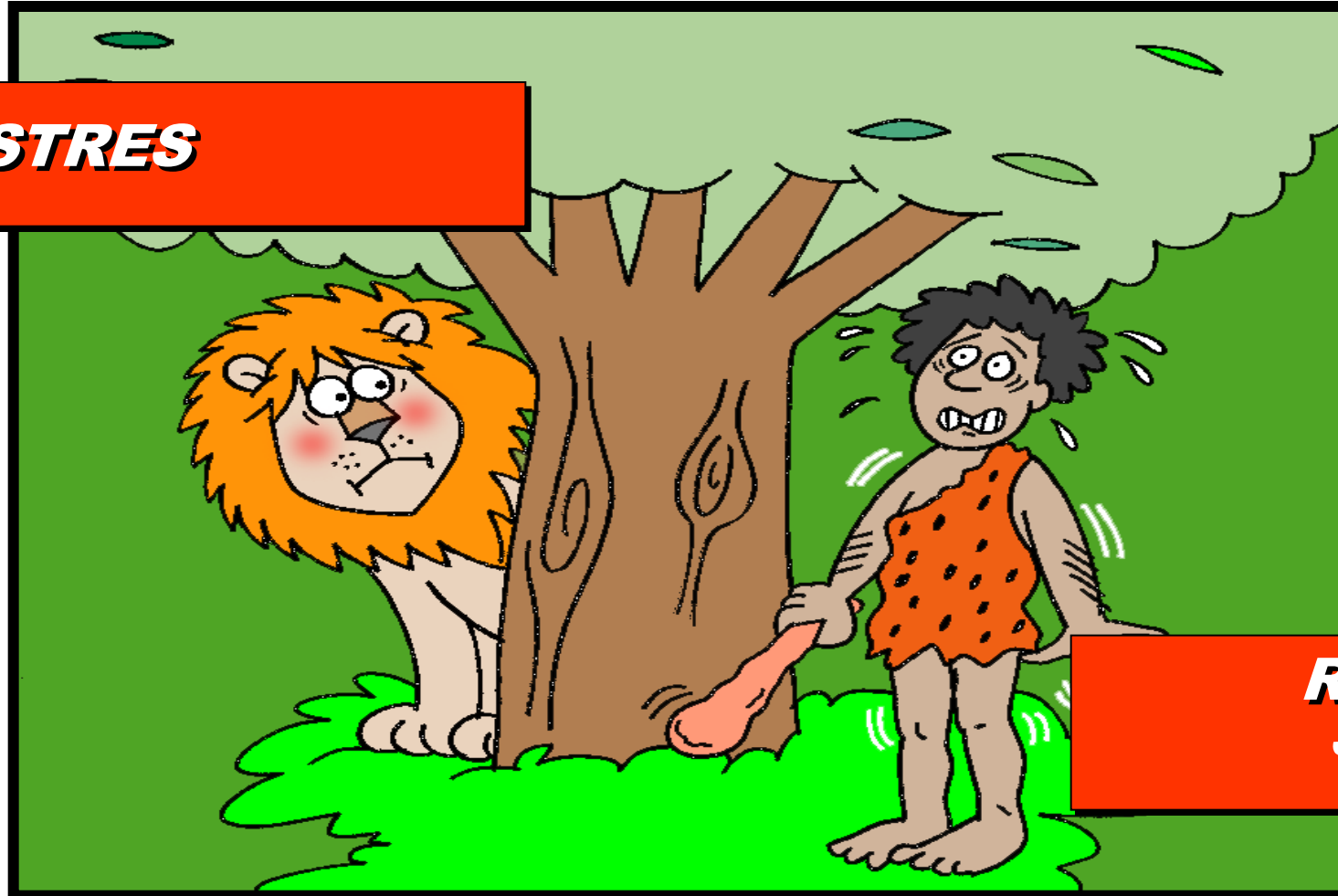
Apakah Stress itu hal yang buruk?

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

PEMICU 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



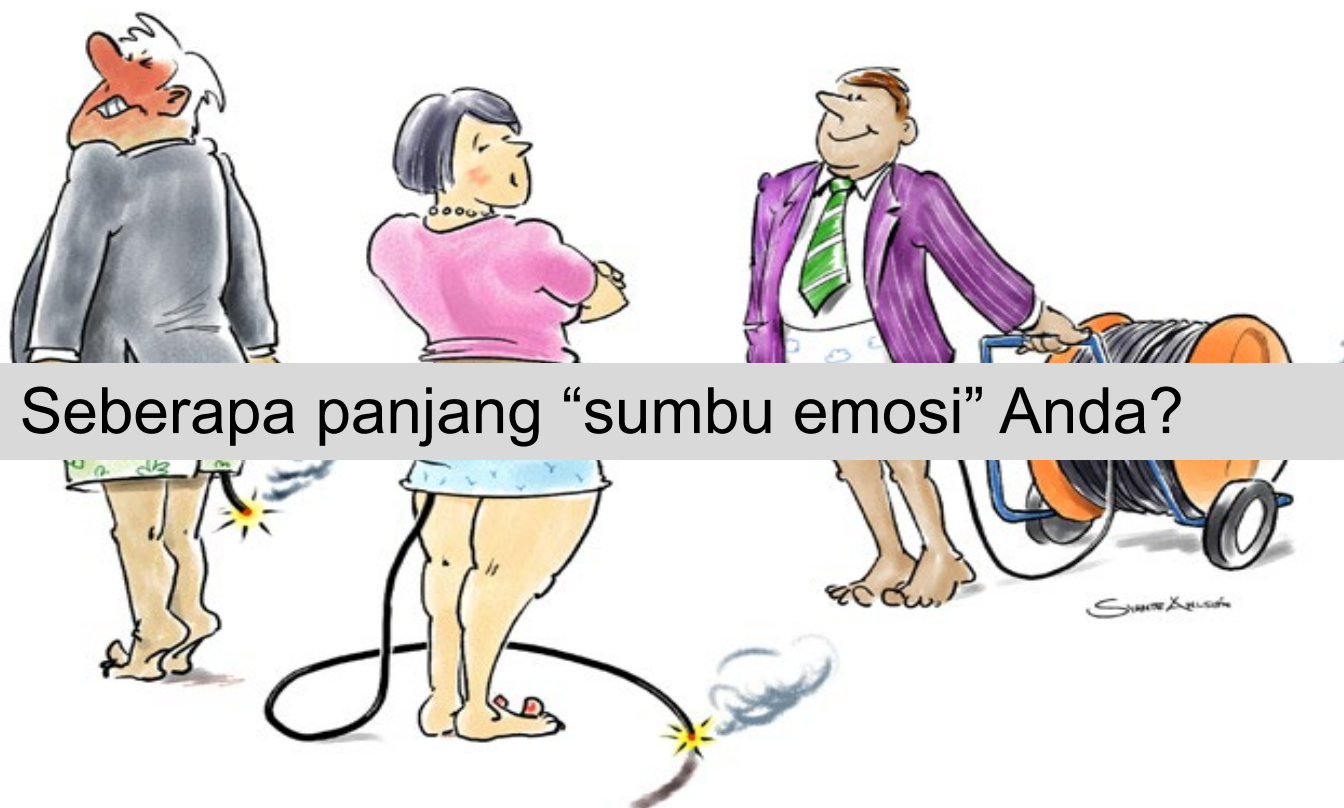
A man with dark hair and a beard, wearing a white shirt and a dark tie, is sitting at a desk. He is looking intently at a laptop screen. The background is a plain, light-colored wall. The image is slightly blurred, giving it a soft, artistic feel.

Pengendalian Dorongan Impulse:

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

Impulse





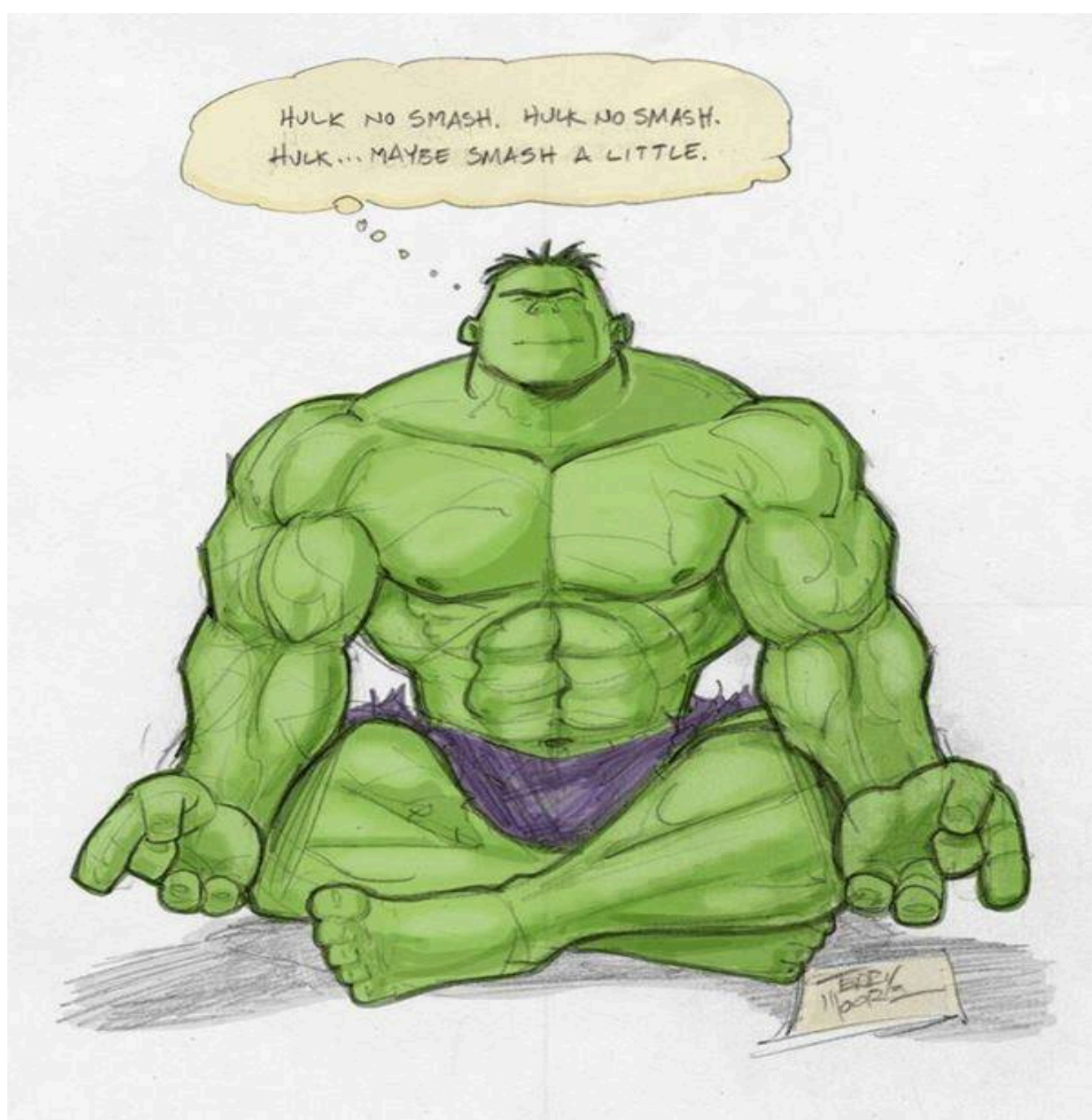
Seberapa panjang “sumbu emosi” Anda?

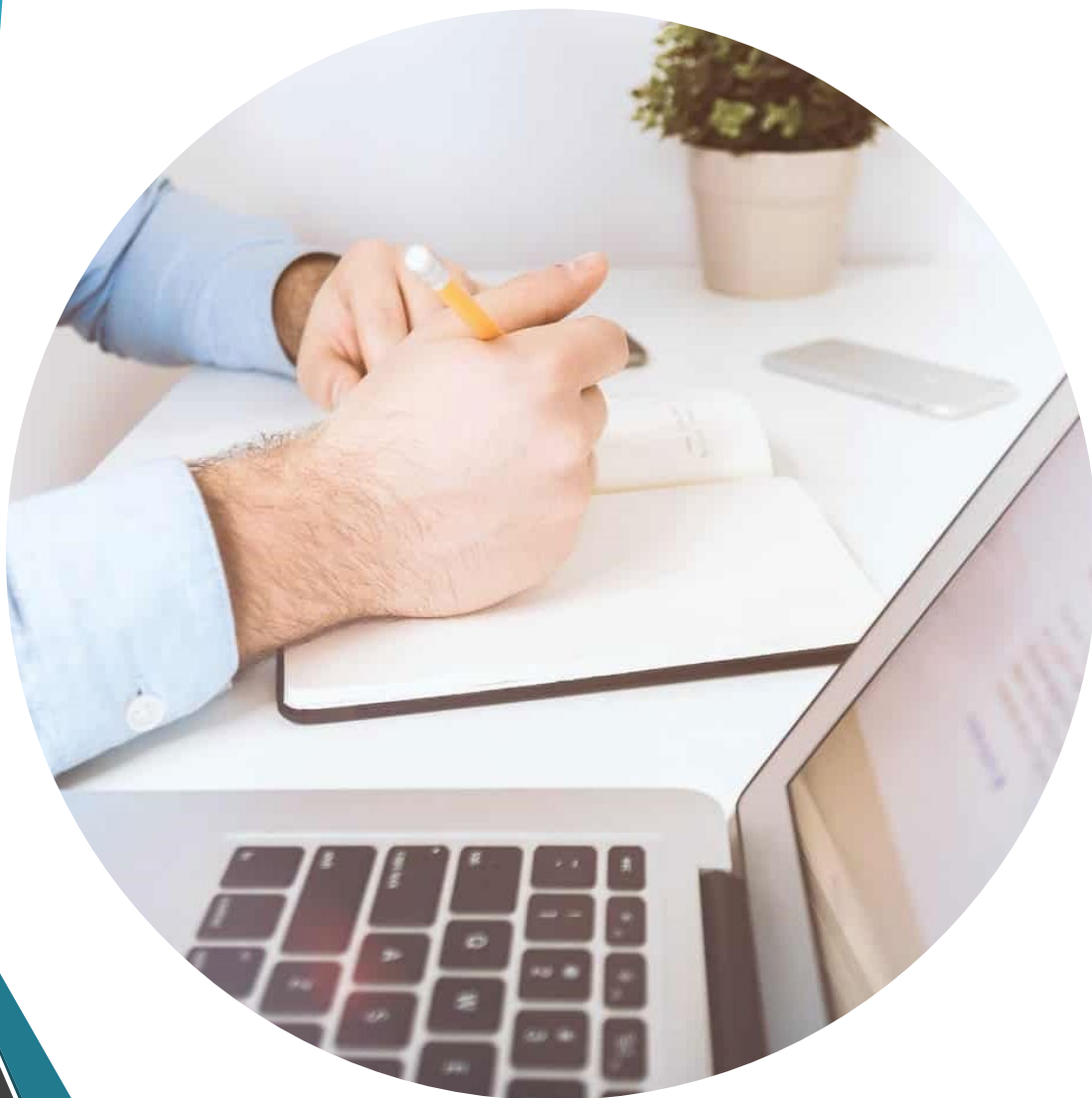
A red pushpin is pinned to the top right corner of the yellow sticky note.

1. When do I “hulk out”?

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

2. Why do I “hulk out”?





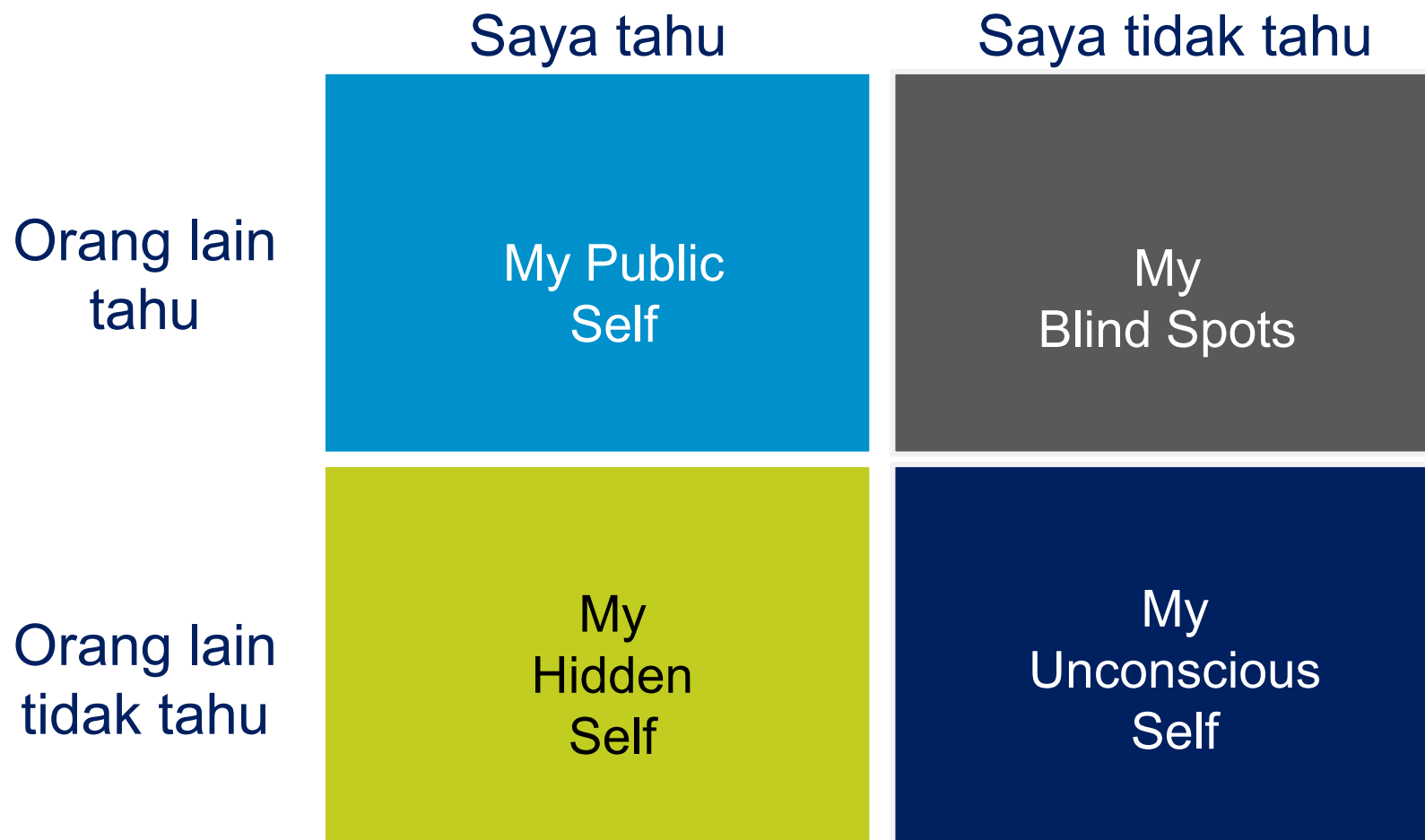
Envisioning My Career & Personal Growth

Hal yang tidak kita pahami, tidak bisa kita kelola



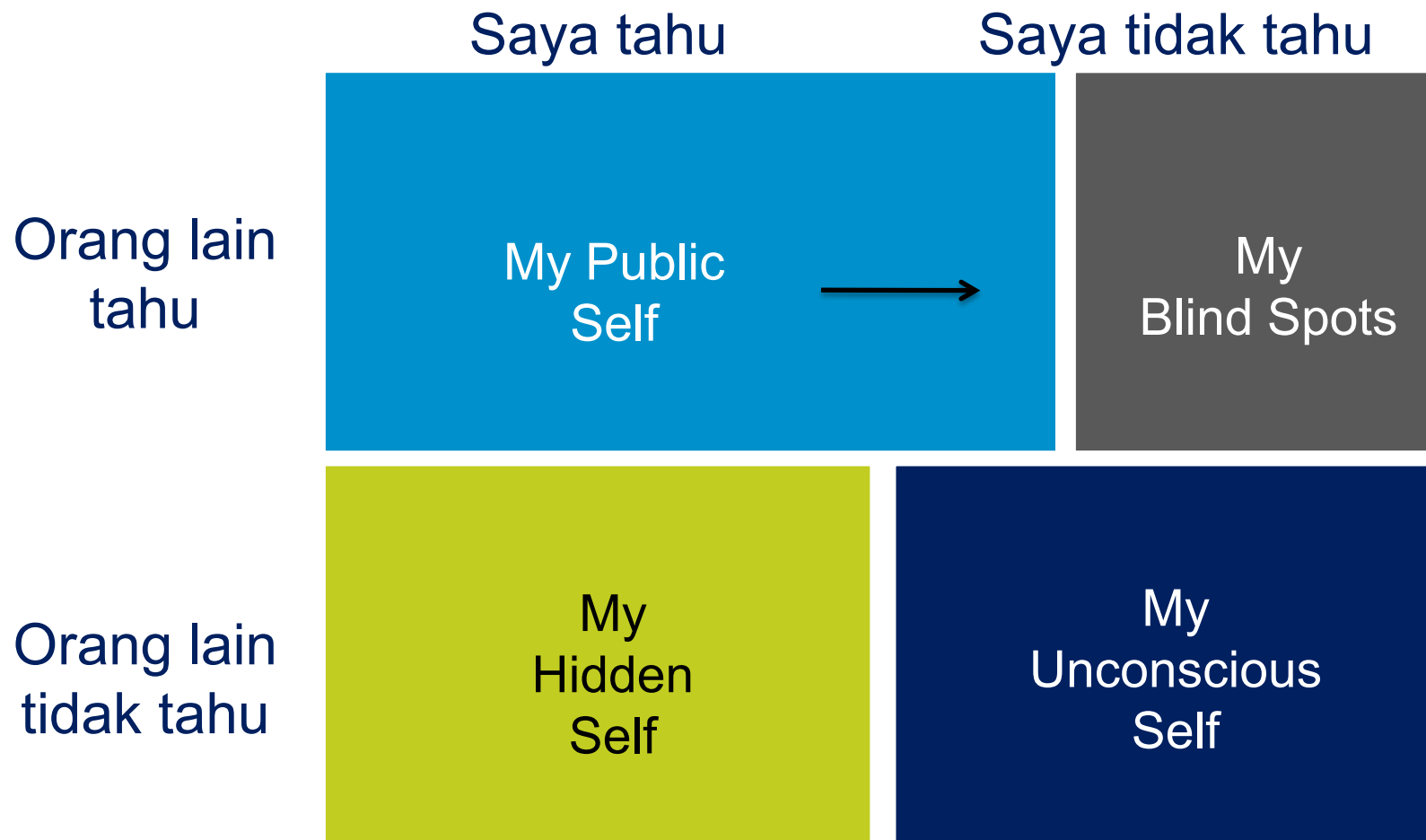
Apa kesan Anda tentang SAYA?

Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham

Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham

Fixed Mindset vs Growth Mindset

Fixed mindset merupakan sebuah penggambaran tentang orang-orang yang percaya bahwa **kualitas, kecerdasan, atau bakat mereka merupakan sifat yang sudah tetap**, tidak dapat berubah.

Growth mindset adalah pola pikir yang berkeyakinan dasar bahwa kecerdasan dapat terus berkembang seiring dengan waktu, usaha, serta ketekunan. Orang-orang dengan growth mindset percaya **kemampuan dasar yang dimiliki hanyalah titik awal dari pengembangan potensi mereka.**

Mindset: The New Psychology of Success

Carol Dweck, 2006

FIXED VS GROWTH MINDSET

FIXED MINDSET	<u>terhadap..</u>	GROWTH MINDSET
Menghindari tantangan dan merasa diri tidak mampu	Tantangan	Siap menerima tantangan dan pelajaran baru yang belum pernah dikuasainya
Mudah menyerah dan selalu mengeluh	Hambatan	Tahan menghadapi rintangan dan tidak banyak mengeluh
Melihat usaha sebagai hal yang sia-sia	Usaha	Melihat usaha sebagai bagian yang harus dilalui untuk menjadi mahir
Mengabaikan kritikan yang membangun	Kritik	Mau menerima nasihat dan belajar dari kritikan
Merasa terancam dengan kesuksesan orang lain	Kesuksesan Orang Lain	Mendapatkan pelajaran dan inspirasi dari kesuksesan orang lain

Diskusi: Apa saja kalimat bernuansa fixed mindset dalam pekerjaan?

Fixed Mindset	Mengapa?	Growth Mindset

Fokus pada **TUJUAN BESAR**
Mengambil **RESIKO**
Menghargai **PROSES**
Kekuatan kata **“BELUM”**

Growth Mindset – Based Vision :

My Career Goals in BCA:

My Personal Goals:

Action plan & deadlines:

Action Plan & deadlines:

LEARNING DIARY



Unleashing Unlimited Potential

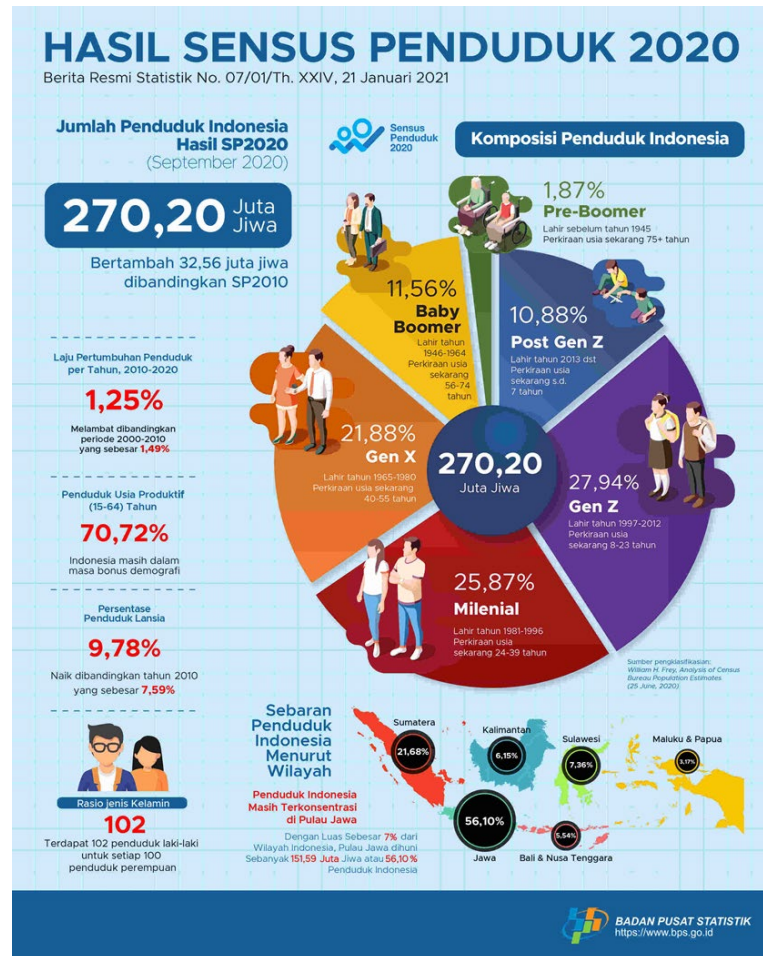
Developing Your People >> Advancing Your Business

TACK-TMI International | Over 60 countries | 35 languages | 1 global training solution



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**

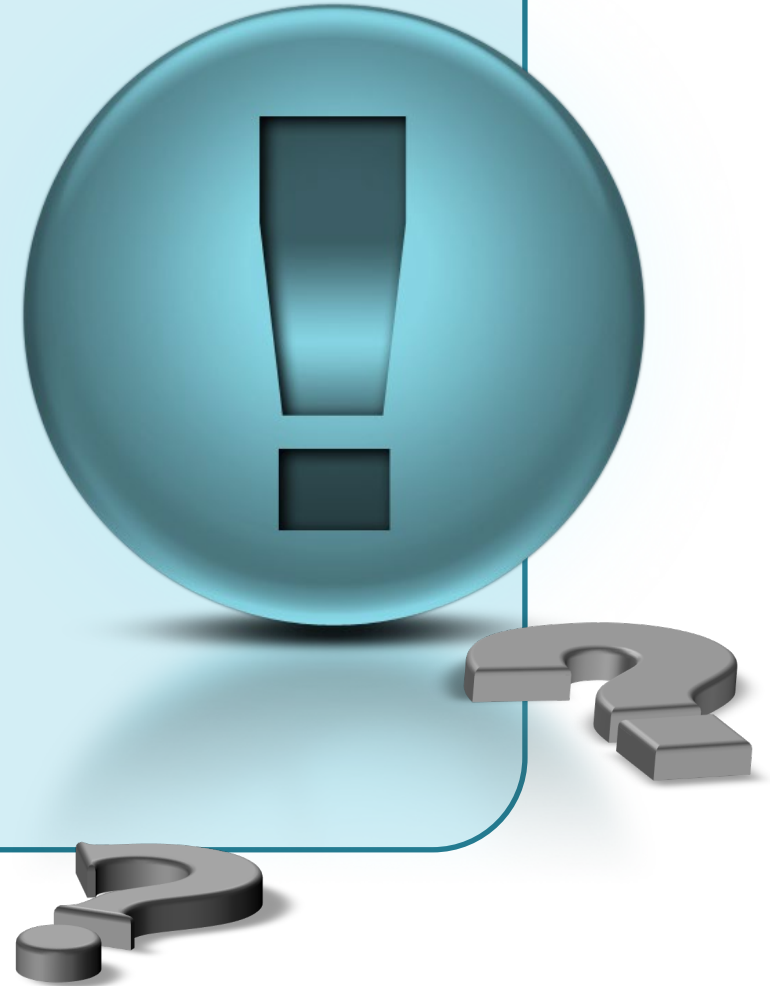
Tradisionalist: mid 70 keatas

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 oportunistis 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**

5. Perilaku dan Karakter

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

4. Nilai Dasar

Gen Z tidak hanya menilai perusahaan dari kualitas

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