

SHIFT **INDONESIA**

Your Operational Excellence Guide

WELCOME TO NEW NORMAL

ISSN 2355-6714



9 772355 671006



Selamat Datang
di Era
NEW Normal

Leadership di
Era Covid-19,
Harus Lincah!

Mencapai
Operational Excellence
di Era Covid-19

Terobosan untuk
Menciptakan Bisnis
yang Efisien dan Scalable

Penanggung Jawab
Riyantono Anwar

Pemimpin Redaksi
Desi Setiana

Sirkulasi & Pemasaran
Aldila Leksana Wati

Produksi
Kornelius Yanuar

Konten Kreatif
Tirta Setya Darmawan

Iklan & Promosi
Dewi Yanti

Kuangan
Yustiana Eka Pratiwi

Penerbit
PT. SSCX International

Alamat Redaksi
Menara Rajawali, Lt. 8
Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung
Mega Kuningan Lot 5.1
Jakarta 12950

Email
redaksi@shiftindonesia.com

Telepon
021 5763020
0878 5763 0200

Website
www.shiftindonesia.com

Social Media

 SHIFT Indonesia
 @shiftindonesia
 @shiftindonesia.co
 SHIFT Indonesia
 SHIFT Indonesia

SALAM REDAKSI

Pada awal tahun 2020 ini, segala situasi di dunia tampak begitu normal. Namun tanpa kita prediksi, dalam tempo singkat semua berubah secara dramatis akibat pandemi COVID-19. Banyak korban meninggal dunia dari sekian juta kasus positif di dunia, juga banyak perusahaan menutup sementara operasinya, sebagian lagi melakukan PHK dan tidak sedikit terpaksa menutup bisnisnya secara permanen. Perubahan cepat ini pun diyakini menjadi realitas baru yang akan terus berlanjut dan bertahan menjadi kenormalan baru. Singkat kata, setiap individu dan organisasi secara bersamaan menghadapi tantangan dan dunia baru yang tidak terprediksi.

Saat ini hampir semua bisnis berjuang melawan dasyatnya dampak Covid-19 dengan melakukan tindakan cepat untuk melindungi masa depan. Kebutuhan akan efisiensi, inovasi, kelincahan (*agility*), *robotic process automation* (RPA), transformasi digital, metode *creative problem solving - design thinking* tidak pernah lebih besar dari sekarang. Kabar baiknya, krisis membawa peluang baru.

SHIFT Indonesia edisi kali ini akan mengulas bagaimana memenangkan permainan di masa penuh turbulensi ini. Bagaimana harus merangkul kompleksitas baik itu dalam produk, layanan, dan pasar; melakukan adaptasi terhadap perubahan pasar dan permintaan tanpa harus kehilangan tujuan utama operasi. Catatan kami, pertumbuhan adalah proses yang berkelanjutan, tidak peduli berapa lama usia organisasi Anda, terus mengembangkan kemampuan mengikuti tren adalah keharusan untuk tetap bisa relevan dengan pasar. Pilihan yang Anda miliki saat ini adalah memimpin atau tersingkir.

Selamat membaca!

Redaksi

SHIFT Indonesia

SHIFT Indonesia adalah majalah dengan sirkulasi terbatas, didistribusikan langsung kepada komunitas operational excellence di Indonesia. Kami memiliki hasrat besar untuk terus tumbuh dan berkembang. Saran serta kritik pembaca akan sangat kami hargai sebagai bantuan dalam meraih hasrat tersebut. Silahkan layangkan email anda ke: redaksi@shiftindonesia.com

Terminologi dan istilah yang digunakan dalam majalah ini adalah kombinasi antara Bahasa Indonesia (utama) dan Bahasa Inggris. Untuk kata dan kalimat yang menurut kami lebih mudah dipahami dalam bahasa asing akan tetap menggunakan bahasa asing tersebut.

Hak Cipta dilindungi Undang Undang. Majalah ini diterbitkan oleh PT. SSCX International.
Untuk berlangganan, kirimkan email ke: redaksi@shiftindonesia.com. ISSN: 2355-6714

COVER STORY



8

*Selamat Datang
di Era
NEW Normal*



12

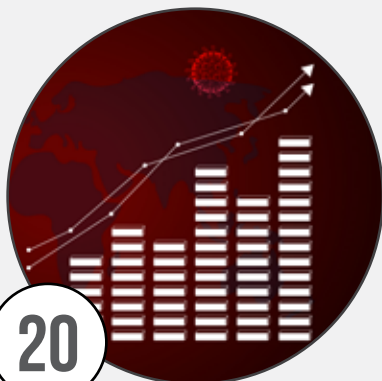
*Leadership
di Era Covid-19
Harus Lincah !*



16

*Mencapai
Operational Excellence
di Era Covid-19*

FROM OUR OFFICE



20

INSIGHT

*Mana Fokus yang Lebih Penting
di Era Covid-19: Productivity,
Efficiency, atau Scalability?*



25

TOOL BOX

*Mengapa Design Thinking
Sangat Populer
Akhir-akhir Ini?*



27

BEST PRACTICE

*Dari Just In Time
Menuju
Just In Case*

SAYINGS

““ *Often when you think you're at the end of something, you're at the beginning of something else,”*

- Fred Rogers

““ *Nothing in life is to be feared, it is only to be understood. Now is the time to understand more, so that we may fear less.*

- Marie Curie

““ *Times of transition are strenuous, but I love them. They are an opportunity to purge, rethink priorities, and be intentional about new habits. We can make our new normal any way we want,”*

- Kristin Armstrong

““ *Optimism is the faith that leads to achievement. Nothing can be done without hope and confidence,”*

- Helen Keller

““ *When things are bad, we take comfort in the thought that they could always get worse. And when they are, we find hope in the thought that things are so bad they have to get better.”*

- Malcolm S. Forbes

Banyak PHK Terjadi Selama Pandemi

Pandemi Covid-19 membuat banyak bisnis terpukul, sejumlah perusahaan pun terpaksa merumahkan karyawannya. Mulai dari Airbnb hingga KFC semua merasakan dasyatnya dampak virus ini, efisiensi dengan jalur pemutusan hubungan kerja (PHK) pun terpaksa menjadi pilihan untuk menyelamatkan keuangan perusahaan jangka panjang. Siapa saja perusahaan besar yang melakukan PHK massal? Simak daftarnya berikut ini :

1. Airbnb, pandemi menyebabkan pendapatan Airbnb mengalami penurunan yang signifikan. Dalam kondisi sulit ini, perusahaan terpaksa merumahkan seperempat dari total jumlah karyawannya atau sekitar 1.900 orang.
2. BMW, produsen mobil mewah asal Jerman ini akan mengurangi kapasitas produksinya karena terdampak krisis akibat virus corona. Sebab itu, BMW tidak akan memperpanjang kontrak dengan 10.000 pekerja kontraknya
3. Emirates Group, perusahaan penerbangan ini akan memangkas hingga 30.000 karyawannya atau sekitar 30 persen dari jumlah total karyawan. Perusahaan juga mengkaji ulang proyeksi bisnis.
4. KFC, PT Fast Food Indonesia Tbk selaku pemegang merek KFC di Indonesia mengumumkan menutup 115 gerainya di seluruh Indonesia. Akibat dari penutupan gerai ini mereka harus merumahkan 4.988 karyawannya.

Pada Jum'at (19/06), Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah dalam pernyataannya memprediksi jumlah pengangguran di Indonesia akan bertambah sekitar 2,92 juta hingga 5,23 juta orang akibat krisis kesehatan ini. Pihaknya akan terus berupaya menekan angka tersebut agar tidak menyentuh dua digit.

Industri Farmasi dan Alat Kesehatan Sekarang Masuk Program *Making Indonesia 4.0*

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menambahkan sektor industri alat kesehatan dan industri farmasi ke dalam sektor prioritas pengembangan *Making Indonesia 4.0*. *Making Indonesia 4.0* adalah strategi menuju industri 4.0 dengan transformasi digital manufaktur. Tujuannya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan daya saing industri nasional. *Making Indonesia 4.0* juga sebagai peta jalan untuk mempercepat pembangunan sektor industri yang berdaya saing global. Adapun aspirasi besar program ini yakni mewujudkan Indonesia berada dalam jajaran 10 negara yang memiliki ekonomi terbesar di dunia pada tahun 2030. Sebelumnya, pada 2018, Kemenperin telah menentukan lima sektor prioritas yang didorong untuk menjadi fokus dari pengembangan *Making Indonesia 4.0*. Kelima sektor tersebut adalah industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian jadi, otomotif, kimia, dan elektronika. Pemilihan kelima sektor industri itu didasarkan pada berbagai faktor penting. Misalnya, berdasarkan catatan Kemenperin, industri-industri tersebut telah berkontribusi sebesar 70% terhadap PDB nasional. Selain itu, sektor-sektor industri yang ditetapkan menjadi prioritas, juga mewakili 65% ekspor industri serta menyerap sekitar 60% tenaga kerja industri.

Dalam perkembangannya, Kemenperin kemudian menambahkan sektor industri alat kesehatan dan industri farmasi. Masuknya industri alat kesehatan dan farmasi ke dalam prioritas pengembangan *Making Indonesia 4.0* merupakan salah satu upaya Kemenperin untuk dapat segera mewujudkan Indonesia yang mandiri di sektor kesehatan," jelas Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita. Kemandirian Indonesia di sektor industri alat kesehatan dan farmasi menjadi hal yang penting, terlebih dalam kondisi kedaruratan kesehatan seperti saat ini. Sektor industri alat kesehatan dan farmasi masuk dalam kategori *high demand* di tengah Pandemi Covid-19, di saat sektor lain terdampak berat. "Sehingga, industri alat kesehatan dan farmasi perlu didorong untuk dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri secara mandiri. Kemandirian di sektor industri alat kesehatan dan farmasi diharapkan berkontribusi dalam program pengurangan angka impor impor hingga 35%

pada akhir tahun 2022.

Kemenperin juga terus berupaya meningkatkan daya saing sektor industri alat kesehatan dan farmasi dengan mendorong transformasi teknologi berbasis digital. Pemanfaatan teknologi digital ini nantinya akan dimulai dari tahapan produksi hingga distribusi kepada konsumen. Hal ini sejalan dengan instruksi Presiden agar segera disusun program digitalisasi nasional. “Program *Making Indonesia 4.0* telah mendukung perusahaan industri dalam penyesuaian dengan kondisi saat ini. Di masa pandemi Covid-19, penerapan Industri 4.0 memudahkan industri dalam menjalankan protokol kesehatan. Dengan menjalankan digitalisasi, perusahaan dapat mengatur proses kerja maupun SDM-nya dan tetap produktif,” papar Menperin.

Melihat ke belakang, pada tahun 2019 lalu, Kemenperin telah meluncurkan *Indonesia Industry 4.0 Readiness Index* atau dikenal dengan INDI 4.0. Melalui INDI 4.0, perusahaan industri melakukan penilaian mandiri untuk mengukur kesiapannya dalam bertransformasi menuju industri 4.0. “Kami akan kembali melakukan *assessment* INDI 4.0 untuk mengukur kesiapan industri menerapkan industri 4.0 dalam rangka upaya pemulihan industri nasional,” jelas Menperin. Kemudian untuk meningkatkan kesiapan industri, Kemenperin menginisiasi tindak lanjut Indi 4.0, yaitu dengan membangun Ekosistem Indonesia 4.0 atau disebut SINDI 4.0. Ekosistem tersebut merupakan wadah dalam membangun sinergi dan kolaborasi antarpihak untuk mempercepat proses transformasi industri 4.0. Lebih lanjut, SINDI 4.0 memungkinkan terhubungnya *supply* dan *demand* antarpihak dan diharapkan meningkatkan jumlah tenaga ahli lokal untuk akselerasi transformasi menuju industri 4.0.

Indonesia Kehilangan Daya Beli Hingga 362 T

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas) menyatakan Indonesia kehilangan daya beli hingga Rp 362 triliun akibat pandemi Covid-19. Hal ini dikatakan oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas, Suharso Monoarfa ketika rapat bersama DPR. Adapun hilangnya daya beli atau tingkat konsumsi rumah tangga ini disebabkan karena adanya pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) selama pandemi virus Corona. Ya, PSBB telah menurunkan produktivitas nasional, banyak aktivitas operasional terganggu dan tidak sedikit pengusaha menghentikan usahanya secara permanen. Hal ini tentu sangat berdampak bagi perekonomian nasional. Untuk mengantisipasi dampak tersebut, pemerintah membentuk program pemulihan nasional (PEN). Pemerintah menyiapkan anggaran program pemulihan ekonomi nasional (PEN) mencapai Rp 695,2 triliun. Dengan rincian untuk sektor kesehatan sebesar Rp 87,55 triliun, perlindungan sosial Rp 203,9 triliun, insentif dunia usaha Rp 120,61 triliun, insentif bagi UMKM Rp 123,46 triliun, pembiayaan korporasi Rp 53,57 triliun, dan sektoral K/L dan pemda sebesar Rp 106,11 triliun.

Tetap Disiplin Agar Pandemi Cepat Berlalu

Semakin tinggi kedisiplinan untuk menjaga jarak, menggunakan masker dengan benar, dan mencuci tangan maka semakin cepat pula pandemi ini selesai. Kita semua sedang menuju era kenormalan baru, dengan demikian beradaptasi dengan kebiasaan baru adalah keharusan. Kita perlu benar-benar memahami bahwa dalam kondisi kenormalan baru bukan berarti kita kembali ke kehidupan normal dan bisa melakukan segala aktivitas seperti sebelum pandemi terjadi, untuk itu kita harus tetap selalu berhati-hati dan menjaga keselamatan diri juga keluarga. Berikut ini adalah beberapa hal yang tidak boleh kita tinggalkan untuk memerangi pandemi: selalu menjaga jarak minimal satu meter saat berada di luar ruangan; selalu menggunakan masker dengan benar yaitu menutupi hidung, mulut, dan dagu ketika keluar rumah; tidak menyentuh bagian muka (mata, hidung, mulut) secara langsung karena merupakan pintu masuk virus; mencuci tangan dengan sabun sesuai dengan anjuran yaitu selama minimal dua puluh detik dan menggunakan cairan pencuci tangan yang mengandung alkohol jika air dan sabun tidak ada.

SSC*X* Live Online Public Training Schedule 2020

Bolder Results!



JUL
7-8

Lean
Manufacturing



JUL
16

Effective Communication
Skill for Leader



JUL
21-22

Lean Six Sigma
White Belt



JUL
28-29

Practical Statistic and
Data Analysis



AUG
4-5

Boost Sales Closing



AUG
4-6
week 1

31 AUG -
2 SEP
week 2

Certified Green Belt:
Lean Six Sigma



AUG
11-12

Total Productive
Maintenance



AUG
25-26

Design Thinking



SEP
14-17

Certified Black Belt:
Lean Six Sigma



SEP
21-22

Leadership for
Productivity



SEP
22-23

Supply Chain
Management



SEPT
29-30

The Power of OEE
Workshop

Information and Registration:

SSC*X*

0817 5763 021

event@ssc*x*.asia

www.ssc*x*international.com

Selamat Datang di Era *NEW Normal*

COVID-19 membawa dampak besar bagi individu, pemerintah, dan tidak terkecuali industri. Beragam perubahan dilangsungkan untuk menjawab tantangan tak terduga akibat krisis kesehatan telah berubah menjadi krisis ekonomi dan keuangan global. Akankah kita bisa kembali ke kondisi normal sebelum pandemi terjadi? Jika tidak, maka kita harus mempersiapkan diri menghadapi era kenormalan baru.



Dok. Istimewa

Munculnya virus corona (Covid-19) menjadi tantangan bagi setiap individu dan organisasi. Semua organisasi secara bersamaan terkena dampak setelah Covid-19 dinyatakan sebagai pandemi global. Tidak ada manusia maupun organisasi yang kebal terhadap Covid-19. Sebuah laporan WHO yang dikeluarkan beberapa waktu lalu mengatakan bahwa orang yang sudah sembuh dari Covid-19 sekalipun bisa kebal

terhadap virus tersebut. Hingga artikel ini ditulis, belum ada satupun vaksin yang teruji bisa mengatasi virus ini. Sebab itu, upaya terbaik saat ini untuk selamat adalah tetap melindungi diri masing-masing sehingga bisa memutus rantai penyebaran.

Sementara itu, saat ini hampir semua bisnis berjuang melawan dasyatnya dampak Covid-19 dengan melakukan

tindakan cepat untuk melindungi masa depan. Mulai dari mengubah model bisnis, memunculkan inovasi, dan melakukan digitalisasi proses. Perubahan cepat ini pun diyakini menjadi realitas baru yang akan terus berlanjut dan bertahan menjadi kenormalan baru. Singkat kata, setiap individu dan organisasi secara bersamaan menghadapi tantangan dan dunia baru yang tidak terprediksi.

Menghadapi Realitas Baru

Sejumlah upaya perlindungan diri yang muncul selama virus Covid-19 merebak akan bertahan untuk waktu yang cukup lama, membentuk perilaku baru dan nantinya menjadi kenormalan baru.

Perusahaan telah mengambil sejumlah tindakan cepat untuk melindungi bisnis, karyawan, dan juga klien mereka. Perusahaan juga sibuk mempersiapkan strategi jangka pendek dan juga panjang untuk menghadapi kondisi paska krisis, karena seperti kita ketahui bersama - tidak ada yang pernah tahu pasti kapan situasi ini akan teratasi dan bagaimana dunia di masa depan. Adapun satu hal yang sangat berperan bagi bisnis selama masa pandemi ini adalah kehadiran teknologi digital dan jaringan internet sehingga meskipun Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan oleh pemerintah, kita semua masih bisa terhubung satu sama lain secara virtual. Ada berbagai macam perangkat dan teknologi yang memungkinkan bisnis beroperasi, membuat perencanaan baru dan merespons segala ancaman akibat krisis. Semua perubahan yang terjadi secara alami ini bagaimanapun akan menjadi batu pijakan kita masuk ke masa depan dimana semua akan serba digital. Inilah masa depan yang tidak bisa dunia hindari.

Sebuah laporan Deloitte mengatakan bahwa secara keseluruhan, pandemi global Covid-19 belum secara fundamental mengubah strategi industri, tetapi lebih lanjut akan mempercepat organisasi dalam mengeksplorasi model bisnis yang inovatif, meningkatkan kelincahan operasional dan keterlibatan dengan klien secara digital. Sudah jelas, organisasi yang melakukan pendekatan lebih reaktif akan lebih kompetitif di era kenormalan baru. Kondisi pasca-krisis akan menjadi krisis berikutnya, perusahaan akan

berhadapan dengan prioritas klien yang baru, permintaan klien yang baru, dan membutuhkan ketahanan operasional. Sementara itu, organisasi yang akan menikmati keunggulan kompetitif dalam era kenormalan baru adalah mereka yang lebih aktif dan siap secara digital. Hal ini dikarenakan dalam jangka panjang, organisasi akan mendapat manfaat signifikan dari efisiensi dan profitabilitas yang meningkatkan berkat digitalisasi.

Selain itu, bekerja dari rumah juga akan menjadi realitas baru pasca-corona. Mempertimbangkan pentingnya keselamatan bagi karyawan di masa pandemi ini, sejumlah besar perusahaan telah menerapkan budaya bekerja dari rumah atau *work from home culture*, meskipun ada beberapa perusahaan yang masih melanjutkan operasi seperti biasa dengan menerapkan prosedur atau protokol yang disosialisasikan oleh pemerintah. Penyebaran virus asal Wuhan ini sangat begitu cepat dan mudah, ditambah lagi belum ada vaksin yang ditemukan sehingga senjata utama untuk melawan virus ini adalah dengan menjaga jarak.

Gagasan bekerja dari rumah ini pun diakui sebagai *new normal* oleh perusahaan-perusahaan raksasa teknologi seperti Microsoft, Twitter, dan Facebook.

Memahami risiko besar kehadiran karyawan di tempat kerja, CEO Twitter Jack Dorsey mengumumkan bahwa karyawan perusahaan dapat bekerja dari rumah selamanya. Kebijakan Twitter ini kemudian diikuti oleh Square. Google membuka opsi terbuka untuk bekerja dari rumah sampai 2020 berakhir adapun Microsoft menawarkan opsi ini sampai Oktober mendatang. Sementara itu, Facebook mengatakan bahwa dalam lima sampai sepuluh tahun ke depan setengah dari karyawan berpengalaman mereka memiliki pilihan bekerja dari rumah secara permanen. Saat ini Facebook juga akan secara agresif membuka rekrutmen jarak jauh dengan pendekatan yang lebih terukur. Adapun rekrutmen jarak jauh ini hanya berlaku untuk orang yang berpengalaman saja, perusahaan tidak akan merekrut dari jarak jauh untuk lulusan baru atau yang masih kurang berpengalaman.



Dok. Istimewa

Kelincahan dan Keseimbangan Baru Dibutuhkan

Agility atau kelincahan menjadi semakin penting bagi bisnis karena dunia menjadi lebih VUCA (*volatile, uncertain, complex, ambiguous*).

Agility adalah kemampuan untuk berpikir dan memahami keadaan dengan cepat, memungkinkan organisasi mengubah arah strategi maupun operasi mengingat keadaan berubah dengan sangat cepat dan tidak terduga. Metode ini telah dijalankan oleh banyak perusahaan besar seperti Amazon, Apple, dan Facebook. Dengan misi menciptakan nilai tambah untuk pelanggan, mereka menggunakan berbagai cara yang *agile* dan fokus pada pelanggan. Hasilnya, mereka mampu mendobrak bisnis konvensional dan mendedikasikan diri sebagai perusahaan paling berkembang di dunia. Sebab itu, pada tahun 2018, survei yang dilakukan oleh Deloitte dan McKinsey menunjukkan bahwa lebih dari 90% CEO ingin memiliki kelincahan bisnis.

Dalam survei McKinsey juga dilaporkan bahwa perusahaan yang *agile* memiliki kinerja yang jauh lebih baik dibanding mereka yang tidak, namun meski demikian masih sedikit perusahaan yang benar-benar melakukan transformasi menuju organisasi yang *agile*. Dan saat ini banyak perusahaan terpaksa melakukannya karena menghadapi masa krisis.

Lalu apa itu perusahaan yang *agile*? Adalah perusahaan yang lebih terdesentralisasi dan tidak terlalu bergantung pada pengambilan keputusan *top-down*. Untuk bisa menerapkan proses yang *agile*, semua *stakeholders* harus memberikan dukungan karena perombakan proses bisa saja terjadi secara total. Langkah pertama yang harus diambil adalah memastikan transparansi terjadi di semua level

untuk memastikan penerimaan tim. Kedua, mereka harus membuka sarana komunikasi dua arah dimana manajemen bisa membicarakan tentang “mengapa” dan “bagaimana” proyek dijalankan dan dalam waktu bersamaan mereka akan menerima *feedback* dari tim. Langkah ini akan membantu organisasi untuk menghindari selentingan yang bisa saja berdampak negatif bagi proses. Ketiga, dan yang paling kritis yaitu memastikan bahwa organisasi bergerak ke arah pengembangan proses dan *lean*, karena *agile* adalah proses yang berkelanjutan sehingga semakin rendah hierarki maka fluiditas proses semakin meningkat.

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana cara menjadi organisasi yang lincah? Pertama, Anda bisa mulai dengan membuat tujuan yang menarik. Agar semua orang di organisasi bekerja secara efektif, maka harus ada tujuan bersama yang meyakinkan. Setelah tujuan ini dibagi secara universal, maka tentang siapa yang memberikan nilai menjadi tidak penting lagi. Seperti dalam tim basket, tidak penting siapa yang mencetak angka yang penting adalah mencetak angka untuk menang. Kedua, Anda bisa mulai menerapkannya dalam *scoop* yang kecil. Lakukan percobaan dengan melibatkan satu tim untuk mengetahui dampaknya. Kita bisa menggunakan kesempatan ini untuk menjalankan *agile* dalam berbagai cara dan belajar jika terjadi kesalahan. Salah satu hambatan utama dalam menerapkan *agile* adalah rendahnya dukungan internal. Sebagai jalan keluar organisasi harus berhasil menjual ide melalui data yang terbukti. Ini hanya bisa didapat ketika Anda mengenalkan *agile* di bagian kecil perusahaan, melakukan beberapa pengujian dan menemukan cara yang paling tepat untuk mengimplementasikannya.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, perusahaan juga berjuang

membuat kemajuan besar untuk menciptakan kolaborasi, inklusi, fleksibilitas, dan akuntabilitas dalam bisnis. Tetapi munculnya fenomena corona, membuat semua kemajuan menjadi tidak relevan, memaksa perusahaan untuk segera mempercepat perubahan yang bernilai.

Menurut McKinsey, ketika bisnis memasuki era *pasca-corona*, mereka perlu menemukan keseimbangan antara apa yang berhasil dilakukan sebelumnya dan apa yang perlu dilakukan ke depan untuk berhasil di era baru berikutnya. Jika dulu semua aktivitas dan koordinasi kantor dilakukan secara langsung - akuntabilitas bisa dilihat langsung oleh supervisor yang mengawasi dari seberang ruangan. Dan sekarang kita semua harus menggunakan ruang virtual. Namun demikian, beberapa temuan membuktikan bahwa penilaian karyawan berbasis data yang dilakukan secara jarak jauh sukses meningkatkan kontribusi karyawan ke perusahaan daripada sebelumnya dimana semua cenderung *visible*. Transisi menuju sistem ini dapat berkontribusi untuk membangun tenaga kerja yang lebih cakap, beragam dan bahagia. Bekerja dari jarak jauh (*remote working*), misalnya, karena tidak harus melakukan perjalanan ke kantor, pekerjaan menjadi lebih mudah diakses utamanya oleh para penyandang disabilitas.

Sumber : Deloitte, McKinsey, Forbes.



Dok. Istimewa

SHIFT INDONESIA

Your Operational Excellence Guide

SHIFT Indonesia is the first publishing media which deliver a comprehend operational excellence and continuous improvement references and cover the latest industrial updates from various industrial sectors such as manufactures, mining & energy, services, infrastructures, logistics, both overseas and in Indonesia

We deliver our **INSIGHT** through our **PRODUCT & SERVICE** below:



Bimonthly B2B Magazine
Printed & Digital

Online Media Platform
which consist of website and social media

Event Organizer
Business Event arrangement for your company purpose

For More info:

☎ 0878 576 30200
✉ redaksi@shiftindonesia.com
🌐 www.shiftindonesia.com

📍 Menara Rajawali 8th floor
Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung
Mega Kuningan lot 5.1
Jakarta, 12950

FOLLOW US:

🐦 @SHIFTIndonesia

📘 SHIFT Indonesia

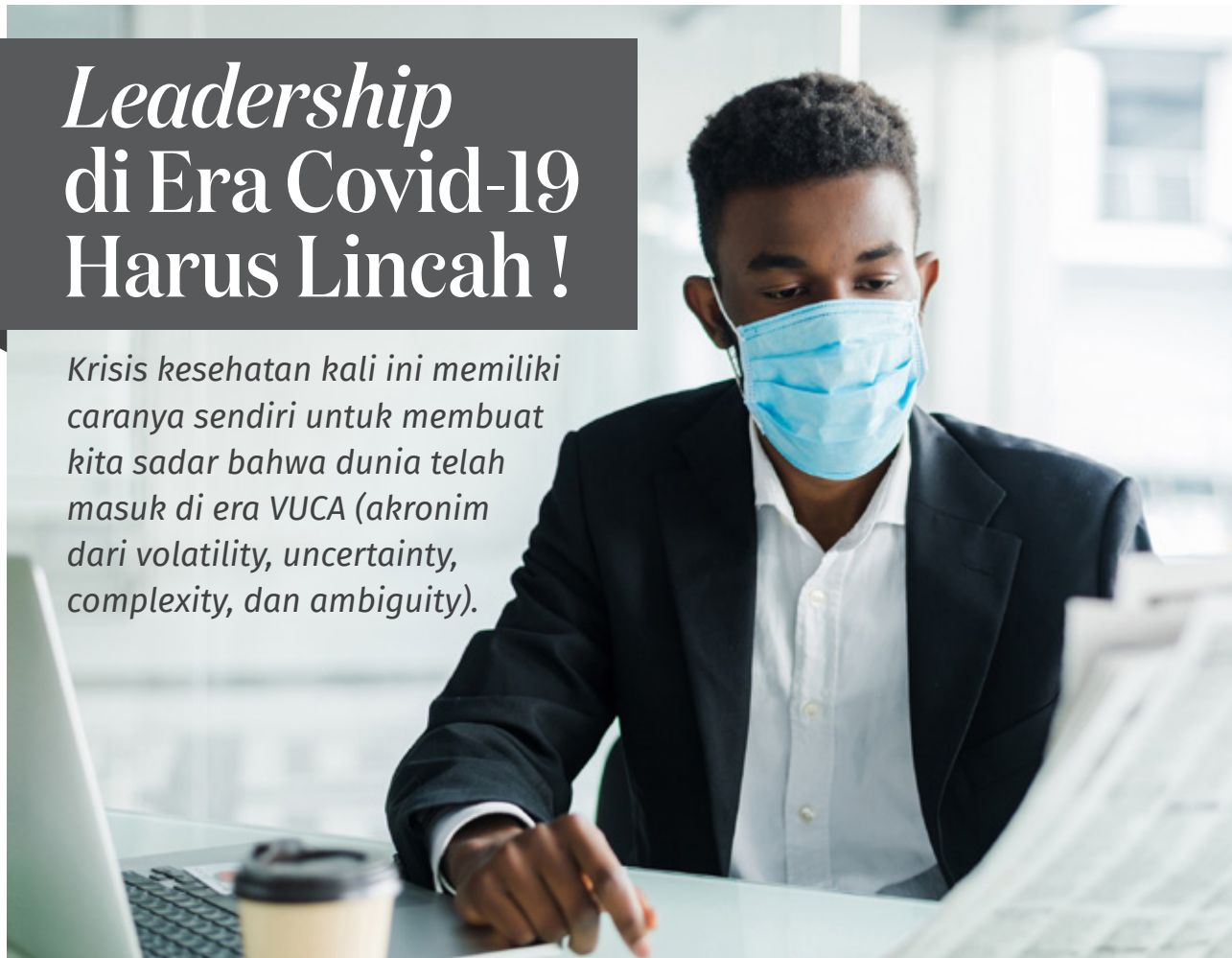
📷 shiftindonesia.co

🌐 SHIFT Indonesia

📺 SHIFT Indonesia

Leadership di Era Covid-19 Harus Lincah !

Krisis kesehatan kali ini memiliki caranya sendiri untuk membuat kita sadar bahwa dunia telah masuk di era VUCA (akronim dari volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity).



Dok. Istimewa

Kita semua sedang menuju era kenormalan baru, yaitu perubahan yang bersifat permanen. Seperti kita ketahui, dunia tidak akan pernah kembali seperti sebelumnya karena virus corona telah mengubah gaya hidup manusia dan juga cara hidup organisasi secara global. Dalam waktu kurang dari enam bulan, transisi besar terjadi secara global, membuat pemerintah dan organisasi bisnis kelabakan. Dan ini menuntut semua orang menjadi pemimpin yang *agile*, atau pemimpin yang mampu merespons perubahan dengan cepat dan tepat. Ya, krisis kesehatan kali ini memiliki caranya sendiri untuk membuat kita sadar bahwa dunia telah masuk di era VUCA (akronim

dari *volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity*).

Krisis kali ini juga menjadi pengingat bagi pemimpin di seluruh dunia untuk selalu memiliki kesadaran penuh terhadap krisis, terutama memahami bahwa stabilitas dan prediktabilitas sangatlah rentan terkoreksi. Sekali lagi, kesadaran ini harus dimiliki oleh semua pemimpin bisnis sebab tekanan ini juga tidak bisa dihindari oleh perusahaan disruptor yang mengganggu lanskap industri sebelumnya, seperti Airbnb. Airbnb sukses mendisrupsi bisnis kamar perhotelan tiba-tiba mengalami keadaan yang sulit dan tidak terduga. Dalam surat perusahaan kepada

karyawan, CEO Airbnb Brian Chesky mengatakan bahwa perusahaan menghadapi keadaan berat, tidak ada yang tahu kapan *travelling* akan pulih dan walaupun sudah pulih situasinya tentu akan berbeda. Perusahaan yang berencana IPO tahun ini pun mengakui Covid-19 membuat semua rencana jadi kacau balau dan mereka harus memangkas sekitar 25 persen karyawannya. Ya, tidak ada satupun yang memprediksi di tahun 2020 akan terjadi krisis karena masalah kesehatan. Satu hal yang pasti, kita harus siap untuk bangkit kembali dan sebagai pemimpin kita harus terus berusaha tetap relevan agar bisnis berkesinambungan.



Dok. Istimewa

Lima Tindakan yang Perlu Diambil Para Leader

Di tengah krisis seperti ini, organisasi membutuhkan pemimpin yang bisa mengambil tindakan dan membangun kepercayaan orang-orang di perusahaan.

Karena dunia berubah, orang-orang hampir di semua organisasi diminta untuk mempelajari konsep baru, mengoperasionalkan standar baru, dan menerima kinerja di tingkat yang baru. Dalam kondisi seperti saat ini, orang-orang mungkin akan bersedia melakukannya selama mereka bisa memahami harapan perusahaan. Untuk itu, para pemimpin bisnis perlu membangun narasi yang positif dan menjadi katalisator untuk membuat kemajuan secara kolektif sehingga ancaman krisis bisa dilewati sebagai peluang.

Dalam perjalanan mewujudkan peluang tersebut, pemimpin harus segera mengambil tindakan yang diperlukan, diantaranya adalah menentukan prioritas, fokus pada tujuan, terus mencari peluang, lebih terlibat, dan *agile*.

1 Membuat daftar prioritas

Pemimpin harus menetapkan daftar prioritas yang jelas dan mengimplementasikannya secara otonom. Menurut Gartner, dalam situasi dinamis pengambilan keputusan yang terlalu terpusat membuat kemampuan organisasi (merespons dengan cepat) menjadi tidak efektif. Para pemimpin disarankan memberdayakan manajer untuk membuat keputusan yang mereka bisa, berdasarkan prioritas perusahaan yang jelas, seperti menjaga karyawan tetap aman dan menjaga hubungan yang baik dengan klien. Juga harus dibuat ambang batas yang jelas kapan manajer perlu meminta otoritas pusat.

2 Fokus pada tujuan bukan rencana

Hampir semua organisasi memangkas rencana kerja terbaik mereka. Semua desain yang telah disusun dan dikaji dengan matang sekarang menjadi tidak lagi relevan. Oleh sebab itu, kita semua perlu melakukan perubahan atau penyesuaian rencana sesuai dengan kenyataan baru. Setiap

individu dan organisasi akan belajar kembali dan melakukan inovasi untuk beradaptasi.

3 Melihat segala hal sebagai peluang

Kepercayaan selama krisis diperoleh ketika para pemimpin dapat diandalkan dan terus menunjukkan integritas dirinya. Selama krisis, para pemimpin harus melihat dan memanfaatkan segala bentuk kondisi sebagai peluang. Pemimpin harus berpikir terbuka untuk menilai apa saja yang menguntungkan dan tidak menguntungkan bagi bisnis mereka dan mampu mendengar pendapat setiap karyawan sehingga bisa membantu mereka mencapai kapasitas terbaiknya. Ada perbedaan pendapat antara satu dengan yang lain dan Anda harus mendengarkannya, dengan demikian Anda akan memahami realitas di lapangan dengan lebih baik dan mampu menganalisisnya lebih tajam lagi. Ketika pemimpin berhasil melakukan semua peran ini, maka secara tidak langsung karyawan akan termotivasi dan menjadikan pemimpin mereka sebagai inspirasi untuk terus memperluas perspektif dan menghilangkan segala bentuk skeptis sehingga semua orang di organisasi dapat bersinergi memenangkan krisis.

4 Bersikap Empati

Metode *command and control* yang bekerja cukup baik di tengah lingkungan stabil, kini tidak efektif lagi digunakan untuk mengatasi kompleksitas bisnis yang terus meningkat secara eksponensial dalam beberapa waktu terakhir. Saat ini banyak pekerja yang menghadapi ketakutan dan kekhawatiran yang luar biasa, dalam situasi sulit ini kita menyadari bahwa empati menjadi nilai penting dalam kepemimpinan. Tim yang dipimpin oleh pemimpin dengan kecerdasan emosional yang

tinggi cenderung lebih bekerja keras. Mereka akan memiliki keterikatan dan kepercayaan yang lebih dalam satu sama lain sehingga semua bertahan meski bisnis menghadapi banyak tekanan.

5 Meningkatkan *agility*

Pola pikir dan metode *agile* akan sangat membantu kita menghadapi kondisi krisis. Ketika perubahan terjadi dengan cepat, semua terlihat ambigu dan penuh ketidakpastian, *agile* memungkinkan kita untuk bergerak maju dengan cepat. Kita bisa menggunakan metode ini untuk mendekonstruksi pekerjaan, membaginya ke dalam unit kecil dan menyelesaikannya satu per satu. Nah, ketika situasi berubah seperti dalam situasi covid-19 ini, *agile* memungkinkan kita melakukan perubahan dengan lebih mudah karena pekerjaan telah direncanakan dalam porsi yang lebih kecil dan dalam jangka waktu yang lebih pendek. Singkat kata, *agile* memungkinkan sistem bereaksi lebih cepat dari biasa.

Pemimpin *Agile* Paling Dibutuhkan

Kehadiran virus corona semakin menyadarkan kita bahwa bisnis hari ini tengah berada di era VUCA (akronim dari *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*). Semua organisasi bersaing menyeimbangkan bisnis untuk menghadapi tantangan yang datang bergantian. Agar tidak terdirupsi maka organisasi harus memiliki pemimpin yang *agile*.

Ada berbagai macam definisi tentang kepemimpinan yang *agile*, tapi secara umum menggambarkan bagaimana pemimpin harus menavigasi laju perubahan dengan menggunakan *skill*, melihat jauh ke depan, dan bergerak fleksibel. Pemimpin yang *agile* dituntut memiliki kemampuan menggunakan pandangan tingkat makro untuk mensukseskan

transformasi yang berhasil dengan hasil yang konsisten di masa depan. Untuk itu, mereka dapat mendefinisikan kembali *value* dan *goal* perusahaan serta menetapkan agenda baik itu yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek.

Dan ketika organisasi menjadi semakin besar, mereka harus memiliki cara baru untuk memotivasi orang sebagai bagian dari tim yang dalam hal ini membangun visi bersama tentang apa yang diperjuangkan perusahaan menjadi salah satu cara yang efektif. Ingat, jika organisasi gagal berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan *agile* ini, maka organisasi bisa berada pada posisi yang tidak menguntungkan di masa depan.

Bagaimana cara kerja pemimpin yang *agile*? Pemimpin *agile* bertindak sebagai agen perubahan di organisasi. Mereka memahami bahwa pemimpin tidak akan berhasil menghadapi semua kondisi jika mengandalkan satu gaya kepemimpinan. Artinya, pemimpin diharuskan untuk beradaptasi, bereaksi, merespons keadaan dengan cara yang efektif.

Tetapi perlu diketahui, pemimpin yang *agile* tidak boleh hanya fokus pada aspek kepemimpinan yang bersifat transformatif. Mereka juga harus memenuhi aspek transaksional dalam operasi sehari-hari. Sebab, memiliki gambaran besar tentang arah organisasi tidak akan banyak membantu jika tujuan operasional jangka pendek tidak terpenuhi. Dari sudut pandang pengembangan, ini berarti bahwa untuk menjadi *agile* setiap pemimpin perlu membangun keterampilan untuk menciptakan strategi jangka panjang dan keterampilan *daily management* yang baik.

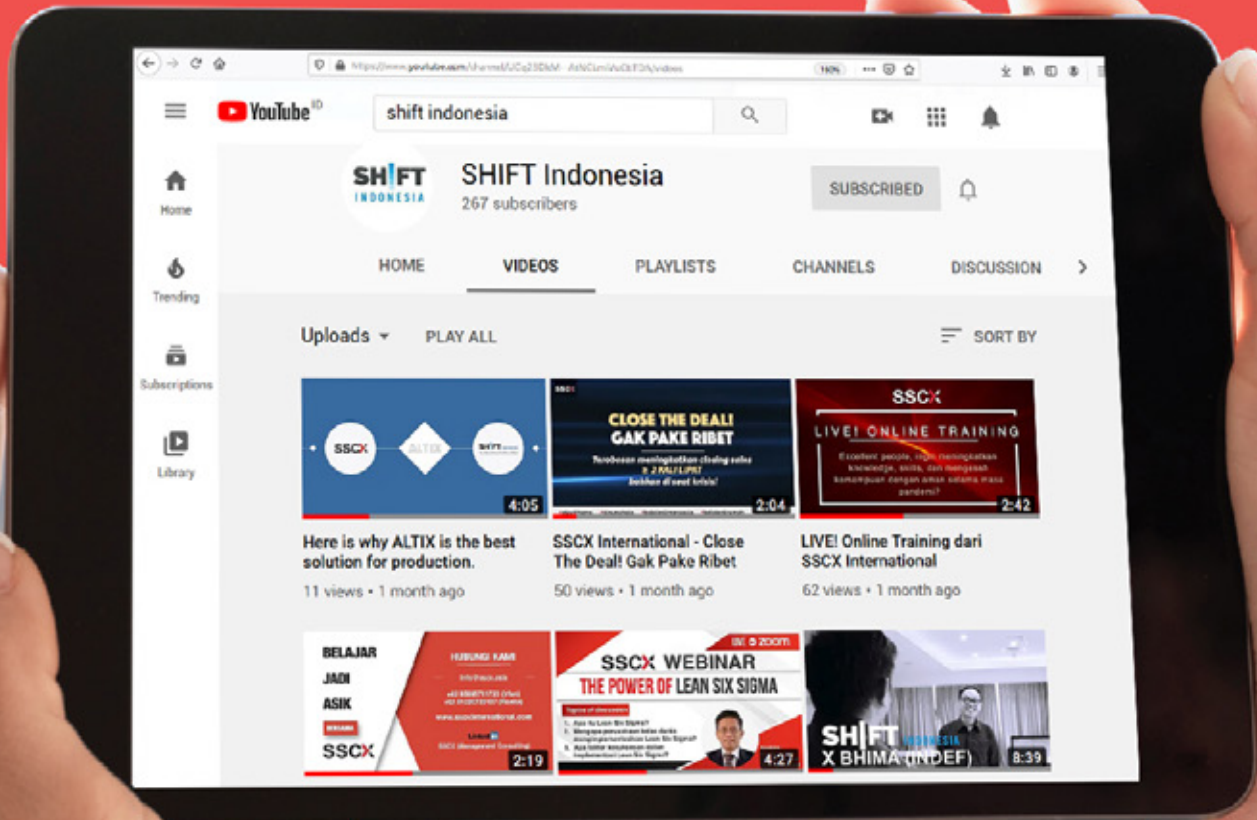
Organisasi yang resisten dengan ide-ide baru dan pemikiran *out of the box* akan segera ketinggalan zaman dan tergantikan oleh mereka yang lebih *agile*. Seperti yang terjadi pada Kodak, perusahaan raksasa fotografi yang bangkrut ketika dunia mulai memasuki era digital. Kita bisa melihat dengan jelas bahwa kegagalan pemimpin dalam menavigasi laju perubahan menimbulkan kerugian finansial yang mengancam keselamatan bisnis. Oleh karena itu menjadi *agile* adalah suatu kebutuhan.



Dok. Istimewa



YouTube : SHIFT Indonesia



Mencapai *Operational Excellence* di Era Covid-19

Dok. Istimewa



Digitalisasi harus mendorong keunggulan operasional, dan keunggulan operasional adalah landasan untuk menjalankan transformasi digital.

Keadaan yang kita hadapi saat ini membenarkan teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori Maslow merupakan teori populer di bidang psikologi dan manajemen, teori ini juga berpengaruh besar di berbagai bidang keilmuan. Sesuai namanya, teori ini ditemukan oleh seorang psikolog humanistik asal Amerika Serikat, Abraham Maslow pada tahun 1943. Menurut teori hierarkinya orang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar sebelum beralih ke kebutuhan lain yang lebih besar. Kebutuhan dasar ini disebutnya sebagai kebutuhan fisiologis diantaranya makanan, minuman, oksigen, dan tempat tinggal. Setuju!

Buktinya industri makanan dan minuman menjadi beberapa industri yang sukses. Selanjutnya, Maslow menyebut kebutuhan akan keamanan dan keselamatan di urutan kedua, dan kini seperti kita lihat industri kesehatan meroket tinggi. Satu hal yang tidak disebut Maslow pada jamannya adalah internet, sekarang pertanyaan kami untuk Anda adalah, “Apakah internet menjadi kebutuhan dasar Anda?”

Seperti kita tahu internet telah menjadi bagian penting dari sistem operasi kehidupan : pertemuan dilakukan secara virtual, perdagangan secara elektronik,

menonton video melalui aplikasi, dan masih banyak lagi. Kemajuan ini, menjadikan perusahaan yang memiliki kemampuan digital sebagai pemimpin pasar, sementara mereka yang terus beroperasi dan mengandalkan cara konvensional semakin jauh tertinggal. Keunggulan operasi adalah keharusan dalam bisnis, ketika kompetitor Anda menjadi semakin kompetitif maka Anda harus mengambil sedikitnya dua langkah lebih maju untuk mengamankan pasar.

Perencanaan Berkelanjutan

Industri kesulitan mengimbangi

tren pasar yang terus berubah, terlebih ketika Covid-19 memicu krisis kesehatan dan krisis ekonomi bersamaan secara global. Beberapa perusahaan terpaksa tutup sementara (bahkan permanen) dan beberapa berkembang pesat karena permintaan melonjak signifikan. Bagaimana dengan bisnis Anda? Apapun kondisinya, satu yang pasti perencanaan berkelanjutan dan pengambilan keputusan secara cepat diperlukan. Krisis tidak terprediksi ini, membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan mengingat visibilitas masa depan menjadi hal yang sulit. Meski demikian kita harus selalu sadar bahwa kelincuhan organisasi sangat dipengaruhi oleh skenario perencanaan yang matang dan berkelanjutan.

Perencanaan berkelanjutan mengalir dari konsep sederhana, bisnis terus berjalan jadi perencanaan juga harus mengikutinya. Ini merupakan upaya pemimpin bisnis untuk mengembangkan sistem guna

menyelamatkan bisnis dari ancaman yang ada atau manajemen risiko. Rencana ini harus mencakup seluruh area bisnis dari tingkat makro hingga mikro, menyangkut kelangsungan bisnis mulai dari masalah ekonomi hingga faktor keamanan. Kita tidak tahu pasti apa yang akan terjadi di masa depan, para pemimpin bisnis telah sepakat bahwa perencanaan merupakan hal vital dan esensial untuk setiap bisnis yang sukses. Kita harus mengakui rencana bisnis kita terganggu karena perubahan pasar yang begitu cepat dan segera mengembangkan rencana berkelanjutan dan sekaligus meningkatkan ketahanan operasional. Ketahanan ini meliputi tim dan juga aspek finansial. Dalam hal ini menjadi produktif dan efisien adalah penting.

Keunggulan Operasi dan Transformasi Digital

Keunggulan operasi dan kemampuan digital menjadi dua hal yang harus dimiliki organisasi untuk menjadi kompetitif di era yang serba cepat ini.

Selama beberapa dekade terakhir, banyak industri mendorong praktek efisiensi di operasinya, baik itu menggunakan *six sigma*, *lean thinking* ataupun metode perbaikan berkelanjutan lainnya. Upaya ini terbukti secara agresif mendorong terciptanya keunggulan operasi. Tetapi menjadi efisien saja kini tidak lagi cukup, tekanan pasar bertambah berat perusahaan membutuhkan ketangguhan untuk mengatasinya. Singkatnya, keunggulan operasi organisasi tidak lagi cukup dengan upaya efisiensi semata tetapi juga ketangguhan untuk mendukung permintaan pasar termasuk melakukan penyesuaian dan memberikan pengalaman baru dimana teknologi digital mendukungnya.

Teknologi digital memiliki konsekuensi luas dalam menggerakkan perubahan model bisnis. Sehingga, demografi karyawan dan pelanggan yang juga berubah akan menjadi peluang baru untuk perubahan proses dan

Dok. Istimewa



inovasi. Banyak perusahaan sudah membuktikan bahwa transformasi digital mampu memberikan hasil yang signifikan, sebagai *best practice* yang mendorong digitalisasi menjadi norma baru – mendorong perusahaan-perusahaan mengadopsi teknologi untuk membangun operasi yang tangguh dan lebih cepat memenuhi permintaan pasar.

Transformasi digital merupakan investasi strategis yang telah dibuktikan oleh banyak perusahaan besar di dunia. Netflix, misalnya. Lincih dan diminati adalah dua kata tepat untuk menggambarkan kondisi Netflix, sebuah perusahaan media “favorit” para pecinta film. Perusahaan toko penyewaan DVD di dunia maya ini berhasil sustain melewati perubahan jaman dan sukses bertransformasi menjadi salah satu penyedia *Video on Demand* (VoD) dengan wilayah pengoperasian terbanyak di seluruh dunia, bahkan nilai sahamnya meroket mengalahkan Disney di situasi pandemi ini. Apa rahasianya? Bisa dikatakan cukup sederhana, mengubah layanan konvensional menjadi digital.

Ya, investasi digital secara signifikan dapat mengerek kinerja keuangan perusahaan sebab teknologi digital mampu memberikan banyak manfaat, diantaranya :

- 1 Visibilitas yang *end to end*, membantu Anda memantau operasional perusahaan. Dengan dukungan *Internet of Things*, Anda juga bisa mendapat atau membagi datanya secara *real time*.
- 2 Menyajikan analisa data yang dapat menjadi wawasan untuk ditindaklanjuti.
- 3 Mengatasi tantangan perencanaan organisasi dan meningkatkan pengalaman pelanggan dengan dukungan *Artificial Intelligent* (AI) dan *Machine Learning*.

Perlu diketahui bahwa salah satu kesalahan terbesar yang dilakukan perusahaan ketika mengadopsi digital adalah langsung membawa *tools* digital terbaru ke dalam proses operasional yang lama (konvensional). Padahal, seharusnya mereka harus lebih dulu menata kembali operasi secara *end to end* dengan rencana implementasi yang *scalable*, fokus pada kebutuhan pelanggan, dan mendorong kinerja bisnis baik itu *topline* maupun *bottomline*. Sehingga ketika bisnis Anda tumbuh, Anda siap beroperasi dalam kapasitas maksimal.

Jadi, dibanding sekedar menambahkan teknologi mutakhir ke dalam sistem warisan, perusahaan harus mengambil langkah berani meninjau ulang proses dan berinvestasi dalam inovasi yang mendukung operasi. Sebab, digitalisasi harus mendorong keunggulan operasional, dan keunggulan operasional adalah landasan untuk menjalankan transformasi digital.

Kunci Keunggulan Operasi Masa Depan

Untuk menjadi kompetitif, perusahaan harus bisa merangkul kompleksitas baik itu dalam produk, layanan, dan pasar. Melakukan adaptasi terhadap perubahan pasar dan permintaan tanpa harus kehilangan tujuan utama operasi, yang dalam hal inilah perusahaan perlu menggunakan kemampuan digital, mengkonvergensi teknologi informasi (IT) dan teknologi operasi (OT). Benar, tidak diragukan lagi, teknologi digital akan memainkan peran dalam masa depan keunggulan operasi tetapi sekali lagi teknologi bukanlah solusi untuk semua tantangan. Sehingga manajemen juga perlu menjaga keseimbangan laju investasi baik itu terkait teknologi, pengembangan sumber daya, dan mempertahankan budaya yang tepat. Ini berarti manajemen juga harus berorientasi pada proses, kualitas, nilai pelanggan, dan perbaikan berkelanjutan.

Sumber : Forbes



Dok. Istimewa

PROJECT COMPETITION 2020

We are inviting all improvement and innovation leaders to participate in **OPEXCON Project Competition 2020**, the most prestigious operational excellence competition in various industrial sectors in Indonesia.



PROJECT CRITERIA :

- Applying PDCA/ QCC Methodology, Six Sigma (DMAIC), Lean/ Kaizen, Design Thinking, Agile or other innovation methodology.
- The Project's implementation should be completed by 31 August 2020
- The Project has never been submitted at previous OPEXCON Project Competition
- No Limitation of number of project submission for each company



SCORING CRITERIA :



Project Selection
And Methodology



Problems
Analysis



Project
Scale



Solution



Presentation
Skill

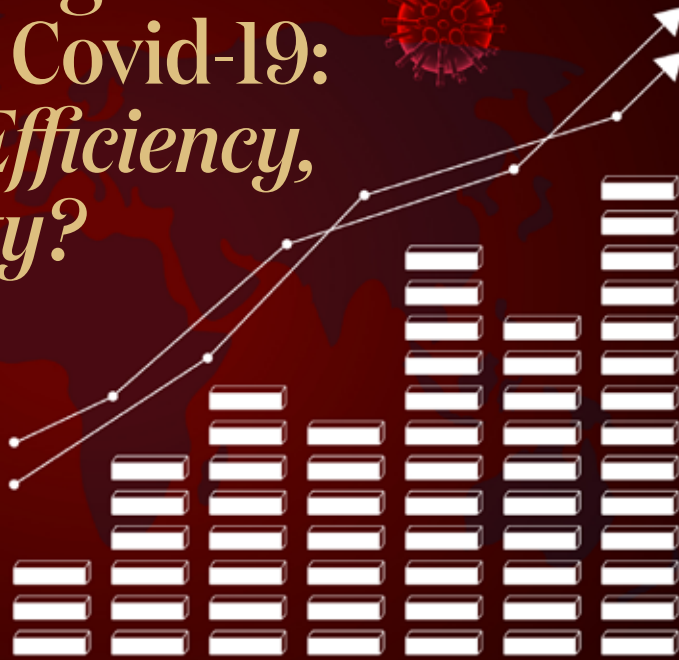
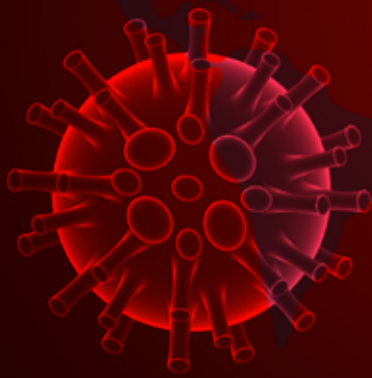
Registration will open soon

More information:

WA / Phone : +62 878 5763 0200

Email : info@shiftindonesia.com

Mana Fokus yang Lebih Penting di Era Covid-19: *Productivity, Efficiency, atau Scalability?*



Produktivitas, efisiensi, dan skalabilitas saling terkait satu sama lain. Produktivitas yang lebih baik berarti mendorong efisiensi semakin tinggi sehingga menghasilkan skalabilitas bisnis yang lebih baik. Ketiganya adalah senjata Anda untuk merangkul masa depan yang penuh dengan ketidakpastian. Masih bingung? Simak penjelasannya di bawah ini!

Dok. Istimewa

Produktivitas dan Efisiensi

Apakah Anda lebih suka melakukan hal yang sama dengan sumber daya lebih sedikit, atau melakukan lebih banyak dengan sumber daya yang sama? Inilah teka-teki yang disajikan dalam artikel *Harvard Business Review* (HBR) yang berjudul “*Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency*”. Dalam artikel ini disebutkan bahwa tidak sedikit dari pelaku bisnis belum memahami perbedaan antara produktivitas dan efisiensi sehingga tidak bisa mencapai pertumbuhan optimal di perusahaan. Sebab itu, mari kita kenali dulu perbedaannya!

Produktivitas adalah mengukur seberapa besar jumlah yang dihasilkan setiap karyawan selama

periode waktu tertentu. Ini bisa kita hitung berdasarkan jumlah *output* dibagi dengan jumlah pekerja. Misal Anda menghasilkan 100 produk sehari dengan 2 pekerja, maka produktivitas pekerja Anda adalah 50 produk per hari. Sementara efisiensi adalah tentang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sebaik mungkin sehingga bisa meminimalkan biaya. Dengan kata lain efisiensi akan membuat Anda lebih fokus pada proses yang sama dengan waktu atau sumber daya yang lebih sedikit.

Lalu mengapa kedua hal ini saling dikaitkan satu sama lain? Sebab, menjadi produktif atau menjadi efisien dalam operasi sehari-hari adalah dua hal yang sama penting dalam bisnis dan saling berkaitan.

Misal, ketika Anda fokus pada produktivitas maka Anda akan menciptakan lebih banyak nilai dengan jumlah sumber daya yang sama. Dari contoh di atas, ketika Anda berhasil meningkatkan produktivitas pekerja menjadi 60 produk per hari (tanpa diikuti penambahan biaya), itu berarti Anda telah meningkatkan efisiensi perusahaan. Ketika efisiensi meningkat maka secara otomatis daya saing perusahaan menjadi lebih tinggi. Sampai sini sudah jelas bukan?

Efisiensi Mendorong Skalabilitas Bisnis

Dengan biaya yang lebih sedikit, maka Anda dapat meningkatkan jangkauan produk dan mulai

menciptakan lebih banyak produk. Tentunya ini akan membantu Anda meningkatkan pertumbuhan bisnis. Proses bisnis yang efisien akan memberikan Anda peluang lebih besar untuk berkembang dan memasuki pasar baru.

Ya! Seperti kita tahu, bisnis yang menguntungkan adalah ketika bisnis mampu meningkatkan *output* sementara biaya tetap terjaga. Jika Anda menggunakan model bisnis ini maka sudah pasti bisnis akan memiliki keuntungan jangka panjang demikian juga nilai perusahaan yang akan terus meningkat. Nah, di era yang penuh dengan ketidakpastian ini, beralih dari cara kerja biasa ke pemikiran yang holistik sangat diperlukan. Banyak kemungkinan yang bisa terjadi dan beberapa diantaranya bersifat mendesak. Namun, menjadi produktif, efisien dan skalabel adalah keharusan untuk menavigasi operasi bisnis di era kenormalan baru seperti saat ini. Pertanyaannya kemudian adalah

bagaimana agar bisnis bisa menjadi produktif, efisien dan skalabel meski menghadapi pandemi Covid-19?

Pada tanggal 22 Juli 2020 mendatang, SSCX International akan mengadakan **SSCX Executive Webinar: Improving Business Productivity, Efficiency, and Scalability through Lean, Agile, and Digital Practice**. Webinar yang akan dipandu langsung oleh COO SSCX International, Rifki Rizal Derrian ini akan menghadirkan solusi praktis untuk bisnis Anda selama menghadapi krisis dan mempersiapkan bisnis paska krisis Covid-19. Adapun Pembicara yang hadir dalam *executive webinar* kali ini adalah Bobong Aditya, *Head of Lean Management of CAS Food Solution*; Fajar Dharendra Gregory, *Technology Subject Matter Expert* – SSCX International; dan juga Fredy Suprastyono *GM Produksi PT Waskita Beton Precast, Tbk*. Ketiga pembicara inspiratif ini akan membagikan *best practice* berdasarkan pengalaman

mereka dalam mentransformasikan bisnis dan menciptakan *competitive advantage* di organisasinya.

Dapatkan inspirasi dan tips implementasi terkait program “*Rapid Productivity, Business Efficiency & Scalability*” yang berhasil menciptakan efisiensi jutaan dolar dan budaya organisasi yang luar biasa dari **SSCX Executive Webinar: Improving Business Productivity, Efficiency, and Scalability through Lean, Agile, and Digital Practice**. Webinar ini diselenggarakan khusus untuk Anda para *Leaders, middle-up management* organisasi.

Sementara itu, jika Anda ingin tahu lebih lanjut tentang program yang diadakan oleh SSCX International, perusahaan konsultan *operational excellence* terbaik di Indonesia atau ingin mendapat lebih banyak saran bisnis dari SSCX International hubungi **08175763021**.

SSCX EXECUTIVE WEBINAR

LIVE  ZOOM

Improving Business Productivity, Efficiency, and Scalability through Lean, Agile, and Digital Practice

A Practical Solution for Business During and Post Crisis



Wednesday, 22 of July 2020



09.00 – 12.00 WIB

EXECUTIVE SPEAKERS



Fredy Suprastyono

General Manager Produksi Precast
Waskita Beton Precast

General Manager of Waskita Precast Indonesia. Waskita has 11 Plants Precast around Indonesia. Here is his expertise :

- Precast Manufacturing practitioner including development, strategic planning, operational, production, and supply chain.
- Construction Industrial Leader. He is civil engineer and more than 15 years in dealing with infrastructure project.



Rifki Rizal Derrian

Chief Operating Officer
PT. SSCX International

- Business and Corporate Restructuring Coach
- Lean Six Sigma Master Black Belt
- TRIZ and ASIT (Advance Systematic Inventive Thinking) Practitioner
- Neuro Linguistic Programming Master Practitioner, Coach and Trainer
- Advance Instant Change Technique Practitioner
- 20 Years Massive Consulting Experience Across Industries (from Manufacturing – Mining – to Service Industries)



Bobong Aditya

Head of Lean Management
of **CAS Food Solution**

Planning, Purchasing, and Procurement specialist with experience in manufacturing, distribution, and retail function Specialties:

- Business Improvement and Streamlined Process
- Purchasing and Procurement management
- Production system and manufacture management
- Distribution & logistics management



Fajar Dharendra Gregory

Technology Subject Matter Expert
PT. SSCX International

Co-Founder, Managing Partner & Director of several Tech Ventures and technology consulting service company. He is a Digital Versatilist with “Machine-Room to Board-Room” competencies and experience:

- Enterprise Architecture & Solution Architecture Development.
- Systems Engineering: System Design, Automation Design.
- Industrial Supply Chain, Track & Trace System Design.
- Program Management & Change Management.
- Strategic Business Planning & Advisory, in particular, for Tech Venture startup and incubation.

Register Now for this Exclusive Webinar

Terobosan untuk Menciptakan Bisnis yang Efisien dan Scalable

Industri 4.0 sudah tiba, laju teknologi semakin tak terbendung menawarkan berbagai macam wawasan baru terkait model bisnis dan penyelesaian masalah. Wawasan baru tersebut merupakan informasi yang didapat dari banyaknya volume data, dengan kata lain di era 4.0 ini, data menjadi aset berharga yang menjamin keberhasilan bisnis dan inovasi teknologi.

Dok. Istimewa

Data akan membantu hanya jika Anda mampu memahami dan mengubahnya menjadi informasi yang dapat ditindaklanjuti. Semakin besar volume data yang Anda miliki, maka semakin besar pula proses yang Anda butuhkan. Bayangkan jika proses ini terus dilakukan secara manual, berapa banyak waktu yang akan Anda butuhkan? Seberapa tinggi stress yang akan dihadapi karyawan Anda? Dan berapa banyak produktivitas yang akan Anda korbankan? Belum lagi ketika bisnis tumbuh secara eksponensial, apakah bisnis perlu mempekerjakan lebih banyak karyawan setiap kali pekerjaan meningkat? Ini adalah pertanyaan yang harus Anda jawab. Tentu saja tidak setiap model bisnis mudah diubah. Namun, dengan melakukan beberapa penyesuaian yang diperlukan, Anda dapat meningkatkan skalabilitas perusahaan Anda. Penyesuaian pertama, Anda harus meninjau proses dan kedua adalah berinvestasi pada otomasi.

Ya, Anda perlu beralih dari cara kerja biasa menuju cara kerja baru, salah satunya menggunakan otomasi proses otomatisasi robot *Robotic Process Automation* (RPA). Dengan RPA, Anda dan organisasi dapat menghemat lebih banyak waktu untuk meningkatkan keuntungan.

Investasi Cerdas RPA

Robotic Process Automation (RPA) merupakan istilah untuk perangkat lunak “robot” yang dapat mengotomatisasi proses atau pekerjaan yang biasa dilakukan manusia secara manual dan bersifat rutin. Salah satu daya tarik dari teknologi bot ini adalah dapat memberikan hasil akurat hingga seratus persen, sehingga mampu mengurangi kesalahan dan menurunkan waktu dan risiko proses. Inilah yang kemudian mendorong banyak perusahaan mulai menerapkan RPA di bisnisnya untuk mendapatkan manfaat besar mulai

dari pengurangan biaya, optimasi operasi, hingga *return of investment* (ROI). Prediksi Gartner, pengeluaran untuk perangkat lunak RPA tahun ini akan mencapai \$1,3 miliar sementara Forrester memperkirakan akan mencapai \$2,9 miliar di tahun 2021.



Dok. Istimewa



Dok. Istimewa

Pertumbuhan RPA akan meningkat luar biasa seiring dengan upaya organisasi di seluruh dunia yang ingin meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui jalur otomatisasi. Namun, terlepas dari manfaatnya tersebut adopsi RPA tentu akan memunculkan perdebatan utamanya tentang isu perampingan karyawan dan pergeseran peran dan tanggung jawab jika RPA diterapkan. Sebab itu perlu diketahui di awal bahwa tujuan dari RPA tidak lain adalah untuk mengurangi biaya pekerjaan yang dapat diotomatisasi sehingga pekerja terbebas dari tugas rutin bernilai rendah dan fokus melakukan pekerjaan yang lebih bernilai. Untuk menikmati manfaat ini maka organisasi perlu membentuk dan mengembangkan RPA dengan cara yang benar.



RPA bekerja efektif membantu perusahaan untuk terbebas dari inefisiensi proses dan masalah data

Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi organisasi ketika mulai menerapkan RPA. Tantangan ini akan semakin meningkat ketika perusahaan membawa RPA ke seluruh bisnis yang ada. Untuk itu, adalah penting bagi organisasi mengidentifikasi lebih dulu aspek bisnis yang benar-benar penting, termasuk membuat skala proses yang akan diotomatisasi. Karena ini sifatnya investasi, maka Anda juga harus jeli dalam menentukan proses yang akan diotomatisasi. Anda harus meluangkan waktu untuk melakukan penilaian terhadap area bisnis dan operasi sejak awal. Itu berarti Anda harus mengevaluasi apa yang berfungsi dan apa yang tidak berfungsi secara *end to end* atau melakukan *assessment* secara menyeluruh. Kalau tidak, Anda akan menerima banyak permintaan atau perubahan konstan di masa depan. Namun ini juga bukan berarti Anda harus memulai RPA dari area yang paling kompleks, Anda bisa lebih dulu menjalankan di proses yang kecil dan manual. Ini akan membantu Anda membuktikan hasil cepat sehingga bisa menjadi momentum Anda untuk meyakinkan pemangku kepentingan dan karyawan terkait pemanfaatan RPA.

Selanjutnya, sangat penting untuk menjelaskan ke karyawan tentang keuntungan menggunakan RPA. Sekali lagi perlu ditekankan bahwa tujuan RPA bukanlah untuk meminimalkan tenaga kerja tetapi bagaimana membuat pekerjaan lebih ramping sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan yang lebih bernilai bagi bisnis. Tidak hanya itu, mengutip laporan Forrester dari Tech Republic, ada 10 aturan penting yang harus diterapkan jika ingin mencapai kesuksesan RPA, yaitu:

1. Organisasi harus yakin bahwa upaya RPA sejalan dengan tujuan transformasi digital dengan cakupan yang lebih besar.
2. Lupakan kasus bisnis yang diidealkan, bangun RPA yang masuk akal.
3. Pertimbangkan *platform* RPA, pengaturan privasi dan ketahanan data.
4. Bot harus menggunakan prinsip *zero-trust*, dan diperlakukan sebagai aset TI.
5. Membangun *pipeline* proses untuk proses yang sederhana hingga kompleks
6. Menentukan cara untuk mengotomatisasi, meningkatkan, dan menstandarisasi yang

dapat didokumentasikan dengan baik; temukan keberhasilan dalam otomatisasi tugas RPA dengan proses *mining*.

7. *Artificial Intelligence* (AI) harus diperiksa dan diteliti dengan cermat, dengan data yang mendukung pengambilan keputusan manusia.
8. Temukan pandangan yang unik dan baru tentang otomasi cerdas, kembangkan keterampilan dalam otomasi.
9. Bangun model dengan menggunakan potensi kesalahan manusia, jadikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas, karena otomasi akan membutuhkan pendekatan baru untuk menilai pengalaman karyawan.
10. Menumbuhkan pola pikir otomatisasi yang tepat, fokus kembali pada pelanggan, membangun kepemimpinan, berdiskusi secara proaktif dan transparan.

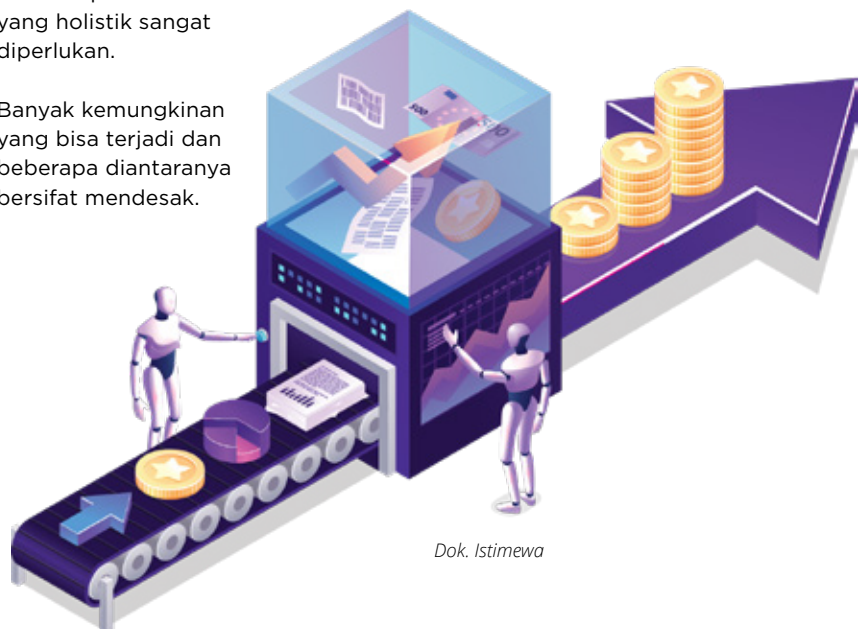
Sampai disini, kita dapat simpulkan bahwa RPA tidak akan memicu revolusi otomasi. RPA, pada dasarnya tidak mengubah sistem dan proses, itu hanya mengotomatiskan mereka. Untuk memulainya, pertama-tama Anda harus mengeksplorasi lebih dulu bagaimana mengatur proses dan tugas dengan lebih baik, jika prosesnya rumit maka Anda harus menyederhanakannya sebelum diotomatisasi. Selain itu, RPA memang bisa digunakan untuk mengotomasi beberapa hal namun untuk kebutuhan lebih lanjut RPA membutuhkan kekuatan *Artificial Intelligence* (AI) untuk dapat melakukan pemrosesan dan integrasi semua tipe data. AI akan memungkinkan RPA mengotomatiskan lebih banyak proses sambil menurunkan biaya operasi.

RPA dan Skalabilitas Bisnis

Sistem adalah proses dan prosedur yang andal untuk memberdayakan bisnis secara konsisten sehingga memberikan hasil terbaik bagi pelanggan. Jika Anda dapat mendokumentasikan praktek terbaik ini maka inefisiensi bisa dihindari. Ketika dunia semakin dinamis, tantangan bisnis juga akan ikut meningkat dengan demikian maka solusi yang Anda miliki juga harus ditingkatkan. Singkatnya, Anda perlu berpikir tentang penskalaan saat menjalankan dan mengoperasikan bisnis. Misal, ketika penjualan bisnis Anda meningkat maka Anda juga harus meningkatkan kapasitas pemrosesan pesanan. Anda bisa mulai menggunakan *platform* web untuk mendukung penjual lapangan.

Seperti kita tahu, bisnis yang menguntungkan adalah ketika bisnis mampu meningkatkan *output* sementara biaya tetap terjaga. Jika Anda menggunakan model bisnis ini maka sudah pasti bisnis akan memiliki keuntungan jangka panjang demikian juga nilai perusahaan yang akan terus meningkat. Nah, di era yang penuh dengan ketidakpastian ini, beralih dari cara kerja biasa ke pemikiran yang holistik sangat diperlukan.

Banyak kemungkinan yang bisa terjadi dan beberapa diantaranya bersifat mendesak.



Dok. Istimewa



Bisnis yang menguntungkan adalah ketika bisnis mampu meningkatkan *output* sementara seluruh biaya tetap terjaga

Namun, menambahkan jumlah pegawai bukanlah palu untuk semua paku yang ada. Selain biaya yang lebih besar, tujuan efisiensi Anda mungkin tidak tercapai. Inilah yang kemudian menjadi salah satu alasan mengapa RPA menjadi solusi yang diminati oleh banyak perusahaan. RPA bekerja efektif membantu perusahaan untuk terbebas dari inefisiensi proses dan masalah data. RPA juga akan menjadi bagian penting dalam inisiatif transformasi digital – sebuah kunci untuk menavigasi operasi bisnis di era kenormalan baru seperti saat ini.

Sumber : Tech Republic, Forbes, Enterpriserproject, DevPro Journal



Dok. Istimewa

Mengapa Design Thinking Sangat Populer Akhir-akhir Ini?

Design thinking adalah metode dalam creative problem solving yang fokus pada empati pelanggan. Metode ini biasanya digunakan untuk mengembangkan produk dan layanan baru, atau memperbaiki produk yang sudah ada. Namun penting diketahui, design thinking dapat membantu Anda menyelesaikan masalah apa pun termasuk krisis keuangan yang mengancam banyak perusahaan di tengah Covid-19.

Covid-19 telah menimbulkan krisis secara global, namun sebagai pelaku dan pemilik bisnis kita harus bisa memanfaatkannya sebagai peluang baru. Nah, untuk menjadi disruptor di tengah iklim yang tidak terprediksi ini, maka Anda membutuhkan sesuatu yang baru, *mindset* baru dan *skill* baru. Apa itu? Jawabannya adalah, **DESIGN THINKING**.

Design thinking pada dasarnya adalah tentang bagaimana menjawab tebakan sebanyak mungkin dengan cepat. Cara kerjanya cukup mudah, yaitu dengan mengamati dan memperhatikan keinginan orang-orang saat ini, menggunakan hasil pengamatan untuk menciptakan produk atau layanan dan kemudian menentukan kelayakan dan keberhasilan produk atau layanan tersebut. Perlu ditekankan bahwa setiap tahapan dalam *design thinking* selalu berfokus pada pengguna akhir. Fokus pada pengguna akhir inilah yang dapat diterapkan untuk

melaksanakan transformasi yang sukses di organisasi. *Design thinking*, memungkinkan tim yang lintas fungsi dan level berkomunikasi secara transparan, memiliki *mindset* yang mendukung inovasi, dan mampu menyelaraskan hasil sesuai yang diinginkan sehingga akuntabilitas terhadap transformasi menjadi milik bersama. Sampai sini cukup jelas kan, *design thinking* adalah apa yang Anda butuhkan sebagai terobosan.

Langkah Penting dalam Design Thinking

Varian *design thinking* pertama kali dideskripsikan oleh Herbert Simon, seorang pemenang Hadiah Nobel pada tahun 1969. Namun seiring perkembangannya, model *design thinking* yang populer adalah yang diusulkan oleh Hasso Plattner Institute of Design. Mengutip *TheDailyStar*, model populer ini memiliki lima fase yang tidak selalu berurutan dan tidak harus mengikuti

urutan tertentu. Kelima fase tersebut yaitu:

- *Empathise* - Dengan target audiens
- *Define* - Kebutuhan dan masalah mereka, dan wawasan Anda
- *Ideate* - Dengan asumsi yang menantang, buat ide untuk solusi
- *Prototype* - Untuk mulai membuat solusi
- *Test* - Solusi yang dibuat

Lebih lanjut, kunci keberhasilan dari *design thinking* adalah fokus pada 3 aspek "**People, Process, Business**". *People*, memprioritaskan empati dan aspek solusi yang *human-centered*. *Process*, yaitu memastikan ide layak secara teknis. Sementara aspek *business* yaitu layak secara finansial. Nah agar ketiga aspek ini terpenuhi, maka organisasi harus melakukan beberapa langkah yang diperlukan. Menurut penulis buku B State, Mark Samuel di artikel Forbes, langkah yang harus diambil organisasi agar sukses bertransformasi menggunakan

design thinking adalah:

1 Identifikasi kondisi saat ini (keadaan A) dan keadaan terobosan (keadaan B)

Sangat mudah untuk mengidentifikasi keadaan A karena ini menyangkut pola pikir dan perilaku saat ini, sementara keadaan B adalah tentang apa yang harus dilakukan seseorang secara berbeda (pemikiran dan perilaku) jika mereka mencapai hasil bisnis di level baru dan transformasi budaya yang diinginkan untuk hasil yang optimal.

Peran manajer proyek bukan lagi memastikan proyek sesuai jadwal, tetapi bergeser dari pengontrol proyek menjadi fasilitator. Dalam hal ini, peran manajer proyek menjadi lebih luas utamanya lebih aktif dalam diskusi dan resolusi. Manajer proyek harus memfasilitasi partisipasi tim lintas fungsi dalam perencanaan proyek, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dari awal hingga akhir, memastikan semua fungsi memiliki *input* yang sesuai di seluruh proyek.

2 Buat peta proses yang jelas

Setelah masing-masing memiliki peran yang jelas (dengan hasil dan harapan baru), maka perlu untuk membuat peta proses yang jelas untuk mengidentifikasi kapan dan bagaimana mereka akan terlibat dalam proses penyelesaian proyek. Seluruh tim harus siap sehingga mereka tahu bagaimana mempersiapkan dan apa harapan mereka. Ini mengurangi redundansi dan memberi anggota tim rasa *ownership*.

3 Mengembangkan kebiasaan tim

Yaitu dalam aspek-aspek kunci, ini termasuk perencanaan, *alignment* antara hasil dan harapan, mengungkap dan menyelesaikan masalah, membuat kombinasi

pengambilan keputusan. Ketika semua departemen dan individu mengetahui peran mereka masing-masing dan memiliki peta proses, mereka kemudian dapat mengembangkan *habit* atau kebiasaan untuk mengurangi kebingungan. Tim dan anggota tim akan tahu apa yang perlu dilakukan dan kapan serta bagaimana berkomunikasi secara efektif dengan departemen lain.

4 Buat pertemuan untuk pemecahan masalah

Pertemuan seharusnya dilakukan dengan tujuan mengumpulkan kecerdasan kolektif dari tim, melibatkan mereka dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

5 Laporkan kemajuan

Individu dan tim perlu tahu bahwa upaya mereka dihargai, bermanfaat dan secara aktif mendorong proyek ke depan. Laporan kemajuan (*progress report*) yang dilakukan secara rutin adalah cara untuk membuat semua orang tahu bagaimana pekerjaan mereka dapat memajukan agenda dan visi perusahaan. Ini membangun kepercayaan diri, moral dan rasa persahabatan. Laporan kemajuan juga memberi tahu para pemangku kepentingan apakah tim bekerja lebih cepat dari jadwal atau sebaliknya memiliki inefisiensi dalam sistem.

Mengadopsi Design Thinking di Organisasi

Pasca pandemi, setiap organisasi akan menghadapi kenormalan baru di hampir semua aspek. Untuk itu adalah penting bagi perusahaan untuk menggunakan *design thinking*.

Ini adalah kemampuan yang akan membantu organisasi memecahkan setiap masalah sehingga bisa melaju di era kenormalan baru. Jika Anda

masih ragu dengan metode ini dan dampak yang dihasilkannya, berikut adalah daftar beberapa perusahaan yang sudah menggunakan metode *design thinking*; **Apple, IBM, SAP, Lego, BMW, Microsoft, Toshiba, Google, Gojek, Airbnb, Philips, dan Uber.**

Jelas, bukan? *Design Thinking* adalah metode *powerfull* yang sudah digunakan oleh perusahaan-perusahaan kelas dunia, jadi pastikan Anda dan organisasi Anda tidak ketinggalan mendapat manfaat besar dari *metode creative problem solving* satu ini.

Nah, bagi Anda yang ingin tahu lebih dalam tentang cara kerja metode *design thinking*, SSCX International akan menyelenggarakan *webinar "Design Thinking"* pada tanggal 3 Agustus 2020. Juga *Public Training Design Thinking* pada 26-27 Agustus 2020, untuk mempelajari cara efektif implementasi metode ini. Segera hubungi tim SSCX di event@shiftindonesia.com atau <http://wa.me/628175763021>



Dok. Istimewa

Dari *Just In Time* Menuju *Just In Case*

Situasi hari ini menuntut perusahaan untuk menyeimbangkan prioritas pada *supply chain*. Jika sebelumnya banyak bisnis mengesampingkan fleksibilitas operasi dalam mengejar efisiensi, maka mulai saat ini bisnis juga harus menjadi gesit untuk bereaksi terhadap perubahan pasar. Dengan kata lain selain *Just In Time* (JIT) bisnis juga harus *Just In Case* (JIC).



Dok. Istimewa

JIT merupakan metode yang berlawanan dengan *push system* pada manajemen *supply chain*. Dalam *push system*, produksi dijadwalkan untuk memenuhi permintaan yang diprediksi, atau dikenal sebagai produksi massal. Sistem ini mungkin bisa saja tepat, tetapi ketika prediksi yang dilakukan tidak akurat maka strategi ini akan menjadi sia-sia. Tidak adanya batasan WIP dan produksi dalam jumlah besar dapat meningkatkan inventaris dan waktu siklus, artinya pemborosan terus berjalan. Di sisi lain, JIT akan membuat Anda bekerja sesuai dengan permintaan pelanggan (aktual). Prinsipnya adalah tidak ada yang akan diproduksi, dan tidak akan ada proses yang dimulai tanpa adanya permintaan yang dikirim pelanggan. Sebenarnya, jika produksi Anda menggunakan sistem JIT dan mengikuti prinsip-prinsip *Lean* dengan benar, maka Anda akan menemukan bahwa sistem Anda akan menjadi jauh lebih fleksibel. Bahkan ketika permintaan berfluktuasi atau kondisi pasar berubah secara tidak terduga, itu tidak akan menjadi masalah, karena Anda mudah menyesuaikan produksi.

Konsep JIT yaitu memproduksi sesuatu hanya sesuai kebutuhan saja dengan tujuan mencapai 3 elemen R, yaitu *right product, right quantity, at the right time*. Meski demikian, konsep ini juga memiliki keterbatasan yaitu karena menggunakan stok level sebagai pemicunya maka variasi pada permintaan akan difaktorkan dalam *safety level*. Jika variasinya sangat tinggi maka konsekuensi yang akan diterima adalah jumlah *safety stock* yang sangat tinggi. Keterbatasan yang lain adalah konsep JIT mengharuskan proses yang benar-benar handal dan stabil. Mengingat jumlah stok yang terbatas sementara jumlah *output* yang dikeluarkan dan waktu yang dibutuhkan harus presisi, ketika terjadi variasi *output* yang tinggi pada proses akibat *yield* yang rendah ataupun mesin yang tidak handal maka akan timbul masalah dalam pemenuhan pengiriman. Selain itu, yang paling penting untuk disikapi adalah situasi bisnis hari ini menjadi semakin tidak terprediksi sehingga bisnis harus bisa lincah menghadapi setiap perubahan yang ada, salah satunya melalui JIC. Berikut adalah 4 komponen dalam JIC yang disarikan SHIFT Indonesia dari *Industryweek*:

1. Sederhana

Dengan menyederhanakan *supply chain*, Anda bisa lebih fokus beradaptasi terhadap dinamika perubahan. Sebagai contoh Harley-Davidson yang belum lama ini mengumumkan penurunan volume produksi untuk merespons permintaan yang menurun, mereka juga menghentikan produksi untuk model tertentu. Melalui penyederhanaan operasi tersebut, mereka bisa fokus pada produk yang diminati pelanggan. Dengan demikian semua waktu dan perhatian manajemen juga akan tertuju pada kegiatan yang mendukung kelangsungan bisnis. Terkait *supplier*, lakukanlah validasi ulang terhadap kemampuan dan kelayakan mereka.

2. Redundansi

Untuk mengurangi risiko, rancang dan buat plan B di setiap rencana *supply chain* Anda. Ini merupakan strategi yang bisa melindungi bisnis Anda dari gangguan dan volatilitas harga.

3. Inovasi

Jika sesuatu tidak berfungsi hari ini, ada sedikit risiko dalam mencoba sesuatu yang baru. Banyak perubahan pasar yang kita alami sekarang - migrasi berkelanjutan terus terjadi baik itu tentang cara bekerja hingga cara bertransaksi. Anda harus memikirkan cara-cara bisnis yang menguntungkan, mencoba sesuatu yang baru dan memutuskannya dengan cepat untuk mengisi pasar yang berubah. Anda harus bisa menggunakan krisis sebagai kesempatan untuk melakukan hal-hal besar di bisnis Anda.

4. Kolaborasi

Pilihlah *partner* yang tepat, yang memiliki keterampilan, alat dan pengetahuan yang akan memaksimalkan kemampuan Anda dan memberikan risiko paling minim. *Supplier* yang dapat beroperasi di berbagai jenis atau kondisi pasar atau yang dapat mengimbangi kelincahan perusahaan Anda.

Inilah Alasan Kenapa WFH Terasa Lebih Melelahkan

Apakah Anda merasa bekerja dari rumah terasa lebih melelahkan dibanding bekerja dari kantor? Jika jawaban Anda "IYA", Anda tidak sendiri. Seperti kita alami, sebelum bekerja dari rumah atau *work from home* (wfh) diterapkan kita selalu mengalokasikan waktu untuk melakukan perjalanan dari rumah ke kantor dan sebaliknya, mungkin sedikitnya dua jam per hari. Nah, di masa wfh seperti saat ini tentu kita bisa menjadi lebih produktif mengingat waktu istirahat yang lebih lama atau bahkan bisa memulai pekerjaan lebih cepat. Tetapi faktanya tidak sesederhana itu ya *excellent people*, ada banyak faktor yang membuat kita kelelahan atau mengalami *burnout*.



Dok. Istimewa

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengklasifikasikan fenomena kelelahan akibat bekerja (*burnout*) sebagai penyakit internasional terbaru. Penyakit ini ditandai dengan tiga elemen yaitu perasaan lelah, terasing dari pekerjaan dan kinerja yang buruk di tempat kerja. Tentu saja ini adalah kondisi serius yang harus segera ditangani. Melalui artikel ini, SHIFT Indonesia ingin mengajak *excellent people* untuk mengenali lima faktor penyebab kelelahan selama wfh beserta cara mengatasinya. Langsung saja!

1 Kewalahan

Meskipun kita menghabiskan lebih banyak waktu di rumah, itu bukan berarti kita bisa lebih bersantai. Bekerja dari rumah menuntut kita untuk *multitasking*. Kita harus bisa membagi waktu dan prioritas antara urusan domestik dan pekerjaan. Pikiran kita akan terus bergerak memikirkan pemecahan masalah dari satu hal ke hal lain. Belum lagi rasa khawatir kita terhadap virus, ini semua bisa membuat Anda kewalahan dan kehabisan energi. Untuk mengatasi tantangan ini maka Anda perlu memahami kebutuhan pribadi dan mencari solusi serta dukungan yang Anda butuhkan. Anda juga perlu beristirahat sejenak dan selalu *mindfulness* atau sadar penuh dengan apa yang sedang dilakukan.

2 Pekerjaan Terlalu Banyak

Mengutip *Fast Company*, survei yang dilakukan Blue Jeans menemukan bahwa pekerja jarak jauh mencatat waktu tambah hingga 3,13 jam per hari selama bekerja dari rumah. Mereka yang mengaku lebih produktif bekerja di rumah mencatat 4,64 jam ekstra setiap hari, yang dapat menguras tenaga. Setiap orang merasakan tekanan untuk menunjukkan produktivitas ketika bekerja dari rumah, sehingga mendorong mereka untuk bekerja

lebih ekstra. Namun demikian, gangguan pekerjaan bisa muncul kapan saja karena tidak ada batasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga menetapkan batasan adalah penting terutama dengan anggota keluarga.

3 Video Konferensi

Selama wfh, banyak rutinitas harian yang berubah, duduk di depan laptop atau komputer sepanjang hari dan melakukan pertemuan virtual tanpa henti. Semua ini tentunya dapat menimbulkan kelelahan, jadi pastikan Anda mengatur waktu untuk istirahat dan jangan merasa harus selalu berpartisipasi dengan video jika memungkinkan Anda cukup berpartisipasi melalui suara.

4 Pola Hidup Tidak Sehat

Karena bekerja dari rumah, tidak sedikit orang menjadi lebih sering begadang dan mengonsumsi makanan *junkfood*. Padahal ini adalah kebiasaan buruk yang harus dihentikan. Selain itu, jika Anda tidak melakukan olahraga secara teratur maka Anda akan mengalami kurang gerak, akibatnya aliran darah menjadi kurang lancar sehingga timbul rasa lesu sepanjang hari. Mulai saat ini, mari jaga kesehatan dengan menjaga asupan makanan, memperhatikan pola istirahat, dan berolahraga secara teratur.

5 Kondisi Kurang Mendukung

Tanpa ruang dan peralatan yang mendukung, bekerja dari rumah tidak mungkin bisa efektif. Pekerjaan juga tidak akan berjalan lancar jika situasinya tidak kondusif. Memiliki ruang khusus untuk bekerja dan membuat batasan selama jam kerja akan membantu Anda mengurangi kelelahan.

This is what we call here at SSCX the Bolder Result



SSCX

SSCX is a leading Asia-based productivity and operational excellence consulting firm operating within a truly global network. Whether you are a Fortune 500 company or a small local-manufacturer, we have deployed uniquely tailored solutions to each scale, industry, and challenge.

Our solutions produced results and we can do the same for your company. Our specialty is consistently delivering breakthrough results that make businesses more efficient and productive, cost-effective and achieving operational excellence.

This is what we call here at *SSCX the Bolder Result.*



Lean Manufacturing



Six Sigma



Total Productive
Maintenance



Consulting
and Training

For Consulting Queries:

PT SSCX International
Menara Rajawali 8th Floor
Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung, Mega Kuningan, Jakarta 12910 INDONESIA
P: +62 21 576 3020 F: +62 21 576 3019 E: info@sscx.asia

www.sscxinternational.com