



angsamerah
klinik.institusi.yayasan

LAPORAN KEGIATAN

DUKUNGAN PSIKOSOSIAL BAGI LEMBAGA

Program Lingkar Madani – Yayasan Penabulu

Pelatihan Mengembangkan Program Work
Life Balance bagi Pengelola Program/ HRD
(13 – 15 Feb 2023)



Yayasan Anak Bangsa Merajut Harapan
(Angsamerah) Jogjakarta, Hotel Phoenix

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Daftar Isi

Kata Peserta (Testimoni)

Summary Report

Evaluasi & Input Peserta

Tantangan

Pembelajaran

Dinamika Pelatihan (Gambaran Proses Pelatihan)

Tahapan Proses Pembelajaran

Appendix (Lampiran)

Dokumentasi

Formulir

Satu point lagi

Profil Pelatih

Profil KACAPIKIR

Profil Angsamerah



SUMMARY

Kegiatan Pelatihan ini adalah bagian dari pengembangan program dukungan psikososial yang diberikan kepada Lembaga-lembaga yang tergabung dalam program Lingkar Madani dukungan Packard Foundation melalui Yayasan Penabulu Jakarta.

Dalam mengembangkan program dukungan psikososial di Lembaga dilakukan penguatan kepada pengelola SDM/staff atau HRD serta kepada staf program di level manager atau supervisor melalui pelatihan yang dibedakan menjadi dua bentuk pelatihan dengan tujuan dan materi yang juga berbeda;

- 1) Pelatihan Pengembangan Program Work Balance bagi pengelola HRD LSM,
- 2) Pelatihan Psikologi First Aids bagi staf lembaga.

Berikut ini adalah laporan kegiatan Pelatihan Pengembangan Program Work Balance bagi pengelola HRD LSM yang telah terselenggara pada tanggal 13-16 Februari 2023

Pelatihan untuk staf HRD ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam membangun sistem dukungan psikososial melalui kebijakan manajemen Sumber Daya dari mulai memberikan pemahaman pentingnya kepedulian akan isu psikososial sampai kepada bagaimana mengembangkan mekanisme penilaian kerja yang komprehensif menilai target capaian secara kuantitas juga kualitas disertai penilaian psikososial staf dalam berkerja, berinteraksi, berkomunikasi serta menilai sisi personality staf.

Pelatihan ini dilakukan selama 2.5 hari efektif dimana jumlah peserta yang terundang mengikuti pelatihan berjumlah 15 peserta dari 15 lembaga namun ada dua peserta yang tidak dapat hadir. Secara umum kegiatan pelatihan berjalan lancar, peserta aktif partisipatif. Pada pelatihan ini tidak ditemukan kendala yang berarti selain luas ruangan yang relatif sempit karena pelatihan ini sejatinya direncanakan melibatkan banyak kegiatan berkelompok dalam mengerjakan tugas namun terkedala dengan luas ruangan sehingga beberapa kegiatan kelompok perlu dilakukan di luar kelas dan dimodifikasi pelaksanaannya. Namun demikian hal ini tidak menyurutkan semangat dari seluruh pihak yang terlibat untuk mensukseskan acara ini.

Evaluasi dan Input dari Peserta Pengelola SDM (diisi melalui google form)

- ▶ Sebagian besar input adalah mengenai waktu pelatihan yang dirasa terlalu sebentar
- ▶ Diharapkan terdapat penggabungan antara praktek dan teori terkait dengan manajemen pengelolaan SDM dengan praktek latihan mengenal diri dan membuat perencanaan sistem penilaian kerja staf di Lembaga masing-masing
- ▶ Banyak bahasa dan istilah baru bagi peserta sehingga pemateri perlu menyederhanakan bahasa atau istilah yang digunakan
- ▶ Gambar #1 adalah sebagian isi dari evaluasi peserta



TANTANGAN/ KENDALA DAN PEMBELAJARAN

Sebagian besar peserta baru pertama kali mendapatkan training terkait dengan penguatan kesehatan mental sehingga proses diskusi menjadi lebih panjang dari segi waktu karena banyak hal yang memang baru didapatkan oleh peserta.

Untuk pelatihan pengelola SDM atau HRD karena ruang pelatihan tidak memiliki space yang lebih luas, kegiatan berkelompok menjadi perlu penyesuaian dan ada kegiatan yang terpaksa dimodifikasi, namun tidak mengurangi materi yang diberikan hanya metode yang mengalami perubahan.

Ada peserta yang ikut yang memiliki peran sebagai pengelola SDM/HRD dan tidak memiliki pengalaman dalam mengelola SDM/HRD, sehingga merasa sulit mencerna bahasa dan istilah HRD yang digunakan dalam pelatihan

Peserta merasakan perlu adanya pelatihan khusus terkait HRD untuk dapat menunjang peran mereka dalam memastikan Work Life Balance di dalam organisasi.

Dari proses diskusi peserta masih membutuhkan peningkatan kapasitas soft skill, hal ini bisa diakomodir dari personal growth coaching yang akan menjadi tindak lanjut pelatihan

REKOMENDASI

- ▶ Perlu ada follow up untuk kegiatan personal growth coaching serta konseling psikologis dari semua Lembaga yang terlibat

- ▶ Perlu ada aksi nyata yang terpantau dalam mengembangkan sistem dukungan psikososial di semua Lembaga yang terlibat sehingga ada rencana nyata program Work Life Balance di tempat kerja

- ▶ Program dukungan psikososial dapat dipertimbangkan untuk masuk dalam perencanaan tahunan program di setiap Lembaga dengan mengikuti kapasitas masing-masing Lembaga

- ▶ Ada kegiatan refreshing untuk menguatkan ini yang dapat dilakukan perenam bulan atau satu tahun.

- ▶ Melihat antusias dan isu yang muncul di dalam pelatihan sangat direkomendasikan jika pelatihan ini diberikan kepada lembaga-lembaga lain dalam program lingkaran madani agar mendapatkan kesempatan yang sama melalui pelatihan ini.





GAMBARAN PROSES DAN MATERI

Design Wellbeing Program for Live Balance and Healthy Organization (Pengelola Sumber Daya Manusia atau HRD Lembaga)

Fasilitator/ Trainer : Adhe Zamzam & Desy Kurwiany Ukar
Co-Fas/ Co trainer : Meisha

GAMBARAN PROSES DAN DISKUSI

Pelatihan dimulai pada pukul 08.30, dengan sebelumnya dibuka oleh perwakilan dari Yayasan Penabulu. Pak Edo dari Yayasan Penabulu menyatakan terima kasih atas kehadiran peserta dan tim dari Angsamerah yang akan memfasilitasi kegiatan pelatihan ini dalam waktu tiga hari kedepan. Berharap kegiatan berjalan lancar dan pihak dapat berpartisipasi mensukseskan acara ini. Pelatihan ini menggunakan beberapa prinsip yang menjadi flow materi.

Kata kunci yang di gunakan adalah;
AWARENESS, AKNOWLEDGEMENT, ADAPTATION, & ACTION.

Memulai materi, peserta diinformasikan bahwa materi yang diberikan adalah materi-materi hard skill atau materi yang mendukung keterampilan teknis dikombinasi dengan materi soft-skill yang mendukung meningkatkan keterampilan non teknis (intrapersonal dan interpersonal). Sebagian besar peserta baru memahami istilah soft-skill sehingga terlihat antusias dalam menyimak semua materi yang diberikan.

Awareness

Membangun kesadaran atau kepedulian akan situasi dan kebutuhan individual dan organisasi

Acknowledgement

Memahami, mengakui dan memvalidasi apa yang ada dalam diri individu dan menyadari serta penerimaan apa yang ada di organisasi

Adaption

Proses penyesuaian dari individu kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang diciptakan

Action

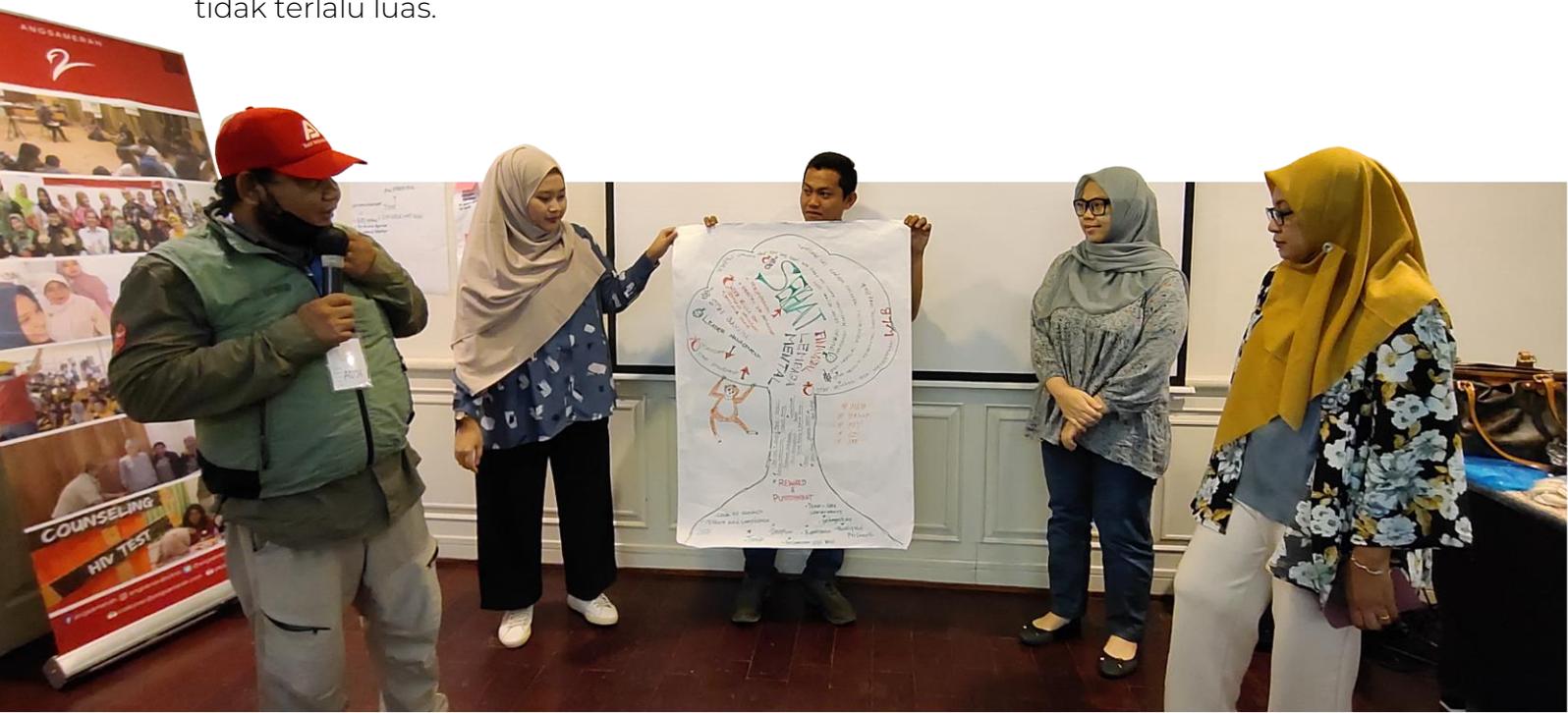
Tindak nyata individu dan organisasi baik secara sosial maupun profesional.

Pada pelatihan ini, setiap harinya seluruh partisipan diminta untuk memberikan umpan balik atas kegiatan pelatihan yang telah mereka terima di hari pertama. Umpan balik yang diberikan oleh para peserta tidak hanya untuk mengetahui kesiapan mereka dalam menerima materi, tetapi juga terkait akomodasi fisik dan materi yang telah diberikan agar panitia dapat memberikan suasana dan sistem pembelajaran terbaik untuk peserta.

Dalam pelatihan ini peserta diberikan buku notes dimana buku tersebut akan dipergunakan peserta tidak hanya berisi tentang materi namun juga insight yang dianggap related untuk diri peserta.

Pada hari pertama ini, hanya terdapat 12 peserta yang hadir dari 15 peserta yang dijadwalkan hadir, dan hanya terdapat 10 peserta yang mengisi formulir umpan balik yang telah diberikan oleh panitia. Tidak ada keterangan dari dua peserta yang tidak mengisi evaluasi.

Terkait dengan waktu dan tempat pelatihan, 80% peserta merasa bahwa training yang dilakukan sudah tepat waktu dan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Ketepatan waktu ini tidak lepas dari etos dan antusiasme para peserta yang telah hadir tepat waktu pada pagi hari. Secara keseluruhan, 60% peserta merasa bahwa tempat training yang diberikan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan meskipun tidak terlalu luas.



TAHAP PERTAMA

AWARENESS (HARI PERTAMA)

Untuk mencapai tujuan pelatihan ini kata kunci pertama yang digunakan adalah Awareness atau kesadaran.

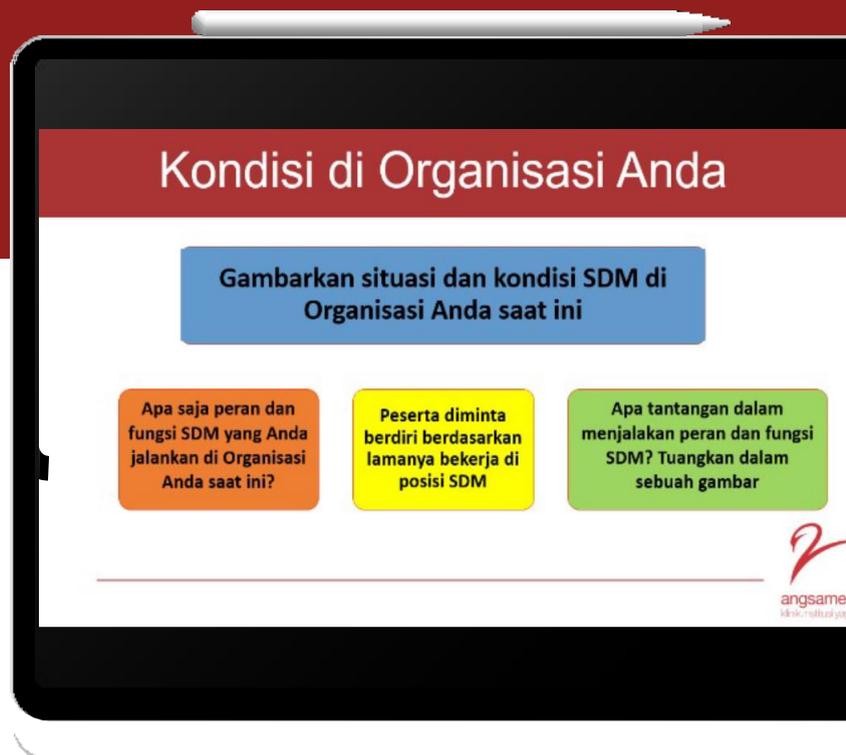
Secara umum pelatihan ini adalah untuk membangun sistem dan dukungan psikososial yang dapat diterapkan di setiap Lembaga peserta sehingga seluruh staf dalam Lembaga memiliki tujuan yang sama yaitu sehat fisik dan mental dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan membangun organisasi yang sehat, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kesadaran setiap pihak untuk merasa bahwa tujuan tersebut adalah tujuan Bersama dan perlu dilakukan perubahan, adaptasi baik secara internal diri peserta maupun lingkungan Lembaga yang bersangkutan.



Dalam rangka membangun kesadaran sehinggapeserta menjadipeduli akan isu psikososial dan kesehatan mental, Pada saat sesi perkenalan, peserta diminta untuk memilih satu dari empat gambar yang ditampilkan di layar oleh pemateri. Setiap peserta kemudian diminta untuk menggambar gambar yang mereka pilih dan kemudian berkelompok berdasarkan gambar yang mereka pilih. Peserta selanjutnya diminta untuk menemukan persamaanyang mereka miliki dengan teman satu kelompoknya. Kesamaan yang ditemukan oleh peserta cukup beragam, mulai dari wilayah asal LSM mereka, hingga area kerja LSM tempat mereka kerja. Tidak sedikit juga yang menemukan kesamaan karena hobi yang mereka sukai. Setelah berkelompok dan menemukan kesamaan, peserta diminta untuk memberikan alasan kenapa mereka memilih gambar tersebut. Tujuan dari metode perkenalan ini adalah memaparkan bahwa setiap dunia internal individu berbeda, memiliki pemikirannya sendiri, memiliki preferences yang berbeda, namun juga tetap terkoneksi dengan dunia eksternalnya. Diharapkan peserta semakin menyadari bahwa penting menyadari siapa diri sehingga lebih mampu memahami pilihan dan situasi orang lain.

KEGIATAN PERTAMA

Setelah sesi perkenalan, adalah peserta memperkenalkan Lembaganya masing-masing, kegiatan ini bertujuan setiap peserta juga memiliki kesadaran akan kondisi lembaganya, hal yang disampaikan adalah terkait bagaimana struktur organisasi juga bagaimana peran pengelola SDM di Lembaga.



Peserta diminta untuk menuliskan dalam sticky note peran yang sudah dilakukan sebanyak-banyaknya dan membagi peserta ke dalam kelompok berdasarkan lama tahun berperan sebagai pengelola SDM. Kemudian satu persatu di klasifikasikan oleh pemateri dan di diskusikan.

BEBERAPA POINT YANG DISAMPAIKAN OLEH PESERTA TERKAIT DENGAN PERAN PENGELOLA SDM:

- ▶ Mengatur administrasi staf seperti BPJS dan benefit lain
- ▶ Pembayaran gaji
- ▶ Laporan kehadiran
- ▶ Mengatur cuti
- ▶ Membuat SOP
- ▶ Rekrutmen Evaluasi
- ▶ kerja staf Melakukan
- ▶ Pelatihan untuk staff

Dalam tahap membangun Awareness atau kesadaran, materi selanjutnya adalah mengenal diri sendiri lebih dalam. Peserta diingatkan Kembali mengenai Mask Principal, lindungi diri sendiri, sebelum melindungi orang lain. Diharapkan jika ingin memperbaiki sistem untuk membangun kesejahteraan staf, semua staf perlu melindungi dan memperbaiki diri sendiri terlebih dulu sehingga dapat meminta dan membantustaf lain untuk berubah lebih baik.



BLUE PRINT OF LIFE

(cetak biru kehidupan)

Blue Print of Life (atau cetak biru kehidupan) seseorang untuk lebih mengenali bagaimana setiap orang memiliki karakter yang unik berasal dari pola pengasuhan (orangtua/wali) serta orang-orang yang pernah hadir dalam jangka kurun waktu tertentu akan menyebabkan terbentuknya kebiasaan atau karakter sehingga dapat membentuk kepribadian seseorang.

Peserta juga diajak mengenali karakter apa saja yang sudah melekat didiri peserta masing-masing dan karakter apa yang dianggap bisa menjadi hambatan dalam kesuksesan hidup. Diskusi sesi terkakhir adalah sedikit mengenal mengenai trauma atau luka batin masa kecil yang dapat menyebabkan persoalan di saat ini karena masih ada pertanyaan dibenak setiap orang mengapa trauma tersebut terjadi oleh dirinya.

TEMUAN DALAM DISKUSI DALAM SESI INI BEBERAPA DIANTARANYA :

1. Mayoritas pengelola SDM mengalami kendala dalam membuat batasan dengan karyawan/stafnya
2. Ada tantangan dalam memberikan feedback kepada pimpinan
3. Jika ada staf yang tidak produktif atau menurun kinerjanya, belum ada mekanisme baku dalam menindaklanjuti
4. Masih banyak pengelola SDM yang enggan untuk mengakses layanan konseling karena stigma yang melekat
5. Karena permasalahan finansial, banyak peserta yang harus merangkap beberapa pekerjaan sekaligus. Hal ini memunculkan masalah lain karena para peserta merasa lebih mudah lelah/burnout
6. Hanya LSM yang memiliki lebih dari 70 staf yang memiliki sistem pengelolaan SDM atau HRD yang diatur dalam sistem/SOP LSM

TEMUAN DALAM DISKUSI DALAM SESI INI BEBERAPA DIANTARANYA :

7. Mengapa trauma masa lalu atau luka batin perlu kenali oleh diri individu. Mengenali trauma batin adalah bagian dari kesadaran awal seseorang untuk mau pulih dan menjadi pribadi yang lebih baik dan nyaman.
8. Menyadari bahwa seseorang memiliki karakter yang berbeda-beda dan terbentuk dalam berbagai pola relasi, pola pengasuhan dan lingkungan.

GROWTH MINDSET

NOTED SESI AWARENESS



Beberapa hal yang didiskusikan diatas tidak semua dapat dibahas dan diberikan solusinya karena waktu yang terbatas, dikembalikan kepada Lembaga jika ingin memperbaiki sistem perlu memperhatikan SDM terlebih dulu dan memperhatikan mask principal bagi pengelola SDM itu sendiri.

Ketika diri sudah memahami apa saja kelebihan dan kekurangan, maka peserta perlu membangun mindset yang bertumbuh (growth mindset). Growth mindset yang diharapkan dibangun adalah pemikiran terbuka, kritis, mampu beradaptasi, tetap memiliki prinsip yang dipegang tanpa memaksakan nilai pada orang lain

Memperhatikan SDM dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kinerja staf, serta melakukan penilaian kinerja baik target kerja maupun kondisi psikososial staff.

Dukungan psikososial yang dapat diberikan kepada staf bagi staf yang memiliki masalah produktifitas dapat ditawarkan untuk konseling individual melalui Angsamerah.

Sedangkan secara paralel perlu juga memberikan peningkatan kapasitas kepada staf terkait pengetahuan dan keterampilan soft skill sehingga ada perubahan lebih baik secara baik intrapersonal maupun interpersonal atau hubungan relasi antar staf.

Peningkatan kapasitas Lembaga dapat diakses melalui program personal growth coaching dengan Angsamerah

TAHAP KEDUA

ACKNOWLEDGEMENT (HARI KEDUA)

ACKNOWLEDGEMENT

Memahami, mengakui dan memvalidasi apa yang ada dalam diri individu dan menyadari serta penerimaan apa yang ada di organisasi



Prinsip sekaligus kata kunci yang kedua adalah Acknowledgment dimana setelah memahami diri sendiri dan mengetahui situasi organisasi atau Lembaga kelebihan maupun kekurangan, langkah selanjutnya adalah menerima dan memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik.

Setelah peserta menjelaskan peran yang selama ini jalani sebagai pengelola SDM juga menyadari setiap individu memiliki karakter, kebiasaan dan kepribadian yang terbentuk, peserta semakin aware untuk keluar dari zona nyaman dan mencari informasi bagaimana mengelola SDM secara tepat.

KEGIATAN PERTAMA:

Pada sesi ini peserta dipaparkan informasi mengenai bagaimana penilaian kinerja individu (performance appraisal) yang bisa dijadikan salah satu bentuk kongkrit dalam memperhatikan kinerja dan kesejahteraan metal semua pihak di Lembaga.

Beberapa topik yang disampaikan oleh pemateri :

1. Definisi Performance Appraisal (PA)
2. Tahapan dan model-model PA
3. Bagaimana menyikapi hasil PA
4. Jenis-jenis tes psikologi untuk staff

Group Discussion: Bagaimana Performance Appraisal di Organisasi Anda?

1. Diskusikan!
 - Bagaimana cara Organisasi Anda menilai kinerja karyawan?
 - Apakah penilaian kompetensi perilaku termasuk di dalam penilaian kinerja?
 - Apakah hasil penilaian kinerja itu ditindaklanjuti?
 - Apakah terdapat sistem asesmen lanjutan dan rujukan apabila berhubu
2. Presentasikan!
 - Kesimpulan atas hasil diskusi secara keseluruhan
 - Kesimpulan model penilaian kinerja seperti apa yang dinilai sesuai dalam konteks LSM



KEGIATAN KEDUA:

Setelah pemaparan materi peserta diminta untuk menilai score penerapan sistem penilaian kinerja di Lembaga masing-masing dari nilai 1 sampai dengan 10. Kemudian memaparkan beberapa point pertanyaan berikut :

- Bagaimana cara Organisasi Anda menilai kinerja karyawan?
- Apakah penilaian kompetensi perilaku termasuk di dalam penilaian kinerja?
- Apakah hasil penilaian kinerja itu ditindaklanjuti?
- Apakah terdapat sistem asesmen lanjutan dan rujukan apabila berhubungan



Selanjutnya mengenalkan peserta pada metode-metode penilaian kinerja karyawan. Pada sesi ini, terdapat dua hal yang paling banyak dibicarakan, yakni mengenai cara melakukan penilaian terhadap atasan dan juga generational gap yang menjadi tantangan tersendiri bagi para pengelola SDM. Peserta kemudian diminta untuk berdiskusi dan mempresentasikan mengenai cara untuk meningkatkan efektivitas kerja sebagai pengelola SDM dan metode penilaian apa yang paling cocok untuk digunakan di LSM. Hasil diskusi pada sesi ini dibagi kembali berdasarkan kelompok sesuai dengan lama waktu bekerja sebagai pengelola SDM.

Kelompok 1 (pengelola SDM >5 tahun):

Kelompok ini sepakat, bahwa penilaian penting dilakukan sebagai momen untuk mengapresiasi staf, tidak hanya melihat kekurangan staf. Mereka juga menekankan agar dalam penilaian kinerja untuk dapat melalui metode diskusi. Kerja NGO/LSM juga dapat dilihat dari tantangan yang dihadapi. Kelompok ini sepakat bahwa tidak ada metode yang paling tepat.

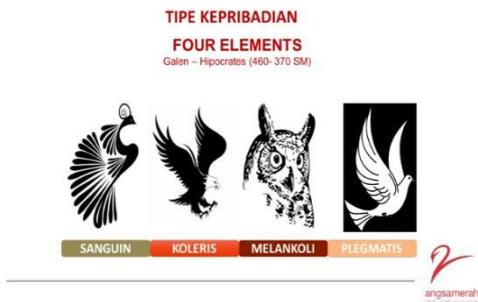
Kelompok 2 (pengelola SDM <5 tahun):

Kelompok ini sepakat untuk menggunakan sistem atau metode evaluasi sesuai kebutuhan, jika memungkinkan dikemudian hari diharapkan ada sistem dengan standar yang sama namun memiliki rangkaian pertanyaan yang sesuai posisinya masing-masing. Kelompok ini juga sepakat untuk menggunakan sistem penilaian kinerja 360.

BEBERAPA HAL YANG MENJADI PERHATIAN DAN DISKUSI DI SESI INI:

1. Tingkat kepuasan dan penerapan PA masih terbilang sangat sederhana dan belum komprehensif
2. Merasa baru tahu tentang jenis-jenis performance appraisal
3. Ingin menjalankan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan Lembaga
4. Selama ini penilaian masih sebatas target capaian kerja belum sampai pada perhatian ke isu psikososial masing-masing staf
5. Ternyata kerja pengelola SDM dan HRD lebih luas dari yang selama ini dikerjakan
6. Bagaimana mengakses tes psikologi untuk kebutuhan perekrutan dan kenaikan jabatan
7. Setelah kegiatan tersebut peserta semakin memahami situasi dan peran apa yang selama ini telah dilakukan.

Setelah kegiatan tersebut peserta semakin memahami situasi dan peran apa yang selama ini telah dilakukan.

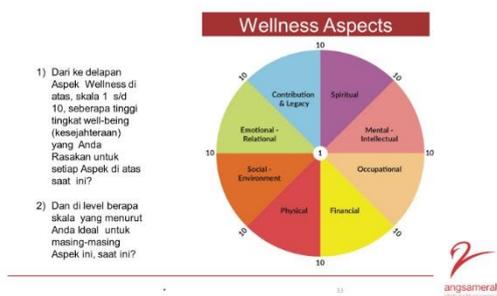


KEGIATAN KETIGA :

Peserta diminta untuk mengisi tes kepribadian hypocrates, dimana salah satu yang melekat dalam diri individu selain; nilai, keyakinan, karakter adalah kepribadian.

Hubungan relasi dengan pihak lain juga dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki oleh diri individu. Sehingga penting kita mengetahui tipe kepribadian apa diri kita. Mengakui adanya kelebihan dan kekurangan setiap orang.

KEGIATAN KEEMPAT :



Kegiatan selanjutnya yaitu melatih diri untuk mengetahui level kesejahteraan diri. Peserta diminta untuk menilai 9 aspek kesejahteraan selama kurun waktu satu tahun terakhir. Kemudian memilih tiga aspek untuk lebih diperhatikan dalam waktu kedepan dan memilih satu aspek yang sangat berpengaruh pada pening katan nilai sekejahteraan lainnya

NOTED SESI ACKNOWLEDGEMENT

- ▶ Penilaian kerja sederhana apapun tetap perlu dilakukan dan di follow up baik secara tim kerja maupun individual
- ▶ Rujuk ke layanan konseling untuk memastikan secara psikosial staff dalam keadaan stabil
- ▶ Pemilihan model PA tentu mempertimbangkan kondisi Lembaga serta kapasitas SDM yang melakukannya
- ▶ Untuk tes psikologi jika bisa dilakukan offline lebih baik, namun bisa juga dilakukan secara online.

- ▶ Setiap orang memiliki kepribadian dengan sifat-sifat yang unik, memiliki kelebihan dan kekurangan. Berfokus pada kelebihan dan melihat kekurangan untuk diperbaiki dengan membangun kebiasaan-kebiasaan positif baru yang konsisten.

- ▶ Seringkali kita melupakan apa saja hal-hal yang harus diperhatikan dalam kehidupan. Kegiatan mengisi wheel of life memaksa kita untuk bisa mengetahui dengan pasti bagaimana nilai kesejahteraan Sembilan aspek kehidupan tersebut.

NOTED SESI ACKNOWLEDGEMENT

- ▶ Diharapkan setelah kita mengetahui nilai setiap aspek kemudian kita bisa memiliki tujuan untuk meningkatkan aspek tersebut.
- ▶ Penilaian ini sangat bersifat subjektif. Kegiatan ini juga bisa mengajari kita membuat goal dalam kehidupan, mana yang saat ini perlu ditingkatkan.

TAHAP KETIGA

ADAPTATION (HARI KEDUA DAN KETIGA)

ADAPTATION

Penyesuaian penting dilakukan sesuai kebutuhan individu, karyawan dan organisasi



Prinsip selanjutnya adalah adaptation yaitu Proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang akan diciptakan.

Pada sesi ini peserta mendapatkan materi tentang teknik komunikasi dasar yang efektif termasuk cara mendengarkan aktif. Selanjutnya pemateri mencontohkan bagaimana komunikasi yang tidak efektif yang seringkali terjadi antara staf dengan pimpinan. Peserta kemudian diberikan kesempatan untuk mempraktekkan teori active listening yang telah diberikan dengan teman sebangkunya.



BEBERAPA DISKUSI YANG MUNCUL PADA SESI INI:

1. *Active Listening* merupakan kemampuan dasar yang sangat penting untuk dimiliki pengelola SDM
2. Kemampuan active listening dibutuhkan untuk menunjang proses penilaian kinerja dan memastikan pengelola SDM memahami permasalahan yang dihadapi staff, khususnya dalam aspek wellbeing
3. Dalam prakteknya, tidaklah mudah untuk melakukan active listening, terutama bagi pengelola SDM yang berperan ganda ataupun yang tidak memiliki resources yang cukup dalam mengelola SDM



Pada hari ketiga, kegiatan pertama dibuka dengan melakukan permainan lego brick sebagai bentuk praktek langsung dari teori native listening yang telah diberikan pada sesi kedua. Pemain dibagi menjadi 2 kelompok, dimana kedua kelompok diminta untuk memilih teman untuk menjadi direktur, manajer, dan staf.

Setelah menentukan peran, direktur diminta untuk menghadap pemateri yang berperan sebagai investor untuk membuat mobil sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemateri. Dari instruksi yang diberikan, direktur hanya boleh berkomunikasi kepada manajer dan manajer berkomunikasi kepada staf. Kedua kelompok diberikan kesempatan untuk bertanya kepada investor sebanyak tiga kali untuk memastikan keluaran yang mereka buat.

Dengan peraturan di atas, kedua kelompok menghasilkan keluaran yang berbeda. Kelompok kedua menghasilkan mobil dengan bentuk yang lebih kreatif sedangkan kelompok pertama menghasilkan mobil yang sesuai dengan permintaan investor dengan penyerapan anggaran yang lebih maksimal dibandingkan kelompok kedua. Permainan ini ditujukan untuk menganalogikan situasi mereka di LSM yang terkadang harus mengikuti aturan dari donor dan bagaimana mereka sebagai kelompok dapat bekerja dengan efektif melalui sistem komunikasi yang jelas, teratur, dan baik.

NOTED SESI ADAPTATION :

1. Adaptasi adalah bagian penting dalam melakukan perubahan.
2. Salah satu bentuk adaptasi adalah menyesuaikan komunikasi untuk membangun relasi yang lebih baik
3. Komunikasi yang baik memperhatikan komunikasi verbal dan non verbal
4. Kemampuan komunikasi seseorang secara intrapersonal dan interpersonal
5. Komunikasi dalam sebuah organisasi atau Lembaga terkait dengan koordinasi, delegasi dan instruksi.
6. Setiap orang harus memahami perannya masing-masing dan tau akan kebutuhan pihak lain
7. Mendengarkan aktif tidak hanya memperhatikan, tapi juga memahami semua pesan yang disampaikan dan merespon sesuai kapasitas serta menangkap perspektif lawan bicara.

TAHAP KETIGA ACTION (HARI KETIGA)

Prinsip dan langkah akhir yang terpenting adalah mau melakukan aksi, aksi perubahan diawal dengan memahami konsep, goal atau apa yang ingin dicapai serta bagaimana membangun kebiasaan-kebiasaan baru.

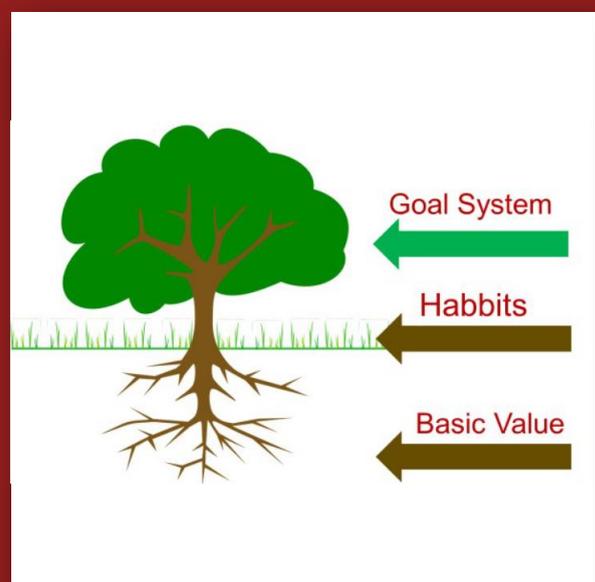
Pelatihan hari ketiga hanya dilakukan sampai dengan jam makan siang. Sebelum memulai materi, dilakukan review dan refleksi dari kegiatan dihari kedua. Beberapa hal yang disampaikan oleh peserta diantaranya;

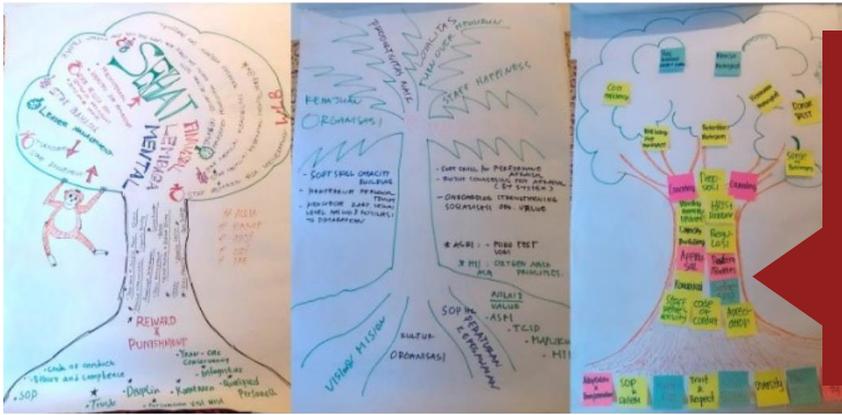
- ▶ Merasa sangat tertarik dengan materi pengelolaan SDM dan juga jenis-jenis mekanisme performance appraisal.
- ▶ Beberapa Lembaga ingin mencoba mengembangkan performance appraisal yang relate dengan kondisi lembaganya.
- ▶ Merasa sangat terbantu dengan materi active listening.
- ▶ Listening ternyata banyak model dari mulai sekedar mendengar sampai kemudian mampu berpikir dan merespon dari frame atau sudut pandang teman bicara.
- ▶ Beberapa peserta menyadari memiliki beberapa karakter yang diturunkan oleh orang tua atau orang terdekat. Ada karakter baik dan ada karakter yang tidak baik dan bagaimana menguranginya.
- ▶ Peserta juga sangat tertarik dengan isu trauma.

Rencana Tindak Lanjut.

Setelah proses review pagi, sesi pertama adalah lebih memahami bagaimana proses komunikasi berkelompok. Selanjutnya sesi kedua peserta berkelompok menjadi 3 kelompok untuk mendiskusikan Plan of Action menggunakan analogi Pohon Aksi (Akar – batang dan daun).

Pada bagian akar diisi hal-hal apa saya yang dapat menguatakan tindakan aksi, bagian batang adalah kebiasaan/ sikap yang akan dilakukan secara konsisten sehingga mampu mencapai goal yang diharapkan





NOTED SESI AWARENESS

Beberapa yang menjadi perhatian oleh tiga kelompok terkait dengan dasar/fundamental/landasan dalam mencapai tujuan adalah :

KELOMPOK 1

1. Adanya SOP
2. Etika kerja
3. Prinsip atau aturan moral dan kepatuhan melakukannya kepercayaan dalam tim
4. Disiplin dan komitmen
5. Integritas dan kualifikasi tim Persamaan visi dan misi pribadi dan Lembaga
6. Reward and punishment

KELOMPOK 2

1. Visi dan misi yang jelas
2. Budaya organisasi
3. SOP
4. Nilai/value :Asri, TCID, HII

KELOMPOK 3

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. Adaptive | 5. Diversity |
| 2. Komitmen | 6. Integritas kualitas |
| 3. Trust and respect | |
| 4. Kolaborasi | |



Sedangkan, kebiasaan-kebiasaan yang harus dilakukan sehingga goal tercapai adalah

KELOMPOK 1

1. Team work time management, conflict management, effective communication
2. Disiplin, capacity building, sharing session, monev
3. Public speaking, team bulding
4. Stress management
5. Decision making and problem solving

KELOMPOK 2

1. Sof skill capacity building
2. Memperkuat personal touch
3. Mensupport karyawan sesuai kebutuhan
4. Sosialisasi dan regulasi

KELOMPOK 3

1. Negotiation and coaching and
2. Buat laporan tidak terlambat
3. Regulasi yang jelas
4. Melatih komunikasi

Hal ketiga yang didiskusikan dalam kelompok adalah; bagaimana peserta melihat kesuksesan untuk program psikososial di lingkup Lembaga :

KELOMPOK 1

1. Wellbeing meningkat
2. Cost efficiency
3. Retention meningkat
4. Kinerja meningkat
5. Staff merasa aman dan nyaman
6. Kepatuhan meningkat
7. Donor trust
8. *Sense of belongings* meningkat

KELOMPOK 2

1. Leader management
2. Turnover menurun
3. Sehat secara mental dan financial
4. Kapasitas Lembaga dan karyawa
5. Organisasi sehat juga pengelolaan SDM semakin baik
6. Staf semakin bisa menerapkan WLB

KELOMPOK 3

1. Kemajuan organisasi
2. Produktifitas naik
3. Loyalitas
4. Turn over menurun

EVALUASI DARI PESERTA

Berdasarkan formulir penilaian yang telah diisi oleh peserta, 80% peserta merasa bahwa kemampuan dalam mengelola diri sendiri dan SDM meningkat setelah mengikuti training ini. Secara spesifik mereka menjelaskan bahwa kemampuan mereka dalam melakukan active listening menjadi semakin meningkat. Selain itu, banyak diantara mereka yang berencana untuk menetapkan sistem performance appraisal di LSM mereka. Mereka berharap agar di pelatihan selanjutnya, mereka bisa mendapatkan kembali pembelajaran untuk meningkatkan skill berkomunikasi serta kemampuan untuk mengelola SDM dengan lebih baik lagi.

Meskipun terdapat beberapa orang peserta yang merasa sulit untuk mengikuti materi pelatihan dikarenakan latar belakang mereka yang bukan pengelola SDM dan tidak memiliki pengalaman dalam mengelola SDM, namun mayoritas dari peserta merasa mereka mampu memahami materi yang disampaikan. Materi "Acknowledgment: Mengenal Karakter Diri, Kolega dan Model Performance Appraisal" menjadi materi yang paling diminati oleh peserta, disusul dengan materi "Adaptation: Communication Training".

Peserta juga menyatakan ketertarikan mereka untuk mengikuti coaching dari Angsamerah secara langsung dan akan mendaftarkan dirinya apabila memungkinkan. Tidak ada masukan atau pun umpan balik dari peserta mengenai pemateri atau trainer karena baik pemateri atau pun trainer dirasa sudah sangat baik dalam menyampaikan materi.

#LAMPIRAN-LAMPIRAN

- KERANGKA PIKIR
- DAFTAR PESERTA LATIH
- JADWAL KEGIATAN
- DOKUMENTASI
- PROFIL PELATIH
- PROFIL ANGSAMERAH

KERANGKA PIKIR

**PELATIHAN DUKUNGAN PSIKOSOSIAL
PROGRAM LINGKAR MADANI
13 - 15 Februari 2023
JOGJAKARTA**

Apa itu *work-life balance*? Dilansir oleh Wikipedia, "*Keseimbangan kehidupan kerja adalah ketika pertentangan antara pekerjaan dan peran kehidupan lainnya berjalan baik dan selaras. Ini adalah keadaan keseimbangan di mana tuntutan kehidupan pribadi, kehidupan profesional, dan kehidupan keluarga adalah sama-sama dijalankan dengan baik*".

Seberapa penting untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja? Menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan Anda sangat penting untuk mempertahankan kesehatan yang baik, dan untuk meningkatkan hasil dan kepuasan Anda di tempat kerja. Dalam budaya perusahaan yang kompetitif ini, banyak dari kita cenderung menjalani kehidupan yang sangat tidak seimbang.

Membangun keseimbangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi kita bisa jadi menantang. Individu yang menjalani kehidupan dengan keseimbangan ini berisiko lebih besar mengalami kelelahan, kesehatan yang buruk, dan ketidakhadiran. Dan karyawan dengan kehidupan yang lebih seimbang menjalani kehidupan yang lebih bahagia, puas, dan lebih produktif di tempat kerja dan di keluarga mereka.

Kedua aspek kehidupan ini sangat penting untuk kesuksesan dan kesehatan. Tentu hal ini menuntut perhatian, waktu, dan tenaga Anda. Peserta yang mempelajari keterampilan hidup ini cenderung menjadi lebih sehat, baik secara mental maupun fisik. Mereka mencapai keseimbangan dan belajar membuat batasan dan menikmati gaya hidup yang memuaskan. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan sikap Anda dan membantu Anda untuk mengelola stres.

Kacapikir secara khusus merancang program ini untuk memberdayakan peserta tentang cara mengelola kehidupan kerja Anda dengan cara terbaik. Dalam pelatihan ini selain peserta dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan memahami diri dan orang lain lebih baik juga akan dibekali bagaimana organisasi akan membangun system yang mendukung psikososial dan kesehatan mental sehingga dapat terbangun keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan

TUJUAN PELATIHAN

Setelah menyelesaikan Program Pelatihan Work-Life Balance, peserta program ini akan dapat:

- Memahami mekanisme dukungan pengelola SDM dan manajemen dalam menciptakan WLB
- Membangun system dukungan untuk karyawan sehingga lebih produktif
- Menyadari keuntungan dari keseimbangan kehidupan kerja
- Dapat mengenali tanda-tanda kehidupan yang tidak seimbang dan dampaknya
- Mempelajari teknik untuk gaya hidup seimbang
- Mempelajari komunikasi yang efektif dan membuat batasan
- Mempelajari keterampilan manajemen waktu dengan menetapkan prioritas yang tepat
- Mempelajari Keterampilan menetapkan tujuan (goal setting)
- Kemampuan menyeimbangkan dan menanganii stres pekerjaan dan pribadi secara berbeda
- Menjadi lebih produktif di tempat kerja mereka
- Mengembangkan metode kerja yang efektif dan cerdas
- Meningkatkan kehidupan dan kesehatan dengan menciptakan keseimbangan yang baik

MANFAAT BAGI ORGANISASI

Karyawan yang mengikuti Program Pelatihan *Work-Life Balance* ini akan menambahkan nilai-nilai di bawah ini ke dalam organisasinya:

- Memahami program WLB di tempat kerja
- Ada peningkatan produktivitas
- Tingkat absensi yang lebih rendah
- Tenaga kerja lebih bahagia dan mampu mengelola tekanan
- Ada peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan
- Ada loyalitas, komitmen, dan motivasi karyawan yang lebih besar
- Peningkatan akuntabilitas di antara karyawan diperhatikan
- Ada kerja sama tim dan komunikasi yang lebih baik antar karyawan
- Ada peningkatan moral dan kepuasan secara keseluruhan
- Keterlibatan yang meningkat terlihat dengan tingkat komitmen yang lebih besar
- Berkurangnya kelelahan tempat kerja
- Berkurangnya tenaga kerja yang resign

MANFAAT PRIBADI

Manfaat Pribadi mengikuti Program Pelatihan Work-Life Balance adalah sebagai berikut:

- Ada pengurangan stres secara keseluruhan dalam hidup
- Ada dukungan yang lebih besar untuk kehidupan keluarga dan tanggung jawab
- Individu mendapatkan waktu untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut
- Adanya keinginan untuk terlibat dalam upaya sosial dan sukarela masyarakat
- Ada manajemen waktu yang lebih baik di antara individu
- Ada pertumbuhan pribadi dalam hidup mereka
- Individu lebih fokus pada tugas yang diberikan kepada mereka
- Ada keterlibatan yang lebih besar dalam kehidupan sosial
- Peningkatan drastis terlihat dalam kesehatan & kesejahteraan pribadi

SIAPA YANG HARUS HADIR?

Individu yang ingin memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik, dan mereka yang ingin mengatur waktu mereka dengan cara yang lebih baik harus mendaftar untuk program ini. Lokakarya *Work-Life Balance* adalah untuk profesional, eksekutif, pemimpin tim, dan mereka yang memiliki tantangan dalam menyeimbangkan waktu kerja, waktu pribadi, dan menetapkan prioritas mereka.

SKEMA PEMBELAJARAN

Berikut adalah modul-modul penting yang akan difasilitasi dalam Program Pelatihan Work-Life Balance:

Awareness

- Memahami peran diri dan profesional
- Mengenal peran pengelola SDM/HRD
- Efektifitas peran dan fungsi SDM
- Batasan pengelola SDM dalam sebuah organisasi
- Tantangan pengelola SDM yang ada saat ini
- Apa yang mempengaruhi tindakan seseorang
- Bagaimana nilai dan karakter diri mempengaruhi relasi interpersonal
- Bagaimana merubah karakter yang merugikan
- Keyakinan Diri, Harga Diri dan Nilai Pribadi

Acknowledgement

- Pentingnya mengakui keberadaan diri internal
- Roda kehidupan
- Body – mind – spiritual connection
- Tanda-tanda ketidakseimbangan dalam hidup
- Ilmu Pikiran dan Tubuh
- Risiko Kesehatan dari kehidupan yang tidak seimbang
- Ketidakhadiran: Pekerjaan dan Pikiran
- Kelelahan: Fisik dan Mental
- Mengenal kepribadian
- Jenis test kepribadian
- Test kepribadian hypocrates

Adaptation

- Interpersonal skill
- Keterampilan komunikasi efektif dasar
- Keseimbangan hidup pribadi dan profesional
- Membangun Batasan
- Menetapkan prioritas kehidupan dan pekerjaan
- Tugas mendesak vs. Tugas penting
-

Action

- Menetapkan goal pribadi
- Melatih kebiasaan yang membangun diri
- Menjadi Produktif
- Kebiasaan Baru
- Kesiapan Untuk Berkompromi
- Belajar mengatakan TIDAK
- Seni Delegasi
- Tetap Fleksibel dengan jadwal

Feedback and Reflection

- Mekanisme feedback yang efektif
- Tahapan perubahan
- Menetapkan perubahan

Waktu Pelatihan

Pelatihan dilakukan dalam waktu 2.5 hari efektif dengan jumlah maksimal peserta 30 orang.

TRAINING PENGELOLA SDM/HRD
DESIGN WELLBEING PROGRAM FOR HAPPY LIFE AND HEALTHY ORGANIZATION
(AWARENESS, ACKNOWLEDGEMENT, ADAPTION, ACTION)

NO	MATERI/ SESI	WAKTU	TRAINER
HARI I			
1.	Pembukaan dan Sambutan	08.30 – 09.00	Penabulu
2.	Perkenalan, Ekspektasi dan Kontrak Belajar <ul style="list-style-type: none"> • Personality Games • Masing-masing peserta akan presentasi singkat terkait Lembaga (1 slide only) -> bersamaan dengan coffee break 	09.00 – 11.00	Adhe
3.	AWARENESS Identifikasi situasi, kondisi peran dan fungsi SDM saat ini terkait dan tantangan yang dihadapi	11.00 – 12.00	Dessy
4.	ISHOMA	12.00 – 13.00	
5.	Energizer	13.00 – 13.30	Meisha
6.	AWARENESS <ul style="list-style-type: none"> • Fungsi dan peran SDM • Bagaimana menjadi seorang SDM professional 	13.30 – 14.30	Dessy
7.	Coffee Break	14.30 – 15.00	
8.	Blue print of life	15.00 – 17.00	Adhe
HARI II			
1.	Reflection	08.00 – 08.30	All
2.	ACKNOWLEDGEMENT Performance Appraisal: model-model dan keunggulannya	08.30 – 10.30	Dessy
3.	Coffee Break	10.30-10.45	
4.	ACKNOWLEDGEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Mengenal Mind, Body, Soul and Spiritual Individu • Mengenal Karakter (DISC) 	10.45-12.30	Adhe
5.	ISHOMA	12.30– 13.30	
6.	Energizer	13.00 – 13.30	Meisha
7.	<i>Work Life Balance practices for individual and organisation (Cycle of Life)</i>	13.30 – 15.30	Adhe
8.	Coffee Break	15.30 – 16.00	
9.	ADAPTATION <ul style="list-style-type: none"> • <i>Communication Training</i> 	16.00 – 17.00	Dessy
HARI III			
1.	<i>Reflection</i>	08.30 – 09.00	Dessy
2.	ADAPTATION <i>Communication Activity: LEGO</i>	09.00 – 10.00	Adhe
3.	ACTION <ul style="list-style-type: none"> • Tree Concept Process • Plan of Action 	10.00 – 12.00	Adhe & Dessy
4.	Closing (Photo Bersama, Penutupan, e-certificate dikirimkan melalui email)	12.00 – 12.30	Adhe, Dessy, Penabulu

DAFTAR PESERTA DAN LEMBAGA
Tahap 1 (13-15 Februari 2023)

No	NAMA	LEMBAGA
1	Hanifatul Choiriah	YKAN
2	Jamil	Hutan itu Indonesia
3	Ida Ayu Adnyani	Yayasan Masyarakat dan Perikanan Indonesia (MDPI)
4	Aulia	Yayasan Madani
5	Aspianur Akhmad Fauzi	DDPI KALTIM
6	Rentika Sinaga	EcoNusa
7	Ike Suliatiowati	PUPUK Surabaya
8	Adrianus Anto Rambu	Mnukwar Papua
9	ADJI RACHMAD	POKJA PKHB
10	Nur Febriani	ASRI
11	Murniawati	Perkumpulan Bentang Nusantara (Bentara) Papua
12	Bodhi Ahmad Trisnadin	TCID
13	Habel Samon	PPMA-PAPUA

DOKUMENTASI



PROFIL PELATIH



ADHE ZAMZAM PRASASTI

Adhe Zamzam adalah seorang Sarjana Psikologi, dengan spesialisasi pada pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada soft skill dan pengembangan karakter. Saat ini adalah program manager untuk edukasi di Angsamerah mengelola juga platform edukasi Angsamerah yaitu Kacapikir

Ia memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun dalam mengembangkan program kesehatan masyarakat bekerja sama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga non-pemerintah; lembaga lokal dan internasional, dengan keahlian teknis tertentu yang berfokus pada HIV dan AIDS yang terkait dengan bidang konseling dan tes HIV, pengurangan dampak buruk, perawatan pengobatan dukungan, dan IMS.

Selain sebagai memberikan layanan psikologi, Adhe memiliki segudang pengalaman terkait keahliannya sebagai seorang pelatih, mentor dan fasilitator termasuk pengalamannya dalam mengembangkan modul pelatihan, pedoman dan SOPs.



DESSY KURWIANY

Berpengalaman selama lebih dari 15 tahun di bidang pengelolaan SDM di Indonesia dan Australia, baik di institusi bisnis, maupun organisasi *non-profit* yang diakui melalui *Certified Human Resources Management Professional*.

Dessy memiliki keahlian dalam kepemimpinan dan keterampilan manajemen SDM serta pemikiran strategis dan analitis. Ia merupakan *advisor* terpercaya, pakar asosiasi, dan mitra bisnis bagi para pemimpin di perusahaan dan organisasi terkemuka. Dessy juga merupakan seorang *Certified Trainer*, *Certified Coach* dan *Certified Professional Leadership* yang telah memiliki pengalaman luas sebagai fasilitator pelatihan kepemimpinan dan *soft skill*.

PROFIL YAYASAN ANGSAMERAH

(Anak Angsa Merajut Harapan)

Yayasan AngsamERAH (Anak Bangsa Merajut Harapan) didirikan pada bulan Agustus 2012, di bawah pengelolaan manajemen PT AngsamERAH. Yayasan AngsamERAH kemudian mendirikan sebuah klinik dimana Klinik ini juga merupakan klinik satelit swasta dari Klinik PT AngsamERAH (AngmERAH Clinic) , yang memberi layanan terutama pada populasi berisiko di bidang kesehatan seksual & reproduksi. Yayasan AngsamERAH juga terus melakukan inovasi dibidang layanan dan edukasi; dimana pada tahun 2019 dimulainya program [AngsamERAH Pos](#), dukungan layanan kesehatan bagi [komunitas yang terpinggirkan secara sosial dan ekonomi](#). Pada tahun 2021, Yayasan AngsamERAH menginisiasi kegiatan pemberdayaan yang dinamakan [Kacapikir](#).

1. Visi

Sebagai rumah yang mengayakan individu para tenaga kesehatan dan pemerhati kesehatan untuk memahami kewirausahaan sosial di dunia kesehatan, demi terciptanya model2 layanan dan program kesehatan yang inovatif dan bermanfaat, dan menyuarakan layanan kesehatan yang ramah, berkualitas, terjangkau, berkelanjutan dan mandiri.

2. Misi

1. Menggunakan pendekatan kewirausahaan sosial, yaitu usaha yang dilakukan mandiri secara ekonomis dan memberikan solusi dalam masalah-masalah sosial di masyarakat.
2. Berfokus di layanan kesehatan dasar dan kesehatan masyarakat.
3. Area klinis prioritas yaitu kesehatan seksual, kesehatan jiwa dan narkoba, dan isu kesehatan lain yang terpinggirkan.
4. Menerapkan kemitraan dalam mengoptimalkan keterbatasan resorsis yang dimiliki organisasi demi memperluas layanan/program yang bisa diakses lebih banyak orang.
5. Stratejik dalam setiap upaya: Merespon masalah sosial di masyarakat, ditemukan alasannya mengapa, dicarikan solusinya yang spesifik, memperhatikan skala prioritas, terukur dalam target dan terhitung dalam pembiayaan.
6. Ada kontribusi pemberdayaan yaitu ruang untuk bertumbuh bagi setiap individu yang terlibat dan juga kemandirian keuangan.
7. Penggalangan dana.