

Dito_Aryo_Prabowo.docx

by 150324 Dito Aryo Prabowo

Submission date: 15-Mar-2024 02:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2321019870

File name: Dito_Aryo_Prabowo.docx (110.54K)

Word count: 2805

Character count: 19288

Mengoptimalkan Potensi Self-Leadership melalui Identifikasi Kepribadian dan Rencana Pengembangan Diri pada Pekerja Generasi Z

Dito Aryo Prabowo

dito.aryo@live.undip.ac.id

Pendahuluan

Generasi Z (individu kelahiran 1997-2013) memasuki dunia kerja dengan pola perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya (generasi milenial) (Schroth, 2019). Generasi dengan proporsi penduduk terbanyak di Indonesia menurut sensus penduduk 2020 ini (Badan Pusat Statistik, 2021) lahir dengan adaptasi terhadap teknologi informasi yang begitu cepat, tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan keragaman ras yang lebih banyak dibandingkan dengan generasi lain (Parker & Igielnic, 2020). Profil generasi tersebut merubah bagaimana mereka memandang pekerjaan. Beberapa studi telah dilakukan untuk memotret profil tersebut dari sudut pandang dunia kerja.

Secara umum, Barhate dan Dirani (2022) menemukan dalam tinjauan literatur tentang aspirasi karier generasi Z, bahwa generasi Z memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk memahami diri mereka sendiri, sehingga cenderung lebih gigih dalam mencapai tujuan finansialnya. Selain itu, kepercayaan diri itu membuatnya lebih memilih bekerja sendiri dibandingkan dengan kelompok. Meski demikian, mereka tetap menilai hubungan dan relasi sosial antar kolega sebagai sesuatu yang baik. Dari segi tempat kerja, generasi Z ingin bekerja di organisasi yang banyak berkaitan dengan teknologi, serta budaya organisasi yang mengutamakan keseimbangan antara bekerja dan aktivitas lain (*work-life balance*).

Generasi Y dan Z memiliki karakteristik yang mirip seperti ras yang beragam, lebih memahami teknologi, dan bergerak lebih cepat dalam memberi dampak di tempat kerjanya (Bejtkovsky, 2016). Namun, dalam studi yang dilakukan Mahmoud et al., (2021), kedua generasi memiliki motivasi kerja yang relatif berbeda. Pekerja generasi Z cenderung lebih termotivasi untuk bekerja berdasarkan motivasi eksternal yang bersifat material serta mencari pekerjaan berdasarkan kepuasan pribadi. Hal ini membuat generasi Z membutuhkan organisasi yang dapat menanamkan nilai organisasi ke dalam masing-masing pekerjaannya, serta memberikan kompensasi material di saat mengapresiasi pekerjaan mereka.

Dalam studi-studi terkait pekerjaan dengan populasi mahasiswa terdapat beberapa hal yang dapat ditinjau lebih jauh. Sebuah studi di Indonesia tentang mahasiswa generasi Z menemukan

bahwa mahasiswa generasi Z mau bekerja lebih keras dan dipindahkan ke negara lain dengan beberapa pertimbangan seperti gaji yang lebih tinggi, peluang mempertahankan pekerjaan (*job security*), dan kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Studi lain dari pencari kerja generasi Z menemukan bahwa status dalam pekerjaan, dapat bersosialisasi, dan bisa membantu orang lain dengan pekerjaan mereka sebagai faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja mereka (Hanifah & Wardono, 2020).

Tantangan yang Dihadapi Generasi Z di Dunia Kerja

Menurut laporan yang dikeluarkan perusahaan konsultan McKinsey & Company tahun 2018, generasi Z lebih suka mengekspresikan diri daripada generasi lain, dapat berkomunikasi dengan berbagai paham, dan bersikap realistis serta pragmatis dalam memandang hidup (Francis & Hoefel, 2018). Hal ini berdampak pada perbedaan cara pandang dalam menyikapi pekerjaan dan budaya organisasi secara keseluruhan. Dalam perbandingan cara pandang antara mahasiswa generasi Z dan pengajar, Cilliers (2017) menemukan bahwa perbedaan pandangan antar kedua pihak banyak disebabkan oleh perbedaan persepsi dalam mengakomodasi teknologi di dalam keseharian. Pengajar perlu banyak beradaptasi untuk membuka proses belajar-mengajar dengan cara yang lebih dipilih oleh mahasiswanya.

Selain itu, menurut Tanoto Foundation (2022), generasi Z lebih terbuka terhadap pemikiran baru, yang mana ketika mendapatkan tantangan, generasi ini mungkin akan sulit menentukan identitas dirinya dan nilai yang dipegang. Selain itu, kebutuhan generasi Z untuk selalu terhubung juga dapat menciptakan kesulitan interpersonal di dalam tempat kerja, karena hal lebih sulit untuk mengenal dan mengendalikan emosi yang dirasakan oleh diri sendiri dan orang lain (Knapp et al., 2017). Hal ini membuat tempat kerja perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi karakteristik tersebut. Perusahaan konsultan (Gomez et al., n.d.) menyarankan bagi tempat kerja untuk dapat mengembangkan program kepemimpinan dan pelatihan yang berfokus pada kekuatan setiap individu. Beberapa di antara program yang diharapkan adalah (a) mengembangkan pekerja dengan optimal, dengan menerapkan program magang, *apprentice*, dan mencocokkan kandidat pekerja dengan posisi yang ada, (b) membuat jalur atau pengembangan karier yang lebih beragam, (c) meningkatkan kemampuan generasi X, generasi Y, dan Boomers untuk menjadi mentor bagi generasi Z, dan (d) mengenali sisi yang menarik dari industri di tempat kerja, dan mencoba untuk membangun reputasi melalui perencanaan yang sesuai.

Dalam usaha untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut, generasi Z membutuhkan kompetensi yang dapat membantu mereka untuk mengarahkan diri dan memotivasi untuk dapat bekerja secara lebih efektif. *Self-leadership* dapat menjadi kompetensi yang dipelajari untuk menjawab kebutuhan tersebut. Menurut (Sjöblom et al., 2022), *self-leadership* diartikan sebagai proses memengaruhi diri sendiri (*self-influence*) yang didapatkan melalui pengarahan diri dan motivasi diri untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan. *Self-leadership* dapat memberikan beberapa manfaat, di antaranya kelekatan pada pekerjaan (*work engagement*), kinerja, penyesuaian di tempat kerja baru, komitmen di tempat kerja, serta kepercayaan diri dalam bekerja (Abid et al., 2021; Cranmer et al., 2019; Dorssen-Boog et al., 2021; Kim & Kim, 2019; Knotts & Houghton, 2021). Melalui program pengembangan yang tepat, individu di tempat kerja, terutama generasi Z dapat menentukan langkah-langkah untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam mendukung organisasi.

Pentingnya asesmen kepribadian dalam pengembangan *self-leadership*

Beberapa studi mengungkapkan pengaruh kepribadian terhadap cara seseorang mengembangkan kemampuan *self-leadership*. Abid, et al. (2021) menemukan bahwa pekerja yang lebih optimis dan memiliki tingkat pengharapan yang lebih tinggi akan lebih mudah berjuang dalam pekerjaan lewat pengalaman belajar yang lebih baik. Selain itu, karyawan yang proaktif memiliki hubungan antara harapan dan *self-leadership*, yang mana mengimplikasikan adanya kecenderungan kepribadian yang positif untuk belajar memengaruhi dirinya sendiri menjadi lebih baik. Dalam studi lainnya dengan menggunakan Five Factor Model (FFM) menemukan bahwa *conscientiousness*, *openness*, dan *extraversion* merupakan tiga *trait* yang penting untuk memfasilitasi *self-leadership* (Harari et al., 2021).

Conscientiousness meningkatkan strategi berbasis perilaku yang berusaha mengendalikan impuls dan membantu merefleksikan kemampuan untuk berusaha mencapai tujuan. *Openness* mendukung strategi pola pikir yang konstruktif dengan memvisualisasikan kemampuan belajar mengatur cara berpikinya. *Extraversion* membantu individu untuk mencari aspek yang menyenangkan dalam pekerjaannya. Temuan dari studi-studi tersebut menunjukkan pentingnya mengetahui pola perilaku, pemikiran, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melihat bagaimana pola-pola tersebut membantunya dalam mengembangkan *self-leadership*.

American Psychological Association (American Psychological Association, 2023) mendefinisikan asesmen kepribadian (*personality assessment*) sebagai evaluasi faktor-faktor

dalam kepribadian seperti inteligensi, kemampuan, minat, bakat, sikap, dan lainnya melalui berbagai metode dan teknik. Setiap asesmen kepribadian dibuat berdasarkan pandangan dari teori-teori kepribadian yang dikembangkan dan diaplikasikan untuk melihat bagaimana gambaran diri tersebut dibandingkan dengan standar gambaran diri yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini dapat disebut sebagai *job-person fit*. Kecocokan antar pekerja dan organisasi dapat dilihat melalui kesamaan nilai, minat, kepribadian, gaya hidup, dan kemampuannya, di samping gaji dan manfaat yang diterima oleh pegawai (Aamodt, 2016).

Terdapat beberapa manfaat dari asesmen kepribadian untuk mengembangkan *self-leadership*. Pertama, asesmen kepribadian memungkinkan pekerja untuk memahami area kekuatan dan pengembangan dirinya. Area kekuatan merupakan area potensi individu dalam meningkatkan kapabilitasnya dalam bekerja. Di dalam pekerjaan, dibutuhkan kecenderungan pola perilaku, pikiran, perasaan, dan sifat yang memungkinkan seorang pekerjaan untuk bekerja secara optimal sesuai tuntutan pekerjaan. Misalnya, seorang pekerja yang bekerja di posisi pelayanan konsumen mendapatkan skor tinggi *Agreeableness* dalam alat ukur NEO PI-R. *Agreeableness* dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk patuh dan mengutamakan orang lain, sehingga dapat menanggapi keluhan konsumen dengan lebih baik daripada pekerja di posisi yang sama dengan skor *Agreeableness* yang rendah.

Area pengembangan adalah area di mana seorang pekerja memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku yang mungkin akan menghambat kinerjanya sesuai pekerjaan. Misalnya, seorang individu bekerja di bidang penjualan memiliki skor *Extraversion* yang rendah, sehingga mungkin sulit bagi individu tersebut untuk bersikap lebih luwes di hadapan orang lain yang belum dikenal. Hal ini menyebabkan ia kurang optimal dalam mencari calon konsumen baru atau berinteraksi dengan pihak lain yang baru dikenal untuk mencapai angka penjualan yang dikehendaki.

Kehadiran asesmen kepribadian membantu mengenali area-area yang sebelumnya belum dapat diidentifikasi. Proses identifikasi dalam asesmen kepribadian juga dapat mengetahui preferensi dan gaya kerja individu. Hal ini dilakukan oleh alat ukur NEO PI-R (Costa & McCrae, 1985), yang memasang dua *trait* hasil kombinasi lima *trait* kepribadian yang diukur. Hasil kombinasi dua *trait* memperlihatkan beberapa gaya kerja seperti gaya kesejahteraan mental (kombinasi *neuroticism* dan *extraversion*), gaya minat (kombinasi *extraversion* dan *openness*), dan gaya belajar (kombinasi *openness* dan *conscientiousness*). Gaya ini mempermudah pekerja untuk mengidentifikasi gaya yang sesuai dengan kepribadiannya. Hal ini berisiko mengkotak-

kotakkan kepribadian dalam gaya tertentu, namun gaya kerja yang berhasil diidentifikasi akan mempermudah proses mengenali dan memahami diri sendiri dalam bekerja, terutama dalam *setting* organisasi yang memiliki tujuan, deskripsi pekerjaan, dan target yang jelas.

Gaya komunikasi juga merupakan salah satu gaya kerja yang dapat diidentifikasi melalui asesmen kepribadian. Menurut (Reece & Reece, 2017), model komunikasi merupakan sebuah preferensi atau pilihan, alih-alih sebuah kemampuan. Oleh karena itu, pilihan cara komunikasi mungkin dapat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Mengetahui gaya komunikasi dapat membantu individu dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Asesmen kepribadian juga dapat membantu mengidentifikasi gaya dan potensi kepemimpinan seseorang. Dengan melakukan asesmen dan mencari model asesmen kepemimpinan yang tepat dalam praktik seleksi dan manajemen talenta, organisasi mendapat manfaat dalam merencanakan suksesi dari para pekerja di dalamnya, sehingga dapat merancang dan menjalankan pengembangan talenta yang baik (Groves & Feyerherm, 2022). Proses identifikasi ini juga dapat mengurangi risiko kesalahan pemilihan promosi pekerja dan pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

Strategi ¹ self-leadership

Secara umum, *self-leadership* dapat ² dibagi menjadi tiga kategori strategi utama, yaitu strategi yang berfokus pada perilaku (*behavior-focused strategies*), strategi apresiasi yang bersifat alami (*natural reward strategies*), serta strategi pola pemikiran yang konstruktif (*constructive thought pattern strategies*) (Goldsby et al., 2021). Strategi yang pertama ditujukan untuk meningkatkan kesadaran diri individu untuk dapat mengtur perilakunya sendiri, khususnya pada perilaku yang dibutuhkan namun tidak menyenangkan. Strategi apresiasi yang bersifat alami ditujukan untuk memunculkan situasi di mana seorang individu dapat termotivasi atau terapresiasi oleh aspek yang menyenangkan dalam tugas atau aktivitas tersebut. Strategi terakhir memfasilitasi pembentukan cara berpikir yang dapat berdampak pada performa secara positif, misalnya dengan mengenali dan mengganti asumsi dan kepercayaan yang negatif dengan sesuatu yang lebih positif.

Metode pengembangan diri menuju *self-leadership*

Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kompetensi *self-leadership*, terutama melalui metode intervensi yang telah dilakukan di *setting* industri dan

organisasi. Pilihan metode yang sesuai dengan kebutuhan, preferensi, dan juga kepribadian generasi Z perlu dipertimbangkan untuk dapat memberikan hasil intervensi yang maksimal.

Pelatihan

Studi tentang pelatihan *self-leadership* oleh (Marques-Quinteiro et al., 2019) menemukan bahwa dalam pelatihan selama empat minggu kepada peserta yang berprofesi sebagai konsultan bank, para peserta pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih adaptif atau lebih proaktif dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan kelompok kontrol. Dalam sesi pelatihan yang dilakukan secara luring dan daring, seluruh peserta pelatihan diminta untuk melakukan strategi *self-leadership* di tempat kerja maupun di rumah. Dalam pelatihan ini, para peserta juga menerima umpan balik dari apa yang telah dilakukan melalui tutor yang mendampingi secara daring. Hasil dari pelatihan ini juga mampu meningkatkan kepuasan kerja para peserta. Penerapan pelatihan ini dapat dilakukan untuk generasi Z dengan mengkombinasikan pelatihan dengan nilai keseimbangan kerja (*work-life balance*) untuk menyemangati generasi tersebut, agar pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan lebih optimal dan dapat lebih mudah menata kehidupan kantor dan pribadi. Generasi Z menyukai fleksibilitas kerja dan organisasi yang terbuka memudahkan menyeimbangkan di antara dua kehidupan tersebut (Chillakuri, 2020).

Mentoring

Mentoring atau pembimbingan bertujuan untuk mengenalkan generasi Z dengan mentor atau rekan kerja yang lebih berpengalaman agar mereka memiliki wawasan dan panduan dalam mengembangkan karier. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional, serta pengetahuan pekerja tentang modal psikologis dapat memprediksi kelekatan pekerja di tempat kerjanya (Li, 2019). Penerapan hal ini dalam pementoran, fungsi pemimpin atau *role model* dalam organisasi yang mau membimbing generasi Z diperlukan untuk meningkatkan kedekatan antar pekerja dan organisasi.

Sumber Bacaan

Generasi Z juga dapat memperoleh pengetahuan mengenai *self-leadership* dengan membaca buku, artikel, atau mengikuti kursus daring secara individual untuk terus belajar dan mengembangkan pemahaman di dalam mengembangkan dirinya. *Self-leadership* berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang (Li, 2019). Hal ini dapat dipraktikkan oleh generasi Z dengan mencoba menyelesaikan atau mencari suatu topik dengan saksama

dalam tenggat waktu tertentu. Hal ini dapat melatih kedisiplinan dan mengendalikan diri untuk mencapai tujuan.

Keterlibatan dalam Proyek

Keterlibatan dalam suatu proyek merupakan salah satu sarana bagi generasi Z dalam melakukan pekerjaan sembari mendapatkan pengawasan dari atasan. Kegiatan *apprenticeship* ini dapat membantu meningkatkan strategi *self-leadership* yang berfokus pada perilaku dan juga pola pikir. Perilaku dapat diubah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang membuat pekerja perlu meningkatkan kompetensinya dan menyesuaikan diri untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Pola pikir dapat disesuaikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, perlu mengoptimalkan diri dan konsep berpikirnya untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Jejaring Profesional

Pekerja generasi Z juga dapat mengelola jejaring profesional (*professional networking*) untuk dapat membantunya berkenalan dan memahami pihak-pihak yang relevan untuk mendapatkan peluang dan wawasan baru.

Rencana pengembangan diri berbasis *self-leadership*

Rencana pengembangan diri merupakan rencana perilaku yang ditetapkan individu dalam jangka waktu yang singkat (3 atau 6 bulan) yang ditujukan untuk meningkatkan area pengembangan yang dimiliki. Proses identifikasi dan juga evaluasi dari pelaksanaan rencana tersebut biasanya melibatkan mentor atau fasilitator di tempat kerja yang membimbing individu ke dalam langkah-langkah yang strategis untuk penyelesaian rencananya.

Perilaku yang ditetapkan oleh individu dapat sangat bervariasi tergantung oleh beberapa hal. Pertama, hasil asesmen kepribadian dapat menunjukkan potensi diri dan area pengembangan yang dilakukan. Kedua hal ini membantu individu untuk mengidentifikasi rencana perilaku yang paling sesuai dengan kepribadiannya, sehingga akan mempermudah proses penyusunan, pelaksanaan, dan juga evaluasinya. Selain itu, penggunaan kedua informasi ini dapat menyeleraskan program pengembangan yang dilakukan organisasi, termasuk kompetensi yang diharapkan pada pekerjaan, dengan potensi yang banyak dimiliki oleh pekerja di bidang tersebut. Kedua, posisi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu saat ini. Keadaan pekerjaan yang dimiliki menjadi faktor penting dalam melihat rencana pengembangan diri untuk menentukan perilaku atau langkah apa yang harus dilakukan segera dan penting untuk meningkatkan *self-leadership*.

Ketiga, preferensi pribadi dalam mengembangkan diri. Terdapat beberapa perilaku yang dapat dilakukan dan disarankan untuk masuk ke dalam rencana pengembangan, namun hal preferensi pribadi perlu dipertimbangkan karena ada kemungkinan beberapa pengembangan mungkin belum benar-benar siap dilakukan. Untuk itu, beberapa aspek dalam mengembangkan *self-leadership* yang perlu diamati dan ditelaah oleh generasi Z untuk dapat meningkatkan kompetensinya di tempat kerja lewat rencana pengembangan diri.

Usaha mengenali diri

Memahami diri sendiri merupakan langkah awal yang dibutuhkan dalam merencanakan perilaku terkait *self-leadership*. Individu dapat mencari tahu kekuatan diri, area pengembangan, nilai-nilai, termasuk minat. Keselerasan antara hal-hal tersebut dan pekerjaan yang saat ini dimiliki perlu diperhatikan untuk dapat mengarahkan upaya-upaya yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan. Dinamika mengenali diri dan kaitannya dengan *self-leadership* dijelaskan secara detail oleh (Ross, 2014).

Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang (*self-confidence*) berasal dari *self-esteem* yang dapat memengaruhi motivasi seseorang dan berdampak terhadap kinerjanya. *Self-esteem* memberikan rasa harga diri yang dibentuk melalui perbandingan antara persepsi terhadap diri sendiri dan pandangan kelompok lain yang menjadi referensi, sementara *self-concept* merupakan persepsi melihat diri sebagai negatif atau positif. Menjadikan *self-concept* dan *self-esteem* sebagai sarana untuk mengenali diri dibantu dengan asesmen kepribadian dapat menjadikan persepsi atas diri sendiri lebih relevan dan personal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penetapan tujuan dengan jelas

Individu dapat berlatih untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang dalam bekerja. Target yang sudah diberikan oleh organisasi perlu dioperasionalisasikan dengan metode SMART (spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu).

Hal ini akan memudahkan individu untuk melakukan pelaksanaan pekerjaan dan merencanakan aktivitas terkait bersama dengan tugas-tugas yang lain. Studi menemukan bahwa *goal setting* diperlukan untuk dilatih dan diujicobakan kepada pekerja agar dapat membantu meningkatkan *self-leadership* (Costantini & Weintraub, 2022). Hal ini dapat dilakukan dengan rapat pekan antar karyawan satu divisi untuk mendiskusikan tugas dan bagaimana kolaborasi dapat dilakukan.

Manajemen waktu

Cara mengelola waktu yang efektif dapat membantu individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih optimal dan produktif. Pengelolaan waktu dengan membuat jadwal harian dan pengaturan tugas yang harus dikerjakan dapat membantu langkah ini. Manajemen waktu termasuk ke dalam kemampuan yang dibutuhkan bersama dengan *self-leadership* untuk membantu pekerja mencapai target kinerja yang diharapkan (Goldsby et al., 2021). Hal ini dilakukan dengan bersikap *mindful* terhadap penggunaan waktu, melatih efektivitas waktu, dan juga memantau perilaku sendiri untuk melihat bagaimana biasanya waktu yang dipakai tidak efisien (Claessens et al., dalam Goldsby, et al., 2021).

Refleksi diri dari pengalaman

Refleksi diri merupakan kegiatan yang membantu individu untuk memahami dan mengevaluasi perilaku atau pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam melaksanakan tugas dan perencanaan pengembangan diri, individu perlu memberikan waktu secara periodik untuk melihat kembali apa aktivitas yang telah dilakukan selama waktu yang ditentukan dan berusaha melihat apa yang telah dilakukan dengan baik dan perlu dikembangkan. Hal ini dapat membantu individu untuk menentukan ekspektasi terhadap diri dan juga penentuan tujuan pekerjaan maupun pribadi dengan lebih tepat dan efektif.

Kesimpulan

Self-leadership merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan juga kompetensi di dalam target pencapaian pribadi maupun organisasi. Dalam melakukannya, sebagai sebuah kemampuan, *self-leadership* membutuhkan pengenalan terhadap diri sendiri untuk dapat menentukan tujuan yang tepat agar dapat mengembangkan diri secara efektif dan efisien. Penggunaan asesmen kepribadian yang dibantu oleh rencana pengembangan diri diharapkan dapat memfasilitasi proses tersebut.

Proses ini perlu difasilitasi oleh organisasi sebagai pihak yang mampu menyelaraskan tujuan organisasi, waktu dan sumber daya yang dibutuhkan, serta kesempatan bagi pekerja untuk melaksanakan hal tersebut. Bagi generasi Z, pemberian atensi dalam bentuk program pelatihan yang dapat membantu mereka mengembangkan diri merupakan sesuatu yang bermanfaat dan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas pekerja dan juga mengurangi potensi *turnover*.

ORIGINALITY REPORT

1 %

SIMILARITY INDEX

1 %

INTERNET SOURCES

0 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

<1 %

2

Submitted to Udayana University

Student Paper

<1 %

3

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

4

Abdul Rahman, Yayat Suharyat, Zulyusri Zulyusri, Upris Yastati et al. "Pengaruh Flipchart Terintegrasi STEM Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis dan Hasil Belajar Siswa di Indonesia: Sebuah Meta-Analisis", Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan, 2023

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off