

Denise Felicia Tiowanni 13522013  
Angelica Kierra Ninta Gurning 13522048  
Erdianti Wiga Putri Andini 13522053  
Immanuel Sebastian Girsang 13522058

**RESUME BUKU**  
**'The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups'**  
**by Daniel Coyle**  
**IF2280 - Socio Informatika dan Profesionalisme**

Buku yang kami pilih adalah "The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups" yang ditulis oleh Daniel Coyle. Buku ini dipublikasikan pada tahun 2018 dan mendapatkan penghargaan "New York Times Bestseller". Buku ini mengungkap rahasia di balik kesuksesan tim-tim luar biasa melalui pendekatan yang berfokus pada dinamika kelompok, empati, dan kepemimpinan yang inklusif. Pada buku ini, dibahas elemen-elemen yang memungkinkan sebuah tim untuk bukan hanya bekerja sama, tetapi juga berkembang bersama, melalui tiga pilar utama: Build Safety, Share Vulnerability, dan Establish Purpose. Resume ini akan membahas bagaimana ketiga pilar tersebut mendorong motivasi, inovasi, serta ketahanan, dan bagaimana budaya tim yang saling mendukung dapat membawa dampak signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang.

**1. Build Safety**

Pada bagian ini terdapat banyak pembahasan mengenai rasa saling percaya karena keamanan psikologis, kerjasama tim, dan rasa *sense of belonging* yang dimiliki oleh suatu tim atau komunitas. Salah satu hal fundamental yang diangkat adalah pengaruh suatu perilaku individu terhadap dinamika kelompok. Pada buku ini dilaksanakan suatu eksperimen yang dilakukan oleh Will Felps, dimana terdapat beberapa kelompok yang diamati. Di tiap kelompok tersebut terdapat satu orang yang berperan sebagai *archetype* jahat. Nick berperan sebagai *archetype* 'Jerk', seorang yang agresif, sebagai *archetype* 'Slacker', seorang pemalas, dan 'Downer', seorang yang depresif. Ketika Nick berperan sebagai *archetype* negatif, kelompok dengan cepat menyesuaikan diri dengan sikapnya, memperlihatkan bagaimana energi negatif bisa menular dan mempengaruhi produktivitas, moral, serta hasil akhir kelompok. Namun, di satu kelompok Nick gagal untuk mempengaruhi kinerja kelompok tersebut. Kelompok ini

dipimpin oleh seorang bernama Jonathan. Ketika Nick berperan sebagai arketipe negatif, kelompok dengan cepat menyesuaikan diri dengan sikapnya, memperlihatkan bagaimana energi negatif bisa menular dan mempengaruhi produktivitas, moral, serta hasil akhir kelompok. Dengan menciptakan suasana yang aman dan inklusif, Jonathan memberikan ruang bagi rekan-rekannya untuk merasa nyaman, mendorong komunikasi terbuka dan tujuan bersama. Setelah diteliti, ternyata kepemimpinan Jonathan tidak berfokus pada intelegensi, namun tentang bagaimana dapat menciptakan rasa kekeluargaan yang menginspirasi kolaborasi dan resistance kelompok dalam mengatasi situasi sulit. Jonathan berhasil menciptakan apa yang disebut sebagai psychological safety atau rasa aman psikologis, yang sangat penting untuk kinerja kelompok yang efektif.

Selain itu, terdapat juga pembahasan mengenai bagaimana perbedaan budaya antar perusahaan dapat memberikan *impact* dalam kesuksesan kelompok. Contohnya merupakan Google, yang pada saat itu masih merupakan perusahaan kecil, namun berhasil memenangkan sebuah kompetisi melawan perusahaan besar Overture. Pada 24 Mei 2002, pendiri Google, Larry Page, menempelkan catatan bertuliskan "THESE ADS SUCK" di dapur kantor mereka sebagai reaksi atas kegagalan AdWords, sistem iklan mereka, yang tidak dapat mencocokkan kata pencarian dengan iklan yang tepat. Jeff Dean, seorang software engineer Google, secara spontan memutuskan untuk memperbaiki masalah tersebut, meskipun ia bekerja di bidang lain dan tanpa diminta. Usahnya selama akhir pekan itu berhasil meningkatkan akurasi AdWords, dan Google pun mendominasi pasar iklan bayar per klik, sementara Overture merosot karena birokrasi yang terlalu rumit. Kritik Larry Page terhadap kualitas iklan AdWords menunjukkan bagaimana visi pemimpin yang kuat dapat memotivasi perubahan signifikan dalam sebuah tim. Catatan sederhana memicu dorongan dalam tim untuk melakukan perbaikan, menunjukkan pentingnya umpan balik yang tegas dari pemimpin. Dari kejadian tersebut ditemukan bahwa *sense of belonging* mempengaruhi motivasi dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Di Google, budaya kerja lebih fleksibel dan terbuka, memungkinkan karyawan berinovasi tanpa banyak birokrasi. Sedangkan di Overture, keputusan melewati proses persetujuan yang lambat, yang membatasi inisiatif dan kreativitas tim. Ketika seseorang merasa *sense of belonging* dan dihargai, motivasi dan produktivitas meningkat. Lingkungan kerja yang memberikan "belonging cues" mampu membangun loyalitas dan komitmen,

yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Bagian terakhir pada 'Build Safety' menekankan pentingnya komunikasi yang jujur dan kekeluargaan dalam suatu kepemimpinan. Buku ini mencontohkan Gregg Popovich, seorang pelatih NBA terkenal. Popovich memahami pentingnya mendengarkan dan memberi perhatian kepada kebutuhan pribadi pemain, yang membangun rasa hormat dan mengurangi tekanan dalam hubungan profesional. Popovich percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan, dia perlu membangun hubungan dengan pemainnya di luar lapangan. Dia sering menghabiskan waktu bersama mereka, seperti makan malam atau berbicara tentang hal-hal pribadi yang lebih jauh dari sekedar basket. Pendekatan ini memungkinkan Popovich untuk membangun ikatan yang kuat dengan setiap pemain, menciptakan rasa kebersamaan dan saling percaya yang sangat penting bagi kesuksesan tim.

Kesimpulan dari bagian 'Build Safety' ini menunjukkan bahwa keamanan psikologis dan rasa saling percaya merupakan elemen penting dalam menciptakan dinamika tim yang positif dan produktif. Dalam kelompok atau organisasi, keberadaan pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang aman dan inklusif dapat mengubah pengaruh negatif menjadi kolaborasi yang lebih kuat. Seperti yang dicontohkan melalui kepemimpinan Jonathan dari eksperimen Will Felps, rasa nyaman dan inklusif memungkinkan anggota tim merasa bebas untuk berbicara, berinovasi, dan bekerja sama tanpa takut terhadap kritik. Dengan adanya *belonging cues*, setiap anggota merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara optimal, yang pada akhirnya menghasilkan sinergi yang kuat dalam kelompok.

Di samping itu, budaya tim atau kelompok yang fleksibel dan menghargai inisiatif pribadi, seperti yang diterapkan di Google dan kepemimpinan Popovich, menunjukkan betapa pentingnya pendekatan empatik dan komunikasi jujur dalam kepemimpinan. Ketika anggota merasa memiliki hubungan emosional dengan tim dan pemimpinnya, mereka lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan bersama karena adanya rasa kekeluargaan. Menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan pemahaman pribadi memberikan landasan bagi hubungan yang mendalam dan tahan lama dalam kelompok atau organisasi, menghasilkan kinerja yang berkelanjutan dan kepuasan kerja yang tinggi.

Metode-metode terbaik dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan mendukung dapat dilakukan dengan komunikasi aktif dalam

mendengarkan, seperti mengganggu dan memberikan feedback positif, memainkan peran penting dalam menunjukkan perhatian kita saat berinteraksi, sehingga menjaga kelancaran komunikasi tanpa gangguan atau interupsi akan semakin memperkuat soliditas tim. Kepemimpinan yang terbuka terhadap kelemahan dan masukan mempererat koneksi dalam tim dan mendukung lingkungan kerja yang jujur dan aman, di mana kurir berita buruk dihargai sebagai upaya membangun keterbukaan. Penghargaan yang diberikan secara berkelanjutan pada anggota tim juga memperkuat kerja sama dan hubungan yang sehat. Selain itu, proses perekrutan yang selektif menunjukkan komitmen organisasi terhadap kualitas dan nilai bersama, sementara desain ruang kerja yang mendukung interaksi sosial turut meningkatkan kohesi dan produktivitas. Memberikan ruang bagi semua suara dalam pertemuan penting memastikan bahwa setiap kontribusi dihargai, mendorong rasa memiliki, terutama pada momen-momen penting seperti hari pertama anggota baru, yang dapat memperkuat keterikatan dan komitmen pada tujuan bersama.

## **2. Share Vulnerability**

Pada bagian ini, ditekankan pentingnya kerentanan sebagai katalis untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kolaborasi dalam kelompok. Daripada mengikuti persepsi umum bahwa kerentanan adalah tanda kelemahan, kita dapat memandang kerentanan sebagai pintu yang membuka jalan untuk kedekatan dan kerja sama yang lebih erat dengan sesama. Ketika seseorang di dalam tim menunjukkan kerentanan, baik dalam mengakui kebutuhan ataupun menerima dukungan, mereka menciptakan lingkungan yang mendorong anggota lain untuk berbuat hal yang sama. Hal ini menghasilkan budaya saling mendukung dan komunikasi yang lebih transparan.

Sebuah pengalaman penting lainnya tentang kerja sama dan komunikasi efektif terlihat dalam kisah penerbangan United Airlines 232. Ketika pesawat tersebut mengalami ledakan di mesin belakang yang menyebabkan kehilangan total sistem hidrolik, kapten Al Haynes, kru, dan Denny Fitch, seorang instruktur pilot yang kebetulan berada di pesawat, menghadapi situasi nyaris tanpa kendali. Mereka bekerja sama untuk mengendalikan pesawat dengan mengatur tenaga mesin secara manual, menggunakan daya dorong asimetris untuk menjaga keseimbangan. Selama momen-momen genting ini, mereka mengandalkan komunikasi singkat tanpa perintah langsung untuk memberikan informasi, meminta masukan,

dan memperoleh konfirmasi dari satu sama lain, yang mendukung kolaborasi dalam situasi yang tidak terduga. Kolaborasi ini tidak hanya membantu mereka mengambil keputusan bersama yang menyelamatkan banyak nyawa, tetapi juga menunjukkan bahwa keterbukaan dan saling percaya sangatlah penting dalam menghadapi krisis, di mana prosedur standar tidak lagi berlaku.

Lebih lanjut, kerentanan juga disebut sebagai dasar dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat dalam kelompok. Menurut Dr. Jeff Polzer, profesor perilaku organisasi dari Harvard, kerentanan bukanlah sekadar menunjukkan kelemahan, tetapi mengirimkan sinyal bahwa seseorang siap untuk menerima bantuan dari orang lain. Pada kasus penerbangan 232, kapten Al Haynes menciptakan "loop kerentanan" dengan secara terbuka mengakui keterbatasannya dan meminta masukan dari kru, yang kemudian memicu keterbukaan dan kerja sama mereka. Bahkan dalam eksperimen psikologis, efek positif dari pengalaman rentan bersama terbukti mampu memperkuat ikatan sosial dan meningkatkan kerja sama antar individu.

Salah satu contoh yang ditampilkan dalam buku ini mengenai kerentanan dapat dilihat pada kisah Dave Cooper, seorang anggota elit Team Six dari Navy SEALs. Meskipun Cooper bukanlah sosok yang paling menonjol dalam timnya dari segi kecerdasan, kekuatan fisik, ataupun keterampilan tempur, ia tetap mampu menciptakan tim berkinerja tinggi. Cooper tidak menonjolkan otoritas atau kelebihanannya, tetapi justru membangun kepercayaan dengan menunjukkan kerendahan hati dan mempraktikkan kerentanan dalam setiap diskusi.

Salah satu hambatan terbesar dalam tim, terutama dalam lingkungan yang terstruktur secara hierarkis seperti militer, adalah kecenderungan anggota untuk mengikuti perintah atasan tanpa mempertimbangkan pandangan mereka sendiri, meskipun mereka merasa keputusan tersebut kurang tepat. Cooper mengatasi hambatan ini dengan menunjukkan kerendahan hatinya yang akhirnya membuat rekan-rekannya nyaman untuk berdiskusi. Misalnya, alih-alih memberikan perintah yang kaku, ia menggunakan frasa yang lebih bersahabat, menciptakan suasana di mana anggota tim merasa nyaman untuk menyuarakan pendapat mereka. Pendekatan ini membuat mereka merasa dihargai dan didengarkan, sehingga semua anggota lebih berani berkontribusi secara aktif dan terbuka dalam diskusi.

Pendekatan Cooper dalam menunjukkan kerentanan memicu suatu fenomena yang dikenal sebagai "vulnerability loop," sebuah konsep yang digambarkan sebagai lingkaran positif di mana keterbukaan satu anggota akan mendorong keterbukaan anggota lain. Ketika Cooper menunjukkan kerendahan hati dan mengajak rekan-rekannya untuk mempertimbangkan berbagai kemungkinan bersama, dia memicu respons yaitu adanya rasa saling percaya antara sesama anggota tim. Hal ini menciptakan budaya tim yang terbuka, adaptif, dan solid, yang sangat penting dalam menghadapi situasi darurat dan misi berisiko tinggi.

Selain hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya, ada satu lagi hal yang tak kalah penting. Hal ini adalah rasa empati. Empati memainkan peran besar dalam membangun kepercayaan, dimana kita dapat mencoba memahami perasaan anggota tim melalui bahasa tubuh, ekspresi, dan nada suara mereka. Dengan melatih diri untuk mendengarkan dan memahami perspektif orang lain tanpa terlalu cepat memberi penilaian, kita dapat menunjukkan bahwa kita peduli dan ikut prihatin. Hal ini akan membuat pembicara merasa seolah-olah ia lebih "didengar", sehingga akhirnya dapat meningkatkan rasa nyaman mereka untuk melanjutkan pembicaraan.

Prinsip kerjasama mendalam dan ketergantungan mutual ini diterapkan dalam berbagai kelompok, seperti Navy SEALs, Upright Citizens Brigade (UCB), dan Pink Panthers. SEALs, misalnya, menggunakan latihan fisik berat seperti "Log PT" yang menuntut ketahanan fisik, emosional, dan psikologis dari seluruh anggota, membangun ketergantungan kuat di bawah tekanan yang sangat penting di medan perang. Dalam kelompok improvisasi komedi UCB, kolaborasi kreatif diperlukan untuk menciptakan adegan-adegan yang cerdas dan terhubung secara sosial, di mana setiap anggota saling mendukung tanpa berusaha menonjolkan diri. Sementara itu, Pink Panthers, kelompok perampok asal bekas Yugoslavia, bekerja sama secara terorganisir dan kooperatif dengan peran yang jelas dan tanggung jawab bersama, memperlihatkan kepercayaan antar anggota yang kuat dalam setiap operasi. Ketiga kelompok ini menunjukkan bahwa kerentanan dan keterhubungan adalah dasar bagi tim yang solid dan sukses, di mana kontribusi kolektif dan kepercayaan pada rekan menjadi landasan keberhasilan bersama. Dengan menunjukkan kerentanan, anggota tim menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa aman untuk terbuka, berkontribusi, dan mendukung satu sama lain, sehingga membentuk kepercayaan dan kolaborasi yang kuat. Pada akhirnya, ini meningkatkan kepercayaan dan kemampuan adaptasi tim secara keseluruhan.

### **3. Establish Purpose**

Pada bagian ini, dibahas pentingnya memiliki tujuan yang jelas dalam membangun budaya kerja yang solid, terutama di lingkungan yang penuh tekanan atau kompleks. Dua studi kasus, yaitu The Hooligans dan The Surgeons, digunakan untuk menggambarkan bagaimana pendekatan yang efektif dapat membantu mengelola perilaku agresif serta menciptakan kolaborasi dalam tim dengan lebih baik.

Contoh pertama membahas cara pemerintah Inggris menangani kelompok suporter sepak bola, The Hooligans, yang terkenal akan perilaku anarkis mereka. Pada awalnya, pemerintah mencoba mengendalikan perilaku kelompok ini dengan tindakan represif, seperti melatih polisi secara militer dan melengkapi mereka dengan senjata untuk memberikan efek intimidatif. Sayangnya, pendekatan keras ini justru gagal karena menciptakan ketegangan dan memicu perlawanan dari para suporter. Melihat ketidakefektifan pendekatan ini, seorang psikolog sosial bernama Clifford Scott mengusulkan pendekatan yang lebih damai dan inklusif. Menurut Scott, tindakan represif hanya memperkeruh situasi dan memberikan sinyal negatif yang memicu perlawanan. Sebagai alternatif, ia menyarankan agar polisi menunjukkan sikap yang lebih ramah, seperti mengurangi penggunaan senjata dan pakaian pelindung yang tampak intimidatif serta memilih petugas yang mampu berinteraksi secara positif dengan suporter. Selain itu, polisi juga diberi kebijakan untuk membiarkan suporter menjalankan beberapa kebiasaan mereka selama tidak mengganggu ketertiban. Pendekatan yang lebih terbuka dan ramah ini ternyata lebih efektif dalam meredakan ketegangan, membuktikan bahwa mengelola kelompok yang agresif tidak selalu membutuhkan tindakan keras, tetapi dapat dicapai dengan pendekatan yang penuh pengertian dan sinyal positif.

Contoh lain dapat dilihat pada kasus The Surgeons, tim bedah yang bekerja dengan prosedur inovatif, Minimally Invasive Cardiac Surgery (MICS). Dalam konteks ruang operasi yang berisiko tinggi, keberhasilan sebuah tim tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada budaya kerja yang menciptakan kolaborasi efektif di bawah tekanan. Dalam studi ini, tim bedah yang sukses menjalankan MICS memiliki lima elemen penting yang mendukung kinerja mereka. Elemen pertama adalah framing, yaitu cara pandang tim terhadap MICS sebagai misi penting untuk membantu pasien. Motivasi positif ini membuat mereka termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Kedua adalah roles, yaitu kejelasan peran di mana

setiap anggota tim memahami tanggung jawabnya masing-masing, dimana hal ini mengurangi risiko miskomunikasi. Ketiga, mereka melakukan rehearsal, atau simulasi pra-operasi, untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan operasi yang kompleks. Keempat, mereka secara eksplisit didorong untuk *speak up*, yaitu menyampaikan pendapat atau kekhawatiran mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif, sehingga tercipta komunikasi terbuka di antara anggota tim. Terakhir, mereka menjalankan *active reflection*, yaitu melakukan refleksi bersama setelah operasi untuk mengevaluasi kinerja mereka dan mempelajari apa yang perlu ditingkatkan.

Kasus The Surgeons ini memperlihatkan kita bahwa dalam situasi berisiko tinggi, tim yang efektif adalah tim yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kejelasan peran, serta kemauan untuk belajar dari pengalaman.

Selain itu, bagian ini juga membahas mengenai peran kepemimpinan dalam mendorong kreativitas. Contoh yang diberikan pada buku ini adalah pengalaman Ed Catmull, pendiri Pixar. Catmull berhasil menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi eksperimen dan kolaborasi di Pixar, mendorong ide-ide segar dan mengakui bahwa kesalahan adalah bagian dari proses kreatif. Beberapa prinsip yang diterapkan oleh Catmull termasuk "Hire people smarter than you," yang berarti memberikan kepercayaan penuh kepada orang-orang terbaik untuk mengambil keputusan kreatif. Prinsip "Fail early, fail often" menunjukkan bahwa kegagalan awal adalah bagian dari pencarian ide besar dalam proyek kreatif. Pixar juga mendorong keterbukaan dengan mendengarkan ide semua orang melalui mekanisme seperti Dailies dan BrainTrust meetings. Bagi Catmull, lebih penting untuk berinvestasi pada orang yang baik daripada sekadar ide yang baik. Filosofi ini terlihat jelas dari upaya Pixar yang terkenal untuk menjaga standar tinggi di setiap proyeknya, bahkan jika itu berarti memulai kembali proyek yang tidak memenuhi ekspektasi, seperti yang terjadi pada Toy Story 2. Catmull membangun sistem yang memungkinkan tim untuk terus mengeksplorasi ide hingga mencapai hasil terbaik secara kolaboratif.

Secara keseluruhan, bagian "Establish Purpose" ini mengajarkan bahwa dalam membangun tim yang efektif, memiliki tujuan yang jelas adalah hal yang sangat penting. Seperti yang ditunjukkan dua kasus terakhir, pendekatan yang inklusif dan kolaboratif membantu tim untuk bekerja lebih harmonis, baik di tengah tekanan maupun dalam kondisi yang penuh tantangan. Mengelola tim dengan pendekatan yang penuh pengertian dan komunikasi terbuka dapat membantu mereka mencapai



hasil yang lebih baik, mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan membangun rasa saling percaya yang lebih tinggi.

## RENCANA PENGEMBANGAN SOFTSKILL

**Denise Felicia Tiowanni - 13522013**

Terinspirasi dari buku *The Culture Code* karya Daniel Coyle, saya belajar bahwa softskill—mulai dari komunikasi yang efektif, kepemimpinan inklusif, hingga pemikiran kritis—memiliki kekuatan besar dalam membawa kerja tim jadi lebih baik. Nah, berikut adalah hal-hal yang ingin saya kembangkan dalam perjalanan ini:

- **Komunikasi Efektif:** Komunikasi bukan cuma soal menyampaikan pesan, tapi juga soal memahami dan menanggapi dengan tepat. Saya ingin meningkatkan skill ini dengan belajar "mendengarkan aktif," yang artinya menghargai pandangan lawan bicara tanpa buru-buru menyela atau langsung mencari solusi. Saya juga akan belajar meminta klarifikasi sederhana agar percakapan lebih jelas dan minim miskomunikasi.
- **Kepemimpinan yang Terbuka:** Saya ingin menjadi pemimpin yang bisa menciptakan ruang inklusif di mana setiap orang merasa nyaman menyuarakan ide. Ini artinya, saya akan mulai lebih banyak mendengarkan, menerima masukan, dan mengajak tim untuk berdiskusi dalam setiap keputusan.
- **Empati:** Saya ingin melatih diri untuk lebih peka terhadap kebutuhan dan perspektif rekan kerja. Di samping itu, saya juga ingin belajar untuk melihat kritik sebagai bahan evaluasi, bukan malah membuat saya *down*. Dengan pola pikir ini, saya harap bisa mengurangi stres dan membangun hubungan yang lebih positif antar sesama.
- **Kolaborasi:** Ke depannya, saya ingin jadi pribadi yang menghargai setiap peran dalam tim—sekecil apa pun itu—dan lebih banyak memberikan apresiasi.
- **Problem Solving:** Saya ingin lebih sering berlatih menghadapi masalah dengan cepat dan tenang, karena kemampuan ini penting ketika menghadapi situasi yang *urgent* di dunia nyata.
- **Growth Mindset:** Saya ingin melatih pola pikir di mana saya tidak takut untuk mencoba hal baru, melainkan menganggap itu sebagai suatu pengalaman, dimana ketika saya gagal pun, itu tetap suatu proses belajar.

## Angelica Kierra Ninta Gurning - 13522048

Saya memiliki beberapa rencana pengembangan soft skill setelah membaca buku ini. Menurut saya, membangun keterampilan interpersonal yang kuat adalah elemen penting dalam meningkatkan kolaborasi dan produktivitas tim. Motivasi saya khususnya berasal dari bagian awal buku yaitu, "Building Safety".

Salah satu langkah awal dalam pengembangan softskill ini adalah dengan memperkuat keterampilan **mendengarkan aktif** yang saya miliki. Mendengarkan aktif artinya tidak hanya fokus tapi juga menunjukkan kontak mata dan gestur sebagai bentuk bahwa saya benar terlibat. Saya rasa dengan mendengarkan aktif akan menunjukkan keterbukaan dan juga menumbuhkan rasa percaya dalam tim. Setelah membaca buku ini saya menjadi lebih sadar bahwa saat anggota tim merasa didengar dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi penuh mereka, yang akan membawa dampak positif pada performa tim secara keseluruhan.

Selanjutnya saya akan mengembangkan **keterampilan beradaptasi dalam menghadapi kritik**. Saya rasa untuk memiliki kerja sama yang baik saya harus siap menerima masukan tanpa bersikap defensif dan terus mencari cara untuk memperbaiki kinerja pribadi adalah kualitas penting dalam lingkungan kerja modern. Saya terinspirasi oleh Jeff Dean di Google, yang berhasil mengatasi tantangan produk melalui inisiatif pribadi dan pendekatan inovatif. Dengan bersikap terbuka terhadap saran, menurut saya, kita akan semakin mudah mengidentifikasi peluang perbaikan, yang pada akhirnya meningkatkan daya adaptasi dan responsivitas kita terhadap perubahan.

Berikutnya saya rasa juga penting untuk mengembangkan **kepemimpinan yang berbasis empati dan kekeluargaan**, seperti Gregg Popovich dan Jonathan pada buku. Mereka mengajarkan kita bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada ikatan emosional dan komitmen antar anggota. Saya ingin menerapkan gaya kepemimpinan ini dengan membangun hubungan personal dengan anggota tim, memberikan apresiasi pada setiap kontribusi, dan mendorong komunikasi yang terbuka. Menurut saya, pendekatan ini akan menciptakan suasana yang lebih harmonis dan inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan berkomitmen penuh.

Untuk meningkatkan keterampilan dalam mengatasi konflik secara konstruktif, saya perlu melatih **kemampuan mediasi dan pendekatan positif**. Konflik dalam tim, jika ditangani dengan baik, sebenarnya bisa membuka ruang bagi inovasi dan pemikiran baru. Salah satu teknik yang akan saya coba terapkan

adalah mendengarkan perspektif setiap pihak yang terlibat tanpa menghakimi, lalu mencari titik temu yang saling menguntungkan. Langkah ini, menurut saya, akan memperkuat dinamika tim dan meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota.

Dan yang terakhir saya ingin mencoba untuk mengembangkan keterampilan dalam menciptakan **"belonging cues"** seperti yang dibuku, pada lingkungan kerja saya nanti. Belonging cues adalah sinyal-sinyal kecil yang membuat anggota tim merasa terhubung, seperti kontak mata, bahasa tubuh positif, dan mendengarkan secara penuh. Dengan memberikan belonging cues ini, saya harap saya dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan inklusif dan setiap anggota kelompok saya merasa lebih terlibat dan dihargai. Jika hal ini berhasil saya lakukan, saya yakin akan ada peningkatan produktivitas dan kreativitas dalam tim.

## **Erdianti Wiga Putri Andini - 13522053**

Setelah membaca buku "The Culture Code", saya termotivasi untuk mengembangkan kemampuan soft skill yang lebih baik, dengan tujuan untuk mencapai kerjasama yang lebih efektif dalam lingkungan saya sekarang maupun nanti. Hal-hal yang saya rencanakan antara lain:

- **Komunikasi Efektif**

Saya berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan komunikasi efektif saya. Saya akan aktif mendengarkan dalam setiap interaksi, mendengarkan dalam setiap percakapan, fokuslah pada lawan bicara, mengulangi kembali apa yang mereka katakan untuk konfirmasi, serta berani untuk mengajukan pertanyaan yang relevan.

- **Kolaborasi**

Saya akan memperkuat kemampuan berkolaborasi dengan orang lain dalam berbagai situasi. Hal ini akan saya lakukan dengan terlibat lebih dalam dalam proyek kelompok, serta menerapkan praktik pemberian dan penerimaan feedback yang konstruktif.

- **Kepemimpinan**

Untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, saya akan mengambil peran lebih aktif dalam memimpin keberjalanan proyek/tugas, mempelajari berbagai cara kepemimpinan dan mengidentifikasi cara mana yang cocok untuk saya terapkan, serta secara teratur meminta feedback dari teman satu tim.

- **Adaptabilitas**

Dalam rangka meningkatkan adaptabilitas, saya berencana mempelajari keterampilan baru yang memaksa untuk keluar 'zona nyaman'.

- **Problem Solving**

Untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, saya akan menghadapi masalah dengan tenang agar dapat berpikir lebih kritis dan sesuai dengan tujuan penyelesaian masalah yang ingin dicapai.

- **Kecerdasan Emosional**

Saya berencana untuk mengembangkan hubungan personal dengan setiap anggota tim, memberi apresiasi kepada mereka setiap kali mereka memberikan kontribusi, memberi dukungan saat mereka sedang terpuruk, dan mendukung komunikasi yang terbuka, baik antara anggota tim maupun dengan pimpinan. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang

lebih harmonis dan inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan sepenuhnya berkomitmen.

Setiap langkah ini adalah bagian dari komitmen saya untuk mengembangkan diri dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, sesuai dengan insight yang saya ambil dari "The Culture Code".

### **Imanuel Sebastian Girsang - 13522058**

Saya sangat tertarik pada buku ini khususnya pada bab "The Hooligans dan the Surgeons". Bab ini memberikan wawasan tentang cara menangani tim dengan perilaku yang penuh tantangan dan cara menciptakan budaya kerja kolaboratif di bawah tekanan. Berdasarkan wawasan tersebut, saya berencana mengembangkan beberapa soft skill berikut untuk meningkatkan kinerja dan kolaborasi dalam tim.

Pertama, saya ingin memperkuat **keterampilan mengelola konflik secara positif**. Saya menyadari bahwa dalam menghadapi tim, respons defensif atau konfrontatif tidak efektif dalam menyelesaikan masalah. Saya terinspirasi dari pendekatan psikolog sosial Clifford Scott terhadap hooligan sepak bola, saya berencana untuk lebih mengedepankan keterbukaan dan kesan positif dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang mungkin menunjukkan resistansi atau sikap negatif. Daripada merespons secara konfrontatif, saya akan mencoba menciptakan suasana yang lebih ramah dan terbuka, sehingga tim merasa didukung dan tidak terintimidasi. Saya percaya bahwa pendekatan ini dapat menciptakan dinamika kerja yang lebih produktif dan mengurangi ketegangan dalam tim.

Selanjutnya, saya berencana **mengembangkan keterampilan penentuan peran dan tanggung jawab yang lebih jelas** dalam tim. Dari kasus The Surgeons, saya belajar bahwa kejelasan peran sangat mempengaruhi efektivitas kerja, terutama dalam lingkungan bertekanan tinggi. Saya akan berusaha untuk lebih memahami peran saya sendiri dan memberikan pemahaman yang jelas kepada anggota tim mengenai peran mereka masing-masing. Dalam situasi kerja bersama, saya akan lebih aktif memastikan bahwa setiap anggota memahami tugas mereka sehingga kami dapat bekerja sama dengan lancar dan mengurangi risiko miskomunikasi.

Selain itu, saya juga berencana untuk memperkuat keterampilan **mendengarkan dan berbicara secara terbuka** dalam tim. Seperti yang diungkapkan dalam studi kasus "The surgeons", saya mempelajari bahwa ternyata penting untuk ada dorongan eksplisit bagi anggota tim untuk menyampaikan pendapat tanpa takut akan konsekuensi negatif sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Saya ingin menciptakan ruang aman di mana anggota tim dapat berbicara tanpa merasa takut akan penilaian atau kritik negatif. Dengan mendengarkan pendapat rekan kerja dan secara aktif menyampaikan pandangan saya sendiri saat diperlukan, saya berharap dapat meningkatkan rasa keterbukaan dan kepercayaan di dalam tim.

Terakhir, saya akan mengembangkan keterampilan **refleksi aktif** untuk terus memperbaiki kinerja. Studi kasus menunjukkan bahwa tim yang efektif selalu melakukan refleksi setelah menyelesaikan tugas untuk mengevaluasi apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Saya akan mengadopsi praktik ini dengan secara rutin melakukan evaluasi diri dan bersama tim setelah menyelesaikan proyek.