

LEADERSHIP ESSENTIAL



MyRepublicTM

Management Development International (MDI) develops people and organizations as the **exclusive partner of**
TACK & TMI International and Video Arts for Indonesia.

TACK 

Didirikan di Inggris, **lebih dari 65 tahun** berkarya di **60 negara** dalam **25 bahasa**. Telah meng-global dengan pengalaman dan fokus pada **teknik menjual, kepemimpinan, dan manajemen**

> Visit Website
<https://www.tackmiglobal.com/>

 **TMI**

Didirikan di Denmark, dengan pengalaman **Consulting dan pengembangan lebih dari 40 tahun**, TMI International adalah institusi yang ekspert pada bidang **Pelayanan Customer, Transformasi Organisasi serta Pengembangan Diri**.

> Visit Website
<https://www.tackmiglobal.com/>

 **video arts**[™]
Longer lasting learning

Didirikan oleh John Cleese, Komedian Inggris terkenal. Memiliki koleksi sumber daya pendukung pembelajaran terbesar di dunia, **dengan lebih dari 300 judul skenario** yang dirancang menggunakan **Practical Step-by-step Learning** dibalut skenario humor oleh konsultan profesional terkait berbagai topik praktis.

> Visit Website:
<https://www.videoarts.com/>

Our primary role is to help you and your people become even better at what you do.

We call this approach
"YOU Appeal[®]" which is
a way of life at TACK
& TMI.



**Modul 1:
Adapting My
Leadership in Modern
Era**

Kondisi Bisnis Saat Ini



Volatile :

Berbagai perubahan & dinamika sangat cepat



Uncertain :

Berbagai peristiwa kejutan & sulit dijelaskan/diprediksi



Complex :

Berbagai tantangan akibat faktor beragam dan bersamaan

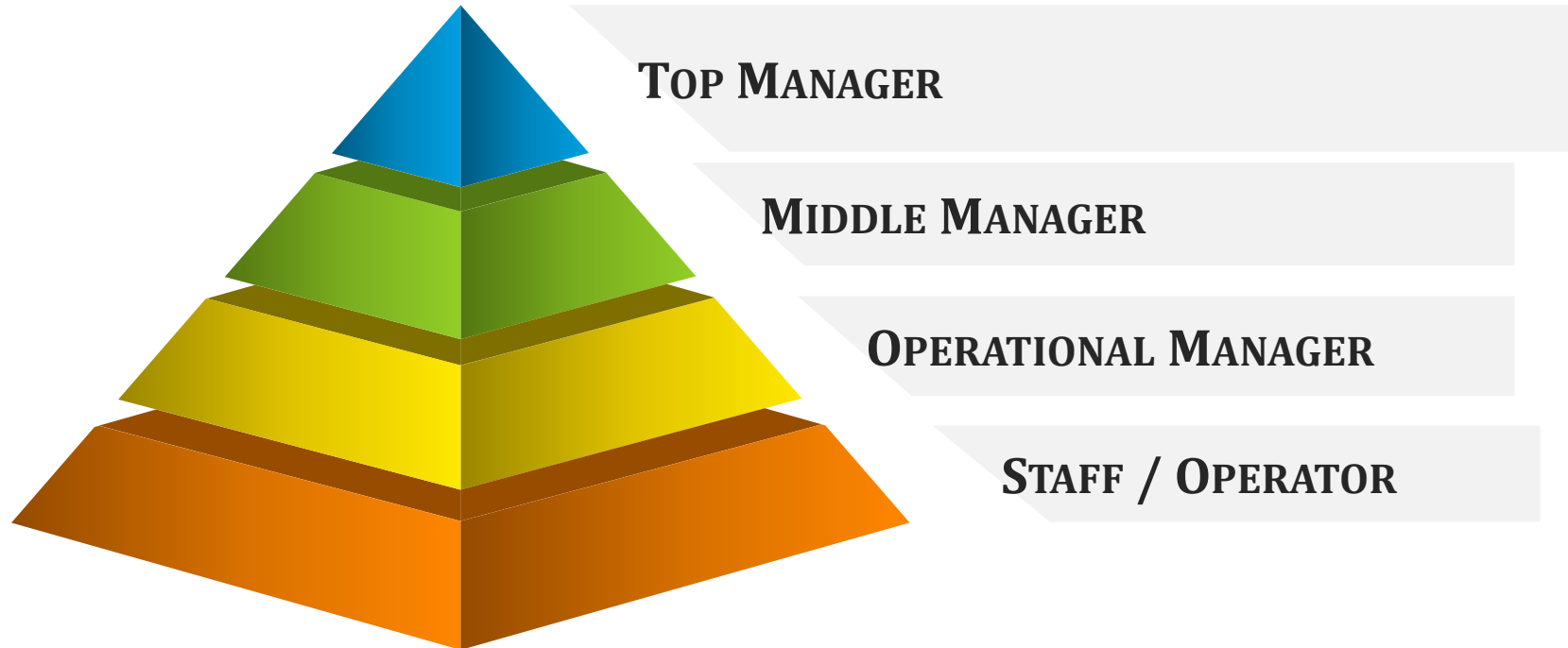


Ambiguous :

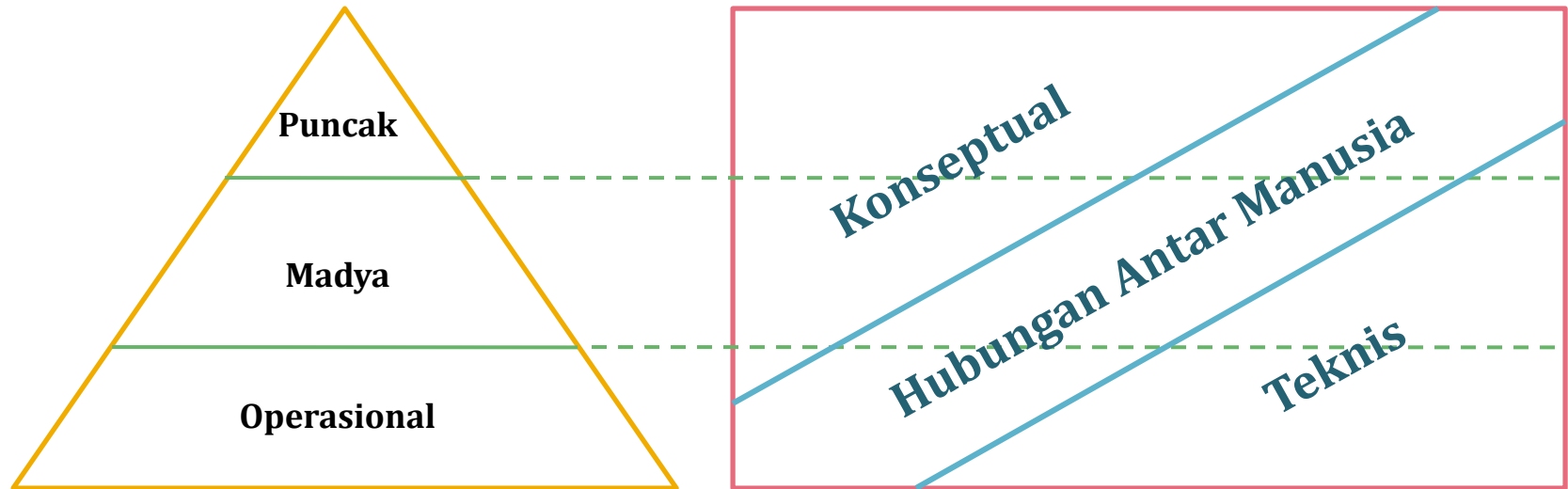
Berbagai tantangan akibat terlalu banyak informasi yang bertolak belakang



Segitiga Manajerial



POSISI MANAJERIAL DAN KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN



Karakteristik Pemimpin Profesional

INTEGRITY

- Menerjemahkan perkataan atau janji menjadi tindakan, sehingga seseorang bisa mendapatkan kepercayaan dari orang lain

INNOVATIVE

- Datang dengan ide untuk meningkatkan produktivitas dan perkembangan perusahaan

CONTINUOUS IMPROVEMENT

- Secara berkelanjutan meningkatkan kemampuan diri, unit kerja, dan organisasi untuk mencapai hasil yang terbaik

COMMITMENT

- Mengerjakan semua pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil yang terbaik

POSITIVE ATTITUDE

- Menunjukkan perilaku yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang apresiatif dan kondusif

LOYAL

- Mengolah semangat untuk mengetahui, memahami, dan menerapkan core value perusahaan sebagai satu keluarga besar Sinar Mas

Komponen Kepemimpinan Situasional

GAYA KEPEMIMPINAN DIPADUKAN
DARI

Orientasi Tugas
Pemimpin

Orientasi
Hubungan
Pemimpin

Orientasi Tugas & Orientasi Hubungan

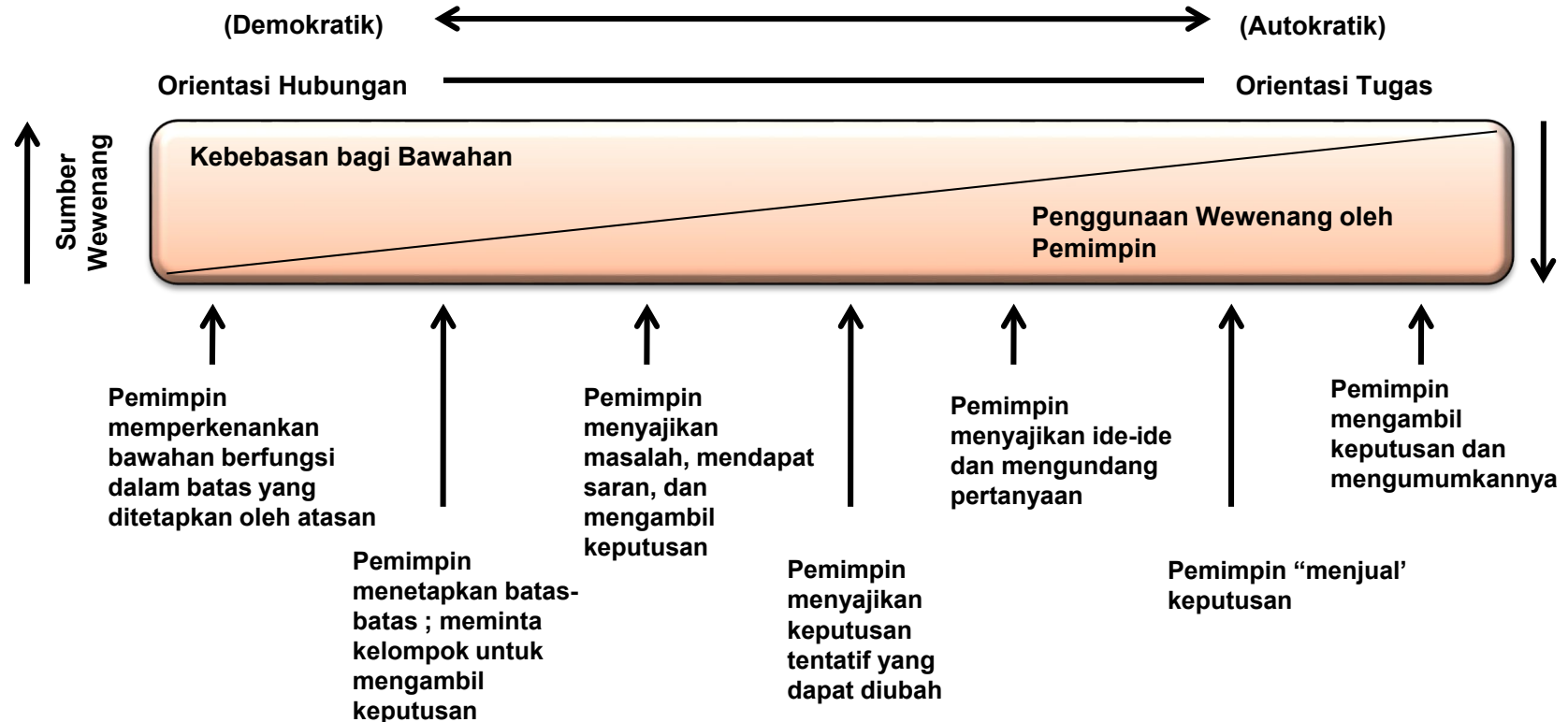
Orientasi Tugas

- Menjelaskan aktivitas setiap anggota
- Berupaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan dengan rinci dan jelas
- Terlihat dari frekuensi kontrol yang dilakukan

Orientasi Hubungan

- Membuka lebar saluran komunikasi
- Menyediakan dukungan sosio-emosional

Evolusi Gaya Kepemimpinan



GAYA POKOK PERILAKU PEMIMPIN

Orientasi Hubungan	Tinggi	Tugas Rendah Hubungan Tinggi	Tugas Tinggi Hubungan Tinggi
	Rendah	Tugas Rendah Hubungan Rendah	Tugas Tinggi Hubungan Rendah
		Rendah	Tinggi

Orientasi Tugas

GAYA KEPEMIMPINAN

+ Orientasi Hubungan -	PARTICIPATING G3	SELLING G2
	DELEGATING G4	TELLING G1
	-	+
	Orientasi Tugas	

G = Gaya Kepemimpinan

ASESMEN GAYA KEPEMIMPINAN

Scan qr code berikut untuk memulai asesmen atau kunjungi link dibawah ini. **Screenshot** hasil Anda sebelum Anda menutup halaman asesmen.



www.bit.ly/12situasi

TELLING / G1

Perilaku pemimpin yang **menetapkan** peranan dan **memberitahukan** orang-orangnya tentang **apa, bagaimana, kapan, dan dimana** melakukan berbagai tugas



SELLING / G2

Perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah, memberikan **penjelasan**, dan berusaha agar secara psikologis pengikutnya “**turut andil**” dalam perilaku yang diinginkan



PARTICIPATING / G3

Perilaku pemimpin yang berbagi tanggung jawab dengan pengikut, peranan utama pemimpin dalam gaya ini adalah untuk **memudahkan** dan **berkomunikasi**

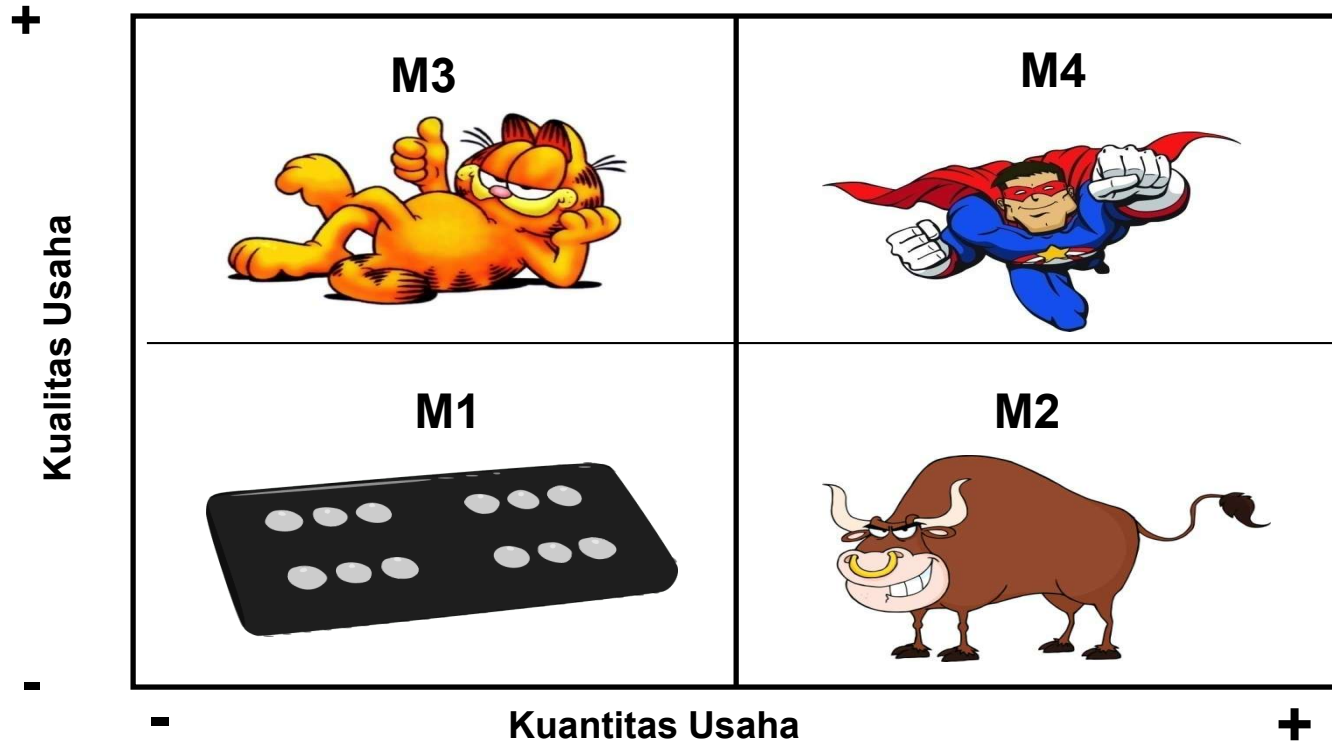


DELEGATING / G4

Perilaku pemimpin yang
kemungkinan masih
mengidentifikasi masalah, tetapi
tanggung jawab untuk
melaksanakan rencana **diserahkan**
kepada pengikutnya



TINGKAT PENGEMBANGAN BAWAHAN



ANALISIS KEMATANGAN ANAK BUAH

Scan qr code berikut untuk memulai analisis kematangan anak buah Anda. Ikuti petunjuk fasilitator untuk menerjemahkan hasilnya.

www.bit.ly/16situasi



TIPE M1

Skill



Knowledge



Attitude



Memerlukan

- Tujuan yang jelas, Kejelasan mengenai perannya
- Informasi, Arahan, Pelatihan, Antusiasme dan inisiatif
- Prioritas, Tenggat waktu, Umpan balik, Tahapan untuk mempelajari dan mempraktekkan keterampilan baru

TIPE M2

Skill



Knowledge



Attitude



Memerlukan

- Tujuan yang lebih jelas, Perspektif (apakah dirinya membuat kemajuan), Umpan balik atas pekerjaannya
- Seseorang untuk membantunya, Pujian atas kemajuannya
- Seseorang untuk menganalisis kesalahan maupun keberhasilannya
- Coaching, kesempatan mengambil keputusan, Masukan dan saran

TIPE M3

Skill



Knowledge



Attitude



Memerlukan

- Forum yang mendengarkan ide dan pendapatnya
- Opini dari pemimpin mengenai idenya
- Sedikit tambahan atas tingkat kepercayaan dirinya
- Bantuan untuk meninjau kinerjanya dan pencapaiannya dengan objektif
- Bantuan dari pemimpin untuk menyelesaikan sesuatu

TIPE M4

Skill



Knowledge



Attitude



Memerlukan

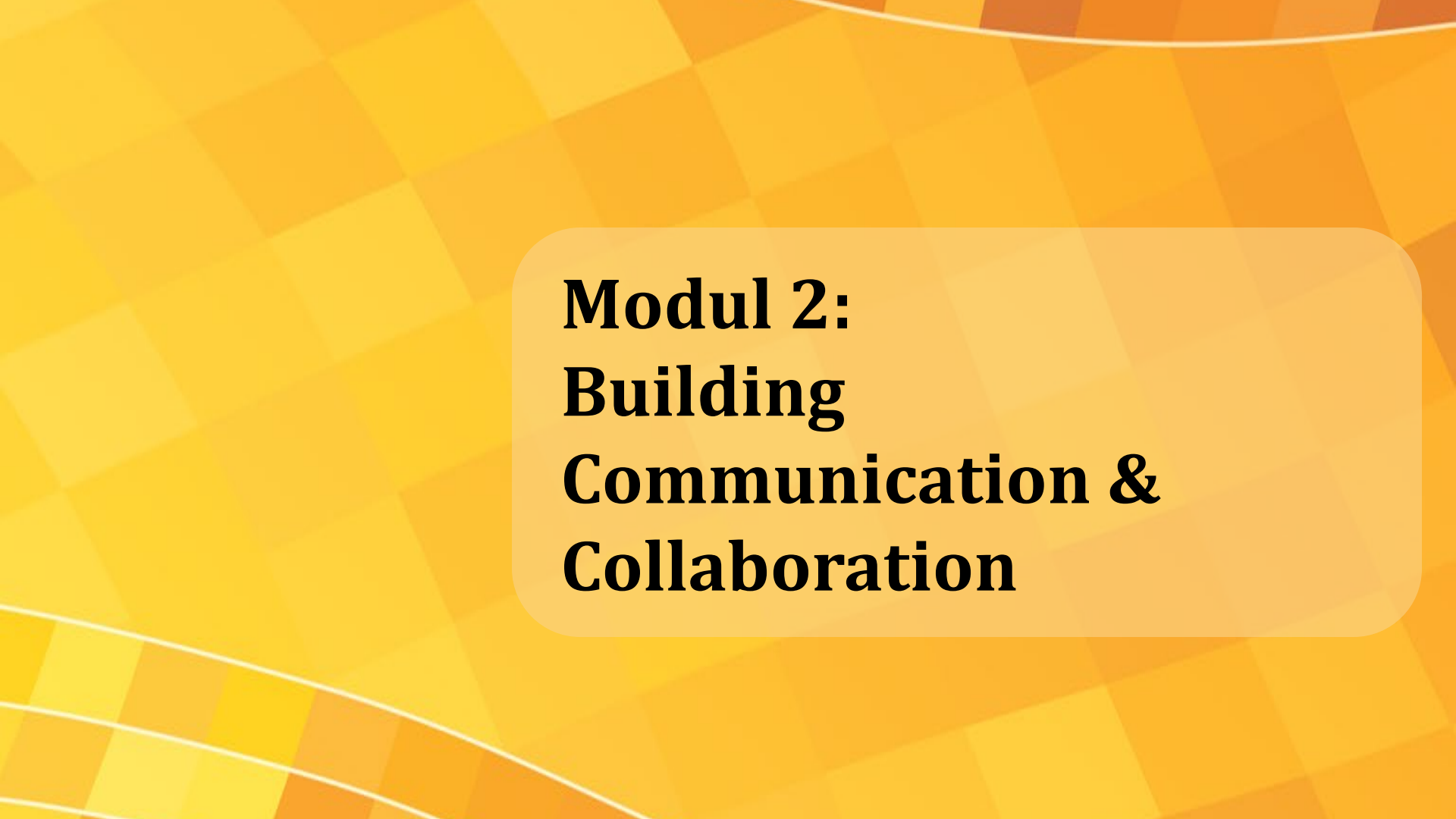
- Pengakuan dari pemimpin mengenai kontribusinya
- Wewenang yang lebih besar
- Tantangan baru
- Kesempatan untuk berbagi pendapatnya dengan orang lain

TINGKAT KEMATANGAN

<p style="text-align: center;">SANTAI</p> <p>Keuntungan: Kemampuannya tidak perlu diragukan.</p> <p>Kerugian: Membuat frustrasi karyawan lain.</p>	<p style="text-align: center;">BINTANG LAPANGAN</p> <p>Keuntungan: Kualitas kerja yang tinggi, menstimulasi orang lain.</p> <p>Kerugian: Seringkali bukan pemain tim atau mundur menjadi santai.</p>
<p style="text-align: center;">KARTU MATI</p> <p>Keuntungan: Hampir tidak ada kecuali mau diadakan pengurangan jumlah karyawan.</p> <p>Kerugian: Memakan banyak waktu bagi manajemen, membawa citra negatif.</p>	<p style="text-align: center;">BANTENG</p> <p>Keuntungan: Disukai tetapi tidak dianggap sebagai pesaing, diandalkan untuk tugas sederhana.</p> <p>Kerugian: Sering membuat banyak kesalahan.</p>

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Kematangan	Gaya “Terbaik”	Gaya “Terbaik Kedua”	Gaya “Terbaik Ketiga”	Gaya yang paling tidak efektif
M1 (Rendah)	G1	G2	G3	G4
M2 (Rendah ke Sedang)	G2	G1 / G3		G4
M3 (Sedang ke Tinggi)	G3	G2 / G4		G1
M4 (Tinggi)	G4	G3	G2	G1



**Modul 2:
Building
Communication &
Collaboration**

HAMBATAN KOMUNIKASI

Fisik

Kondisi fisik

Keributan

Jarak

Interupsi

Psikologik

Gugup

Prasangka

Marah

Lelah

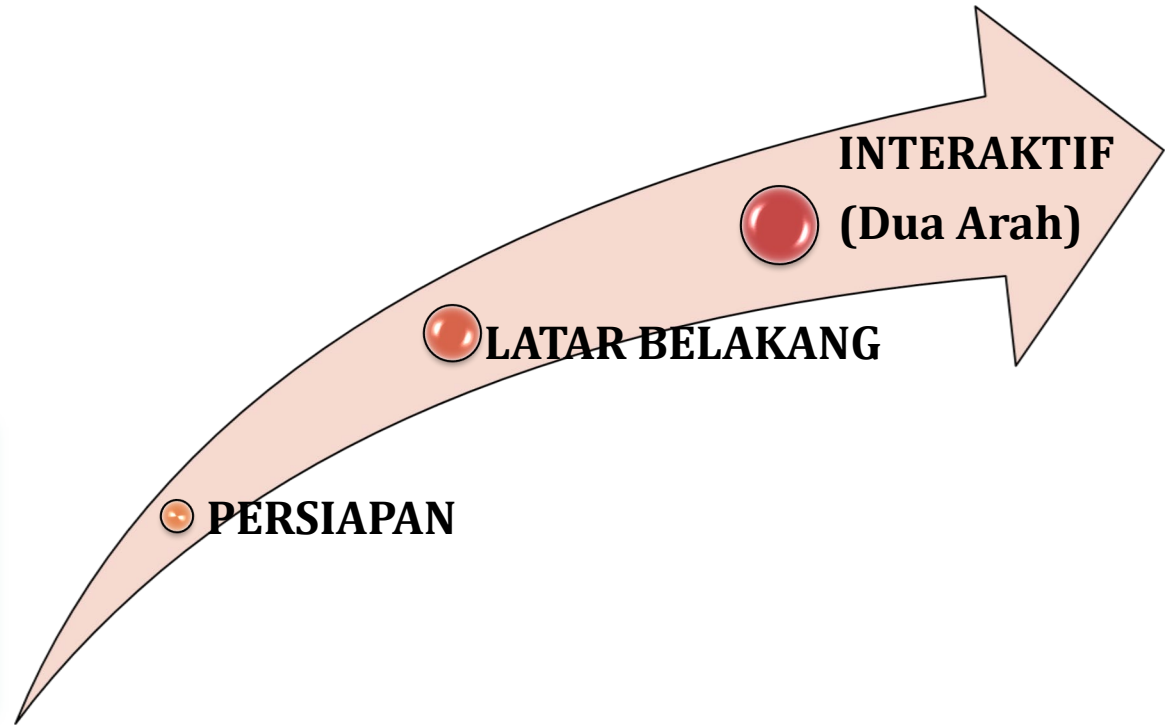
Stress

Semantik

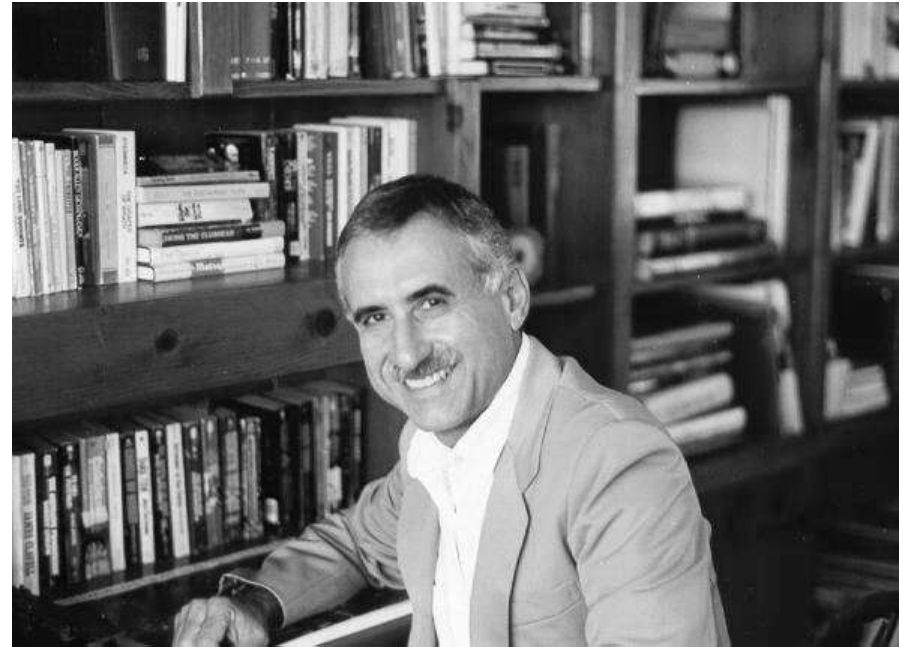
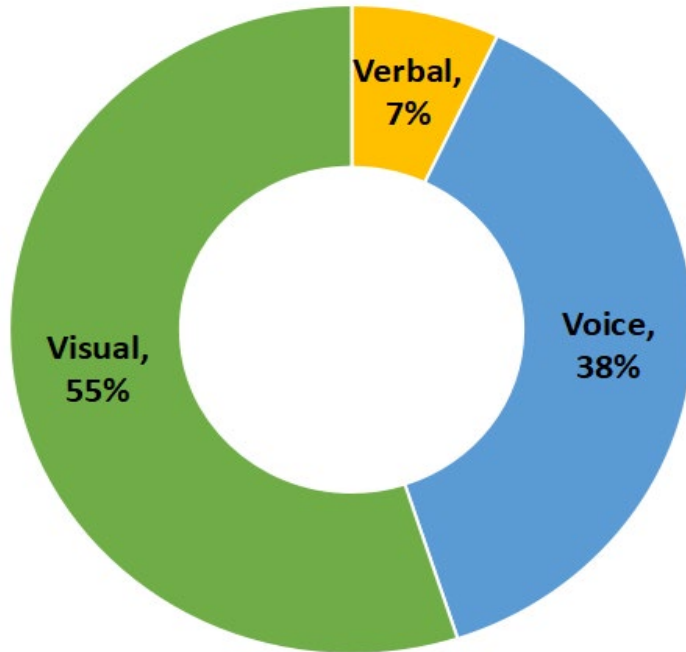
Penggunaan
Jargon

Istilah teknis

MENGATASI HAMBATAN KOMUNIKASI



3V Dalam Komunikasi



Source: Prof Albert Mehrabian, University of California Los Angeles

Multi Generasi

Diadaptasi dari PEW Research Center

Tradisionalist	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Post Gen Y
Lahir tahun 1945 atau sebelumnya	Lahir tahun 1946 - 1964	Lahir tahun 1965 - 1980	Disebut juga 'millennial' Lahir tahun 1981 - 1996	Lahir tahun 1997 keatas

Nb: Tahun kelahiran adalah sebuah perkiraan, bukan sebuah patokan pasti.



BABY BOOMERS

Kuno / Kaku

Work hard & harder
Warisan tradisional

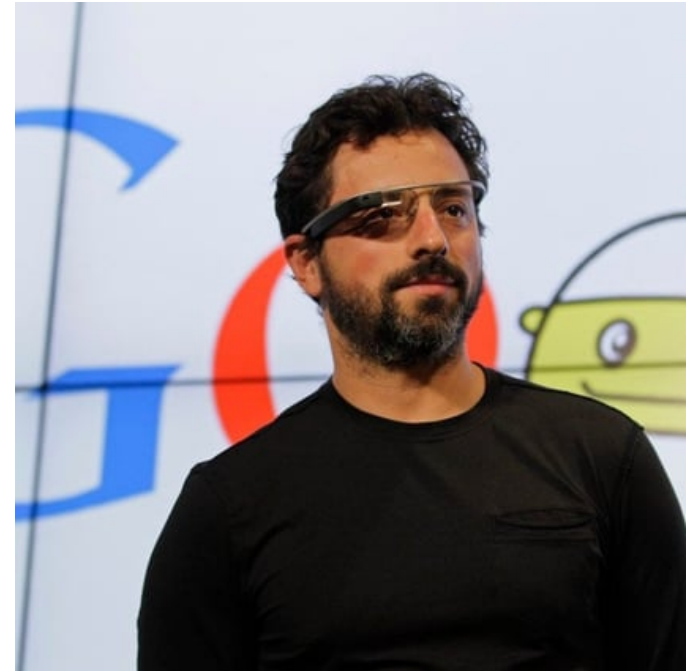


Bill Gates - Microsoft

GEN X

Fleksibel

Work hard & Play hard

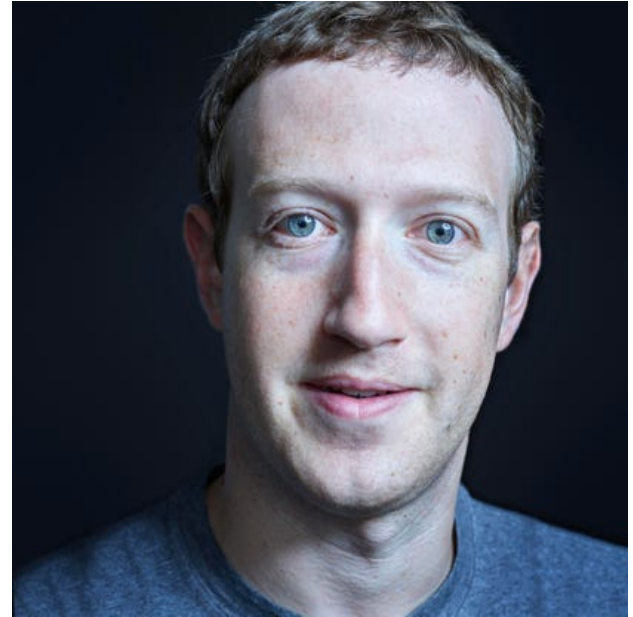


Sergey Brin – Cofounder Google

GEN Y / MILLENNIALS

Playful

**You Only Live Once
(YOLO)**



Mark Zuckerberg - Facebook

GEN Z

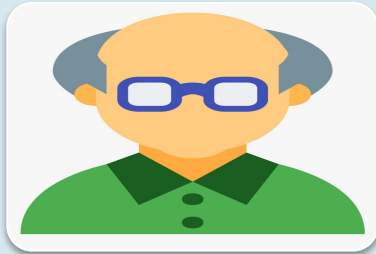
Pesimis

Me, Myself, and I



Malala Yousafzai – Education Activist

Core Values Generasi



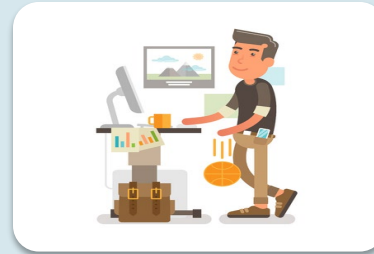
Baby Boomers

- Optimisme
- Keterlibatan



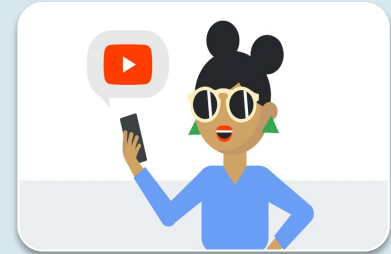
Gen X

- Skeptis
- Menyenangkan & informal



Gen Y

- Kepastian
- Sederhana, efisien
- Kemanusiaan



Gen Z

- Pragmatis, realis
- Optimis mengenai diri sendiri
- Pesimis mengenai dunia

Generasi	Silent / Tradisional	Baby Boomers	Generation X	Generation Y / Millenials	Generation Z
Gaya Komunikasi	Top - Down	Guarded	Hub & Spoke	Collaborative	Electro-social, Highly connected
Penyelesaian Masalah	Hierarchical	Horizontal	Independent	Collaborative	Global Tribe / Independent
Pembuatan Keputusan	Seeks approval	Team Informed	Team Included	Team decided	Sonar / Individualistic
Gaya Kepemimpinan	Command & Control	Get out of the way	Coach	Partner	RSS Protagonist
Gaya Belajar	Classroom	Facilitated	Independent	Collaborative & Networked	Pocket mobile, internet based
Format Belajar	Formal Instructive	Relaxed Structured	Spontaneous Interactive	Multi-sensory visual	student centered kinesthetic
Training	The hard way	Too much and I'll Leave	Required to keep me	Continuous & expected	Playing Life
Fokus Training	Traditional, on-the-job, top-down	Technical, Data, Evidence	Practical, Case Studies, Applications	Emotional, Stories, Participative	Multi-Modal, e-Learning, Interactive
Lingkungan Pembelajaran	Military Style: Didactic & disciplined	Classroom Style: Quiet atmosphere	Round-table style: Relaxed ambience	Café style: Music-multi-modal	Lounge room style: Multi-stimulus
Pemimpin Ideal	Authoritarian commanders	Commanding Thinkers	Coordinating Doers	Empowering Collaborators	Inspiring Co-Creators
Performance Feedback	no news is good news	Once per Year	Weekly/Daily	On Demand	Continuous social sonar
Penggunaan Teknologi	Uncomfortable	Unsure	Unable to work without it	Unfathomable if not provided	Lifelong use
Perubahan Pekerjaan	unwise	Sets me Back	Necessary	Part of my daily routine	Improve my Flexibility

Strategi Mencapai Harmoni Dalam Perbedaan Generasi

- Hadirkan **rasa saling menghormati** –
hargai bahwa generasi mereka
berbeda dengan Anda.
- Jadilah **fleksibel** dan mengakomodir
- Hindari **stereotip**
- Saling **belajar** dari generasi lain
- Sesuaikan gaya **komunikasi** Anda
- Jangan abaikan **kesamaan** yang ada



Hubungan Generasi

Pada saat kita melihat semua generasi ingat hal-hal berikut ini:



Kita tidak memasukkan orang kedalam '**kotak**'



Ada beberapa hal yang mungkin **tidak benar bagi Anda**



Anda mungkin **Baby Boomers** tetapi memiliki **tingkah laku Gen Y** atau sebaliknya



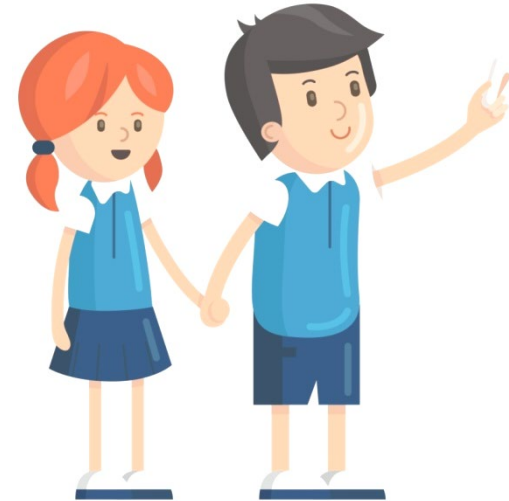
Dengan mengerti **cara berpikir generasi** kita dapat meningkatkan **keterampilan berkomunikasi**

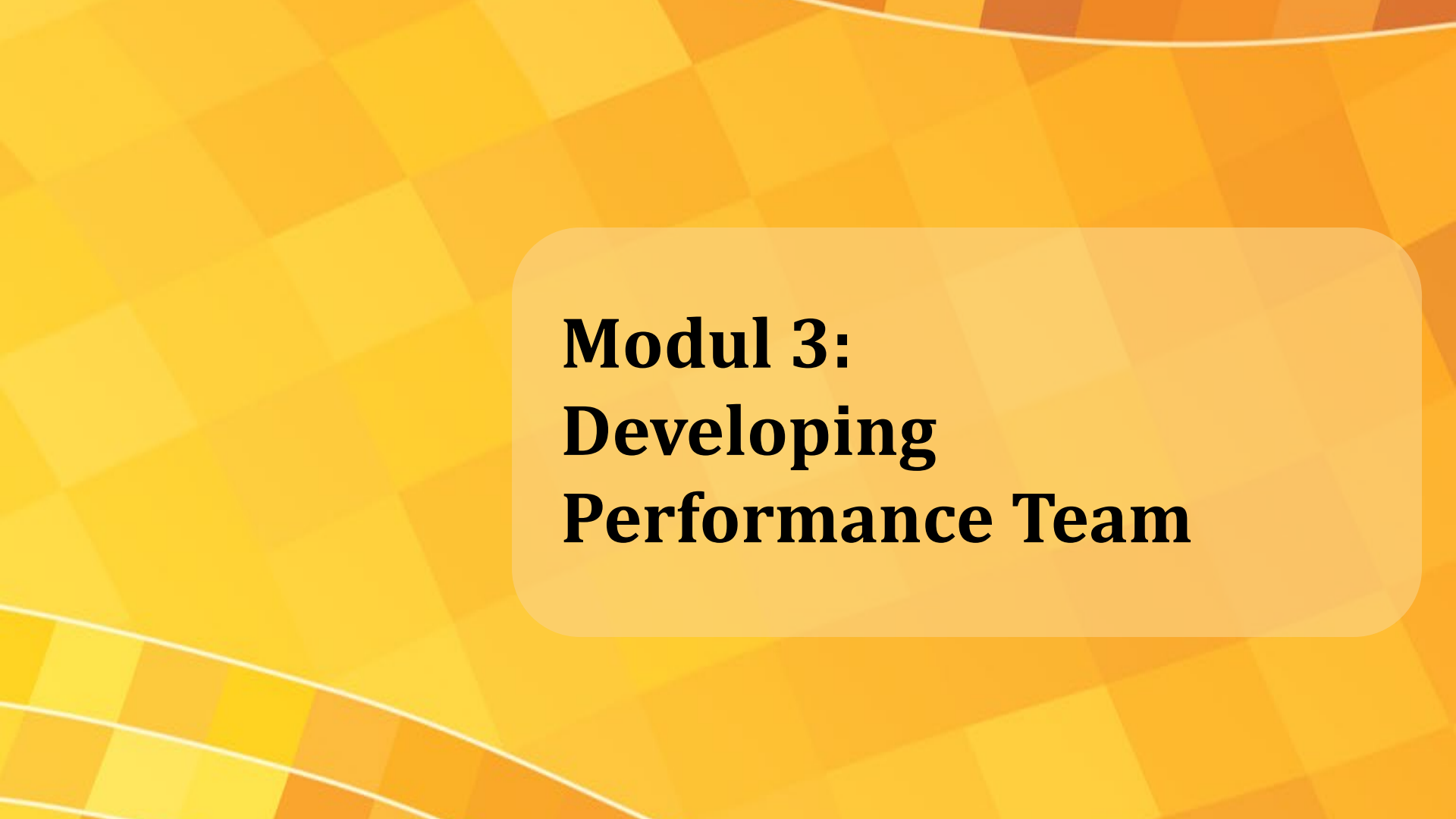
BUILDING GENERATIONAL BRIDGE



- Jangan 'baper'
- Beri ruang
- Arahan, bukan perintah
- Berbicara dengan singkat
- Berikan feedback

- Berikan salam
- Konsultatif
- Struktur komunikasi
- Mendengarkan





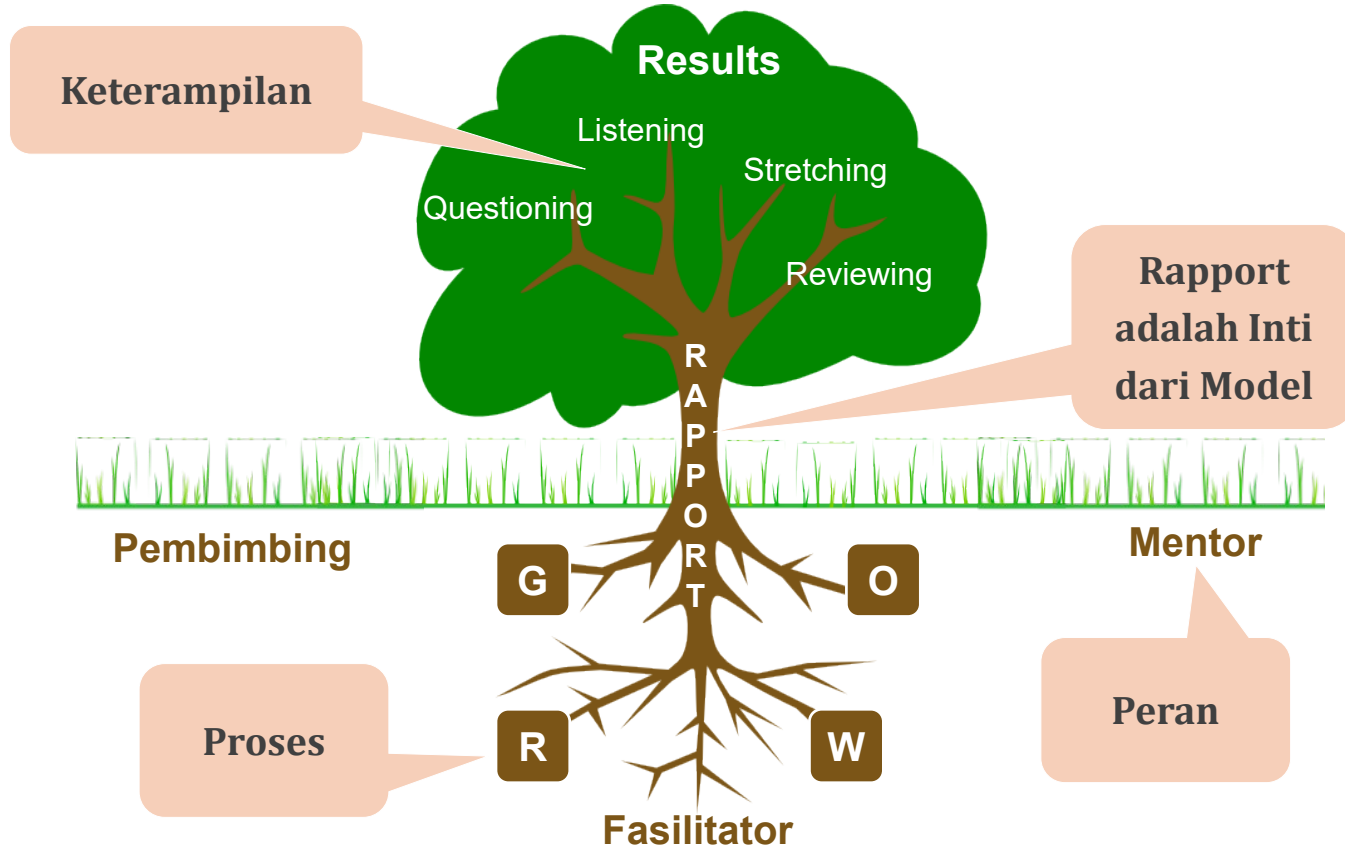
**Modul 3:
Developing
Performance Team**

COACHING

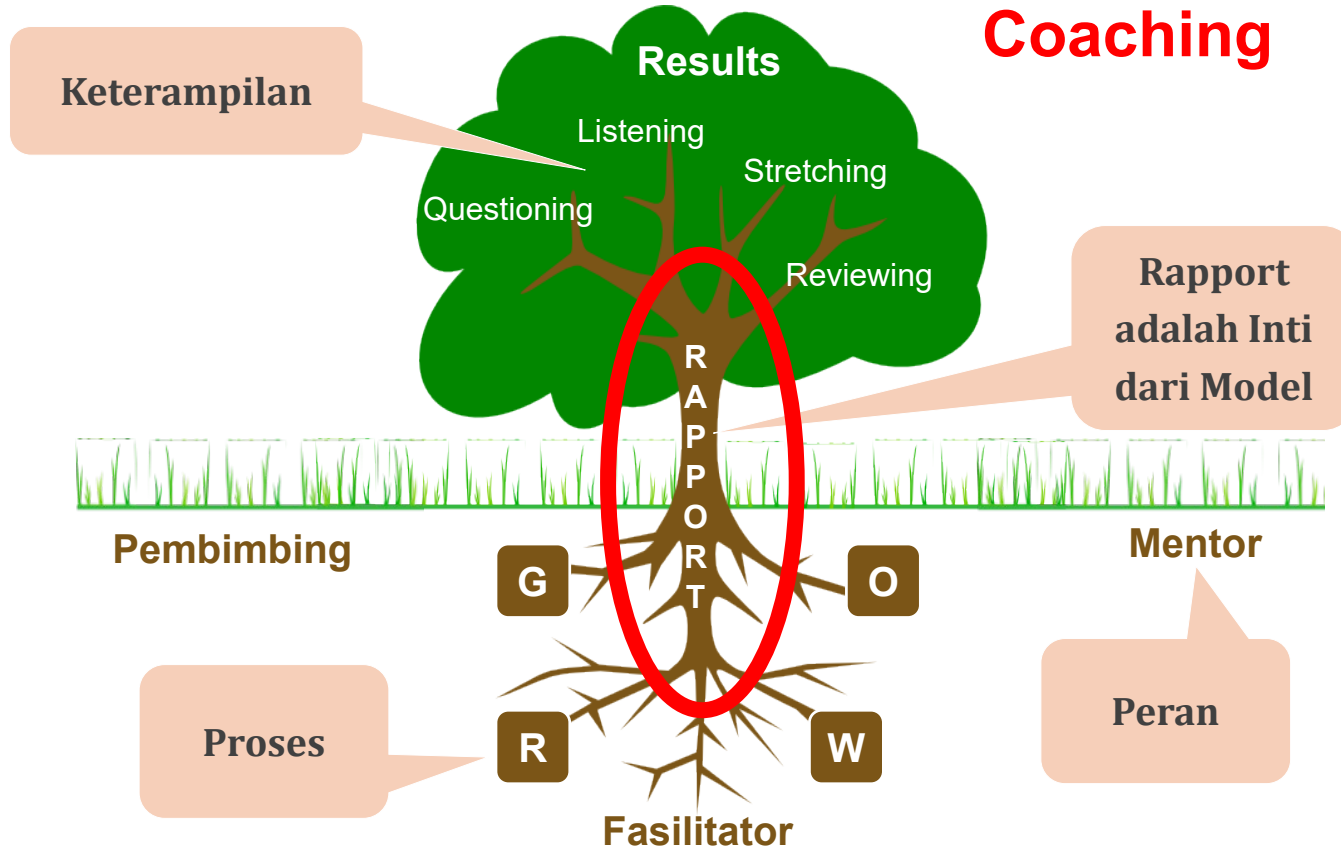
Membangun dan memberdayakan seseorang, dengan memberikan mereka **pengetahuan, skill, tools, kesempatan** dan **bantuan** yang diperlukan sehingga mereka menjadi lebih efektif



Model Coaching



Model Coaching



Rapport

Adalah hubungan terbaik yang dapat dibagi bersama.

Ketika berada di dalam Rapport, kita...

- ✓ Berkonsentrasi pada kesamaan
- ✓ Bersikap terbuka
- ✓ Merasa bebas
- ✓ Memiliki kepercayaan
- ✓ Bersikap saling menghormati
- ✓ Berasaskan kesepakatan



3 Peran dalam Coaching



Guide

Berperan dalam membimbing, memberi semangat, saran, dukungan, dan inspirasi.



Facilitator

Membuat coachee mengemukakan pandangan, ide, dan pengertiannya terhadap suatu konten. Membantu coachee mengambil keputusannya sendiri serta menyelesaikan masalahnya sendiri.



Mentor

Membantu mengembangkan jaringan secara pribadi dan profesional, serta berbagi kebijakan

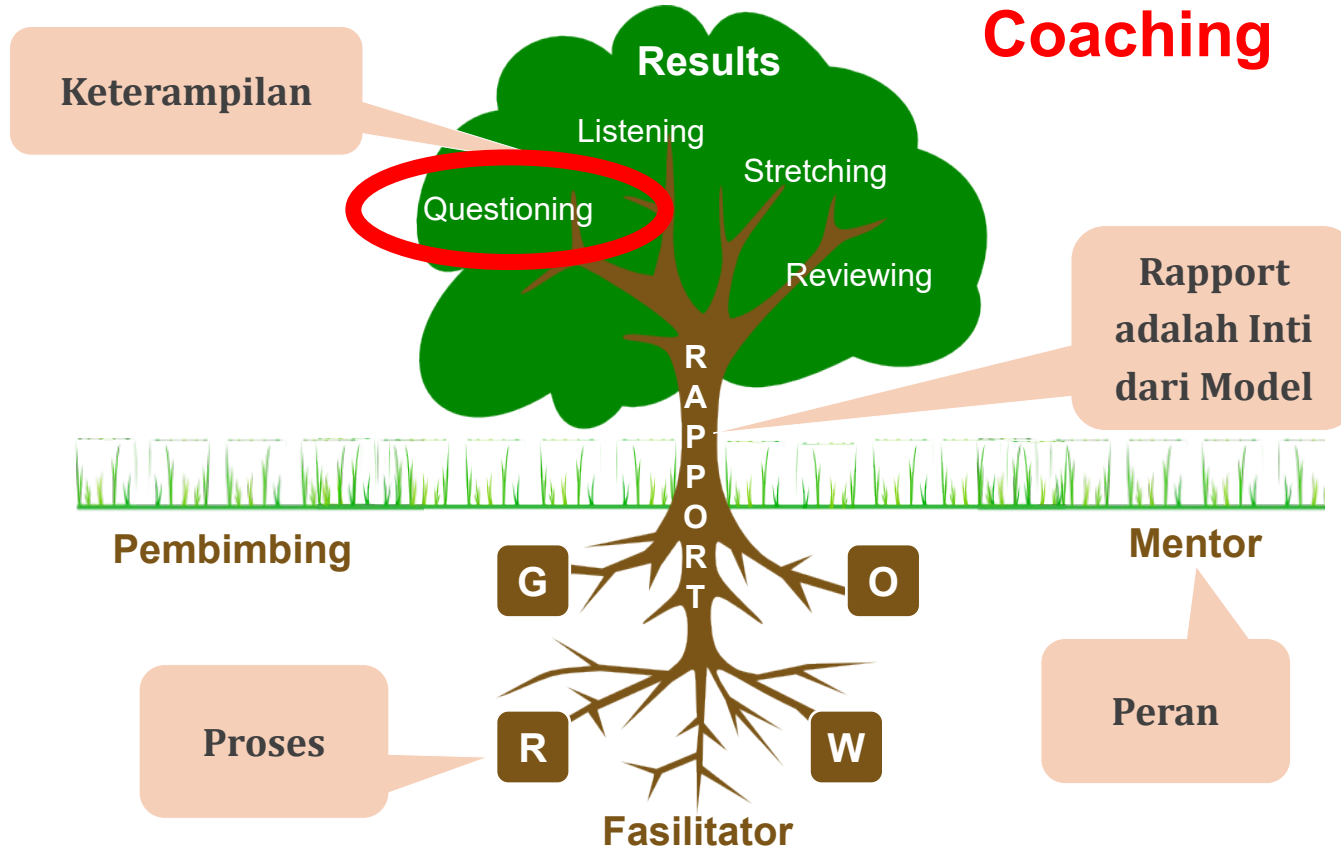
G.R.O.W – Teknik Untuk Melakukan Coaching



GROW Model

G oals (Tujuan-tujuan)	Buat / dapatkan secara spesifik tujuan yang ingin di capai
R eality (Realita/kenyataan)	Hadapi dan bandingkan kondisi saat ini dengan kondisi yang seharusnya atau target yang harus di capai
O ptions (Pilihan-pilihan)	Beri / mintakan dan kembangkan alternatif-alternatif solusi untuk mencapai tujuan
W hat Next (Langkah selanjutnya)	Pastikan Apa, Kapan, dan Siapa yang melakukan

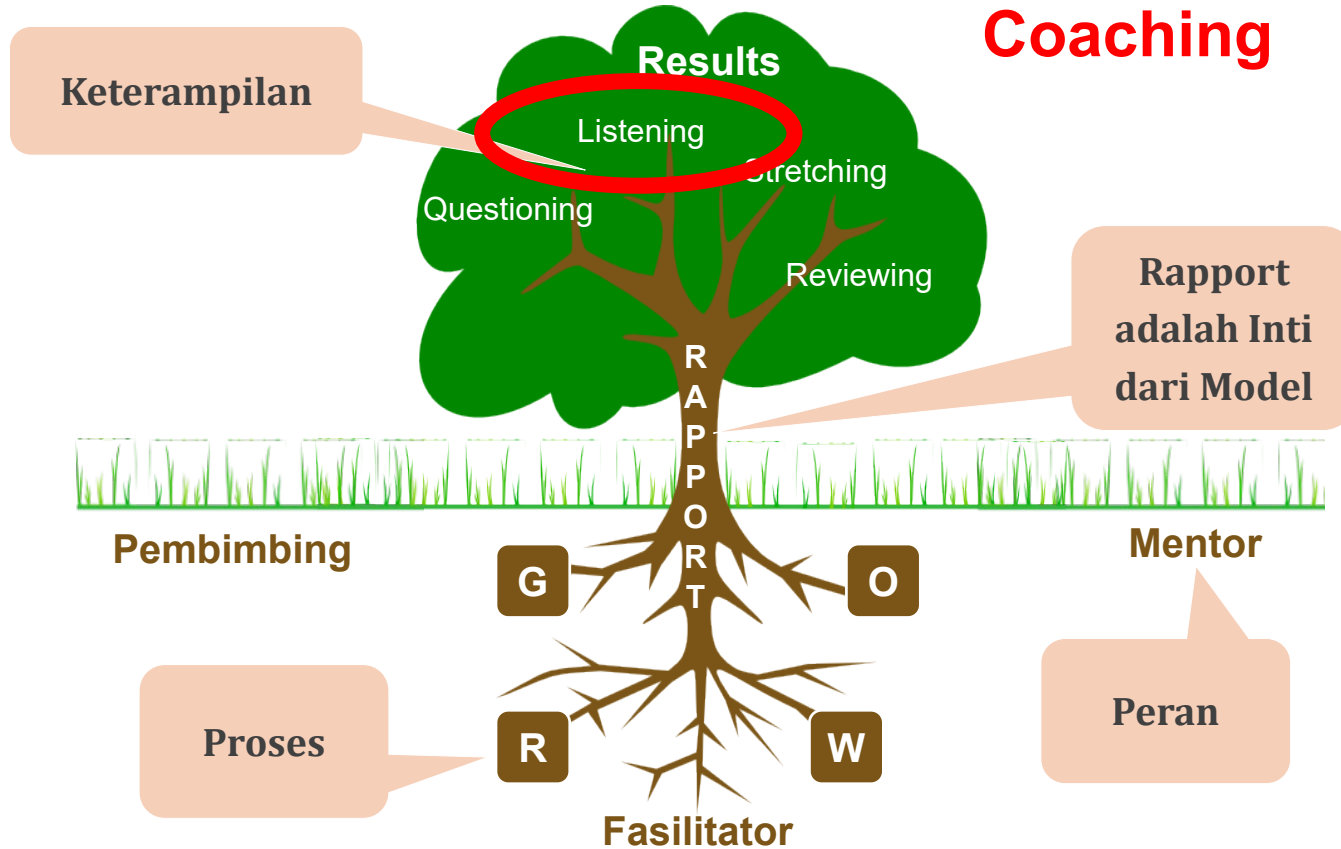
Model Coaching



GROW Process - Questioning

<p style="text-align: center;">GOAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang ingin anda raih? • Apakah cukup menantang? • Seperti apa sukses itu? • Bagaimana caranya untuk tahu itu sudah tercapai? • Bagaimana cara mengukur tujuan anda? 	<p style="text-align: center;">REALITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang sedang terjadi saat ini? • Apa dampak dari keadaan ini? • Apakah ada faktor lain yang relevan? • Siapa lagi yang terlibat? • Bagaimana persepsi mereka terhadap situasi ini? • Apa yang sudah anda lakukan sejauh ini?
<p style="text-align: center;">WHAT NEXT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang akan anda lakukan? • Apa langkah anda selanjutnya? • Kapan anda akan memulainya? • Apakah tindakan ini sejalan dengan tujuan anda? • Dukungan apa yang anda butuhkan? • Seberapa besar komitmen anda untuk menjalankan hal ini? 	<p style="text-align: center;">OPTIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apa yang dapat anda lakukan? • Adakah alternatif lain? • Pendekatan apa yang akan anda gunakan? • Siapa yang bisa menolong anda? • Apa kekuatan dan kelemahan dari tiap alternatif?

Model Coaching



Active Listening



Mata

Mata untuk melihat gerakan dan bahasa tubuh



Telinga

Telinga untuk mendengarkan dan mengumpulkan informasi



Perhatian penuh

Memberikan perhatian penuh kepada pembicara



Raja

Perlakukan orang lain seperti orang yang sangat penting



Hati

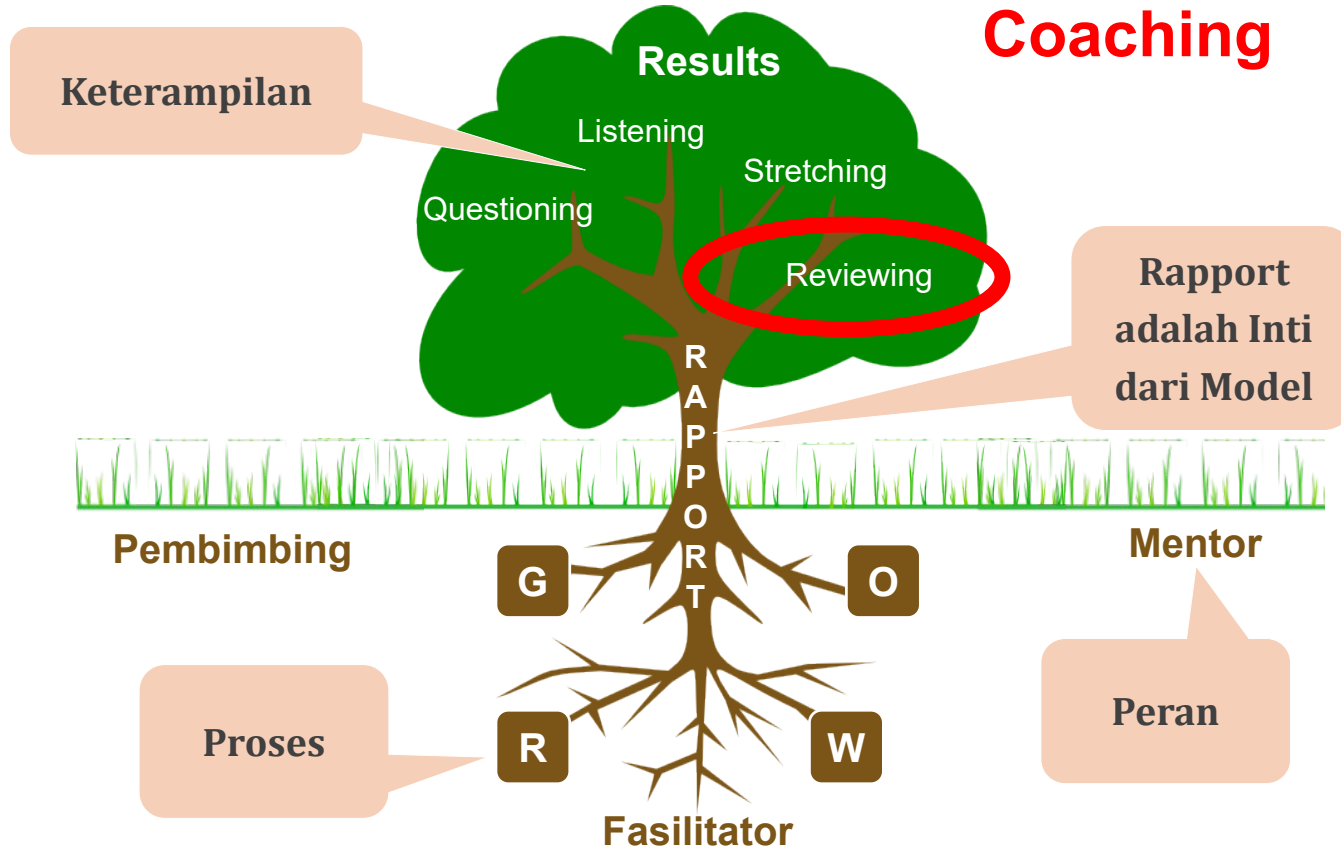
Hati untuk merasakan emosi dan memberikan empati

Active Listening

- ✓ Terlihat tertarik – memandang pembicara dan menjaga kontak mata
- ✓ Menggunakan perasaan yang netral – tetap buka pikiran Anda
- ✓ Tetap terkoneksi dengan tujuan – jangan melenceng dari tema utama
- ✓ Tes pemahaman Anda – nyatakan ulang dan simpulkan
- ✓ Cocokkan bahasa tubuh Anda dengan kata-kata Anda – jangan sampai tidak konsisten
- ✓ Dengarkan data, pemikiran, perasaan dan keinginan



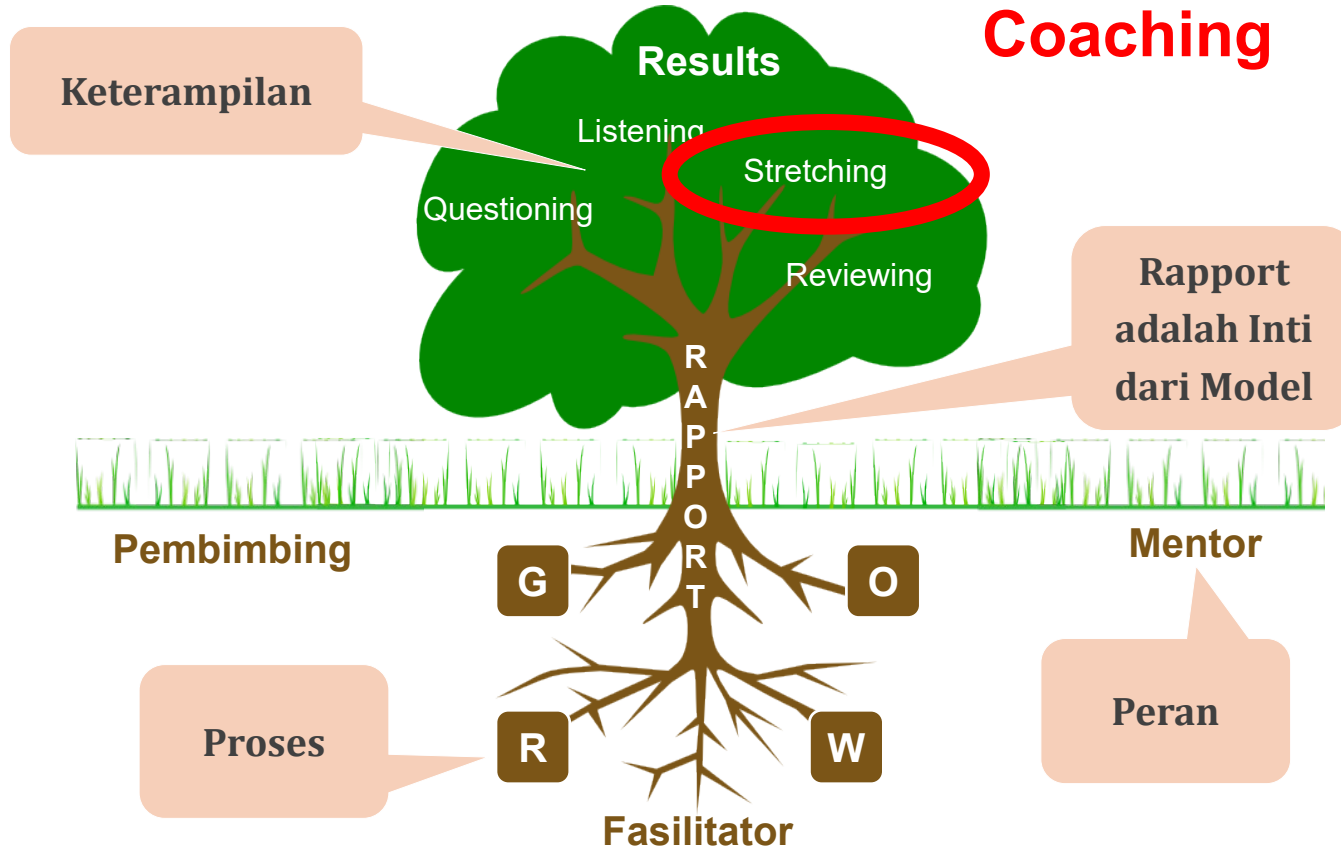
Model Coaching



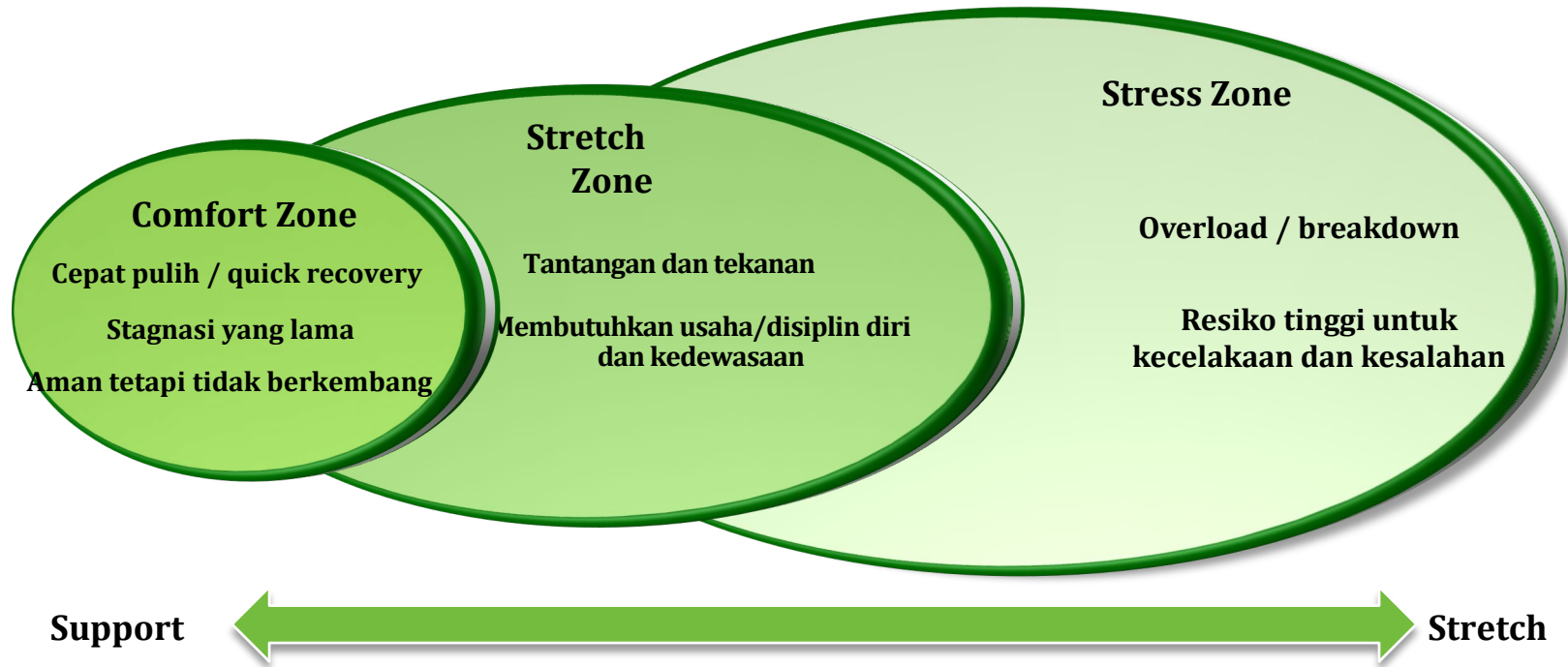
BOOST dalam memberikan Umpan Balik

- **B**alanced (*berimbang*)
- **O**wned (*perasaan Anda*)
- **O**bserved (*hasil pengamatan*)
- **S**pecific (*spesifik*)
- **T**imely (*batasan waktu*)

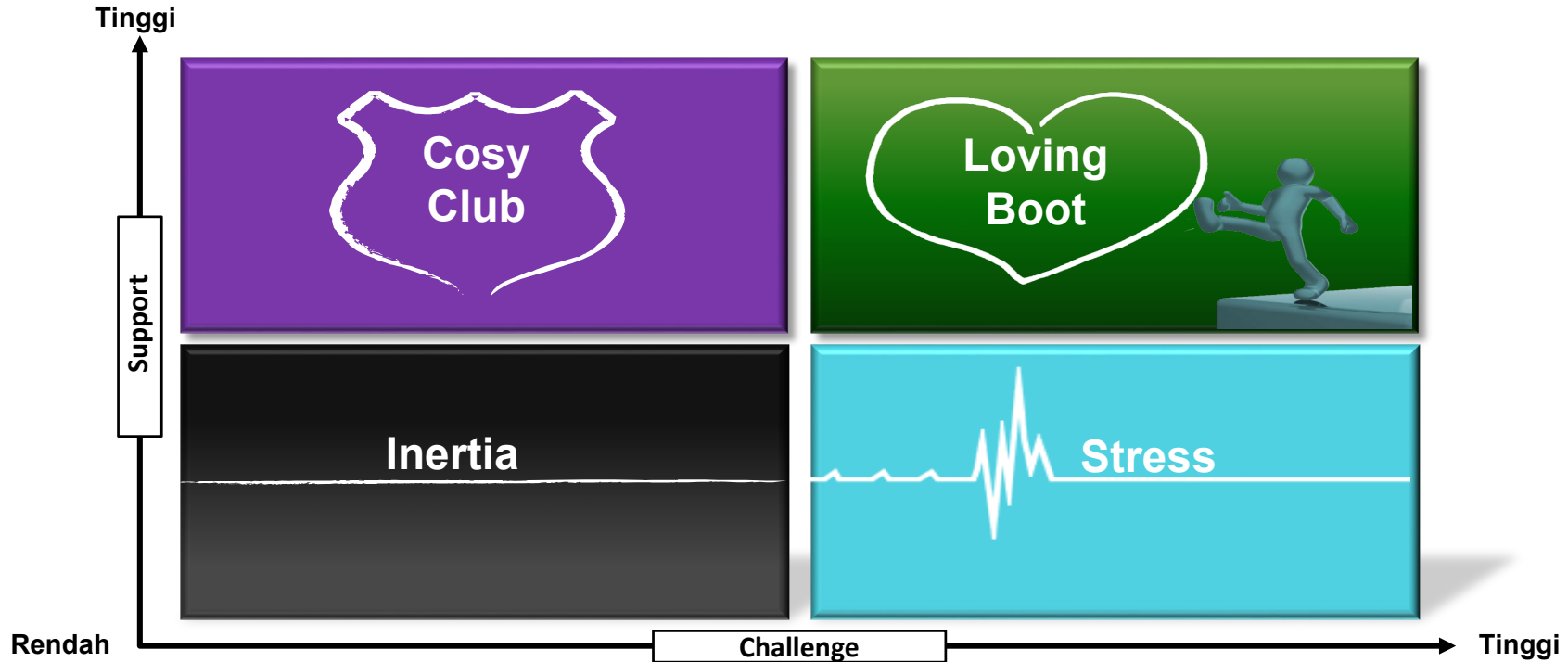
Model Coaching



The Stretch Zone

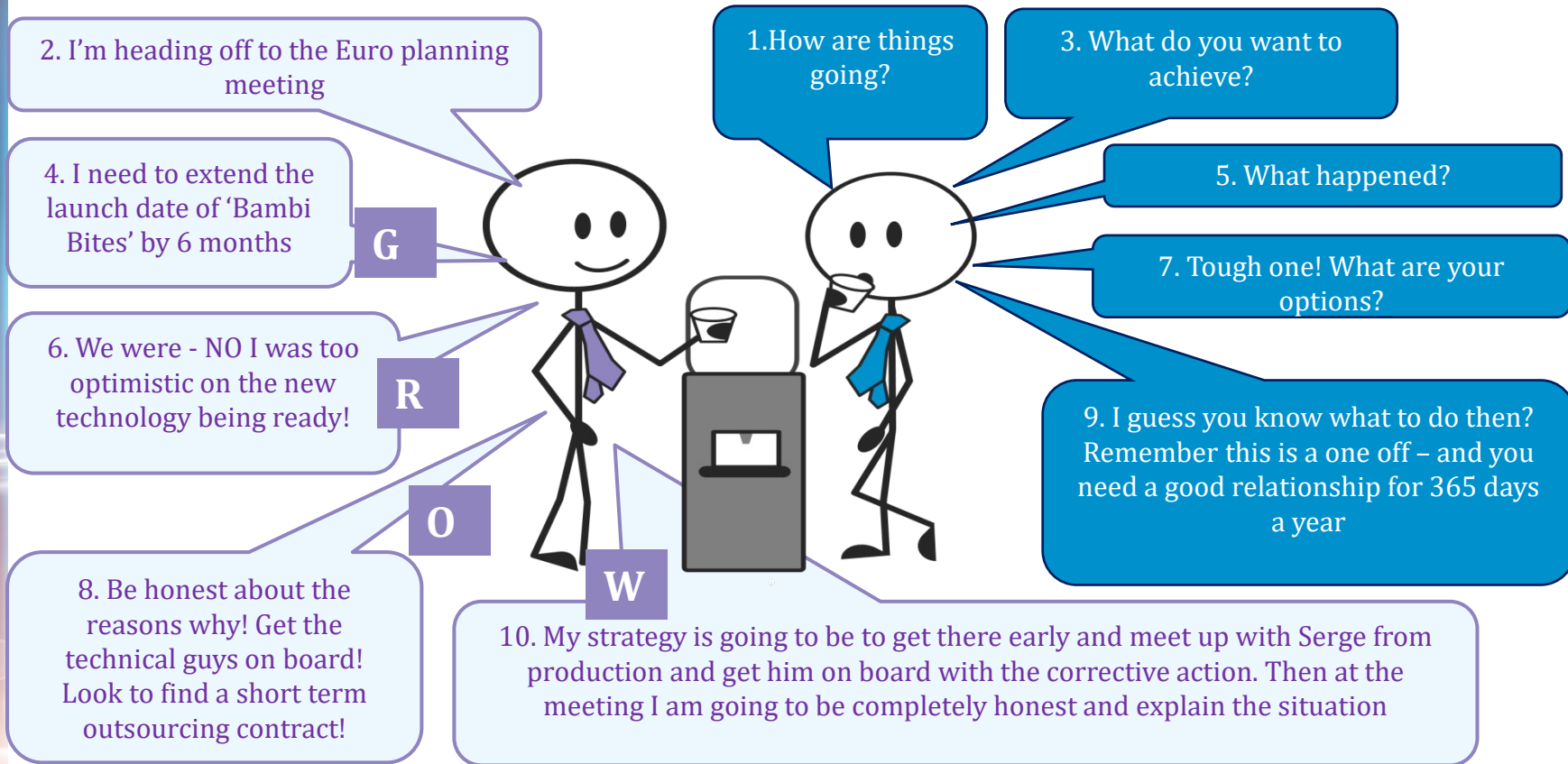


Support-Stretch Matrix



Support-Stretch Matrix

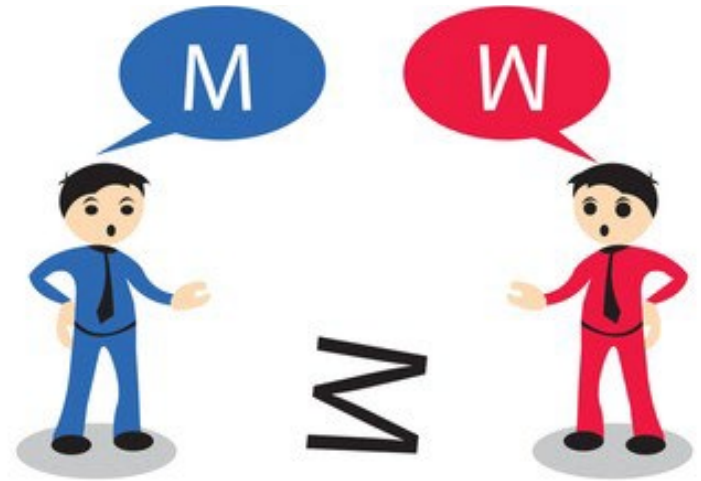
1. **“Cosy-club coaching”** : Banyak empati, dukungan dan. Kita membangun kepercayaan dan membiarkan *coachee* tetap di comfort zone.
2. **“Stress coaching”**: Banyak tantangan dengan cara menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang provokatif. Kita menarik kemampuan mereka, tetapi kita mungkin akan membuat mereka frustrasi,
3. **“Inertia coaching”**: Tidak mendukung dan juga tidak memberikan tantangan. *Coachee* lama-kelamaan akan menjadi kurang tertarik dengan percakapan kita, dan kita bisa kehilangan kredibilitas sebagai *coach*.
4. Ketika kita mengkombinasikan tantangan yang sesuai dengan level dukungan yang tepat. Gaya kita adalah **“Loving Boot coaching”**.



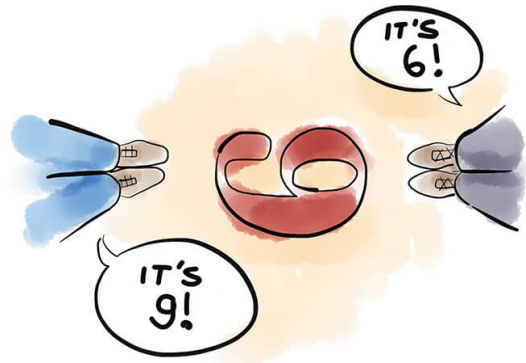
**Modul 4:
Innovative Problem
Solving & Decision
Making**

Perspektif

Your **perspective** is the way you see something. If you think that toys corrupt children's minds, then from your **perspective** a toy shop is an evil place. **Perspective** has a Latin root meaning "look through" or "perceive," and all the meanings of **perspective** have something to do with looking.



Perspektif Masalah



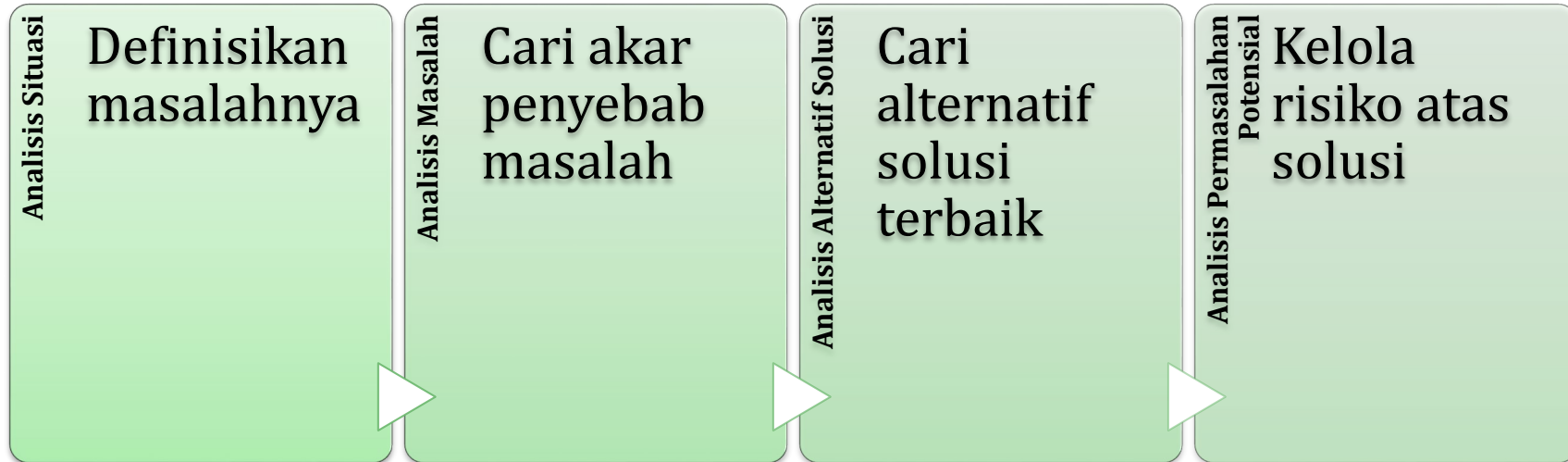
Masalah

Hambatan

Peluang

Perspektif ANDA terhadap masalah akan menentukan bagaimana Anda akan BERTINDAK terhadap masalah tersebut.

STRUKTUR UMUM PROBLEM SOLVING & DECISION MAKING



Analisis Situasi

Gunakan pertanyaan-pertanyaan dibawah ini untuk membantu Anda memahami masalahnya:

Apa yang terjadi?

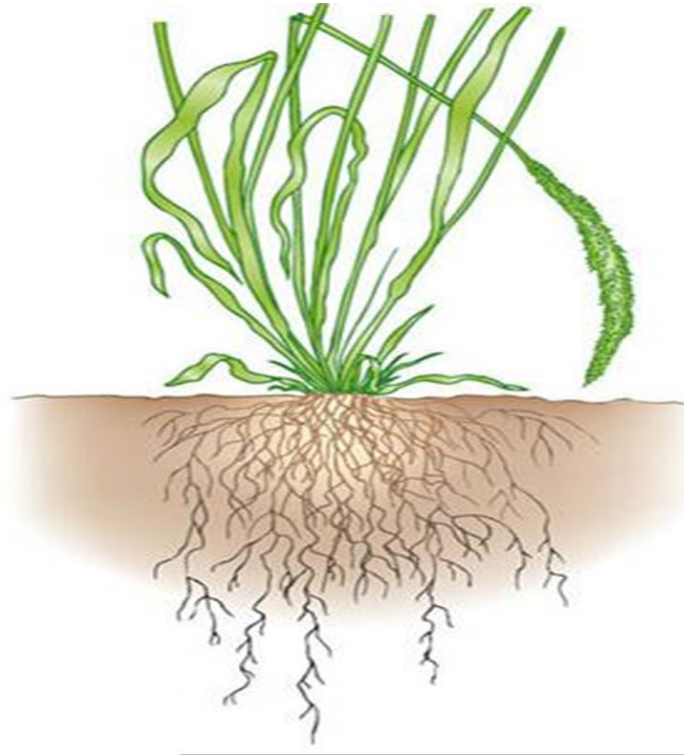
Siapa saja yang terlibat?

Dimana kejadiannya?

Kapan kejadiannya?

Apakah dahulu masalah yang serupa pernah terjadi? Jika iya, kapan?

ANALISIS MASALAH / PERSOALAN

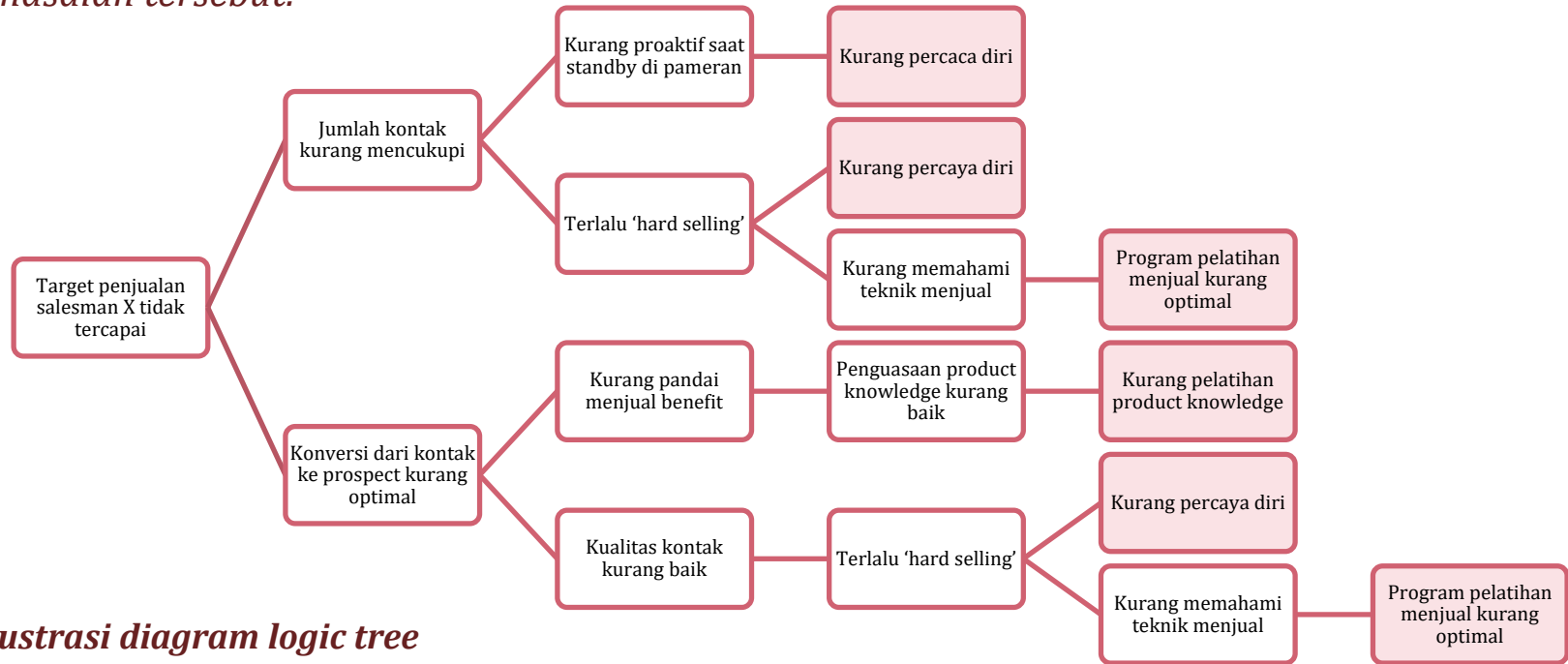


Gejala dari masalah
“RUMPUT” di atas
permukaan

Penyebab yang
mendasari **“AKAR”**
Dibawah permukaan

Logic Tree

Gunakan diagram fishbone atau logic tree untuk membantu Anda menggali akar penyebab masalah tersebut.



Ilustrasi diagram logic tree

IDENTIFIKASI SOLUSI

Dapatkan alternatif sebanyak yang anda inginkan

Gunakan teknik kreatif untuk menghasilkan ide-ide

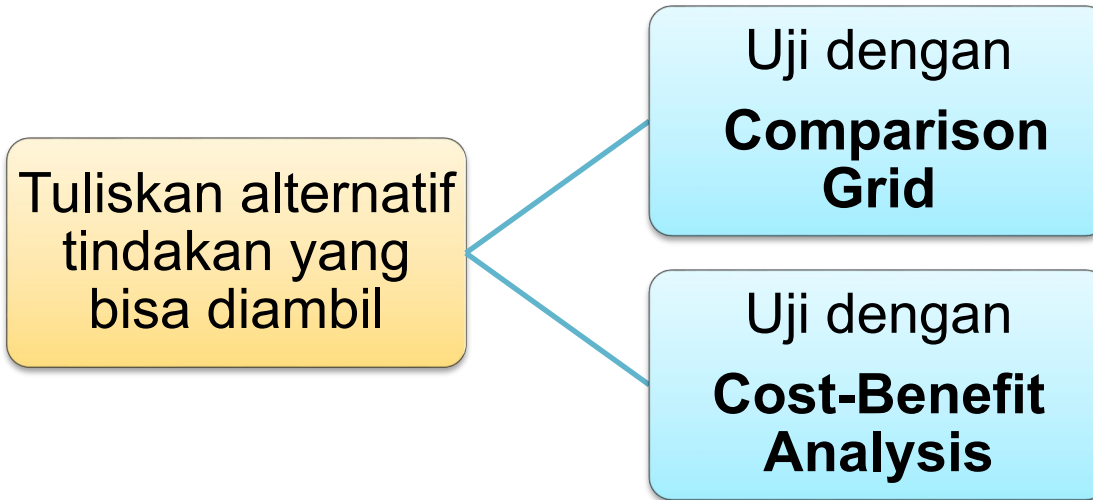


Analisis Alternatif Solusi

Dapatkan alternatif sebanyak yang anda inginkan; Gunakan teknik kreatif untuk menghasilkan ide-ide



Analisis Alternatif Solusi



Anda bisa **memilih salah satu** dari kedua metode tersebut. Comparison Grid **hanya bisa dipakai** jika alternatif-alternatif yang ada masih 'apple to apple', jika alternatif-alternatif yang ada **tidak** 'apple to apple', maka lebih baik menggunakan Cost – Benefit Analysis

COST – BENEFIT ANALYSIS

COST

- ✓ Investasi:
Rp, waktu, energi
- ✓ Dampak negatif
- ✓ Kerugian potensial
- ✓ Peluang yang hilang

BENEFIT

- ✓ Revenue potensial:
Rp, waktu, energi
- ✓ Dampak positif
- ✓ Penghematan potensial
- ✓ Peluang yang didapat

Low Cost - High Benefit

COMPARISON GRID

KRITERIA SASARAN ALTERNATIF KEPUTUSAN

1. Keharusan (Mutlak)

Sasaran yang harus dicapai supaya keputusan dapat berhasil baik

2. Keinginan

Sasaran tambahan sebagai pembanding dari berbagai alternatif yang telah memenuhi sasaran keharusan

Analisis Permasalahan Potensial

TUJUAN : MENGAMANKAN PELAKSANAAN KEPUTUSAN

1. Membuat rincian rencana
2. **Identifikasi daerah / langkah kritis**
3. Memperkirakan persoalan potensial
4. Memperkirakan sebab persoalan potensial
5. **Tindakan**
 - Pencegahan (prefentif)
 - Penanggulangan (kuratif)



Analisis Permasalahan Potensial

Solusi yang diambil:

Potensi masalah yang mungkin timbul	Kemungkinan (1 – 10)	Kegawatan (1 – 10)	Total (kemungkinan x kegawatan)
1.			
2.			
3.			
TOTAL			
Rencana tindakan pencegahan:			
Rencana tindakan penanggulangan:			



THANK YOU



training@mditack.co.id



www.mditack.co.id



+62 (0)21 668 1571



Management Development International
Jl. Jembatan Tiga Raya 36AA-AB, Jakarta 14440, Indonesia