

# LEADERSHIP ESSENTIALS

PT. Wintermar Offshore Marine Tbk

# Becoming A Professional Leader (Human Performance Principle)

# Kepemimpinan...

...harus **menginspirasi**, membangun **passion** dan **antusiasme**, serta menjaga agar timnya **termotivasi** dan **komit**.



**Human performance** is about understanding how people interact with *Plant, Processes* and each other as part of a system to help manage risk and keep safe

# HUMAN PERFORMANCE

**WHAT**

**WAY**

**WHY**

# 5 PRINCIPLES OF HUMAN PERFORMANCE

1. Error is normal
2. Blame fixes nothing
3. Context drives behaviour
4. Learning is vital
5. How you respond matters

# AQ ( Adversity Quotient)

Kemampuan seseorang untuk menghadapi, masuk dan mengatasi “*adversity*”( kesulitan, kesengsaraan, kemalangan, kerepotan)

3

tipe orang berdasar respon menghadapi adversity :

- *Climbers*
- *Campers*
- *Quitters*

# Ciri Seorang Quitter

- Memilih untuk keluar, **menghindari kewajiban, mundur dan berhenti**
- **Menghentikan** pendakian
- **Menolak kesempatan** yang diberikan oleh lingkungan
- Mereka **mengabaikan, menutupi, meninggalkan dorongan** inti untuk merdeka
- **Murung, sinis, mati perasaannya** (pemarah, frustrasi, menyalahkan orang lain dan membenci orang-orang yang berkembang)





# Ciri Seorang Camper

- Mereka pergi tidak seberapa jauh, lalu berkemah **“sejauh ini sajalah saya mampu/ingin mendaki”**
- **Karena bosan**, mereka mengakhiri perjalanan
- **Mencari tempat datar dan nyaman** sebagai tempat bersembunyi
- Mereka **melepaskan kesempatan untuk maju**, yang sebenarnya bisa dicapai lebih
- Mereka **puas diri, tidak mau mengembangkan diri**.



# Ciri Seorang Climber

- Pemikir yang **selalu memikirkan kemungkinan - kemungkinan**
- **Tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik/mental atau hambatan lainnya menghalangi pendakian**
- Mereka yang **tidak menyesali kegagalan, kegagalan adalah pemacu kehidupan mereka**
- Mereka **pembelajar seumur hidup**





# Perbaiki AQ Anda & Kemampuan Anda Untuk Mendaki

## Gunakan metode **LEAD**

- **Listen** → Belajar mendengarkan respon terhadap adversity
- **Explore** → Eksplorasi (menggali) penyebab dan pertanggung jawaban adversity
- **Analyzed** → Analisis semua bukti
- **Do** → Lakukan sesuatu untuk berubah

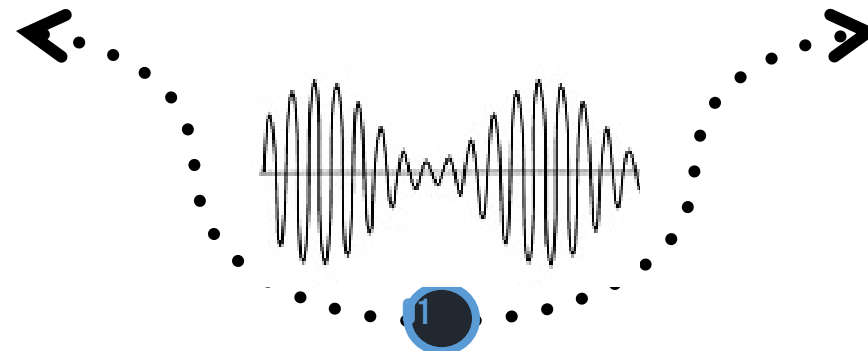
# Building Communication & Collaboration (Blame Fixes Nothing)

do we seek to understand **why**, or do we simply focus on finding out **who did what wrong?**



# KOMUNIKASI

Pertukaran informasi antara pengirim dan penerima yang dipengaruhi hambatan komunikasi pada pihak-pihak yang bersangkutan



**HAMBATAN**





# Komunikasi yang Efektif



**Komunikasi yang efektif adalah keadaan ketika pemberi pesan dan penerima pesan memiliki persepsi yang sama terhadap aspek yang dikomunikasikan**



Fisik

Psikologik

Semantik





# KOMUNIKASI



**Fisik** : Kondisi fisik, keributan, jarak, interupsi

**Psikologik** : Gugup, prasangka, marah, lelah, stres

**Semantik** : Penggunaan jargon, istilah teknis



# MENGATASI HAMBATAN KOMUNIKASI

## **1. Persiapkan Komunikasi**

Tujuan, penerima, isi, cara

## **2. Kenali Lawan Komunikasi Anda**

Latar belakang, minat, kebutuhan komunikasi

## **3. Umpan Balik**

Tanya Ulang, konfirmasi, diskusi

## **4. Komunikasi Secara Aktif**

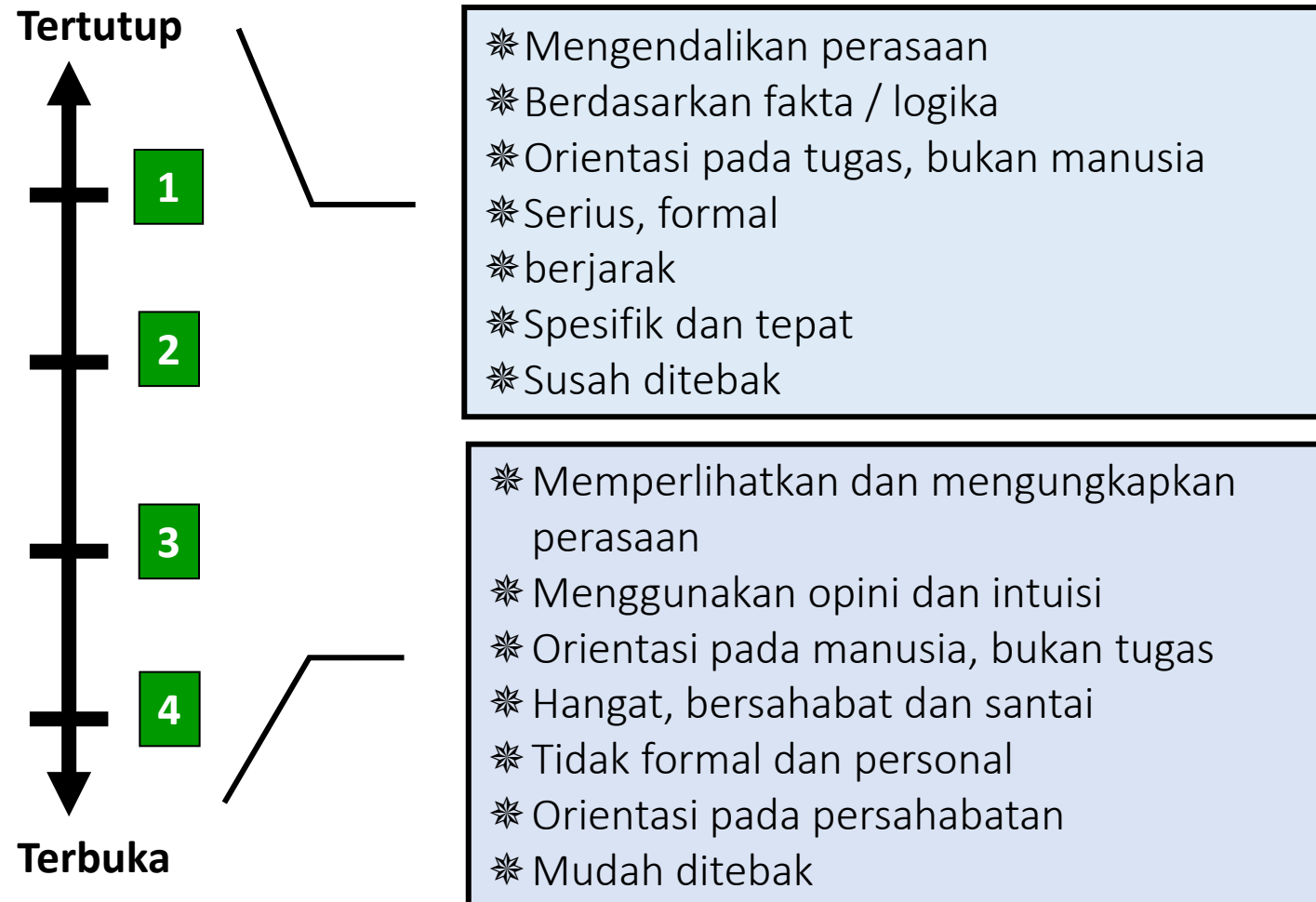
2 arah, proyeksikan, jangan berasumsi, dengarkan, bahasa tubuh

Profiling mengenai *lawan bicara kita*  
akan mempermudah usaha kita untuk membangun hubungan baik  
dengan mereka sehingga **hubungan baik akan mudah tercipta**





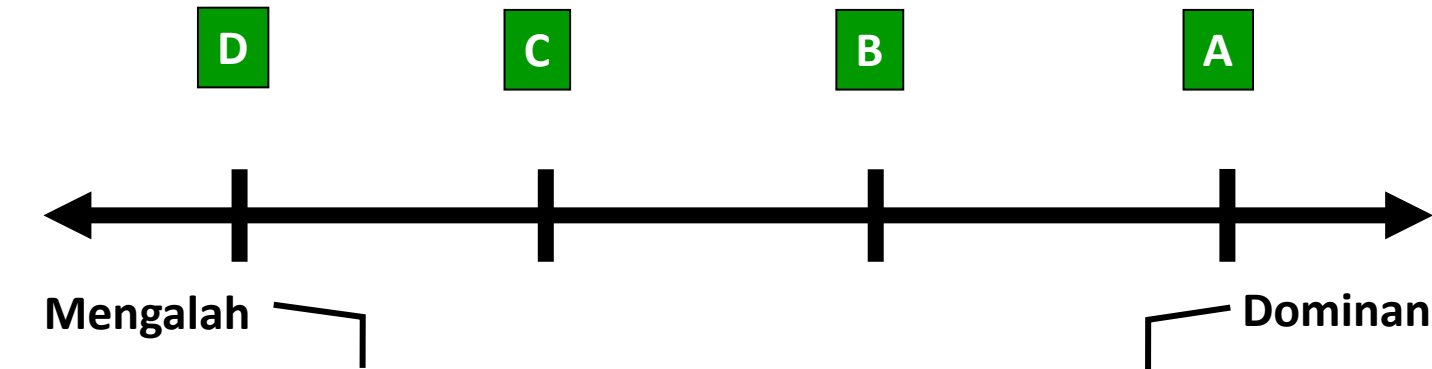
# Mengenal Gaya Kepribadian







# Mengenal Gaya Kepribadian



- ☞ Diam
- ☞ Tidak suka mengemukakan perasaan atau pendapat
- ☞ Bertanya bukan memerintah
- ☞ Lambat, lembut
- ☞ Bermain dalam kelompok
- ☞ Kooperatif
- ☞ Suportif

- ☞ Langsung
- ☞ Berani memutuskan
- ☞ Memerintah – bukan bertanya
- ☞ Cepat, keras
- ☞ Yakin
- ☞ Tidak sabar
- ☞ Asertif

# DRIVER



- Mampu menyelesaikan, mampu memutuskan
- Pekerja keras, kompetitif dan pengambil resiko
- Mampu menghadapi situasi sulit
- Menerima perubahan sebagai tantangan pribadi
- Berorientasi pada tindakan dan hasil
- Menuntut
- Cenderung memerintah bukan bertanya
- Menginginkan kendali
- Tidak sabar & level toleransi rendah

## **Anda dapat menjadi lebih efektif, jika:**

- ✓ Lebih sabar
- ✓ Tidak terlalu berterus terang – Mengajukan lebih banyak pertanyaan
- ✓ Latihlah pendekatan Anda – Perhatikan bahasa tubuh Anda dan lebih memotivasi partisipasi orang lain dalam percakapan

# EXPRESSIVE



- Kreatif
- Menyenangkan, mempesona, persuasif
- Ambisius
- Vokal, Spontan
- Lucu
- Menularkan antusiasme dan sikap yang positif
- Mudah untuk memberikan feedback yang positif
- Mencari pengakuan
- Tidak terorganisir
- Tidak sabar
- Kurang teliti

**Anda dapat menjadi lebih efektif, jika:**

- ✓ Lebih memperhatikan kebutuhan orang lain
- ✓ Lebih terorganisir
- ✓ Perhatian pada detail



# ANALYTICAL



- Objektif
- Berdasarkan fakta
- Detil
- Akurat
- Berorientasi tugas
- Impersonal
- Serius
- Tertutup, suka menyendiri
- Meminimalisasi resiko

**Anda dapat lebih efektif, jika:**

- ✓ Lebih siap menerima perubahan
- ✓ Lebih terbuka dan berkomunikasi dengan yang lain

# AMIAABLE



- Bersahabat, hangat
- Percaya orang lain dengan mudah
- Berempati dan sensitif terhadap kebutuhan orang lain
- Suportif
- Anggota tim yang baik
- Pendengar yang baik
- Berorientasi pada orang
- Sulit mengambil keputusan
- Tidak blak-blakan
- Menolak berubah
- Menghindari resiko dan konflik

## **Anda dapat lebih efektif, jika:**

- ✓ Lebih asertif dan lebih apa adanya
- ✓ Lebih toleran dengan perubahan
- ✓ Tidak terlalu melibatkan diri pada permasalahan orang lain

## Berkolaborasi dengan Gaya Kepribadian yang Beragam

- ✓ **Aware** Kenali gaya kepribadian Anda dan orang lain
- ✓ **Accept** Terima gaya kepribadian Anda dan orang lain
- ✓ **Adapt** Beradaptasi dengan gaya kepribadian orang lain untuk membangun komunikasi yang efektif , hubungan dan untuk mempengaruhi mereka

# Adapting My Leadership in Modern Era (Context Drives Behaviour)



The best way to **understand the context for your people** is to **properly engage with them**



**Kepemimpinan** yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu **mempengaruhi orang lain** untuk mencapai **sasaran** yang telah ditentukan



# WEWENANG

## STRUKTURAL



## KHARISMATIK

## ARIF

## MORAL

# STRUKTURAL

**Wewenang formal yang Anda dapat karena menduduki posisi / jabatan dalam peringkat struktural suatu organisasi (diberikan - Given)**



# ARIF

**Pengaruh yang dapat Anda tonjolkan kepada orang lain  
karena keunggulan Anda dalam suatu pengetahuan,  
keterampilan atau kemampuan yang dimiliki  
(dipelajari - Learned)**



# MORAL

**Wewenang yang didapat karena terjalinnya hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan  
(Didapat - Earned)**





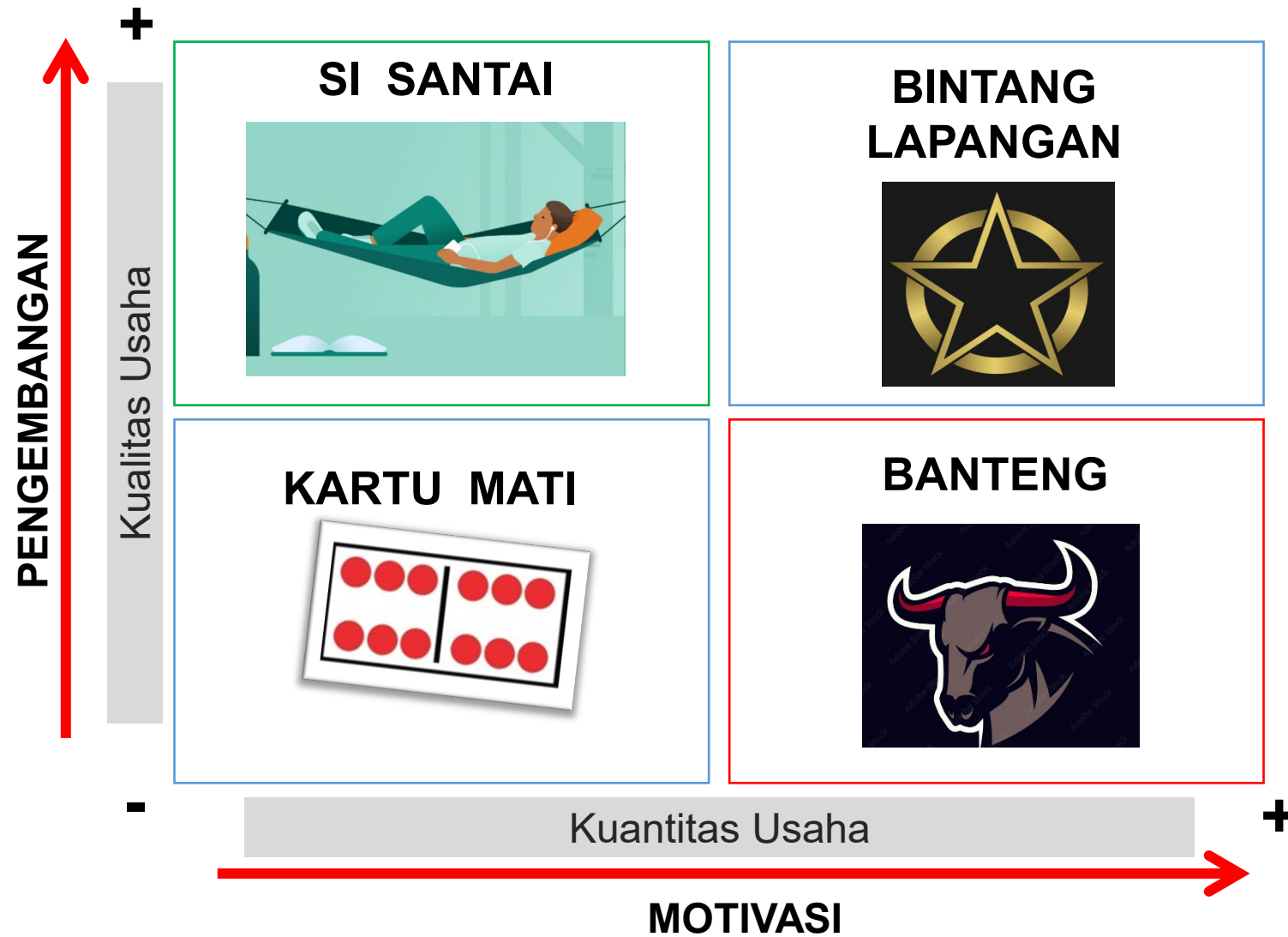
# KHARISMATIK

**Wewenang yang didasarkan pada kekuatan karakter dan kemampuan  
Anda untuk mempengaruhi orang lain, melalui penampilan yang serba  
menonjol  
(dikembangkan - Developed)**





# TIPE BAWAHAN



# KARTU MATI

Keahlian



Pengetahuan



Sikap



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

# BANTENG

Keahlian



Pengetahuan



Sikap



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**

# SANTAI

Keahlian



Pengetahuan



Sikap



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**



# BINTANG LAPANGAN

Keahlian



Pengetahuan



Sikap



Memerlukan

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

# Learner Mindset & Safe to Speak Up

## *Fixed Mindset vs Growth Mindset (Learner Mindset)*

**Fixed mindset** merupakan sebuah penggambaran tentang orang-orang yang percaya bahwa **kualitas, kecerdasan, atau bakat mereka** merupakan sifat yang sudah tetap, tidak dapat berubah.

**Growth mindset** adalah pola pikir yang berkeyakinan dasar bahwa kecerdasan dapat terus berkembang seiring dengan waktu, usaha, serta ketekunan. Orang-orang dengan growth mindset percaya **kemampuan dasar yang dimiliki hanyalah titik awal dari pengembangan potensi mereka.**

Mindset: The New Psychology of Success  
Carol Dweck, 2006

# An Introduction to Learner Mindset



## FIXED MINDSET

I have to look smart

I don't have the skills

If I make mistakes then others will judge me

I must perform better than others

## LEARNER MINDSET

I can always improve

I can learn from others when they are successful

I learn from and share my mistakes

I can perform better than I did before



# VUCA

## Complex

### Karakteristik :

- Luas
- **Multi variabel**
- Interkoneksi
- **Sebab utama dan dampaknya Samar**

### Contoh :

- Pasar global
- Unik
- Lingkungan khusus

### Pendekatan

- Restrukturisasi
- Spesialis
- **Panel ahli**

## Volatile

### Karakteristik :

- **Tidak terduga**
- Tidak stabil
- Dinamis
- **Tidak jelas waktunya**
- Bisa mendalihkan perhatian

### Contoh :

- Bisa mengalihkan perhatian
- Fluktuasi Harga
- **Bencana Alam**

### Pendekatan

- **Siapkan sumber daya**
- Cadangan rasional
- Sesuai resiko

## Ambiguous

### Karakteristik :

- Sulit untuk diprediksi
- **Sesuatu yang baru**
- Minim informasi/gejala
- **Bertentangan**

### Contoh :

- **Produk pasar/kebijakan baru**
- Diluar bidang

### Pendekatan

- Hipotesa & testing
- **Brainstorming kasus / skenario**

## Uncertain

### Karakteristik :

- Kejutan
- **Minim informasi**
- **Pengaruhi sebab-akibat**
- Sebab internal/eksternal

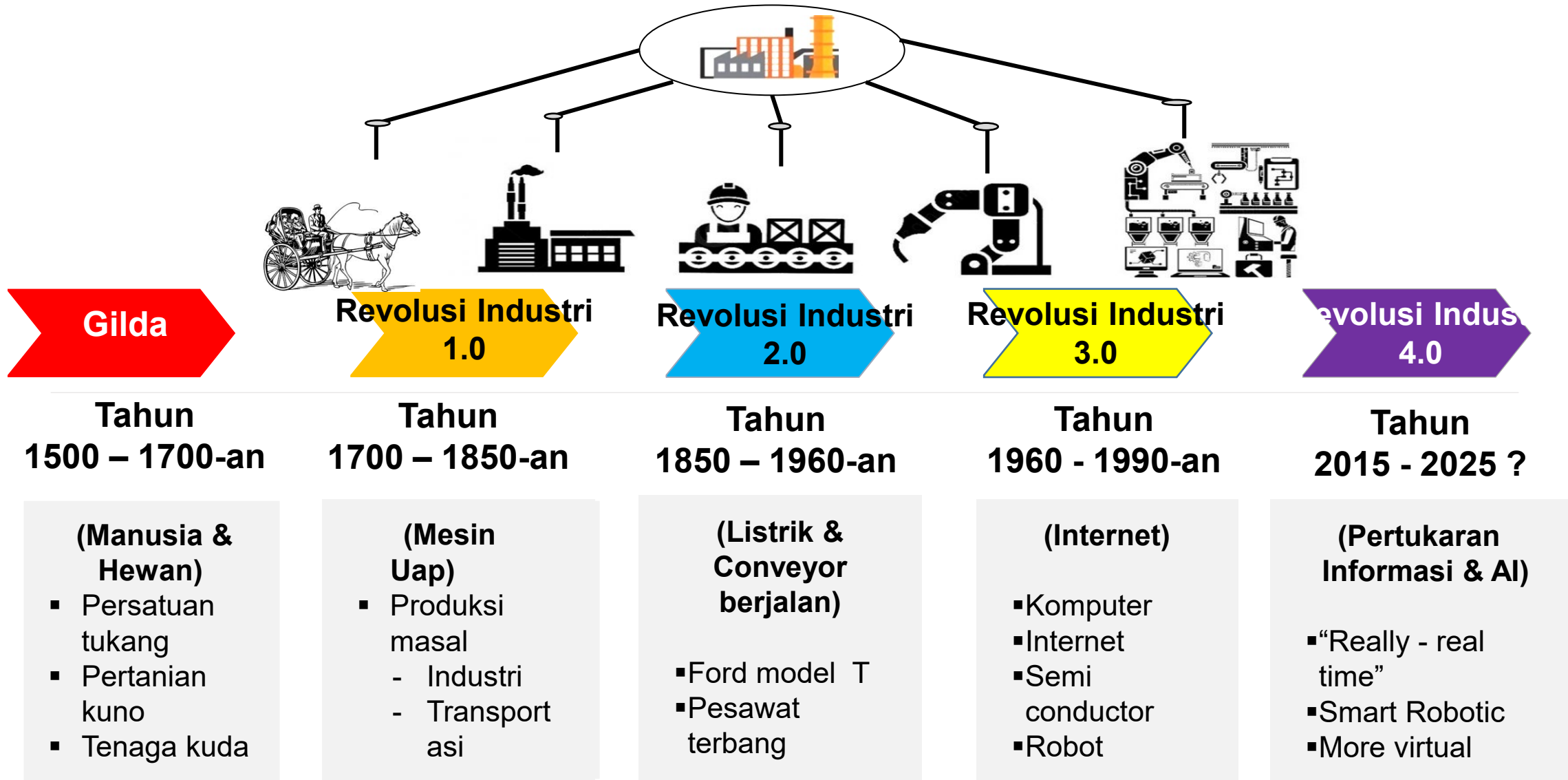
### Contoh :

- Kebijakan baru
- **Ketidakpastian masa depan pasar, reaksi pelaku usaha dll**

### Pendekatan

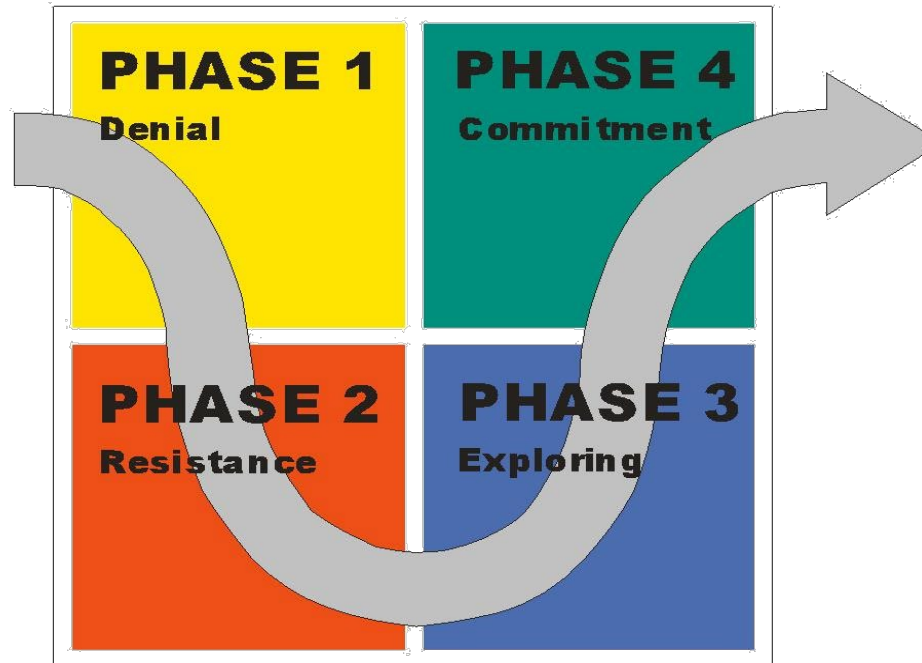
- Investasi informasi
- **Interpretasi analisis & komunikasikan**

# Revolusi Industri 4.0





# Saya dan Perubahan

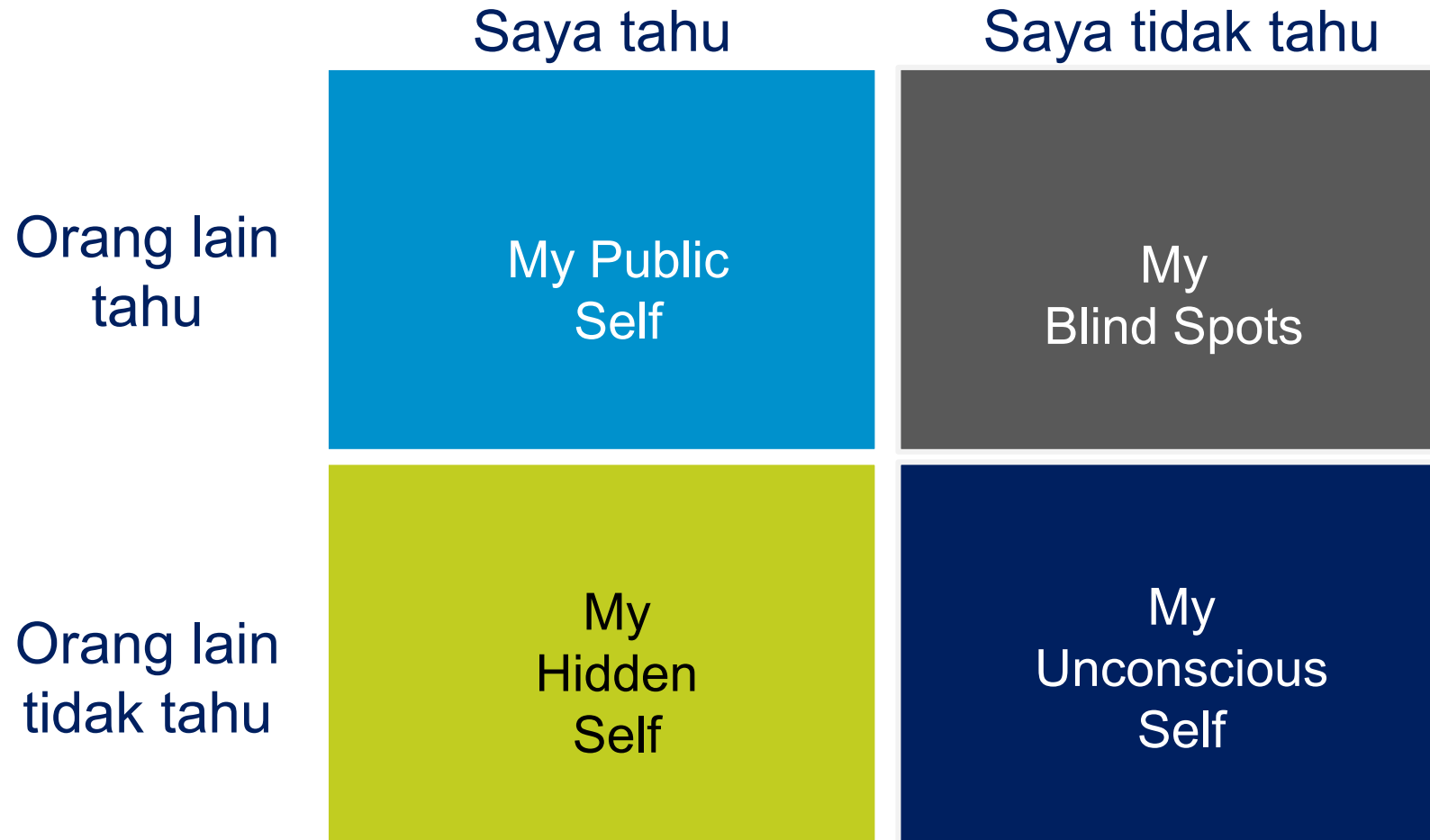


## Change Curve Model

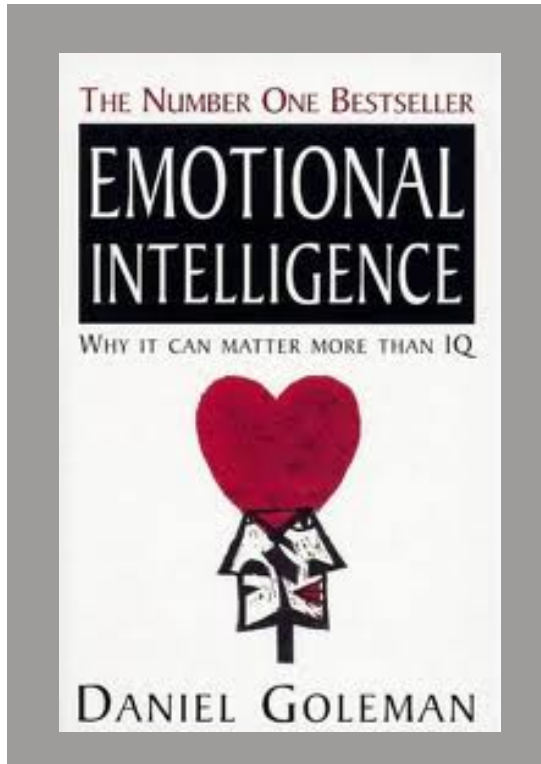
**\*Mastering the Change Curve**

- Dennis T. Jaffe and Cynthia P Scott

# Johari Window



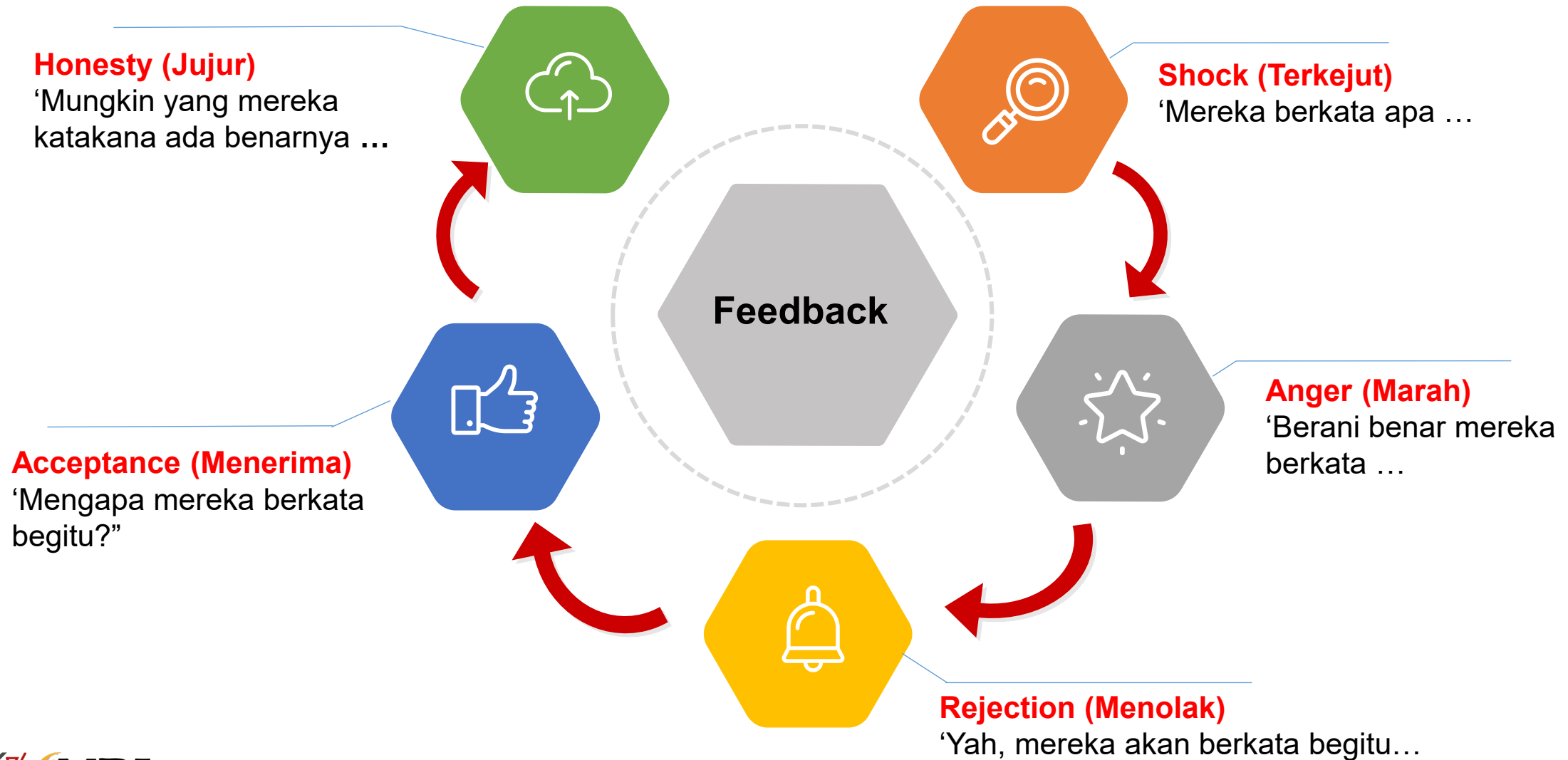
Joseph Luft and Harry Ingham



**“*Feedback* adalah  
alat untuk mengembangkan  
perubahan dan pertumbuhan,  
*bukan* pelampiasan emosional !”**

**Daniel Goleman**  
(penulis – Emotional Intelligence)

## Model Respons terhadap Feedback





# **BOOST** In Giving Feedback

- **B**alanced
- **O**wned
- **O**bserved
- **S**pecific
- **T**imely



# Memberikan Feedback secara Efektif Perilaku – the Don'ts

- Fokus pada kelemahan atau area perbaikan
- Menggunakan feedback sebagai pelampiasan kemarahan Anda
- Menyalahkan orang lain
- Bersikap agresif
- Kurang berempati



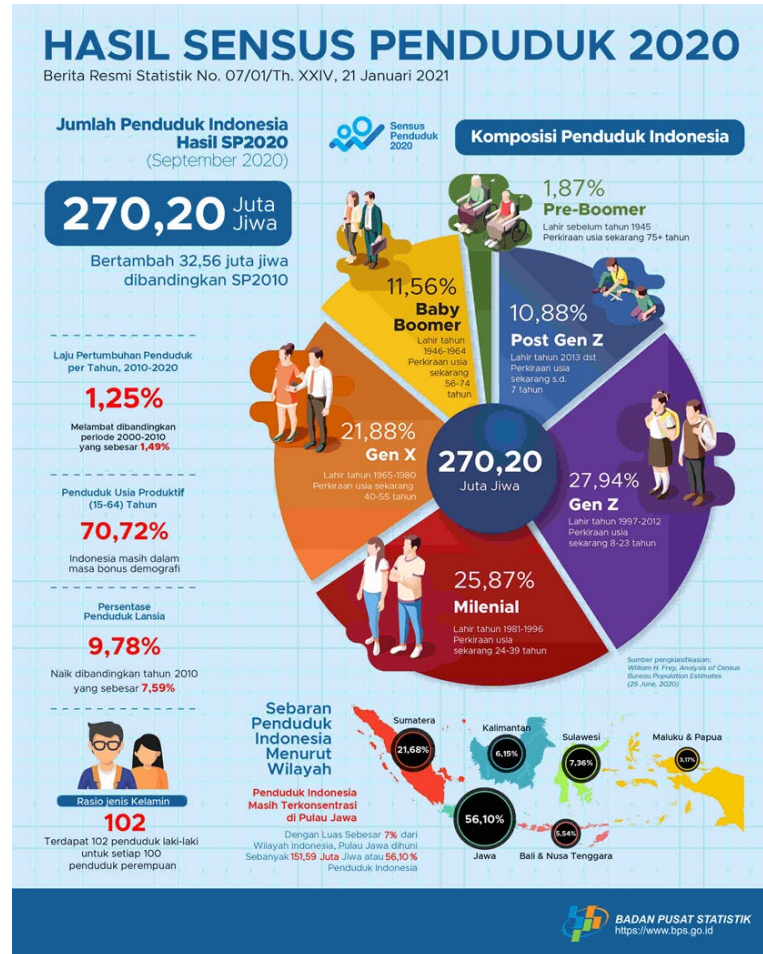


# Memberikan Feedback secara Efektif Perilaku – the Do's

- **Siapkan fakta**
- **Fokus pada masalah, bukan pribadi**
- **Gunakan bahasa positif**
- **Berikan motivasi**
- **Empati**
- **Sepakati tindak lanjut**



# Team Multigenerasi



*Generasi Z: 11 – 26 tahun di 2023*

*Generasi Y: 27- 42 tahun di 2023*

*Generasi X: 43 – 58 tahun di 2023*

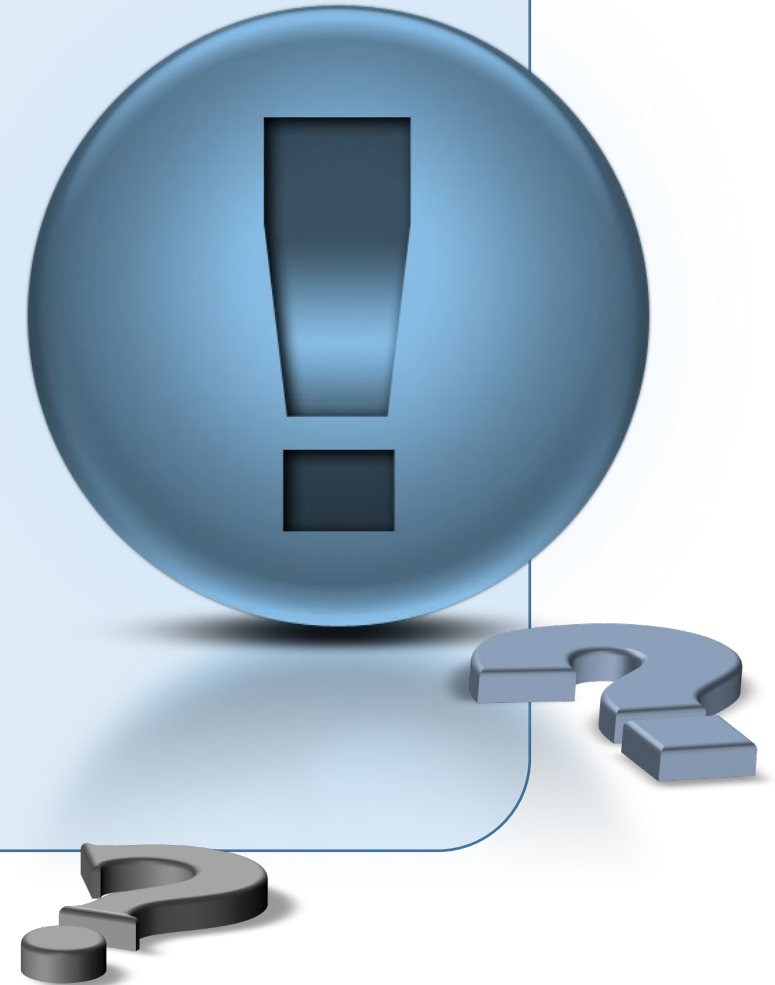
*Generasi Baby boomers: 59 – 77 tahun di 2023*

# Apa pentingnya mengerti generasi di tempat kerja?

- Beradaptasi dengan perubahan
- Kecepatan dari pola **bekerja** meningkat
- Saling menghargai dan fokus kepada **kekuatan** setiap dari generasi
- Berinovasi di tengah kompetisi



- Gen Z adalah generasi yang oportunis dan berjiwa entrepreneurial, mereka bisa berganti pekerjaan dalam waktu 1 tahun jika tidak merasa berkembang
- Gen Y umumnya bekerja maksimum 3 tahun di satu perusahaan dan itupun APABILA mereka menyukai atasanannya dan pekerjaannya
- Gen X akan berganti karir 7-9 kali sepanjang hidupnya (4-6 tahun kerja mereka baru mulai memikirkan untuk pindah) dan menyukai pekerjaan yang sifatnya proyek.
- Boomers tidak benar-benar pensiun bahkan setelah usia produktif mereka sudah lewat, dan bisa setia bekerja dengan hanya 1-3 perusahaan seumur hidup mereka





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



1

Kita tidak memasukkan orang kedalam 'kotak'

2

Ada beberapa hal yang mungkin tidak benar bagi Anda

3

Anda mungkin Boomers tetapi memiliki tingkah laku Gen Y atau sebaliknya

4

Dengan mengerti cara berpikir generasi kita dapat meningkatkan keterampilan berkomunikasi



# ***Boomers***



- Tidak pensiun seperti yang direncanakan tetapi mereka 'berpindah pekerjaan'
- Berganti prinsip dari bekerja keras menjadi menikmati kehidupan
- Terbiasa dengan hirarki, struktur dan proses
- Persepsi terhadap loyalitas adalah untuk jangka panjang
- Bekerja keras untuk mencapai tujuan





- Bertumbuh dengan MTV, Madonna & PacMan
- Orang tua adalah Boomers dan tradisional
- Mencoba untuk mengikuti peraturan dari Boomers tetapi ada yang dikurangi dan diubah
- Menginginkan hidup yang seimbang dan waktu dengan keluarga
- Percaya bahwa mereka dapat bekerja di mana saja dan tidak ingin terikat dengan jam kerja kantor
- Ingin bekerja berdasarkan proyek dan kebebasan

# Y Generation

- Bertumbuh dengan teknologi sejak lahir
- Zaman You Tube, Facebook dan Twitter
- Secara sosial dan global terhubung melalui teknologi
- Diasuh oleh Gen X dan orang tua Boomers
- Tingkat percaya diri yang tinggi
- Memiliki mental “Life is too short”
- Ingin bersenang-senang & mendapatkan penghargaan



# Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

- Gen Z tidak mengetahui dunia **sebelum peristiwa 9/11 di Amerika Serikat**
- Gen Z lahir setelah kolapsnya komunisme dan **naiknya China dalam tatanan ekonomi global**
- Gen Z hidup di era dimana konten dan informasi dibagikan secara **gratis**, dan **pembelian secara online** menjadi bagian dari cara hidup yang lumrah



# Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

GEN Z adalah Generasi pertama yang...

- Tidak pernah tahu rasanya hidup **didunia tanpa website**
- Tidak pernah menggunakan **telpon yang berisi kartu**
- Tidak tahu apa itu **disket**



# Gen Z di Tempat Kerja

## 1. Aspirasi Karir

Gen Z lebih suka bekerja di **industri yang dekat** dengan mereka di kehidupan personal, daripada industri yang mereka tidak familiar

## 2. Pengembangan Karir

Gen Z menginginkan keberagaman dan **kesempatan entrepreneurial** dengan keamanan yang stabil

**3. Gaya Kerja** Gen Z lebih memilih tugas individu dibandingkan aktivitas berbasis tim, tetapi mereka tetap menyukai membangun hubungan, Mereka **menyukai kemandirian** tetapi **bukan isolasi**

## 4. Nilai Dasar

Gen Z tidak hanya menilai perusahaan dari kualitas produk/pelayanannya tetapi etika, kegiatan-kegiatan mereka dan dampak sosial perusahaan tersebut

## 5. Perilaku dan Karakter

Ketergantungan Gen Z pada media sosial akan mengimplikasikan bagaimana mereka berinteraksi dan ingin dipersepsikan



# Gen Z di Tempat Kerja



## 6. Keberagaman dan inklusi

Bukan hanya menghargai **keberagaman** dan **kesetaraan** ras dan **gender**, tetapi mereka juga menghargai keberagaman **identitas** setiap individu.

## 7 . Generasi paling edukatif sepanjang sejarah

Berlawanan dengan kepercayaan umum bahwa Gen Z tidak menyukai pendidikan, Gen Z ternyata menyukai ide untuk belajar di **perguruan tinggi** selama 4 tahun dan menganggap **edukasi** adalah hal yang sangat penting baik di sekolah maupun di tempat kerja.



## Mari Bangun Jembatan Antar Generasi di Tempat Kerja

- Hormati generasi lain dengan cara yang membuat mereka merasa dihormati
- Hargai preferensi dan perspektif yang berbeda
- Beri ruang untuk mengerjakan sesuatu dengan cara lain walaupun terasa asing di awalnya
- Sadari bahwa apapun yang kita lakukan terhadap generasi lain pada akhirnya akan berdampak pada masa depan organisasi



# LEADERSHIP ESSENTIALS

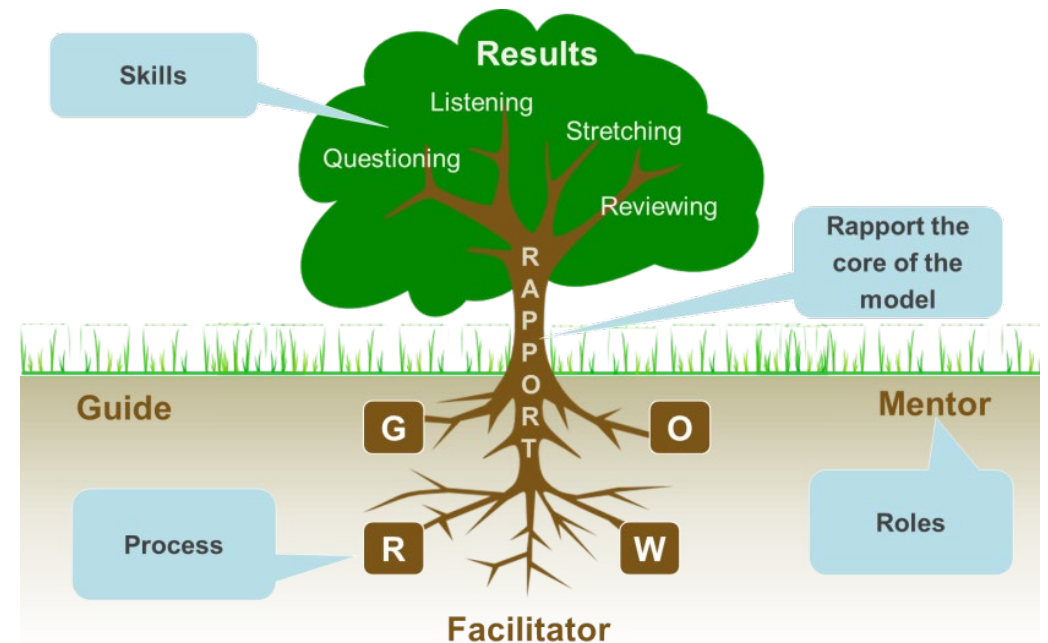
PT. Wintermar Offshore Marine Tbk

# Developing My Team for Higher Performance (Learning is Vital)

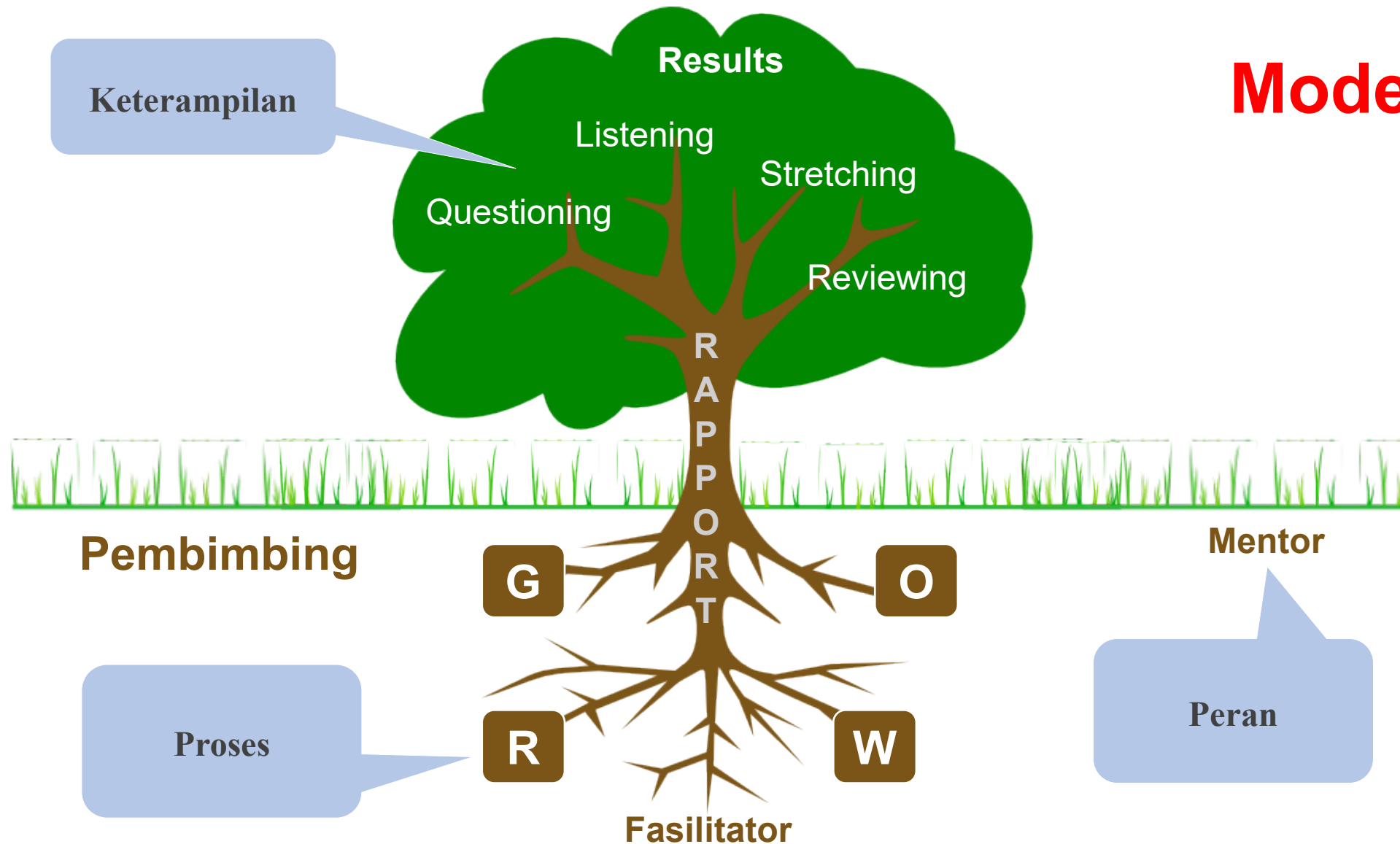
# Apa itu COACHING?

**Developing and empowering others, equipping them with the knowledge, skills, tools, opportunities and support they require to develop themselves to be more effective**

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



# Model CCR



# 3 Peran Dalam Coaching



## Guide

Berperan sebagai penyemangat yang terus menerus, pemberi saran, dukungan, dan inspirasi.



## Facilitator

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



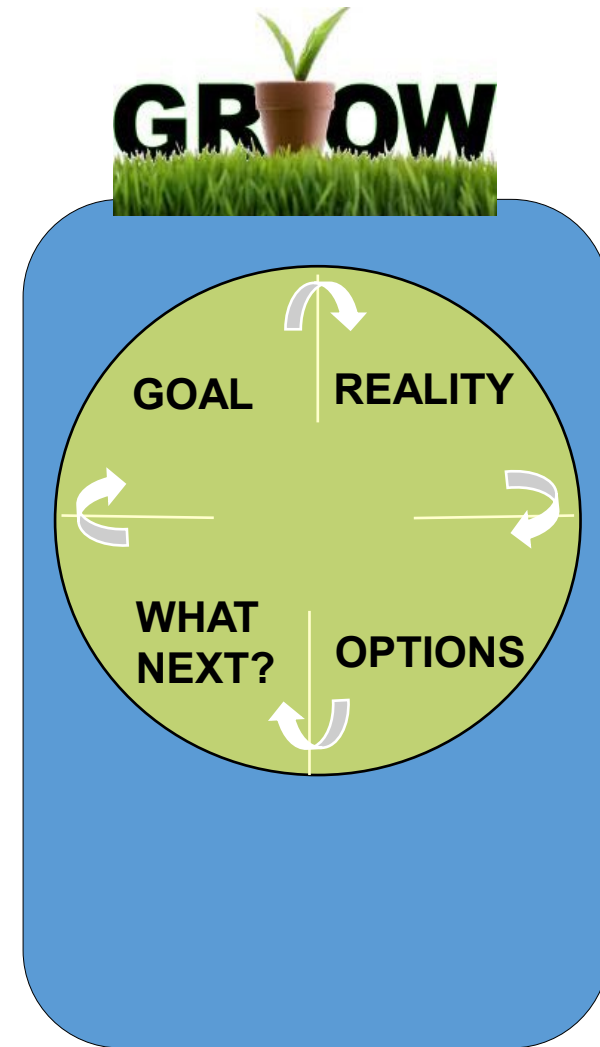
## Mentor

Membantu mengembangkan network pribadi dan profesional, berbagi kebajikan.



# GROW process

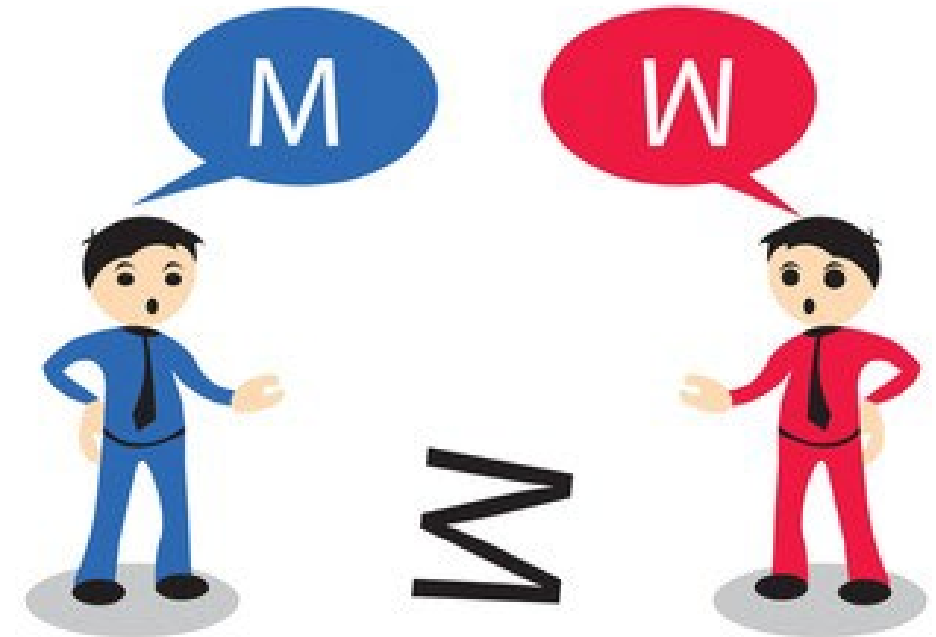
- **G**oal – Apa yang kita mau tuju / capai
- **R**eality – Apa yang terjadi?
- **O**ptions – Apa yang harus kita lakukan?
- **W**hat next – Apa, Kapan, Siapa yang melakukan?



# Innovative Problem Solving & Decision Making 1 (How You Respond Matters)

# Perspektif

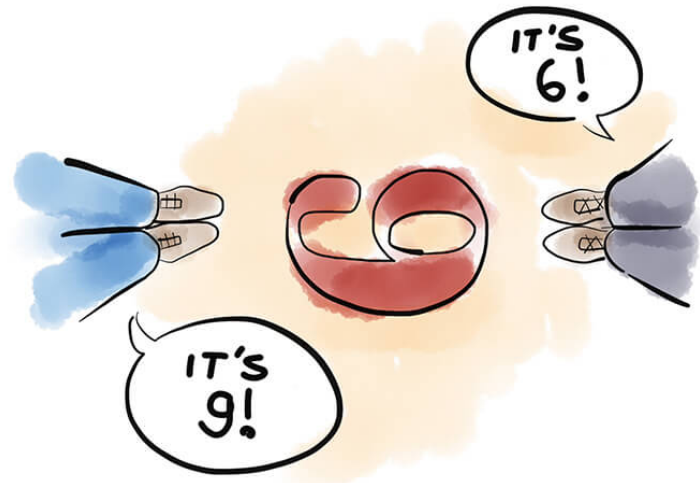
Your **perspective** is the way you see something. If you think that toys corrupt children's minds, then from your **perspective** a toy shop is an evil place. **Perspective** has a Latin root meaning "look through" or "perceive," and all the meanings of **perspective** have something to do with looking.



# Perspektif

| Perspektif 1                                                          | Kejadian                  | Perspektif 2 |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------|
| Hal yang normal sebagai manusia, suatu hari pasti sakit               | Sakit                     | ...          |
| Seharusnya dia mau mengalah untuk kebaikan bersama                    | Konflik dengan pasangan   | ...          |
| Adalah suatu hal yang untung-untungan, bukan untuk diperjuangkan      | Karier mandek / stagnan   | ...          |
| Tidak masalah, yang penting masih cukup, dan kalau kurang bisa hutang | Tabungan segitu-gitu saja | ...          |
| Hal membuat frustrasi tapi namanya manusia pasti kena masalah         | Menemui masalah           | ...          |

# Perspektif Masalah



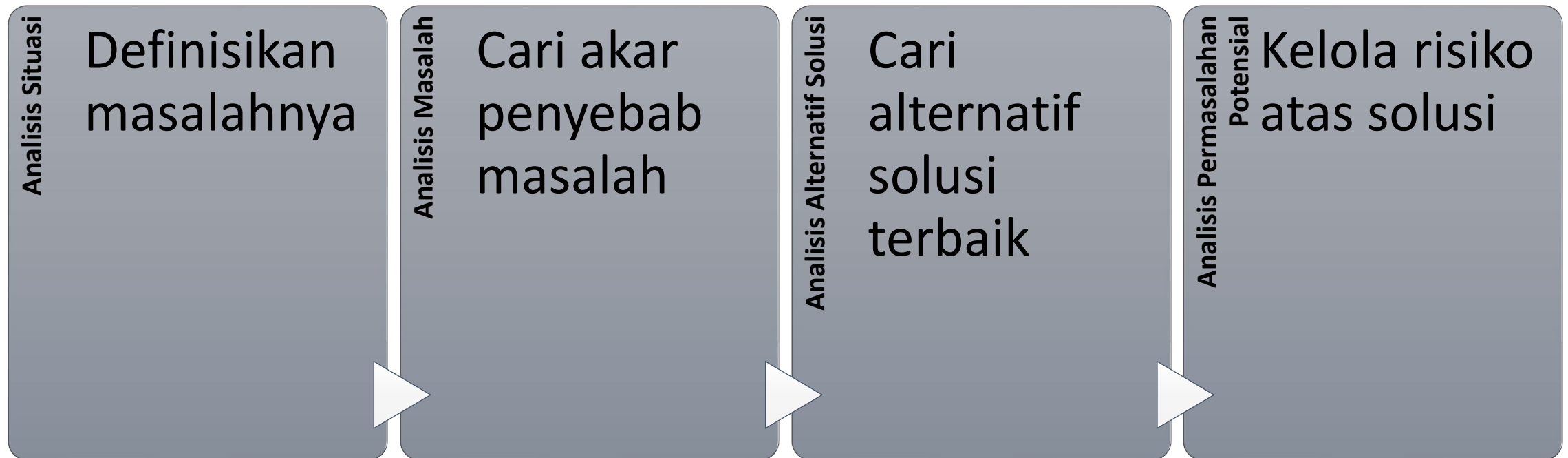
**Masalah**

**Hambatan**

**Peluang**

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

# STRUKTUR UMUM PROBLEM SOLVING & DECISION MAKING





# ANALISIS SITUASI

## 5 questions

### WHAT?

Apa yang terjadi?  
Apa saja gejalanya?  
Apa saja konsekuensinya?  
Apa yang dipertaruhkan?

### WHY?

Mengapa itu menjadi masalah?  
Mengapa itu bisa terjadi?  
Mengapa itu tidak dicegah?  
Mengapa itu harus diselesaikan?

### WHO?

Siapa yang bilang ada masalah?  
Siapa saja yang terlibat?  
Siapa saja yang terkena dampak?

### WHEN?

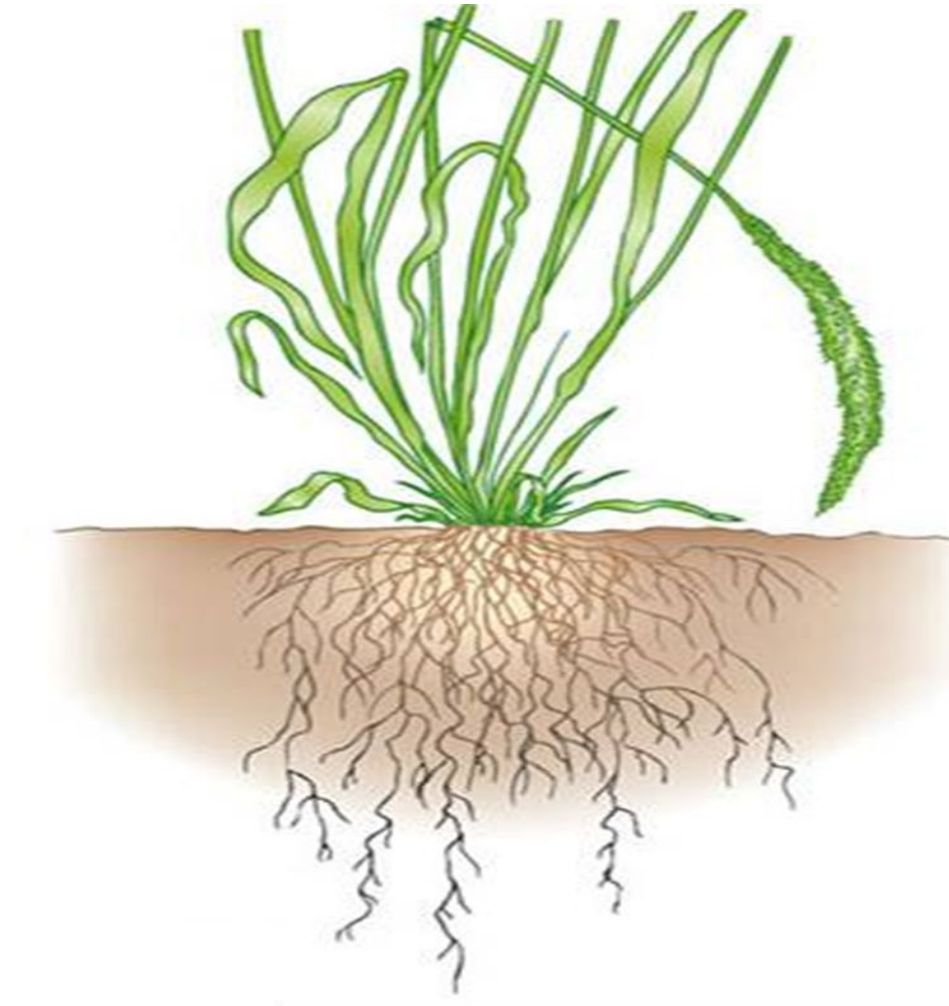
Kapan itu terjadi?  
Kapan itu kemungkinan akan terjadi lagi?

### WHERE?

Dimana itu terjadi?

# Innovative Problem Solving & Decision Making 2 (How You Respond Matters)

# ANALISIS MASALAH / PERSOALAN

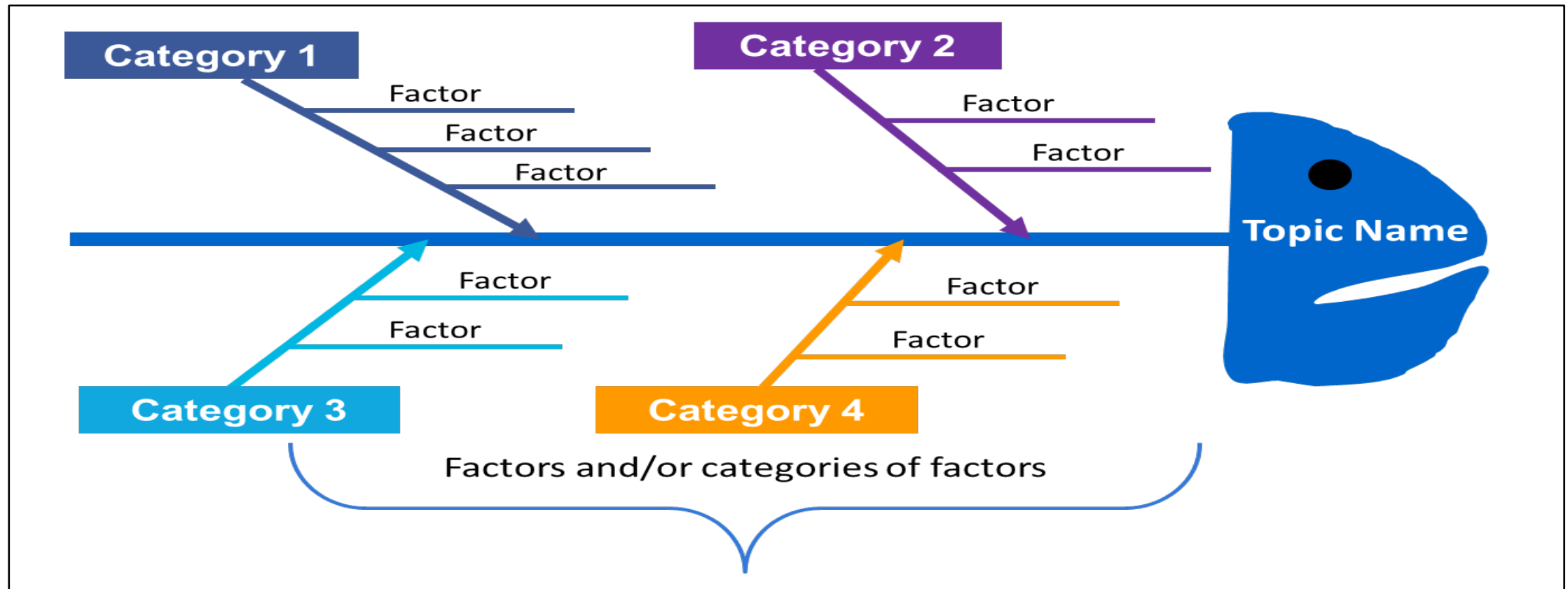


Gejala dari masalah  
“**RUMPUT**” di atas  
permukaan

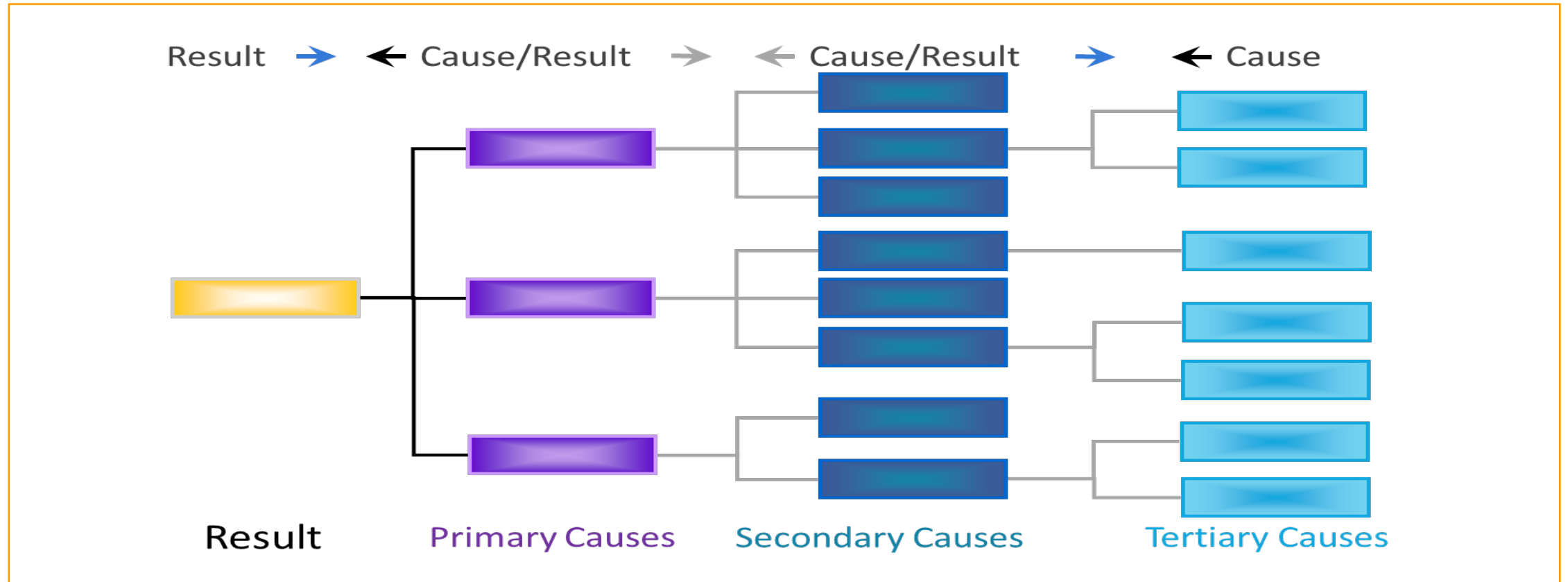
Penyebab yang  
mendasari “**AKAR**”  
Dibawah permukaan

# Metode identifikasi akar permasalahan:

## Fishbone Diagram



# Metode identifikasi akar permasalahan: Logic Tree Diagram



## Langkah-langkah praktis menggunakan diagram Logic Tree:

1. Tuliskan **judul permasalahan** di bagian 'Result'.
2. Tanyakan **WHY** (mengapa) terhadap permasalahan tersebut.
3. Tuliskan **jawabannya** di bagian 'Primary Cause'.
4. Tanyakan **WHY lagi** terhadap Primary Cause.
5. Tuliskan **jawabannya** di bagian 'Secondary Cause'.
6. Lakukan terus sampai sudah **tidak bisa ditanyakan WHY lagi**.



# PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN



# Kendala dalam berpikir kreatif

- Kurangnya tujuan dari diri anda dan orang lain
- Takut akan penolakan
- Tidak Berpikir Proaktif
- Terlalu rasional dan tidak improvisasi
- Takut untuk gagal



# IDENTIFIKASI SOLUSI

Dapatkan alternatif sebanyak yang anda inginkan

Gunakan teknik kreatif untuk menghasilkan ide-ide



# ANALISIS ALTERNATIF SOLUSI

Tuliskan alternatif tindakan yang bisa diambil

Uji dengan  
**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***

# COST – BENEFIT ANALYSIS

|                      |         |
|----------------------|---------|
| Alternatif tindakan: |         |
| Cost                 | Benefit |
|                      |         |



# ANALISIS PERSOALAN 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)
6. Sistem informasi



# ANALISIS PERSOALAN POTENSIAL

## Tindakan Pencegahan:

- ✓ **Menghilangkan sebab** persoalan potensial
- ✓ Harus dilakukan agar persoalan potensial **tidak** timbul



# ANALISIS PERSOALAN POTENSIAL

## Tindakan Penanggulangan:

- ❏ Mengurangi **akibat** persoalan
- ❏ Dilaksanakan bila tindakan **pencegahan gagal**
- ❏ Memerlukan **sistem informasi** yang memberi tahu penanggung jawab bahwa tindakan pencegahan gagal, dan tindakan penanggulangan harus dilaksanakan



# LEMBAR KERJA ANALISIS PERSOALAN POTENSIAL

| Solusi yang diambil:                |                         |                       |                                       |
|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Potensi masalah yang mungkin timbul | Kemungkinan<br>(1 – 10) | Kegawatan<br>(1 – 10) | Total<br>(kemungkinan<br>x kegawatan) |
| 1.                                  |                         |                       |                                       |
| 2.                                  |                         |                       |                                       |
| 3.                                  |                         |                       |                                       |
| TOTAL                               |                         |                       |                                       |
| Rencana tindakan pencegahan:        |                         |                       |                                       |
| Rencana tindakan penanggulangan:    |                         |                       |                                       |