

PPKB - LEVEL MADYA 2

Modul: Innovative Leadership



COLLABORATIVE LEADER



INNOVATIVE LEADERSHIP

Pemimpin yang merangkul inovasi bertindak sebagai katalisator yang mengubah status quo dan membimbing organisasi mereka ke wilayah yang menarik dan belum dipetakan.

Berkeley Executive Education - 2023



Kepemimpinan & Budaya Inovasi

Inovasi tumbuh subur dalam budaya yang mendukung. Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya ini dengan:

Mengomunikasikan visi yang menarik untuk menginspirasi dan memotivasi.

Mempromosikan **kolaborasi**, komunikasi terbuka, dan berbagi ide.

Memperjuangkan inovasi terbuka melalui **kolaborasi** dengan mitra eksternal, pelanggan, atau komunitas.

Membina suasana startup ramping yang mendorong eksperimen, pembuatan prototipe dengan cepat, dan pembelajaran dari kegagalan.

Memanfaatkan alat seperti Business Model Canvas untuk memahami di mana anda berada saat ini dan mengeksplorasi inovasi model bisnis yang potensial dalam organisasi anda.

DOBLIN 10 TIPE INOVASI

BUSINESS CONFIGURATION



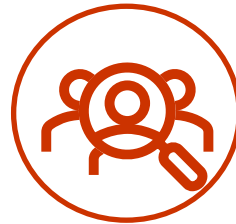
Profit Model

Network

Structure

Process

MARKET OFFERING



Product Performance

Product System

CUSTOMER EXPERIENCE



Service

Channel

Brand

Customer Engagement

DOBLIN 10 TIPE INOVASI

Profit Model	Cara Anda menghasilkan 'uang'
Network	Cara Anda berkolaborasi untuk menghasilkan 'value'
Structure	Bagaimana Anda mengelola potensi dan sumberdaya
Process	Bagaimana Anda mengoperasikan bisnis
Product Performance	Faktor pembeda dengan produk/jasa lain
Product System	Bagaimana produk dengan jasa Anda bekerja bersama
Service	Faktor pendukung yang menyertai penawaran Anda
Channel	Bagaimana penawaran Anda disampaikan kepada pelanggan
Brand	Bagaimana bisnis Anda direpresentasikan
Customer Engagement	Interaksi yang unik dengan pelanggan yang Anda tekankan

Kepemimpinan yang Mendorong Kolaborasi

Kolaborasi adalah kunci untuk mendorong inovasi. Para pemimpin dapat menumbuhkan budaya kolaboratif dengan:

Membentuk tim lintas fungsi untuk memanfaatkan beragam keterampilan dan perspektif.

Memfasilitasi berbagi pengetahuan, memicu ide dan pendekatan baru.

Mendorong keberagaman pemikiran, memberikan wawasan baru, dan mencegah pemikiran kelompok.

Membina lingkungan inklusif di mana setiap suara dihargai dan didengar.

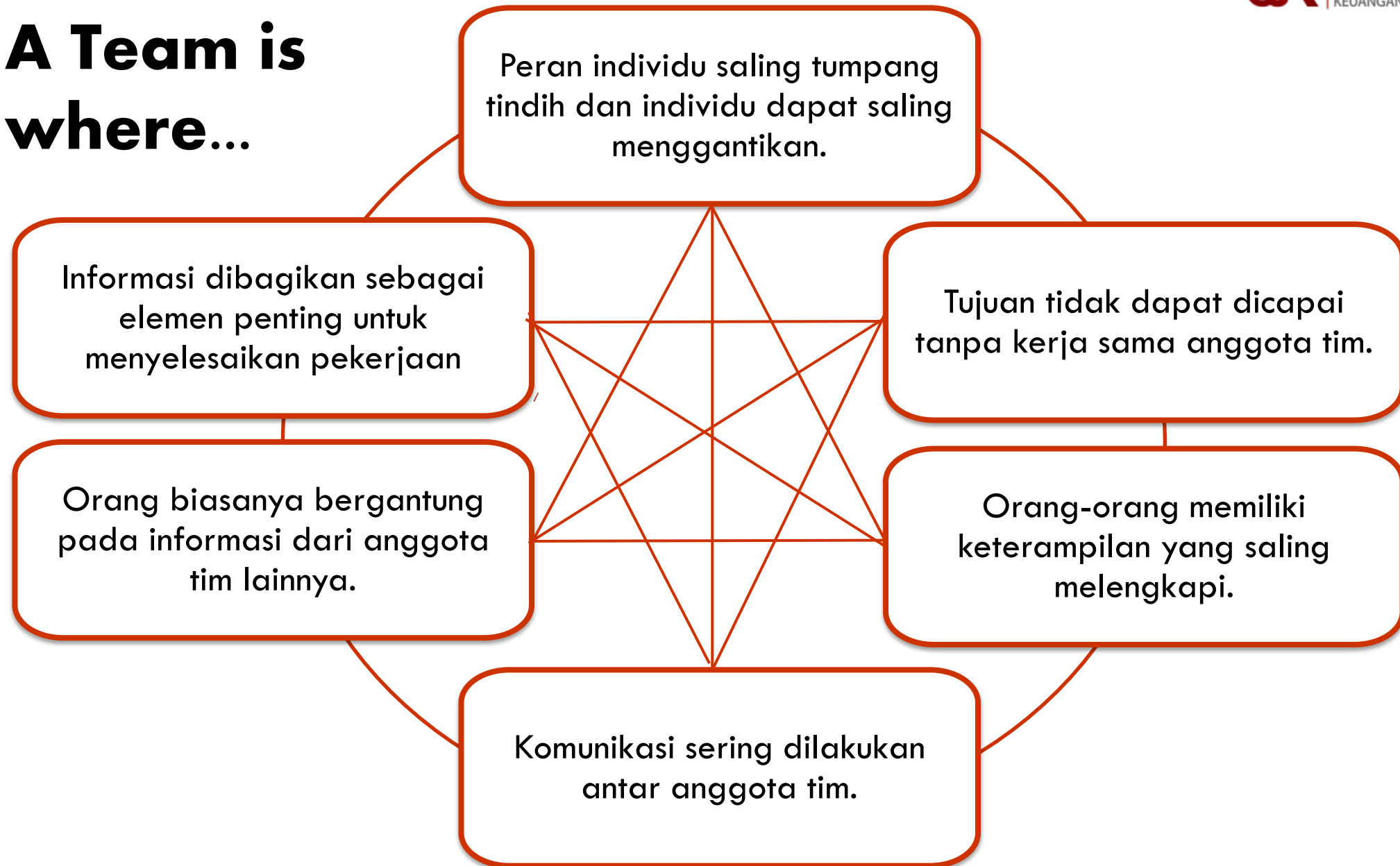


GROUP **VS** TEAM

A Group is where...



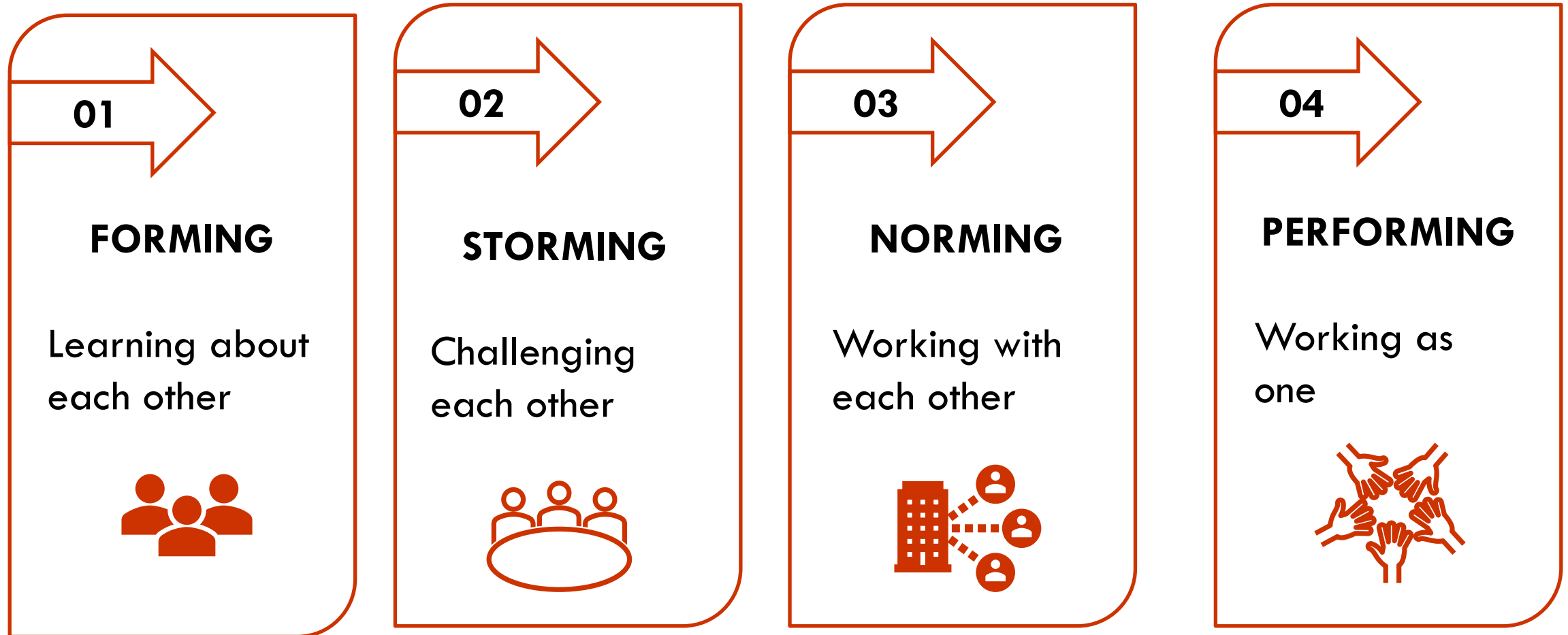
A Team is where...





TEAM FORMATION

4 Tahap Membangun Team



4 Tahap Membangun Team

FORMING

- Mempertanyakan
- Bersosialisasi
- Memperlihatkan Keinginan
- Fokus pada Tujuan dan Identitas Grup

01

STORMING

- Resistansi
- Kurangnya partisipasi
- Perselisihan
- Persaingan
- Emosi Tinggi

02

03

NORMING

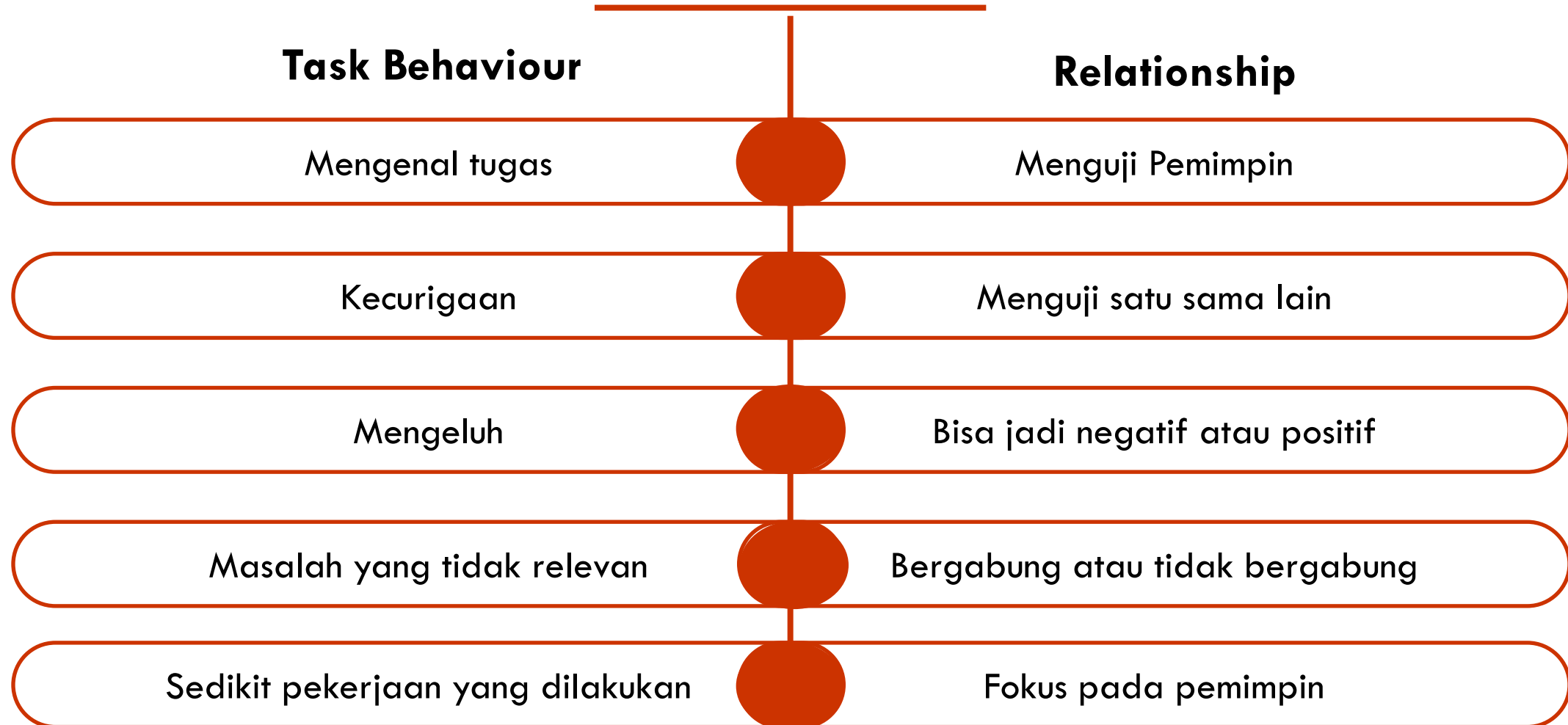
- Rekonsiliasi
- Kelegaan, kecemasan yang berkurang
- Anggota terlibat dan mendukung
- Mengembangkan kohesi

04

PERFORMING

- Mendemonstarsikan rasa saling ketergantungan
- Sistem Sehat
- Kemampuan sebagai tim untuk menghasilkan efektivitas
- Keseimbangan tugas dan orientasi proses

FORMING



STORMING

Task Behaviour

Relationship

“Menolak” tugas

Ketegangan

Mendebat definisi

Defensif

Pendekatan tantangan

Pemberontakan

Tugas bisa menjadi hal yang sekunder

Frustrasi

Sedikit pekerjaan yang dilakukan

Membentuk kelompok-kelompok kecil

NORMING

Task Behaviour

Relationship

Menjelajahi masalah

Pembentukan semangat tim

Mengajukan pendapat

Konflik berkurang

Berikan pendapat

Pemimpin mulai diterima

Fokus tugas

Peran mulai diterima

Objektivitas

Fokus pada tim

PERFORMING

Task Behaviour

Relationship

Memahami tugas

Fokus pada pekerjaan

Solusi muncul

Fokus pada kepribadian menjadi nomor 2

Diskusi terbuka

Dukungan timbal balik

Fokus pada tujuan

Humor, santai

Banyak pekerjaan yang dilakukan

Fokus pada tim

Diskusi: Membangun Team

Forming – Storming – Norming – Performing

- Pada tahapan mana tim anda berada? Berikan beberapa bukti pendukungnya!
- Apa yang akan Anda lakukan untuk membawa tim Anda ke tahap selanjutnya?
- Anda ingin tim Anda menjadi seperti apa dalam 12 bulan mendatang?



TEAM ALIGNMENT

5 DYSFUNCTION OF A TEAM



Absence of Trust



Anggota tim enggan atau ragu untuk menunjukkan sisi rentan atau perasaannya yang sebenarnya kepada orang lain.



Tidak mau mengakui kesalahan, kelemahan, atau kebutuhan akan bantuan.



Tanpa tingkat kenyamanan tertentu di antara anggota tim, fondasi kepercayaan tidak mungkin terjadi.



Tidak mau berkomunikasi secara terbuka.



Kurangnya keterbukaan.

Fear of Conflict

- ✓ Tim yang tidak saling percaya akan sulit terlibat dalam pembasahan yang apa adanya (tidak disaring) dan penuh semangat tentang isu-isu utama.
- ✓ Konflik tim dapat berubah menjadi diskusi “terselubung” dan memberikan komentar di “belakang”
- ✓ Konflik dihindari – dianggap merusak.
- ✓ Kurangnya konsultasi & debat
- ✓ Keputusan yang lebih rendah akan menghasilkan
- ✓ Harmoni buatan/palsu (artificial harmony)

Lack of Commitment

- ✓ Tanpa konflik, sulit bagi anggota tim untuk berkomitmen pada keputusan
- ✓ Kurangnya arahan dan komitmen dapat membuat anggota tim tidak bahagia
- ✓ Kurangnya dukungan
- ✓ Frustrasi
- ✓ Terjadi duplikasi dan keragu-raguan
- ✓ Ambiguitas

Avoidance of Accountability



Tidak ada komitmen untuk rencana tindakan yang jelas



Kebutuhan untuk menghindari konflik mencegah anggota tim saling meminta pertanggungjawaban atas perilaku mereka



Kurangnya arahan membuat pengukuran dan/atau penilaian menjadi sulit



Tidak ada yang mau bertanggung jawab



Standar rendah

Inattention to Results

Anggota tim menempatkan kebutuhan mereka sendiri (ego, pengembangan karir, pengakuan, dll.) di atas tujuan tim kolektif

Individu tidak dimintai pertanggungjawaban

Tim telah melupakan kebutuhan akan pencapaian

Kinerja menurun

Tujuan tidak terpenuhi

Status dan ego

REFLECTION & SHARE: DYSFUNCTION OF A TEAM

Refleksikan:

- Disfungsi mana yang paling membutuhkan perhatian di tim Anda? Mengapa?
- Apa 3 langkah praktis yang akan Anda lakukan dengan hasil analisa tersebut?

	Dysfunctional	Score	High Performance
Trust	Tim tidak memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada timnya sendiri. Para anggota tim mementingkan kepentingan pribadi dan bermain politik untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan.		Fokus utamanya adalah untuk kebaikan bersama tim secara keseluruhan dan para anggota tim bersedia berkompromi demi kebaikan yang lebih besar. Kami mengundang orang lain untuk mendiskusikan pendapat, perasaan, dan kebutuhan mereka, dan mendengarkan dengan seksama, dengan hormat, dan tidak menghakimi
Conflict	Konflik sering dihindari, atau ditangani dengan serangan ke ranah pribadi, sarkasme, kesalahan dan tuduhan. Konflik sering kali merupakan hasil dari orang yang bereaksi berlebihan terhadap kejadian tersebut.		Konflik sering disadari dan ditangani melalui diskusi yang matang dan konstruktif. Para anggota tim memiliki keberanian untuk menyoroti berbagai masalah tetapi cukup bijaksana untuk menghindari penyebab pelanggaran yang tidak perlu
Commitment	Kami memiliki kelompok, individu, yang tidak bekerja sama baik dengan orang lain. Para anggota tim mendorong pandangan, kebutuhan, dan kepentingan mereka sendiri dengan mengorbankan orang lain, dan tidak mendengarkan orang lain		Kami bekerja dengan baik sebagai tim. Para anggota tim saling bekerja sama, membantu, dan mendukung. Mereka benar-benar berusaha melihat masalah dari sudut pandang tim dan mempertimbangkan dampaknya pada gambaran yang lebih luas
Accountability	Tingkat partisipasi dan keterlibatan yang rendah dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Para anggota tim tidak diberi kesempatan yang layak, atau enggan terlibat dalam prosesnya		Saya sebagai pemimpin dengan cepat dalam memberikan pujian, pengakuan, dan terima kasih, seperti halnya ketika memberikan kritik. Ketika saya memberikan kritik, saya berusaha melakukannya secara konstruktif dan dengan memperhatikan perasaan orang lain.
Results	Kurangnya informasi yang rutin dan kuat terkait tujuan/goals utama. Tidak ada meeting/briefing rutin untuk membahas kemajuan pekerjaan masing-masing anggota tim. Saling menyalahkan. Kurangnya rencana tindakan dan tindak lanjut		Informasi yang kuat selalu disediakan oleh pemimpin. Informasi dibahas secara konstruktif dan berkala, dengan tindakan yang disepakati, dikomunikasikan, dan ditindaklanjuti.

5 Dysfunction of Team	Solutions
Absence of Trust	<ul style="list-style-type: none"> • Memfasilitasi team building • Menunjukkan keterbukaan (vulnerability) • Mempromosikan komunikasi terbuka
Fear of Conflict	<ul style="list-style-type: none"> • Tetapkan aturan bersama untuk debat yang sehat • Penghargaan terhadap kejujuran • Mediasi ketidaksepakatan
Lack of Commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Libatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan • Komunikasikan visi dan tujuan tim dengan jelas • Rayakan pencapaian dan monitor kemajuan.
Avoidance of Accountability	<ul style="list-style-type: none"> • Tetapkan ekspektasi yang jelas • Bersikaplah konsisten • Tetapkan target tim dan buat kemajuan terlihat • Pimpin dengan memberi contoh
Inattention to Results	<ul style="list-style-type: none"> • Tetapkan tujuan tim • Menghargai kesuksesan tim • Tegaskan kembali pentingnya kesuksesan tim