



KELOMPOK 2

**KETERAMPILAN
KEPEMIMPINAN**





Be Strong!



PRODI S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

LEADERSHIP



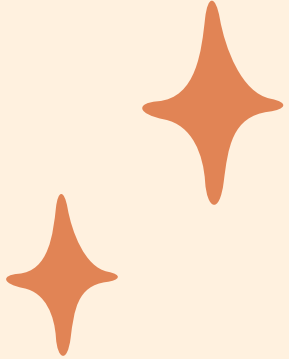
Dosen Pengampu:

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

TUJUAN PEMBELAJARAN



Tujuan Pembelajaran ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pemimpin dalam mengatasi konflik dan menghadapi situasi krisis dengan solutif. Pemimpin yang efektif harus menjadi teladan dalam perilaku dan nilai-nilai yang dipegang. Pemimpin perlu mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim atau organisasi

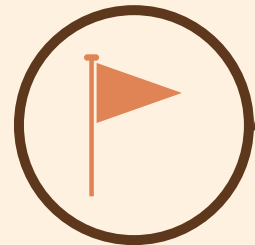


KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN YANG DIKEMBANGKAN

- **90 Hari Pertama sebagai Pemimpin**
 - **Belajar dari Pengalaman**
 - **Membangun Kompetensi Teknis**
 - **Membangun Hubungan Efektif dengan Atasan**
 - **Membangun Hubungan yang Efektif dengan Rekan Kerja**
 - **Perencanaan Pembangunan**
- 



90 HARI PERTAMA SEBAGAI PEMIMPIN



Pentingnya periode kritis ini untuk keberhasilan pemimpin baru.



Persiapan sebelum memulai peran kepemimpinan.



HARI PERTAMA: MEMBUAT IMPRESI PERTAMA



Pertemuan dengan bos dan tim baru.



**Topik utama untuk dibahas dalam
pertemuan pertama.**

DUA MINGGU PERTAMA: MELETAKKAN FONDASI



1

Bertemu dengan banyak orang, belajar, dan mengembangkan hubungan.



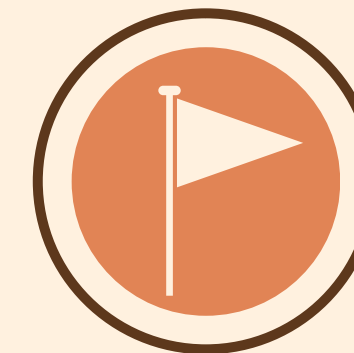
2

Pertemuan individu dengan anggota tim.



3

Pertemuan empat mata dengan bawahan langsung.



4

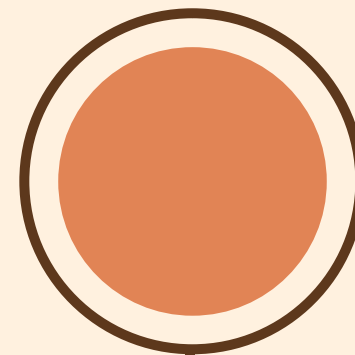
Pertanyaan yang perlu diajukan dalam pertemuan empat mata.

DUA MINGGU PERTAMA: MELETAKKAN FONDASI



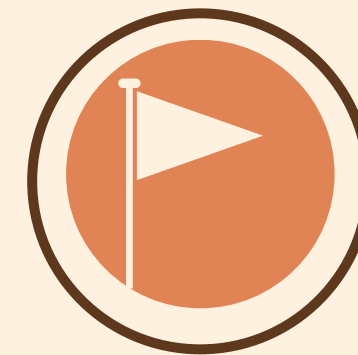
5

Pentingnya membuat keputusan berdasarkan kinerja, bukan pertemanan.



6

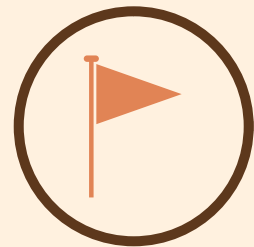
Bertemu dengan individu yang pernah menjadi bagian tim tetapi telah pindah ke bagian lain organisasi.



7

Mengumpulkan informasi tentang peran penting dalam tim dan kandidat internal.

DUA BULAN PERTAMA: STRATEGI, STRUKTUR, DAN KEPEGAWAIAN



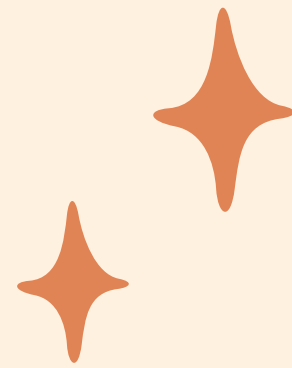
Artikulasikan visi tim dan tujuan jangka panjang dan hubungan antara strategi tim, struktur tim, dan penempatan staf.



Perubahan strategi-struktur-staf harus hati-hati dipertimbangkan.



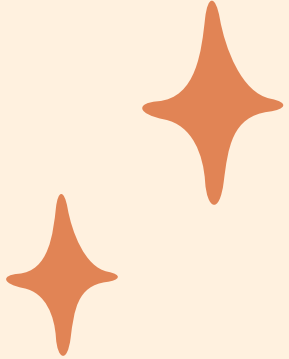
Pentingnya pertemuan tatap muka dengan anggota tim setelah perubahan diusulkan.



BULAN KETIGA: BERKOMUNIKASI DAN MENDORONG PERUBAHAN

Mengkaitkan perubahan dengan nilai dan atribut yang dipegang oleh pemimpin serta tindakan nyata yang diperlukan untuk mendorong perubahan. Pengaruh keputusan perekrutan, promosi, dan pemecatan dalam perubahan dan pentingnya komunikasi dengan bawahan langsung.





BELAJAR DARI PENGALAMAN

- **Menciptakan peluang untuk mendapatkan umpan balik dari rekan kerja.**
 - **Melakukan "peregangan" 10 persen untuk pertumbuhan pribadi.**
 - **Belajar dari orang lain dan mengamati situasi sehari-hari.**
- 





BELAJAR DARI PENGALAMAN

- **Menjaga jurnal peristiwa kepemimpinan sebagai referensi dan pembelajaran.**
 - **Mempunyai rencana pengembangan.**
- 

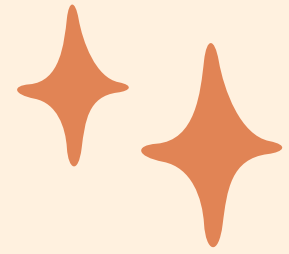




MEMILIKI RENCANA PENGEMBANGAN

Rencana sistematis yang menguraikan tujuan dan strategi pengembangan diri akan membantu para pemimpin memanfaatkan peluang yang mungkin terlewatkan. Langkah pertama seorang pemimpin dalam menjalankan kendali atas perkembangan pribadinya adalah mengidentifikasi beberapa tujuan yang sebenarnya. Jika seorang pemimpin tidak yakin tentang apa yang perlu ia tingkatkan maka ia harus secara sistematis mengumpulkan informasi dari sejumlah sumber yang berbeda. Salah satu tempat seorang pemimpin dapat memperoleh informasi tentang apa yang perlu ditingkatkan adalah melalui tinjauan terhadap kinerja pekerjaan saat ini.

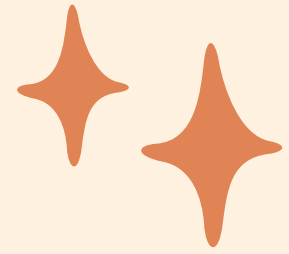




MEMILIKI RENCANA PENGEMBANGAN

Idealnya, para pemimpin akan melakukan sesi umpan balik dengan atasan mereka sendiri, yang akan membantu mereka mengidentifikasi area-area yang memiliki kekuatan dan kelemahan. Para pemimpin harus memperlakukan umpan balik ini sebagai perspektif yang bermanfaat tentang kebutuhan pengembangan mereka. Para pemimpin juga harus melihat interaksi mereka dengan rekan kerja sebagai sumber ide tentang apa yang dapat mereka kerjakan.



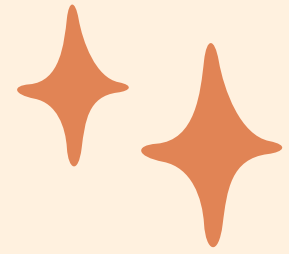


MEMBANGUN KOMPETENSI TEKNIS

Kompetensi teknis berkaitan dengan pengetahuan dan repertoar perilaku yang dapat dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Sebagai contoh, seorang ahli bedah yang terampil memiliki pengetahuan yang luas tentang anatomi manusia dan Teknik bedah dapat melakukan serangkaian prosedur bedah yang sangat dipraktikkan.



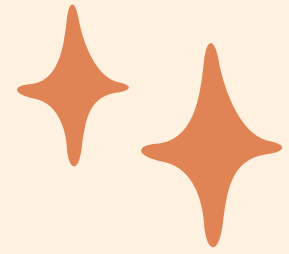


MEMBANGUN KOMPETENSI TEKNIS

Kompetensi teknis berkaitan dengan pengetahuan dan repertoar perilaku yang dapat dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Sebagai contoh, seorang ahli bedah yang terampil memiliki pengetahuan yang luas tentang anatomi manusia dan Teknik bedah dapat melakukan serangkaian prosedur bedah yang sangat dipraktikkan.



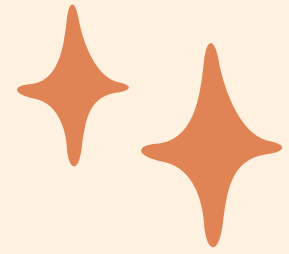


MEMBANGUN KOMPETENSI TEKNIS

Alasan mengapa pemimpin harus memiliki tingkat kompetensi teknis yang tinggi:

- 1. Kompetensi teknis telah terbukti secara konsisten terkait dengan tingkat promosi manajerial.**
- 2. memiliki tingkat kompetensi teknis yang tinggi adalah penting karena banyak pemimpin, khususnya supervisor lini pertama, sering menghabiskan banyak waktu untuk melatih para bawahannya.**



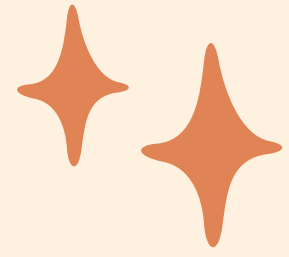


MEMBANGUN KOMPETENSI TEKNIS

Alasan mengapa pemimpin harus memiliki tingkat kompetensi teknis yang tinggi:

3. Para pemimpin dengan tingkat kompetensi teknis yang tinggi tampaknya mampu mengurangi tingkat ambiguitas peran dan konflik dalam kelompok mereka, dan para pengikut umumnya lebih puas dengan pemimpin yang memiliki tingkat kompetensi teknis yang tinggi daripada rata-rata.

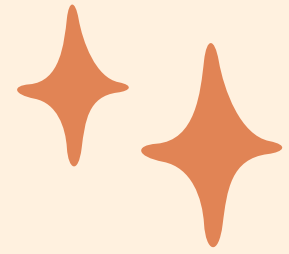




MENENTUKAN BAGAIMANA PEKERJAAN BERKONTRIBUSI PADA KESELURUHAN MISI

Langkah pertama dalam membangun kompetensi teknis adalah menentukan bagaimana pekerjaan seseorang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, orang harus mengevaluasi tingkat keterampilan teknis mereka saat ini dengan mencari umpan balik lisan dari rekan kerja dan atasan, meninjau hasil penilaian kinerja masa lalu.



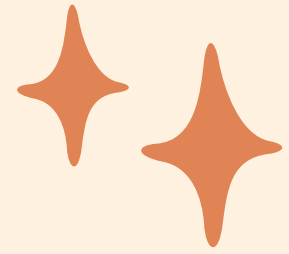


MENJADI AHLI DALAM PEKERJAAN

Ada beberapa cara untuk individu dapat menjadi ahli di bidannya, diantaranya yaitu:

- 1.mendaftar dalam program pendidikan dan pelatihan formal,**
- 2.mengamati orang lain,**
- 3.mengajukan pertanyaan,**
- 4.dan mengajar orang lain.**

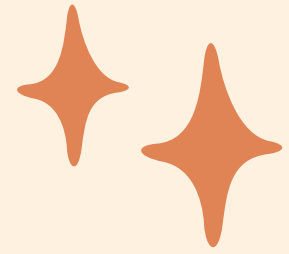




MENCARI KESEMPATAN UNTUK MEMPERLUAS PENGALAMAN

Individu dapat meningkatkan kompetensi teknis mereka dengan mencari peluang untuk memperluas pengalaman mereka. Selain itu, dengan mengerjakan proyek tim, orang dapat berinteraksi dengan anggota unit kerja lain dan sering kali dapat mengembangkan keterampilan baru.

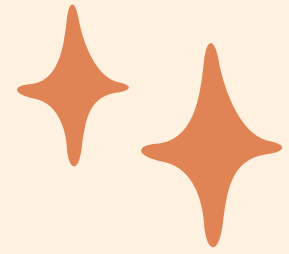




MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN ATASAN

Atasan adalah individu yang memiliki kekuasaan dan wewenang yang relatif lebih besar dibandingkan anggota kelompok lainnya. Atasan dapat berupa guru, direktur, pelatih, kapten tim, ketua komite, atau supervisor lini pertama.

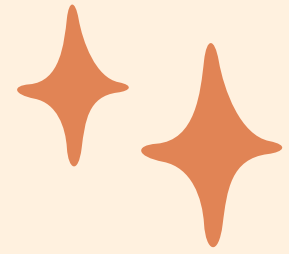




MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN ATASAN

Sejumlah keuntungan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan. Atasan dan pengikut yang memiliki nilai, pendekatan, dan sikap yang sama akan mengalami lebih sedikit konflik, memberikan tingkat dukungan timbal balik yang lebih tinggi, dan lebih puas dengan hubungan atasan-pengikut dibandingkan atasan dan pengikut yang memiliki hubungan kerja yang buruk.



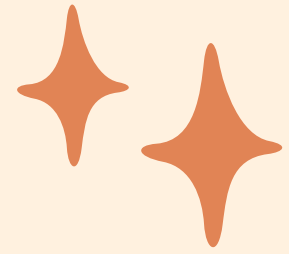


MEMAHAMI DUNIA SUPERIOR\ATASAN

beberapa hal untuk lebih memahami dunia atasannya:

- 1. mereka harus berusaha memahami tujuan pribadi dan organisasi atasan mereka.**
- 2. para pengikut perlu menyadari bahwa atasan bukanlah manusia super**



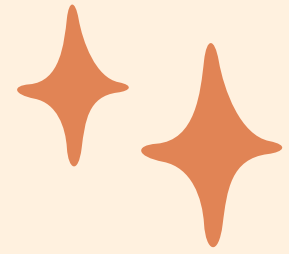


BERADAPTASI DENGAN GAYA ATASAN

Salah satu cara pekerja dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap gaya atasan adalah dengan memperjelas ekspektasi tentang peran mereka dalam tim, komite, atau kelompok kerja.

Pekerja muda sering kali tidak menghargai perbedaan antara deskripsi pekerjaan dan peran seseorang dalam suatu pekerjaan.



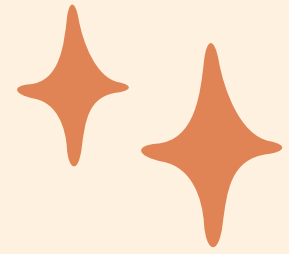


MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN REKAN KERJA

Mengingat manfaat hubungan yang kuat dengan rekan kerja, berikut adalah beberapa gagasan tentang cara membangun dan memelihara hubungan teman kerja yang baik.

- 1. Mengenalinya Kepentingan dan Tujuan yang Sama**
- 2. Memahami Tugas, Masalah, dan Penghargaan Rekan Kerja**
- 3. mempraktikkan teori Y**

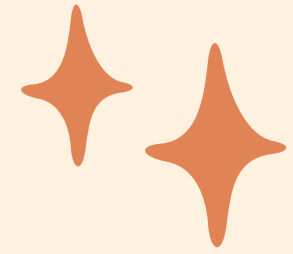




MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN REKAN KERJA

1. Mengenal Keinginan dan Tujuan yang Sama
salah satu cara terbaik untuk membangun hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja adalah dengan mengakui kesamaan minat, nilai, tujuan, dan harapan. Untuk mengakui aspirasi bersama dan minatnya, namun seseorang harus mengetahui apa sebenarnya tujuan, nilai, dan minat teman kerjanya.



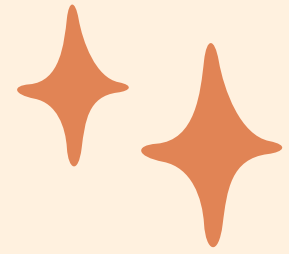


MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN REKAN KERJA

2. Memahami Tugas, Masalah, dan Penghargaan Rekan Kerja

Memperkuat rasa hormat di antara rekan kerja lebih baik daripada memahami sifat pekerjaan masing-masing. Lalu salah satu cara terbaik untuk membangun hubungan yang kuat adalah dengan membantu setiap kali rekan-rekan menghadapi masalah pribadi atau organisasi



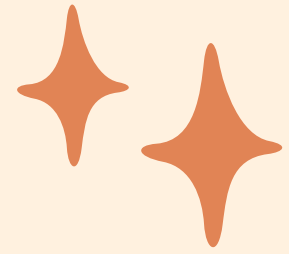


MEMBANGUN RELASI YANG EFEKTIF DENGAN REKAN KERJA

3. mempraktikkan teori Y

Sekalipun seseorang mempraktikkan sikap Teori Y, mungkin masih sulit bergaul dengan beberapa rekan kerja. Dalam kasus seperti ini, mudah bagi kita untuk menjadi sibuk dengan sifat-sifat yang tidak kita sukai. Hal ini harus dilawan semaksimal mungkin, Intinya di sini bukan untuk mengabaikan masalah antarpribadi, namun jangan biarkan masalah tersebut lepas kendali.

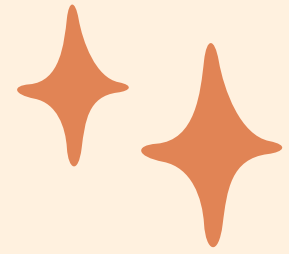




PERENCANAAN PEMBANGUNAN

Proses sistematis untuk membangun pengetahuan dan pengalaman atau mengubah perilaku.



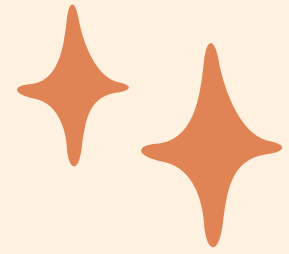


FASE PERENCANAAN PEMBANGUNAN

Analisis GAPS: Tahap pertama adalah melakukan analisis GAPS (tujuan, kemampuan, persepsi, standar) yang melibatkan:

**Langkah 1: Sasaran.
Langkah 2: Kemampuan.
Langkah 3: Persepsi.
Langkah 4: Standar.**



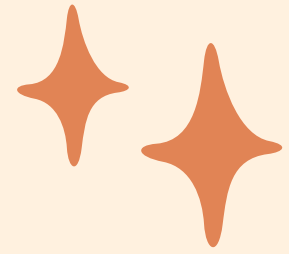


FASE PERENCANAAN PEMBANGUNAN

**Mengidentifikasi dan Memprioritaskan
Kebutuhan Pembangunan, Ini mencakup:**

- Tujuan karir dan pengembangan. Kriteria keberhasilan.
- Langkah tindakan.
- Siapa yang harus dilibatkan dan menilai kembali tanggalnya.

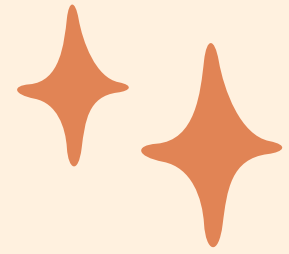




FASE PERENCANAAN PEMBANGUNAN

- Memperluas tugas.
- Sumber daya.
- Refleksi dengan pasangan.

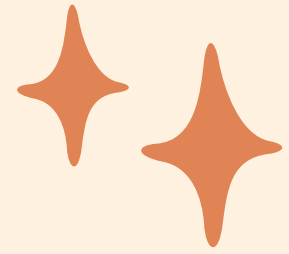




MEREFLEKSIKAN PEMBELAJARAN:

Memodifikasi Rencana Pembangunan:
akan membantu pemimpin untuk mengevaluasi
dan memodifikasi rencana pembangunan sesuai
kebutuhan dan pengalaman mereka.

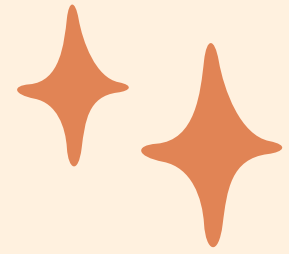




MENTRANSFER PEMBELAJARAN KE LINGKUNGAN BARU

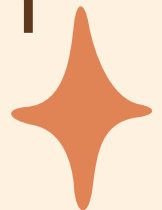
Terus memperbarui rencana pengembangan.
Praktik keterampilan baru di lingkungan baru.
Melatih orang lain dalam keterampilan yang dikuasai.

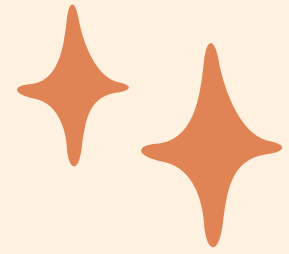




KESIMPULAN

Pemimpin baru perlu meluangkan waktu di luar kantor untuk mendefinisikan perilaku positif dan negatif terkait atribut dan nilai dalam tim. Membangun hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja melibatkan pengakuan kesamaan minat, nilai, tujuan, dan harapan. Namun, untuk mengakui aspirasi dan minat bersama, pemimpin harus memahami tujuan, nilai, dan minat teman sejawatnya.

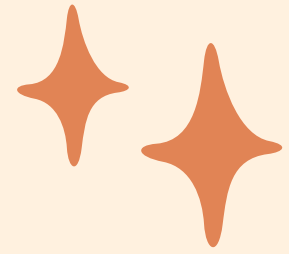




KESIMPULAN

Sehingga apabila kita ingin menjadi seorang pemimpin yang efektif, diakui dan dianggap menyenangkan dalam organisasi kita perlu memahami cara agar keterampilan dalam memimpin dapat ditingkatkan seperti yang telah dibahas sebelumnya.

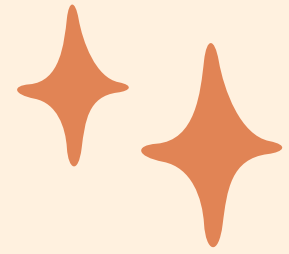




STUDI KASUS

Salah satu contoh kasus nyata terkait kurangnya keterampilan kepemimpinan terjadi di perusahaan teknologi besar, Yahoo! (sekarang dikenal sebagai Altaba Inc.), pada masa kepemimpinan Marissa Mayer. Pada tahun 2012, Marissa Mayer diangkat sebagai CEO Yahoo! dengan harapan dapat menghidupkan kembali perusahaan yang saat itu sedang mengalami penurunan

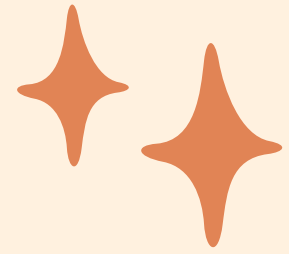




STUDI KASUS

Namun, selama kepemimpinannya, beberapa tantangan terkait keterampilan kepemimpinan mulai terungkap. Mayer dianggap memiliki keterampilan teknis yang kuat, tetapi dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, ia dihadapkan pada beberapa permasalahan.

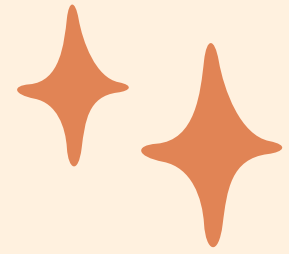




STUDI KASUS

Salah satunya adalah kurangnya kemampuan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Beberapa keputusan strategis yang diambilnya juga kurang transparan dan tidak selalu dijelaskan dengan baik kepada timnya. Ketidakmampuan Mayer dalam mengelola konflik internal dan memotivasi timnya juga menjadi perhatian.

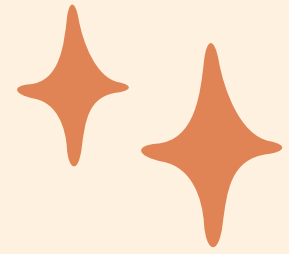




STUDI KASUS

Selama masa kepemimpinannya, beberapa pengambilan keputusan yang kontroversial dan perubahan kebijakan yang tiba-tiba berdampak pada kepercayaan karyawan dan produktivitas tim. Selain itu, Mayer juga mengalami kesulitan dalam memahami pergeseran tren di industri teknologi yang sedang berlangsung. Keputusan bisnis yang diambil tidak selalu selaras dengan kebutuhan pasar yang sedang berkembang pesat.

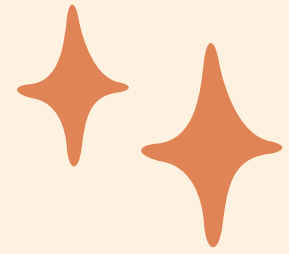




STUDI KASUS

Hasilnya, meskipun Mayer melakukan beberapa langkah untuk merevitalisasi Yahoo!, perusahaan tetap mengalami penurunan. Pada tahun 2016, Yahoo! mengalami kebocoran data besar-besaran yang berdampak pada nilai perusahaan dan citra merek.

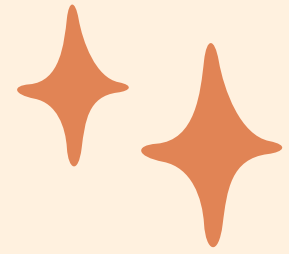




PENYELESAIAN\ SOLUSI

Kasus ini mencerminkan bagaimana kurangnya keterampilan kepemimpinan dapat berdampak signifikan pada perusahaan besar, terutama ketika seorang pemimpin tidak mampu mengatasi tantangan kompleks dalam pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, komunikasi, dan pemahaman pasar yang berkembang.

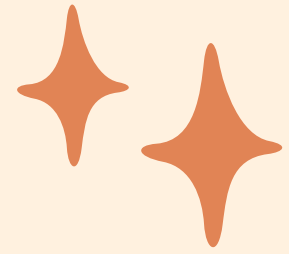




PENYELESAIAN\ SOLUSI

Jika hanya berfokus dalam mengembangkan perusahaan tanpa memperhatikan kesesuaian/keselarasan antara pengembangan SDM yang ada diperusahaan dengan tujuan Marissa Mayer untuk menghidupkan kembali perusahaan Yahoo! tersebut.

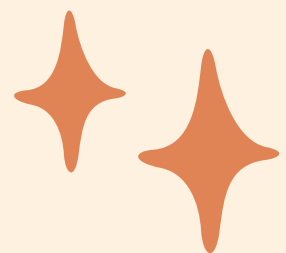




PENYELESAIAN\ SOLUSI

- Transparansi dan komunikasi yang lebih baik.
- Membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.
- Manajemen konflik dan perubahan.
- Pengambilan keputusan yang terinformasi.





THANK YOU!

