

The background of the slide features a faded, light blue image showing the silhouettes of several people sitting around a table in a meeting or collaborative work environment. The silhouettes are dark against the lighter background, creating a professional and team-oriented atmosphere.

MEMBANGUN TIM EFEKTIF

**Diklatpim Tingkat IV
Angkatan 109 BPS**

**Jimmy Ludin, SST, M.Si.
Widyaiswara Muda
Pusdiklat BPS**

IT'S About Me....



- Jimmy Ludin, SST., M.Si
 - Lahir di Pekanbaru
- Statistika Ekonomi STIS (1996 – 2001)
 - Menikah (Feb 2002)
- BPS Provinsi Papua (Feb 2002 – Mar 2008)
 - Anak 3 (2003, 2006, 2012)
 - Pusdiklat BPS (Apr 2008)
 - Rumah di Depok (Apr 2008)
- Magister Statistika Komputasi ITS (2009 – 2011)
 - Widyaiswara (Mei 2012)
- Email : jimmy.ludin@bps.go.id

Deskripsi Singkat

*Mata Diklat ini membekali peserta dengan kemampuan **mengidentifikasi, menganalisis, mempengaruhi, menggerakkan stakeholder, dan praktik membangun tim efektif** untuk mencapai tujuan perubahan yang dicitakan dan untuk mengelola kegiatan di instansinya*

Tahapan MTE



Stakeholder

- **Perorangan**, dapat berasal dari masyarakat/tokoh masyarakat/tokoh agama/**pejabat** organisasi publik/swasta yang **berpengaruh** ataupun **terpengaruh** oleh sebuah kebijakan/ program/ **kegiatan** organisasi publik dalam rangka memberikan *added-value* kepada masyarakat (LAN RI)
- Para pihak, lintas pelaku, atau **pihak-pihak yang terkait dengan suatu isu** atau suatu **rencana** (wikipedia)
- **Kelompok** atau **individu** yang dapat memengaruhi dan atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu (Freeman,1984 dalam wikipedia)

Jenis/Kelompok Stakeholder

- **Primer**: dipengaruhi langsung (+ / -)
 - **Sekunder**: tidak langsung dipengaruhi (+ / -)
 - **Utama**: memiliki pengaruh (+ / -)
-
- **Internal**: dalam organisasi (unit kerja)
 - **Eksternal**: luar organisasi (unit kerja)

Hubungan antar Stakeholder

- **Formal** : ada dokumentasi formal seperti: SK, kontrak kerja, dll.
 - Contoh: atasan dan bawahan, perjanjian
- **Informal** : tidak ada dokumentasi formal
 - Contoh: sahabat, kekerabatan, ketokohan, dll
- **Key Stakeholder** yaitu stakeholder yang memiliki hubungan ke banyak stakeholder lain

Identifikasi Stakeholder

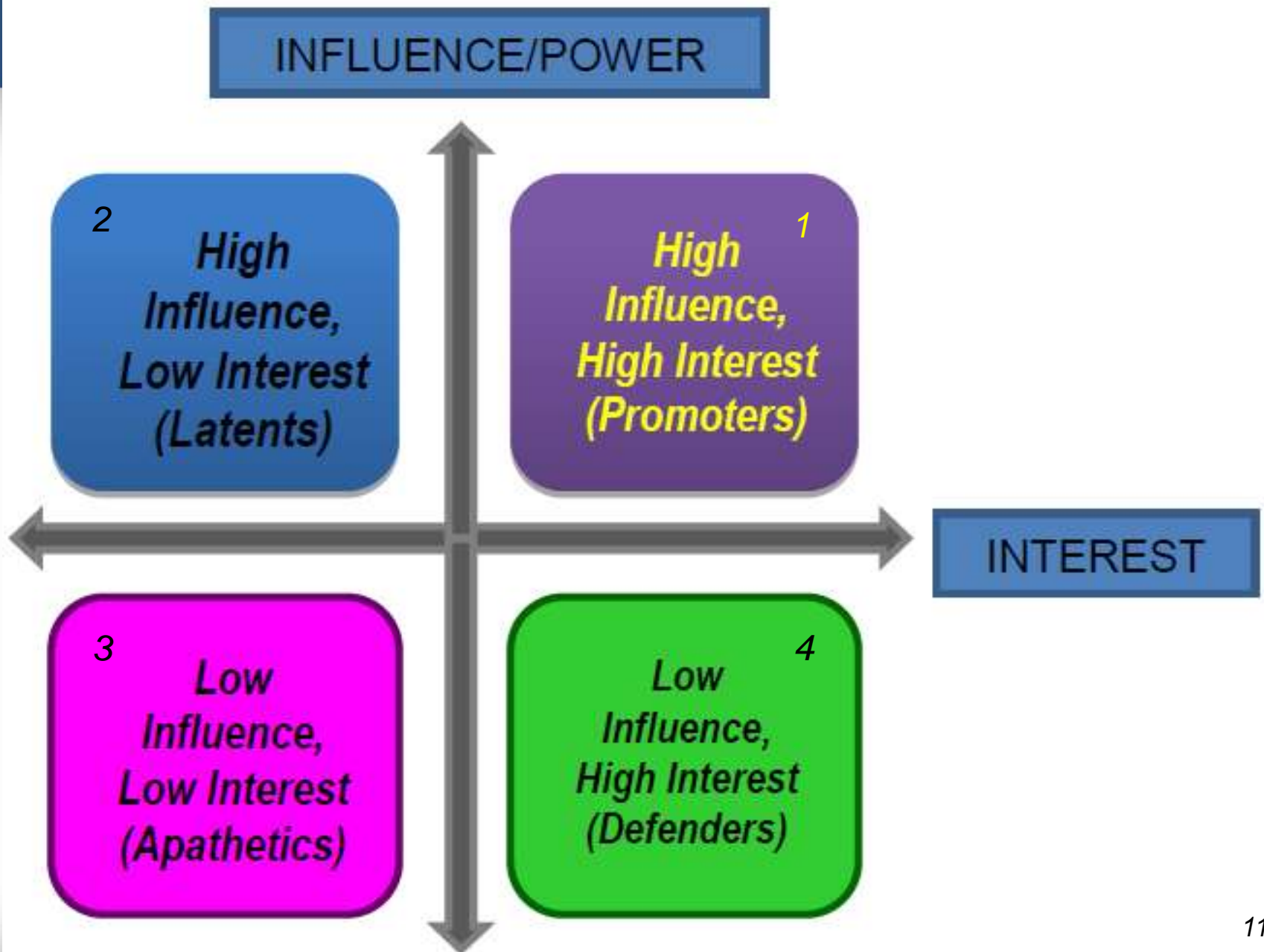
- Perlu kemampuan **teknis** dan **nonteknis** seperti **seni memahami kepentingan**, cara ber**komunikasi**, dan **cara mempengaruhi**
- Perlu pemahaman **kepentingan** SH di bidang:
 - Ekonomi, politik, sosial, budaya, etnis, lingkungan, keamanan, dll
- Perlu mengenali posisi SH dalam kegiatan (mendukung, menolak, netral)
- Formal authority (kewenangan)
- Informal authority (pengaruh)

Manfaat analisis Stakeholders

- *Mendapatkan lebih banyak gagasan*
- *Mendapatkan gambaran komunitas, potensi kesulitan, aset*
- *Sense of ownership*
- *Meminimalkan penolakan*
- *Memperkuat posisi dengan koalisi utk menghadapi oposisi*
- *Modal bersosialisasi*
- *Meningkatkan kredibilitas organisasi kita*
- *Meningkatkan peluang keberhasilan*
- *Membentuk Tim Efektif*

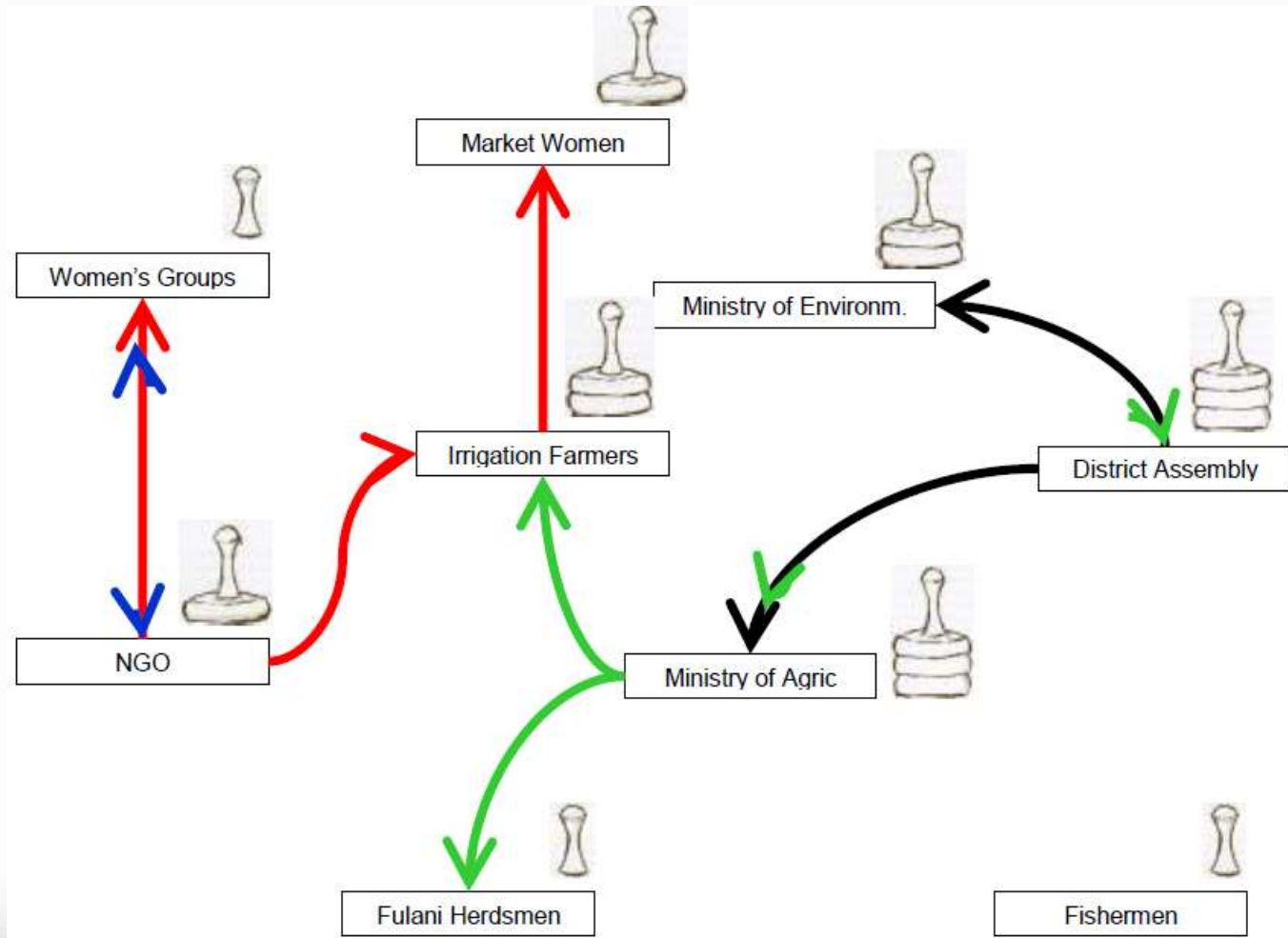
Analisis Stakeholder

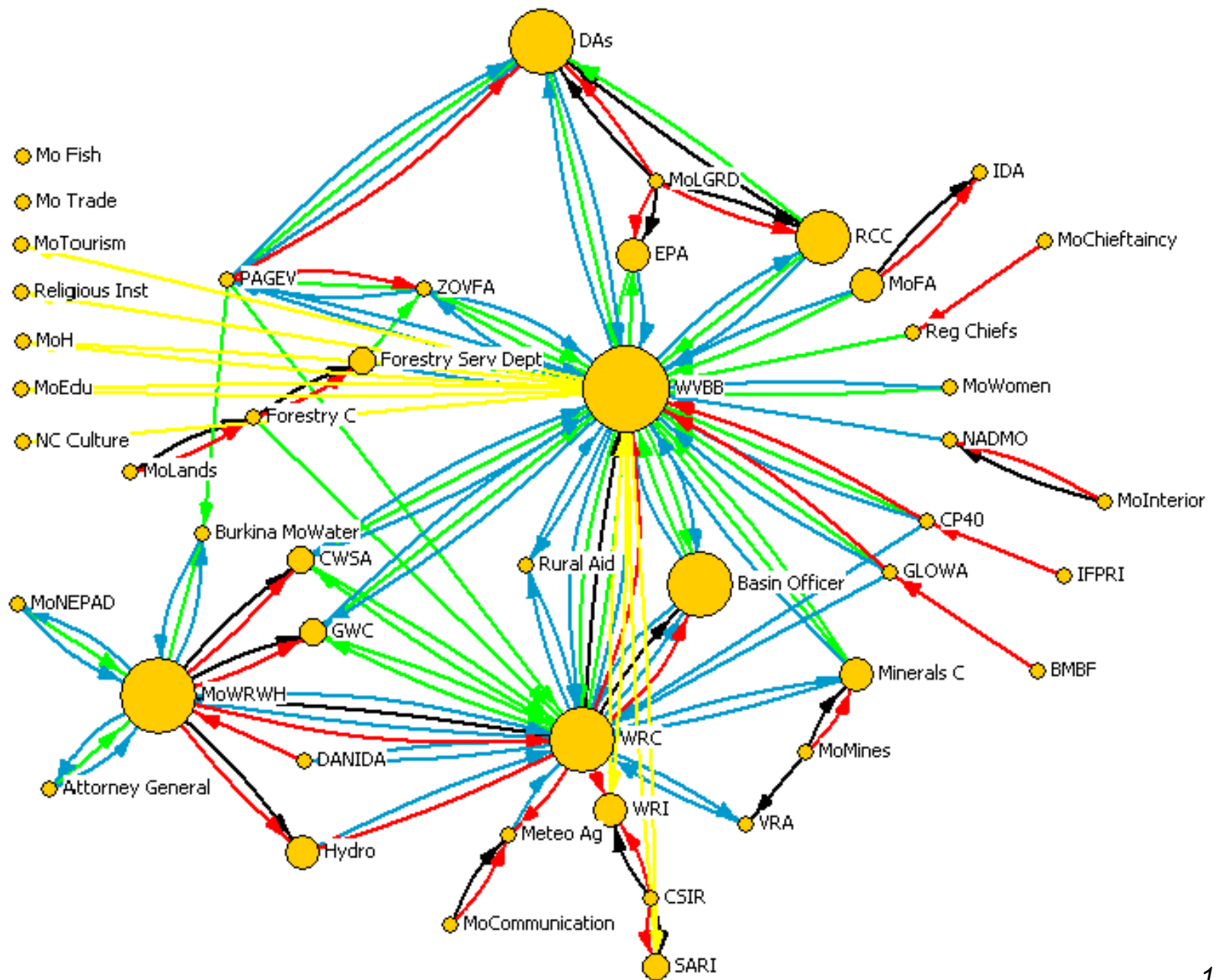
- Pemetaan Dukungan Stakeholder
 - Mendukung/sejalan dengan PP (+)
 - Menghambat/tidak sejalan dengan PP (-)
 - Netral (+/-)
- Pemetaan pengaruh dan kepentingan SH
 - Pengaruh = andil = kontribusi thd PP
 - Kepentingan = minat = ketertarikan
 - Contoh: Ekonomi, politik, sosial, budaya, etnis, lingkungan, keamanan, dll
 - Bisa digambarkan dalam bentuk diagram



Menganalisis Stakeholders

(dengan Net-Map Toolbox)





NET-MAP

- *Tools: NET-MAP (sosial network analisis) bisa melihat:*
 - *Siapa saja SH, jalur hubungan antar SH, besarnya pengaruh, tujuan masing-masing SH*
 - *Kompleksitas hubungan dengan perspektif yang berbeda*
 - *Network terkait kewenangan formal dan informal*
 - *Bottleneck*
 - *Bagaimana memanfaatkan kompleksitas yang ada*
- *Aturan dasar netmaps*
 - *Peta hubungan sebagai rangka, diskusi sebagai substansinya*
- *Hasil akhir dari peta menunjukkan kepada siapa kita dapat bekerja sama*

LANGKAH DALAM MENGGUNAKAN NET-MAP

1. Rumuskan Pertanyaan tentang Isu dan Intervensi
2. Identifikasi Stakeholder dan tempatkan stakeholders dalam map & buatlah kategori-nya
3. Kaitkan hubungan antar stakeholder
4. Petakan dukungan stakeholders dengan memberikan simbol positif (+) / negatif (-) / netral (+/-)
5. Petakan pengaruh dan kepentingan tiap stakeholder
6. Petakan dalam bentuk kuadran

Langkah 1

- Rumuskan pertanyaan yang berkaitan dengan isu dan intervensinya dalam proyek perubahan:

“Siapa yang mempengaruhi dan dipengaruhi dalam(kegiatan proyek perubahan)?”

Langkah 2

Identifikasi SH dan tempatkan stakeholders dalam map serta buatlah kelompok kategori-nya

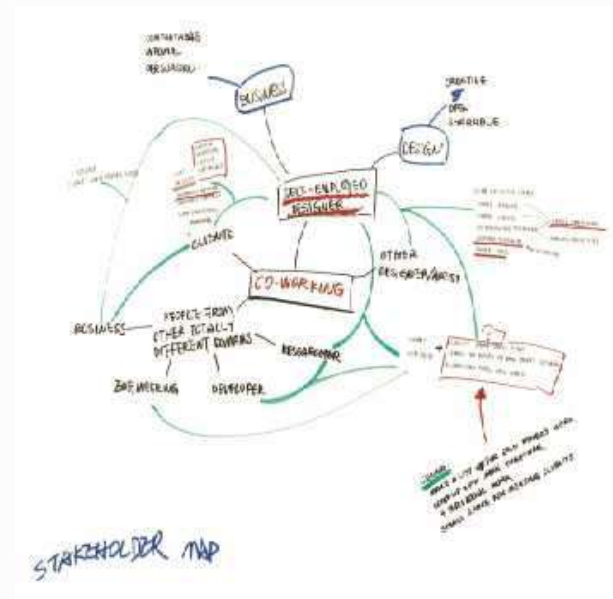
Misal: kelompok kategori dalam net-map:

- Utama
- Primer
- Sekunder
- Internal
- Eksternal
- dll

Langkah 3

MENGAITKAN HUBUNGAN ANTAR STAKEHOLDERS

- Hubungan formal VS informal, atau
- Hubungan koordinasi vertical, horizontal, atau
- Mempengaruhi dipengaruhi (menggunakan panah satu arah atau 2 arah)



Langkah 4

Jenis Posisi:

- Positif (+) = mendukung
- Negatif (-) = menentang
- Netral (+/-)

Langkah 5

Petakan pengaruh dan kepentingan tiap stakeholder

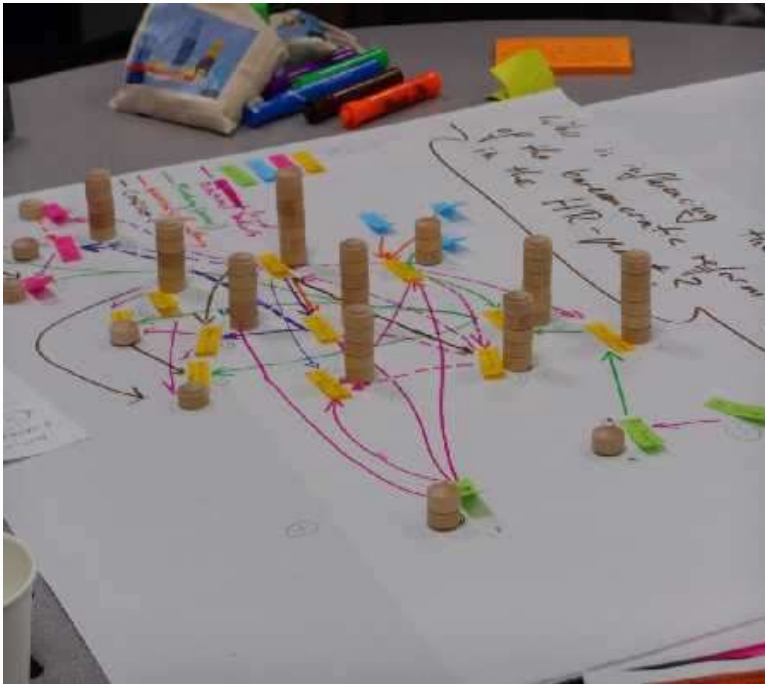
Makin besar pengaruhnya maka makin tinggi tandanya :

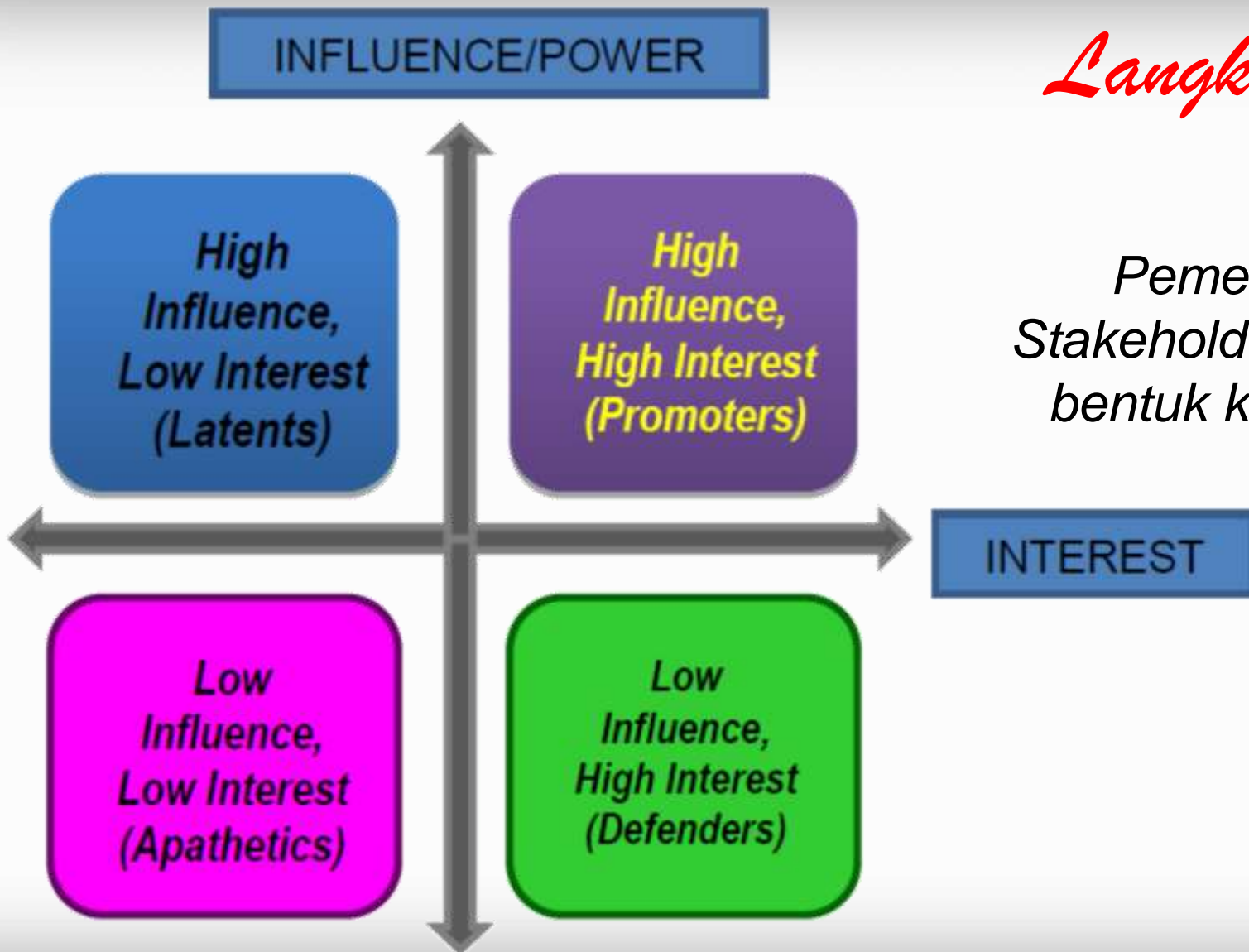
Rendah : 1-2

Tinggi : 3-4

Pengaruh : @ atau * atau #

Kepentingan : \$ atau & atau yg lain





Langkah 6

*Pemetaan
Stakeholder dalam
bentuk kuadran*

Tabel Identifikasi Stakeholder

No.	Nama / Jabatan	Pengaruh (<i>influence</i>)	Kepentingan (<i>interest</i>)	Jenis dukungan	Kelompok

Tabel Manfaat PP bagi Stakeholder

No	Stakeholders	Manfaat
(1)	(2)	(3)
	Internal	
1		a.
2		
3		
4		
5		
	Eksternal	
1		
2		
3		
4		

MEMPENGARUHI STAKEHOLDER

Ciri Kelompok Stakeholders

- **Promoters** memiliki kepentingan besar terhadap PP dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil (atau menggelincirkannya)
- **Defenders** memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi PP
- **Latents** tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam PP, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi PP jika mereka menjadi tertarik
- **Apathetics** kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya PP

BAGAIMANA MEMPENGARUHI STAKEHOLDERS?

Samakan Persepsi.....



Strategi Mempengaruhi SH (umum)

- ❁ *Stakeholders Utama pada umumnya adalah Promoters*
- ❁ *Kuadran ini dapat membantu memutuskan bagaimana mengelola Stakeholders*
- ❁ *Agar PP berhasil, perlu mengembangkan Promoters agar memahami penuh dan menerima proses PP sepenuh hati*
- ❁ *Mereka bisa mengajak Stakeholders lain bergabung serta mendorong mereka berpartisipasi dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi PP*
- ❁ *Mereka bisa menjadi mentor atau mitra bagi Stakeholders lain*

Strategi Mempengaruhi SH (khusus)

✱ **Promoters** (*High Influence / High Interest*)

- ✱ *Benar-benar bisa membuat PP berjalan*
- ✱ *Jika positif, maka perlu diperkuat dan dilibatkan dalam pekerjaan yang akan dinikmatinya*
- ✱ *Jika gagasannya tidak jalan, yakinkan bahwa mereka tahu mengapa, dan mengapa alternatifnya lebih baik*

✱ **Latents** (*High Influence / Low Interest*)

- ✱ *Bisa sangat membantu jika dapat diyakinkan akan pentingnya PP bagi kepentingan mereka sendiri atau untuk kebaikan yang lebih besar*
- ✱ *Perlu didekati dan diberi informasi, setiap kali perlu dilakukan kontak dengan mereka*
- ✱ *Tunjukkan bagaimana PP memiliki efek positif terhadap isu maupun populasi yang menjadi perhatiannya*

✱ **Defenders** (*Low Influence / High Interest*)

- ✱ *Bisa sangat membantu jika mereka tetap mendapat informasi dan kita tidak perlu khawatir tentang keterlibatannya di masa datang*
- ✱ *Mereka sering memberikan waktu dan keterampilannya yang diperlukan PP*

✱ **Apathetics** (*Low Influence / Low Interest*)

- ✱ *Tidak peduli terhadap PP*
- ✱ *Menjadi Stakeholders karena kebetulan menjadi anggota suatu kelompok atau karena posisinya di komunitas*
- ✱ *Sebaiknya tidak mengganggu mereka, walaupun bisa diberi informasi melalui newsletter*

Menarik orang / organisasi ke dalam proses dan menggerakkan ke arah *Promoters*

- *Memperlakukan mereka dengan respek*
- *Memberi informasi apapun, training, mentoring, dan/atau dukungan yang diperlukan agar mereka tetap terlibat*
- *Menemukan tugas atau pekerjaan yang perlu dilakukan yang menarik minat dan menggunakan bakat mereka*
- *Menjaga semangat mereka dengan memuji, merayakan, apresiasi kecil, dan secara terus menerus mengingatkan pencapaian Upaya*
- *Melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan*

- *Mengajak mereka mengerjakan pembuatan konsep, perencanaan, implementasi, dan evaluasi Upaya dari sejak awal*
- *Apabila mengawali hanya dengan sedikit kekuasaan / pengaruh, mereka perlu dibantu belajar bagaimana
 - ✦ *memperoleh dan melatih pengaruhnya dengan bekerja bersama orang lain, dan*
 - ✦ *mengembangkan keterampilan pribadi, berpikir kritis, dan politis**

Strategi Berkomunikasi

- *Pengertian Komunikasi*
 - *adalah proses pertukaran informasi, kepercayaan dan perasaan antara anggota yang satu dengan anggota lainnya untuk mewujudkan rasa saling memahami dan saling percaya demi terciptanya hubungan yang baik (Azwar, 1996; Wynn & Guditus, 1995)*
- *Arah arus komunikasi*
 - *Vertikal, horizontal, dan diagonal*
- *Aksesibilitas komunikasi*
 - *Langsung, tidak langsung*
- *Spektrum Komunikasi*

Spektrum Komunikasi

<i>Agresif</i>	<i>Assertive</i>	<i>Responsif</i>	<i>Non-Assertive</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Semuanya hanya tentang Anda, menghilangkan keberadaan stakeholder lain. • Meniscayakan hak dan martabat stakeholder lain. • Pernyataan agresif merendahkan, mempermalukan dan menghina 	<ul style="list-style-type: none"> • Menganggap anda sebagai yang utama, stakeholder lain adalah nomor dua (sekunder). • Mengekspresikan kebutuhan dan keinginan dengan cara yang dapat diterima oleh stakeholder lain. • Dapat menyampaikan informasi yang tidak menyenangkan dengan cara yang tidak mengancam dan membuat tersinggung stakeholder lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengganggapi stakeholder lain adalah yang utama, sedangkan anda justru yang sekunder. • Menyadari stakeholder memiliki kekuatan, sumberdaya, dan persepsi berbeda terhadap kondisi/situasi tertentu. • Berusaha mencari dan mengidentifikasi komponen diatas untuk dipertemukan pada kesamaan pandangan dan atau penyelesaian masalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Stakeholder lain adalah segalanya. • Melepas tanggungjawab dan menyerhkan semuanya kepada stakeholder lain.

Strategi Komunikasi

Assertive Anggota yang assertive	Responsif Anggota yang responsif
<p><i>Member informasi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menjelaskan situasi seperti apa pandangan yang dimilikinya</i> 	<p><i>Mencari informasi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mengundang stakeholder lain untuk menyampaikan pandangannya terhadap situasi yang dialami</i>
<p><i>Menyampaikan perasaan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Berkaitan dengan perasaannya tentang apa yang sedang terjadi</i> 	<p><i>Mencari tahu perasaan stakeholder lain</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Meminta stakeholder lain menyampaikan perasaannya tentang situasi yang sedang terjadi dan menerima informasi tersebut tanpa harus sependapat</i>
<p><i>Mencari perubahan pada stakeholder lain</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menjelaskan perilaku yang diinginkannya, yang harus diperankan oleh stakeholder lain</i> 	<p><i>Mencari perubahan diri</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bersedia mengubah perilaku sendiri yang tidak efektif dan membantu relasi interpersonal</i>
<p><i>Mendefinisikan manfaat perubahan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menggambarkan manfaat yang akan didapat stakeholder lain karena dampak perubahan</i> 	<p><i>Mendefinisikan manfaat perubahan untuk diri sendiri</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menjelaskan manfaat atau insentif kepada stakeholder lain (jika memungkinkan bagai kedua pihak) apabila terjadi perubahan yang diharapkan</i>

TIM KERJA



Tim adalah perpaduan dua atau lebih orang yang memiliki Tujuan Bersama dan memiliki Saling Ketergantungan. Hasil yang dicapai oleh Tim bergantung pada Kerjasama yang dilakukan pada sebagian besar waktu.

Perlu Tim Karena...

- Pekerjaan semakin kompleks
- Membutuhkan kreativitas
- Ketidakjelasan arah masa depan
- Tuntutan efisiensi penggunaan sumberdaya
- Tuntutan komitmen kerja yang tinggi
- Tuntutan kooperasi pelaksanaan kerja
- Tuntutan proses kerja yang interfunksional

Ciri-ciri Tim Efektif

- Bekerja sama, saling mempercayai, percaya diri, mengutamakan unjuk kerja
- Bersedia menerima perbedaan, menerima sumbangan pemikiran, saran utk perbaikan
- Tiap individu punya peran yang berbeda
- Saling berbagi ilmu, pengetahuan, informasi, dan keterampilan agar seluruh tim memiliki kemampuan yang sama
- Mencari solusi utk permasalahan yang ada
- Pendelegasian tanggung jawab
- Saling berbagi dan menerima saran untuk perbaikan kinerja organisasi
- Seluruh anggota tim tidak ragu-ragu mengambil inisiatif dan tindakan yang diperlukan, tanpa rasa takut terhadap perbedaan pendapat

Permasalahan dalam membentuk Tim Efektif

- Permasalahan terkait motivasi
 - terdapat pihak atau stakeholders yang ikut menikmati manfaat sebuah program/perubahan tanpa memberikan kontribusi pada proses program/perubahan
- Permasalahan terkait informasi
 - terdapat pihak/stakeholder tertentu yang memiliki kekuatan karena memperoleh informasi yang lebih dibanding stakeholder lainnya

Polisi Bekasi Bentuk Tim Cobra Atasi Kejahatan Jalanan

Jum'at, 9 Juni 2017 14:43



Warta Kota/Angga Bhagya Nugraha

Ilustrasi : Sejumlah tersangka ditunjukkan kepada wartawan saat rilis hasil operasi cipta kondisi dalam pengungkapan kasus geng motor di Mapolda Metro Jaya, Jakarta Selatan, Jumat (2/6/2017).

Komandan **Tim Cobra** Polrestro Bekasi AKBP Rizal Marito menambahkan, tim ini mampu menangani persoalan teror, pengamanan orang penting (Very Very Important Person/VVIP), serta pengungkapan perkara dengan tingkat kesulitan tinggi.

"Tim telah dibentuk sejak awal 2017 lalu atas instruksi pimpinan," ujar Rizal.

Rizal mencatat, tim ini telah menangani beberapa macam kasus kejahatan yang terjadi di wilayah hukum setempat.

WARTA KOTA, BEKASI - Kepolisian Resor Metro Bekasi membentuk tim Cobra untuk menanggulangi kasus kejahatan yang menjadi perhatian publik. Selain itu, tim yang berjumlah 15 anggota ini juga menangani kasus **kejahatan jalanan** seperti perampokan, tawuran hingga geng motor.

"Tim ini dikepalai oleh Kasat Reskrim Polrestro Bekasi AKBP Rizal Marito dan dilatih oleh Brimob," kata Kapolrestro Bekasi Komisaris Besar Asep Adisaputra pada Jumat (9/6/2017).

Asep mengatakan, tim ini dibentuk karena kebutuhan di lapangan guna mengantisipasi adanya gangguan Kamtibmas di wilayah Kabupaten Bekasi.

Meski jumlah anggota tidak sebanding dengan luas Kabupaten Bekasi yang mencapai 1.225 kilometer persegi, namun polisi yakin personel itu akan mampu melindungi masyarakat.

Baca: Anda Jadi Korban Kejahatan Jalanan, Silakan Hubungi Hotline Ini

Caranya tim akan terus berkeliling setiap hari, terutama di jam dan tempat yang rawan terjadinya kasus **kejahatan jalanan**.

"Tim kita transformasikan kualifikasinya menjadi tim yang lebih lengkap lagi dengan dibekali senjata laras panjang, rompi anti peluru, mahir menembak dan sebagainya," ungkap Asep.

Menurut Asep, lembaganya memiliki alasan tersendiri memilih kata Cobra.

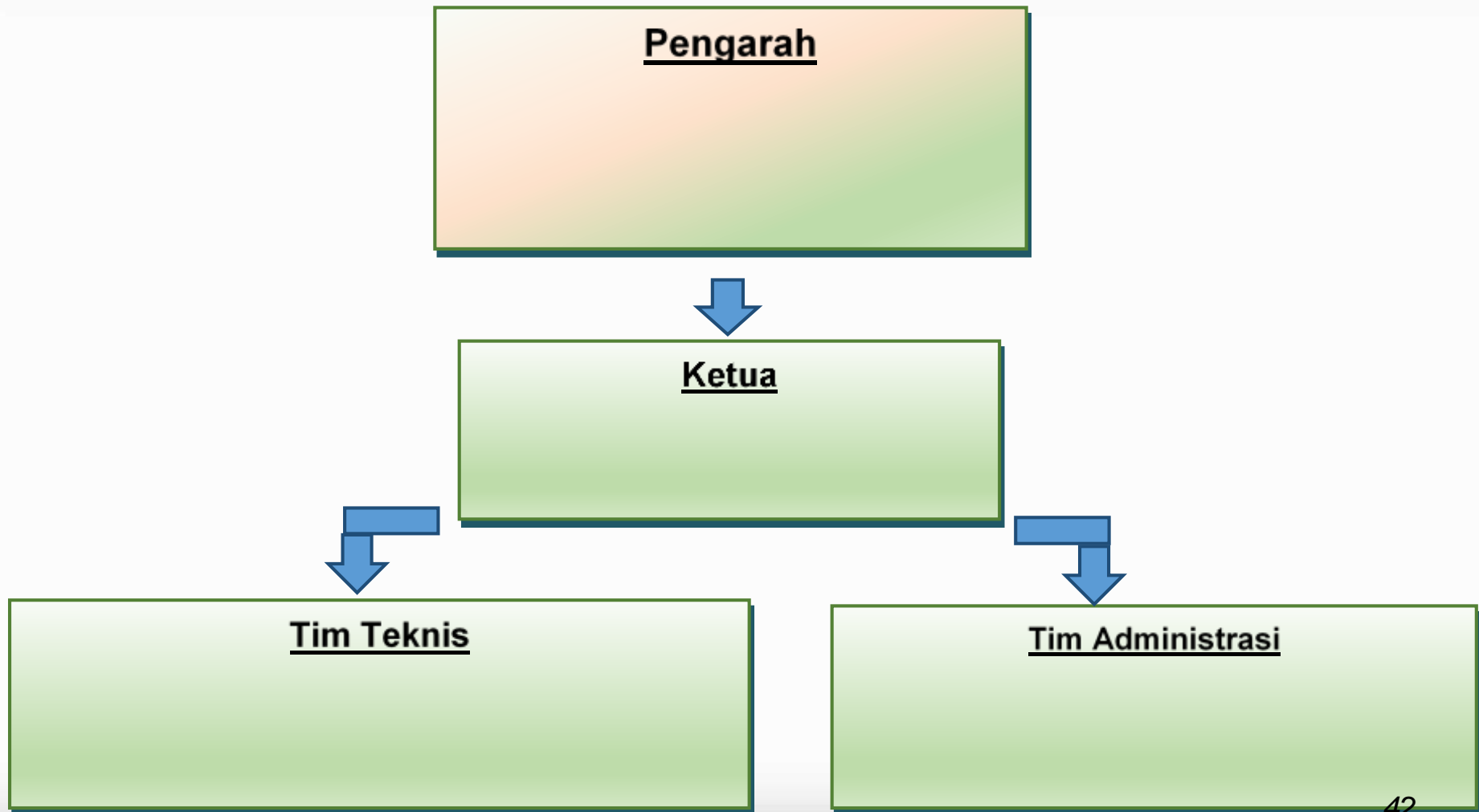
Dia mengatakan, Cobra memiliki singkatan dari creative, objective, berani, responsif, dan antisipatif.

Selain itu, filosofi ular Cobra adalah hewan yang memiliki respon yang cepat, senyap, dan mampu melumpuhkan lawan yang efektif.

Tabel Tim Kerja PP

No	Nama	Jabatan	Peran/Tugas dalam Tim
(1)	(2)	(3)	(4)

Gambar Struktur Tim Kerja PP



TERIMA KASIH