



PENGEMBANGAN DIRI



PENGALAMAN DLM PENGEMBANGAN DIRI

Menurut Morgan McCall

- ❖ Kepemimpinan seluruhnya dipelajari, ia dipelajari dari pengalaman (70%) kemampuan lahiriyah 30%
- ❖ Pengalaman tertentu mempunyai dampak thd pengembangan yang lebih hebat
- ❖ Pengalaman menjadi berharga, pengalaman yang berbeda mengajarkan pelajaran kepemimpinan yang berbeda juga
- ❖ Pengalaman yang paling berguna dari belajar kepemimpinan yg datang dari pekerjaan yang diberikan kepada kita.
- ❖ Hambatan sering muncul ketika kita ingin mendapatkan semua pengalaman pengembangan yang kita inginkan.
- ❖ Pembelajaran menjadi pemimpin yang lebih baik merupakan tujuan yang dikejar seumur hidup dengan segala tantangan dan hambatan.

PENGALAMAN MEMBANGUN KEPEMIMPINAN

- ❖ **Kepemimpinan dan pembelajaran saling berpengaruh satu sama lain (John F Kennedy)**
- ❖ **Pengembangan kepemimpinan tdk hanya bergantung pada pengalaman yg hrs dihadapi tetapi juga bagaimana memanfaatkannya dlm mempercepat pengembangan.**

MEMBANGUN KOMPETENSI TEKNIS

1

KINERJA MRPK FUNGSI KOMPETENSI TEKNIS

2

MEMILIKI BANYAK KEKUASAAN KEAHLIAN

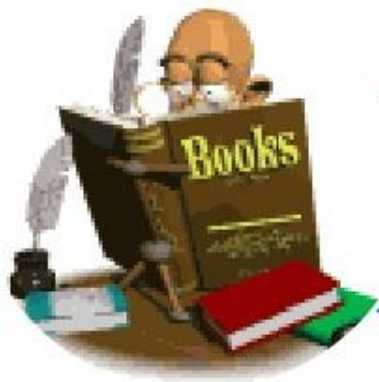
3

MEMBERIKAN PENGARUH LEBIH BESAR DLM KELOMPOK

4

KESEMPATAN MENJADI PEMIMPIN

LANGKAH KOMPETENSI TEKNIS



**MENENTUKAN PEKERJAAN YG
BERKONTRIBUSI THD MISI**

MENJADI AHLI DI BIDANGNYA

**MENCARI PELUANG UNTUK
MEMPERLUAS PENGALAMAN**

MEMBANGUN HUBUNGAN DG ATASAN

MEMBANGUN HUB EFEKTIF

MEMAHAMI ATASAN

1. MEMAHAMI SASARAN PRIBADI ATASAN DAN ORGANISASI
2. PAHAM KUKUATAN DAN KELEMAHAN
3. BERPERAN AKTIF DAN MEMBERIKAN INFORMASI

BERADAPTASI DG ATASAN

1. MEMPERJELAS EKPEKTASI TTG PERAN DLM TIM/PANITIA
2. MEMAHAMI DISKRIPSI DAN PRIORITAS PEKERJAAN
3. JUJUR DAN HANDAL

MERENCANAKAN PENGEMBANGAN

❖ PROSES SISTEMATIS UNTUK MEMBANGUN PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN/MENGUBAH PERILAKU



KESENJANGAN GAPS

KEMANA ARAH KARIER ANDA ?

DI MANA ANDA SEKARANG ?

TUJUAN

KEMAMPUAN

KESENJANGAN

STANDAR

PERSEPSI

SASARAN PENGEMBANGAN

Posisi Sekarang

*Posisi yg diajukan
selanjutnya*

ANALISIS GAPS

TUJUAN

kemana arah karier anda?

Langkah 1 : sasaran karier

Strategi karier

KEMAMPUAN

Apa yg anda dapat lakukan sekarang?

Langkah 2 : kekuatan apa yg anda miliki untuk mencapai sasaran karier anda?

Langkah 3 : Pengembangan apa yg anda butuhkan untuk menghadapi semua itu?

STANDAR

Apa yg diharapkan oleh atasan/organisasi anda?

Langkah 5: ekspektasi

PERSEPSI

Bagaimana orang lain melihat anda?

Langkah 4: umpan balik 360° dan hasil tinjauan kinerja dan respon orang lain

Atasan/rekan kerja /bawahan langsung

PENGEMBANGAN DAN PERUBAHAN

- ❖ **PENGEMBANGAN DAN PERUBAHAN DALAM KEPEMIMPINAN suatu KEBUTUHAN**
- ❖ **DINAMIKA LINGKUNGAN – DISTORSI TERHADAP PERUBAHAN**
- ❖ **BERUBAHLAH SEBELUM ANDA DIPAKSA BERUBAH (Jack Welch)**
- ❖ **BANYAK PERUSAHAAN MATI KRN DIKELOLA PEMIMPIN YG TIDAK VISIONER**
- ❖ **INOVASI BERHENTI KRN PEMIMPIN PUAS DG YG DICAPAI (Arie De Geuss, 1997)**

MERENCANAKAN PENGEMBANGAN

LOGO

7. REFLEKSIKAN DG REKAN KERJA

1. TUJUAN KARIER & PENGEMBANGAN

6. SUMBER DAYA

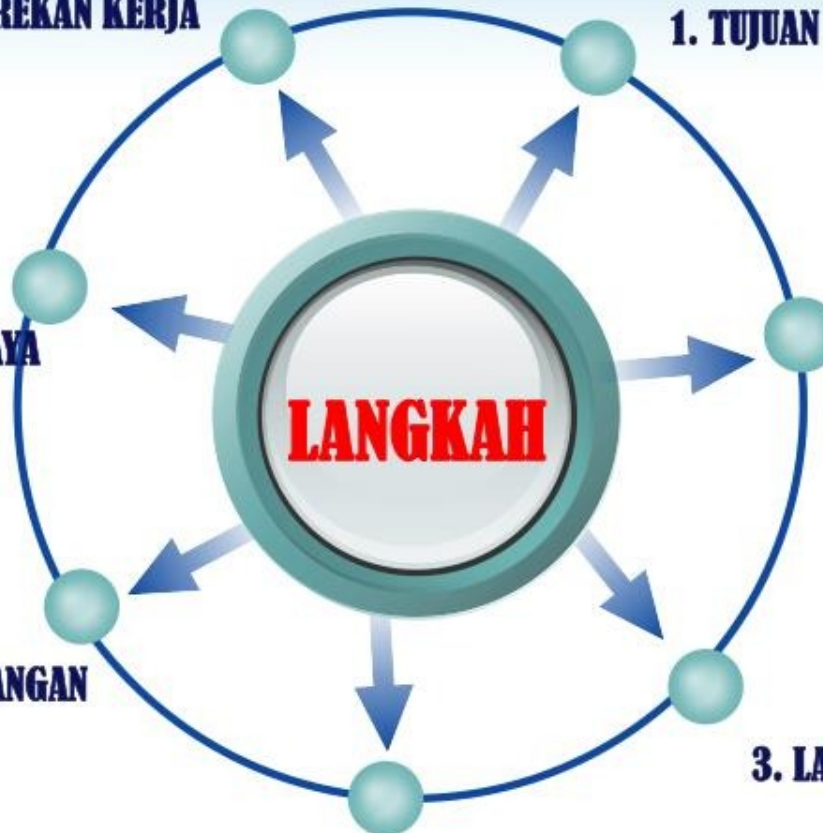
2. KRITERIA SUKSES

LANGKAH

5. TUGAS PEREGANGAN

3. LANGKAH-2 TINDAKAN

4. YG TERLIBAT DAN MENILAI KEMBALI JADWAL



Memacu kreativitas

1

MENGEMBANGKAN GAGASAN YG BERASAL DARI KARYAWAN

2

MENDORONG DAN MEMFASILITASI KERJASAMA

3

MENGEMBANGKAN KEANEKARAGAMAN

4

**MEMBUAT PETA PERKEMBANGAN KREATIVITAS SAMPAI
PRODUK INOVATIF**

5

BANTULAH SETIAP GAGASAN AGAR MENGUNTUNGKAN

6

MANFAATKAN KEGAGALAN SBG SARANA BELAJAR

www.themegallery.com

Thank You !

