

# LEADERSHIP SESSION

*Bersama*

***Jamil Azzaini***

Inspirator **Sukses**Mulia

Puncak Bogor, 30 Maret 2022 | Pukul 13.00 - 15.00



# Jamil Azzaini

## Inspirator SuksesMulia

### PENDIDIKAN FORMAL

Magister Bisnis (S-2), Institut Pertanian Bogor  
Sosek Pertanian (S-1) Institut Pertanian Bogor

### AKTIVITAS SAAT INI:

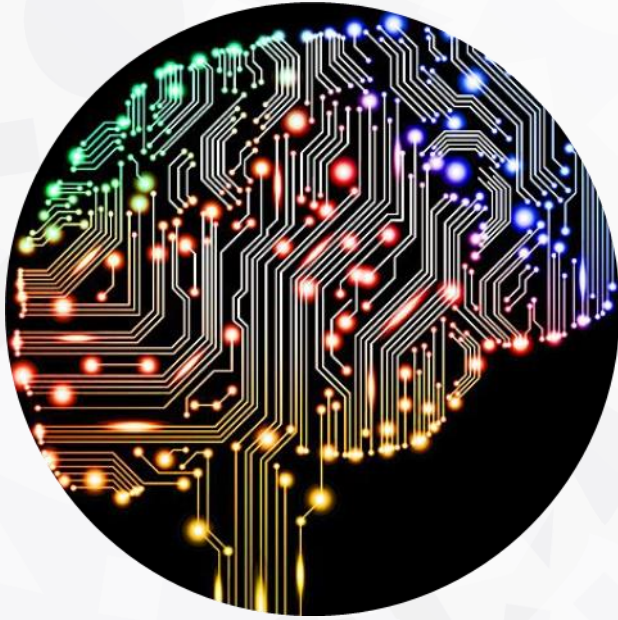
CEO Akademi Trainer, Founder: (1) Kubik Leadership  
(2) Kampoong Hening, (3) Tahfizh Leadership, (4) Tahfizh Properti  
Komisaris di 7 Perusahaan, Ketua Umum YAPI Foundation  
Pengurus DPP HA-IPB, Dewan Pengawas Dompot Dhuafa

### BUKU YANG DITULIS

Learn To Be A Leader, 2021, Gramedia, Jakarta  
Adaptif Learner, 2020, Gramedia, Jakarta  
Speak To Change, 2015, Gramedia, Jakarta  
A Tribute, 2015. Mizania, Bandung  
Marry Me Or Never, 2014. Mizania. Bandung  
ON, 2013. Mizania. Bandung  
Makelar Rezeki, 2012, Mizan, Bandung  
DNA SuksesMulia, 2010. Gramedia. Jakarta  
Tuhan Inilah Proposal Hidupku, 2009. Gramedia. Jakarta  
SuksesMulia Story, 2008, Gramedia  
Kubik Leadership, 2005, Gramedia



# CHALLENGES AHEAD



**TECHNOLOGY**



**MULTI  
GENERATION**

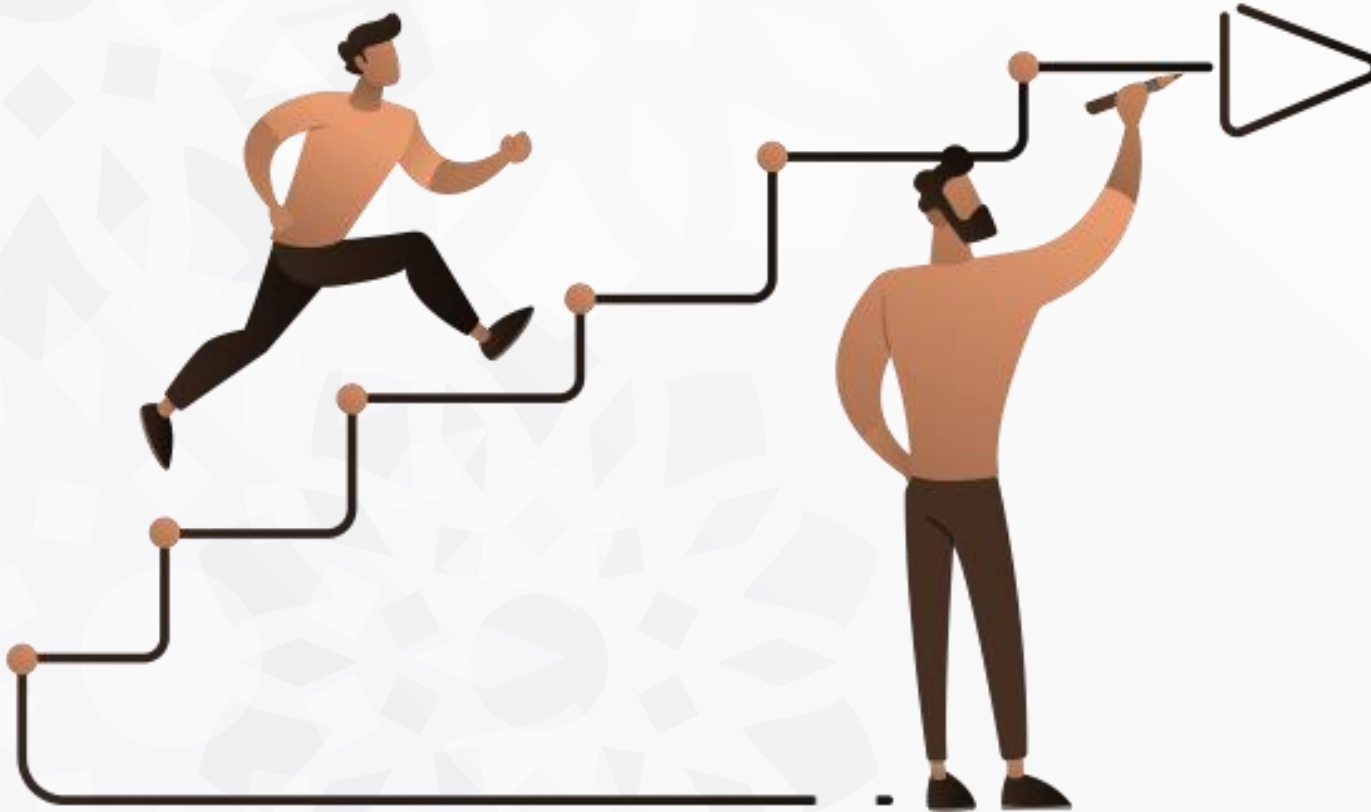


**GLOBAL CRISIS**



## Perubahan terjadi sangat cepat

**Menuntut organisasi  
untuk dapat bergerak  
lebih cepat**





**"The world is changing very fast. Big will not beat small anymore. It will be the fast beating the slow."**

*– Rupert Murdoch*



Pada kondisi yang  
berubah sangat cepat  
ini, apa dampaknya  
pada PT Pesonna  
Optima Jasa?





Kita Perlu  
**BERUBAH**

**Faktanya:**

**70%**

organisasi **tidak dapat mencapai tujuan**  
yang diharapkan.

**52% gagal**

menampilkan perubahan sama sekali, dan di  
banyak kasus, justru menimbulkan  
kerusakan/kerugian dalam organisasi.

**John Kotter Professor at Harvard Business School  
and Author of Leading Change**







Data menunjukkan, **alasan nomor 1** yang menyebabkan inisiatif perubahan mengalami kegagalan adalah **lemahnya peran kepemimpinan dalam mengawal perubahan.**

John Kotter Professor at Harvard Business School and Author of Leading Change

Tantangan 'kemarin'  
**berbeda** dengan  
tantangan 'hari ini'.

Pemimpin yang disiapkan di  
era kestabilan, **belum tentu**  
**siap diterjunkan** di era  
**perubahan.**



**Lantas hal mendasar** apa  
yang perlu dipahami  
seorang pemimpin?





# Leadership

Memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama

Membantu tim untuk bertumbuh, baik personal maupun professional

Menjaga agar tim bergerak ke arah yang disepakati

Memberdayakan tim secara rutin melalui coaching dan mentoring secara rutin

Menginspirasi tim tentang visi perusahaan yang ingin dituju

Melibatkan tim untuk menentukan cara mencapai visi Bersama

Menciptakan sebuah visi ke depan

Memberikan pengakuan atas keberhasilan tim

Menyeleraskan nilai pribadi dan nilai yang dibangun dalam tim

# Managerialship

Mengontrol pelaksanaan kerja tim secara berkala

Membangun system monitoring untuk memantau pencapaian kerja tim

Menetapkan langkah- langkah detail untuk mencapai target

Menyelesaikan masalah dalam penerapan program kerja

Membuat jalur koordinasi antar anggota tim

Memastikan prosedur didalam tim berjalan lancar

Mengalokasikan sumber daya untuk mencapai target

Menetapkan target yang hendak dicapai dalam setahun dan perbulan

Merancang anggaran biaya sesuai dengan perencanaan tim

*'Corporations today are  
**overmanaged** and **underled**'*

*-John Kotter, *What Leaders Really Do**



“Managerialship adalah tentang mengatasi kompleksitas; ia memberikan keteraturan dan kemampuan memprediksi suatu situasi.”

“Namun untuk sukses, Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Leadership adalah tentang menghadapi perubahan yang berlangsung dengan cepat.”

John P. Kotter, What Leaders Really Do  
Harvard Business Review.

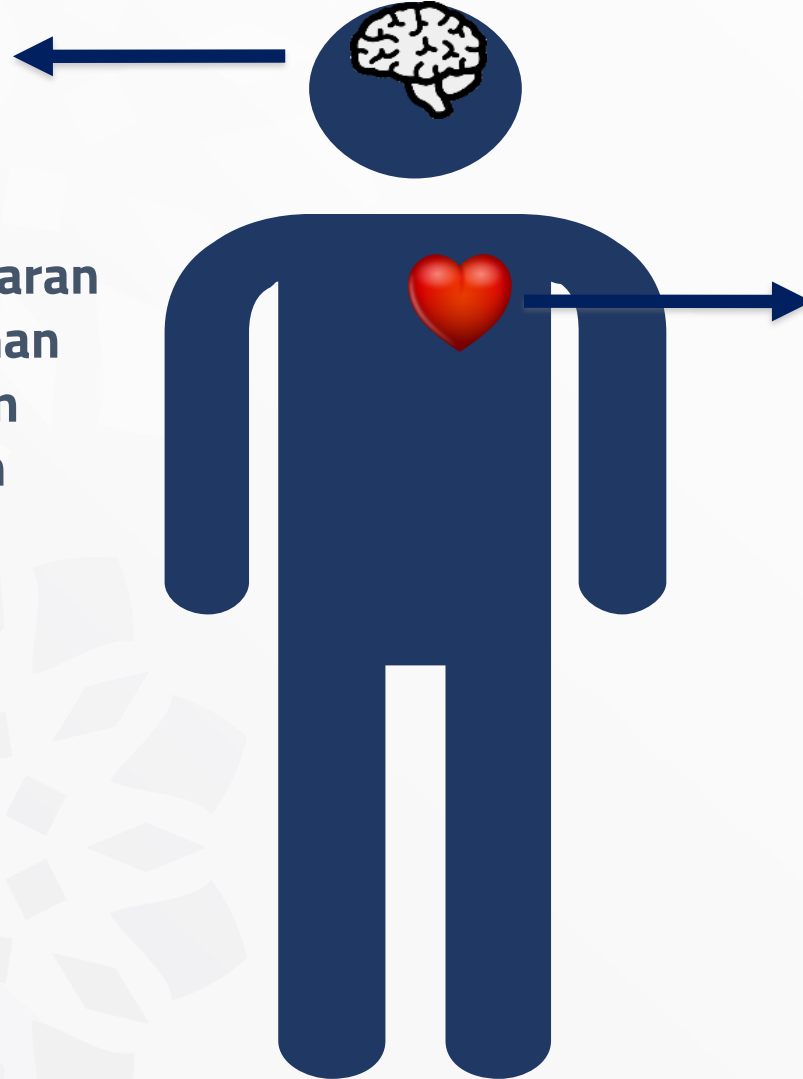




# What Leaders Really Do?

## Manager Task Oriented

Perencanaan dan penganggaran  
Pengaturan dan penyusunan  
Mengontrol aktivitas dan  
menyelesaikan masalah



## Leader People Oriented

Memberikan arah  
Menyelaraskan orang  
Memotivasi dan  
Menginspirasi



**Bagaimana dengan  
diri Anda saat ini?**

**Are you a Leader?**  
(pemimpin)

**Or just a Boss?**  
(pimpinan)

# PIMPINAN VS PEMIMPIN

PIMPINAN	PEMIMPIN
Bergantung pada otoritas	Bergantung pada niat baik
Menuntut hasil	Menunjukkan jalan
Patuh karena takut	Patuh karena rela
Menguras energi	Menjadi sumber energi
Memerintah	Mengajak





**APA TANTANGAN  
(MASALAH)  
YANG ANDA HADAPI  
SELAMA MENJADI  
PEMIMPIN?**



**KUNCI UTAMA PEMIMPIN EFEKTIF**  
**AMBIL TANGGUNG JAWAB**

# 2 KENDALI DIRI:

Kendali diri  
**INTERNAL**



Kendali diri  
**EKSTERNAL**





## Kendali diri **EKSTERNAL**

menempatkan **hal-hal di luar dirinya**  
sebagai penentu/penyebab utama atas  
segala hal yang terjadi





**B**LAME

**E**XCUSE

**D**ENIAL

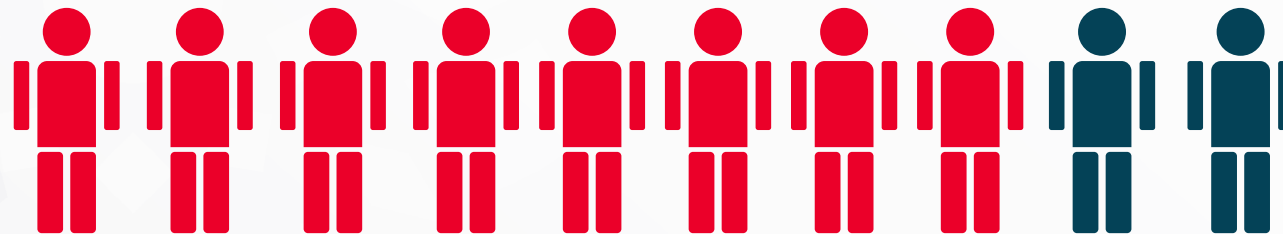


# Ketika kendali diri eksternal:

- Stres kerja tinggi
- Kinerja yang rendah
- Kepuasan kerja rendah

-Chen, Jui-Chen, Silverthorne, Colin (2008)/  
Leadership & Organization Development Journal-





**8** dari **10** orang  
memiliki kendali diri  
eksternal

Julian Rotter (Penemu Teori Kendali Diri)





# Kendali Diri **INTERNAL**

**Merasa bahwa mereka  
memiliki control atas diri  
mereka sendiri**



**KENDALI DIRI INTERNAL**



**AMBIL TANGGUNGJAWAB**

**terhadap apa yang terjadi pada  
diri dan tim**

Bukan berarti menyalahkan diri sendiri,  
melainkan mampu melihat kontribusi dirinya  
dalam kejadian tersebut.

# Dampak Kendali Diri Internal

- Belajar dari kegagalan sehingga bisa bertumbuh
- Anak buah respek
- Atasan beri kesempatan kedua



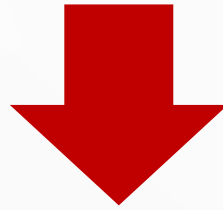




Bagaimana  
**DIRI KITA?**



# **KENDALI DIRI INTERNAL**



## **AMBIL TANGGUNGJAWAB**

**terhadap apa yang terjadi pada diri  
dan tim**

Bukan berarti menyalahkan diri sendiri, melainkan mampu melihat kontribusi dirinya dalam kejadian tersebut.



Mari kembali pada  
masalah Anda!

**Apa perilaku**  
**AMBIL TANGGUNG JAWAB**  
**yang akan Anda lakukan?**

## **Kendali Diri Eksternal**

**1. Terbatasnya kompetensi yang dimiliki oleh sebagian karyawan**

**2. Arah kebijakan dari top level sering berubah-ubah**



## **Kendali Diri Internal**

**1. Kurang memberikan coaching pada bawahan**

**2. Masih kurang beradaptasi terhadap perubahan kebijakan top level**



## **Rencana Aksi**

**1. Menetapkan jadwal coaching secara berkala pada bawahan**

**2. Menginisiasi forum komunikasi untuk mendapat penjelasan terkait kebijakan**





**Jadilah orang yang  
bertanggungjawab agar  
kepemimpinan Anda efektif**



**Kunci Pendukung:**

**Growth Mindset**

Carol Dweck  
(Stanford University)

# Fixed Mindset vs Growth Mindset

## Fixed Mindset

- ✓ Menghindar, merasa tak mampu
- ✓ Mudah Menyerah dan Sering Mengeluh
- ✓ Merasa puas dengan keahlian yang ada
- ✓ Menolak atau abai bahkan terkadang marah
- ✓ Merasa terancam dengan kesuksesan orang lain

## Growth Mindset

### Tantangan

✓ Menerima sebagai pelajaran baru

### Hambatan

✓ Tahan menghadapi rintangan & Jarang mengeluh

### Keahlian

✓ Ingin belajar keahlian yang baru hingga ahli

### Feedback

✓ Senang sebagai pembelajaran untuk memperbaiki diri

### Sukses Orang

✓ Mengambil pelajaran dari Sukses orang lain

## Rencana Growth Mindset Anda

### Growth Mindset

#### Tantangan

- ✓ Sebagai pemimpin, Apa tantangan yang Anda hadirkan?

#### Hambatan

- ✓ Agar orang lain trust & respect  
Keluhan Apa yang ingin Anda kurangi?

#### Keahlian

- ✓ Keahlian baru Apa yang ingin Anda kuasai?

#### Feedback

- ✓ Anda mau minta feedback dari siapa saja?

#### Sukses Orang

- ✓ Siapa pemimpin sukses yang Anda jadikan sumber inspirasi?



# Tumbuh Bersama



