

**MEMPENGARUHI
&
MEMBANGUN
TEAM**



Modul 3

Dyad Partner

Diskusikan dengan orang sebelah anda tentang pengalaman dalam mengembangkan team.

Tanyakan:

- 1) Mengapa pemimpin perlu untuk mengembangkan team?
- 2) 3 tantangan terbesar dalam mengembangkan team?
- 3) Bagaimana menyelesaikannya?

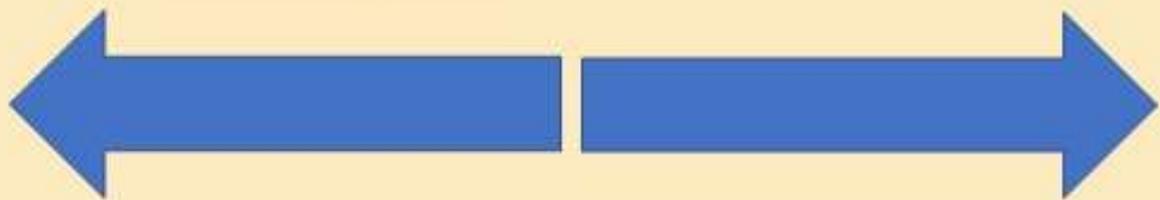


3 Tantangan Mengembangkan Team

**Sulit menerima
perubahan
Takut Gagal
Zona Nyaman**

3 Tantangan Perubahan Jaman

**Perubahan yang cepat
Kreativitas untuk solusi
Terobosan & Inovasi**



Masa Lalu

Sekarang

Masa Depan



Menolak
Perubahan

Sukses
Masa Lalu

Zona
Nyaman

Perilaku
otomatis

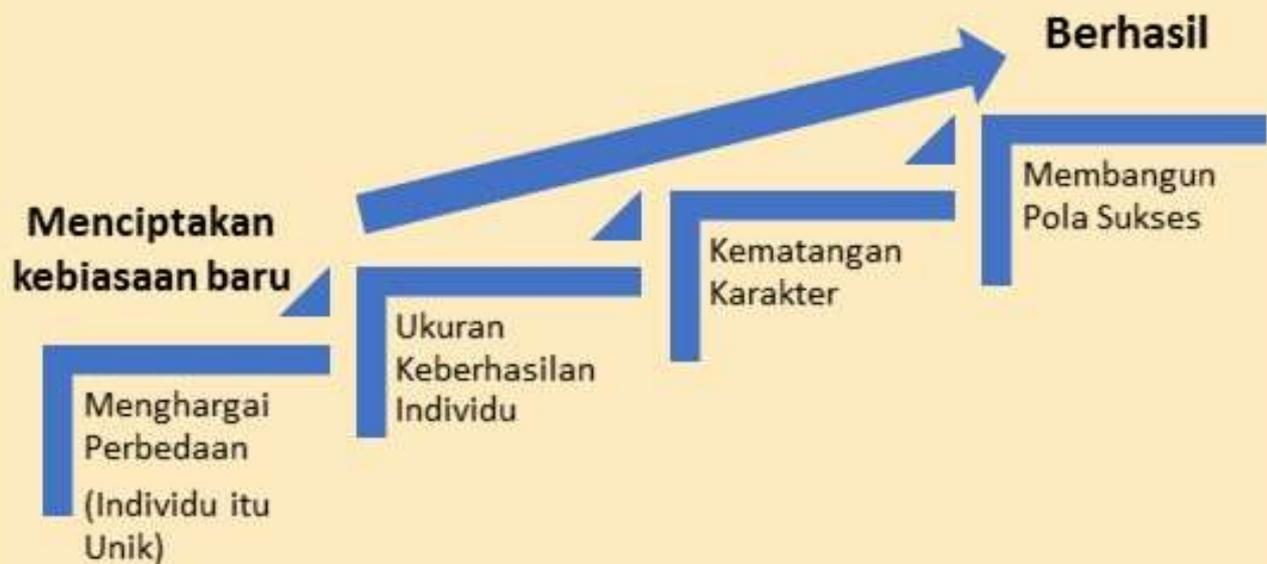
Menolak
Perubahan

Mempercepat
kegagalan



4

Mengembangkan Individu Dalam Team



Kenali Karakter Anda



Individu itu Unik

PROMOTOR

Kekuatan	Kelemahan
<ul style="list-style-type: none">▪ Kreatif▪ Antusias▪ Ekspresif	<ul style="list-style-type: none">▪ Tidak tuntas▪ Basa-basi▪ Mencari perhatian

SUPPORTER

Kekuatan	Kelemahan
<ul style="list-style-type: none">▪ Menerima▪ Kooperatif▪ Ramah	<ul style="list-style-type: none">▪ Terlihat lemah▪ Plin plan▪ Ragu dalam mengambil keputusan

CONTROLLER

Kekuatan	Kelemahan
<ul style="list-style-type: none">▪ Mendorong▪ Efisien▪ Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none">▪ Tidak sensitive▪ Suka berkuasa▪ Cenderung Memaksa

ANALYZER

Kekuatan	Kelemahan
<ul style="list-style-type: none">▪ Teliti▪ Tepat▪ Gigih	<ul style="list-style-type: none">▪ Keras kepala▪ Lamban/ lama berpikir



Ukuran Keberhasilan Individu

PROMOTOR

- Mendapat apresiasi/ pujian
- Menjadi pusat perhatian

SUPPORTER

- Mendapat perhatian dan kedekatan/ hubungan baik

CONTROLLER

- Menjadi yang terbaik
- Menjadi pemenang

ANALYZER

- Menjadi benar dan taat aturan



Kematangan Karakter

yang harus dipelajari

PROMOTOR

- Introspeksi diri
- Tenang
- Disiplin

SUPPORTER

- Tekad yang kuat
- Tekun dan sabar
- Berpikir logis

CONTROLLER

- Menimbang perasaan orang lain
- Menjaga perkataan
- Sensitif akan perasaan orang lain

ANALYZER

- Spontan dan sigap
- Berinisiatif dan mengambil peran
- Relaks dan menikmati keadaan



Membangun Pola Sukses

PROMOTOR

Sebuah struktur dan panduan dalam mencapai tujuan

SUPPORTER

Batasan dan metode pelaksanaan tugas

CONTROLLER

Posisi yang memiliki kesempatan bekerja sama dalam team

ANALYZER

Pendekatan untuk mengembangkan hubungan dengan orang lain.



MEMPENGARUHI & MEMBANGUN TEAM

A. SUB POKOK BAHASAN

Komunikasi Efektif untuk Mempengaruhi dan Membangun Team

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari modul ini peserta pelatihan diharapkan mampu:

- 1. Memahami tantangan-tantangan yang dihadapi dalam mempengaruhi dan membangun team dalam menghadapi tuntutan perubahan jaman.*
- 2. Membangun kesadaran tentang tindakan-tindakan serta kebiasaan yang menciptakan kegagalan dan bagaimana merubahnya menjadi keberhasilan.*
- 3. Memahami cara mengembangkan individu di dalam team, dengan keunikannya dan karakternya masing-masing.*

C. WAKTU

2 x 45 Menit

D. MEDIA PENDUKUNG

- Slide Presentasi
- Handout
- LCD
- Kertas Flipchart
- Spidol

E. METODE

Active Learning

F. PROSES PEMBELAJARAN

1. Kegiatan Belajar

- Instruktur membuka sesi dengan memberikan gambaran mengenai apa yang akan dibicarakan dan dilanjutkan dengan melakukan tanya jawab singkat dengan peserta.
- Instruktur meminta peserta untuk mencari pasangan dengan sebelah kiri dan kanannya dengan pertanyaan tentang pengembangan tim.
- Slide 3 : Instruktur membahas dan menjelaskan tentang topik diskusi 3 Tantangan membangun team dan 3 tantangan perubahan jaman.
- Instruktur menanyakan mengapa ketika seseorang menolak untuk berubah justru mempercepat kegagalannya.
- Slide 4 : Instruktur membahas bagaimana ketika seseorang menolak untuk berubah justru mempercepat kegagalannya.

- Instruktur menanyakan bagaimana kebiasaan baru mampu menciptakan keberhasilan.
- Slide 5 : Instruktur membahas bagaimana kebiasaan baru mampu menciptakan keberhasilan.
- Instruktur mengajak peserta untuk mengenali karakter masing-masing dengan mengisi kuisisioner.
- Slide 7 : Instruktur membahas keunikan masing-masing karakter seperti yang tercantum dalam slide
- Instruktur menanyakan bagaimana cara setiap individu mengukur keberhasilannya.
- Slide 8 : Instruktur membahas tentang bagaimana setiap individu mengukur keberhasilannya.
- Instruktur menanyakan apa yang menjadi ukuran kematangan karakter masing-masing.
- Slide 9 : Instruktur membahas tentang apa yang menjadi ukuran kematangan karakter masing-masing.
- Instruktur menanyakan kepada peserta bagaimana cara masing-masing karakter membangun pola sukses.
- Slide 10 : Instruktur membahas bagaimana cara masing-masing karakter membangun pola sukses.

G. KUNCI MATERI

a) Slide 3

3 Tantangan Membangun Team dan 3 Tantangan Perubahan Jaman.

Membangun sebuah team bukan merupakan pekerjaan yang mudah, ada 2 tantangan yang harus dihadapi agar proses membangun team berjalan dengan baik, tantangan tersebut adalah tantangan mengembangkan team dan tantangan perubahan jaman.

Dalam mengembangkan team tantangan pertama adalah sulitnya team menerima perubahan. Kesulitan menerima perubahan biasanya disebabkan ketidaktahuan mereka tentang perubahan yang sedang terjadi, mengapa perubahan itu perlu dilakukan dan apa pentingnya melakukan perubahan.

Tantangan kedua adalah ketakutan akan kegagalan. Mengapa orang takut gagal? Karena ketika mereka gagal konsekuensi yang dihadapi adalah penilaian orang lain terhadap dirinya bahwa mereka adalah orang yang kalah, dan orang yang kalah adalah orang yang tidak penting.

Tantangan Ketiga adalah ketidakmauan tim untuk beranjak dari zona nyaman. Mengapa mereka tidak mau beranjak dari Zona nyaman hal ini disebabkan kesuksesan di masa lalu. Dari kesuksesan tersebut mereka menemukan cara yang efektif untuk



menghadapi tantangan yang terjadi saat itu, tetapi cara tersebut sudah tidak cocok dengan tantangan jaman sekarang, sehingga hal tersebut akan menyebabkan mereka menjadi gagal.

Untuk menciptakan keberhasilan, maka team harus bisa menaklukkan tantangan perubahan jaman. Tantangan pertamanya adalah perubahan yang cepat, contohnya adalah cara orang berbisnis yang sudah berubah. Dulu untuk berbisnis harus memiliki tempat, tetapi perkembangan teknologi membuat orang memiliki tempat berbisnis di dunia maya. Apa yang terjadi dengan orang yang sulit menerima perubahan? Sudah tentu mereka akan mengalami kegagalan karena kondisi sudah berubah dan mereka tidak beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Tantangan kedua adalah kreativitas untuk menciptakan solusi. Karena perubahan jaman yang cepat, seseorang tidak bisa lagi menggunakan cara yang sama dengan cara sebelumnya. Untuk menjadi berhasil mereka harus mampu melihat apa masalah yang sedang terjadi dan menghasilkan solusi yang kreatif. Ketika orang menjadi kreatif mereka akan mencoba pendekatan yang tidak pernah dilakukan sebelumnya. Itulah sebabnya ketika team takut gagal mereka sudah pasti tidak akan berani untuk menjadi kreatif, karena resiko menjadi kreatif adalah mengalami kegagalan.

Tantangan terakhir adalah keberanian untuk melakukan terobosan dan inovasi. Ini berkaitan dengan perubahan jaman yang sangat cepat, sehingga membutuhkan orang untuk berpikir kreatif dan hasil dari pemikiran tersebut dilakukan untuk menjadi sebuah terobosan dan inovasi.

b) Slide 4

Menolak Perubahan Akan Mempercepat Kegagalan

Jadi dari tantangan yang kita hadapi diatas, kita dapat melihat bahwa orang yang menolak perubahan justru akan mempercepat kegagalan mereka.

Mengapa orang yang menolak perubahan justru mempercepat kegagalan? Hal ini disebabkan oleh:

- Selalu bertahan dengan cara-cara lama yang dianggap sukses pada masa lalu. Salah satu faktor penentu keberhasilan adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, karena mempertahankan cara lama seringkali sudah sangat ketinggalan zaman.
- Takut keluar dari zona nyaman, sehingga tidak berani untuk melakukan terobosan baru dan melakukan inovasi karena mereka berpegang pada kesuksesan masa lalu yang sudah tidak efektif untuk tantangan saat ini.
- Kesuksesan masa lalu yang dipertahankan akan menjadi kebiasaan dan kebiasaan itu menciptakan perilaku otomatis. Seseorang dengan perilaku otomatis tidak siap untuk berubah.
- Dan akhirnya mereka akan menolak perubahan karena ketidaksiapan mereka untuk berubah. Dan dengan perubahan yang terjadi, sementara mereka menolak untuk berubah maka hal tersebut mempercepat terjadinya kegagalan.

c) Slide 5

Kebiasaan Baru Mampu Menciptakan Keberhasilan.

Ketika menolak perubahan akibatnya adalah mempercepat kegagalan seseorang. Karena itu melakukan kebiasaan baru yang sesuai dengan perubahan jaman akan menciptakan keberhasilan baru.

Apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kebiasaan baru tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menghargai perbedaan, karena setiap individu memiliki pribadi yang unik dimana kekuatan dan kelemahan setiap karakter itu berbeda-beda maka justru dalam perbedaan tersebut kebutuhan kerjasama dan saling mengisi menjadi penting, untuk itu di butuhkan sikap mental saling menghargai potensi dari masing-masing individu.
2. Ukuran Keberhasilan Individu. Berhubung setiap karakter itu unik, maka ukuran keberhasilan individu itu juga berbeda-beda. Karena itu setiap individu perlu memahami ukuran keberhasilan mereka masing-masing.
3. Kematangan Karakter, dan pada akhirnya ketika individu tersebut 'membumi' akan muncul sikap yang memberi warna yang kuat akan kematangan karakter dalam artian potensi individu tersebut mencapai tahap yang sangat optimal untuk berkembang lebih pesat menuju tahapan berhasil atau sukses yang terus menerus.
4. Membangun pola sukses, ketika Individu tersebut sampai tahap ini maka pola sukses sudah dikenali dan menjadi menciptakan kebiasaan kebiasaan baru seiring perubahan perubahan yang terjadi. Dalam tahap ini keberhasilan dan kesuksesan akan terus berlanjut sampai potensinya terus berkembang.

d) Slide 7

Individu Itu Unik

Menurut Anda kenapa setiap individu itu unik dan berbeda?

Langkah pertama untuk menciptakan kebiasaan yang baru sebagai pemimpin hargailah perbedaan bahwa setiap individu adalah sebuah pribadi yang unik, memiliki karakter yang berbeda satu dengan yang lain. Untuk dapat mempengaruhi dan mengembangkan team secara maksimal pemimpin harus tahu bagaimana caranya mengangkat kekuatan masing-masing dan menutupi kelemahan yang dimiliki.

Ada 4 (empat) tipe karakter dengan kelemahan dan kekuatannya masing-masing, yaitu :

1. Promotor

Orang dengan tipe promotor mempunyai beberapa kelemahan, seperti tidak tuntas dalam bekerja, suka berbasa-basi, dan selalu mencari perhatian, sehingga yang bersangkutan harus menutupi kelemahannya tersebut dengan mengembangkan kekuatannya yaitu, selalu kreatif dan antusias dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat tuntas, sedangkan kelemahannya yang suka basa-basi bisa dikembangkan dengan menggunakan kemampuannya yang sangat ekspresif ketika berhadapan dengan orang lain.

2. Supporter

Kelemahan tipe Supporter adalah sering terlihat lemah, plin plan, dan ragu dalam mengambil keputusan. Untuk mengembangkan team, dengan tipe supporter, pemimpin

dapat memaksimalkan kekuatan mereka, yaitu pada sisi penerimaan, kooperatif dan ramah.

3. Controller

Untuk orang Controller yang tidak sensitive, suka berkuasa, cenderung memaksa tentu tidak akan disukai jika tidak diimbangnya dengan kekuatan seperti mendorong untuk kemajuan team, efisiensi dalam bekerja dan selalu berorientasi pada hasil.

4. Analyzer

Tipe terakhir adalah Analyzer yang memiliki beberapa kelemahan, yaitu keras kepala, lamban/ lama berpikir, hal ini dikarenakan ia sangat teliti dalam bekerja karena membutuhkan ketepatan atau akurasi serta gigih dalam bekerja.

e) Slide 8

Ukuran Keberhasilan Individu.

Setelah Anda memahami keunikan individu, langkah kedua yang harus dilakukan untuk menciptakan kebiasaan baru adalah pahami ukuran keberhasilan masing-masing individu.

1. Promotor

Dalam hal ukuran keberhasilan, tujuan orang tipe PROMOTOR adalah berfokus untuk **mendapat apresiasi/ pujian**. Hal-hal yang bersifat *rewarding* (penghargaan) sekecil apapun dapat menjadi sebuah tanda bagi keberhasilan orang tipe ini. Selain itu, orang tipe PROMOTOR selalu ingin **menjadi pusat perhatian**, menjadikan dirinya sebagai tokoh atau sosok terpenting di dalam suatu komunitas.

2. Supporter

Bagi orang tipe SUPPORTER, ukuran keberhasilannya adalah jika **ia mendapat perhatian dan kedekatan/ hubungan baik**. Maksudnya adalah jika ide-ide pemikirannya dapat diterima oleh orang lain, maka ia merasa berhasil. Ia juga sangat mengutamakan soal hubungan baik dengan orang lain. Orang tipe ini akan berusaha untuk menjaga kedekatan relasi dengan teman-teman komunitasnya.

3. Controller

Selanjutnya tipe CONTROLLER punya tujuan untuk **menjadi yang terbaik**, bahkan **menjadi pemenang**. Orang tipe ini tidak akan mundur sebelum ia dapat menunjukkan dirinya untuk membuat sesuatu menjadi yang seharusnya (yang terbaik yang mungkin dicapai). Dengan jalan inilah ia dapat menuju kepada keberhasilan yang diimpikan yaitu memenangkan pertandingan/perjuangan.

4. Analyzer

Terakhir adalah orang dengan tipe ANALYZER yang melihat ukuran keberhasilannya dengan **menjadi benar dan taat aturan**. Mereka berusaha untuk mengikuti setiap aturan atau hukum yang berlaku dengan tujuan dirinya menjadi benar.

f) Slide 9

Kematangan Karakter

- Apa yang menjadi ukuran kematangan karakter masing-masing?
- Dalam proses menciptakan kebiasaan baru maka tahap selanjutnya kita harus memahami bahwa karakter itu bisa

bertumbuh jika seseorang telah menunjukkan kematangan karakter masing-masing individu.

- Apa ukuran kematangan karakter PROMOTOR?
 - *Introspeksi diri.*
Introspeksi diri dapat membantu seseorang untuk bercermin tentang diri dan apa saja yang telah dilakukan untuk menyapai tujuan-tujuannya.
 - *Tenang.*
Sebab ketenangan diri dapat membantu PROMOTOR untuk melihat segala sesuatu dengan lebih jernih dan lengkap.
 - *Disiplin.*
Dengan disiplin diri maka seorang PROMOTOR dapat merealisasikan ide-idenya.
- Apa ukuran kematangan karakter **SUPPORTER ?**
 - *Tekad yang kuat*
Tekad membutuhkan kemampuan menahan keinginan dan menunda kesenangan sesaat agar bisa mencapai tujuan, kemampuan mengendalikan pikiran, perasaan, atau keinginan yang tidak baik, dan kemampuan mengatur diri sendiri.
 - *Tekun dan sabar*
Supporter yang tidak tekun dan tidak sabar, tidak akan bisa meraih apa yang diinginkannya. Supporter harus berusaha dan terus berusaha sampai berhasil, meski tidak banyak orang yang mendukung tujuannya.
 - *Berpikir logis*

Dengan berpikir logis, supporter akan mampu membedakan dan mengkritisi kejadian-kejadian yang terjadi pada saat ini.

- Apa ukuran kematangan karakter **CONTROLLER**?
 - *Sensitif dalam menimbang perasaan orang lain*
Dengan memahami perasaan orang lain, seorang Controller akan lebih bisa untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Cara terbaik untuk bersikap sensitif terhadap perasaan orang lain adalah mendengarkan dengan baik dan memperhatikan gerak tubuhnya.
 - *Menjaga perkataan*
Perkataan yang baik dan positif akan membangun team-nya untuk bekerja sama dan memberikan hasil yang maksimal.
- Apa ukuran kematangan karakter **ANALYZER**?
 - *Spontan dan sigap*
Kematangan karakter Analyzer adalah jika dia bisa lebih spontan dan sigap dalam memberi respon ataupun mengambil sebuah keputusan, supaya tidak banyak waktu terbuang dan bisa focus pada usaha untuk menyapai target.
 - *Berinisiatif dan mengambil peran*
Tidak hanya pikir melulu, tapi tidak bertindak apa-apa, maka bagi analyzer perlu cepat berinisiatif dan mengambil peran.
 - *Relaks dan menikmati keadaan*
Berusaha untuk tidak menunggu sampai semuanya ideal sesuai dengan keinginannya.

g) Slide 10

Membangun Pola Sukses

Tahap selanjutnya untuk menciptakan kebiasaan baru adalah membangun pola sukses yang sesuai dengan masing-masing karakter. Pola sukses adalah suatu keadaan yang diperlukan oleh setiap tipe/karakter agar bisa berhasil dengan tujuannya.

- Bagaimana cara PROMOTOR membangun pola sukses?
Caranya adalah dengan membuat sebuah **struktur dan panduan** dalam mencapai tujuannya. Ini sangat diperlukan agar ide-ide yang datang dari promotor dapat dijalankan.
- Bagaimana cara SUPPORTER membangun pola sukses?
Caranya adalah membuat **batasan dan metode** dalam pelaksanaan tugas, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik.
- Bagaimana cara CONTROLLER membangun pola sukses?
 - Caranya adalah menempatkan mereka pada Posisi yang memiliki kesempatan bekerja sama dalam team.
- Bagaimana cara ANALYZER membangun pola sukses?
 - Caranya adalah memiliki pendekatan untuk mengembangkan hubungan dengan orang lain

