



**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) La Tansa Mashiro**

Jl. Soekarno Hatta Rangkasbitung Lebak Banten Indonesia 42317

Telp. 0252 207163 Fax. 0252 206794

http://www.ejurnal.latansamashiro.ac.id

email. lp2mpt@gmail.com / lppmstieltm@gmail.com

SURAT TUGAS

Nomor : No. 019/LPPM-LT/II/2021

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE La Tansa Mashiro
Rangkasbitung memberi tugas kepada :

Nama : Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M.
NIDN : 0518076202
Pangkat/Golongan : Penata Tk 1/III/d
Jabatan : Dosen STIE La Tansa Mashiro
Unit : Program Studi Magister Manajemen


Untuk melaksanakan tugas berupa :

Tema/Acara : Pelatihan "Supervisory"
Hari/Tanggal : Rabu – Jum'at, 2, 3, dan 4 Februari 2021
Waktu : 09.00-16.00 WIT
Tempat : Training Centre Bank Kalimantan Selatan
Sifat Penugasan : Pengabdian Kepada Masyarakat
Lama Penugasan : 3 Hari

Demikian harap dilakukan dengan sebaik-baiknya dan memberikan laporan setelah selesai.

Rangkasbitung, 25 Januari 2021
Kepala LPPM STIE La Tansa Mshiro




Dr. H. Paniran, S.E., AK., M.M., C.A., CPA
NPP: 13112640818155



CERTIFICATE



OF COMPETENCE

THIS CERTIFICATE IS PROUDLY PRESENTED TO

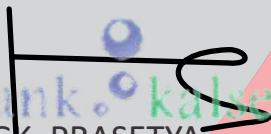
DR. Juliansyah Noor, S.E., M.M.

Asa Speaker in training Implementation

Supervisory

At Bank Kalimantan Selatan, Banjarmasin

02nd - 04th February 2021


H. IGK. PRASETYA,
Direktur Kepatuhan

Supervisory

FASILITATOR:
DR. Juliansyah Noor, S.E., M.M.

BANK KALIMANTAN SELATAN
02 – 04 February 2021



KOMPETISI BUSINESS
PERUBAHAN PERAN HR



BUSINESS PARTNER



EVERY **MANAGERS**
are **HR MANAGERS**

EVERY **SUPERVISORS**
are **HR SUPERVISORS**



Vision

**Sebuah gambaran dari
organisasi penuh potensi di
masa depannya**

Being Empowered



EMPOWERMENT

**”Seni” Menciptakan Sebuah
Organisasi Pilihan Anda
Sendiri, secara Terus-
Menerus**

There is no such thing as Empowering others

DEFINISI EMPOWERMENT:

- Bertanggung jawab atas tindakan
- Berjuang untuk kebebasan, Otonomi & ekspresi diri
- Membangun harga diri
- Mendeklarasikan visi pribadi & organisasi Anda

There is Everything to give

&

nothing to expect been given

Accept

Things to Expect Been Given Through an Empowerment Process

Arti

Ahli

Integritas

Ketulusan

Autonomy

**Pengaruh positif
untuk orang lain**



Empowered/ Entrepreneurial Vs Non – Empowered/ Bureaucratic state of mind

| Empowered State of mind - Wirausaha | Non-Empowered State of mind - Birokrasi |
|--|--|
| Menjadi | Melakukan |
| Membuat Pilihan | Pemanfaatan sumber daya |
| Membayangkan apa yang bisa terjadi | Mempertahankan |
| Keberanian Mengambil resiko | Kehati-hatian |
| Hubungan kolaboratif | Hubungan Formal |

Empowered/ Entrepreneurial Vs Non – Empowered/ Bureaucratic State of Mind

| Non-Empowered State of mind - Birokrasi | Empowered State of mind -Wirausaha |
|--|---|
| Taktik manipulasi | Keaslian |
| Ketergantungan | Otonomi |
| Minat diri sendiri | Mencerahkan |

Empowerment: An Ingredient in Modern Management

- **Empowerment**

Proses memberi wewenang kepada karyawan di semua tingkatan organisasi untuk membuat keputusan, bertanggung jawab atas hasil mereka, meningkatkan kualitas, dan menghemat biaya

Empowerment Modern

- Empowerment meningkatkan kemampuan seorang manajer untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Empowerment meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan komitmen karyawan
- Empowerment memberi manajer lebih banyak waktu untuk berkonsentrasi pada masalah mendesak.

- **Leadership**

Proses di mana seseorang memberikan pengaruh atas orang lain dan menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

The Nature of Leadership

- **Leader**

- ✓ Seseorang yang mampu menggunakan pengaruh atas orang lain, untuk membantu mencapai tujuan kelompok atau organisasi.



The Nature of Leadership

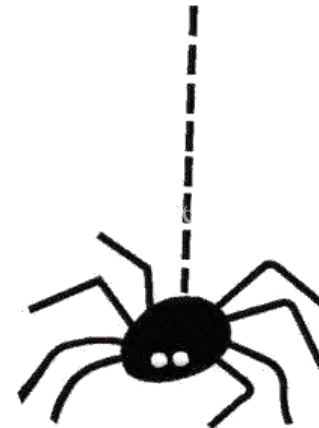
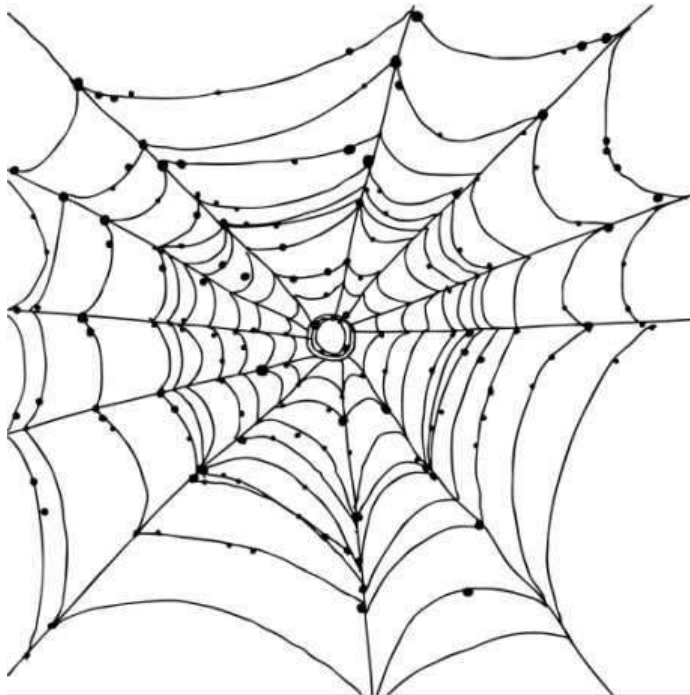
- **Perbedaan antara manajer dan pemimpin**
 - ✓ Manajer menetapkan dan menerapkan prosedur untuk memastikan kelancaran fungsi
 - ✓ Pemimpin melihat ke masa depan dan memetakan arah untuk organisasi

Empowering Supervisor

Empowering Behaviours



Sounds Like a Trap!



'Jebakan' seperti apa yang sesuai dengan situasi saat ini?

Leadership Models

- **Model Perilaku**

- ✓ Mengidentifikasi dua tipe perilaku dasar yang banyak melibatkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan mereka

Leadership Models

- **Model Perilaku**
- Pertimbangan: pemimpin menunjukkan bawahan mereka percaya, menghormati, dan peduli dengan mereka
- Para manajer mengawasi kesejahteraan bawahan mereka
- Lakukan apa yang mereka bisa untuk membantu bawahan merasa baik dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan

Leadership Models

- **Model Perilaku**

- ✓ Memulai struktur: pemimpin mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerjaan telah selesai, bawahan melakukan pekerjaan mereka secara berterima, dan organisasi tersebut efisien dan efektif
- ✓ Manajer menugaskan tugas ke kelompok dan membiarkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka

Sources of Managerial Power

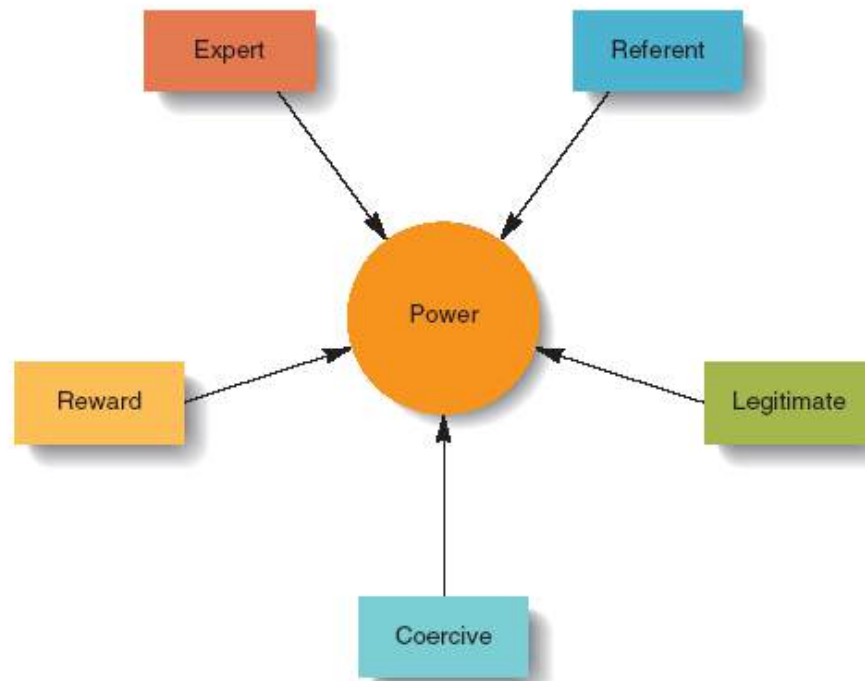


Figure 14.1

Power: The Key to Leadership

- **Legitimate Power (Kuasa Posisi)**

Kewenangan yang dimiliki seorang manajer berdasarkan posisinya di perusahaan.

Power: The Key to Leadership

Reward Power (Kuasa Penghargaan)

- Kemampuan seorang manajer untuk memberi atau menahan imbalan yang nyata dan tidak nyata.
- Manajer yang efektif menggunakan kekuatan reward untuk memberi sinyal kepada karyawan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik.



Power: The Key to Leadership

- **Coercive Power (Kuasa Paksa)**
- Kemampuan seorang manajer untuk menghukum orang lain.
Contoh: teguran lisan, pemotongan gaji, dan pemecatan
- Terbatas dalam keefektifan dan aplikasi; dapat memiliki efek samping negatif yang serius.

Power: The Key to Leadership

Expert Power (Kuasa Keahlian)

- Kekuatan yang didasarkan pada pengetahuan khusus, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh pemimpin.
- Cenderung digunakan dalam cara membimbing

Power: The Key to Leadership

Referent Power (Kuasa Referensi)

- Kekuatan yang berasal dari rasa hormat, kekaguman, dan kesetiaan bawahan dan rekan kerja
- Dimiliki oleh manajer yang disukai dan yang bawahan ingin digunakan sebagai panutan

Tiga Gaya Kepemimpinan

1. The **Autocratic** or **Authoritarian** Leader
2. The **Democratic** or **Participative** Leader
3. The **Laissez-faire** or **Delegative** Leader

Dua Gaya Kepemimpinan Lain

- The **Charismatic** Leader
- The **Servant** Leader

The **Autocratic** or **Authoritarian** Leader

- Mengingat kekuatan untuk membuat keputusan sendiri, memiliki otoritas penuh.
- Sangat mengawasi dan mengendalikan orang ketika mereka melakukan tugas-tugas tertentu



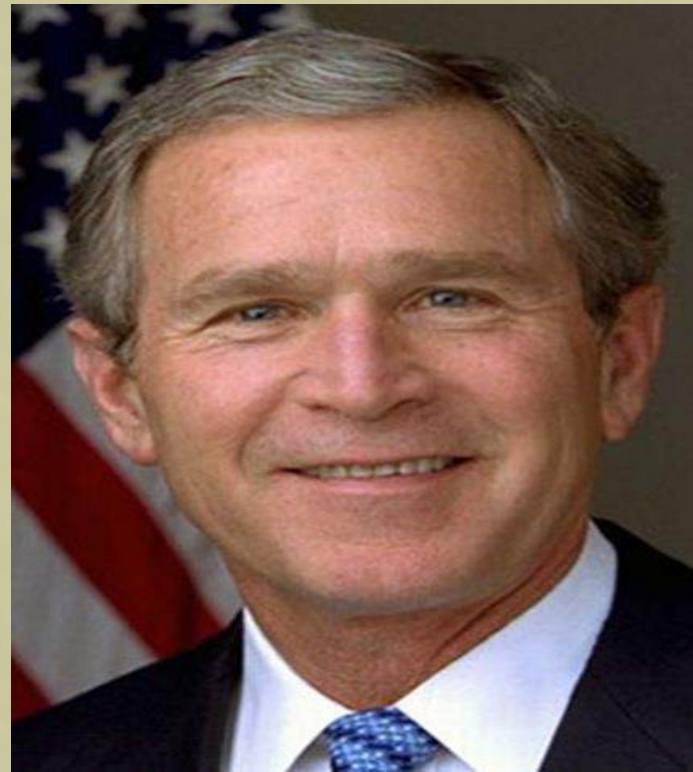
The Democratic or Participative Leader

- Melibatkan orang dalam proses pengambilan keputusan.
- Mempertahankan otoritas pengambilan keputusan akhir.



The Laissez-faire or Delegative Leader

- Mengingat kekuatan untuk membuat keputusan sendiri, memiliki otoritas penuh.
- Sangat mengawasi dan mengendalikan orang ketika mereka melakukan tugas-tugas tertentu



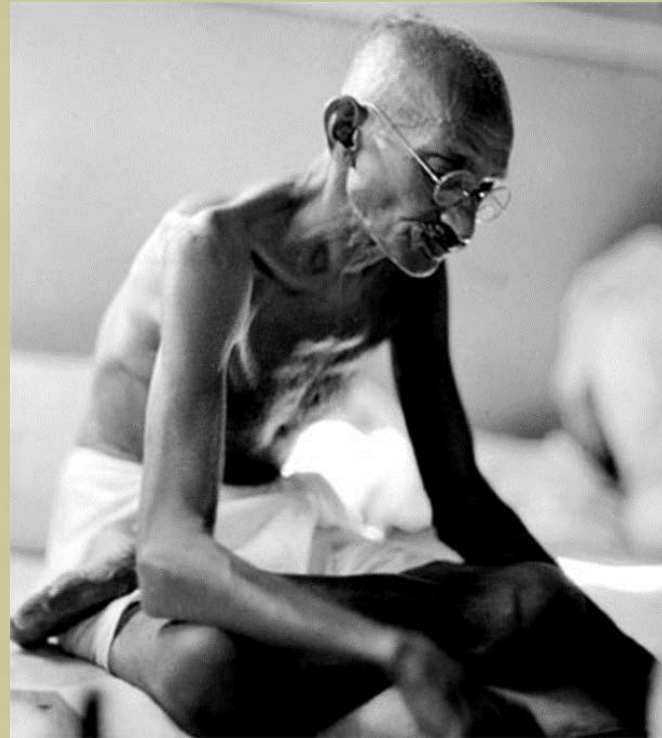
The Charismatic Leader

- Memimpin dengan menciptakan energi dan semangat pada orang.
- Pemimpin sangat disukai dan menginspirasi orang.
- Menampakan emosional stabil.



The Servant Leader

- Membantu orang mencapai tujuan mereka.
- Bekerja untuk rakyat.



Management in Banking & Empowerment

The “Good news”

Lembaga perbankan tugas utama mendorong
“Penyerapan dan penyaluran dana”
menyediakan dasar untuk:

- Alienasi
 - Saling Ketergantungan
 - Saling Menguntungkan
- Peperangan politik

Management in Banking & Empowerment The “Bad news”

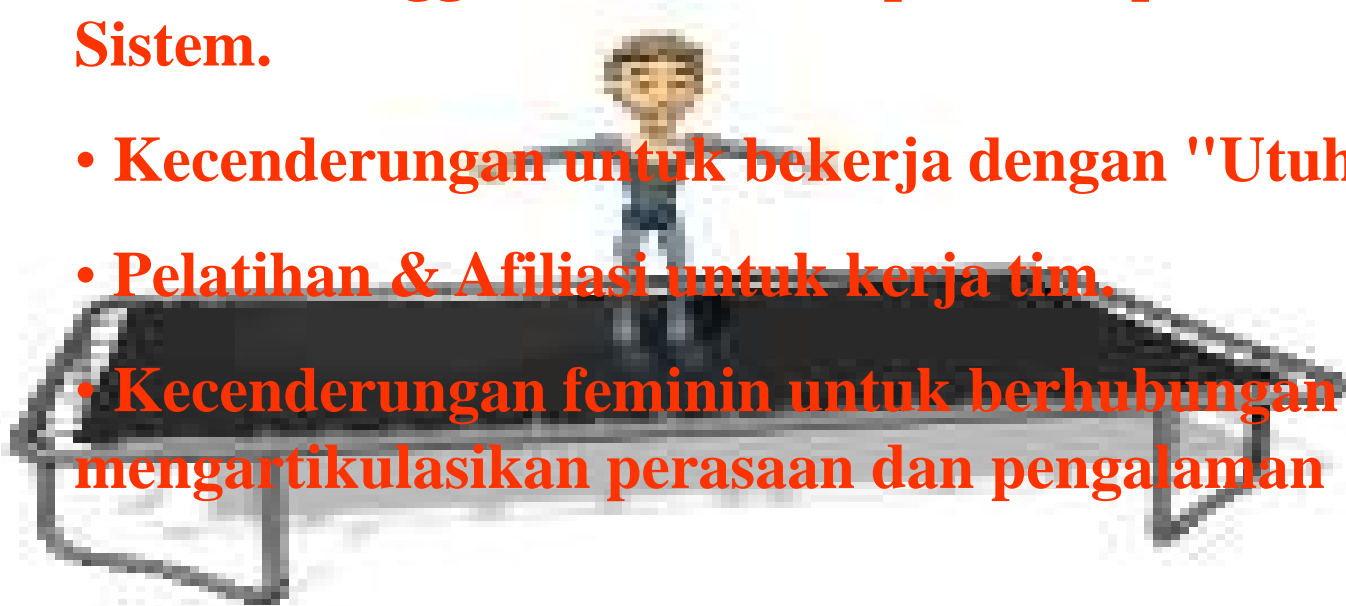
Lembaga perbankan membuat gejolak di lingkungan ekonomi, menciptakan kelangkaan sumber daya yang kronis, yang mengarah ke kebijakan dan praktik seperti:

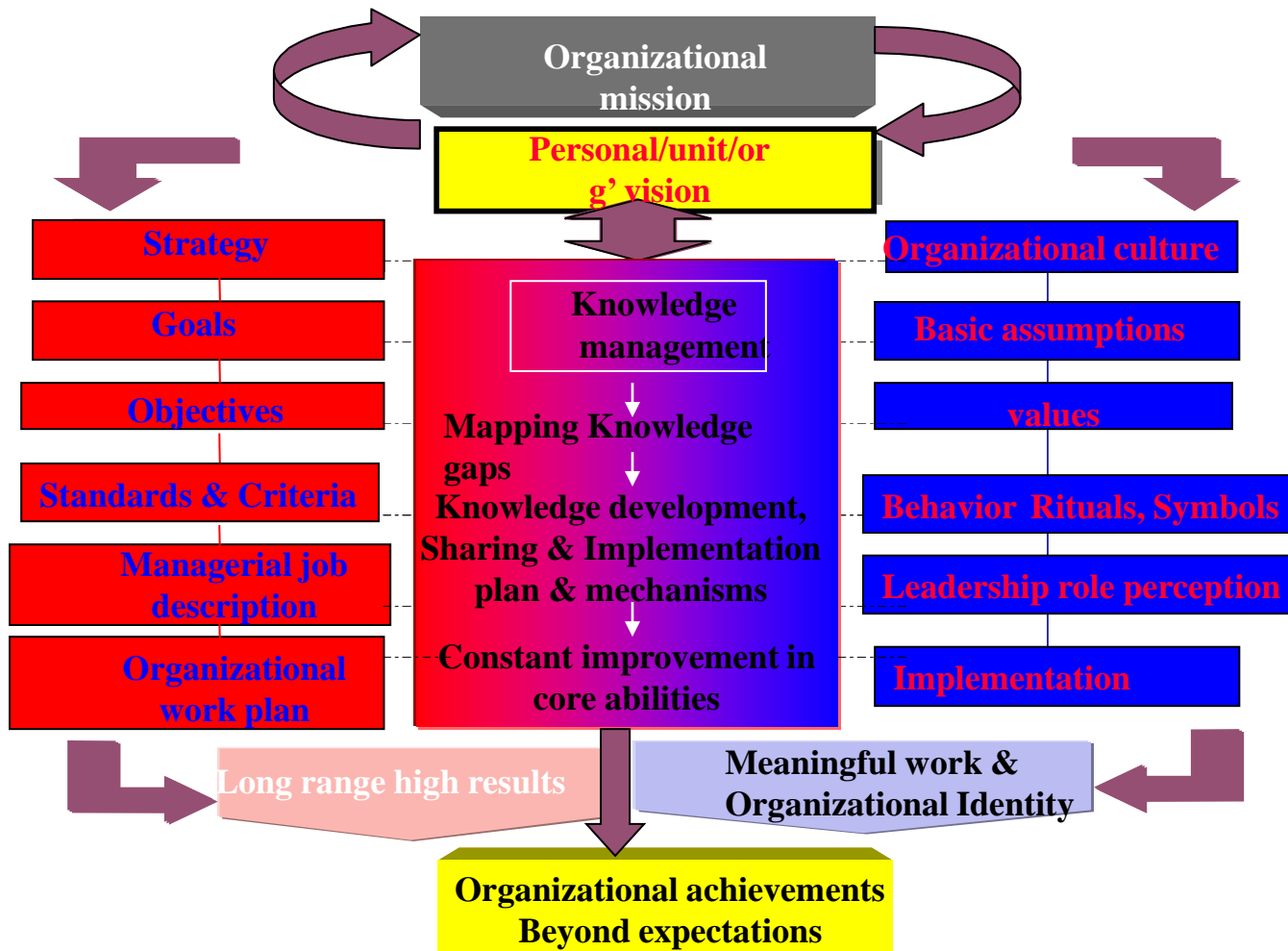
- penekanan efektivitas biaya**
- Kontrol ketat pada kinerja**
- perampangan staf**

Management in banking & Empowerment

The “Good news”

- Potensi tinggi untuk kemampuan berpikir Sistem.
- Kecenderungan untuk bekerja dengan "Utuh"
- Pelatihan & Afiliasi untuk kerja tim.
- Kecenderungan feminin untuk berhubungan dan mengartikulasikan perasaan dan pengalaman





Langkah-langkah Utama untuk Menciptakan dan Menerapkan Visi Anda

- 1. Explore “Organisasi” Anda sendiri.**
- 2. Cari visi organisasi.**
- 3. Buat visi menjadi nyata:**
- 4. Menerjemahkan nilai ke dalam praktik**
- 5. Tentukan kesenjangan antara sekarang dan masa depan.**



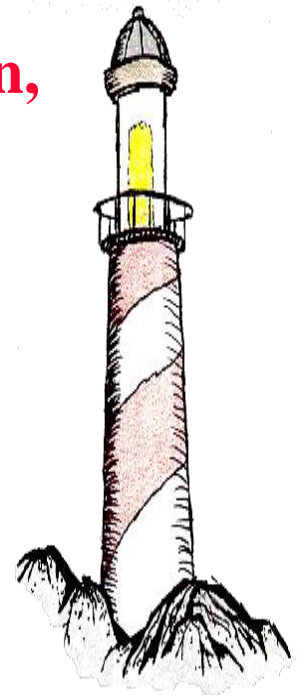
Langkah-langkah Utama untuk Menciptakan dan Menerapkan Visi Anda

4. Implementasi rencana

**Menjembatani mitra Anda: Sekutu, Lawan,
"Tersangka", Musuh.**

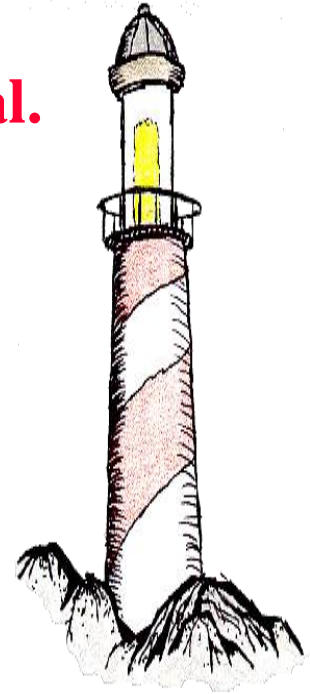
Mendesain ulang sistem.

Merencanakan interaksi Simbolik.

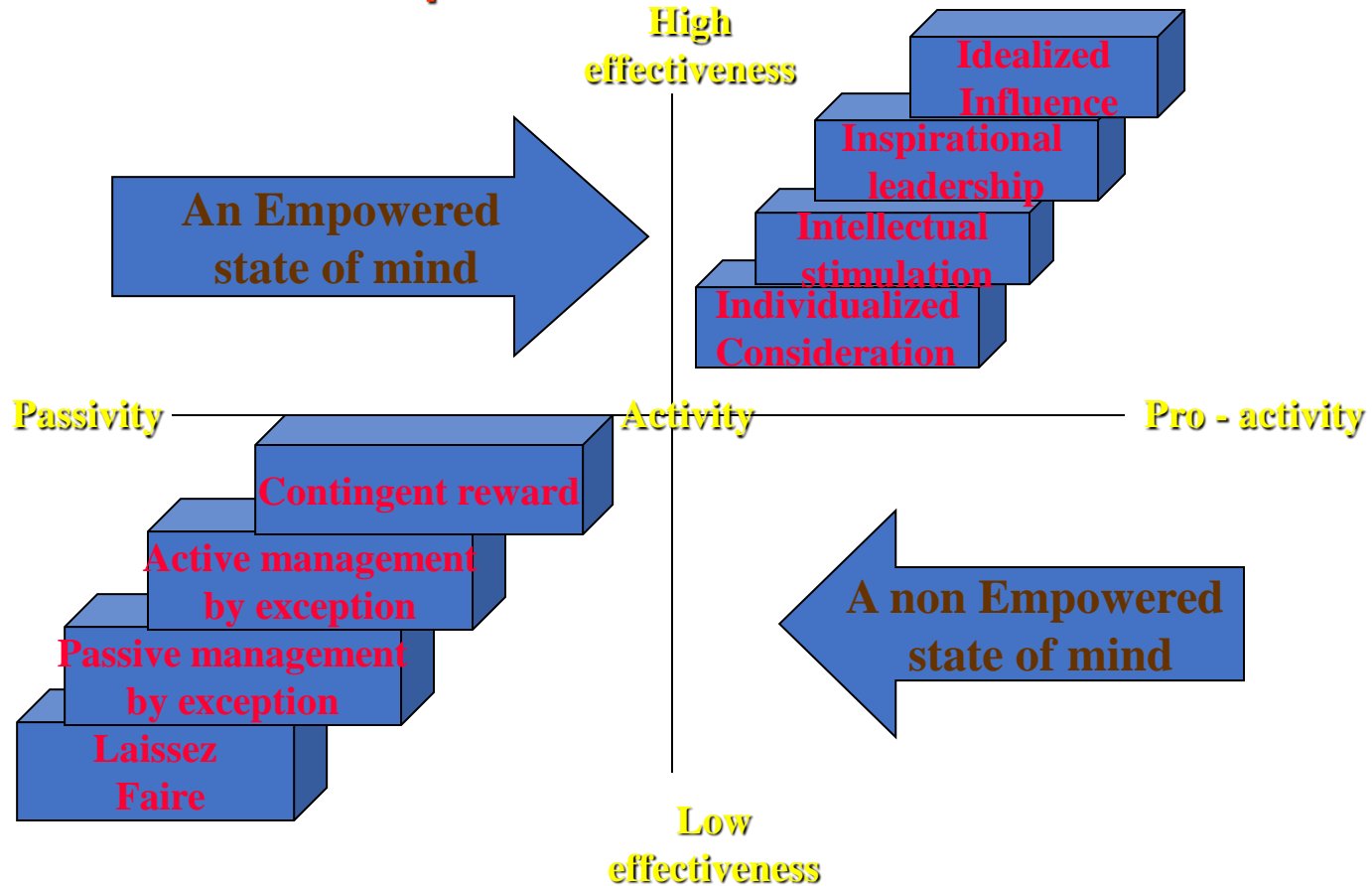


Langkah-langkah Utama untuk Menciptakan dan Menerapkan Visi Anda

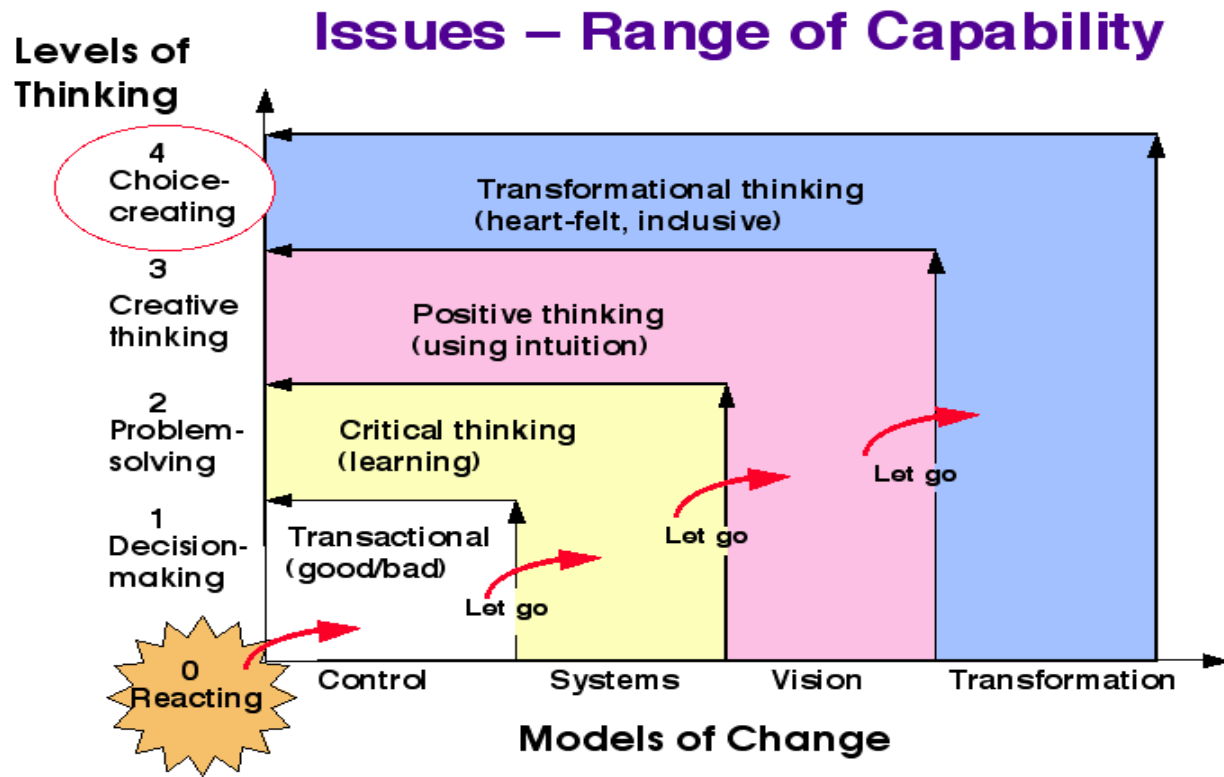
- 5. Mewujudkannya - Berlatih
Kepemimpinan Transformasional.**
- 6. Evaluasi dan ciptakan kondisi
untuk diri sendiri dan orang lain
untuk terus belajar**



Transformational Leadership The Building Blocks of an Empowered State of Mind



Model Perubahan dan Tingkatan Sistem Berpikir yang Berasal dari Kedalaman Organisasi dan Pikiran Terobosan Organisasi



Bridging Partners - Negosiasi Perjanjian dan Kepercayaan

“Tersangka”



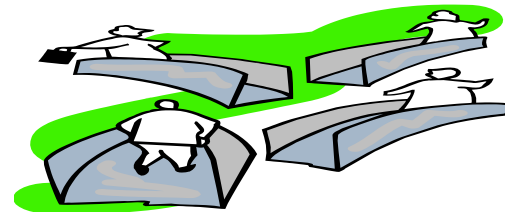
Musuh



Lawan



Opponents



**It's Not Enough to Take the
First Step in a 1thousand Miles
Journey. It Should Also Be in
the Right Direction**

Make it Work at Work

Apa yang akan
Anda lakukan
sebagai hasil dari
Pelatihan ini?



