

11 BUMN TRAINEE IMPACT REPORT



**WINNING
TEAMS 4.0**

berAKHLAK in the new normal



WINNING TEAMS 4.0

Relationships really matter



Jakarta, 8 Pebruari 2021

Assalamu alaikum wr wb. Salam sejahtera.

Nilai-nilai AKHLAK adalah landasan utama dari Human Capital Architecture, karya Alex Denni. Untuk penerapan yang baik atas kaidah-kaidah Talent & Succession, Reward & Recognition, Learning & Development dan Employee Value Proposition di dalamnya, kita harus mengandalkan kepemimpinan yang dibangun pada setiap tingkatan organisasi. Faktor kepemimpinan itulah yang merupakan kunci sukses keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Sebagaimana terlihat pula dalam Impact Report Jilid #1 ini, tujuh anggota tim Kedeputusan SDMTI yang mengikuti workshop untuk mengevaluasi telah menyimpulkan bahwa Winning Teams 4.0 adalah solusi online yang dapat membuktikan bahwa nilai-nilai AKHLAK berdampak terhadap meritokrasi ide, hubungan kerja dan produktivitas SDM dari kalangan BUMN yang mampu menghidupkannya melalui Lima Diktum Tim Pemenang, dan diukur dengan A-WORQ (Agile Work Relationships Quotient).

Sistem pengembangan budaya kerja yang bernafaskan AKHLAK berdampak terhadap tiga arena produktivitas: kinerja tim, kolaborasi lintas-tim untuk mengikis perilaku silo, dan harmoni kerja. Nilai-nilai AKHLAK akan meningkatkan mutual trust dan engagement SDM yang dituntut untuk work from anywhere melalui virtual team agar tetap mencapai kinerja yang sangat baik in the new normal.

Semoga penerbitan 17 BUMN Trainee Impact Report ini secara berkala memberikan motivasi kepada SDM BUMN untuk meningkatkan produktivitas selama dan setelah masa pandemi.

Wassalamu alaikum wm wb.

Coach Andrew

Andrew Emmanuel Tani
Founder & CEO, AndrewTani & Co.



Human Capital Architecture

Theodore P. Rachmat
Chairman & Founder, Triputra Group



"Andrew Tani & Co. did a fine job helping us to design and execute our culture transformation at Astra from 1989 to 1996, and leadership development at Triputra since 2017 with the same paradigm, Organizing for Business Excellence, that is used for Winning Teams. I personally recommend Winning Teams for building an agile team performance culture to address the need for remote value creation in the new normal.

Bagus Setiawan
Direktur SDM & Administrasi



The telco industry is complex and the digital economy is bringing more challenges and opportunities for us to face. AndrewTani & Co. have helped us with their Organizing for Business Excellence and Quality of Management & Leadership Index to map our organizational effectiveness and guide our organization development efforts at Telkom.

Christian Kartawijaya
CEO Indocement



"Selama 20 tahun lebih, strategic management di Indocement menerapkan paradigma, solusi dan tools Organizing for Business Excellence. Salah satu kunci keberhasilan kami yang berkesinambungan adalah penerapan Organizing for Business Excellence itu."

Kevin Lam
Bank UOB CEO



Congratulations on the 40th anniversary of AndrewTani & Co. It is a most significant milestone. Thank you for the support and insights to managing and building teams in Indonesia, we have benefited from your experience and wisdom.



Siapa saja yang sedang membangun Agile Team Performance Culture dengan Winning Teams 4.0?

AKHLAK & WINNING TEAMS 4.0

AKHLAK sebenarnya menjadi spirit pondasi yang menopang seluruh bangunan dari Tim Pemenang. List pada halaman sebelumnya adalah sebagai penjelasan singkat yang paling banyak menopangnya, sesuai pengalaman teman-teman yang mengikuti WINNING TEAMS 4.0.

Apapun yang kita lakukan harus memegang teguh AKHLAK. Walaupun pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sangat terasa. Misalnya kompeten atau kolaboratif atau yang lainnya. Sesuai yang dirasakan teman-teman WINNING TEAMS 4.0. Hal ini bukan berarti salah satu aspek pada AKHLAK itu menjadi hilang. Hal ini berlaku pada seluruh pekerjaan.

Itu semua terjawab pada konsep 5 Diktum Tim Pemenang dalam WINNING TEAMS 4.0 secara Big konsep, teknis dan sistematis dibuat sedemikian rupa. Sehingga AKHLAK secara riil diimplementasikan untuk peningkatan produktivitas dan peningkatan kinerja pada era digital disruption serta wujud bakti pada nusa dan bangsa Indonesia tercinta.



Journey Teams, Angkatan WT-5



Core Values : **AKHLAK**



AKHLAK merupakan Nilai-nilai Utama Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang harus diadopsi oleh seluruh Perusahaan di bawah KBUMN agar setiap Sumber Daya Manusia BUMN mengetahui, mengimplementasikan, dan menginternalisasikan Nilai-Nilai Utama (Core Values) tersebut secara sungguh-sungguh, konsisten, dan konsekuen, sehingga melahirkan perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja BUMN yang selaras dengan Nilai-Nilai Utama (Core Values) BUMN



				DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
1	Vice President	Trnasformation Champion	Jasa Keuangan	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL MENCAPAI 2 X LIPAT DARI TARGET</p> <p>KONDISI SAAT INI: PELAKSANAAN ITSQM (IT SYSTEM QUALITY MANAGEMENT) BELUM DILAKUKAN SESUAI STANDAR INTERNASIONAL ISO/IEC 25010/2011</p> <p>COOPERATION Unit Transformation Champion --- Unit Governence Unit Trnasformation Champion --- Unit Employee Engagement Unit Transformation Champion --- Unit General Support Cooperation sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dengan skala prioritasnya.</p> <p>COORDINATION Membawahi 8 karyawan Target yang ingin dicapai oleh tim kerja saya, adalah pelaksanaan survei ITSQM sesuai standar internasioanl yang selama ini belum pernah dilaksanakan</p> <p>COLLABORATION Unit Transformation Champion --- Unit Innovation Squad Unit Transformation Champion --- Unit Channeling Business Partnership Unit Transformation Champion --- Unit All Unit pada Teknologi Informasi Unit Transformation Champion --- Unit Penjualan Unit Transformation Champion --- Unit Pemasaran Unit Transformation Champion --- Unit Budaya Kerja Unit Transformation Champion --- Unit Opertional Human Capital Unit Transformation Champion --- Unit Jaringan & Operasional Unit Transformation Champion --- Unit Corporate University Unit Transformation Champion --- Unit All Budaya Kerja & Manajemen Perubahan Kantor Wilayah (12 Kantor Wilayah)</p> <p>1. Sudah ada join KPI masing-masing unit (KPI shared & KPI specific) namun kolaborasi belum berjalan maksimal 2. Perlu peningkatan dalam membangun kolaboratif team work antar unit kerja lintas Divisi</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN, HARMONIS, ADAPTIF & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Tercapai pelaksanaan survei ITSQM dari target sebanyak 2 yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. survei ITSQM Selena For RO 2. Survei ITSQM Microsite LinkAja <p>Setelah Practice Period tercapai 4 yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Survei ITSQM Selena For RO Score NPS = - 52 , score kepuasan = 55 % (cukup puas), aspek teknis rata-rata score 67 (sedang) 2. Survei ITSQM Microsite LinkAja , score NPS = 10, score kepuasan = 84 % (sangat puas), aspek teknis rata-rata score = 82 (sangat baik) 3. Survei ITSQM Pegadaian Digital Service. Score NPS = 11, score kepuasan = 59,46 % (cukup puas), aspek teknis rata -rata = 71,05 (Baik) 4. Survei ITSQM Pencairan & Pembayaran Nontunai, score NPS = 21, score kepuasan = 43,87 (cukup puas) <p>Catatan : dari meeting yang sudah terbentuk suasana kolaboratif, dan penerapan idea meritocracy, kemudian disepakati dilakukan impact plan secara bersama sama (kondisi ini adalah kondisi positif beyond the expectation)</p> <p>2: NILAI AMANAH, HARMONIS, LOYAL & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada ego sektoral lagi 2. Terwujudnya persamaan persepsi mewujudkan visi & misi Perusahaan 3. Terwujudnya care untuk saling menyamakan data dan berbagi informasi 4. Terwujudnya suasana rapat yang punya trust tinggi 5. Pelaksananaan impact plan dari hasil survei yang berkelanjutan dengan terus saling membina komunikasi, respect, trust & care sebagai komitmen seluruh unit kerja dalam membangun kualitas produk yang lebih baik 	 <ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Survei ITSQM Selena For RO 2. Laporan Survei ITSQM Microsite LinkAja 3. Laporan Survei ITSQM Pegadaian Digital Service 4. laporan Survei ITSQM Pencairan & Pembayaran Nontunai 5. Webinar Impact Plan Hasil Survei kepada seluruh Karyawan Yang Terkait (Pemimpin Cabang, Kepala Unit Bisnis Mikro, Analis Kredit) di Seluuh Indonesia



2

WINNING TEAMS 4.0

DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0						
#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri			
		PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN		
2	Manager	Pengelolaan Penjualan	Industri manufaktur, perdagangan dan distribusi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL MENCAPAI OMZET RATA2 Rp 300 M per bulan</p> <p>KONDISI SAAT INI: MENCAPAI OMZET RATA2 Rp 277 M per bulan</p> <p>COOPERATION Unit Penjualan --- Unit Prinsipal Unit Penjualan --- Unit Inventory Unit Penjualan --- Unit UBP dan Strategi Bisnis Cooperation sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dengan skala prioritasnya.</p> <p>COORDINATION Membawahi 3 Asman Target yang ingin dicapai oleh tim kerja saya, yang beranggotakan 3 AsMan Rp 4,350 T tahun 2020 Realisasi s/d Mei: Rp 1,389 T (31,89% dari target 1 tahun) Rp 277 M per bulan (96,92% dari target s/d Mei)</p> <p>COLLABORATION Unit Penjualan --- Unit SDM dan Umum Unit Penjualan --- Unit Keuangan dan Akuntansi Unit Penjualan --- Unit Piutang Unit Penjualan --- Marketing Unit Penjualan --- Supply Chain 1. Sudah ada join KPI masing-masing unit 2. Komunikasi sudah berjalan lancar walaupun kadang-kadang masih ada ego sektoral terkait KPI masing-masing unit</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Realisasi Penjualan s/d Juli 2020 sebesar 2,011 T Penjualan: Rp 311 Bio/bulan rata-rata di bulan Juni dan Juli</p> <p>Setelah Practice Period Penjualan: Rp 343 bio Agustus Rp 415 bio September Rp 387 bio Oktober</p> <p>2: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS 1. Tidak ada ego sektoral lagi 2. Ada penyamaan data dari setiap unit 3. Suasana rapat yang punya trust tinggi antara anggota tim saya</p>	<p>Rekaman : Tanyakan kepada anggota tim dan rekam jawabannya</p> <p>Data : Penjualan perusahaan Jan s/d Juli 2020</p> <p>Penjualan setelah Practice Period Agustus s/d Oktober 2020</p>



3 4

WINNING TEAMS 4.0

#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
				PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
3	Manager	Inventory	<p>Industri manufaktur, perdagangan & distribusi</p>	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Penurunan jumlah barang, Penurunan DOI (day of inventory) = 54 hari</p> <p>KONDISI SAAT INI: Rp 5,8 M 61 hari DOI Kerjasama antara Kualitas inventory dan Money inventory dan UKL. Kondisi saat ini belum bekerjasama optimal antara tim kualitas inventory dan tim money inventory dan jawara serta UKL. Kondisi yang diinginkan adalah adanya kerjasama yang intens antara tim kualitas inventory, money inventory dan jawara. Tanpa diperintahkan tim unit logistik baik jawara maupun unit inventory dapat bekerjasama dan saling melengkapi.</p> <p>Kerjasama antara Unit Inventory-Hubungan Prinsipal dan UK Penjualan. Kondisi saat ini adalah belum kerjasama optimal antara Unit inventory-hubungan prinsipal dan UK penjualan. Dan kondisi yang diinginkan adanya kerjasama yang intens antara unit inventory-hubungan prinsipal dan UK penjualan. Unit kerja prinsipal menyiapkan programnya, unit kerja penjualan mengeksekusi program bersama salesman, unit inventory mensupport persediaan.</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Pencapaian selama dan sesudah Practice Period: bulan Agustus Rp 4 M 55 hari DOI bulan September 2020 49 DOI</p> <p>2: NILAI HARMONI BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Dengan kondisi kerjasama yg intens dan saling melengkapi akan terjadi perbaikan dengan tidak ada penambahan barang ED di tahun 2020 bahkan penurunan barang ED dari 5,8 M menjadi 4,5 M dan penurunan Days of Inventory dari 61 hari menjadi 49 hari.</p>	<p>Dokumen internal perusahaan</p>
4	Manager	Culture & Organization Development	<p>Industri manufaktur, perdagangan dan distribusi</p>	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Mencapai efisiensi Rp 9 M selama tahun 2020 Dalam waktu seminggu terdapat 2 kajian rightsizing struktur Organisasi (berupa kajian saja)</p> <p>KONDISI SAAT INI: Ongoing 2 kajian rightsizing struktur organisasi, dengan target agar dapat validasi oleh user setingkat General Manager di setiap Divisi</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP EFISIENSI Terlaksana dan merealisasikan hasil efisiensi Rp 13 M s/d bulan Agustus 2020</p> <p>2: NILAI KOMPETEN & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Tercapai validasi 2 kajian rightsizing struktur organisasi oleh user setingkat General Manager di setiap Divisi</p>	<p>Dokumen internal perusahaan yang menunjukkan efisiensi Rp 2 M terealisasi selama Practice Period Winning Teams</p>



5 6

WINNING TEAMS 4.0

				DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
5	General Manager	Human Capital Business Partner, IT and Finance	Telekomunikasi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Terciptanya kondisi yang lebih positif dan saling mendukung di dalam tim HCBP Non-commerce, saling share praktik terbaik dari masing direktorat untuk diterapkan juga di direktorat lain sehingga terjadi percepatan pencapaian tujuan bersama. Tercapainya target performance kinerja tim sesuai yang ditetapkan dan memastikan team tetap memiliki semangat, etos kerja dan attitude yang bagus.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Terjadi respon yang slow beberapa unit, kurang sense of urgency, atau prioritas yang berbeda membuat jadwal kerja ikut tertunda pelaksanaannya</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN & LOYAL BERDAMPAK TERHADAP GROWTH 1. Shared lesson learnt terkait pengelolaan exchange 2. Shared lesson learnt terkait penanganan critical case 3. Shared berbagai document kerja yang lebih efektif 4. Shared security bersama terkait program culture group</p> <p>2: NILAI KOMPETEN & ADAPTIF BERDAMPAK TERHADAP SPEED 1. Percepatan proses recruitment dan replacement 2. Percepatan proses mapping karyawan 3. Bridging and facilitating user terkait building awareness employee atas permasalahan yang dihadapi user</p> <p>3: NILAI KOMPETEN & LOYAL BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Pencapaian kinerja team sangat baik dan tim juga aktif terlibat dalam berbagai project yang dijalankan oleh perusahaan.</p> <p>4: NILAI HARMONIS & ADAPTIF BERDAMPAK TERHADAP INOVASI Terciptanya kerjasama dan kolaborasi dengan berbagai pihak di tim HC Experience maupun HC COE untuk menyelesaikan/mencari pendekatan2 baru atas semua request atau permasalahan yang dihadapi oleh business user sebagai customer utama dari HCM.</p>	<p>Komunikasi WA antar anggota tim serta komunikasi socmed internal perusahaan</p> <p>So far tercapai dengan bukti dan evidence yang ada di performance management system dan paparan evidence yang disampaikan.</p> <p>Pengakuan dari CEO dalam socmed internal perusahaan</p>
6	Manager	Administrasi SDM	Jasa Asuransi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Penyelesaian klaim BUP 75%</p> <p>KONDISI SAAT INI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses penyelesaian klaim tidak tepat waktu 2. Collecting dan pengajuan sering terhambat karena ketidakpedulian karyawan 3. Proses penyelesaian klaim oleh pihak ketiga tidak tepat waktu 4. Tidak ada standarisasi dari pihak ketiga untuk pengurusan klaim 	<p>1: NILAI KOMPETEN BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Tercapai Penyelesaian klaim BUP 100%</p> <p>2: NILAI KOMPETEN BERDAMPAK TERHADAP DISIPLIN PROSES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses penyelesaian klaim tepat waktu dan terselesaikan semua 2. Proses penyelesaian klaim lancar mulai dari collecting hingga pengajuan <p>3: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses penyelesaian klaim oleh pihak ketiga tepat waktu dan terproses semua tanpa kecuali 2. Kerjasama dengan pihak lain semakin lancar, tidak ada kendala teknis, dan ada standar yang dipegang bersama 	<p>Dokumen internal perusahaan</p>



7 8 9

WINNING TEAMS 4.0

DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0					
Jabatan Trainee	Bagian	Industri			
		PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN	
			1. Proses penyelesaian klaim oien pinak ketiga tepat waktu dan terproses semua tanpa kecuali 2. Kerjasama dengan pihak lain semakin lancar, tidak ada kendala teknis, dan ada standar yang dipegang bersama		
7 Manager	Planning & Budgeting, Teknologi & Informasi	Jasa Asuransi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Percepatan review, evaluasi proses pembuatan aplikasi e-Office, user training dan go live sesuai target 4-6 minggu</p> <p>KONDISI SAAT INI: Project Aplikasi e-Office dalam proses programming Rapat dengan tim dan pihak ketiga tidak lancar dalam proses pengecekan dan evaluasi performance aplikasi</p>	<p>1: NILAI KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Tercapai dalam 1-1/2 minggu Aplikasi sudah sampai tahap UAT & aplikasi sudah go live sesuai dengan yang diharapkan</p> <p>2: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP DISIPLIN PROSES & MERITOKRASI IDE Rapat dengan tim dan pihak ketiga dilakukan secara berkala Terciptanya hubungan yang baik antara anggota tim dan pihak ketiga</p>	<p>Dokumen internal perusahaan Laporan Proses UAT dan Uji Performance Dokumen internal perusahaan menunjukkan hasil yang lebih baik dari sisi waktu dan mutu program</p>
3 Assistant Officer	Layanan & Pemasaran	Jasa Asuransi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Peningkatan jumlah pencapaian kerjasama dengan stakeholder.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Terkadang menganggap remeh ide orang lain sehingga rekan jarang mengajak diskusi. Saya terkadang menangkap sesuai ide dengan tidak melihat analisisnya.</p>	<p>1: NILAI KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Target kerjasama sudah sesuai.</p> <p>2: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP MERITOKRASI IDE Saat ini rekan-rekan sering mengajak berdiskusi mengenai ide/gagasan baru. Saya dapat menganalisa ide/gagasan orang lain dengan baik. Saya dapat menterjemahkan ide orang dari tim lain. Sekarang menjadi biasa menanyakan ide secara detail agar saya paham.</p>	<p>Rekaman: Wawancara dengan anggota tim. Bos senang dan memuji pekerjaan tetrsebut. Ditanya kepada rekan kerja lintas tim.</p>
9 Manager	Pengadaan & Pemeliharaan	Jasa Asuransi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target: Merancang Aplikasi agar flowchart Dashboard Monitoring Pengadaan UAT September 2020.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Mereview progress pembuatan model/flowchart. Pelaksanaan digitalisasi proses memakan waktu hampir 8 minggu kerja</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Model sudah terbentuk, bagus dan tidak terlambat. Flowchart telah dikitim ke Divisi IT, menunggu acc. Semua meeting terlaksana. Flowchart telah disampaikan ke Divisi TI untuk pembangunan. Digitalisasi proses selesai dalam satu setengah minggu.</p>	<p>Chart / flow terbentuk dan di acc atasan. Notulen Rapat Sub Departemen. Presentasi atasan, Meeting dengan Divisi TI. Dokumen internal perusahaan</p>



10 11

WINNING TEAMS 4.0

#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
				PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
10	Assistant Legal Officer	Desk Hukum	Jasa Asuransi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target: meningkatkan mutu komunikasi dan mengurangi perselisihan yang tidak sehat</p> <p>KONDISI SAAT INI: Saya sering menyela/memotong pembicaraan orang tanpa saya sadari. Yang diinginkan: saya dapat melakukan komunikasi yang asertif sehingga tidak memotong pembicaraan orang lain. Dalam penanganan perkara, penyusunan berkas sidang sering deadline. Saya sulit memahami pekerjaan jika gambaran yang diberikan tidak jelas. Yang diinginkan: saya tidak butuh detil karena faktanya, tapi saya butuh ancap-ancang, gambaran, dan arahan. Hal ini sulit dikomunikasikan dan menjadi sumber ketegangan dengan pihak ketiga.</p>	<p>1: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP MERITOKRASI IDE Sekarang saya sering berdiskusi, mengetahui karakter masing-masing karyawan, mengetahui cara mengatasi konflik, mengetahui cara berbicara dan berkomunikasi yang asertif. Saya lebih memahami pekerjaan meskipun gambaran yang diberikan pada awalnya tidak terlalu jelas, karena saya sekarang lebih sabar dan lebih empati dalam melakukan tanya jawab. Banyak belajar, banyak menganalisis, banyak membaca.</p> <p>2: NILAI KOMPETEN BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Tidak terpaku pada deadline dan selesai jauh sebelum deadline. Pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan kadang-kadang lebih cepat dari yang dijadwalkan.</p>	<p>Tanyakan kepada anggota tim dan rekaman jawabannya</p> <p>Data internal perusahaan</p>
11	Manager	Risk Management, Bidang Business Excellence	Konstruksi	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target: Terjadinya proses meeting melalui video conference dalam suasana lebih bagus.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Dalam satu divisi kami terdapat 3 Manager CRM (A), ERM (B) dan BE (saya). Umur saya belum ada 30 sementara A dan B berumur di atas 50. Terjadi gap umur yang sangat jauh sehingga terjadi perbedaan budaya dalam penggunaan teknologi. Penggunaan meeting melalui video conference = 50% Tidak adanya integrasi data antara satu tim kerja dengan tim kerja lain. Sehingga akan menyulitkan ketika membahas sebuah data yang memiliki cut off berbeda.</p>	<p>1: NILAI ADAPTIF & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Selama Practice Period, tercapai 90%, terlaksana proses meeting melalui video conference dalam suasana yang lebih bagus.</p> <p>2: NILAI ADAPTIF & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS & MERITOKRASI IDE Terlaksana penyimpanan data di cloud data base dan pengerjaan file kerja secara kolaborasi melalui MS Teams.</p>	<p>Rekaman rekan tim dan rekaman jawabannya</p> <p>Data internal perusahaan</p> <p>Data zoom recording</p>



12 13 14

WINNING TEAMS 4.0

#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
				PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
12	Manager	Merchandising	Perdagangan & Ritel	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target: Meningkatkan mutu kerjasama antar anggota yang berdampak terhadap peningkatan kinerja merchandising di tengah pandemi COVID-19, sehingga mampu menambah jumlah mitra baru sebanyak 2 mitra usaha.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Mitra berkurang karena adanya pandemi COVID 19. Kerjasama anggota tim masih kurang. Kolaborasi antar lintas tim berjalan masing-masing dan tidak terintegrasi. Kolaborasi antar lintas tim mulai terjalin, akan tetapi belum terintegrasi seluruh tim.</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Aktuil: Penambahan 4 mitra.</p> <p>2: NILAI LOYAL & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Kerjasama anggota tim sudah mulai intens. Kerjasama anggota tim solid dan target tercapai. Kolaborasi antar lintas tim terjalin dengan baik dan terintegrasi seluruh bagian.</p>	Dokumen internal perusahaan Rekaman wawancara dengan rekan kerja dari tim lain.
13	Manager	Administrasi & Evaluasi Hasil Usaha	Perdagangan & Ritel	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target Cooperation & Collaboration: meningkatkan rasa sense of belonging KONDISI SAAT INI: Kerjasama antar anggota tim tidak hangat, fokus pekerjaan karena memang beban kerja masing-masing hari lepas hari berat. Jarang diskusi mengenai masalah yang dihadapi oleh masing-masing. Setiap hari kerja, kerja, kerja. Lintas tim, jarang ada waktu untuk saling mengenal.</p> <p>Target PCDCA: Peningkatan monitor kinerja tim KONDISI SAAT INI: Pencapaian saat ini: 69%</p>	<p>1: NILAI KOMPETEN & HARMONIS BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Diskusi bareng tim: Ucapan selamat dan terima kasih bagi yang tercapai target. Termasuk penghargaan insentif atau bonus. Peningkatan pencapaian menjadi 80%</p> <p>2: NILAI HARMONIS & LOYAL BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Makan bareng, Penghargaan Personal, Ucapan terima kasih, Meeting informal. Usulan kepastian pendapatan insentif. Buat komitmen bersama. Dampak: mempertahankan profitabilitas di tengah pandemi COVID-19</p>	Winning Team Score meningkat tajam diatas 4.0 Dokumen internal perusahaan
14	Staf	HCM	Perdagangan & Ritel	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL TARGET: Peningkatan kebiasaan kooperasi dan kolaborasi yang menggunakan teknologi dalam perusahaan maupun dengan Kementerian BUMN.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Anggota tim tidak pernah berkoordinasi melalui wa group, tidak memberikan update pekerjaan, sehingga antar anggota tim tidak mengetahui isu/pekerjaan yang sedang di handle oleh tim tsb. Karena proses pengerjaan penugasan yang manual melalui pertemuan, terkadang beberapa anggota tidak ikut andil dalam mengerjakan penugasan. Milenial rekrutan Kementerian BUMN menggunakan google drive, sehingga tugas dapat dikerjakan dimanapun dan tidak ada alasan bagi tim untuk tidak ikut andil.</p>	<p>1: NILAI ADAPTIF & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS Sudah mulai membiasakan untuk berkoordinasi dengan tim melalui WA grup, walaupun belum semua anggota tim melakukan hal yang sama. Namun, kebiasaan tersebut sudah mulai dilakukan beberapa orang di tim. Antar anggota tim berkooperasi melalui grup WA, sehingga seluruh anggota tim terupdate tentang isu/pekerjaan yang sedang dihandle oleh satu kesatuan tim tersebut. Kolaborasi yang bersinergi tidak hanya terjalin antar milenial (dari berbagai divisi) rekrutan Kementerian BUMN, tetapi juga dengan seluruh milenial Sarinah.</p>	WA Group Berbagai dokumentasi socmed



15 16

WINNING TEAMS 4.0

#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
				PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
15	Coordinator	HCM	Digital Telco	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL TARGET: Meningkatkan engagement All HCM Senior Leaders dalam upaya peningkatan produktivitas dan kontribusi HCM Unit dalam meng-enable kinerja unit unit bisnis, fungsi non-HCM, dan Korporasi.</p> <p>KONDISI SAAT INI: Ada banyak agenda senior leaders yang tidak terkait KPI dan menyita waktu dan sumber daya perusahaan. Akibatnya engagement terhadap program yang secara langsung terkait pencapaian KPI menjadi terkendala. Di sisi lain Sistem manajemen performansi saat ini juga belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan dan tantangan korporasi maupun bisnis.</p>	<p>1: NILAI ADAPTIF & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS</p> <p>Telah dilakukan penyesuaian pendekatan dalam komunikasi kinerja kepada Senior Leaders HCM dari semula tidak terjadwal (insidental) terkadang 1 atau 2 kali per Triwulan, kini menjadi seminggu sekali, dan dilakukan dalam Forum Rapat Koordinasi. Dampak: signifikan dalam progress pencapaian KPI-KPI Dir HCM yang telah diassign kepada masing masing Senior leader HCM (BOD-1) yang relevan.</p>	<p>OUTLOOK Q4 2020 KPI DIR HCM 105,07%</p> <p>KPI with Max Score:</p> <ul style="list-style-type: none"> People Development Effectiveness (2.8) (TCUC) Penyaluran Dana Program Kamitraan (3.8) (KDC) Rollout plan for Digital Academy (4) (TCUC) New Digital Corporate Culture (5.3) (HCSM) Redesign Talent Mgt (5.3) (HCD) Pembentukan ITDI (6.4) (TCUC) TelkomGroup Top Talent Dev (6.4) (HCD) Telkom Group Digital Talent Readness (6.4) (HCBP) <p>UIC</p> <p>Bar chart showing scores for Q1, Q2, and Q3.</p>
16	Task Force	Kementerian BUMN	Government Organization	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL TARGET: peningkatan engagement & kolaborasi antar anggota team</p> <p>KONDISI SAAT INI: Anggota tim jarang ber-inisiasi, kurang responsive dan resistant saat di approach mengenai project, maupun saat melakukan diskusi. Fokus terhadap outcome yang terbaik masih dapat ditingkatkan.</p>	<p>1: NILAI HARMONIS & KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS</p> <p>Setelah saya mulai melakukan personal approach (Relationship), some of the team member menjadi lebih engaged, lebih terbuka, dan lebih supportive untuk membantu jalannya project, walaupun beberapa masih harus ditingkatkan. Overall saya menjadi lebih mengerti pentingnya membangun hubungan informal (diluar bicara tentang pekerjaan) dalam membangun engagement dalam team, which in turn anggota team menjadi less resistant.</p>	<p>WA Chat</p>



#	Jabatan Trainee	Bagian	Industri	DAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS, BUDAYA KERJA DAN BISNIS KETIKA AKHLAK DITERAPKAN MELALUI WINNING TEAMS 4.0		
				PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL, KONDISI SAAT INI & YANG DIINGINKAN	DAMPAK YANG TERCAPAI	BUKTI PENCAPAIAN
17	Task Force	Kementerian BUMN	Government Organization	<p>PRODUCTIVITY IMPROVEMENT GOAL Target: Membangun great foundation untuk long-term project serta akselerasi project</p> <p>KONDISI SAAT INI: Saat ini saya handle project kolaboratif besar yang melibatkan banyak pihak dan stakeholder. Saat ini setiap stakeholder belum masih memiliki gap perspektif dan understanding, memiliki plan yang masih perlu di allignkan, serta keterbukaan dalam menjalankan proses. Serta sebagian member team masih menjalankan project dengan pola kerja konvensional</p>	<p>KOMPETEN, ADAPTIF, KOLABORATIF BERDAMPAK TERHADAP GREAT FOUNDATION WITH GREAT AGILITY!</p> <p>Dalam handle project besar dengan time-scope yang panjang, sangat penting untuk dapat meningkatkan kompetensi terus menerus dan beradaptasi dengan situasi dan kondisi sehingga bisa menciptakan kekuatan yang mampu menghadapi dunia yang VUCA. Namun dalam hal akselerasi, kolaboratif baik dalam hal dengan partners yang memiliki kapabilitas yang baik sangat memberikan dampak besar.</p>	Dokumentasi project

"Kinerja dan mutu hubungan kerja tim kami saat ini mencapai titik paling tinggi dalam sejarah kerja saya."

GM HC Business Partner
IT & Finance
Industri telekomunikasi

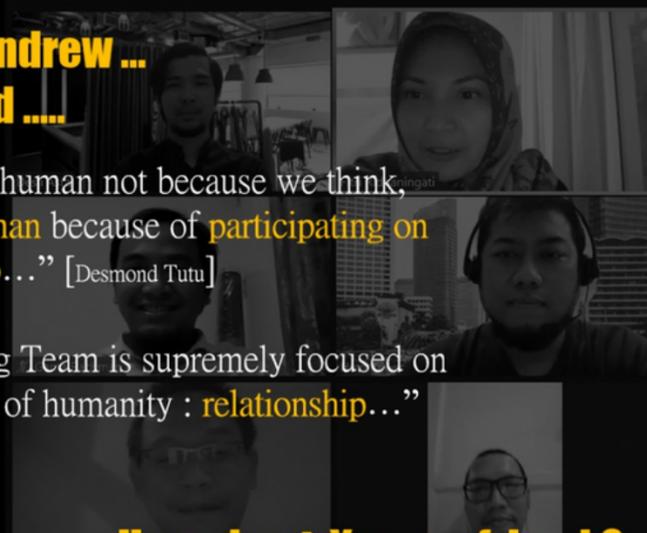


Fitri - October 2020

**Thank You Coach Andrew ...
Now I understand**

"... We are human not because we think, We are **human** because of **participating on relationship...**" [Desmond Tutu]

"... Winning Team is supremely focused on the essence of humanity : **relationship...**" [iCoachAndrew]



Oktaviano Imam **How about You, my friend ?**

Winning Teams 4.0 was excellent! iCoachAndrew, our workshop facilitator, was very passionate and engaging. The workshop itself greatly improved my awareness and understanding on the importance of Agile Work Relationships Quotient, as well as how to develop myself better as a future leader to develop a winning team at work.

Management Trainee, BUMN Infrastruktural
Taskforce Project Kedeputusan SDM-TI
Kementerian BUMN

Mengikuti program "Manage by Head, Lead by Heart" bersama Andrew Tani & Co merupakan salah satu keputusan yg tepat. Saya selama ini merupakan orang yg sangat mengandalkan logic, analytical thinking, serta, strategical thinking. Disini saya belajar bahwa selain semua kompetensi "head" tadi, peran "heart" menjadi sangat penting untuk menghasilkan hasil yg extraordinary. Saya juga mendapatkan insight untuk mengenal diri saya dari perspektif saya sendiri dan tim, sehingga mendapatkan insight berharga untuk menjadi better leader. Very recommended.

Manager Produk Konsumer, Bank Pemerintah
Taskforce Project Kedeputusan SDM-TI
Kementerian BUMN

“

Hal terpenting dlm agile organization adalah bagaimana perusahaan dapat mendeliver produk dan layanan yang: terbaik, tercepat dan termurah (better, faster and cheaper). Winning Teams 4.0 ini merupakan salah satu langkah yang kami tempuh untuk membangun, memelihara dan meningkatkan kualitas hubungan kerja sebagai penunjang tiga enabler dari agility: budaya, proses dan teknologi. ITSQM sekarang ada partner sistem pengukurannya: A-WORQ, untuk Agility Work Relationships Quotient.

Mirza Yunan Rivai
KaDiv PMO & Manajemen Perubahan
PT Pegadaian (Persero)

Diantara hal terpenting dalam membangun dan mempraktekan prinsip agility menuju peningkatan kinerja perusahaan maupun unit fungsional antara lain adalah dengan penerapan dua core values AKHLAK yaitu, Adaptif dan Kolaboratif. Dalam meniggikan dua hal ini, menurut pengamatan kami, Winning Teams 4.0 sangat berperan.

Dwi Heriyanto B.
VP Human Capital Strategy Mgt
PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kinerja dan mutu hubungan kerja tim kami saat ini mencapai titik paling tinggi dalam sejarah kerja saya.

GM HC Business Partner IT & Finance
Industri Telekomunikasi

“

Letak daripada keberhasilan yang kontinu adalah faktor manusia. Dengan menyentuh manusia, pengaruhnya besar sekali. Tantangan membuktikan bersama-sama, bekerja simultan itu hasil dari penerapan kaidah Winning Team. Manajer Penjualan, berasa Inventory, berasa Supply Chain. Manajer Inventory, berasa Penjualan, berasa Supply Chain. Manajer Supply Chain, berasa Inventory, berasa Penjualan. KPI menjadi acuan semata, tapi bukan segala2nya. Kesatuan, tanpa keterkotak2an, itulah tujuan utama. Dampaknya? Omzet Agustus Rp 335bio. September tembus Rp 416bio! Year to date omzet Rp 307bio/bulan. Padahal s/d May, sebelum ikut Winning Teams, rata-rata hanya Rp 277bio. Gila, kan?”

Manajer Pengelolaan Penjualan
Industri manufaktur, perdagangan dan distribusi

Di perusahaan kami, digitalisasi adalah tantangan komunikasi lintas generasi. Generasi Y dan Z ke depan semakin banyak sedang pimpinan-pimpinan masih dari generasi sebelumnya. Dalam journey kami dalam Wnning Teams ini, kami mendapatkan kuncinya: kolaborasi berbasis empati dan meritokrasi ide. Contoh akibatnya? Digitalisasi proses yang sebelumnya butuh hampir dua bulan, suka deadlock, sekarang kami dapat selesaikan dalam seminggu lebih! Kami juga surprise. Ternyata masalah ego memang bisa diatasi. Inisiator itu bisa siapa saja. Tapi tanpa kolaborasi antar departemen, mandeg. Sekarang ego bottle dari Pak Andrew kami pakai terus. Hehe...

Sr Mgr Pengembangan Bisnis
Industri konstruksi & perdagangan

“

Pencapaian KPI saya, menurunkan DOI (days of inventory), sangat tergantung pada kinerja Sales dan Supply Chain. Kunci pencapaiannya saya dapat dari Winning Teams, yaitu Kolaborasi. Strategi serius tapi santai saya terapkan. Keterkotakan atau silo kami kikis habis. Sangat membantu bahwa Manager Sales KFTD juga journey. Nyambung sudah. Kita gerilya bersama. Awalnya ada ketakutan. Takut salah langkah. Jangan takut. Bangun trust. Hasilnya? DOI 58 days turun menjadi 49 days dari Juli s/d Sep. Padahal target kami, 54 hari! Dashboard nyala. Rapat berkala seru! Spirit ini mulai meluas ke cabang. Spirit Winning Team yang kami terapkan menjangkiti tim lain.”

Manager Pengelolaan Inventory
Industri manufaktur, perdagangan dan distribusi

PDCA itu sangat penting. Organisasi sangat membutuhkan process excellence untuk mencapai kinerja yang terbaik secara kontinu. Bilamana aspek people diperhatikan, sebagaimana inti pesan Winning Team, suasana kerja menjadi sangat mendukung. Manage by head, lead by heart to build winning teams. Kita butuh 3C untuk meniggikan engagement dan mencapai yang terbaik. Dari target efisiensi tahun ini Rp 36bio melalui restrukturisasi, sudah tercapai Rp 34 bio per bulan September. Itu mungkin bukti meningkatnya agility berkat mutu hubungan kerja versi Winning Teams, yaitu Cooperation, Coordination dan Collaboration.

HC Manager, Culture & Organization Dev
Industri manufaktur, perdagangan dan distribusi



“

Seringkali kita berasumsi bahwa komunikasi akan selalu menghasilkan kesepahaman. Nyatanya tidak. Saya belajar dari Winning Teams akan pentingnya check dan cross check. Pastikan adanya kesepahaman dalam semua hubungan kerja. Terapkan PDCA dengan seksama dari awal. Pastikan ada pembagian tugas yang sangat jelas. Rapat berkala sangat diperlukan untuk memastikan kesepahaman itu tercapai secara terus menerus. Turunkan ego bilamana membangun hubungan kerja 3C, khususnya kolaborasi, lintas-fungsi. Hasilnya? Kerjaan 2 bulan selesai dalam dua minggu.”

Corporate Culture Manager
Industri konstruksi dan perdagangan



5

ROLES OF A
WINNING TEAM
LEADER



WINNING TEAM

CHIEF
CULTURE
OFFICER

specimen of the corporate culture

MINDSET

CHIEF
LEARNING
OFFICER

an institution of continuous learning

GROWTH

CHIEF
OPERATING
OFFICER

a vital link in the value creation chain

PROCESS

CHIEF
EXECUTIVE
OFFICER

a source of focused human energy

RESULTS

CHIEF
MEANING
OFFICER

Wellspring of purpose and vision

MEANING

5

DICTUMS OF A
WINNING TEAM

Do the right thing...

RELATIONSHIP BAR

LEVEL	DESCRIPTION
1	Poor The relationship is severed due to an unresolved issue, an unresolved incident, or some inexplicable cause.
2	Fair Relationship is cordial, almost no warmth. Communication is to the point. Contact is kept short.
3	Good Relationship is in good terms, but it's strictly business. Some pleasantries may be exchanged upon contact.
4	Very Good Relationship is great and helps to produce better results. Fair degree of openness. A testing ground perhaps, while still contemplating the move up to the highest level of trust.
5	Excellent Relationship is exceptional. Feel totally safe to disagree and deliberate different views without sacrificing affection. What's lacking in communication skill and or emotional self-control when expressing or disagreeing with an idea does not damage the relationship.

COOPERATION



COORDINATION



COLLABORATION



DATA SOURCE: WT 4.0 Performance Passport

with speed & flexibility

WINNING TEAM SCORE



SOURCE: WT 4.0 Performance Passport

INDICATORS

What to measure?

WINNING TEAM LEADER SCORE

P Plan	C Coordinate	D Do	C Check	A Act
PLANNER	COORDINATOR	INSTRUCTOR	EVALUATOR	PROBLEM SOLVER
1. Merencanakan pekerjaan A. Mengatur pembagian kerja seluruh anggota tim dan mempersiapkan kader dengan baik. B. Menerangkan tugas dan tanggung jawab secara jelas kepada setiap Anggota Tim. 2. Menetapkan sasaran & standar individu C. Mendorong Anggota Tim untuk merencanakan standar kerja dan cara mengontrolnya. D. Menetapkan sasaran dan standar prestasi yang jelas dan spesifik. E. Mendorong Anggota Tim untuk terus meningkatkan standar kerja di bagian masing-masing.	3. Menetapkan sasaran & standar tim A. Mengadakan rapat-rapat tim secara berkala. B. Memastikan adanya sasaran-sasaran tim yang jelas dan dimengerti. 4. Memonitor kinerja tim C. Mengadakan evaluasi hasil kerja tim secara terus-menerus. D. Memastikan Anggota Tim mempunyai pengertian yang jelas tentang apa yang diputuskan pada akhir tiap rapat tim.	5. Melaksanakan aktivitas yang terkoordinir A. Memanfaatkan keterampilan dan kemampuan Anggota Tim dalam membagi tugas. B. Memberikan keputusan yang tegas kepada Anggota Tim bila diperlukan. 6. Memonitor kinerja individu C. Menerapkan komunikasi yang teratur dan efektif dengan Anggota Tim. D. Memberikan umpan balik mengenai caranya melakukan pekerjaan kepada Anggota Tim.	7. Mengevaluasi kinerja individu A. Membicarakan setiap tugas dan pencapaian hasilnya dengan seksama. B. Menjelaskan kepada Anggota Tim kriteria yang dipergunakan dalam mempertimbangkan prestasi. 8. Memberikan penghargaan kepada individu C. Mempersilakan anggota tim berbicara secara terbuka dan membiarkan pandangannya secara langsung dan jujur selama diskusi mengenai penilaian prestasi. D. Mengalihkan penghargaan (pengakuan, kenaikan gaji atau kenaikan pangkat) atas kinerja baik dan pinalti (teguran, penurunan pangkat atau pemecatan) atas kegagalan pertanggungjawaban daripada dengan faktor-faktor lainnya seperti suka-tak-suka, nepotisme atau simpati.	9. Memberikan pelatihan A. Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada Anggota Tim. B. Mendorong Anggota Tim untuk mengambil langkah konkret yang dapat memperbaiki prestasi. 10. Memecahkan masalah C. Mendorong Anggota Tim untuk menemukan masalah yang menyebabkan tidak sesuai hasil kerja dengan apa yang diharapkan. D. Berdiskusi secara terbuka dengan Anggota Tim terkait solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
INSPIRER	MOTIVATOR	COACH	CATALYST	MENTOR
Membangun dedikasi F. Memberi dan menerima pendapat dari Anggota Tim dalam menetapkan sasaran dan batas waktu pencapaian. G. Menunjukkan komitmen dan ketekunan yang kuat dalam mencapai sasaran tim. H. Menjelaskan kepada Anggota Tim bagaimana pekerjaannya memberikan kontribusi pada organisasi secara keseluruhan.	Mengalangi kohesi E. Mengutamakan kerja sama daripada persaingan antar Anggota Tim. F. Menumbuhkan rasa ingin berbuat lebih banyak ke seluruh anggota tim. G. Secara berkala berusaha merasakan tingkat semangat tim. H. Mengusahakan adanya suasana kekeluargaan dan hubungan yang serasi, selaras dan seimbang, serta keterbukaan dan kejujuran dalam bertukar pendapat di dalam rapat-rapat tim.	Mendorong dan membimbing E. Membentuk dan membina hubungan kerja yang hangat dan bersahabat dengan anggota tim. F. Menciptakan suasana kerja yang bergairah, antara lain dengan memperlihatkan sikap keteladanan dalam berbagai hal. G. Sangat memerhatikan tingkat kedisiplinan masing-masing Anggota Tim. H. Menumbuhkan keinginan Anggota Tim untuk mengambil risiko yang layak dalam menggunakan wewenang yang diberikan.	Mengapresiasi dan menghargai E. Mempertimbangkan semua informasi yang relevan pada waktu melakukan penilaian karya Anggota Tim. F. Mempertimbangkan pengakuan dan pujian (di samping gaji) untuk menghargai prestasi yang sangat bagus. G. Memperhatikan dan menunjukkan penghargaan apabila Anggota Tim telah mengeluarkan tenaga dan waktu tambahan dalam melaksanakan tugas.	Mengembangkan kompetensi dan karakter E. Memperhatikan prestasi setiap Anggota Tim. F. Memberikan petunjuk kepada Anggota Tim dan mendorong peningkatan kinerja yang kurang berprestasi. G. Mengusahkan adanya pelatihan yang dibutuhkan sehingga Anggota Tim dapat memperbaiki prestasi.

10-40 Poor

41-60 Fair

61-75 Good

76-90 Very Good

91-100 Excellent

SOURCE: QMLi Personal Effectiveness Report

A•WOROQ

AGILE WORK RELATIONSHIPS QUOTIENT

CO-CREATION TEAM

L : Andrew Emmanuel Tani

M : Agus Tato

M : Richard Alberto

M : Heri Susianto

M : Tri Sutrisno

M : Hopemi Christiani

M : Fitri Ridhaningati

M : Christiawanta

M : Chitra Gunawan Muliawan

M : Budi Asmono

M : Henra



