

CRBOM Leadership Training

Solo, 22-24 November 2011

Leadership Proficiency for IWRM

Ir. Tjoek Walujo Subijanto, CES

President Director



JASA TIRTA I PUBLIC CORPORATION
Brantas and Bengawan Solo River Basin Organization

Jl. Surabaya 2A, Malang – 65115 Indonesia

Ph. 62 341 551971, Fax. 62 341 51976

<http://www.jasatirta1.co.id>



Certificate No. ID03 / 0127

Definisi Kepemimpinan

- Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain
 - Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama
 - Sebagai Pemimpin, Anda perlu mempengaruhi untuk bisa membuat orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan Anda
- Apa yang membuat seseorang ingin mengikuti pemimpin?
 - Orang ingin dibimbing oleh orang yang mereka hormati dan yang memiliki arah yang jelas.
 - Untuk mendapatkan rasa hormat, mereka harus etis.
 - Sebuah arah yang jelas dicapai dengan menyampaikan visi yang kuat tentang masa depan
- Atasan/Pimpinan atau Pemimpin?
 - Meskipun posisi Anda sebagai manajer, supervisor, dll memberi Anda wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan tertentu dalam organisasi, kedudukan ini tidak membuat Anda menjadi seorang pemimpin, tetapi hanya membuat Anda "bos"
 - Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan hal-hal yg strategis/besar, bukan hanya sekedar memerintah

Jenis Gaya Kepemimpinan (1/2)

- Otokratis:
 - Pemimpin membuat keputusan tanpa referensi kepada orang lain
 - Tingkat ketergantungan pada pemimpin yg tinggi
 - Dapat menimbulkan de-motivasi staf
 - Mungkin akan tepat utk dipergunakan dalam institusi di mana keputusan harus dibuat cepat dan tegas
- Demokratis:
 - Konsultasi sebelum ambil keputusan
 - Pemimpin mengambil keputusan, dgn sebelumnya berusaha untuk meyakinkan bahwa keputusan yg akan diambil adalah benar
 - Dapat membantu motivasi dan keterlibatan staf
 - Staf merasa ikut memiliki ide-idenya
 - Meningkatkan berbagi ide dan pengalaman dalam suatu masalah
 - Namun, pengambilan keputusan dapat terlambat

Jenis Gaya Kepemimpinan (2/2)

- Laissez-Faire:
 - Tanggungjawab kepemimpinan dibagikan kpd semua
 - Sangat berguna dalam organisasi yg ide-ide kreatif sangat penting
 - Dapat sangat memotivasi, karena staf memiliki kontrol atas kerja mereka
 - Namun dapat berakibat pengambilan keputusan lambat dan kehilangan arah/orientasi karena perlu koordinasi panjang dan kurang fokus
 - Mengandalkan kerja tim yang baik
 - Bergantung pada hubungan interpersonal
- Paternalistik:
 - Pemimpin bertindak sebagai 'figur ayah'
 - Pemimpin paternalistik membuat keputusan tetapi dapat terlebih dahulu berkonsultasi
 - Percaya pada pentingnya akan dukungan staf

Kepemimpinan yg baik dan efektif

- Good leaders are **made** not born
 - Pemimpin yang baik tidak bawaan dari lahir, namun melalui proses pembelajaran
 - Jika Anda memiliki keinginan dan kemauan yg kuat, Anda dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif
 - Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, Anda harus belajar dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan Anda melalui proses yg terus menerus, belajar-sendiri, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman
- Proses Kepemimpinan Efektif
 - Selalu cari tantangan
 - Cari hal/issues yang paling menantang utk ditingkatkan/dicari solusinya
 - Berbagi visi
 - Komunikasikan Visi Anda dengan kata-kata yang dapat dimengerti oleh staf Anda
 - Beri sarana utk bertindak
 - Utk melaksanakan tugas yg Anda kehendaki, beri mereka panduan, sarana dan metode untuk melaksanakan

Empat Faktor Kepemimpinan



- Pemimpin (Leader)
 - Perlu disadari bahwa yang menentukan apakah seorang pemimpin berhasil adalah stafnya.
 - Untuk menjadi sukses, Anda harus meyakinkan pengikut Anda, menumbuhkan kepercayaan mereka. Jika mereka tidak percaya kepada anda, maka mereka tidak akan "bersemangat" utk anda pimpin
- Pengikut (Follower)
 - Anda harus tahu orang-orang Anda!
 - Orang yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula
- Komunikasi (Communication)
 - Anda memimpin pada umumnya melalui komunikasi dua arah.

Prinsip2 Kepemimpinan (1/2)

- Mengenal diri sendiri dan terus berupaya memperbaiki diri
 - Dalam rangka mengenal diri sendiri, Anda harus memahami menjadi bagaimana ("be") Anda seharusnya, apa yg harus Anda ketahui ("know") dan apa yg harus anda lakukan ("do").
 - Melakukan perbaikan diri terus menerus berarti terus berupaya memperkuat "be-know-do" Anda. Hal ini dapat dicapai melalui belajar-sendiri, kelas formal, introspeksi dan berinteraksi dgn orang lain.
- Jadilah orang yang ahli dibidangnya
 - Sebagai seorang pemimpin, Anda harus tahu pekerjaan Anda dan memiliki pemahaman dengan tugas staf Anda '.
- Bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan Anda
 - Mencari cara untuk membimbing organisasi Anda ke jenjang yg lebih tinggi. Dan ketika sesuatu yang salah, carilah apa ada yg salah dari Anda, dan jangan menyalahkan orang lain.
 - Menganalisa situasi, mengambil tindakan korektif dan preventif, dan beralih ke tantangan berikutnya.
- Membuat keputusan yang baik dan tepat waktu
 - Gunakan metode problem solving, decision making dan planing tools yang baik dan tepat
- Memberi contoh

Prinsip2 Kepemimpinan (2/2)

- Jamin staf Anda dengan informasi terkini
 - Tahu cara berkomunikasi yg efektif, tidak hanya kepada staf Anda, tapi juga dg para senior Anda dan orang-orang penting lainnya.
- Mengembangkan rasa tanggung jawab pada staf Anda
 - Bantu dan dorong Staf untuk mengembangkan karakter dan budaya kerja yang baik yang dpt membantu melaksanakan tanggung jawab profesional mereka.
- Pastikan bahwa tugas dimengerti, disupervisi dan dpt terselesaikan dengan baik
 - Kembangkan siklus PDCA (Plan, Do, Check, Action) dalam kerangka sistem wasdal efektif.
 - Informasi dan Komunikasi adalah kunci keberhasilan untuk tanggung jawab ini.
- Kembangkan rasa kebersamaan
 - Kobarkan "semangat korsa" sebagai suatu Tim yg solid dan dinamis
 - Ciptakan "the real team", tidak hanya merupakan sekelompok orang yang melakukan pekerjaan.
- Gali dan gunakan kemampuan penuh organisasi Anda sebagai sebuah Tim
 - Dengan semangat korsa yg tinggi dan kemampuan mengorganisasikan seluruh elemen dan kekuatan organisasi , maka organisasi akan dpt dimobilisasi secara harmonis dan maksimal menuju tujuan yg diinginkan

Sifat2 Pemimpin (1/2)

Leadership Framework: Be – Know - Do

- BE a professional.
 - Menjadi individu yg setia kepada organisasi, melakukan pelayanan tanpa pamrih, mengambil tanggung jawab akan tugasnya
- BE a professional who possess good characters.
 - Menjadi pribadi jujur, kompeten, komitmen, berintegritas, berpandangan jauh ke depan, berfikir logik, dan terusterang
- KNOW the four factors of leadership
 - Pemimpin, Pengikut, Komunikasi, Situasi (bukan atasan, bawahan)
- KNOW yourself.
 - Tahu kekuatan dan kelemahan karakter, pengetahuan, dan keterampilan Anda
- KNOW human nature.
 - Memahami kebutuhan manusia, emosi, dan bagaimana

Sifat2 Pemimpin (2/2)

Leadership Framework: Be – Know - Do

- **KNOW** your organization.
 - Tahu iklim dan budaya organisasi, tahu karakteristik organisasi, tahu siapa para pemimpin tidak resmi, tahu kelemahan dan kekuatan organisasi dls
- **DO** provide direction.
 - Berikan arah yg jelas organisasi akan di bawa: penetapan tujuan dan strategi, kebijakan yg jelas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, perencanaan.
- **DO** implement.
 - Ciptakan komunikasi, koordinasi, pengawasan dan pengendalian yg efektif
- **DO** motivate.
 - Kembangkan moral, semangat kerja dan "esprit de corps" dalam organisasi, bimbing, latih dan beri nasihat

CRBOM Leadership Training

Solo, 22-24 November 2011

Leadership in IWRM

Ir. Tjoek Walujo Subijanto, CES

President Director



JASA TIRTA I PUBLIC CORPORATION
Brantas and Bengawan Solo River Basin Organization

Jl. Surabaya 2A, Malang – 65115 Indonesia

Ph. 62 341 551971, Fax. 62 341 51976

<http://www.jasatirta1.co.id>



Certificate No. ID03 / 0127

New Challenges in WRM

- RBO, nowadays, face hard, complicate and delicate challenges
 - Increasing demands, expectations for better services, social and political pressure for transparent and accountable management, at the same time,
 - Environment degradation leads to un-sustainable water availability and WR Infrastructures, increasing intensity and frequency of water related disaster (flood and drought)
 - WR is becoming a limiting factor for economic development and people's welfare
- BAU is not an option. Pro-active and innovative management is required.

RBO Leadership

- Pro-active RBO leadership is among the key requirements of responsive and efficient basin-level IWRM
- RBO Leaders should have great vision, thoughtful direction, the best means as well as the foresight to employ managers and staffs to carry out the projects that have to be done
- This may involve:
 - Visionary: a clear, distinctive and (in some details) specific vision of the future, with a view to advances in technology, social and political agenda
 - Sincerity: the appearance of honesty, integrity, trustworthiness and confidence
 - Rebelliousness: a tough spirit in order to bring about change
 - Charisma: the ability generate enthusiasm
 - Powers of persuasion: the ability to persuade and motivate
 - Responsibility: responsible for any activity performed or for its consequences.

Transformational Leaders (1/3)

- It is all about a CHANGE . It requires **transformational leaders** who can help RBO to:
 - develop a new charismatic and great vision
 - describe vision in specific terms and focus areas of the goals and strategies
 - gather support from staffs/the teams,
 - inspire the staffs by empathetic communication
 - guide the organization through a transformative phase,
 - improve relationships between the leader and the team, to create warmer and closer teams that feel the presence of the leader in all ways, and
 - promote staff motivation and confidence that **“we can do it, we can solve it, we can achieve it”**

**A change is the law of life,
And those who look only to the past and present,
are certain to miss the future**

(The Late President of the USA: John F. Kennedy)

Transformational Leaders (2/3)

- Transformational leadership works best in situations where changes are being made or need to be made in order to improve productivity, performance or profit
- 6 point module to describe how this form of leadership works:
 - The leader develops a charismatic vision.
 - The team is then inspired by empathetic communication
 - The relationship between the leader and his/her team improves, gets warmer and closer, so mutual confidence and trust grow.
 - The team start to use innovation and creativity to solve problems. So the onus is not just on the leader to do all the thinking, but others come forward with ideas and suggestions.
 - As people start to feel more involved and to take responsibility for outcomes so their individual output increases.
 - At the end of the process output and profit improves.

Transformational Leaders (3/3)

- The leader must:
 - Uses innovation and creativity to solve problems → *knowledge management system*
 - Possess the capacity to institutionalize changes over time → *team building*
 - Facilitate adequate policies and resources for better implementation → *working environment*
 - Improve relationships between the leader and the team, to create warmer and closer teams that feel the presence of the leader in all ways
- The individual team:
 - honesty, responsibility, innovation, discipline, cooperation, fairness, tolerance and concern.

Leader lead only people. Nothing else !!!
A good leader is not only professional,
But compassionate as well !!!

PJT I's Vision and The Winning Team Works

PJT I's Vision 2025:

**TO BE ONE OF THE BEST RBOs *)
IN ASIA - PACIFIC BY 2025**

*) Best RBO = Benchmarked RBO = RBO to be referred to by other RBOs

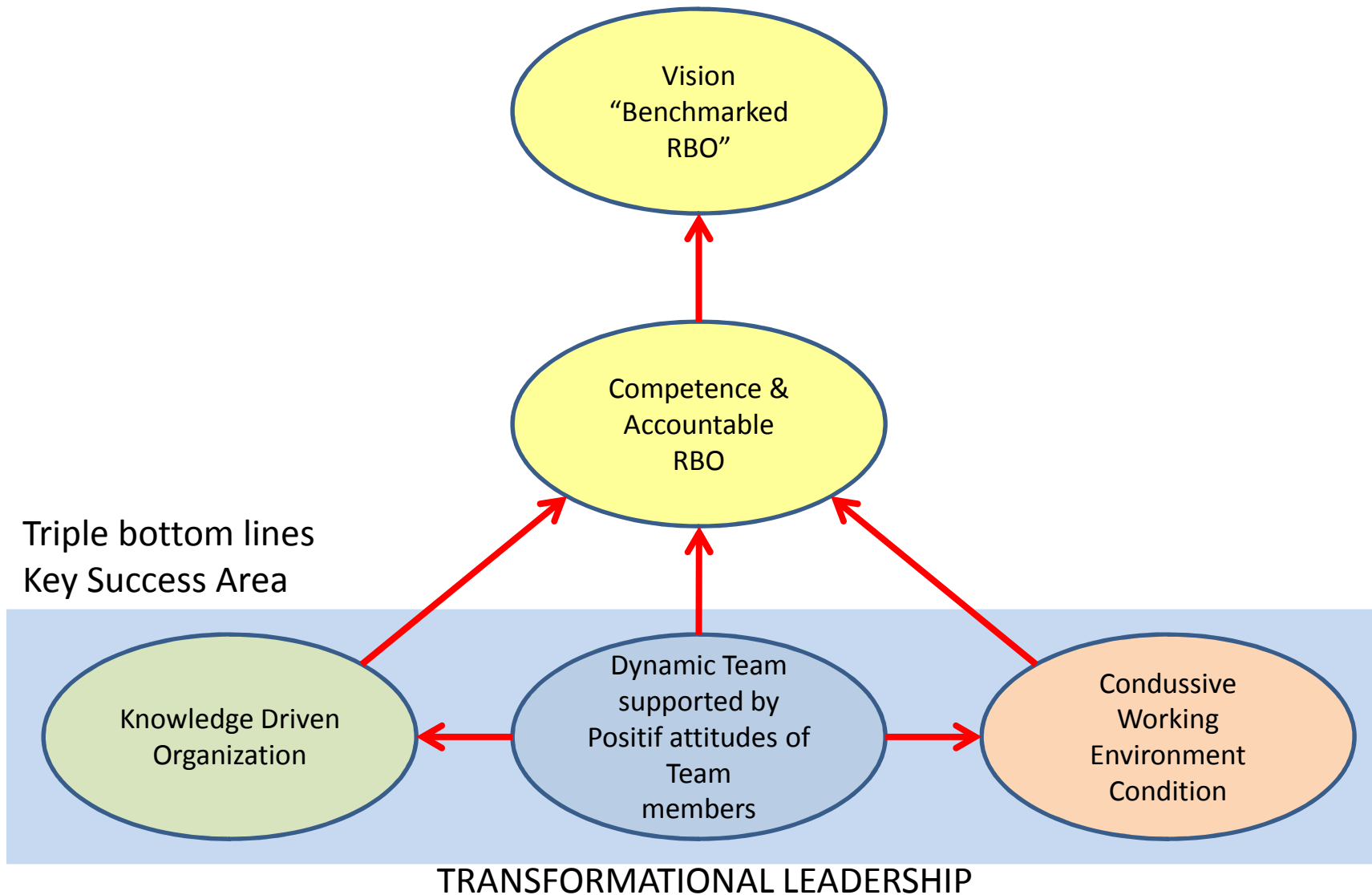
- Key Success to achieve organization's goals are:
 - Ability the leader and the team to be mobilized and synergized to **contribute positively their thinking, feelings and eagerness** to move forward together as an assemble of symphony from planning, implementation, monitoring and corrective actions (P-D-C-A cycle)
 - loyalties, ownership, and pride to their organization
 - positive attitudes of each individual team member

PJT I Motto – The Wining Team:

“Berpadu Daya, Bersatu Karsa, Gapai Cita2 Bersama”

(unity of forces and unity of eagerness to achieve our goals)

The Winning Team



Corporate Culture & Mottos

PJT I's corporate culture: The PINTU AIR (*water gate*)

- P - Profesional (professionalism)
 - I - Inovasi (innovation)
 - N - Netral (neutrality, none of conflict of interest)
 - T - Tanggap (responsiveness)
 - U - Uswah/Keteladanan (to be referred to)
 - A - Adil (fair and equitable services)
 - I - Integritas (integrity)
 - R - Rasa memiliki (ownership)
-
- **Growing to lead** (*try to be always one step ahead from the others, spirit of innovation*)
 - **Berpadu Daya, Bersatu Karsa, Gapai Cita2 Bersama** (*unity of forces and unity of eagerness to achieve our goals*)

Ciri-ciri Orang Berintegritas

- Menghargai waktu
 - Manfaatkan waktu dengan baik dan bijak
- Menghargai sebuah janji
 - Janji adalah kepercayaan
- Bertanggungjawab
 - Bertanggung-jawab atas tindakan dan perkataannay
- Pengendalian diri yang kuat
 - Dapat mengendalikan emosi
- Menerima kelebihan dan kekurangan orang lain
 - Menerima apa adanya, rendah hati
- Menjunjung tinggi kejujuran
 - Mengatakan benar bila benar dan mengatakan salah bila salah
- Berpikiran positif
 - Selalu melihat sesuatu dari sisi positif



JASA TIRTA I PUBLIC CORPORATION
Jl. Surabaya 2A, Malang 65115 Indonesia
Phone. 62-341-551971, Fax. 62-341-551976
E-mail: mlg@jasatirta1.co.id
<http://www.jasatirta1.co.id>



Certificate No. ID03/0127

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION

Selorejo Reservoir Tourism Facilities, the Brantas River Basin, Indonesia