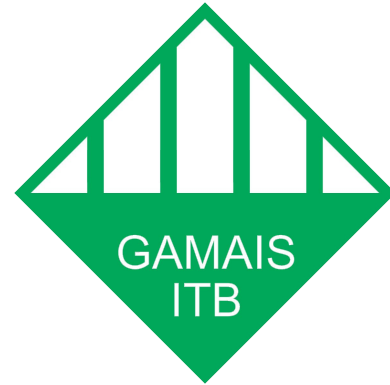

Sekolah Formatur #2

Changing, Strategizing, Understanding

Sabtu, 13 November 2021





Sekolah Formatur #2



Changing Strategizing Understanding

Sabtu, 13 November 2021
Pukul 12:45-14:45 WIB
@Zoom



Sharing 101 Formatur



Bareng FG21 dkk



Sabtu, 13 November 2021
Pukul 15:30-17:30 WIB
@Zoom lagi

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ١

Segala puji bagi Allah, Tuhan seluruh alam,

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ٢

Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang,

الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ٣

Pemilik hari pembalasan.

مَلِكِ يَوْمِ الدِّينِ ٤

Hanya kepada Engkaulah kami menyembah
dan hanya kepada Engkaulah kami mohon pertolongan.

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ٥

Tunjukilah kami jalan yang lurus,

اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ٦

(yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepadanya;
bukan (jalan) mereka yang dimurkai, dan bukan (pula jalan) mereka
yang sesat.

صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ
غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ٧



Ngapain aja?



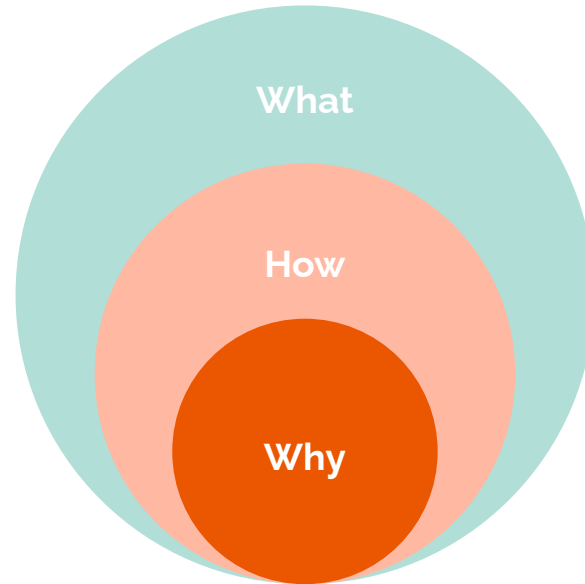
1. *Review*
2. Berubah!
3. Menuju Berstrategi
4. Menggali,
Mengorganisasi, dan
Menganalisis
Pengetahuan
5. Validasi
6. Wawancara



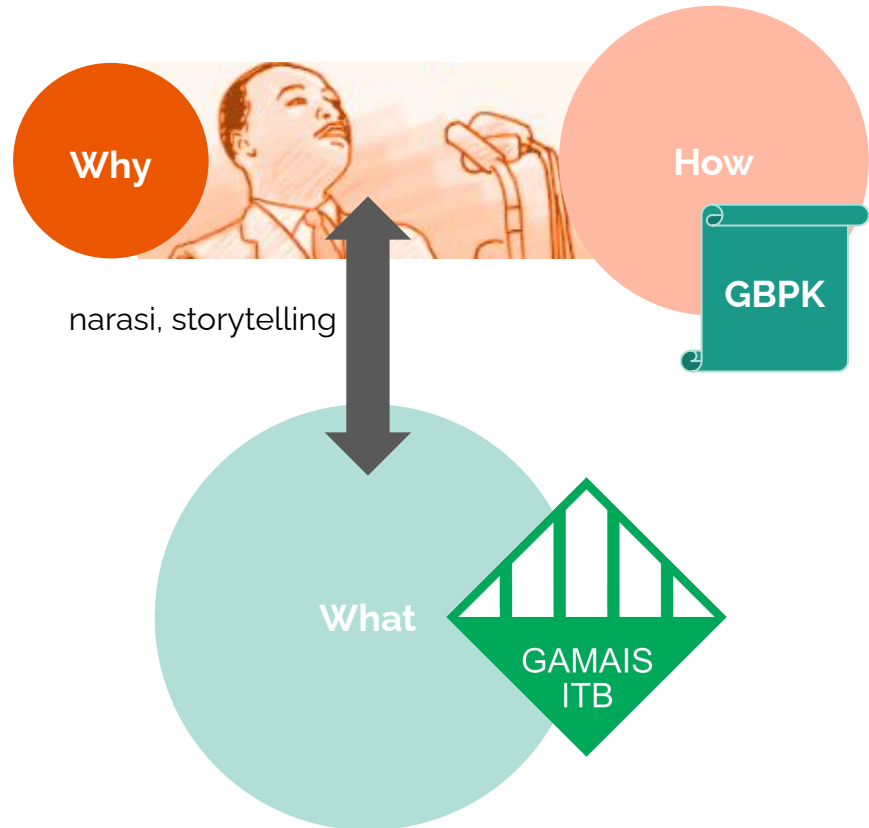
Review Sekolah Formatur #1



The Golden Circle



Apa yang akan Formatur lakukan?





Kerangka Niat & Visi

1. Ibadah: *God-conscious*
2. Khalifah: *strive towards leadership*
3. Rahmah: *ambition to contribute*

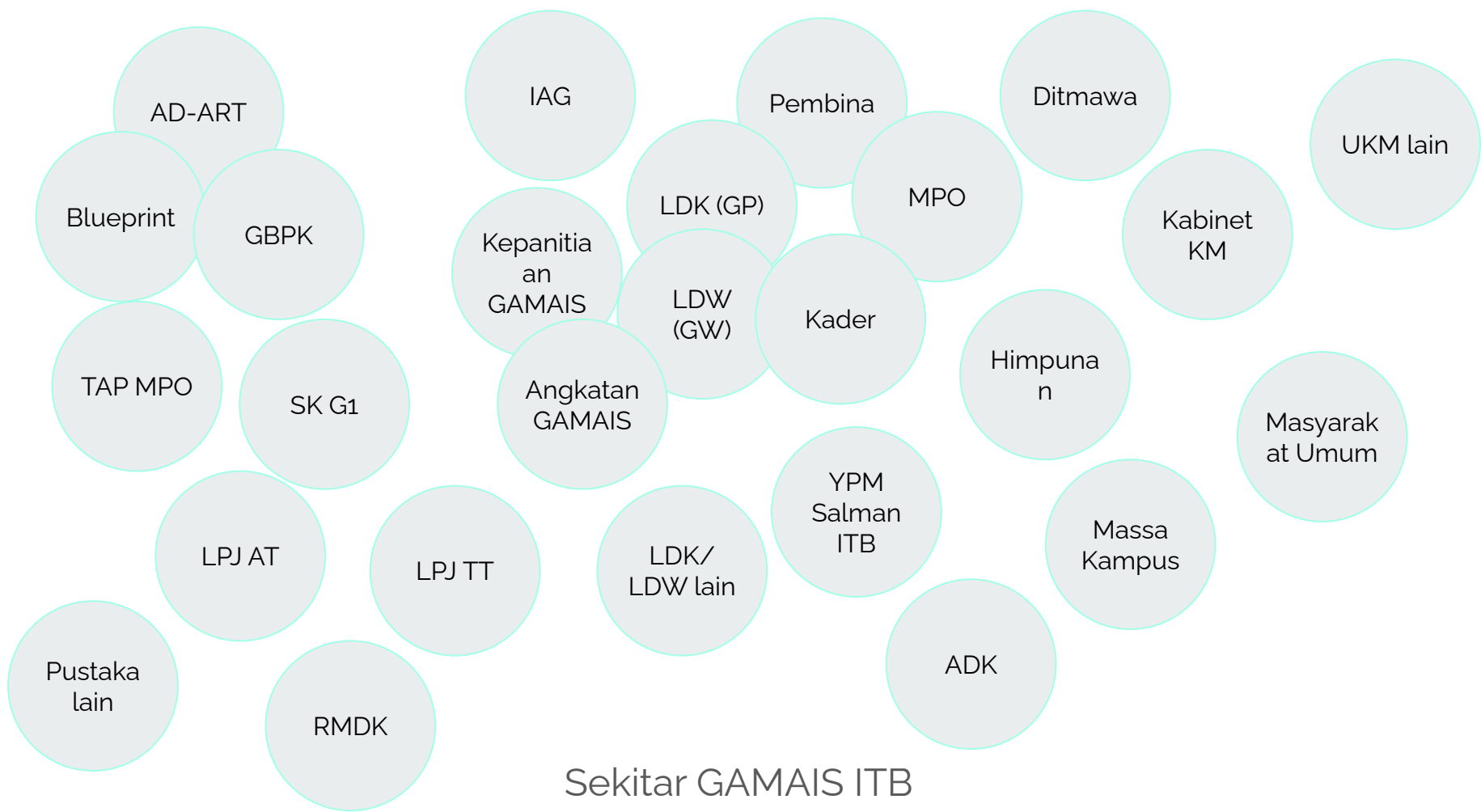


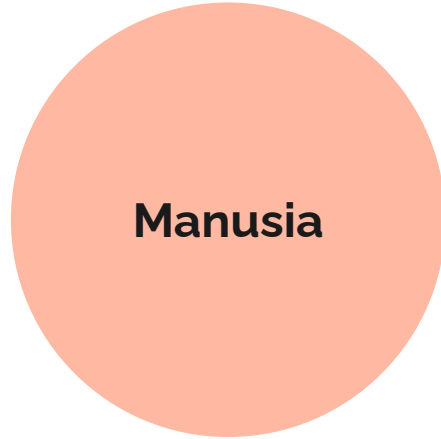
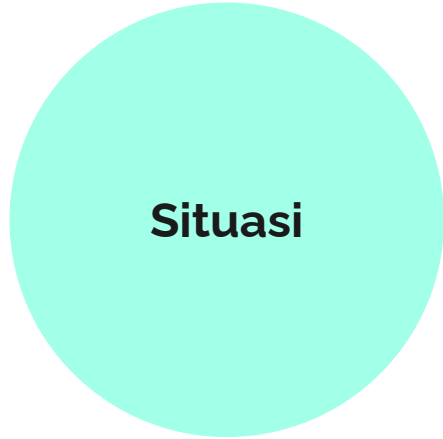


Tujuan Dakwah Kampus

Membentuk dan me-suplai **alumni yang berafiliasi kepada Islam** serta **optimalisasi peran kampus** dalam mentransformasi masyarakat menuju **masyarakat islami**.







Faktor Penentu Prospek GAMAIS ITB

Kenapa GAMAIS terus-terusan dievaluasi?





Berubah!



Berubah, berubah ke mana?



Tunjukilah **kami** jalan yang lurus,

أَهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ٦

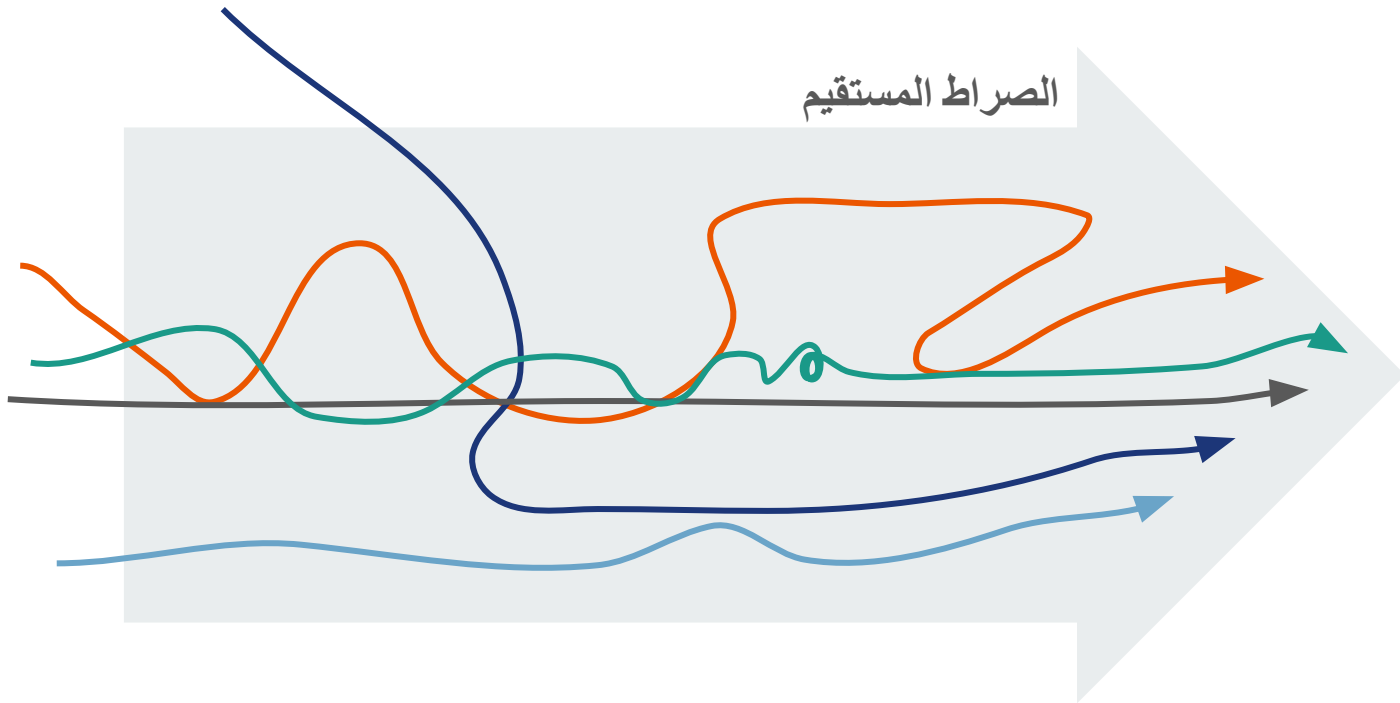
(yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepadanya; bukan (jalan) mereka yang dimurkai, dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat.

صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ
غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ٧

Kita ingin *walk the talk!*

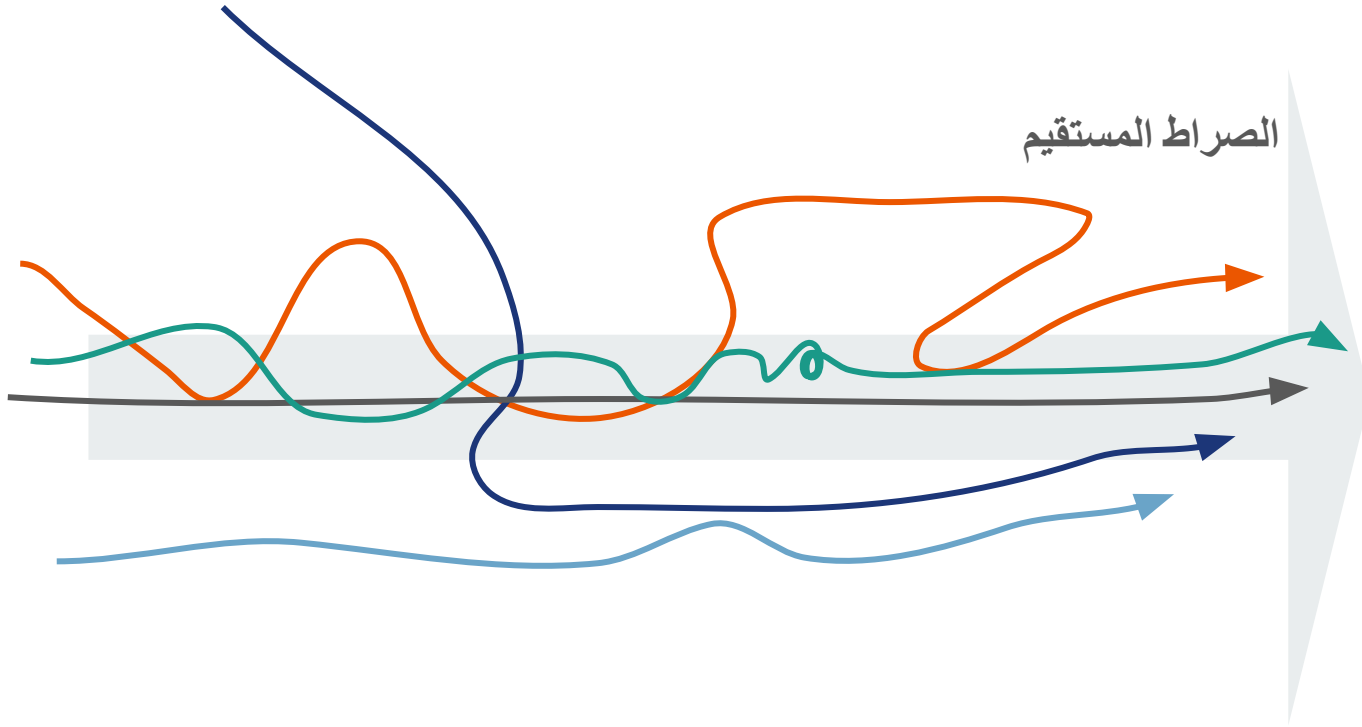
Yang Kita Harapkan

الصراط المستقيم



الله

Yang **Tidak** Kita Harapkan

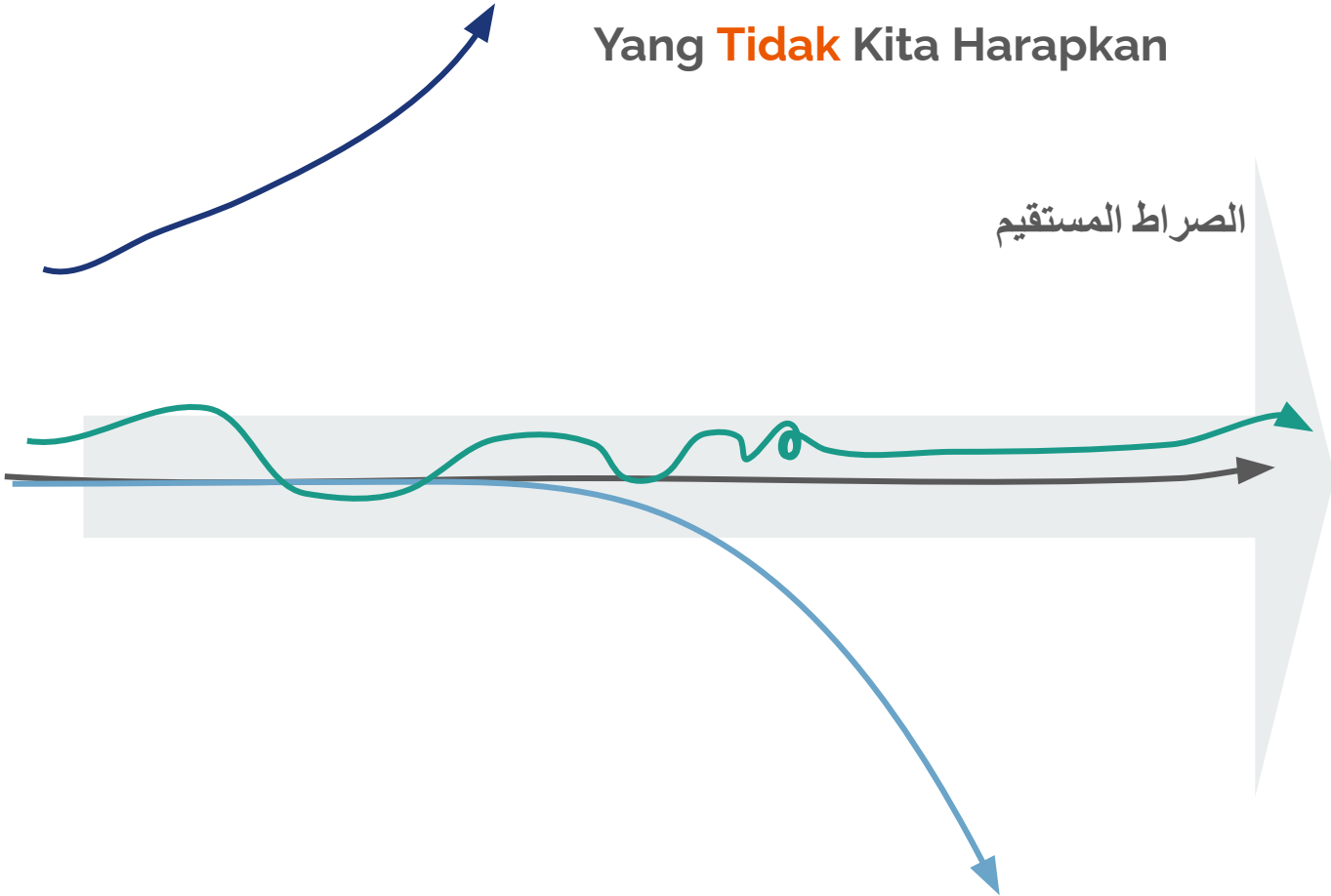


الله

Yang **Tidak** Kita Harapkan

الصراط المستقيم

الله



Yang **Tidak** Kita Harapkan

الصراط المستقيم

الله

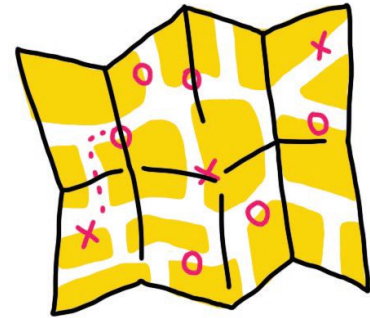


Perubahan tidak bisa semena-mena.

Perubahan harus jelas arahnya.

Perubahan harus kuat motivasinya.

Perubahan harus ada manajemennya.





Change, Development, Progress

Development: *perubahan (change) positif yang memanfaatkan kemerdekaan yang Allah berikan kepada kita,*

- *untuk memilih yang baik,*
 - *untuk menerima yang baik dan relevan terhadap kebutuhan kita,*
 - *untuk memperbaiki penilaian (judgement) atas kebutuhan kita,*
- selagi mempertahankan usaha kita untuk tetap di jalan yang lurus.*

Di dalam *development* terdapat *progress*.

Progress: *arah pasti yang selaras dengan tujuan akhir yang ingin dicapai dalam kehidupan duniawi. (lihat kerangka niat & visi)*

Lewin's Change Management Model



"Motivation for change must be generated before change can occur. One must be helped to re-examine many cherished assumptions about oneself and one's relations to others."

-Kurt Lewin, physicist, social scientist



1. Unfreeze

keformaturan, awal
kepengurusan hingga
rekrutmen

I have a dream,...



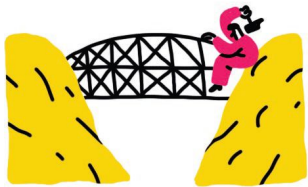
Now I also have a plan.

- Apa yang perlu diubah? -> survei kondisi terkini organisasi
- Mengapa perlu ada perubahan?
- Analisis stakeholder untuk menentukan pihak-pihak kunci dan mendapatkan dukungan mereka
- Bungkus isunya menjadi sesuatu yang memang penting
- Tunjukkan bahwa perubahan benar-benar akan diusahakan dengan adanya visi, misi, dan strategi
- Komunikasikan visi tersebut terus menerus, tekankan “why”-nya secara berkala
- Tetap terbuka terhadap *concern* dari pihak lain tanpa meninggalkan apa yang sudah dirancang



3. Freeze

pertengahan hingga akhir kepengurusan



- *Jobdesc* sudah konsisten, proses stabil, hasil mulai terlihat
- Perubahan sudah terinternalisasi
- Orang-orang siap menghadapi tantangan baru
- Rayakan dan syukuri perubahan yang baik dan berkah

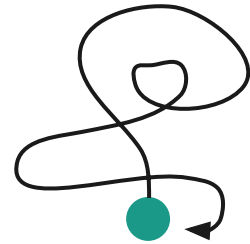


Menuju Berstrategi

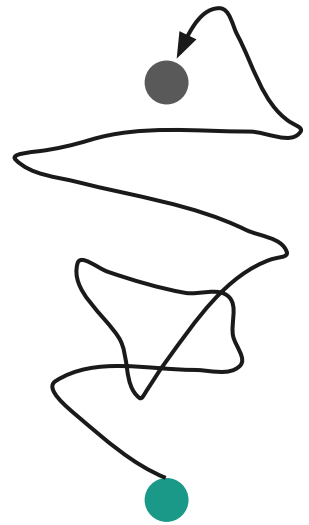
Tipe-Tipe Organisasi



Organisasi Pemimpi



Organisasi Tanpa Mimpi



Organisasi Tanpa Strategi



Organisasi Strategis



Strategi organisasi

adalah sekumpulan **aksi kunci** (*key initiatives*)

yang terikat pada **misi bersama**

untuk mendukung **kemajuan organisasi**.



3 Pertanyaan Penting

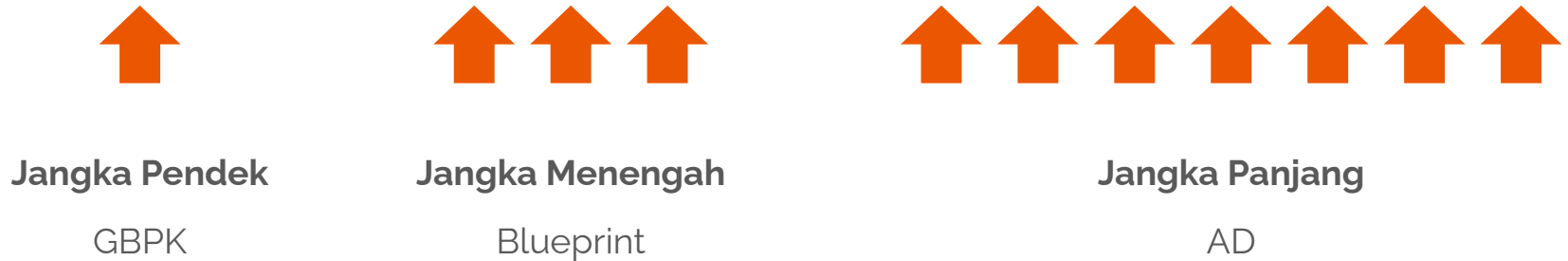
yang harus dijawab oleh *strategi*:

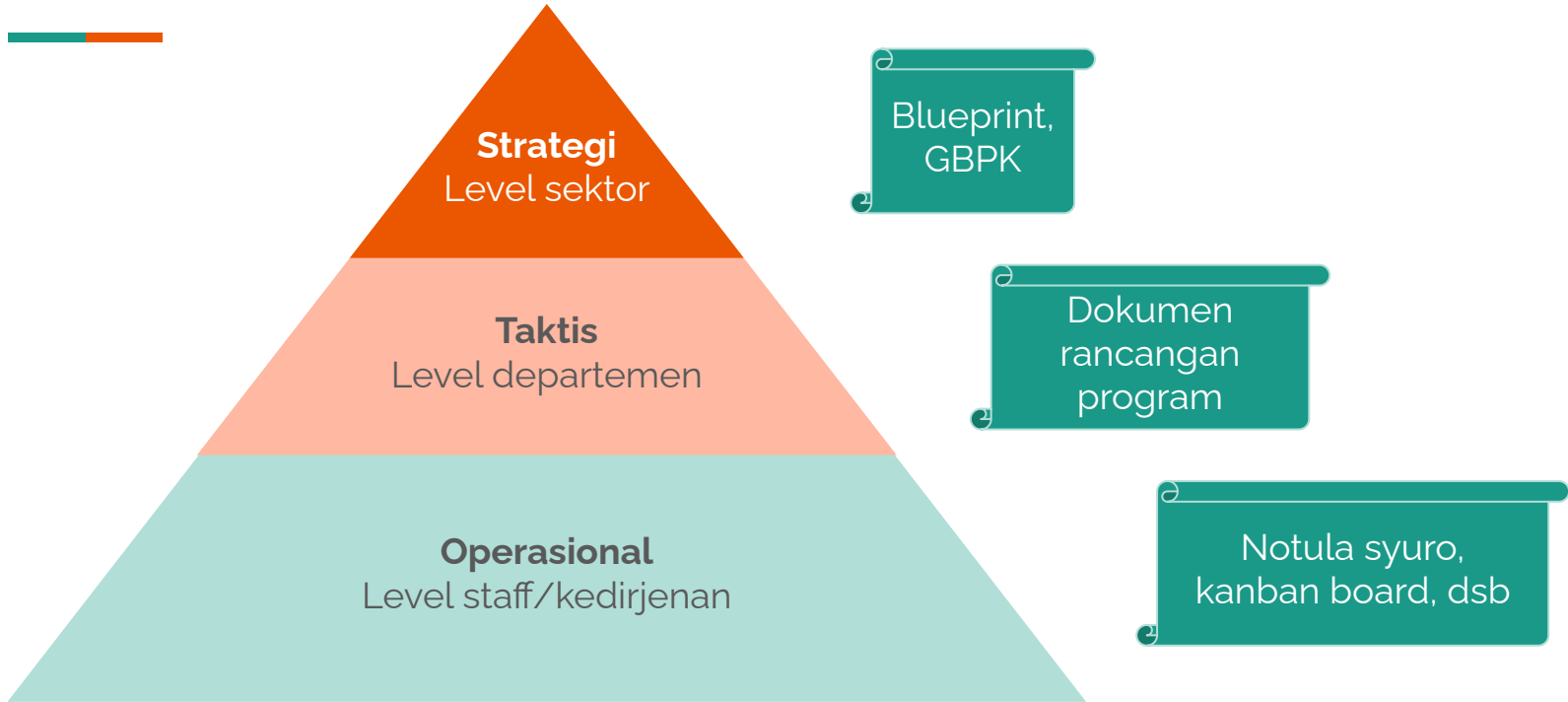
1. Di mana kita sekarang?
2. Ke mana tujuan kita?
3. Bagaimana jalan menuju ke sana?

"Strategies should be **simple** and **clear**. They should not require a 75-page presentation"
— Prof Gary P. Pisano, Harvard Business School



Proporsi Tujuan GAMAIS ITB





Komponen Strategi Yang Ideal

1

Pernyataan Visi dan Misi
yang kuat dan bisa
diinternalisasikan

2

Daftar aksi kunci yang
paling berpengaruh bagi
tujuan organisasi

3

Cetak biru aksi yang siap
diturunkan menjadi
perencanaan taktis

4

Peta budaya organisasi
yang adaptif terhadap
peluang dan tantangan

5

Modal organisasi yang
terstruktur (*people,*
process, program, profits)

6

Opsional: **Buku pedoman**
yang menjelaskan alat,
metode, dan proses



Pertanyaan Sebelum Memulai

1. Seperti apa kualitas rencana strategis yang akan dibuat?
 - kemampuan personal, waktu, bantuan
2. Sampai mana ekspektasi internalisasi rencana strategis yang diharapkan pada Formatur G22?
 - *kenal satu sama lain? main?*
 - *role: generalist/specialist/multi-specialist*

"Strategies is about **decision** and **action**, not just **intentions** and **visions**."
— Mike Pinder, Board of Innovation

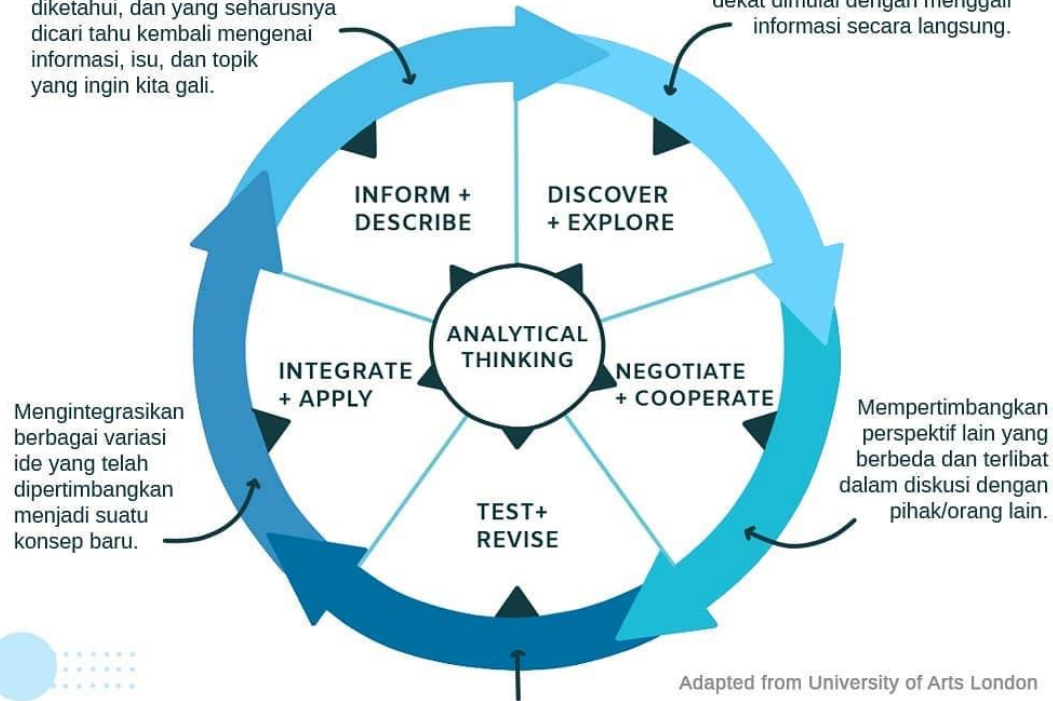


Menggali, Mengorganisasi, dan Menganalisis Pengetahuan

YUK KENALI PROSES BERPIKIR KRITIS DAN ANALITIS

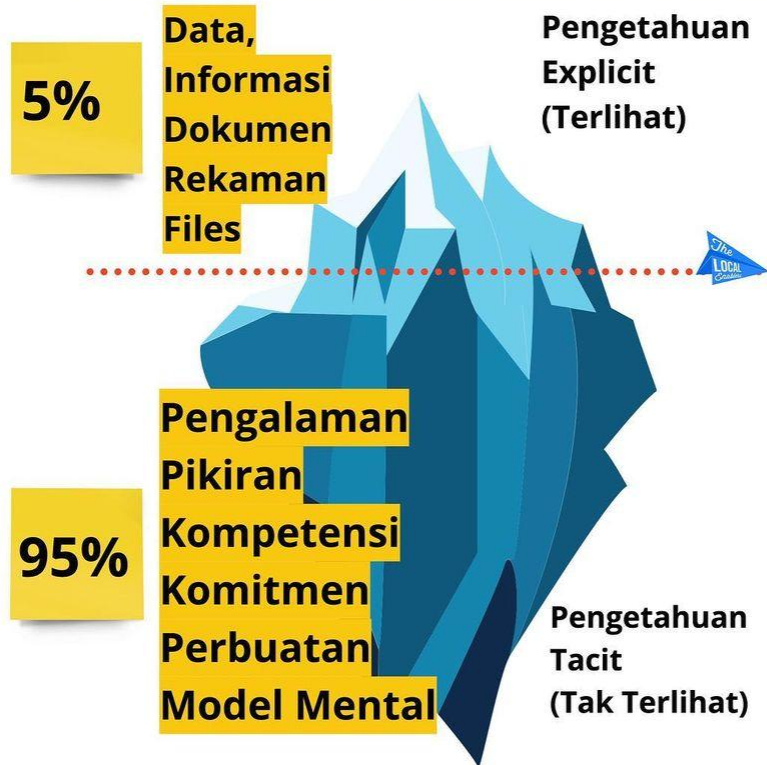
Memastikan hal yang sudah diketahui, dan yang seharusnya dicari tahu kembali mengenai informasi, isu, dan topik yang ingin kita gali.

Melihat suatu isu/topik lebih dekat dimulai dengan menggali informasi secara langsung.



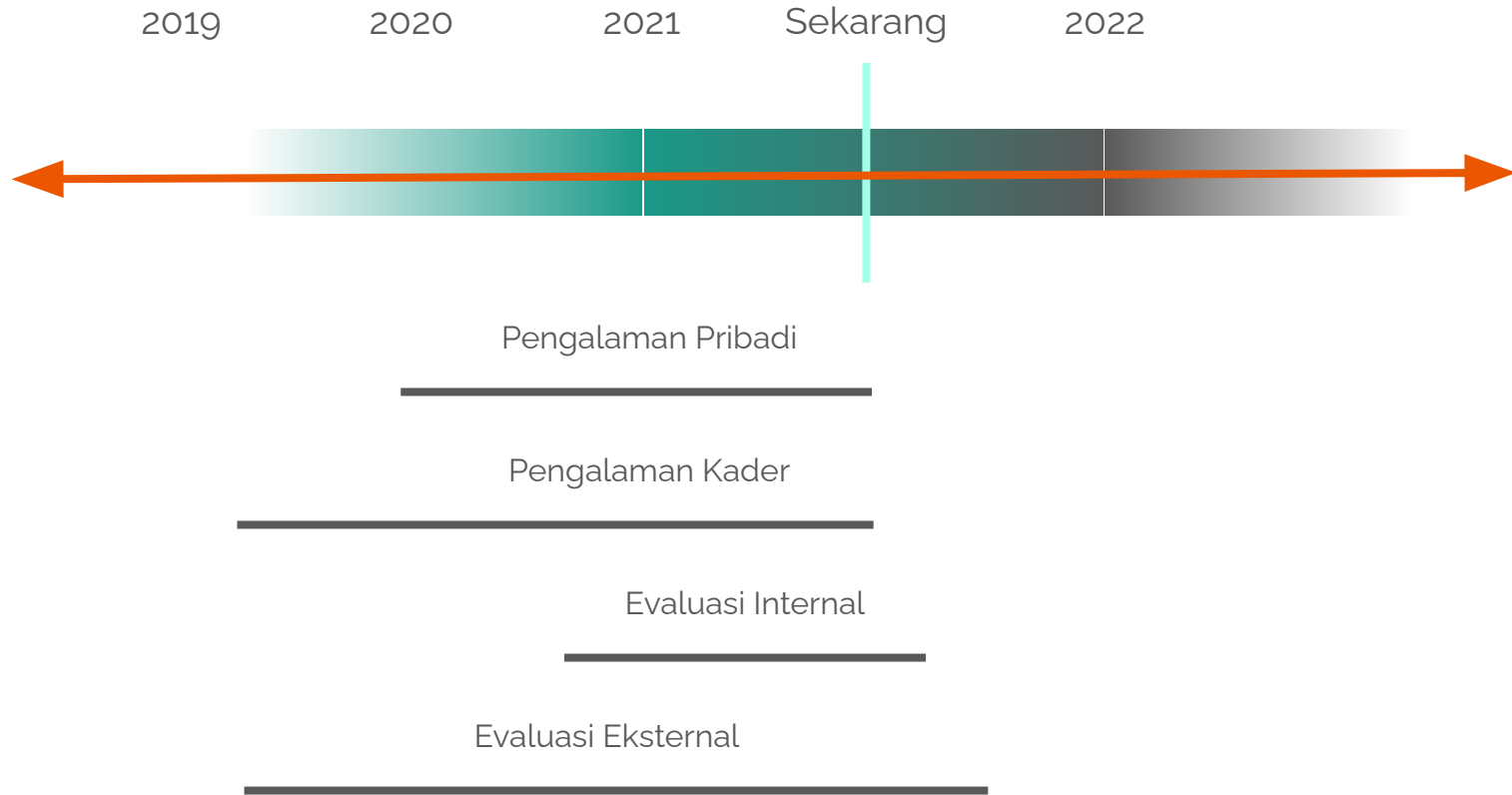
Gunung Es Pengetahuan

Bagaimana Mengartikan Pengetahuan Explicit & Tacit



- Sektor U ngapain aja
 - Perbedaan proker V dan W
 - Pencapaian key results G21
 - Daftar nama ketua GW X
 - Kebutuhan kader untuk departemen Y
 - Pencapaian sektor Z
 - Tempat menyimpan file ABC
 - Jumlah konten yang G21 pos di sosmed tiap bulannya
-
- SWOT temporal suatu proker
 - Potensi seseorang dalam melakukan D
 - Kondisi pribadi seseorang ketika menjalankan E
 - Mindset seseorang/organisasi dalam menghadapi masalah F
 - Mimpi dan harapan seseorang yang tidak terealisasikan
 - Komitmen para staff suatu departemen
 - Opini massa kampus terhadap kegiatan/kader GAMAIS

Jangkauan Pengetahuan Subjektif



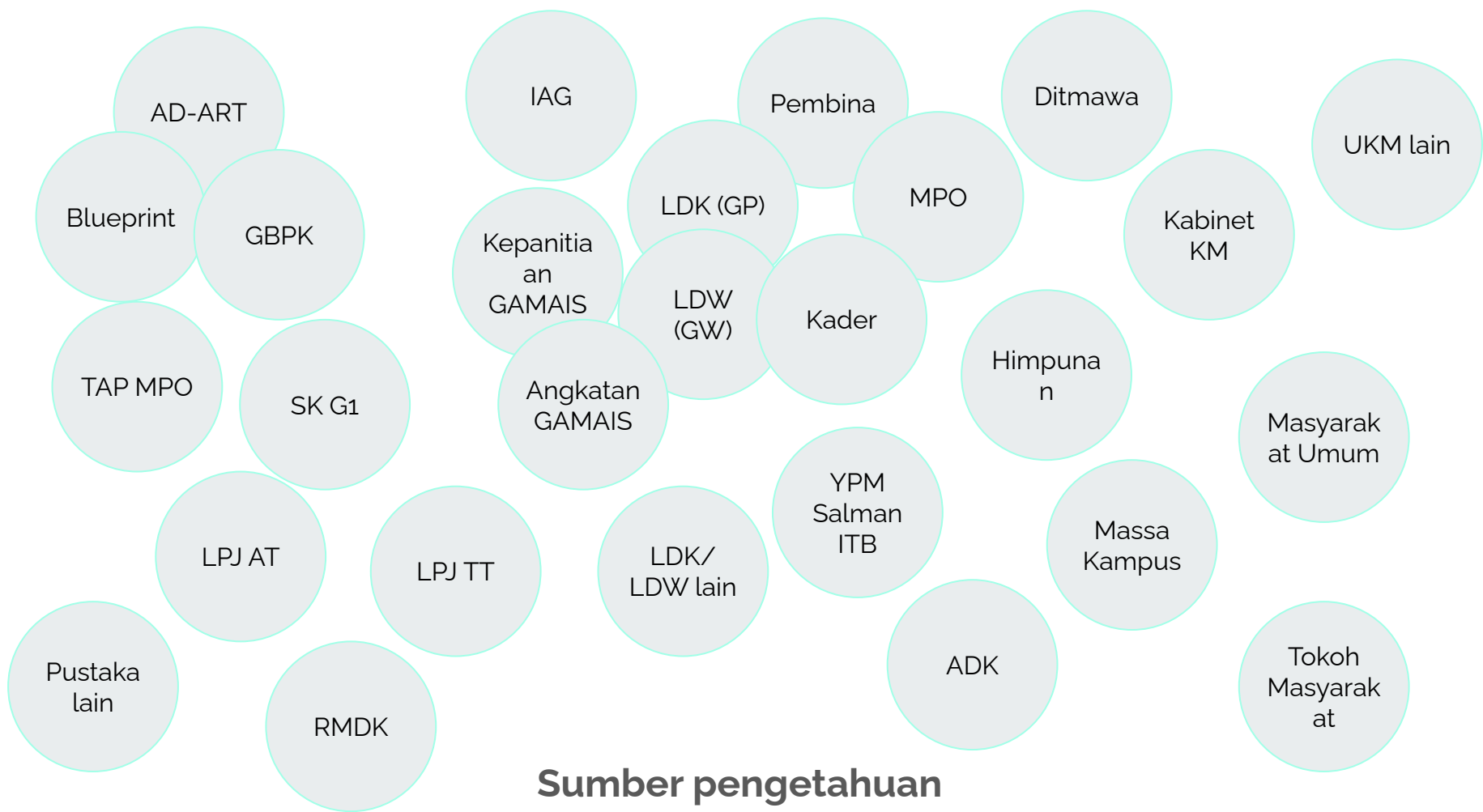
Lalu gimana caranya memprediksi masa depan?

- Lihat kecenderungannya akhir-akhir ini (*trend*)
 - evaluasi terkini: LPJAT, wawancara, survei, dll
- Lihat pola tahunan/semesteran (*seasonality*)
 - kalender akademik, PMB, osjur, dll
- Insting dari orang yang sudah berpengalaman
 - ex-pemegang amanah, *expert* pergerakan kepemudaan
- Hidayah dan taufiq rabbani
 - Allah Yang Maha Mengetahui



**“Dan orang-orang yang
bersungguh-sungguh untuk (mencari
keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami
tunjukkan kepada mereka jalan-jalan
Kami. Dan sesungguhnya Allah
benar-benar bersama orang-orang yang
berbuat kebaikan”**

-Al-'Ankabuut: 69



Langkah-langkah menuju analisis kondisi

1. Daftar perihal yang tepat untuk ditanyakan/dicari tahu
 - perlu kenal sedikit gambaran besar terlebih dahulu
 - gunakan struktur untuk membantu tapi tidak membatasi diri
2. Bertanya pada orang yang tepat/bertanya dengan cara yang tepat
 - gatau siapa? tanya
3. Organisasikan pengetahuan yang didapat
 - gatau caranya? tanya/belajar
4. Analisis dan olah
 - pusing? jangan kerjain sendiri



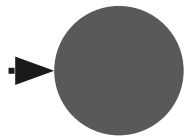


Gap Analysis & Mimpi



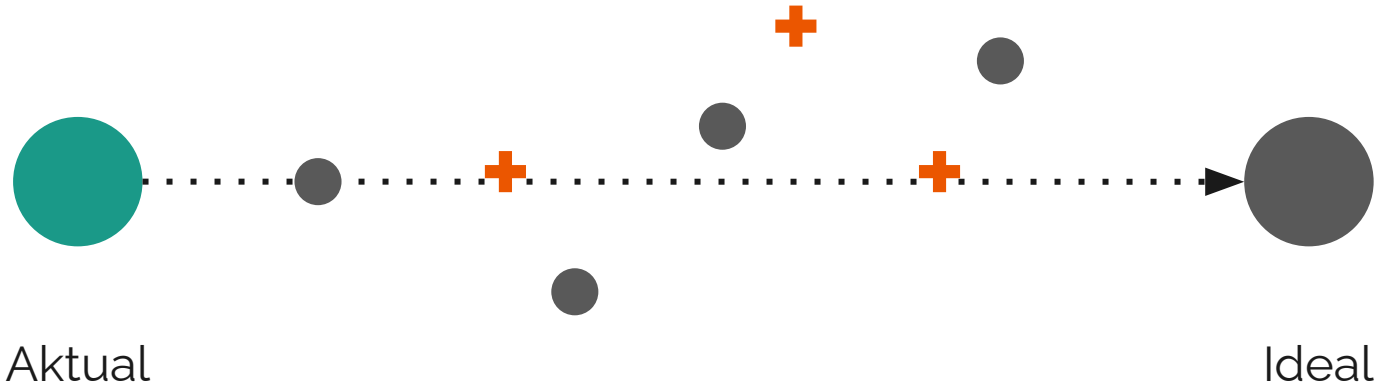
Aktual

Ada apa saja di sini?



Ideal

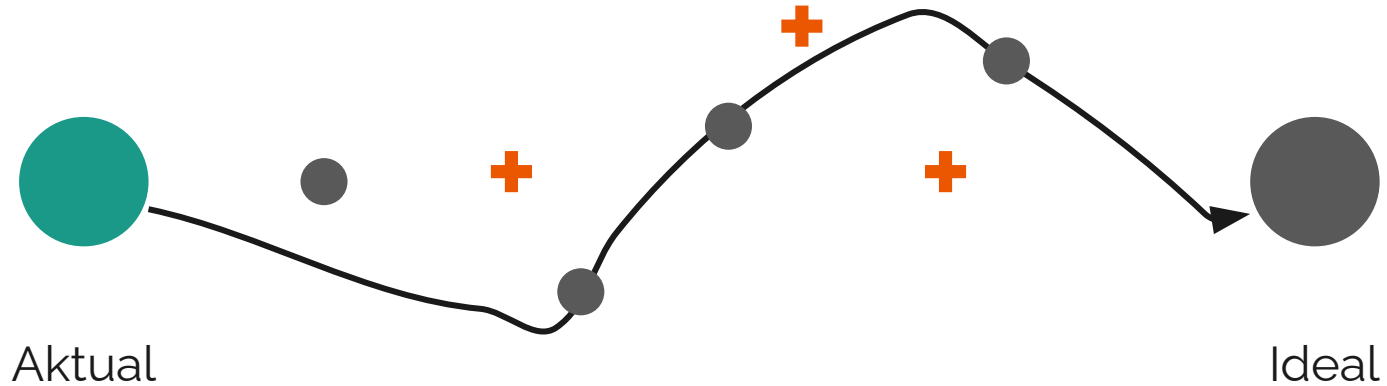
Berstrategi



Identifikasi *aksi kunci* dan
checkpoints ●

serta potensi tantangan +

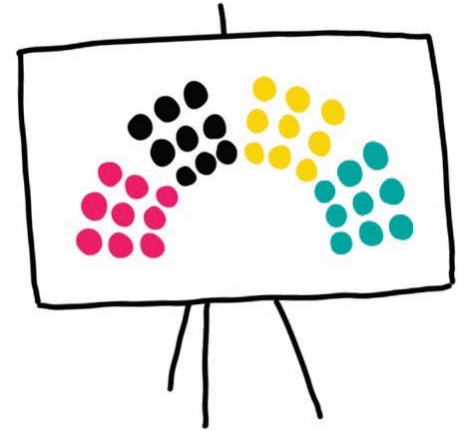
Beraksi & Berdinamika



Struktur bahan analisis (*line of business-based*)

Bisa sesuai pembagian kajian di Blueprint 2022-2025

1. Internal
2. Eksternal
3. Pembinaan
4. Syiar
5. Kewilayahan
6. Keakhwatan

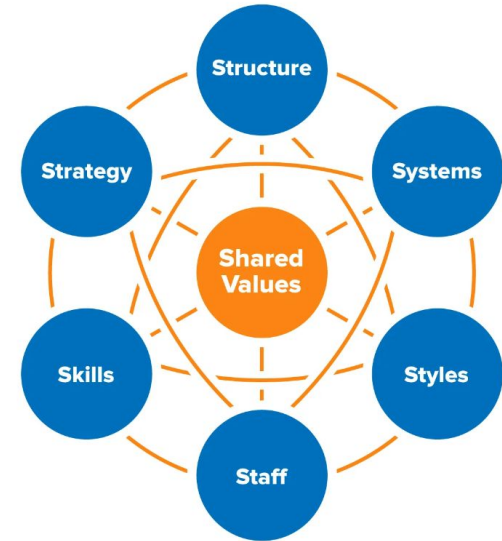


Struktur bahan analisis (*component-based*)

The McKinsey 7s Model

Untuk menganalisis bagaimana bagian-bagian organisasi bekerja dan saling memengaruhi satu sama lain

- **Hard Ss:** *Strategy, Structure, Systems*
 - Langsung terlihat
 - Mudah dievaluasi
- **Soft Ss:** *Shared Values, Skills, Style, Staff*
 - Perlu gali lebih dalam
 - Tidak begitu mudah dievaluasi

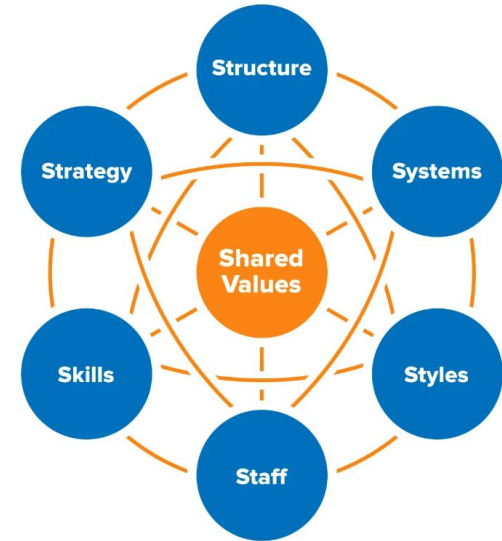


Apa yang bisa didapat? **harmoni, *small to big picture***

Strategy

rencana organisasi untuk mengembangkan dirinya agar tetap relevan dan berkelanjutan

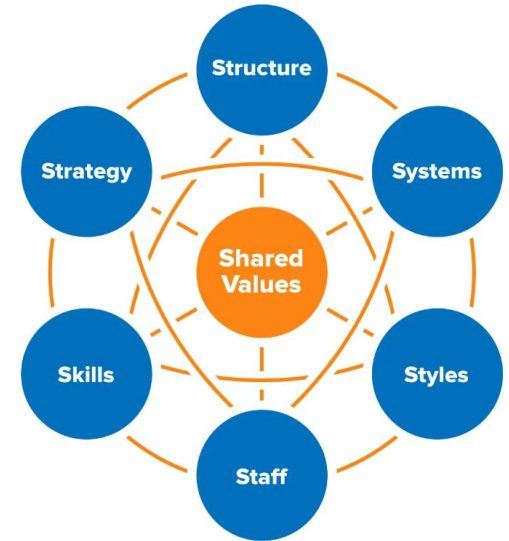
- *What is our strategy?*
- *How do we intend to achieve our objectives?*
- *How do we deal with competitive pressure?*
- *How are changes in customer demands dealt with?*
- *How is strategy adjusted for environmental issues?*



Structure

bagaimana departemen dan tim ditempatkan, siapa yang bertanggungjawab ke siapa

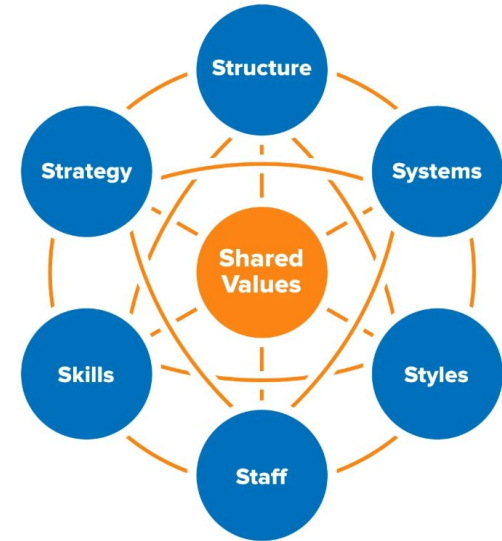
- *How is the team divided?*
- *What is the hierarchy?*
- *How do the various departments coordinate activities?*
- *How do the team members organize and align themselves?*
- *Is decision-making centralized or decentralized? Is this as it should be, given what we're doing?*
- *Where are the lines of communication? Explicit or implicit?*



Systems

aktivitas sehari-hari staff dan prosedur kerjanya

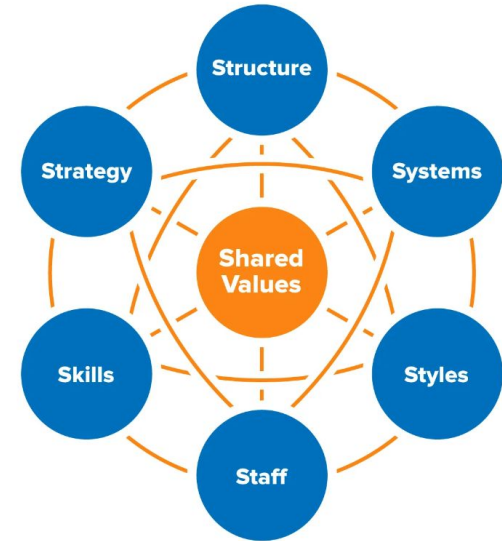
- *What are the main systems that run the organization? Consider financial and HR systems, as well as communications and document storage.*
- *Where are the controls and how are they monitored and evaluated?*
- *What internal rules and processes does the team use to keep on track?*



Style

style kepemimpinan yang diterapkan

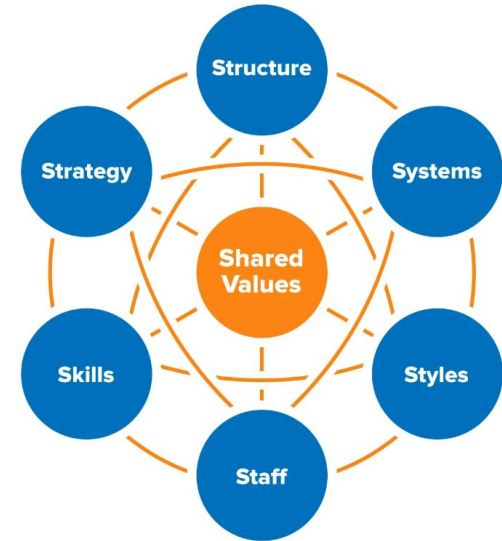
- *How participative is the management/leadership style?*
- *How effective is that leadership?*
- *Do team members tend to be competitive or cooperative?*
- *Are there real teams functioning within the organization or are they just nominal groups?*



Staff

para penggerak organisasi dan kapabilitas mereka secara umum

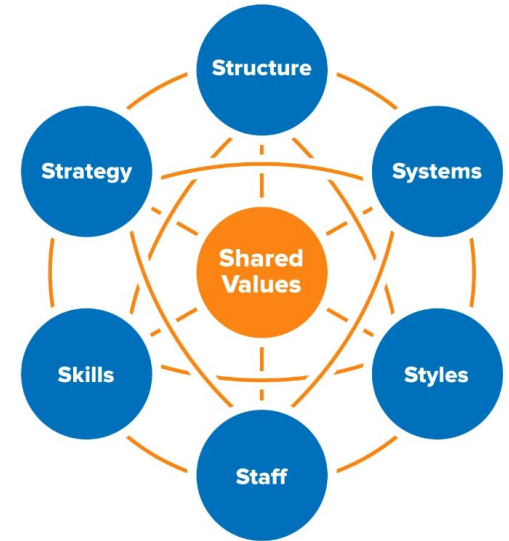
- *What positions or specializations are represented within the team?*
- *What positions need to be filled?*
- *Are there gaps in required competencies?*



Skills

kemampuan dan kompetensi yang ada pada para staff

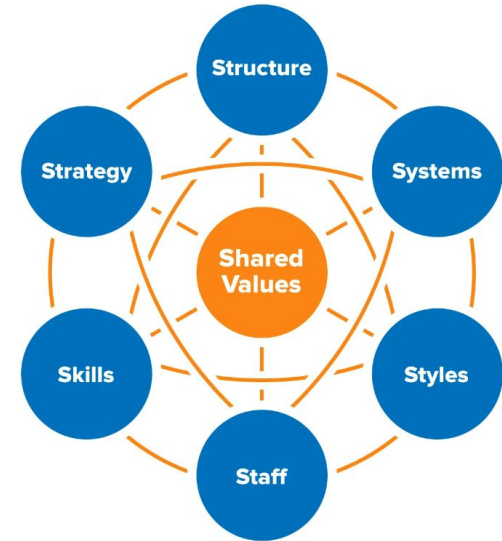
- *What are the strongest skills represented within the team?*
- *Are there any skills gaps?*
- *What is the team known for doing well?*
- *Do the current team members have the ability to do the job?*
- *How are skills monitored and assessed?*



Shared Values

nilai inti organisasi, merefleksikan work ethic di organisasi tersebut, sentral terhadap perbaikan semua elemen s yang lain

- *What are your organization's core values?*
- *What is its team culture like?*
- *How strong are the values?*
- *What are the fundamental values that the team was built on?*





Langkah-langkah menggunakan *framework 7s*

1. **Mulai dari *shared values*:** apakah ia konsisten dengan *structure, strategy, and systems*?
Jika tidak, apa yang perlu diubah?
2. **Lihat pada *hard Ss*.** Seberapa baik mereka mendukung satu sama lain? Cari tahu apa perubahan yang perlu ada.
3. **Lalu lihat pada *soft Ss*.** Apakah mereka mendukung hard Ss dan sebaliknya. Jika tidak, apa yang perlu diubah?
4. Ulangi langkah-langkah tadi, **Analisis ulang bagaimana satu elemen saling memengaruhi.** Atur dan seimbangkan. Proses ini akan sangat iteratif dan memakan waktu yang lama.

Analisis Kondisi Masa Kini	Shared Values	Strategy	Structure	Systems	Style	Staff	Skills
Shared Values							
Strategy							
Structure							
Systems							
Style							
Staff							
Skills							

Analisis Kondisi Masa Depan	Shared Values	Strategy	Structure	Systems	Style	Staff	Skills
Shared Values							
Strategy							
Structure							
Systems							
Style							
Staff							
Skills							



Apa yang mungkin didapat dari BPH?

- Kenapa hal yang dia lakukan itu penting dan motivasi pribadinya
- Bagaimana dia bisa sampai di posisi sekarang
- Hal-hal operasional yang dia punya/ketahui
- Tantangan pengalaman menjalani amanahnya
- Saran tentang bagaimana selanjutnya amanah tersebut harus dilanjutkan
- Rekomendasi orang yang berpotensi melanjutkan amanahnya

Apa yang mungkin didapat dari GAMAIS Wilayah?

- Pemandangan wilayahnya
- Potensi dan tantangan internal
- Keluhan terhadap GAMAIS (pusat)
- Titipan nama yang gak boleh direbut
- Saran strategis





Apa yang mungkin didapat dari pembina/alumni?

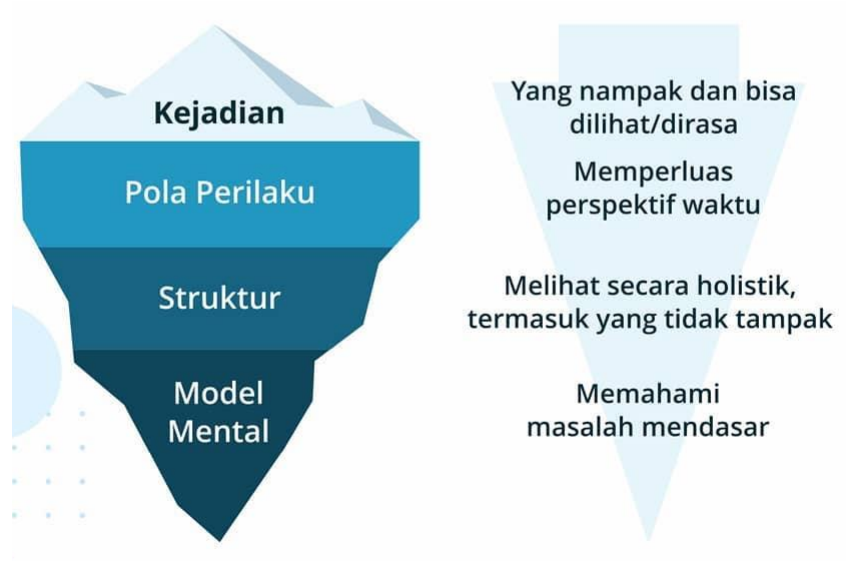
- Motivasi
- Pengalaman umum
- Kesempatan menarik, mungkin

Apa yang mungkin didapat dari massa kampus?

- Impresi umum/stereotip
- Popular & unpopular opinion
- Insight tak terduga
- Model lain
- Pengalaman subjektif personal/lembaga
- Harapan kepada GAMAIS
- Potensi kolaborasi



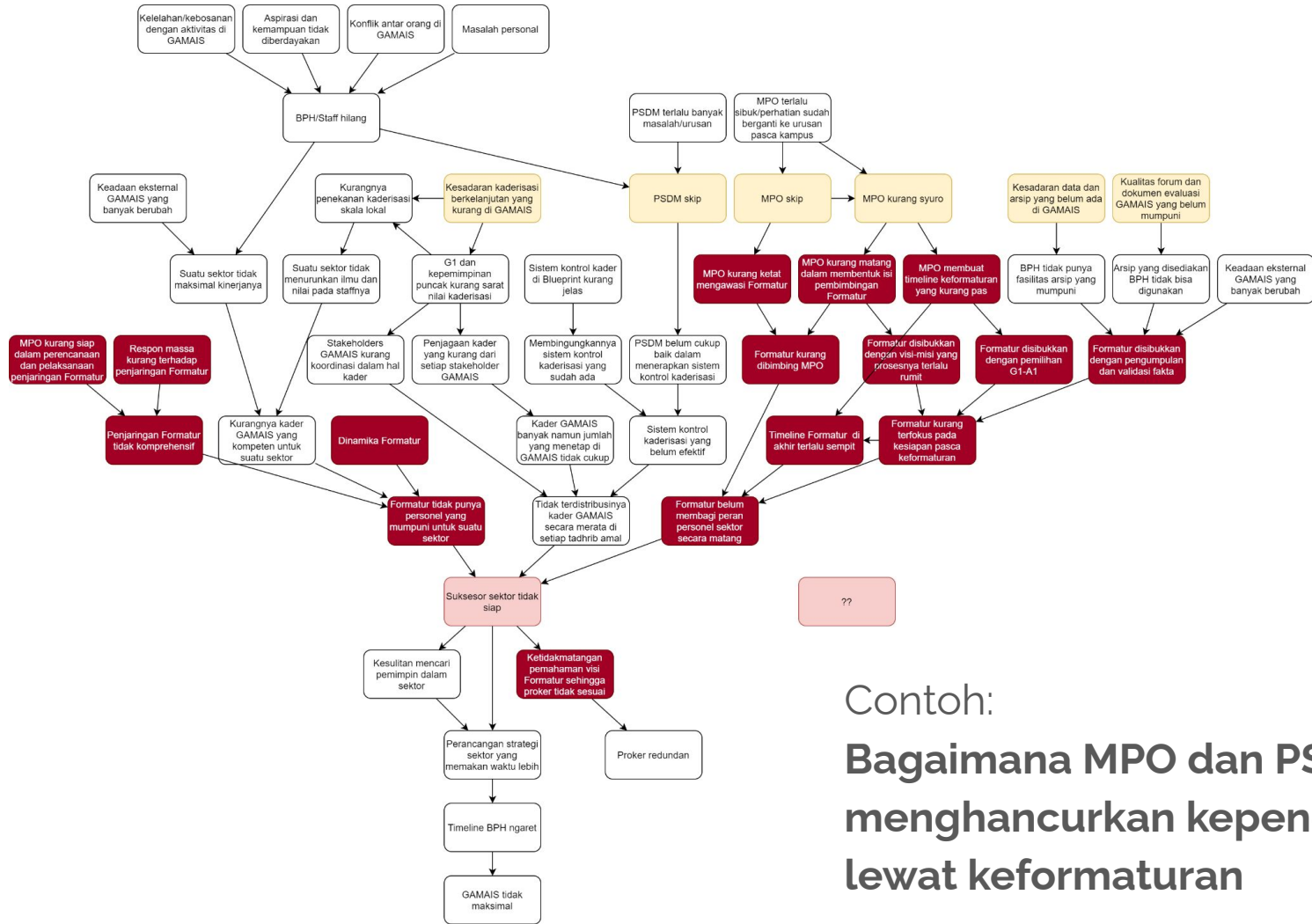
5 Why's





Why 5 Why's

- Fokus ke akar masalahnya
- Berbagi ide dan gagasan, menemukan *insight* tersembunyi
- Antisipasi kegagalan berulang



Contoh:
 Bagaimana MPO dan PSDM dapat menghancurkan kepengurusan lewat keformaturan

Organisasikan Pengetahuan

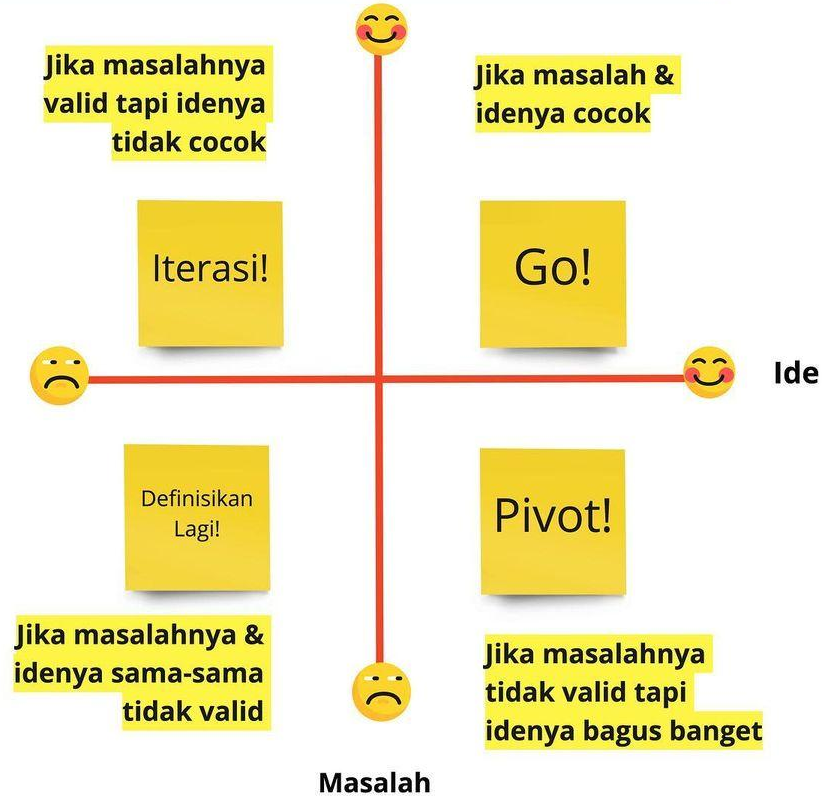
- Butuh orang-orang yang punya kemampuan kuat (atau mau belajar) mencatat dan mengorganisasikan informasi yang bisa mudah dimengerti orang lain sehingga jadi pengetahuan yang bermanfaat
- Manfaatkan *tools*

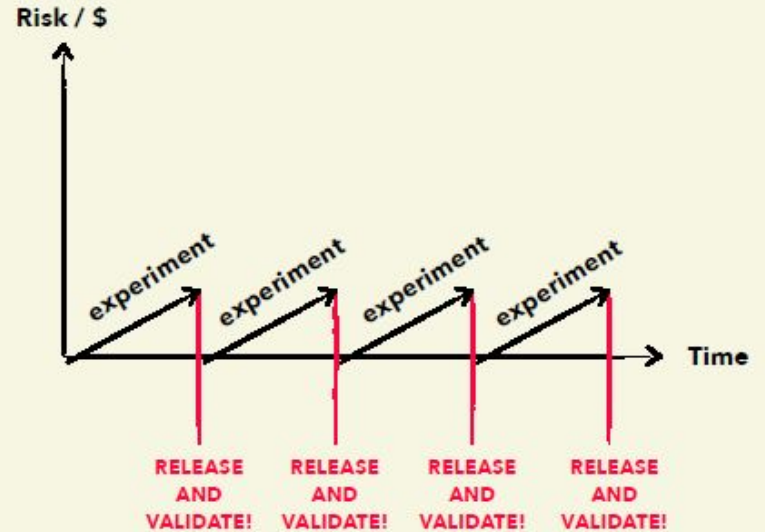
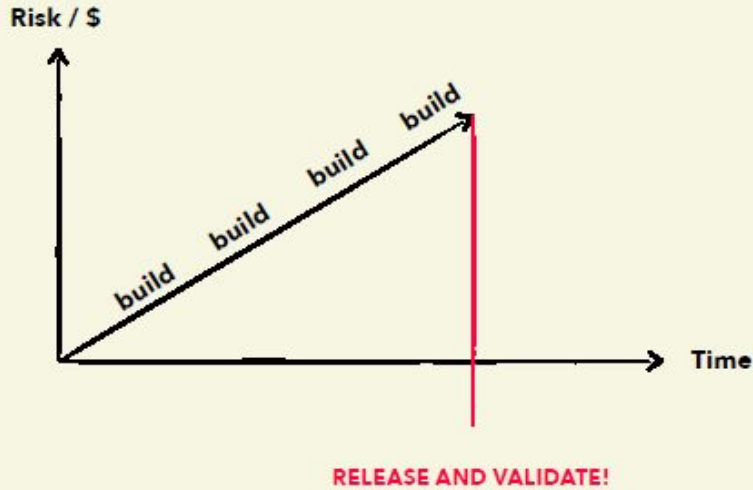




Validasi

Validasi Masalah Vs Solusi.





Seberapa sering validasi? Waterfall vs Lean approach

Langkah-langkah validasi



1

Apa yang ingin
kamu validasi?
Apa yang ingin
dipelajari?

**Definisikan
fokus**

2

**Petakan
asumsi**, ubah
jadi hipotesis
yang siap uji

3

Pilih dan
**desain
eksperimen**
yang relevan
untuk uji
hipotesis



Asumsi vs Hipotesis

Asumsi

- pernyataan tanpa dasar yang kuat yang kita curigai benar

Hipotesis

- *educated guess* tentang sesuatu
- biasanya bermakna sebab-akibat, “jika ... maka ...”
- memerlukan metrik

Sedang berada di tahap mana?



Masalah

Apakah suatu masalah memang masalah yang relevan untuk diselesaikan?

Solusi

Apakah solusi yang kamu tawarkan memang bisa menyelesaikan masalah?

Fitur

Apakah fitur yang ada itu menambah nilai manfaat bagi solusimu?

Model

Apakah model solusi yang kamu berikan itu bisa berjalan dengan sukses dan berkelanjutan (*viable*)?

Harga

Seberapa banyak biaya yang harus target keluarkan untuk mendapatkan manfaat yang kamu tawarkan?



Sedang berada di tahap mana? (contoh)



Masalah

Apakah budaya menyontek/pelanggaran integritas akademik benar-benar ada di antara mahasiswa ITB?

Solusi

Apakah *reminder* tentang bahaya menyontek adalah apa yang mahasiswa ITB butuhkan?

Fitur

Apakah poster bertema X itu bisa menambah nilai dari *reminder* yang dibuat? Apakah mediana lebih baik menjadi video? Atau jadi suatu gerakan multi-lembaga?

Model

Apakah UKM lain mungkin tertarik dengan kerjasama *reminder* integritas akademik? Apakah orang-orang mau untuk memasang twibbon?

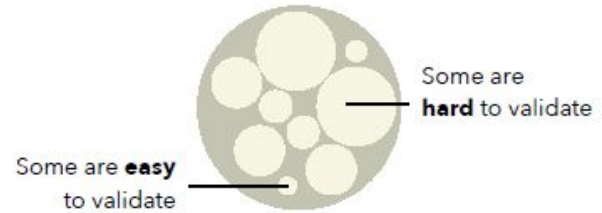
Harga

Apa saja usaha untuk memasang twibbon?

Apakah webinarnya berbayar/wajib share/wajib isi form?



Petakan asumsi



Desirability

Client/user focus

Kalau gak ada yang mau dan enggak penting, terus buat apa?

Viability

Business model

Kalau orang-orang seperti X enggak mau mengikuti Y, siapa lagi yang bersedia?

Feasibility

Tech possibilities

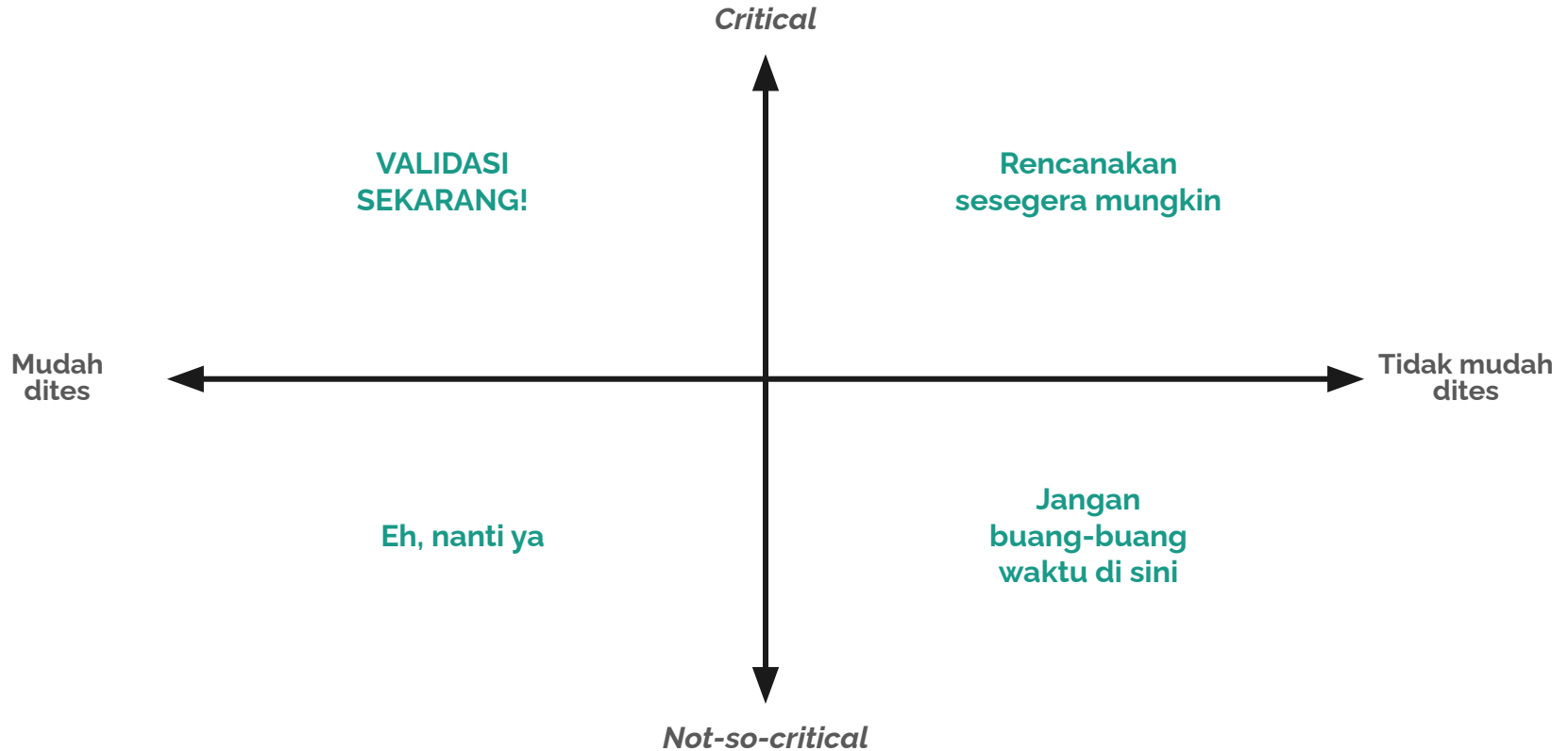
Kalau programnya ternyata enggak bisa seperti yang kita harapan, apa alternatif lebih sederhana/kurang ambisius yang mungkin?

Corporate fit

Strategy

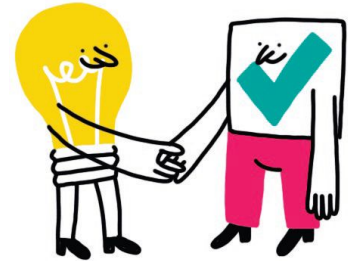
Kalau masalah-solusi ini enggak cocok dengan nilai/strategi organisasi, apakah mungkin untuk diabaikan?

Petakan asumsi



Model-model eksperimen validasi

1. Picnic in the graveyard
2. **Search engine research**
3. Generative session
4. **Customer interview**
5. **Comprehension test**
6. **Feature sorting cards**
7. **Message testing**
8. Wireframe
9. Process simulation
10. Explainer videos
11. Ad campaign
12. **Co-creation**
13. Letter of intent
14. Clickable prototype
15. Physical prototype
16. Single-feature MVP
17. Bare bones MVP
18. Product simulation
19. Imposter Judo
20. Concierge
21. Wizard of Oz
22. Landing page
23. A/B Testing
24. Crowdfunding
25. Pre-sales





Wawancara

Peran yang ada di ruangan

1. Narasumber
2. Pewawancara; fokus pada *subject matters*, penggali informasi
3. Observer: penulis/perekam wawancara





Pertanyaan

1. Pertanyaan terbuka > pertanyaan ya-tidak
2. Hindari pertanyaan yang “mengarahkan”
Contoh: *Menurutmu apakah penting kalau X jadi Y?*
3. Klarifikasi asumsi kita
4. Tulis perkataan narasumber tepat kata-per-kata > penafsiran kita sendiri
5. Perhatikan *body language*, intonasi, dan interaksi di sekitar narasumber ketika wawancara

Mindset

1. Active listening
2. Simpan *judgement*, stay kepo
3. Fokus pada nilai yang narasumber sampaikan agar pembicaraan bisa lebih dalam
4. Percaya pada proses wawancara sesekali kita berakhir dengan *insight* yang tak diduga





Ketika wawancara

1. Perkenalkan diri
2. Persiapan
 - tujuan: lebih mengerti
 - keluaran yang diharapkan: informasi/cerita konkrit yang menginspirasi kita untuk mendapatkan solusi yang inspiratif
 - tidak ada jawaban benar/salah, kita hanya ingin mendengar
3. Buat narasumber nyaman
 - tanya latar belakangnya
 - tanya kesehariannya, bagaimana tugas dia



Ketika wawancara

4. Bertanya
 - *Bagaimana ceritanya kamu memutuskan untuk Z?*
 - *Apa yang kamu pelajari dari sana? Bagaimana setelahnya?*
 - *Apa tantangan yang kamu alami?*
5. Perhatikan jika ada hal yang mengejutkan, ucapan kontradiktif, penekanan, atau bahkan narasumber terlihat/terdengar tertekan -- 5 Whys
6. Klarifikasi catatan yang dibuat, jika perlu
7. Tutup
 - Meminta kerjasamanya jika kita akan bertanya ulang/follow up
 - Salam dan doakan

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ

