BANANA ACADEMY

Esensi Manajemen & Kepemimpinan

PLAYBOOK PESERTA

Panduan belajar, catatan, latihan, dan action plan milikmu selama program

Nama: _____ | Divisi: _____

Batch: _____ | Mulai Program: _____

Daftar Isi

Daftar Isi 2
Selamat Datang di Program! 3
Pre-Assessment: Kenali Dirimu Sebelum Mulai 4
- Tujuan Modul Ini 6
- Referensi Cepat 6
- Catatan & Refleksi Sesi 1 7
- Referensi Cepat 8
- Latihan: SMART Goals 9
- Catatan & Refleksi Sesi 2-3 9
- Referensi Cepat 11
- Latihan: Feedback SBI 11
- Catatan & Refleksi Sesi 4-5 12
- Referensi Cepat 13
- Latihan: Trigger Mapping 13
- Catatan & Refleksi Sesi 6 14
- Referensi Cepat 15
- Latihan: Rancang 1-on-1 Meeting 15
- Catatan & Refleksi Sesi 7 16
- Referensi Cepat 17
- Latihan: Susun Presentasi SCQA 17
- Catatan & Refleksi Sesi 8A 18
- Studi Kasus — Catatanku 19
- Roleplay — Refleksiku 19

Action Plan Pribadimu — 30 Hari ke Depan 20
Tracking 30 Hari Pasca Program 22
Post-Assessment: Ukur Pertumbuhanmu 23
Quick Reference Card — Semua Framework dalam 1 Halaman 24

Selamat Datang di Program!

Playbook ini adalah teman belajarmu selama 4 bulan ke depan. Bawa ke setiap sesi, gunakan selama workshop, isi dengan refleksi jujurmu, dan jadikan referensi setelah program selesai.

Cara menggunakan playbook ini:

Sebelum sesi: Baca bagian 'Tujuan Modul' untuk mempersiapkan dirimu.
Selama sesi: Isi kotak catatan, jawab pertanyaan refleksi, kerjakan latihan.
Setelah sesi: Isi bagian 'Yang Akan Saya Terapkan' sebelum menutup playbook.
Setiap bulan: Review kembali action plan dan pastikan kamu on track.
Akhir program: Bandingkan Pre-Assessment vs Post-Assessment untuk melihat pertumbuhanmu.

Ikon	Artinya
[ ] Kotak Catatan	Ruang untuk menulis insight dan ide selama sesi
? Pertanyaan Refleksi	Pertanyaan untuk direnungkan — tidak ada jawaban benar atau salah
Aksi Komitmen	Hal konkret yang akan kamu lakukan setelah sesi ini
Referensi Cepat	Ringkasan framework yang bisa kamu lihat kapan saja

Pre-Assessment: Kenali Dirimu Sebelum Mulai

Isi bagian ini dengan jujur sebelum Sesi 1. Tidak ada jawaban benar atau salah — ini adalah potret awal dirimu yang akan kamu bandingkan dengan Post-Assessment di akhir program.

BAGIAN 1 — Profil Diri

No.	Pertanyaan	Jawabanmu (lingkari atau isi)
1	Berapa lama kamu bekerja di Banana Digital Boost?	< 1 tahun / 1-2 tahun / 2-4 tahun / > 4 tahun
2	Apakah kamu saat ini memimpin atau membawahi anggota tim?	Ya / Tidak / Sedang dalam transisi
3	Berapa anggota yang kamu koordinasi langsung?	0 / 1-3 orang / 4-7 orang / 8+ orang
4	Pernahkah ikut pelatihan manajemen/kepemimpinan sebelumnya?	Belum / 1-2 kali / 3+ kali

BAGIAN 2 — Nilai Kompetensimu Sekarang (skala 1-5)

1 = Belum menguasai | 2 = Sedikit menguasai | 3 = Cukup | 4 = Menguasai | 5 = Sangat menguasai

No.	Kompetensi	Nilai Awal (isi sekarang)	Nilai Akhir (isi setelah program)
1	Membedakan kapan harus 'manage' vs 'lead'	/5	/5
2	Menetapkan SMART Goals dan prioritas kerja	/5	/5
3	Mendelegasikan tugas secara efektif	/5	/5
4	Memonitor progres dan menyelesaikan masalah	/5	/5
5	Active listening & feedback konstruktif	/5	/5
6	Memotivasi tim & membangun rasa aman psikologis	/5	/5
7	Mengelola konflik secara produktif	/5	/5
8	Mengelola emosi diri di bawah tekanan	/5	/5
9	Melakukan percakapan coaching dengan tim	/5	/5
10	Berkomunikasi strategis kepada atasan & stakeholder	/5	/5
TOTAL		**/50**	**/50**

Ekspektasiku dari program ini: Apa 3 hal yang paling ingin kamu pelajari atau ubah?

01
MODUL

Fondasi Dasar: Membedakan Peran

Kapan pakai 'topi' Manager, kapan pakai 'topi' Leader?

Sesi ke-	Durasi	Tanggal
Sesi 1	2 jam	_____

Tujuan Modul Ini

- Memahami perbedaan praktis manajemen vs kepemimpinan dan kapan masing-masing dibutuhkan.
- Mengenali gaya kepemimpinanmu saat ini dan area yang perlu dikembangkan.
- Memahami pentingnya self-management sebagai fondasi sebelum memimpin orang lain.

Referensi Cepat

Management vs. Leadership

MANAJEMEN
Fokus: Tugas & proses
Pertanyaan: APA? BAGAIMANA?
Tujuan: Efisiensi & konsistensi
Alat: Planning, KPI, delegasi

KEPEMIMPINAN
Fokus: Manusia & visi
Pertanyaan: MENGAPA? SIAPA?
Tujuan: Motivasi & pertumbuhan
Alat: Inspirasi, coaching, komunikasi

Situational Leadership: 4 Gaya

Level Tim	Kondisi	Gaya Pemimpin	Tindakan
D1 — Antusias Pemula	Kompetensi rendah, komitmen tinggi	**S1: Directing**	Instruksi detail, pantau ketat
D2 — Pemula Kecewa	Kompetensi rendah, komitmen rendah	**S2: Coaching**	Bimbing, dengarkan, jelaskan alasan
D3 — Kapabel tapi Ragu	Kompetensi tinggi, komitmen bervariasi	**S3: Supporting**	Libatkan keputusan, beri dukungan
D4 — Mandiri & Kompeten	Kompetensi tinggi, komitmen tinggi	**S4: Delegating**	Serahkan tanggung jawab penuh

Catatan & Refleksi Sesi 1

Catatan pentingku dari sesi ini:

Pertanyaan Refleksi — pikirkan dan tulis jawabanmu:

1. Dalam pekerjaan sehari-hari, apakah kamu lebih banyak 'manage' atau 'lead'? Mengapa?
2. Gaya kepemimpinanmu saat ini paling mirip dengan yang mana (D1-D4)? Apakah itu sesuai dengan kebutuhan timmu?
3. Apa satu kelemahan self-management yang paling ingin kamu perbaiki? (disiplin waktu, integritas, atau proaktif?)

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 1 — 1 hal konkret yang akan aku terapkan minggu ini:

02
MODUL

Pilar Manajemen: Tugas & Target

Merencanakan, mendelegasikan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien

Sesi ke-	Durasi	Tanggal Sesi 2	Tanggal Sesi 3
Sesi 2-3	5 jam (2 sesi)	_____	_____

Referensi Cepat

SMART Goals

Huruf	Artinya	Cek Pertanyaan Ini
S — Specific	Spesifik dan jelas	Apa tepatnya yang ingin dicapai? Siapa yang terlibat?
M — Measurable	Dapat diukur	Berapa angka targetnya? Bagaimana kita tahu sudah tercapai?
A — Achievable	Realistis	Apakah sumber daya cukup? Pernah dicapai sebelumnya?
R — Relevant	Relevan dengan prioritas	Apakah ini mendukung tujuan perusahaan/tim?
T — Time-bound	Ada batas waktu jelas	Kapan harus tercapai? Tanggal spesifik?

Matriks Eisenhower — 4 Kuadran Prioritas

	MENDESAK	TIDAK MENDESAK
PENTING	K1: LAKUKAN SEGERA Krisis, deadline, darurat → Tangani sekarang, minimalkan dengan persiapan	K2: JADWALKAN (FOKUS TERBESAR) Strategi, training, pencegahan, hubungan → Ini investasi terpenting jangka panjang!
TIDAK PENTING	K3: DELEGASIKAN Interupsi, request orang lain, meeting tidak perlu → Delegasikan atau tolak sopan	K4: ELIMINASI Scroll media sosial, aktivitas tidak produktif → Kurangi atau hapus dari jadwal

6 Langkah Delegasi Efektif

Langkah	Yang Harus Dilakukan
1. Identifikasi	Pilih tugas yang tepat untuk didelegasikan
2. Pilih Orang Tepat	Pertimbangkan kompetensi & kapasitas (gunakan D1-D4)
3. Briefing Jelas	Jelaskan konteks, tujuan, output, deadline, dan batas otoritas

4. Berikan Sumber Daya	Pastikan mereka punya akses tools, info, dan dukungan yang dibutuhkan
5. Monitor & Support	Check-point berkala — jangan hilang tapi jangan micromanage
6. Review & Apresiasi	Evaluasi bersama, berikan feedback, akui kontribusi mereka

Latihan: SMART Goals

Ambil satu target kerja yang sedang kamu kejar saat ini. Ubah menjadi format SMART di bawah ini:

Elemen SMART	Tuliskan target kerjamu di sini
S — Spesifik	
M — Terukur	
A — Realistis	
R — Relevan	
T — Batas Waktu	

Catatan & Refleksi Sesi 2-3

Catatan pentingku:

Pertanyaan Refleksi:

1. Di Kuadran mana sebagian besar waktumu habis sekarang? Kuadran berapa yang seharusnya kamu perbesar?
2. Adakah tugas yang sudah lama ingin kamu delegasikan tapi belum dilakukan? Apa yang menghalangimu?
3. Ketika tim menghadapi masalah berulang, seberapa sering kamu bertanya 'mengapa' sampai ke akar masalahnya?

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 2 — 1 hal konkret yang akan aku terapkan:

03
MODUL

Pilar Kepemimpinan: Manusia & Tim

Menginspirasi, berkomunikasi, dan membangun tim yang solid

Sesi ke-	Durasi	Tanggal Sesi 4	Tanggal Sesi 5
Sesi 4-5	4.5 jam	_____	_____

Referensi Cepat

Model SBI — Feedback Konstruktif

Komponen	Pertanyaan Panduan	Contoh
S — Situation	Kapan & di mana kejadiannya?	'Dalam meeting klien kemarin Selasa pagi...'
B — Behavior	Apa yang secara spesifik dilakukan/tidak dilakukan?	'...kamu datang 15 menit terlambat tanpa notifikasi...'
I — Impact	Apa dampaknya terhadap tim, klien, atau pekerjaan?	'...dan klien terlihat kurang nyaman sejak awal meeting.'

5 Gaya Manajemen Konflik (Thomas-Kilmann)

Gaya	Kapan Tepat	Risiko Jika Overused
Competing (Bersaing)	Keputusan mendesak, isu etis yang jelas	Tim merasa tidak dihargai, kreativitas mati
Collaborating (Kolaborasi)	Masalah penting, butuh komitmen semua pihak	Memakan waktu jika dipakai untuk masalah kecil
Compromising (Kompromi)	Perlu keputusan cepat, masalah tidak kritis	Tidak ada yang benar-benar puas
Avoiding (Menghindar)	Masalah sepele, perlu momen mendinginkan diri	Masalah menumpuk dan meledak
Accommodating (Akomodasi)	Saat kamu salah, relasi lebih penting dari isu	Dianggap lemah, kepentingan sendiri tersisih

Latihan: Feedback SBI

Pikirkan satu situasi nyata di mana kamu perlu memberikan feedback kepada anggota tim. Susun dengan model SBI:

SBI	Tuliskan di sini
S — Situasinya:	
B — Perilaku yang spesifik:	

I — Dampaknya:	

Catatan & Refleksi Sesi 4-5

Catatan pentingku:

Pertanyaan Refleksi:

1. Dalam skala 1-5, seberapa tinggi psychological safety dalam timmu saat ini? Apa tanda-tandanya?
2. Saat memberikan feedback, kamu lebih sering menggunakan gaya apa? Sudahkah efektif?
3. Konflik apa yang sedang ada (atau menggantung) dalam timmu yang belum terselesaikan?

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 3 — 1 hal konkret yang akan aku terapkan:

04
MODUL

Kecerdasan Emosional & Resiliensi

Pemimpin yang efektif mengelola dirinya sebelum mengelola orang lain

Sesi ke-	Durasi	Tanggal
Sesi 6	2.5 jam	_____

Referensi Cepat

5 Komponen EQ — Daniel Goleman

Komponen	Artinya Singkat	Tanda Kamu Perlu Kembangkan
1. Self-Awareness	Mengenali emosi & dampak dirimu pada orang lain	Sering kaget dengan reaksi orang lain, sulit terima feedback
2. Self-Regulation	Mengelola emosi negatif sebelum bertindak	Sering reaktif, menyesali kata-katamu setelah emosi reda
3. Motivation	Didorong oleh nilai & tujuan internal, bukan pengakuan	Cepat menyerah, motivasi turun drastis saat tidak diakui
4. Empathy	Memahami perasaan & perspektif orang lain	Sering tidak sadar dampak kata-katamu, terkesan tidak peduli
5. Social Skills	Membangun hubungan & mempengaruhi orang lain secara positif	Sering ada gesekan, sulit bekerja sama dengan orang tertentu

Teknik Mengelola Emosi di Bawah Tekanan

Teknik	Cara Singkat	Kapan Dipakai
STOP	Stop → Tarik nafas → Observe (amati emosi) → Proceed (lanjut dengan sadar)	Saat ingin bereaksi impulsif
Name It to Tame It	Labeli emosimu: 'Saya sedang merasa frustrasi' — ini mengurangi intensitas emosi secara neurologis	Saat emosi menguasai pikiranmu
Box Breathing	Tarik 4 detik → Tahan 4 detik → Keluarkan 4 detik → Tahan 4 detik	Sebelum presentasi atau saat panik
Cognitive Reframing	Ubah cara pandang: 'Bukan gagal, ini adalah pembelajaran'	Saat menghadapi kegagalan atau kritik keras

Latihan: Trigger Mapping

Identifikasi situasi-situasi di tempat kerja yang paling sering memicu emosi negatifmu, dan strategi menghadapinya:

Situasi yang Memicu Emosi Negatifku	Emosi yang Muncul	Teknik yang Akan Aku Gunakan
1.		
2.		
3.		

Catatan & Refleksi Sesi 6

Catatan pentingku:

Pertanyaan Refleksi:

1. Dari 5 komponen EQ, mana yang menurutmu menjadi kekuatan terbesarmu? Mana yang paling perlu dikembangkan?
2. Situasi apa yang paling sering membuat kamu 'kehilangan' ketenangan sebagai pemimpin?
3. Bagaimana kondisi fisikmu (tidur, olahraga, pola makan) saat ini memengaruhi kualitas kepemimpinanmu?

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 4 — 1 hal konkret yang akan aku terapkan:

05
MODUL

Coaching & Mentoring Tim

Kembangkan potensi anggota timmu melalui percakapan yang memberdayakan

Sesi ke-	Durasi	Tanggal
Sesi 7	2.5 jam	_____

Referensi Cepat

GROW Model — Kerangka Percakapan Coaching

GROW	Tujuan Fase	Pertanyaan-Pertanyaan Powerful
G — GOAL	Klarifikasi apa yang ingin dicapai	Apa yang ingin kamu capai dari percakapan kita hari ini? Seperti apa sukses terlihat bagimu? Di angka berapa (1-10) kamu ingin berada setelah sesi ini?
R — REALITY	Eksplorasi situasi saat ini	Apa yang sudah terjadi? Apa yang sudah kamu coba? Siapa lagi yang terlibat? Apa hambatan terbesarmu saat ini?
O — OPTIONS	Hasilkan alternatif solusi	Apa semua kemungkinan yang bisa kamu lakukan? Jika tidak ada batasan, apa yang akan kamu lakukan? Apa yang pernah berhasil sebelumnya?
W — WILL	Ubah insight menjadi komitmen	Dari semua pilihan tadi, mana yang akan kamu lakukan? Kapan tepatnya? Apa yang bisa menghalangimu? Siapa yang bisa mendukungmu?

Prinsip Emas Coaching:
Dalam coaching, JANGAN berikan solusi langsung. Tugasmu adalah mengajukan pertanyaan yang membantu anggota tim menemukan jawabannya sendiri. Solusi yang ditemukan sendiri akan jauh lebih berkomitmen untuk dijalankan.

Latihan: Rancang 1-on-1 Meeting

Pilih satu anggota timmu. Rancang struktur 1-on-1 meeting pertamamu dengan mereka:

Elemen	Rencanamu
Nama anggota tim:	
Frekuensi yang akan aku mulai:	Mingguan 30 mnt / 2 minggu sekali 45 mnt
Pertanyaan pembuka yang akan aku pakai:	
Topik coaching yang ingin aku explore:	
Tanggal 1-on-1 pertama:	

Catatan & Refleksi Sesi 7

Catatan pentingku:

Pertanyaan Refleksi:

1. Seberapa sering kamu memberikan solusi langsung kepada tim, padahal mereka sebenarnya bisa menemukannya sendiri?
2. Siapa satu anggota timmu yang paling 'stuck' dan mungkin membutuhkan sesi coaching segera?
3. Apa hambatan terbesarmu untuk mulai rutin melakukan 1-on-1 meeting?

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 5 — 1-on-1 pertama dengan siapa & kapan:

06
MODUL

Komunikasi Strategis & Manajemen Stakeholder

Berkomunikasi ke atas, ke samping, dan ke bawah secara efektif

Sesi ke-	Durasi	Tanggal
Sesi 8A	2 jam	_____

Referensi Cepat

Framework SCQA — Komunikasi yang Persuasif

SCQA	Fungsi	Yang Harus Kamu Sampaikan
S — Situation	Tetapkan konteks yang sudah diketahui bersama	Fakta/kondisi yang sudah diketahui semua orang di ruangan
C — Complication	Perkenalkan masalah atau perubahan yang membuatnya bermasalah	Tantangan, hambatan, atau peluang yang mengubah situasi
Q — Question	Pertanyaan yang muncul secara alami (sering tidak perlu diucapkan)	'Jadi apa yang harus kita lakukan?'
A — Answer	Rekomendasimu — langsung, jelas, berani	Solusi yang kamu usulkan beserta data/alasan pendukung

Prinsip Managing Up — 5 Hal Utama

Prinsip	Cara Praktisnya
Pahami prioritas atasanmu	Tahu apa target utama atasanmu kuartal ini. Hubungkan pekerjaanmu dengan prioritas itu secara eksplisit.
Komunikasi proaktif	Jangan tunggu ditanya. Update status sebelum ditanya — terutama jika ada risiko keterlambatan.
Bawa solusi, bukan hanya masalah	Ketika datang dengan masalah, siapkan minimal 2 opsi solusi beserta pro & kontranya.
Kenali gaya komunikasi atasanmu	Ada yang suka detail, ada yang suka ringkasan. Sesuaikan cara kamu menyampaikan informasi.
Bangun kepercayaan lewat konsistensi	Tepati komitmen, akui ketika tidak tahu, minta bantuan sebelum terlambat.

Latihan: Susun Presentasi SCQA

Pikirkan satu inisiatif atau ide yang ingin kamu usulkan kepada atasanmu. Susun menggunakan SCQA:

SCQA	Tuliskan draft proposalmu
S — Situasi:	
C — Komplikasi:	
A — Rekomendasiku:	

Catatan & Refleksi Sesi 8A

Catatan pentingku:

Pertanyaan Refleksi:

1. Seberapa sering kamu membawa masalah ke atasanmu tanpa disertai solusi? Bagaimana responsnya selama ini?
2. Ada ide atau inisiatif apa yang sudah lama ingin kamu usulkan tapi belum tahu caranya menyampaikan?
3. Stakeholder mana yang paling memerlukan perhatian lebih dari kamu dalam 3 bulan ke depan?

Jawabanku:

Komitmen dari Modul 6 — 1 hal konkret yang akan aku terapkan:

07
MODUL

Implementasi: Dari Teori ke Tindakan

Studi kasus, roleplay, dan action plan nyata untuk 30 hari ke depan

Sesi ke-	Durasi	Tanggal
Sesi 8B	3 jam	_____

Studi Kasus — Catatanku

Catatan diskusi kelompok untuk skenario studi kasus yang dipilih:

Skenario yang kami pilih:	Framework yang kami gunakan:

Analisis & solusi yang kami diskusikan:

Roleplay — Refleksiku

Roleplay yang aku praktikkan:	Apa yang berjalan baik?	Apa yang perlu aku perbaiki?

Feedback dari teman/fasilitator:

Action Plan Pribadimu — 30 Hari ke Depan

Ini adalah komitmen terpenting dari seluruh program. Isi dengan sungguh-sungguh dan spesifik. Bagikan kepada accountability partner-mu.

Ingat:
Action plan yang baik = spesifik, terukur, dan punya batas waktu. Bukan 'akan lebih baik dalam berkomunikasi', tapi 'akan mulai 1-on-1 mingguan dengan Andi mulai Senin depan'.

Refleksi Keseluruhan Program

Satu hal terbesar yang aku pelajari dari seluruh program ini:

3 Kompetensi yang Paling Ingin Aku Kembangkan	Modul Terkait
1.	Modul ___
2.	Modul ___
3.	Modul ___

3 Action Item — Konkret & Terukur

1

APA yang akan aku lakukan secara konkret?

KAPAN mulai: _____ | CARA mengukur keberhasilan: _____

2

APA yang akan aku lakukan secara konkret?

KAPAN mulai: _____ | CARA mengukur keberhasilan: _____

3

APA yang akan aku lakukan secara konkret?

KAPAN mulai: _____ | CARA mengukur keberhasilan: _____

Accountability & Komitmen

Accountability Partner (rekan sesama peserta)	Jadwal Check-in
Nama: _____	Mingguan / Setiap 2 minggu — Hari: _____

Dukungan yang aku butuhkan dari HC / atasanku:

Komitmenku

Saya berkomitmen untuk menerapkan action plan di atas dengan penuh tanggung jawab

Nama: _____ | Tanggal: _____

Tanda tangan: _____

Tracking 30 Hari Pasca Program

Isi bagian ini 30 hari setelah program selesai. Ini juga akan menjadi bahan Follow-Up Assessment yang dilakukan oleh HC.

Review Action Plan

Action Item	Status	Catatan / Hambatan
Action Item 1:	Selesai / Sedang berjalan / Belum dimulai	
Action Item 2:	Selesai / Sedang berjalan / Belum dimulai	
Action Item 3:	Selesai / Sedang berjalan / Belum dimulai	

Apa hambatan terbesar dalam menerapkan action plan? Bagaimana aku mengatasinya?

Perubahan nyata apa yang sudah aku rasakan dalam cara aku memimpin/bekerja?

Apa yang masih ingin aku pelajari lebih lanjut dari program ini?

Post-Assessment: Ukur Pertumbuhanmu

Isi ulang rating kompetensi yang sama seperti di Pre-Assessment. Bandingkan untuk melihat perubahanmu selama program:

No.	Kompetensi	Nilai Awal (dari Pre-Assessment)	Nilai Akhir (isi sekarang)	Perubahan
1	Membedakan kapan harus 'manage' vs 'lead'	/5	/5	▲ ___
2	Menetapkan SMART Goals dan prioritas kerja	/5	/5	▲ ___
3	Mendelegasikan tugas secara efektif	/5	/5	▲ ___
4	Memonitor progres dan menyelesaikan masalah	/5	/5	▲ ___
5	Active listening & feedback konstruktif	/5	/5	▲ ___
6	Memotivasi tim & membangun rasa aman psikologis	/5	/5	▲ ___
7	Mengelola konflik secara produktif	/5	/5	▲ ___
8	Mengelola emosi diri di bawah tekanan	/5	/5	▲ ___
9	Melakukan percakapan coaching dengan tim	/5	/5	▲ ___
10	Berkomunikasi strategis kepada atasan & stakeholder	/5	/5	▲ ___
TOTAL		**/50**	**/50**	**▲ ___**

Pesan untuk diriku sendiri di awal program — apa yang ingin aku sampaikan kepadanya?

Quick Reference Card — Semua Framework dalam 1 Halaman

Potong atau foto halaman ini. Simpan di deskmu sebagai pengingat harian.

Framework	Inti Singkatnya
Situational Leadership	D1→S1 Directing | D2→S2 Coaching | D3→S3 Supporting | D4→S4 Delegating
SMART Goals	Specific · Measurable · Achievable · Relevant · Time-bound
Matriks Eisenhower	K1 Kerjakan | K2 Jadwalkan (FOKUS) | K3 Delegasikan | K4 Eliminasi
6 Langkah Delegasi	Identifikasi → Pilih orang → Briefing → Sumber daya → Monitor → Apresiasi
5 Whys (Root Cause)	Tanya 'Mengapa?' 5 kali berturut-turut untuk menemukan akar masalah sebenarnya
Feedback Model SBI	Situation (kapan/di mana) → Behavior (apa yang dilakukan) → Impact (dampaknya)
5 Gaya Konflik (TKI)	Competing | Collaborating | Compromising | Avoiding | Accommodating
5 Komponen EQ	Self-Awareness · Self-Regulation · Motivation · Empathy · Social Skills
Teknik STOP	Stop → Take a breath → Observe (amati emosi) → Proceed (lanjut sadar)
GROW Model	Goal → Reality → Options → Will/Way Forward
1-on-1 Structure	Check-in personal → Update pekerjaan → Coaching → Action items → Feedback untuk manager
SCQA Framework	Situation → Complication → Question → Answer (rekomendasimu)
Managing Up	Pahami prioritas atasan | Komunikasi proaktif | Bawa solusi | Bangun kepercayaan lewat konsistensi

"Sebelum menjadi pemimpin, kesuksesan adalah tentang mengembangkan diri sendiri. **Setelah menjadi pemimpin, kesuksesan adalah tentang mengembangkan orang lain.***"*

— Jack Welch

Banana Academy | Banana Digital Boost | 2026

Playbook ini adalah milikmu. Simpan baik-baik.

Lampiran:
Rekomendasi sumber belajar gratis yang selaras dengan setiap modul di playbook:

📽️ YouTube Channel (Paling Direkomendasikan)

General Leadership & Management

- **Simon Sinek** — youtube.com/@SimonSinek → Fondasi kepemimpinan, purpose, trust (cocok Modul 1 & 4)
- **HBR (Harvard Business Review)** — youtube.com/@HarvardBusinessReview → Semua topik manajemen, sangat praktis
- **Leila Hormozi** — youtube.com/@LeilaHormozi → Delegasi, people management, scaling team (Modul 2)
- **Brené Brown** — youtube.com/@BreneBrown → Kepemimpinan berani, feedback, vulnerability (Modul 4 & 5)
- **Vinh Giang** — youtube.com/@VinhGiang → Komunikasi & public speaking (Modul 6)

Indonesia-based (konteks lokal)

- **Merry Riana** — manajemen diri & motivasi
- **Fellexandro Ruby** — youtube.com/@FellexandroRuby → Produktivitas, SMART goals, self-management (Modul 2)
- **30 Days of Lunch** — podcast & YouTube, bahasa Indonesia

📚 E-Course Gratis (Audit Mode)

Coursera *(pilih "Audit for free")*

- *Inspiring and Motivating Individuals* — University of Michigan (Modul 4)
- *Everyday Leadership* — Duke University
- *Emotional Intelligence* — Case Western Reserve (Modul 3)
- *Giving Helpful Feedback* — University of Colorado (Modul 4)
- *Inspiring and Motivating Individuals* — University of Michigan
- *Principles of Management* — Johns Hopkins (Modul 2)

edX *(pilih "Audit" saat checkout)*

- *Leadership and Communication* — Harvard Business School Online
- *Organizational Leadership* — Northwestern University
- *The Science of Everyday Thinking* — University of Queensland

LinkedIn Learning — jika perusahaan punya akses, ada ratusan kursus manajemen & leadership

---

🌐 Website & Blog Gratis

Sumber	Topik	Link
MindTools	Semua framework (Eisenhower, GROW, dll)	mindtools.com
Harvard Business Review	Artikel kepemimpinan mendalam	hbr.org *(beberapa free)*

Sumber	Topik	Link
Indeed Career Guide	Soft skill & manajemen praktis	indeed.com/career-advice
PositivePsychology.com	EQ, coaching, motivasi	positivepsychology.com
CCL (Center for Creative Leadership)	Leadership development	ccl.org/articles

---

📖 E-Book / PDF Gratis

- **"Leaders Eat Last"** ringkasan — Simon Sinek (cari PDF summary di scribd.com)
- **"The One Minute Manager"** — rangkuman tersedia di banyak blog
- **Project Gutenberg** — buku klasik leadership & self-help yang sudah public domain
- **Open Library** (archive.org/borrow) — bisa pinjam digital gratis buku seperti *Emotional Intelligence* karya Daniel Goleman
- **Google Scholar** — cari jurnal tentang Situational Leadership, Kirkpatrick Model, GROW Model (semua gratis)

🎙️ Podcast Gratis

- **"How I Built This"** — NPR, kisah nyata founder & leadership
- **"WorkLife with Adam Grant"** — TED, psikologi kerja & leadership
- **"The Knowledge Project"** — Farnam Street, mental models & decision making (cocok Modul 2)
- **"Coaching for Leaders"** — Dale Ludwig, sangat relevan untuk Modul 5

🇮🇩 Khusus Konten Bahasa Indonesia

- **Skill Academy by Ruangguru** — skillacademy.com (beberapa kursus leadership gratis)
- **Prakerja** — jika peserta eligible, banyak kursus soft skill & leadership bersubsidi
- **Dicoding / Glints Academy** — ada beberapa modul profesionalisme gratis
- **Instagram/TikTok @benedictusprimo** — tips manajemen & kepemimpinan B. Indonesia

---