

# RESEP JITU MENGELOLA TIM PENJUALAN

Produktivitas Meningkat, Motivasi Kerja Menyala

Jumlah Tim Sales 20 Sampai Dengan 1000 Orang



Stephanus Rudi *OK*

# Resep Jitu Mengelola Tim Penjualan

## Dari 20 hingga 1000 Sales yang Produktif & Penuh Motivasi

Strategi praktis untuk pemilik UMKM, sales manager, dan leader asuransi di era Milenial & Gen Z

Oleh **Stephanus Rudi Ok.**

The Personal & Financial Strategist

### KATA PENGANTAR

Bayangkan Anda memimpin tim penjualan. Bukan hanya 5 atau 10 orang—tapi puluhan, ratusan, bahkan ribuan. Target terus naik. Tekanan datang dari berbagai arah. Sementara di sisi lain, tim Anda... manusia. Punya emosi, motivasi naik turun, dan cara kerja yang berbeda—terutama di era Milenial dan Gen Z.

Pertanyaannya sederhana, tapi krusial:

**Bagaimana cara membuat tim sales tetap produktif, konsisten, dan bersemangat setiap hari?**

Banyak leader terjebak pada dua hal:

- Terlalu fokus pada target, tapi lupa membangun sistem
- Terlalu keras menekan, tapi lupa memotivasi

Akibatnya?

- Tim cepat burnout
- Produktivitas tidak stabil
- Turnover tinggi
- Dan yang paling berbahaya: bisnis sulit berkembang

Buku ini hadir sebagai **panduan praktis**, bukan teori rumit. Saya menyebutnya “resep jitu”—karena seperti memasak, mengelola tim sales juga butuh:

- Bahan yang tepat (orang & sistem)
- Takaran yang pas (target & strategi)

- Cara memasak yang benar (leadership & eksekusi)

Di dalam buku ini, Anda akan menemukan:

- Cara membangun tim dari 20 hingga 1000 orang
- Sistem sederhana yang bisa langsung diterapkan
- Strategi meningkatkan produktivitas tanpa membuat tim kelelahan
- Cara memotivasi tim agar “menyala” secara konsisten

Buku ini ditujukan untuk Anda:

- Pemilik UMKM yang ingin scale up
- Manager penjualan yang ingin timnya lebih perform
- Leader asuransi yang ingin membangun jaringan besar

Jika Anda mencari teori, mungkin buku ini bukan untuk Anda.

Tapi jika Anda mencari **hasil nyata dan langkah praktis**, Anda berada di tempat yang tepat.

Mari kita mulai.

# BAB 1

## REALITA DUNIA SALES HARI INI

### 1.1 Dunia Sales Sudah Berubah

Dulu, menjadi sales cukup dengan:

- Datang ke pelanggan
- Presentasi
- Closing

Hari ini? Tidak sesederhana itu. Pelanggan lebih pintar, Kompetitor lebih banyak. Dan yang paling menantang: **tim sales Anda sendiri juga berubah.**

Generasi Milenial dan Gen Z mendominasi dunia kerja saat ini. Mereka tidak bisa dipimpin dengan cara lama. Kalau Anda masih pakai pendekatan:

- “Pokoknya target harus tercapai”
- “Kalau nggak perform, ya keluar”

Maka bersiaplah menghadapi:

- Tim cepat resign
- Motivasi yang naik turun
- Produktivitas yang tidak stabil

### 1.2 Tantangan Nyata Leader Sales

Mari kita jujur. Ini yang sering terjadi di lapangan:

#### **✗ Target Tinggi, Tapi Sistem Lemah**

Banyak leader hanya menaikkan target tanpa memperbaiki sistem.

Akibatnya:

- Tim bingung harus mulai dari mana

- Aktivitas banyak, tapi hasil minim

### ✘ **Tim Sibuk, Tapi Tidak Produktif**

Sales terlihat kerja:

- Banyak meeting
- Banyak chat
- Banyak follow up

Tapi closing? Minim. Ini yang disebut: **“fake busy”**

### ✘ **Motivasi Tim Naik Turun**

Hari ini semangat, besok hilang, kenapa?

Karena motivasi hanya berbasis:

- Mood
- Tekanan
- Bonus sesaat

Bukan sistem yang konsisten.

### ✘ **Leader Jadi “Pemadam Kebakaran”**

Setiap hari sibuk:

- Menyelesaikan masalah tim
- Mengejar target harian
- Mengingatkan hal yang sama berulang-ulang

Tidak ada waktu untuk:

- Strategi
- Scaling

- Pengembangan bisnis

### 1.3 Mindset: Boss vs Leader

Ini pembeda paling penting.

#### **Boss**

- Fokus pada target
- Menyuruh
- Menekan
- Mengontrol

#### **Leader**

- Membangun sistem
- Membimbing
- Mengembangkan tim
- Menciptakan lingkungan yang produktif

Boss menciptakan tekanan. Leader menciptakan performa.

### 1.4 Karakter Milenial & Gen Z dalam Sales

Kalau Anda ingin tim “menyala”, Anda harus paham ini:

#### **Mereka Butuh Makna**

Bukan hanya uang. Mereka ingin tahu: “Kenapa saya melakukan ini?”

#### **Mereka Suka Kecepatan**

Proses yang lambat = membosankan

Mereka ingin hasil cepat & feedback cepat

## Mereka Butuh Pengakuan

Bukan hanya bonus besar di akhir bulan

Tapi juga:

- Apresiasi harian
- Pengakuan kecil tapi konsisten

## Mereka Digital Native

Mereka lebih nyaman dengan:

- Tools digital
- Komunikasi cepat
- Sistem yang efisien

### 1.5 Kesimpulan Bab Ini

Jika dirangkum, masalah utama dalam tim sales bukan:


- Kurangnya target
- Kurangnya tekanan

Tapi: **Kurangnya sistem, leadership, dan pendekatan yang relevan dengan zaman**

Dan kabar baiknya...

Semua itu bisa diperbaiki.

---

 Di bab berikutnya, kita akan masuk ke **fondasi paling penting: membangun sistem tim sales yang kuat**, dari 20 sampai 1000 orang.

---

## **BAB 2**

### **FONDASI TIM SALES YANG KUAT**

Kalau Bab 1 membahas realita, sekarang kita masuk ke akar masalahnya:

**Bukan tim Anda yang lemah. Yang lemah biasanya adalah fondasinya.** Banyak leader ingin timnya produktif, tapi lupa membangun sistem yang menopang performa itu sendiri. Bayangkan membangun gedung 10 lantai tanpa pondasi yang kuat. Cepat atau lambat: runtuh.

#### **2.1 Sistem Lebih Penting dari Orang Hebat**

Kesalahan paling umum: “Kalau dapat sales jago, semua beres.” Tidak sepenuhnya benar.

Sales hebat tanpa sistem:

- Awalnya tinggi performa
- Lama-lama drop
- Sulit direplikasi

Sebaliknya...

**Sistem yang kuat bisa:**

- Membuat sales biasa jadi produktif
- Mempercepat adaptasi anggota baru
- Menjaga performa tetap stabil

👉 Fokus utama Anda: **Bangun sistem, bukan bergantung pada individu.**

#### **2.2 Struktur Tim: 20 vs 100 vs 1000 Orang**

Tidak semua skala butuh pendekatan yang sama.

##### **◆ Tim 20 Orang (Stage: Survival & Stabil)**

Fokus utama:

- Aktivitas harian jelas
- Leader masih terlibat langsung
- Komunikasi cepat & intens

**Struktur sederhana:**

- 1 Leader
- 15–20 Sales

👉 Kunci: **kedekatan & kontrol langsung**

◆ **Tim 100 Orang (Stage: Growth)**

Mulai butuh sistem dan pembagian peran.

**Struktur:**

- 1 Head Sales
- 4–5 Supervisor
- 20–25 Sales per supervisor

👉 Kunci:

- Delegasi mulai berjalan
- SOP mulai wajib
- Monitoring tidak bisa manual semua

◆ **Tim 1000 Orang (Stage: Scale)**

Kalau masih pakai cara tim kecil... chaos.

**Struktur:**

- Head of Sales
- Regional Manager
- Area Manager

- Supervisor
- Sales

👉 Kunci:

- Layer leadership
- Standardisasi sistem
- Data-driven management

### 2.3 KPI: Jangan Asal Pasang Target

Banyak tim sales gagal bukan karena target terlalu tinggi tapi karena targetnya tidak jelas atau tidak realistis.

✗ **Kesalahan Umum:**

- Hanya fokus pada closing
- Tidak mengukur aktivitas
- Target tidak bisa dikontrol

✅ **KPI yang Sehat = 3 Level**

#### 1. Activity (Aktivitas)

Contoh:

- Jumlah call per hari
- Jumlah meeting
- Follow up

👉 Ini yang **bisa dikontrol**

## 2. Conversion (Proses)

Contoh:

- Rasio closing
- Rasio meeting ke deal

👉 Ini yang **bisa dioptimasi**

## 3. Result (Hasil)

Contoh:

- Omzet
- Jumlah deal

👉 Ini yang **diinginkan**

💡 Insight penting: Kalau aktivitas benar, biasanya hasil akan mengikuti.

### 2.4 SOP: Biar Tim Tidak Jalan Sendiri-Sendiri

Kalau setiap sales punya cara sendiri:

- Sulit dikontrol
- Sulit di-scale
- Sulit diperbaiki

Di sinilah SOP (Standard Operating Procedure) jadi penting.

**SOP Minimal yang Wajib Ada:**

#### 1. SOP Prospecting

- Dari mana leads datang
- Cara menghubungi
- Script awal

## 2. SOP Follow Up

- Kapan follow up
- Berapa kali
- Cara komunikasi

## 3. SOP Closing

- Alur penawaran
- Cara handle objection
- Teknik closing

## 4. SOP Reporting

- Apa yang harus dilaporkan
- Kapan
- Formatnya

👉 Ingat: SOP bukan untuk membatasi kreativitas, tapi untuk menjaga konsistensi.

### 2.5 Tools: Tidak Harus Mahal

Banyak yang berpikir: “Kalau mau sistem bagus, harus pakai software mahal.”

Tidak selalu. Untuk tahap awal, Anda bisa pakai:

- Google Sheets (tracking sederhana)
- WhatsApp / Telegram (komunikasi tim)
- Trello / Notion (task & monitoring)

Yang penting bukan tools-nya tapi **disiplin penggunaannya**.

### 2.6 Peran Leader: Dari “Doer” Jadi “Builder”

Di tahap awal, leader biasanya:

- Ikut closing

- Ikut follow up
- Ikut handle masalah

Tapi kalau mau scale Anda harus berubah:

**Dari:**

- Kerja sendiri
- Jadi pusat semua keputusan

**Menjadi:**

- Membangun sistem
- Mendelegasikan
- Mengembangkan leader baru

💡 Realita pahit: Kalau semua masih tergantung Anda, itu bukan tim itu bottleneck.

## 2.7 Kesimpulan Bab Ini

Fondasi tim sales yang kuat terdiri dari:

- Sistem yang jelas
- Struktur yang sesuai skala
- KPI yang terukur
- SOP yang konsisten
- Tools yang mendukung
- Leadership yang berkembang

Tanpa ini semua, Motivasi setinggi apapun hanya bertahan sebentar.

---

Di Bab 3, kita akan bahas: **cara merekrut dan onboarding sales yang benar**, karena tim hebat dimulai dari orang yang tepat.

---

## **BAB 3**

### **REKRUTMEN & ONBOARDING YANG TEPAT**

Banyak leader berpikir masalah tim ada di performa. Padahal sering kali masalahnya sudah dimulai sejak **proses rekrutmen**.

**Salah rekrut = masalah berbulan-bulan ke depan.**

**Rekrut dengan benar = setengah pekerjaan selesai.**

#### **3.1 Kenapa Banyak Rekrut Sales Gagal?**

Mari jujur, ini yang sering terjadi:

- Butuh cepat → asal ambil
- Interview seadanya
- Tidak ada standar jelas
- Tidak ada sistem onboarding

Akibatnya:

- Sales cepat hilang
- Tidak produktif
- Harus rekrut ulang terus

👉 Ini bukan hanya buang waktu... tapi juga biaya & energi.

#### **3.2 Profil Sales yang Tepat (Bukan Sekadar “Pede”)**

Banyak orang mengira sales yang bagus itu:

- Jago ngomong
- Percaya diri tinggi

Padahal itu hanya sebagian kecil.

✔ **Karakter yang Lebih Penting:**

**1. Tahan Mental (Resilience)**

Sales akan ditolak... sering. Yang bertahan = yang menang.

**2. Mau Belajar**

Produk berubah

Pasar berubah

Strategi berubah

Kalau tidak mau belajar → tertinggal.

**3. Disiplin Aktivitas**

Sales itu permainan angka.

Bukan soal mood, tapi:

- Konsistensi
- Rutinitas

**4. Punya “Why” yang Kuat**

Uang penting. Tapi tidak cukup untuk bertahan lama.

💡 Insight: Lebih baik rekrut yang “biasa tapi mau dibentuk” daripada yang “berbakat tapi sulit diatur.”

**3.3 Sistem Rekrutmen yang Efektif**

Agar tidak asal pilih, gunakan alur sederhana ini:

◆ **Step 1 — Filter Awal (CV / Form)**

Jangan terlalu fokus pengalaman. Perhatikan:

- Konsistensi kerja
- Attitude dari cara menulis
- Keseriusan melamar

## ◆ Step 2 — Interview (Jangan Formal Banget)

Tujuan interview bukan hanya mengenal, tapi **menguji karakter**.

**Pertanyaan yang bisa dipakai:**

- “Ceritakan penolakan paling berat yang pernah Anda alami”
- “Kenapa Anda ingin di dunia sales?”
- “Apa yang Anda lakukan saat target tidak tercapai?”

👉 Lihat:

- Cara berpikir
- Kejujuran
- Mental mereka

## ◆ Step 3 — Simulasi (WAJIB)

Jangan hanya ngobrol. Coba:

- Minta mereka jual produk sederhana
- Roleplay closing
- Simulasi follow up

👉 Di sini Anda lihat real skill, bukan teori.

## ◆ Step 4 — Trial Period (Penting!)

Jangan langsung percaya 100%. Berikan:

- Masa percobaan 1–3 bulan
- Target aktivitas sederhana
- Evaluasi rutin

### 3.4 Onboarding: 7–14 Hari yang Menentukan

Kesalahan besar: Sales baru langsung disuruh jualan tanpa bekal. Hasilnya?

- Bingung
- Tidak percaya diri
- Cepat menyerah

#### Onboarding yang Benar:

##### Hari 1–2: Pengenalan

- Produk
- Market
- Sistem kerja
- Tools yang digunakan

##### Hari 3–5: Observasi & Latihan

- Dengar senior closing
- Roleplay internal
- Belajar script

##### Hari 6–10: Mulai Action

- Prospecting ringan
- Follow up sederhana
- Didampingi leader

##### Hari 11–14: Evaluasi Awal

- Lihat aktivitas

- Perbaiki kesalahan
- Beri feedback cepat

💡 Prinsip penting: Jangan tunggu sempurna baru jalan. Lebih baik jalan sambil diperbaiki.

### 3.5 Kesalahan Fatal Saat Onboarding

Hindari ini:

- ✗ **Terlalu Banyak Teori** Sales tidak butuh kuliah. Mereka butuh praktek.
- ✗ **Tidak Ada Pendampingan** Dilepas begitu saja = gagal cepat.
- ✗ **Feedback Terlambat** Kesalahan kecil jadi kebiasaan.
- ✗ **Ekspektasi Tidak Jelas** Sales tidak tahu:
  - Targetnya apa
  - Standarnya apa

### 3.6 Cara Membuat Sales Cepat “On Fire”

Kalau Anda ingin sales baru cepat panas:

- 🔥 **Beri Quick Win** Target kecil yang bisa dicapai cepat → bikin mereka percaya diri
- 🔥 **Apresiasi Cepat** Closing pertama? Rayakan. Activity bagus? Akui.
- 🔥 **Lingkungan Kompetitif Sehat** Leaderboard, Challenge kecil, Gamifikasi
- 🔥 **Leader yang Aktif** Bukan hanya menyuruh, tapi:
  - Mengarahkan
  - Memberi contoh
  - Terlibat

### 3.7 Kesimpulan Bab Ini

Tim hebat dimulai dari:

- Rekrut orang yang tepat
- Uji sebelum percaya
- Onboarding yang terstruktur
- Pendampingan yang konsisten

Kalau ini benar, Anda tidak perlu “memaksa” tim untuk perform. Mereka akan berkembang dengan sendirinya.

---

👉 Di Bab 4, kita akan bahas:

**cara membuat sistem target & monitoring yang bikin tim tetap on track tanpa harus diawasi terus-menerus.**

---

## **BAB 4**

### **SISTEM TARGET & MONITORING**

Banyak leader sales merasa lelah bukan karena timnya besar, tapi karena:

- Harus mengingatkan terus
- Harus mengejar terus
- Harus mengawasi terus

Kalau semua masih tergantung Anda, berarti sistemnya belum bekerja. Bab ini akan membantu Anda membangun sistem yang membuat tim tetap **on track**, bahkan tanpa diawasi setiap saat.

#### **4.1 Target yang Benar: Bukan Sekadar Angka Besar**

Kesalahan paling umum: “Pokoknya bulan ini harus naik 2x!”

Tanpa strategi. Tanpa perhitungan. Hasilnya?

- Tim stres
- Tidak percaya target
- Akhirnya menyerah sebelum mulai

#### **Rumus Target yang Sehat**

Target harus bisa diturunkan ke aktivitas. Contoh sederhana:

Target:

- 20 closing / bulan

Dari data:

- 1 closing butuh 10 meeting
- 1 meeting butuh 5 prospect

Maka:

- 20 closing
- 200 meeting
- 1000 prospect

👉 Artinya, per hari (asumsi 20 hari kerja):

- 50 prospect
- 10 meeting
- 1 closing

💡 Insight penting: Target jadi terasa “masuk akal” karena jelas langkahnya.

#### 4.2 Daily Tracking: Kunci Konsistensi

Banyak tim gagal bukan karena tidak mampu. Tapi karena:

- Tidak konsisten
- Tidak sadar mereka tertinggal

♦ **Apa yang Harus Di-Track Harian? Minimal:**

- Jumlah prospect
- Jumlah follow up
- Jumlah meeting
- Closing

👉 Jangan tunggu akhir bulan, karena **Masalah yang diketahui di akhir bulan = sudah terlambat.**

#### 4.3 Weekly Review: Saatnya Koreksi Arah

Kalau daily untuk tracking weekly untuk **evaluasi.**

**Yang Harus Dibahas:**

**1. Aktivitas vs Target** Apakah tim benar-benar menjalankan angka?

**2. Conversion Rate** Kalau activity tinggi tapi closing rendah: → masalah di skill, bukan effort

### 3. Hambatan di Lapangan

- Leads jelek?
- Script kurang kuat?
- Produk kurang cocok?

💡 Jangan hanya tanya: “Kenapa target tidak tercapai?” Tanya: “Di bagian mana prosesnya yang bocor?”

### 4.4 Dashboard: Biar Semua Transparan

Salah satu cara paling efektif meningkatkan performa: **Buat angka terlihat oleh semua orang.**

**Contoh Dashboard Sederhana:** Tampilkan:

- Nama sales
- Target
- Realisasi
- Activity harian
- Ranking

**Efeknya:**

- Sales lebih sadar posisi mereka
- Muncul kompetisi sehat
- Leader tidak perlu banyak bicara

💡 Prinsip: Apa yang terlihat → akan diperhatikan. Apa yang diperhatikan → akan ditingkatkan

### 4.5 One-on-One: Sentuhan Personal

Sistem penting. Tapi manusia tetap butuh pendekatan personal.

**Lakukan 1-on-1 (mingguan / 2 mingguan):**

Bahas:

- Progress pribadi
- Tantangan
- Motivasi
- Goal individu

👉 Kadang masalah bukan di skill, tapi:

- Mental
- Kepercayaan diri
- Masalah pribadi

#### 4.6 Alarm System: Deteksi Masalah Lebih Awal

Leader hebat tidak menunggu masalah besar. Mereka punya “alarm”.

**Contoh Tanda Bahaya:**

- Activity turun 3 hari berturut-turut
- Conversion tiba-tiba drop
- Sales mulai pasif di grup
- Tidak update laporan

👉 Begitu muncul tanda ini: **langsung intervensi**. Jangan tunggu sampai:

- Target gagal
- Sales resign

#### 4.7 Hindari Micromanagement

Ini jebakan besar. Karena takut target tidak tercapai, leader jadi:

- Mengontrol berlebihan
- Mengecek setiap hal kecil

- Tidak memberi ruang

Akibatnya:

- Tim tidak berkembang
- Leader kelelahan
- Sistem tidak jalan

**Solusinya:**

Fokus pada:

- Angka (data)
- Hasil monitoring
- Bukan aktivitas detail per detik

💡 Ingat: Kontrol sistem, bukan orangnya.

#### **4.8 Kesimpulan Bab Ini**

Sistem target & monitoring yang efektif harus:

- Jelas (bisa diturunkan ke aktivitas)
- Terukur (ada tracking harian)
- Konsisten (review mingguan)
- Transparan (dashboard terlihat)
- Responsif (ada alarm system)

Dengan ini Anda tidak perlu “teriak-teriak” lagi setiap hari. Tim akan bergerak karena sistemnya yang mendorong.

---

👉 Di Bab 5, kita akan bahas: **cara meningkatkan produktivitas tim sales tanpa membuat mereka burnout.**

---

## BAB 5

### MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TIM SALES

Produktivitas bukan soal siapa yang paling sibuk. Tapi siapa yang menghasilkan output paling besar dengan usaha yang tepat. Kalau tim Anda:

- Sudah kerja seharian
- Tapi hasilnya minim

Berarti ada yang salah di cara kerjanya, bukan di orangnya.

#### 5.1 Produktif vs Sibuk (Ini yang Sering Tertukar)


Mari kita bedakan:

##### Sibuk:

- Banyak chat
- Banyak meeting
- Banyak aktivitas random

##### Produktif:

- Aktivitas terarah
- Fokus pada closing
- Ada hasil nyata

 Masalah terbesar di tim sales: Terlalu banyak “fake busy”. Terlihat kerja tapi tidak menghasilkan.

#### 5.2 Rutinitas Harian Sales yang Efektif

Kalau tidak ada struktur, sales akan:

- Kerja berdasarkan mood

- Menunda hal penting
- Fokus ke hal yang nyaman

### ✔ Contoh Daily Flow (Simple & Powerful)

#### ◆ Pagi (08.00–10.00)

- Prospecting
- Cold contact
- Follow up awal

👉 Energi masih tinggi → gunakan untuk hal paling berat

#### ◆ Siang (10.00–15.00)

- Meeting / presentasi
- Closing
- Negosiasi

#### ◆ Sore (15.00–17.00)

- Follow up lanjutan
- Update laporan
- Evaluasi ringan

💡 Prinsip: Jangan mulai hari dengan hal mudah. Mulai dari yang menghasilkan.

## 5.3 Fokus pada Aktivitas Bernilai Tinggi

Tidak semua aktivitas itu penting.


### 🔥 High-Value Activities (HARUS PRIORITAS)

- Prospecting
- Follow up

- Closing
- Meeting dengan prospek potensial

#### **Low-Value Activities (BATASI)**

- Scroll media sosial
- Meeting internal terlalu lama
- Diskusi tanpa arah
- Administrasi berlebihan

 Tugas Anda sebagai leader: **Memastikan 70–80% waktu tim ada di aktivitas bernilai tinggi.**

### **5.4 Teknik Meningkatkan Closing Rate**

Kadang masalah bukan jumlah leads. Tapi **tidak bisa mengubah leads jadi deal.**

#### **1. Perbaiki Kualifikasi Leads**

Jangan semua dikejar. Tanya:

- Apakah mereka punya kebutuhan?
- Apakah mereka mampu beli?
- Apakah timing-nya tepat?

#### **2. Gunakan Script (Tapi Fleksibel)**

Script bukan untuk kaku, tapi untuk:

- Menjaga arah pembicaraan
- Menghindari salah bicara
- Meningkatkan konsistensi

### ◆ 3. Kuasai Objection Handling

Objection bukan penolakan. Itu tanda: Prospek masih tertarik, tapi belum yakin.

Contoh umum:

- “Mahal”
- “Nanti dulu”
- “Saya pikir-pikir”

👉 Ini harus dilatih, bukan dihindari.

### ◆ 4. Follow Up yang Konsisten

Banyak deal gagal bukan karena ditolak, tapi karena: Tidak di-follow up.

💡 Fakta: Sebagian besar closing terjadi di follow up ke-3 sampai ke-7.

## 5.5 Energi Tim = Kunci Produktivitas

Produktivitas bukan hanya soal skill, tapi juga energi.

**Tanda tim kehilangan energi:**

- Mudah menunda
- Tidak antusias
- Aktivitas menurun

**Cara menjaga energi:**

### 🔥 Morning Brief (5–10 menit)

- Motivasi singkat
- Target harian
- Fokus hari ini

🔥 **Break yang Sehat** Jangan kerja non-stop → hasilnya turun

🔥 **Lingkungan Positif**

- Hindari toxic
- Kurangi komplain
- Perbanyak solusi

## 5.6 Eliminasi Hambatan Produktivitas

Tugas leader bukan hanya menyuruh kerja, tapi: Menghilangkan penghambat kerja.

**Hambatan umum:**

- Leads tidak cukup
- Tools ribet
- SOP tidak jelas
- Terlalu banyak meeting internal

👉 Tanyakan ke tim: “Apa yang bikin kerja kalian lebih lambat?” Lalu perbaiki.

## 5.7 Sistem > Motivasi Sementara

Banyak leader terlalu fokus pada:

- Seminar
- Kata-kata motivasi
- Push sesaat

Motivasi itu penting, tapi tidak cukup.

💡 Yang lebih penting: Sistem yang membuat tim tetap produktif bahkan saat mereka tidak termotivasi.

## 5.8 Kesimpulan Bab Ini

Produktivitas tinggi datang dari:

- Fokus pada aktivitas bernilai tinggi
- Rutinitas harian yang jelas
- Skill closing yang terus diasah
- Energi tim yang terjaga
- Hambatan yang diminimalkan

Bukan dari:

- Tekanan berlebihan
- Jam kerja panjang
- Motivasi sesaat

---

👉 Di Bab 6, kita akan bahas: **cara membangun motivasi tim yang “menyala” tanpa harus terus didorong.**

---

### 3 BONUS SIAP PAKAI

Gunakan template yang sudah saya siapkan di bonus, agar Anda tidak perlu mulai dari nol.

#### **BONUS 1 — TEMPLATE DAILY ACTIVITY TRACKER (SIAP PAKAI)**

Kamu bisa pakai ini di Google Sheets / Excel.

##### **DAILY SALES ACTIVITY TRACKER**

Nama Sales | Tanggal | Target Prospect | Actual Prospect | Target Follow Up | Actual Follow Up | Meeting | Closing | Omzet | Notes

Contoh:

Andi | 01/03/2026 | 50 | 45 | 30 | 28 | 8 | 1 | 2.500.000 | Perlu improve follow up

##### **INSTRUKSI:**

- Isi setiap hari sebelum jam 17.00
- Leader review setiap pagi
- Fokus pada GAP antara target vs actual

##### **INDIKATOR WARNA:**

- Hijau = capai target
  - Kuning = 70–99%
  - Merah = <70%
- 

#### **BONUS 2 — SCRIPT FOLLOW UP & CLOSING**

Ini penting banget, karena banyak sales gagal bukan karena produk... tapi karena cara bicara.

SCRIPT FOLLOW UP (H+1)

"Halo Kak [Nama], saya follow up terkait [produk/penawaran] kemarin ya 😊

Saya mau pastikan, apakah sudah sempat dipertimbangkan?

Biasanya yang jadi pertimbangan utama itu di bagian apa ya, Kak?"

---

#### SCRIPT HANDLE OBJECTION "MAHAL"

"Siap Kak, wajar banget kalau harga jadi pertimbangan 👍

Biasanya boleh saya tahu, Kak bandingkan dengan apa ya?

Karena kalau dilihat dari [value/benefit], justru ini bisa bantu Kak untuk [hasil spesifik]."

---

#### SCRIPT CLOSING SOFT

"Kalau dari penjelasan tadi, kira-kira Kak sudah cukup cocok atau masih ada yang ingin ditanyakan?"

---

#### SCRIPT CLOSING DIRECT

"Kalau memang sudah sesuai, kita bisa proses hari ini ya Kak, supaya [benefit cepat didapat].

Saya bantu step-nya sekarang 👍 "

---

### 🎁 BONUS 3 — TEMPLATE KPI & TARGET BREAKDOWN

Ini bikin buku kamu terasa **praktis & aplikatif banget**.

#### KPI SALES TEMPLATE

##### TARGET BULANAN:

- Closing: 20 deal
- Omzet: 100.000.000

##### BREAKDOWN:

1 Closing = 10 Meeting

1 Meeting = 5 Prospect

**MAKA:**

- 20 Closing
- 200 Meeting
- 1000 Prospect

**TARGET HARIAN (20 hari kerja):**

- Prospect: 50/hari
- Meeting: 10/hari
- Closing: 1/hari

**MONITORING:**

Daily: Activity (Prospect, Follow Up)

Weekly: Conversion Rate, Progress Closing

Monthly: Total Omzet, Evaluasi KPI

## **BAB 6**

### **MEMBANGUN MOTIVASI TIM YANG MENYALA**

Banyak leader mengeluh:

- “Tim saya kurang semangat”
- “Harus didorong terus”
- “Kalau tidak di-push, langsung turun”

Masalahnya bukan di timnya saja, Tapi di cara motivasi itu dibangun.

#### **6.1 Motivasi Itu Bukan Sekadar Kata-Kata**

Kesalahan terbesar, Mengandalkan:

- Seminar
- Quotes
- Meeting penuh semangat

Efeknya?

- Naik sebentar
- Lalu turun lagi

 Realita:

Motivasi tanpa sistem = sementara

Motivasi dengan sistem = konsisten

## 6.2 3 Sumber Motivasi Utama

Agar tim benar-benar “menyala”, Anda harus menyentuh 3 hal ini:

### 1. Uang (Financial Motivation)


Jujur saja—ini penting. Tapi sering salah diterapkan.

#### **Kesalahan:**

- Bonus terlalu lama (nunggu akhir bulan)
- Tidak transparan
- Terlalu rumit

#### **Solusi:**

- Beri insentif cepat (harian / mingguan)
- Buat sederhana & jelas
- Tunjukkan progress


 Prinsip: Semakin dekat reward dengan aksi, semakin kuat motivasi.

### 2. Pengakuan (Recognition)

Ini sering diremehkan, padahal efeknya besar, terutama untuk Gen Z.

Contoh sederhana:

- Sebut nama di grup
- Beri pujian di meeting
- Tampilkan di leaderboard

 Ingat: Tidak semua orang butuh uang tambahan, tapi semua orang ingin dihargai.

### 3. Tujuan (Purpose)

Ini yang membuat motivasi bertahan lama.

Tanyakan ke tim:

- “Kenapa kamu kerja di sini?”
- “Apa yang ingin kamu capai?”

Kalau mereka hanya jawab: “Untuk gaji” → motivasi mereka akan cepat habis

👉 Tugas Anda: Bantu mereka menghubungkan, **kerja hari ini → tujuan hidup mereka**

### 6.3 Sistem Motivasi Harian (Simple tapi Powerful)

Tidak perlu ribet. Yang penting: konsisten.

#### ◆ Morning Brief (5–10 menit)

Isi:

- Target hari ini
- Fokus utama
- Sedikit dorongan energi

👉 Jangan terlalu lama. Yang penting: **menghidupkan start hari.**

#### ◆ Midday Check (Opsional)

- Cek progress
- Ingatkan target

#### ◆ End Day Wrap

- Review hasil
- Apresiasi yang perform
- Evaluasi singkat

💡 Ini sederhana, tapi kalau dilakukan setiap hari, efeknya besar.

#### 6.4 Gamifikasi: Bikin Kerja Jadi “Seru”

Manusia suka tantangan. **Contoh gamifikasi:**

- 🔥 Top 3 harian
- 🎯 Challenge mingguan
- 🏆 Reward kecil (voucher, makan, dll)
- 📊 Ranking terbuka

👉 Efeknya:

- Kompetisi sehat
- Energi meningkat
- Tidak monoton

💡 Prinsip: Orang akan lebih semangat kalau kerja terasa seperti “game”.

#### 6.5 Peran Leader dalam Motivasi

Ini kunci utama.

❌ **Leader yang Salah:**

- Hanya muncul saat marah
- Fokus pada kesalahan
- Jarang apresiasi

✅ **Leader yang Efektif:**

- Konsisten hadir
- Memberi energi

- Mengarahkan, bukan menekan

💡 Realita: Energi leader = energi tim

Kalau Anda:

- Lesu → tim ikut lesu
- Negatif → tim ikut turun

## 6.6 Hindari Motivasi “Palsu”

Beberapa hal yang terlihat memotivasi, tapi sebenarnya tidak:

### ✗ Ancaman

“Kalau tidak capai target, keluar!”

→ Mungkin efektif jangka pendek

→ Tapi merusak jangka panjang

### ✗ Overpressure

Target terlalu tinggi tanpa dukungan → Hasil:

- Stress
- Burnout
- Turnover tinggi

### ✗ Janji Kosong

“Tenang nanti ada bonus besar...” Tapi tidak jelas / tidak kejadian → Trust hilang

## 6.7 Membangun Budaya Tim yang Positif

Motivasi bukan hanya dari leader, Tapi dari lingkungan.

**Ciri tim yang sehat:**

- Saling support
- Tidak saling menjatuhkan

- Fokus solusi, bukan masalah
- Ada energi positif

👉 Cara membangun:

- Tegas pada toxic behavior
- Rayakan keberhasilan kecil
- Dorong kolaborasi

## 6.8 Kesimpulan Bab Ini

Motivasi tim yang “menyala” bukan hasil:

- Kata-kata semangat
- Meeting panjang

Tapi hasil dari:

- Sistem reward yang tepat
- Pengakuan yang konsisten
- Tujuan yang jelas
- Lingkungan yang positif
- Leadership yang kuat

Jika motivasi sudah benar. Anda tidak perlu memaksa tim untuk bergerak. Mereka akan bergerak sendiri.

---

👉 Di Bab 7, kita akan bahas: **leadership yang disukai Milenial & Gen Z (dan bikin mereka loyal & perform).**

## **BONUS TAMBAHAN: Sistem Reward & Gamifikasi**

Semua template ini sudah saya siapkan agar Anda tidak perlu trial & error dari nol. Tinggal pakai, eksekusi, dan lihat hasilnya.

### **BONUS 4 — TEMPLATE SISTEM REWARD (SIAP PAKAI)**

#### **SISTEM REWARD TIM SALES, TUJUAN:**

- Meningkatkan motivasi harian
- Mendorong konsistensi aktivitas
- Mempercepat closing

#### **1. REWARD HARIAN**

Kriteria:

- Capai target activity harian
- Atau closing minimal 1 deal

Reward:


- Rp 50.000 – Rp 100.000  
ATAU
- Voucher makan / kopi


#### **2. REWARD MINGGUAN**


Kriteria:

- Top 3 sales (activity + closing)

Reward:

 Juara 1: Rp 500.000

 Juara 2: Rp 300.000

 Juara 3: Rp 200.000

### 3. REWARD BULANAN

Kriteria:

- Capai / melebihi target

Reward:

- Bonus komisi tambahan
- Gadget / hadiah besar
- Trip / outing

### 4. RULE PENTING

- Harus transparan
- Mudah dipahami
- Dibayarkan tepat waktu
- Diumumkan secara terbuka

PRINSIP: "Reward kecil tapi cepat lebih efektif daripada reward besar tapi lama"

---

## BONUS 5 — TEMPLATE GAMIFIKASI TIM SALES

### GAMIFIKASI TIM SALES, TUJUAN:

- Membuat kerja lebih fun
- Meningkatkan engagement
- Mendorong kompetisi sehat

### 1. LEADERBOARD (WAJIB)

Tampilkan:

- Nama
- Activity
- Closing

- Ranking

Update: Harian

## **2. CHALLENGE HARIAN**

Contoh:

- Siapa paling banyak prospect hari ini?
- Siapa closing tercepat?

Reward: Hadiah kecil (cash / voucher)

## **3. CHALLENGE MINGGUAN**

Contoh:

- Closing terbanyak
- Conversion rate terbaik

Reward: Uang tunai / hadiah menarik

## **4. MINI GAMES**

Contoh:

- Flash challenge (2 jam closing race)
- Tebak target harian
- Spin reward (random hadiah)

## **5. BADGE / PENGAKUAN**

Contoh:

- “Closing King”
- “Follow Up Master”
- “Rising Star”

PRINSIP: Simple, Cepat, Transparan, Konsisten

WARNING: Jangan terlalu rumit → tim malah bingung & tidak tertarik

## **BONUS 6 — TEMPLATE MORNING BRIEF (SUPER PRAKTIS)**

Ini yang sering diremehkan... padahal impact-nya besar.

### **FORMAT MORNING BRIEF (5–10 MENIT)**

#### 1. PEMBUKA (1 menit)

"Selamat pagi tim! Hari ini kita fokus gas target 🔥 "

#### 2. TARGET HARI INI (2 menit)

- Prospect: 50
- Meeting: 10
- Closing: 1

#### 3. QUICK MOTIVATION (2 menit)

- Sharing singkat
- Cerita closing kemarin
- Insight cepat

#### 4. APRESIASI (2 menit)

- Sebut top performer kemarin
- Beri pujian terbuka

#### 5. PENUTUP (1 menit)

"Hari ini fokus, eksekusi, dan closing!"

PRINSIP: Singkat, Enerjik, Konsisten setiap hari

## **BAB 7**

### **LEADERSHIP YANG DISUKAI MILENIAL & GEN Z**

Mari kita luruskan satu hal: Anda tidak bisa memimpin tim hari ini dengan cara 10–20 tahun lalu. Generasi sudah berubah. Cara berpikir berubah. Ekspektasi terhadap leader juga berubah. Kalau Anda tidak beradaptasi:

- Tim akan patuh, tapi tidak loyal
- Kerja, tapi tanpa hati
- Bahkan diam-diam mencari tempat lain

#### **7.1 Kenapa Banyak Leader “Tidak Nyambung”?**

Ini yang sering terjadi, Leader berpikir:

- “Saya sudah benar”
- “Dulu saya dipimpin seperti ini, dan berhasil”

Tapi tim merasa:

- Tidak didengar
- Tidak dihargai
- Tidak nyaman

💡 Masalahnya bukan siapa yang salah. Tapi **perbedaan cara pandang antar generasi**.

#### **7.2 Apa yang Dicari Milenial & Gen Z dari Leader?**

Kalau Anda ingin mereka loyal dan perform, Anda harus memenuhi ini:

- ◆ **1. Bukan Sekadar Atasan, Tapi Mentor**

Mereka tidak butuh “bos galak”.

Mereka butuh:

- Arahan
- Bimbingan
- Dukungan

👉 Mereka ingin berkembang, bukan hanya disuruh kerja.

## ◆ 2. Komunikasi yang Terbuka

Mereka tidak suka:

- Komunikasi satu arah
- Tidak bisa menyampaikan pendapat

👉 Mereka lebih respect leader yang:

- Mau mendengar
- Mau berdiskusi
- Tidak merasa selalu benar

## ◆ 3. Feedback yang Jelas & Cepat

Bukan:

- Dimarahi di akhir bulan

Tapi:

- Diberi arahan saat itu juga
- Dikasih tahu cara memperbaiki

💡 Prinsip: Kritik tanpa solusi = demotivasi

#### ◆ 4. Lingkungan yang Sehat

Mereka sangat sensitif terhadap:

- Toxic culture
- Drama internal
- Politik kantor

👉 Kalau lingkungan tidak nyaman: Mereka tidak akan bertahan lama.

### 7.3 Cara Komunikasi yang Efektif

Cara Anda bicara menentukan bagaimana tim merespon.

#### ✗ Cara Lama:

- “Pokoknya lakukan!”
- “Jangan banyak alasan!”

#### ✓ Cara Baru:

- “Menurut kamu, bagian mana yang paling challenging?”
- “Apa yang bisa kita perbaiki dari sini?”

👉 Bedanya:

- Yang satu menekan
- Yang satu melibatkan

💡 Insight: Orang akan lebih committed pada keputusan yang mereka ikut buat.

### 7.4 Seni Memberi Feedback (Tanpa Menjatuhkan)

Ini skill wajib. **Gunakan formula sederhana:**

**1. Mulai dari fakta** “Di minggu ini activity kamu turun dari biasanya...”

**2. Jelaskan dampak** “Kalau ini terus terjadi, target kamu akan sulit tercapai...”

### 3. Beri solusi “Kita coba perbaiki dengan target harian yang lebih jelas ya...”

👉 Hindari:

- Menyerang pribadi
- Emosi berlebihan
- Membandingkan dengan orang lain

### 7.5 Bangun Trust, Bukan Ketakutan

Banyak leader masih pakai “fear-based leadership”. Hasilnya?

- Tim patuh saat diawasi
- Tapi tidak berkembang

**Trust-based leadership:**

- Memberi ruang
- Memberi tanggung jawab
- Percaya pada tim

💡 Realita: Tim yang takut akan bekerja, tapi tim yang percaya akan berjuang.

### 7.6 Leader Harus Jadi Contoh

Ini tidak bisa ditawar. Kalau Anda ingin tim:

- Disiplin → Anda harus disiplin
- Semangat → Anda harus berenergi
- Konsisten → Anda harus konsisten

👉 Kalau tidak? Tim akan melihat: “Leader saja tidak seperti itu...”

## 7.7 Mengembangkan Leader Baru

Kalau tim Anda ingin scale (100 → 1000 orang), Anda tidak bisa memimpin sendiri.

**Anda harus menciptakan leader baru.** Cara sederhana:

- Pilih top performer
- Latih mereka jadi mentor
- Beri tanggung jawab kecil
- Naikkan secara bertahap

💡 Prinsip: Bisnis besar dibangun oleh banyak leader, bukan satu leader hebat.

## 7.8 Kesimpulan Bab Ini

Leadership yang efektif untuk generasi sekarang adalah:

- Membimbing, bukan hanya menyuruh
- Mendengar, bukan hanya berbicara
- Memberi feedback, bukan hanya mengkritik
- Membangun trust, bukan ketakutan
- Menjadi contoh, bukan hanya perintah

Kalau leadership Anda benar, Anda tidak perlu memaksa loyalitas. Tim akan memilih untuk tetap bersama Anda.

---

👉 Di Bab 8, kita akan masuk ke level berikutnya: **mengelola dan menskalakan tim dari 20 → 100 → 1000 orang tanpa chaos.**

---

## BAB 8

### MENGELOLA & SCALE UP TIM (20 → 100 → 1000)

Membangun tim 20 orang itu sulit. Tapi membangun 100... apalagi 1000? Itu permainan yang berbeda.

#### 8.1 Kenapa Banyak Tim Gagal Saat Scale?

Awalnya:

- Tim kecil
- Komunikasi lancar
- Leader pegang semua

Semua terasa “terkontrol”. Tapi saat mulai grow:

- Informasi mulai terputus
- Leader kewalahan
- Standar kerja tidak konsisten
- Masalah makin banyak

💡 Penyebab utamanya: **Masih pakai cara tim kecil untuk tim besar**

#### 8.2 Transisi 20 → 100 Orang

Ini fase paling krusial. Kalau salah di sini akan kacau di tahap berikutnya.

**Perubahan yang Harus Dilakukan:**

- ◆ 1. Dari “Kerja Sendiri” → “Delegasi”

Anda tidak bisa lagi:

- Handle semua closing
- Monitor semua orang

👉 Mulai:

- Percayakan ke supervisor
- Lepaskan kontrol kecil

### ◆ 2. Mulai Bangun SOP Serius

Kalau sebelumnya fleksibel, sekarang:

- Harus tertulis
- Harus standar
- Harus dipatuhi

### ◆ 3. Bentuk Layer Leader

Minimal:

- Supervisor per 20–25 orang

💡 Prinsip: Anda tidak lagi memimpin sales, Anda memimpin leader.

## 8.3 Transisi 100 → 1000 Orang

Di tahap ini kalau tidak punya sistem kuat: **100% akan chaos.**

**Yang Wajib Ada:**

### ◆ 1. Struktur Berlapis

Contoh:

- Head of Sales
- Regional Manager
- Area Manager
- Supervisor

- Sales

👉 Tujuan:

- Memperpendek jalur kontrol
- Memperjelas tanggung jawab

## ◆ 2. Standardisasi Total

Semua harus seragam:

- SOP
- KPI
- Script
- Reporting

💡 Tanpa ini: Setiap area akan jalan sendiri-sendiri.

## ◆ 3. Data-Driven Management

Anda tidak bisa lagi:

- Mengandalkan feeling
- Mengandalkan cerita

👉 Harus pakai:

- Dashboard
- Data real-time
- KPI terukur

## 8.4 Delegasi yang Benar (Bukan Sekadar Melepas)

Banyak leader salah paham. Delegasi bukan:

- Lempar tugas
- Lalu lepas tangan

**Delegasi yang benar:**

1. Jelas targetnya
2. Jelas standarnya
3. Ada monitoring
4. Ada evaluasi

💡 Prinsip: Trust + Control = Scale

## 8.5 Menghindari Chaos di Tim Besar

Ini yang sering terjadi:

- Informasi tidak sampai
- Standar beda-beda
- Leader level bawah tidak siap

**Cara mencegah:**

### ◆ 1. Komunikasi Berlapis

- Dari atas → ke leader → ke tim
- Bukan langsung ke semua

### ◆ 2. Meeting Terstruktur

Contoh:

- Weekly leader meeting

- Monthly evaluation

### ◆ 3. Sistem Reporting Jelas

Semua laporan:

- Format sama
- Waktu sama
- Mudah dibaca

### 8.6 Fokus Anda Harus Berubah

Ini yang paling penting.

**Saat tim kecil:**

- Fokus: aktivitas harian
- Terlibat langsung

**Saat tim besar:**

- Fokus: strategi
- Fokus: sistem
- Fokus: pengembangan leader

💡 Realita: Semakin besar tim, semakin Anda harus “tidak terlihat sibuk” tapi justru lebih berdampak.

### 8.7 Bangun Budaya yang Konsisten

Di tim besar, Anda tidak bisa kontrol semua orang. Yang bisa Anda kontrol: **Budaya**

**Budaya yang harus dijaga:**

- Disiplin aktivitas
- Fokus target

- Saling support
- Anti toxic

👉 Cara menjaga:

- Leader harus jadi role model
- Reward & punishment jelas
- Komunikasi konsisten

## 8.8 Kesimpulan Bab Ini

Scaling tim sales butuh:

- Perubahan mindset
- Struktur yang jelas
- Delegasi yang benar
- Sistem yang kuat
- Leadership berlapis

Anda tidak bisa membangun tim 1000 orang dengan cara memimpin 20 orang.

---

👉 Di Bab 9, kita akan bahas: **cara mengatasi masalah paling umum di tim sales (drop, tidak disiplin, resign, dll).**

---

## **BONUS EXTRA: Struktur Organisasi + Jobdesk**

Di bagian ini, saya tidak hanya memberikan teori, tapi juga struktur dan sistem yang bisa langsung Anda terapkan, bahkan jika Anda ingin membangun tim hingga 1000 orang.

### **BONUS 7 — STRUKTUR ORGANISASI TIM SALES (20–1000 ORANG)**

#### **STRUKTUR ORGANISASI TIM SALES**

##### **LEVEL 1 (TIM 20 ORANG)**

- 1 Sales Leader
- 15–20 Sales

##### **LEVEL 2 (TIM 100 ORANG)**

- 1 Head Sales
- 4–5 Supervisor
- 20–25 Sales per Supervisor

##### **LEVEL 3 (TIM 1000 ORANG)**

- Head of Sales
- Regional Manager
- Area Manager
- Supervisor
- Sales

#### **PRINSIP STRUKTUR:**

- 1 leader ideal handle 20–25 orang

- Semakin besar tim → semakin banyak layer
- Hindari span control terlalu luas

**TUJUAN:**

- Mempermudah kontrol
  - Mempercepat komunikasi
  - Memastikan tanggung jawab jelas
- 

 **BONUS 8 — JOBDESK TIAP POSISI (DETAIL & SIAP PAKAI)**

**JOBDESK TIM SALES**

**1. SALES EXECUTIVE**

Tugas:

- Prospecting
- Follow up
- Meeting & closing
- Update activity harian

KPI:

- Activity (prospect, follow up)
- Closing
- Omzet

**2. SUPERVISOR**

Tugas:

- Monitor tim (20–25 orang)
- Coaching harian
- Review KPI

- Support closing

KPI:

- Performa tim
- Aktivitas tim
- Conversion rate

### **3. AREA MANAGER**

Tugas:

- Mengelola beberapa supervisor
- Menjaga performa area
- Evaluasi mingguan
- Training leader

KPI:

- Target area
- Konsistensi performa
- Pengembangan leader

### **4. REGIONAL MANAGER**

Tugas:

- Mengelola beberapa area
- Menyusun strategi regional
- Monitoring KPI besar
- Koordinasi dengan Head

KPI:

- Target regional

- Growth area
- Stabilitas tim

## 5. HEAD / DIRECTOR OF SALES

Tugas:

- Menentukan strategi besar
- Membuat sistem & SOP
- Mengembangkan leader
- Monitoring overall performance

KPI:

- Total omzet
- Scaling tim
- Efektivitas sistem

## BONUS 9 — TEMPLATE EVALUASI LEADER & COACHING SYSTEM

Ini yang bikin kamu beda dari buku lain—karena banyak yang bahas sales, tapi tidak bahas **cara mengembangkan leader**.

### EVALUASI LEADER (MINGGUAN)

Nama Leader:

Jumlah Tim:

Target:

Realisasi:

#### 1. PERFORMANCE TIM

- Apakah target tercapai?
- Bagaimana aktivitas tim?

## 2. COACHING

- Apakah leader melakukan 1-on-1?
- Apakah ada perbaikan dari tim?

## 3. PROBLEM SOLVING

- Masalah apa yang muncul?
- Apa solusi yang diberikan?

## 4. LEADERSHIP

- Apakah leader aktif?
- Apakah tim engaged?

SKOR (1–10):

- Performance:
- Coaching:
- Leadership:

COACHING SYSTEM:

Weekly : 1-on-1 dengan supervisor

Monthly : Training leader

Quarterly : Evaluasi besar + promosi

PRINSIP: "Leader hebat tidak lahir, tapi dibentuk secara konsisten"

## BAB 9

# MENGATASI MASALAH UMUM TIM SALES

Sehebat apapun sistem Anda, sekuat apapun tim Anda, masalah tetap akan muncul. Dan ini normal.

Yang membedakan leader biasa dan leader hebat bukan bebas masalah, tapi **cara mereka menyelesaikannya**.

### 9.1 Saat Penjualan Tiba-Tiba Drop

Ini salah satu kondisi paling “panik”. Tiba-tiba:

- Closing turun
- Omzet anjlok
- Tim mulai kehilangan arah

#### Jangan Langsung Menyalahkan Tim


Langkah pertama: **Diagnosa dulu**.

**Cek 3 Hal Ini:**

#### 1. Activity

Apakah:

- Prospect turun?
- Follow up berkurang?

 Kalau iya → masalah disiplin

#### 2. Conversion

Activity tinggi tapi closing turun?

 Masalah di:

- Skill
- Script
- Cara closing

### 3. Leads

Kalau semuanya sudah benar tapi tetap drop:

👉 Bisa jadi:

- Kualitas leads menurun
- Market berubah

💡 Prinsip: Jangan obati gejala. Temukan akar masalahnya.

### 9.2 Tim Tidak Disiplin

Ciri-ciri:

- Telat update
- Activity tidak konsisten
- Banyak alasan

**Penyebab Umum:**

- Target tidak jelas
- Tidak ada monitoring
- Tidak ada konsekuensi

**Solusi:**

#### ◆ 1. Perjelas Target Harian

Bukan hanya bulanan.

## ◆ 2. Perketat Tracking

- Daily report wajib
- Dashboard terbuka

## ◆ 3. Terapkan Konsekuensi

Contoh:

- Tidak capai activity → warning
- Berulang → evaluasi serius

💡 Penting: Disiplin tanpa sistem = mustahil. Disiplin dengan sistem = otomatis

### 9.3 Tim Kehilangan Motivasi

Tanda:

- Lesu
- Tidak antusias
- Aktivitas menurun

Penyebab:

- Tidak ada progress
- Tidak ada apresiasi
- Lingkungan negatif

Solusi cepat:

🔥 1. Beri "Quick Win" Target kecil → mudah dicapai

🔥 2. Naikkan Energi Tim

- Morning brief
- Challenge kecil

🔥 3. Apresiasi Lebih Sering Bahkan untuk hal kecil

👉 Kadang tim tidak butuh motivasi besar, cukup **merasa dihargai**.

#### 9.4 Turnover Tinggi (Tim Cepat Resign)

Ini masalah mahal. Karena:

- Harus rekrut ulang
- Training ulang
- Adaptasi ulang

##### Penyebab utama:

- Leadership buruk
- Tidak ada arah
- Tidak berkembang
- Lingkungan tidak nyaman

##### Cara mengurangi:

- ◆ **1. Perbaiki Onboarding** Awal yang baik = bertahan lebih lama
- ◆ **2. Bangun Relasi** Kenal tim Anda, bukan hanya targetnya
- ◆ **3. Beri Growth Path** Tunjukkan:
  - Bisa naik level
  - Bisa jadi leader

💡 Insight: Orang tidak hanya resign dari perusahaan, mereka resign dari leader.

#### 9.5 Sales “Banyak Alasan”

Contoh:

- “Leads jelek”
- “Market lagi susah”

- “Harga terlalu mahal”

**Jangan langsung dimarahi.**

**Gunakan pendekatan ini:**

- ◆ **1. Dengar dulu** Biarkan mereka bicara
- ◆ **2. Validasi (sedikit)** “Ya, itu memang bisa jadi tantangan...”
- ◆ **3. Arahkan ke solusi** “Tapi menurut kamu, apa yang bisa kita lakukan?”

👉 Tujuannya: Mengubah mindset dari **alasan** → **solusi**

## 9.6 Konflik dalam Tim

Tidak bisa dihindari. Apalagi kalau:

- Ada kompetisi
- Target tinggi
- Tekanan besar

**Cara menangani:**

- ◆ **1. Jangan didiamkan** Konflik kecil bisa jadi besar
- ◆ **2. Dengarkan kedua pihak** Jangan langsung memihak
- ◆ **3. Fokus ke solusi** Bukan siapa yang salah

💡 Prinsip: Tim yang sehat bukan yang tanpa konflik, tapi yang bisa menyelesaikannya dengan cepat.

## 9.7 Leader Level Bawah Tidak Perform

Ini bahaya. Karena:

Leader yang lemah = tim yang lemah

**Tanda:**

- Timnya tidak berkembang

- Tidak ada kontrol
- Tidak ada coaching

**Solusi:**

- ◆ **1. Evaluasi rutin** Gunakan template evaluasi leader
- ◆ **2. Coaching khusus**
  - Ajarkan cara memimpin
  - Bukan hanya jualan
- ◆ **3. Ganti jika perlu** Kalau tidak berkembang

👉 Jangan dipertahankan terlalu lama

### **9.8 Kesimpulan Bab Ini**

Masalah dalam tim sales itu pasti ada:

- Penjualan drop
- Disiplin rendah
- Motivasi turun
- Turnover tinggi
- Konflik
- Leader lemah

Yang penting:

- Jangan panik
- Analisa dengan data
- Fokus ke solusi
- Perbaiki sistem

Masalah bukan untuk dihindari, tapi untuk dikelola.

---

👉 Di Bab 10 (terakhir), kita akan rangkum semua menjadi: **ACTION PLAN 30 HARI — langkah konkret untuk langsung eksekusi.**

---

## BAB 10

### ACTION PLAN 30 HARI (LANGSUNG EKSEKUSI)

Banyak orang membaca buku, merasa paham, tapi tidak berubah. Kenapa? karena tidak tahu harus mulai dari mana. Di bab ini, saya tidak akan kasih teori. Saya akan kasih **langkah konkret 30 hari** yang bisa langsung Anda jalankan.

#### 10.1 Prinsip Action Plan Ini

Sebelum mulai, pegang ini:

- Fokus pada yang penting, bukan semua sekaligus
- Progress kecil > rencana besar
- Konsistensi > sempurna

💡 Target Anda: Dalam 30 hari, sistem dasar tim sales sudah terbentuk.

#### 10.2 Minggu 1 — Bangun Fondasi

Fokus: **rapikan dasar dulu**

✅ **Yang Harus Dilakukan:**

##### 1. Tentukan KPI

- Target closing
- Target activity (prospect, meeting)

##### 2. Buat Daily Tracker

Gunakan template dari bonus

##### 3. Susun SOP Sederhana

Minimal:

- Prospecting
- Follow up
- Closing

#### 4. Mulai Morning Brief

Setiap hari (5–10 menit)

#### Target Minggu 1:

- Semua tim tahu target
- Sudah mulai tracking
- Ada rutinitas harian

### 10.3 Minggu 2 — Aktifkan Sistem

Fokus: **jalankan & disiplinkan**

#### Yang Harus Dilakukan:

##### 1. Wajibkan Daily Report

Tidak ada report = tidak dianggap kerja

##### 2. Mulai Dashboard Tim

- Tampilkan performa
- Buat transparan

##### 3. Lakukan Weekly Review

- Evaluasi activity
- Lihat gap

##### 4. Mulai Reward Harian

- Untuk activity / closing

## Target Minggu 2:

- Sistem mulai berjalan
- Tim mulai terbiasa disiplin

## 10.4 Minggu 3 — Tingkatkan Performa

Fokus: **skill & produktivitas**

### Yang Harus Dilakukan:

#### 1. Latih Script Sales

- Follow up
- Closing
- Handling objection

#### 2. Lakukan Roleplay

- Simulasi langsung
- Perbaiki cara bicara

#### 3. Fokus High-Value Activity

- Kurangi aktivitas tidak penting

#### 4. Mulai Gamifikasi

- Challenge harian / mingguan

## Target Minggu 3:

- Conversion meningkat
- Tim lebih aktif & kompetitif

## 10.5 Minggu 4 — Perkuat & Scale

Fokus: **stabilkan & siapkan growth**

### Yang Harus Dilakukan:

#### 1. Evaluasi Leader

- Gunakan template bonus
- Lihat siapa yang siap naik level

#### 2. Perbaiki Sistem yang Lemah

- SOP
- KPI
- Monitoring

#### 3. Mulai Delegasi

- Beri tanggung jawab ke supervisor

#### 4. Susun Rencana Scale

- Tambah tim
- Perkuat struktur

### Target Minggu 4:

- Sistem stabil
- Siap untuk berkembang

## 10.6 Checklist 30 Hari

Gunakan ini sebagai kontrol:

### Fondasi

- KPI jelas
- SOP tersedia
- Daily tracker aktif

### ✔ Sistem

- Dashboard berjalan
- Daily report konsisten
- Weekly review rutin

### ✔ Tim

- Aktivitas meningkat
- Motivasi lebih stabil
- Ada kompetisi sehat

### ✔ Leadership

- Leader mulai coaching
- Delegasi berjalan
- Evaluasi rutin

## 10.7 Jika Anda Hanya Ingat 3 Hal...

Dari seluruh buku ini, pegang ini:

- 1. Sistem Lebih Penting dari Orang** Jangan bergantung pada “sales jago”
- 2. Aktivitas Menentukan Hasil** Kalau activity benar, hasil akan mengikuti
- 3. Leadership Menentukan Segalanya** Tim tidak akan melebihi kualitas leader-nya

## 10.8 Penutup

Mengelola tim sales bukan hal mudah.

- Ada tekanan
- Ada target
- Ada masalah setiap hari

Tapi dengan sistem yang benar, Anda tidak perlu lagi “mengejar tim” setiap hari. Sebaliknya, Tim Anda akan bergerak dengan sendirinya. Dan ingat, anda tidak perlu sempurna untuk mulai, tapi Anda harus mulai untuk menjadi lebih baik.

## KATA PENUTUP

Sampai di titik ini, Anda sudah mempelajari banyak hal. Tentang sistem, Tentang tim, Tentang target, produktivitas, dan motivasi. Dan yang paling penting adalah tentang leadership. Tapi ada satu hal yang perlu Anda ingat, semua ini tidak akan mengubah apapun, jika hanya berhenti sebagai pengetahuan. Dunia sales tidak berubah karena ide, ia berubah karena eksekusi. Mungkin Anda tidak bisa langsung mengubah semuanya dalam satu hari itu wajar.

Tapi Anda selalu bisa mulai dari satu langkah kecil:

- Memperjelas target tim hari ini
- Memulai tracking aktivitas
- Atau sekadar melakukan morning brief pertama Anda

Karena dari langkah kecil itulah, perubahan besar dimulai.

Dalam perjalanan membangun tim, Anda akan menghadapi:

- Target yang tidak tercapai
- Tim yang turun motivasi
- Bahkan mungkin kehilangan beberapa orang di jalan

Dan itu bukan tanda Anda gagal, itu tanda Anda sedang bertumbuh. Ingatlah, Tim yang kuat tidak dibangun dalam semalam. Leader hebat juga tidak lahir secara instan. Semua adalah proses. Dan jika Anda terus memperbaiki sistem, terus belajar memahami tim, dan terus berkembang sebagai leader maka cepat atau lambat Anda tidak hanya akan memiliki tim yang produktif, Anda akan memiliki tim yang solid, loyal, dan siap bertumbuh bersama Anda.

Akhir kata, Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk membaca buku ini. Semoga setiap halaman yang Anda baca tidak hanya menambah wawasan, tetapi juga menggerakkan Anda untuk bertindak. Karena pada akhirnya, kesuksesan tim Anda, adalah cerminan dari keputusan yang Anda ambil hari ini. Mulai sekarang, mulai dari Anda, dan buat tim Anda... benar-benar menyala.

## TENTANG PENULIS

Stephanus Rudi Ok adalah seorang praktisi penjualan, pengembang tim sales, dan leader strategis yang berfokus pada peningkatan produktivitas, sistem kerja, serta pengembangan leadership di era modern.

Ia memiliki pengalaman berkarir di berbagai perusahaan multinasional dan joint venture terkemuka seperti Astra, MNC, AXA, dan Sinarmas. Dalam perjalanannya, ia telah memegang berbagai posisi kunci, mulai dari agen asuransi, kepala cabang, people development, agency development, training manager, head of sales, vice president business partner, chief marketing officer (CMO), sales director, hingga project advisor.

Dengan pengalaman tersebut, Stephanus Rudi Ok memiliki pemahaman mendalam dalam membangun, mengembangkan, dan menskalakan jalur distribusi serta sistem penjualan di berbagai level organisasi.

Ia juga telah terlibat dalam pengembangan tim dan pelatihan lebih dari 15.000 orang, serta menangani berbagai proyek dengan nilai bisnis hingga triliunan rupiah. Pengalaman ini membentuk pendekatan strategis yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada keberlanjutan sistem dan pengembangan sumber daya manusia.

Fokus utamanya adalah menciptakan sistem penjualan yang tidak bergantung pada individu, melainkan mampu berjalan secara terstruktur, scalable, dan konsisten. Ia dikenal dengan gaya pendekatan yang praktis, langsung ke inti masalah, serta mudah diterapkan oleh berbagai kalangan, mulai dari UMKM hingga organisasi berskala besar.

Melalui buku ini, Stephanus Rudi Ok membagikan rangkaian strategi, sistem, dan pengalaman nyata untuk membantu para pemilik bisnis dan leader sales dalam membangun tim yang produktif, termotivasi, dan siap berkembang di tengah dinamika generasi Milenial dan Gen Z.

Baginya, kesuksesan tim bukan hanya tentang angka penjualan, tetapi tentang bagaimana membangun sistem yang kuat dan menciptakan leader-leader baru di dalamnya.