

13 APRIL, 2026

WEEKLY LEADERSHIP BULLETIN

VOL. 03

OPTIMAL

www.optimalindonesia.id

Incompetent Leader within a Cabinet

Sederet nama menteri, pejabat atau pembantu presiden dinilai tidak kompeten. Akibatnya, kinerja bermasalah dan kerap kali viral karena tidak cakap kerja.

CONTENT

04

HEADLINE

Incompetent Leader
within a Cabinet

06

LEADERSHIP CASE STUDY

Aldi Taher:
Grit to Great

11

BOOK SPOTLIGHT

Scaling Vision:
Pelajaran dari Apple

12

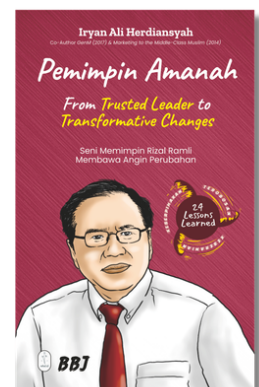
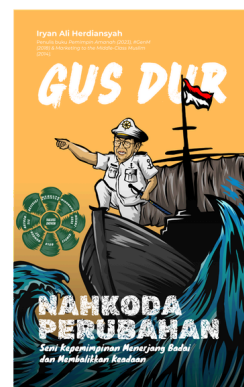
EDITOR PICK

Learn from
the Best

*Re***BOOK**
Recommendation
2026



Foto Cover: Canva



Meet our Team

Editor-in-Chief
Iryan Ali H.

Designer
Dewi K.

www.optimalindonesia.id
@optimalid

Managing Editor
Alex W.

Head of Sales, Event & Promotion
Hanum A.

Contact:
+62819-0815-5250

**REGISTER
NOW**

LEADERSHIP SKILLS WORKSHOP

Develop leadership techniques that help you build trust, manage teams, and drive successful outcomes in any environment.



Iryan Ali Herdiansyah

Co-Founder Optimal Indonesia
Penulis buku-buku kepemimpinan.

-
-
-
-
-
-
-
-

**WEDNESDAY,
APRIL 22, 2026**

**2:30 PM –
5:00 PM**



+62819-0815-5250



optimalindonesia.id

Incompetent Leader within a Cabinet



Sumber: Celios (2025).

Beberapa waktu lalu, viral paparan Menteri Pariwisata RI Widiyanti Putri, yang tampak gelagapan menghadapi pertanyaan anggota DPR. Ini merupakan fenomena gunung es yang menggambarkan inkompetensi pada sejumlah pembantu presiden Prabowo Subianto.

Menteri Luar Negeri RI Sugiono tidak pernah luput dari kritikan karena dianggap tidak kompeten, padahal ia mewakili nama baik negara. Dan, dalam tradisi kementerian Luar Negeri, umumnya sang menteri adalah pejabat karir yang cemerlang dan tahu tentang dunia diplomasi.

Sementara itu, Sugiono dianggap tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan diplomasi.

Selain dua nama di atas, sederet nama lain yang menonjol karena dianggap tidak kompeten adalah Sekretaris Kabinet Letkol Teddy Indra Wijaya, Ketua Badan Gizi Nasiona Dadan, Menteri HAM RI Natalius Pigai, Menteri ESDM RI Bahlil Lahadalia, dan lainnya. Celios mengeluarkan raport kinerja terburuk 10 menteri kabinet Merah-Putih pada Oktober 2025 lalu.

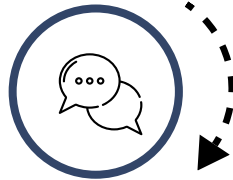
Menulis Buku Cepat dan Terjangkau

5 Tahapan Penulisan Buku

01

In-Depth Interview

Melakukan wawancara dengan narasumber kunci dan responden untuk menggali insight.



02

Concept & Wisdom Elaboration

Memformulasikan konsep & wisdom menjadi unik dan beda.



03

Writing

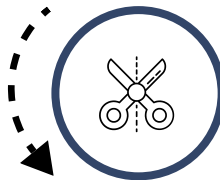
Penulisan buku berdasarkan data primer, sekunder dan *global best practices*.



04

Editing & Layouting

Pengecekan, revisi dan penyuntingan, hingga proses design dan layouting buku.



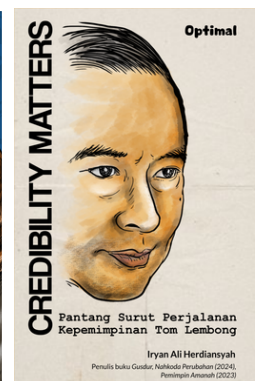
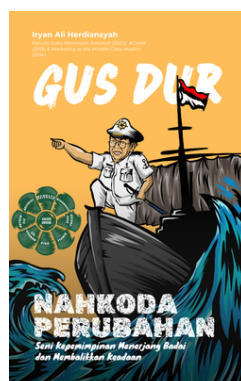
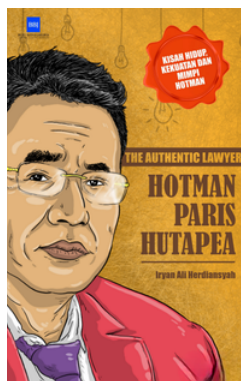
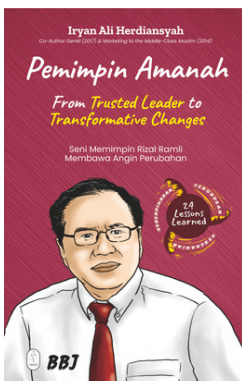
05

Publishing

Buku siap diterbitkan, dipasarkan, dan dipromosikan atau didiskusikan.



Dengan pengalaman panjang dan portofolio lebih dari 25 buku, segera konsultasikan ke nomor ini: **+62819-0815-5250**



ALDI TAHER

GRIT TO GREAT



Awalnya, figur Aldi Taher terlihat nyeleneh. Ia kerap viral dengan berbagai hal absurdnya. Tetapi, setelah melihat kesuksesan Aldi's Burgernya, publik menjadi tahu bahwa Aldi Taher punya sesuatu: kegigihan. Para pemimpin dapat belajar dari sosok ini.

Kegigihan, dalam studi manajemen people, identik dengan kata *grit*. Menurut Linda Kaplan Thaler & Robin Koval dalam bukunya *Grit to Great* (2015), kunci sukses seseorang tergantung pada *grit*. *Grit* bisa diartikan sebagai ketekunan, berani mengambil risiko, punya daya juang, ingin tampil terdepan, dan fokus pada gol. Untuk itu, kedua pakar itu mengatakan bahwa *Grit* memiliki makna: *guts* (berani, tekun), *resilience* (tahan banting), *initiative* (berani memulai), dan *tenacity* (fokus pada tujuan).



Perjalanan Aldi Taher dapat dibaca sebagai kisah tentang *grit*, yakni ketekunan, daya tahan, dan kemampuan beradaptasi, yang menjadi fondasi utamanya dalam bertahan di industri hiburan. Ia memulai karier dari titik yang sangat umum: model majalah remaja, mengikuti ajang pencarian bakat, hingga tampil dalam video klip dan sinetron.





Foto: Karosatukik

Pada fase ini, yang menonjol bukanlah keunggulan spesifik, melainkan keberanian untuk mencoba berbagai peluang tanpa banyak pertimbangan gengsi. Ini menjadi fondasi awal dari grit: kesediaan untuk bergerak, meskipun arah belum sepenuhnya jelas.

Ketika memasuki fase popularitas, Aldi mulai dikenal melalui berbagai program televisi, terutama di ranah komedi dan hiburan.



Foto: MSN

Namun, seperti banyak perjalanan karier lainnya, fase krisis menjadi titik paling menentukan. Aldi menghadapi tantangan serius, mulai dari masalah kesehatan hingga dinamika kehidupan pribadi yang berdampak pada citra dan eksposurnya di publik.

Transformasi paling signifikan terjadi ketika ia memasuki era media sosial dan *attention economy*. Aldi Taher mulai dikenal melalui konten-konten yang spontan, tidak terduga, bahkan cenderung absurd.



Foto: Kompas.com

Namun, satu hal yang tidak dapat disangkal adalah kemampuannya untuk tetap relevan. Ia terus muncul, dalam bentuk apa pun, tanpa berhenti. Dari perjalanan ini, kita dapat melihat bahwa definisi kesuksesan tidak selalu linear atau konvensional. Aldi Taher menunjukkan grit untuk terus bertahan dan menjadi relevan. □

ALDI TAHER'S WAY

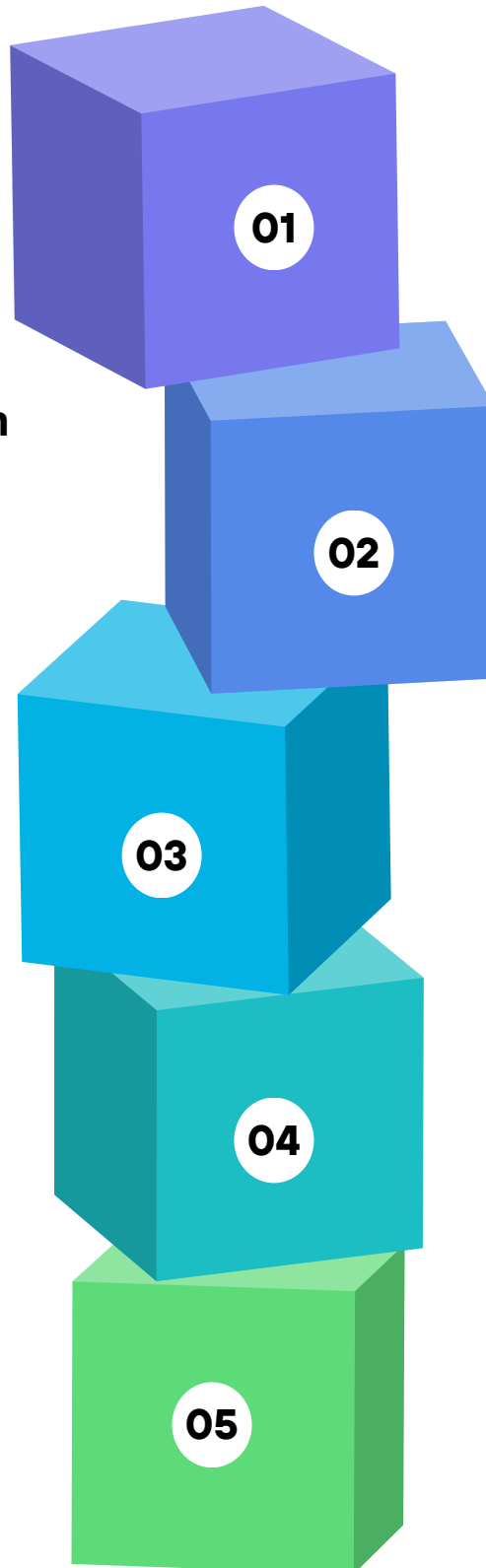
Aldi Taher adalah contoh dari jutaan orang Indonesia yang ingin jadi populer di era *attention economy* saat ini demi *survive* (bertahan) dan *thrive* (berhasil). Aldi Taher punya rumusnya:

Attention > Perfection

Attention jauh lebih penting daripada sempurna. Dihujat, dipuji, ataupun dikritik, yang penting jadi pusat perhatian.

Survival Mindset

Fokus: tetap hidup & visible di industri.



No Shame Principle

Nggak ada urat malu, berani jadi apapun, yang penting buka peluang.

Anti-Fragile Branding

Kritik, hujatan, dan makian = bahan bakar exposure. Aldi Taher tahan banting.

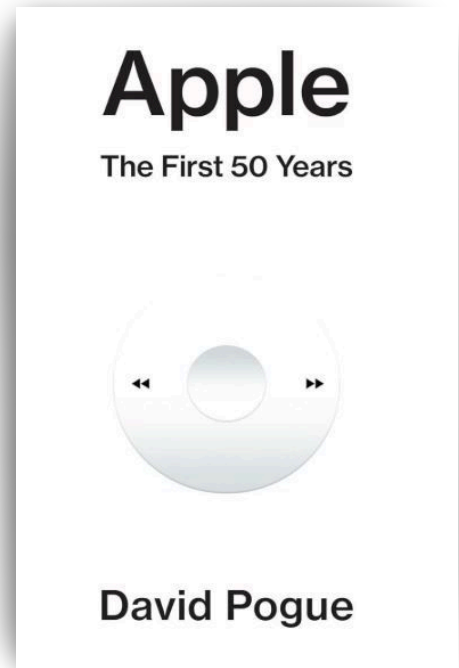
Reinvention Loop

Jatuh hal biasa → bangkit, adaptasi → muncul dengan format baru.

Sumber: Diolah sendiri.

Scaling Vision: Pelajaran dari Apple

Buku *Apple: The First 50 Years* (2026) karya David Pogue bukan sekadar kronologi perusahaan teknologi; ia adalah narasi tentang bagaimana sebuah perusahaan membentuk ulang cara manusia berpikir, bekerja, dan berinteraksi dengan dunia. Pogue, sebagai jurnalis teknologi yang telah lama mengamati Apple, menyajikan kisah ini dengan gaya yang ringan namun tajam, memadukan fakta historis, *insight* industri, dan refleksi budaya.



Sejak awal berdirinya oleh Steve Jobs, Steve Wozniak, dan Ronald Wayne pada 1976, Apple tidak hanya membangun produk, tetapi membangun filosofi. Pogue menekankan bahwa diferensiasi Apple sejak awal bukan pada teknologi semata, melainkan pada obsesinya terhadap pengalaman pengguna (*user experience*). Produk seperti Apple II menjadi contoh awal bagaimana Apple menjembatani teknologi yang kompleks menjadi sesuatu yang dapat diakses oleh masyarakat luas. Narasi kemudian berkembang menuju era kebangkitan Apple yang sering dianggap sebagai turning point paling krusial dalam sejarah perusahaan. Kembalinya Steve Jobs pada akhir 1990-an menjadi momentum transformasional.

Pogue menggambarkan fase ini bukan sekadar restrukturisasi bisnis, tetapi redefinisi identitas. Produk seperti iMac, iPod, hingga iPhone bukan hanya sukses secara komersial, tetapi menciptakan kategori baru dalam industri.

Pogue juga menyoroti sisi kontradiktif Apple: perusahaan yang sangat inovatif namun tertutup, visioner tetapi juga sangat *control-oriented*. Dalam konteks ini, Apple menjadi studi kasus tentang bagaimana kontrol yang ketat, baik dalam desain, ekosistem, maupun distribusi, dapat menjadi sumber kekuatan sekaligus potensi keterbatasan. []



SEJARAH KEPEMIMPINAN APPLE

Evolusi Gaya Kepemimpinan Selama 4 Era



1. ERA FOUNDERS

1976–1985

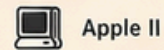


STEVE JOBS
(Co-founder)

• Visi • Eksperimen • Konflik

- Visioner & obsesif pada desain
- Membangun fondasi inovasi awal
- Gaya kepemimpinan: intens & konfrontatif

PRODUK:



Apple II

→ *Insight: Visi besar lahirkan inovasi, tapi memicu konflik internal*



2. ERA PROFESIONALISASI

1985–1997



JOHN SCULLEY
(CEO)

- Ekspansi • Manajemen Korporat • Kehilangan Arah
- Fokus pada bisnis & struktur
- Inovasi melemah, produk gagal (Newton)
- Apple hampir bangkrut

PRODUK:



Macintosh • Newton

→ *Insight: Manajemen tanpa visi → stagnasi*



3. ERA KEBANGKITAN STEVE JOBS

1997–2011



STEVE JOBS
(Kembali sebagai CEO)

- Transformasi • Inovasi Radikal • Ikonisasi
- ✓ Sederhanakan produk & fokus desain
- ✓ Bangun ekosistem terintegrasi
- ✓ Budaya *high standard* & detail ekstrem

PRODUK:



iMac

iPod

iPhone

→ *Insight: Kepemimpinan transformasional menghidupkan Apple*



4. ERA TIM COOK

2011–SEKARANG



TIM COOK
(CEO)

- Stabilitas • Skala Global • Layanan & Ekosistem
- *Operational excellence*
- Supply chain & efisiensi
- Perkuat bisnis layanan

EKSPANSI:



Watch

Music

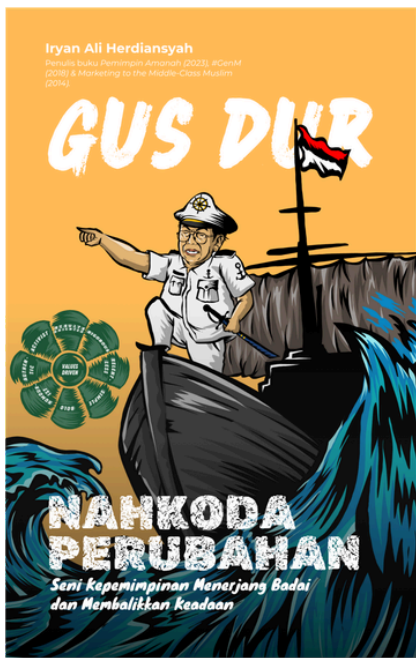
iCloud

→ *Insight: Eksekusi & skala untuk keberlanjutan*

Generated by AI



VISIONER → MANAJERIAL → TRANSFORMASIONAL → EKSEKUSIONAL



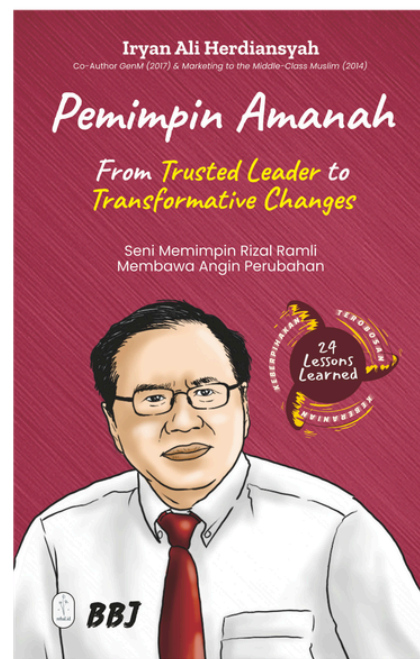
Dengan pendekatan teori manajemen kepemimpinan yang belum pernah dibahas penulis lain, buku ini berhasil mengungkap karakteristik leadership style Gus Dur.

Buku *Gus Dur Nahkoda Perubahan* (2025) ini mengupas seni kepemimpinan Gus Dur, yang menghasilkan perubahan signifikan saat menjadi Presiden RI dalam kurun kurang dari 2 tahun.

Learn from the Best

Sebuah buku tentang seni kepemimpinan yang dipraktikkan Rizal Ramli (RR) dalam membawa angin perubahan. Ia dikenal sebagai figur yang memiliki keberpihakan, terobosan, dan keberanian.

Buku ini menyajikan 24 *lessons-learned* seni kepemimpinan RR semasa hidupnya. Cocok bagi siapapun yang tertarik manajemen kepemimpinan, seperti kaum profesional, mahasiswa, pemilik usaha, dan lainnya.



UPCOMING BOOKS

