



BAHAN AJAR AGENDA II KEPEMIMPINAN STRATEGISE

By. Dra. Sugiastuti, S.S.,M.M.

(Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan)



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kepemimpinan strategis berfokus pada bagaimana seorang eksekutif atau manajer merumuskan visi jangka panjang, memanfaatkan sumber daya secara efektif, dan memotivasi tim agar organisasi mampu bersaing di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Menurut Chron, kepemimpinan strategis adalah cara seorang pemimpin di sebuah perusahaan menyusun strategi untuk mewujudkan tujuan tertentu. Menjelaskan tahapan konkret dalam menyusun tujuan jangka panjang organisasi. Membandingkan kepemimpinan strategis dengan jenis kepemimpinan lainnya. Memberikan contoh implementasi strategi di lingkungan kerja Anda. Namun, strategi yang dibuat tidak boleh hanya didasarkan keputusan “untuk sekarang ini”. Pemimpin juga harus mempertimbangkan tujuan jangka panjang Organisasi. Strategi tersebut harus memetakan langkah-langkah yang perlu diambil perusahaan untuk beralih dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan. Agendaa II Kepemimpinan strategis membahas tiga materi pelajaran, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II Kepemimpinan Strategis kompetensi manajerial peserta untuk menjamin terwujudnya akuntabilitas JPT Pratama sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Berfokus pada pembekalan kompetensi kepemimpinan strategis bagi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama agar mampu beradaptasi dengan disrupsi dan mengawal perubahan. Materi ini secara spesifik mengeksplorasi tiga mata pelajaran inti: Yang mempelajari kepemimpinan digital, kepemimpinan kewirausahaan dan organisasi pembelajar.

Kepemimpinan Digital: Membekali peserta dengan kemampuan merancang dan memimpin transformasi organisasi berbasis teknologi serta data untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kepemimpinan Kewirausahaan: Mendorong pola pikir inovatif, kreatif, dan pengambilan risiko terukur dalam mengeksplorasi peluang serta sumber daya baru. Organisasi Pembelajar (Learning Organization): Membentuk budaya organisasi yang adaptif, tangkas, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan demi pertumbuhan instansi.

1. Tujuan Kepemimpinan Digital Mendorong Transformasi Digital: Memampukan pemimpin untuk merancang visi kebijakan dan pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Optimalisasi Data: Membekali kemampuan mengambil keputusan strategis organisasi secara cepat dan akurat dengan memanfaatkan pemrosesan data (data-driven decision making).

2. Tujuan Kepemimpinan Kewirausahaan Membangun Pola Pikir Inovatif: Mengubah pola pikir birokrasi yang kaku menjadi lebih kreatif, lincah (agile), dan berorientasi pada pemecahan masalah. Mobilisasi Sumber Daya: Melatih pemimpin agar mampu mengidentifikasi peluang, mengoptimalkan kemitraan, serta mengelola risiko yang terukur demi efisiensi instansi.

3. Tujuan Organisasi Pembelajar (Learning Organization) Budaya Belajar Berkelanjutan: Menciptakan ekosistem kerja yang memfasilitasi

setiap aparatur untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan berkembang bersama. Adaptabilitas Tinggi: Meningkatkan kapasitas instansi agar selalu adaptif terhadap tantangan global, perubahan regulasi, maupun ekspektasi masyarakat yang dinamis.

2. Indikator keberhasilan

Agenda II Kepemimpinan Strategis membekali peserta dengan kemampuan mewujudkan kemampuan strategis melalui penerapan organisasi yang adaptif dan kepemimpinan kewirausahaan dalam membangun organisasi pembelajar (*agile organization*).

- ✓ Mampu menjelaskan perkembangan teknologi dan melakukan transformasi organisasi berbasis digital.
- ✓ Mampu menganalisis kepemimpinan kewirausahaan.
- ✓ Mampu menjelaskan strategi membangun organisasi pembelajar serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasinya.

3. Strategi penugasan:

Dalam penugasan memberikan keterlibatan aktif baik secara individu maupun kelompok memastikan pemahaman peran kepemimpinan strategis dalam organisasi dalam penerapan organisasi yang adaptif dan kepemimpinan kewirausahaan dalam membangun organisasi pembelajar (*agile organization*) melalui penugasan berikut:

a) penugasan individu:

- ✓ Setiap peserta diberikan tugas individu yang diarahkan untuk mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinannya dalam kepemimpinan digital, kepemimpinan kewirausahaan, dan organisasi pembelajar.
- ✓ Kelanjutan dari Essay pada Belajar Mandiri (mengintegrasikan kemampuan adaptif pengembangan teknologi dan kepemimpinan kewirausahaan dalam membangun organisasi pembelajar).

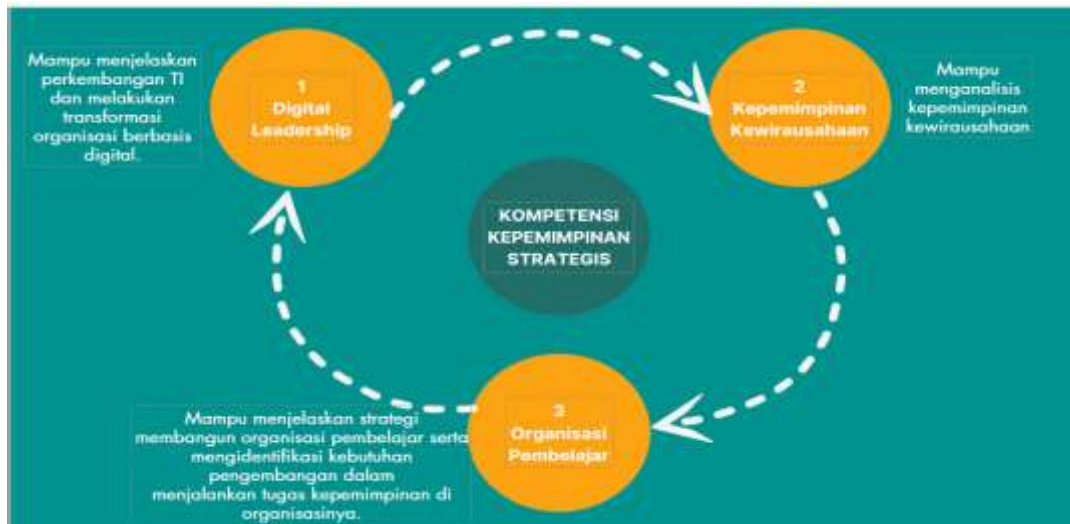
b) penugasan kelompok:

- ✓ Peserta diberikan tugas kelompok untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berorientasi pada kepemimpinan strategis yang berkualitas (mengintegrasikan perkembangan teknologi dan melakukan transformasi organisasi berbasis digital dan kepemimpinan kewirausahaan dalam penerapan organisasi pembelajar dalam peranannya sebagai pemimpin strategis).
- ✓ Sharing hasil penugasan kelompok.

B. KONSEP KEPEMIMPINAN STRATEGIS

Pentingnya pembahasan kepemimpinan strategis memberikan kontribusi terhadap rencana proyek perubahan dalam kemampuan untuk memanfaatkan berbagai peluang yang ada dan mengoptimalkan sumber daya yang terbatas untuk melaksanakan proyek perubahan secara efektif dan efisien. Pemberdayaan Organisasi Pembelajar: Pelaksanaan Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Proyek Perubahan.

Kompetensi kepemimpinan strategis diharapkan mampu menjelaskan perkembangan teknologi dan melakukan transformasi organisasi berbasis digital, menganalisis kepemimpinan kewirausahaan dan mampu menjelaskan strategi membangun organisasi pembelajar serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasinya. Sebagai ilustrasi dapat digambarkan dalam ilustrasi 1 berikut:



Gambar 1: Kompetensi kepemimpinan strategis

A. Konsep kepemimpinan digital

Kompetensi kepemimpinan strategis berfungsi sebagai nakhoda yang mengarahkan organisasi agar tetap relevan. Dalam konteks kepemimpinan digital, fokus utamanya adalah membentuk organisasi yang adaptif yaitu entitas yang mampu merespons disrupsi teknologi, membaca tren berbasis data, dan melakukan transformasi dengan gesit.

Kerangka pikir proses pembelajaran kepemimpinan digital (sebagaimana digambarkan pada ilustrasi gambar 2 berikut:



Gambar 2: Kerangka pikir proses pembelajaran kepemimpinan digital.

Berikut adalah penjabaran elemen penting bagaimana kompetensi tersebut membentuk organisasi adaptif di era digital:

1. Kompetensi Kepemimpinan Strategis di Era Digital

Pemimpin tidak hanya memahami teknologi (melek digital), tetapi harus mampu menyelaraskan strategi teknologi dengan tujuan bisnis jangka panjang. Kompetensi intinya meliputi:

- Visi Digital yang Terarah: Mengintegrasikan aset dan inovasi digital ke dalam model bisnis.
- Pengambilan Keputusan Berbasis Data: Memadukan intuisi dengan *insight* analitik untuk mengurangi risiko kegagalan.
- Kecerdasan Emosional (EQ) dan Empati: Mengelola manusia dalam transisi perubahan teknologi yang sering kali menimbulkan resistensi .

2. Membangun Organisasi yang Adaptif

Organisasi yang adaptif dicirikan oleh kemampuan bertahan dan bertumbuh di tengah ketidakpastian. Pemimpin strategis membentuknya melalui:

- Budaya Ketangkasan (Agile): Mendorong kolaborasi lintas fungsi dan pengambilan keputusan yang lebih cepat.
- Lingkungan Psikologis yang Aman: Memberdayakan karyawan untuk berani bereksperimen dan belajar dari kegagalan tanpa takut dihakimi.
- Pembelajaran Berkelanjutan (*Growth Mindset*): Memastikan seluruh elemen organisasi terus memperbarui keterampilan .

3. Keterkaitan Antara Keduanya

Transformasi digital bukanlah sekadar proyek adopsi sistem atau perangkat keras baru, melainkan perubahan budaya kerja yang masif. Kepemimpinan yang adaptif merupakan katalisator utama keberhasilan transformasi digital. Pemimpin yang strategis menyeimbangkan antara pembaruan teknologi (*hard system*) dan kesiapan manusia dalam organisasi (*soft system*). Transformasi digital pelayanan publik adalah perubahan menyeluruh dalam birokrasi yang mengintegrasikan teknologi digital, budaya organisasi, dan tata kelola data untuk menciptakan layanan yang cepat, transparan, dan inklusif. Fokus utamanya adalah peralihan dari proses manual ke sistem berbasis elektronik (SPBE) guna meningkatkan efisiensi dan memudahkan akses masyarakat.

Berikut adalah poin-poin kunci transformasi digital pelayanan publik:

- ✓ Landasan Hukum: Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mengintegrasikan berbagai sistem pemerintahan, mengurangi silo informasi, dan meningkatkan keterhubungan
- ✓ Manfaat Utama: Meningkatkan aksesibilitas, kecepatan, transparansi, akuntabilitas, serta mengurangi potensi pungutan liar dan praktik percaloan.

Contoh Transformasi ini menuntut perubahan menyeluruh, bukan sekadar peluncuran aplikasi, melainkan menata ulang proses bisnis pelayanan agar lebih berpusat pada masyarakat

- Inovasi: Penggunaan Artificial Intelligence (AI) seperti asisten virtual HELITA di Tangerang Selatan untuk layanan satu pintu via WhatsApp, serta Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dari BKN.
- Tantangan Utama: Mengatasi kesenjangan digital (digital divide), keamanan data, peningkatan kapasitas SDM (literasi digital), dan perubahan budaya kerja (digital mindset).
- Tujuan Akhir: Membangun birokrasi yang tangguh, tangkas, dan mampu memberikan pelayanan prima di era digital.

. Catatan:

Transformasi digital pelayanan publik mencakup 5 aspek krusial: Proses ini bertujuan menciptakan pelayanan yang cepat, transparan, dan mudah diakses.

1. penguatan tata kelola SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik),
2. infrastruktur teknologi,
3. budaya & kompetensi digital ASN,
4. integrasi layanan prioritas,
5. dan keamanan sistem.

Berikut adalah rincian aspek-aspek utama transformasi digital pelayanan publik:

- a. Tata Kelola dan Regulasi (SPBE): Penguatan tata kelola pemerintahan yang terintegrasi berdasarkan Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 (SPBE) untuk menghilangkan ego sektoral dan mempercepat pertukaran informasi.
- b. Infrastruktur dan Teknologi: Penyediaan pusat data, jaringan internet, serta penerapan teknologi modern seperti cloud computing, AI, dan aplikasi pelayanan publik yang mudah digunakan oleh masyarakat (contoh: pembuatan e-KTP, pajak online).SDM dan
- c. Budaya Digital: Pengembangan digital mindset, peningkatan literasi digital, dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) agar adaptif, tangkas, dan inovatif dalam melayani masyarakat.
- d. Layanan Digital Terintegrasi: Integrasi berbagai layanan publik dalam satu portal atau aplikasi untuk memudahkan akses masyarakat, termasuk pemanfaatan Mal Pelayanan Publik (MPP) digital.
- e. Keamanan Data dan Siber: Perlindungan informasi dan data masyarakat dalam sistem elektronik untuk memastikan kepercayaan publik, terutama dengan adanya Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (PDP).Transformasi ini mengubah paradigma dari

pelayanan manual yang birokratis menjadi pelayanan yang berbasis data, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Disrupsi teknologi dan digitalisasi adalah perubahan fundamental yang menggantikan sistem konvensional dengan teknologi digital, menciptakan model bisnis baru yang lebih cepat, efisien, dan berdampak luas. Fenomena ini mengubah cara hidup, pola pikir masyarakat, serta budaya kerja. Poin Kunci Disrupsi Teknologi dan Digitalisasi: Definisi: Disrupsi digital adalah inovasi yang mengubah tatanan industri mapan dan menciptakan pasar baru.

- f. Dampak: Perubahan perilaku masyarakat dari konvensional ke digital, pergeseran budaya kerja, dan akselerasi efisiensi. Contoh: Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI), Internet of Things (IoT), kendaraan otonom, virtual reality (VR), cloud computing, serta pemasaran digital melalui media sosial. Tantangan: Potensi penyebaran informasi palsu (hoax) dan perlunya peningkatan literasi digital. Pentingnya Adaptasi: Keberhasilan menghadapi era ini memerlukan adaptasi teknologi dan peningkatan kualitas SDM agar tetap relevan. Digitalisasi memaksa sektor konvensional berubah menjadi lebih modern, seringkali membuat metode lama menjadi tidak lagi efisien.

Disrupsi teknologi dan digitalisasi adalah perubahan fundamental yang menggantikan sistem konvensional dengan teknologi digital, menciptakan model bisnis baru yang lebih cepat, efisien, dan berdampak luas. Fenomena ini mengubah cara hidup, pola pikir masyarakat, serta budaya kerja. Poin Kunci Disrupsi Teknologi dan Digitalisasi: Definisi: Disrupsi digital adalah inovasi yang mengubah tatanan industri mapan dan menciptakan pasar baru. Dampak: Perubahan perilaku masyarakat dari konvensional ke digital, pergeseran budaya kerja, dan akselerasi efisiensi. Contoh: Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI), Internet of Things (IoT), kendaraan otonom, virtual reality (VR), cloud computing, serta pemasaran digital melalui media sosial. Tantangan: Potensi penyebaran informasi palsu (hoax) dan perlunya peningkatan literasi digital.

Pentingnya Adaptasi: Keberhasilan menghadapi era ini memerlukan adaptasi teknologi dan peningkatan kualitas SDM agar tetap relevan. Digitalisasi memaksa sektor konvensional berubah menjadi lebih modern, seringkali membuat metode lama menjadi tidak lagi efisien.

B. Konsep kepemimpinan kewirausahaan

Kompetensi kepemimpinan strategis memberdayakan pemimpin untuk memetakan visi jangka panjang dan merespons disrupsi. Kompetensi kepemimpinan kewirausahaan dituntut untuk mampu menganalisis dan menerapkan kepemimpinan kewirausahaan. Kemampuan kepemimpinan strategis ketika disinergiskan dengan kepemimpinan kewirausahaan, pemimpin tidak hanya mengarahkan organisasi, tetapi juga aktif mengeksplorasi peluang baru, mengambil risiko terukur, dan mendorong inovasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Adapun gambaran kepemimpinan kewirausahaan dapat digambarkan dalam ilustrasi gambar 3 berikut:



Gambar 3 : kerangka pikir proses pembelajaran kepemimpinan kewirausahaan

Kepemimpinan strategis menggerakkan organisasi dengan merancang visi jangka panjang dan adaptasi fleksibel. Ketika dianalisis melalui lensa kewirausahaan, kepemimpinan ini berfokus pada inovasi, pengambilan risiko yang terukur, dan kemampuan memanfaatkan peluang baru. Kepemimpinan strategis dalam pemenuhan kompetensi kepemimpinan yang adaptif, dalam mengelola organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut: Visi Jangka Panjang dikaitkan dengan penemuan Peluang: Kepemimpinan kewirausahaan mengidentifikasi dan merespons peluang bisnis secara tangkas. Manajemen Risiko vs. Keberanian Mengambil Risiko: pemimpin wirausaha berani melangkah dengan risiko terukur untuk menciptakan terobosan. Efisiensi Operasional vs. Inovasi Kreatif: Kompetensi strategis memastikan operasional selaras dengan tujuan utama, diimbangi oleh jiwa wirausaha yang mendorong budaya eksperimen dan pembaruan produk/layanan. Pemberdayaan SDM: menuntut fleksibilitas dan kemampuan memberdayakan tim, baik dalam eksekusi rencana jangka panjang maupun adaptasi terhadap perubahan pasar. Organisasi yang menggabungkan kepemimpinan strategis dalam penguatan kepemimpinan kewirausahaan dalam manajemen risiko dan efisiensi operasional dan kreatifitas. Kepemimpinan strategis menjadi motor penggerak dalam memperkuat kepemimpinan kewirausahaan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip Entrepreneurial Leadership yang memadukan semangat inovasi dengan ketajaman manajerial. Hal ini dicapai melalui manajemen risiko yang terukur, dorongan efisiensi operasional, dan optimalisasi kreativitas. Ketiganya bersinergi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Berikut adalah kerangka strategis dalam mengintegrasikan keempat elemen tersebut:

1. **Manajemen Risiko yang Terukur** Pemimpin strategis tidak menghindari risiko, melainkan mengelolanya melalui pendekatan yang terstruktur. **Mitigasi Proaktif:** Melakukan analisis risk-reward sebelum mengambil keputusan inovatif. **Fleksibilitas:** Membangun sistem yang tangkas (agile) agar organisasi mampu merespons perubahan pasar dengan cepat.
2. **Efisiensi Operasional** Kewirausahaan yang kuat harus didukung oleh eksekusi operasional yang ramping, efektif, dan minim pemborosan. **Optimalisasi Sumber Daya:** Memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk menekan biaya produksi dan mempercepat alur kerja. **Penyederhanaan Proses:** Menghilangkan birokrasi yang lambat agar eksekusi ide kreatif menjadi lebih cepat direalisasikan.
3. **Stimulasi Kreativitas dan Inovasi** Pemimpin menciptakan ekosistem kerja di mana seluruh anggota tim merasa aman untuk menyampaikan ide-ide baru. **Budaya Inovasi:** Memberikan ruang eksperimen dan menganggap kegagalan sebagai proses pembelajaran. **Kolaborasi Lintas Fungsi:** Memecah silo organisasi agar kreativitas dapat mengalir dari berbagai divisi.

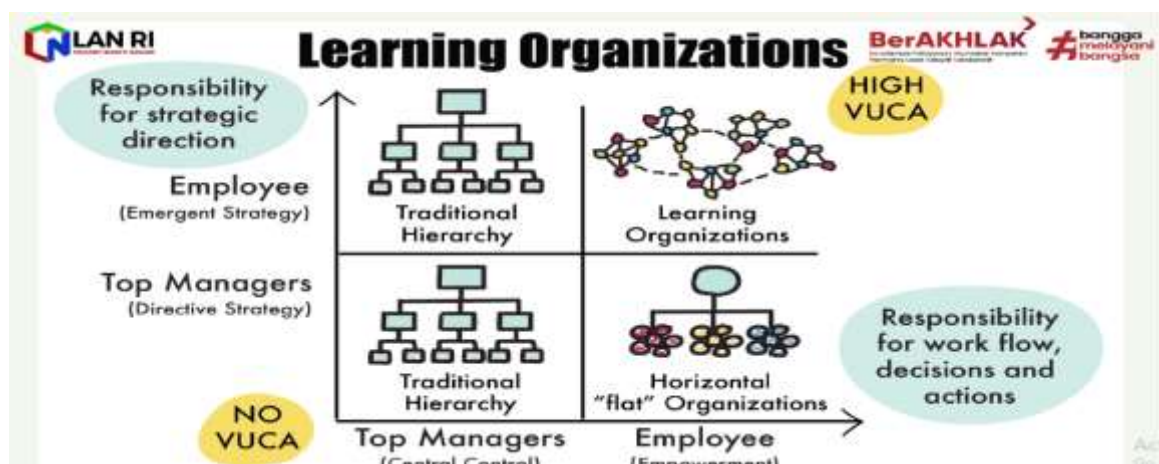
Kepemimpinan kewirausahaan dapat mengantisipasi tantangan masa depan sambil tetap gesit mengejar pertumbuhan. Kepemimpinan kewirausahaan (entrepreneurial leadership) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keberhasilan transformasi digital pelayanan publik, bertindak sebagai penggerak utama dalam mengatasi tantangan perubahan teknologi, budaya, dan operasional. Pemimpin dengan jiwa kewirausahaan berfokus pada inovasi, pengambilan risiko yang terukur, dan identifikasi peluang, yang sangat penting untuk mempercepat adopsi teknologi dalam pelayanan publik. Berikut adalah poin-poin hubungan kepemimpinan kewirausahaan dengan tantangan transformasi digital pelayanan publik:

- **Mengatasi Tantangan Budaya Inovasi:** Kepemimpinan kewirausahaan mendorong budaya organisasi yang kreatif dan berani mengambil risiko, yang sangat dibutuhkan untuk mengubah cara kerja konvensional menjadi digital.
- **Akselerasi Adopsi Teknologi:** Pemimpin digital/kewirausahaan memfasilitasi perubahan teknologi dengan menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kreativitas.
- **Peningkatan Kinerja Pelayanan:** Hubungan keduanya berdampak positif pada efektivitas operasional, memungkinkan layanan publik menjadi lebih efisien, cepat, dan berorientasi pada pengguna.
- **Adaptabilitas dan Manajemen Perubahan:** Kepemimpinan kewirausahaan yang adaptif membantu organisasi publik merespons tantangan eksternal (seperti perubahan pasar atau kebutuhan masyarakat) dengan memanfaatkan teknologi digital. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):** Tantangan terbesar dalam transformasi digital adalah SDM, dan pemimpin kewirausahaan berperan penting dalam memotivasi dan mempersiapkan tim agar melek digital. Secara ringkas, kepemimpinan kewirausahaan menjembatani kesenjangan antara potensi teknologi digital dan kebutuhan akan pelayanan publik yang modern, efektif, dan inovatif.

C. Konsep organisasi pembelajar

Pemimpin strategis menjalankan fungsi krusial untuk memastikan organisasi terus bertumbuh melalui lima peran utama berikut: **Arsitek Visi**: Menetapkan arah jangka panjang yang menginspirasi, di mana proses pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian dari strategi inti untuk mencapai tujuan tersebut. **Fasilitator Pembelajaran**: Memfasilitasi transfer pengetahuan yang mulus antar departemen, menyediakan ruang bagi inovasi, dan menghilangkan hambatan komunikasi. **Agen Perubahan**: Membantu tim merespons dan beradaptasi secara tangkas terhadap dinamika atau disrupsi pasar. **Pendukung Eksperimentasi**: Menciptakan zona aman di mana karyawan tidak takut gagal dalam mencoba hal baru yang dapat menghasilkan solusi kreatif.

Kompetensi yang dibangun dari organisasi pembelajar adalah kemampuan menjelaskan strategi membangun organisasi pembelajar serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasinya. Kepemimpinan strategis dalam organisasi pembelajar adalah motor penggerak yang merancang visi, mengoordinasikan sumber daya, dan membangun budaya belajar. Pemimpin berperan sebagai arsitek perubahan, memastikan setiap individu terus berevolusi, dan menjadikan adaptasi sebagai keunggulan kompetitif organisasi, sebagaimana digambarkan dalam ilustrasi gambar 4 berikut:



Gambar 4: Learning Organization

Learning organization (organisasi pembelajar) adalah strategi kunci dalam kepemimpinan strategis. Pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi menciptakan lingkungan agar seluruh anggota organisasi terus bertumbuh, berbagi pengetahuan, dan beradaptasi secara kolektif demi merespons dinamika perubahan lingkungan dengan cepat. Konsep ini diimplementasikan melalui pendekatan visioner yang memberdayakan setiap talenta di dalam perusahaan. Kunci Utama Mengintegrasikan Pembelajaran dalam Kepemimpinan Berdasarkan teori The Fifth Discipline dari Peter Senge, terdapat lima elemen disiplin utama yang harus dibangun oleh pemimpin strategis: **Berpikir Sistem (System Thinking)**: Memahami bagaimana setiap bagian dalam organisasi saling terhubung dan melihat pola perubahan jangka panjang, bukan sekadar peristiwa yang berdiri sendiri. **Penguasaan Pribadi (Personal Mastery)**: Mendorong setiap individu untuk terus mengembangkan kapasitas diri mereka guna mencapai hasil yang paling bermakna. **Model Mental (Mental Models)**: Membantu anggota tim menggali, merefleksikan, dan mengubah asumsi atau gambaran internal yang membatasi cara

pandangan mereka terhadap organisasi dan pasar. Visi Bersama (Shared Vision): Merumuskan dan mengomunikasikan tujuan masa depan yang diyakini bersama, sehingga memunculkan komitmen murni dari seluruh pegawai untuk mencapainya. Pembelajaran Tim (Team Learning): Memfasilitasi dialog dan kolaborasi lintas fungsi sehingga kecerdasan kolektif tim jauh melebihi jumlah kecerdasan individu. Manfaat Strategis Organisasi Pembelajaran Penerapan konsep ini secara masif mengubah kapasitas dan ketangkasan perusahaan: Adaptasi Cepat: memudahkan organisasi merespons disrupsi teknologi, krisis, atau pergeseran perilaku konsumen. Keunggulan Kompetitif: Pengetahuan yang terus diperbarui menjadi aset tak berwujud yang sulit ditiru oleh kompetitor. Peningkatan Kinerja: Memastikan setiap keputusan operasional didasarkan pada data, evaluasi, dan inovasi yang berkelanjutan. Inovasi Berkelanjutan: Lingkungan yang terbuka menciptakan toleransi yang sehat terhadap eksperimen dan kegagalan sebagai proses belajar. Suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki 'kecepatan berpikir dan bertindak' dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Peran Utama Pemimpin Strategis menjalankan fungsi krusial untuk memastikan organisasi terus bertumbuh, melalui lima peran utama berikut: Arsitek Visi: Menetapkan arah jangka panjang yang menginspirasi, di mana proses pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian dari strategi inti untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitator Pembelajaran: Memfasilitasi transfer pengetahuan yang mulus antar departemen, menyediakan ruang bagi inovasi, dan menghilangkan hambatan komunikasi. Agen Perubahan: Membantu tim merespons dan beradaptasi secara tangkas terhadap dinamika atau disrupsi pasar. Pendukung Eksperimentasi: Menciptakan zona aman di mana karyawan tidak takut gagal dalam mencoba hal baru yang dapat menghasilkan solusi kreatif. Penghubung Sistem: Mengintegrasikan pembelajaran individu menjadi memori kolektif organisasi, sehingga inovasi menjadi warisan sistemik perusahaan. Mengapa Peran Ini Kian Penting? Di lingkungan yang semakin kompleks, kepemimpinan transformasional dan strategis sangat dibutuhkan untuk menjawab tuntutan zaman. Pendekatan ini memastikan eksistensi organisasi dengan mengubah pola pikir dari sekadar mempertahankan status quo menjadi pembelajar seumur hidup (*lifelong learners*). Hubungan antara organisasi pembelajar (*learning organization*) dengan penanganan kemiskinan sangat erat dan strategis, terutama dalam menciptakan solusi yang berkelanjutan, inovatif, dan adaptif terhadap akar permasalahan kemiskinan yang kompleks. Berikut adalah beberapa poin kunci hubungan keduanya berdasarkan hasil pencarian:

- Peningkatan Kapasitas dan Adaptasi (Inovasi): Organisasi pembelajar, termasuk LSM, instansi pemerintah, maupun lembaga pendidikan, terus memperbarui pengetahuan dan metode mereka. Hal ini memungkinkan pengembangan program pengentasan kemiskinan yang lebih inovatif dan berorientasi pada solusi.
- Pendidikan sebagai Pemutus Rantai Kemiskinan: Institusi pendidikan berperan sebagai organisasi pembelajar yang mendasar, di mana peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu melalui pendidikan formal maupun non-formal terbukti menjadi kunci untuk meningkatkan taraf hidup dan memutus rantai kemiskinan.
- Pemberdayaan Ekonomi & Sumber Daya: Organisasi yang aktif dalam pengentasan kemiskinan bekerja dengan mempromosikan hak-hak dan meningkatkan kapasitas masyarakat melalui pemberdayaan, seperti pelatihan UMKM, yang membantu masyarakat miskin keluar dari ketergantungan.
- Kolaborasi Multistakeholder (belajar bersama): Penanganan kemiskinan memerlukan sinergi. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan NGO (LSM) yang terjalin dalam sebuah jaringan "pembelajaran bersama" meningkatkan efisiensi dan efektivitas program, serta memastikan solusi yang inklusif.
- Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Proses pembelajaran dalam program penanggulangan kemiskinan memungkinkan adanya review dan tindak lanjut (lokakarya) bersama, sehingga program-program seperti PKH, BST, dan bantuan sosial lainnya dapat berjalan lebih tepat sasaran.
- Penguatan Data: Organisasi pembelajar (pemerintah) terus melakukan pembaharuan data penduduk untuk memastikan bantuan sosial lebih efisien dan terintegrasi.

Secara keseluruhan, organisasi pembelajar memfasilitasi pergeseran dari pendekatan bantuan sosial semata (*charity*) menuju pemberdayaan yang berkelanjutan, yang lebih efektif mengatasi akar kemiskinan.

Kompetensi kepemimpinan strategis adalah kemampuan untuk melihat ke depan, mengantisipasi perubahan, dan memberdayakan anggota agar organisasi tetap adaptif. Untuk menganalisis kepemimpinan dalam organisasi pembelajar, Anda perlu menilai bagaimana seorang pemimpin memfasilitasi dialog, mendorong inovasi, menciptakan budaya berbagi pengetahuan, dan menjadikan kesalahan sebagai batu loncatan untuk belajar.

5 Pilar Kompetensi Kepemimpinan Strategis dalam Organisasi Pembelajar

Untuk melihat dan menganalisis apakah seorang pemimpin efektif membangun organisasi pembelajar, berikut indikator kompetensi utamanya:

Visi Masa Depan (Anticipatory Vision): Mampu melihat tren dan perubahan industri, serta merumuskannya menjadi arah yang jelas bagi seluruh anggota.

Pemikiran Sistemik (*System Thinking*):

Kemampuan melihat organisasi secara utuh. Pemimpin memahami bagaimana satu perubahan di divisi tertentu berdampak pada bagian lainnya. Kecerdasan Emosional & Empati: Menciptakan lingkungan kerja yang psikologisnya aman (*psychological safety*), sehingga anggota tidak takut berpendapat atau mengekspresikan ide kreatif. Budaya Inovasi & Pembelajaran (Empowerment): Memberikan ruang bagi anggota untuk terus bereksperimen, belajar dari kegagalan, dan membagikan pengetahuannya kepada rekan kerja. Fleksibilitas & Adaptabilitas: Terbuka terhadap masukan dan mampu menyesuaikan strategi kapan pun diperlukan tanpa kehilangan fokus pada tujuan utama. Cara mengevaluasi kepemimpinan strategis dapat dianalisis melalui langkah-langkah berikut: Audit Komunikasi: Apakah informasi mengalir dua arah? Apakah pemimpin bersedia mendengarkan umpan balik dari level bawah? Penilaian Learning Curve: Apakah ada anggaran atau fasilitas khusus dari manajemen untuk pelatihan anggota (seperti kursus, seminar, atau workshop)? Penyelesaian Masalah: Bagaimana reaksi pemimpin saat terjadi kesalahan/ kegagalan proyek

A. Latihan

Memberikan ilustrasi memastikan peran kepemimpinan strategis SESUAI materi pada AGENDA II KEPEMIMPINAN STRATEGIS DIHUBUNGKAN DENGAN MEMBANGUN ORGANISASI PEMBELAJAR DENGAN MENGGUNAKAN KONSEP PETER SENGE SYSTEMS THINKING (MELIHAT KESELURUHAN, MENGHUBUNGKAN POLA, MEMAHAMI PERUBAHAN JANGKA PANJANG).

2. Rangkuman Materi

B. Evaluasi

1. Apa yang dimaksud dengan “kepemimpinan digital ” dalam analisis kepemimpinan strategis?
2. Apa yang dimaksud dengan ukuran “kepemimpinan kewirausahaan” dalam kepemimpinan strategis?
3. Apa yang dimaksud dengan ukuran “organisasi pembelajar” dalam kepemimpinan strategis?

DAFTAR PUSTAKA

Rhenald Khasali, The Great Shifting

Tom Nichols, Matinya Kepakaran (The Death of Expertise)

Eric Sheninger, Digital Leadership

Bob Sadino, Leadership Entrepreneurship Inspirasi & Motivasi Diri

Staff of Entrepreneur Media, Entrepreneur Voices on Effective Leadership

Joel Peterson, 2020, Entrepreneurial Leadership: The Art of Launching New Ventures, Inspiring Others, and Running Stuff

Angelo Mastrangelo, Entrepreneurial Leadership: A Practical Guide to Generating New Business

Bill Corbin, 2000, Entrepreneurial Leadership: Fundamentals Kaswan, Organisasi Pembelajaran

Johny Christian Ruhlessin, Pieter G. Manoppo, Organisasi Pembelajaran

Aisyah Pia Asrunputri, Fundamental Organisasi Pembelajaran Berkelanjutan: Upaya Akselerasi Organisasi Menuju Perubahan Strategis