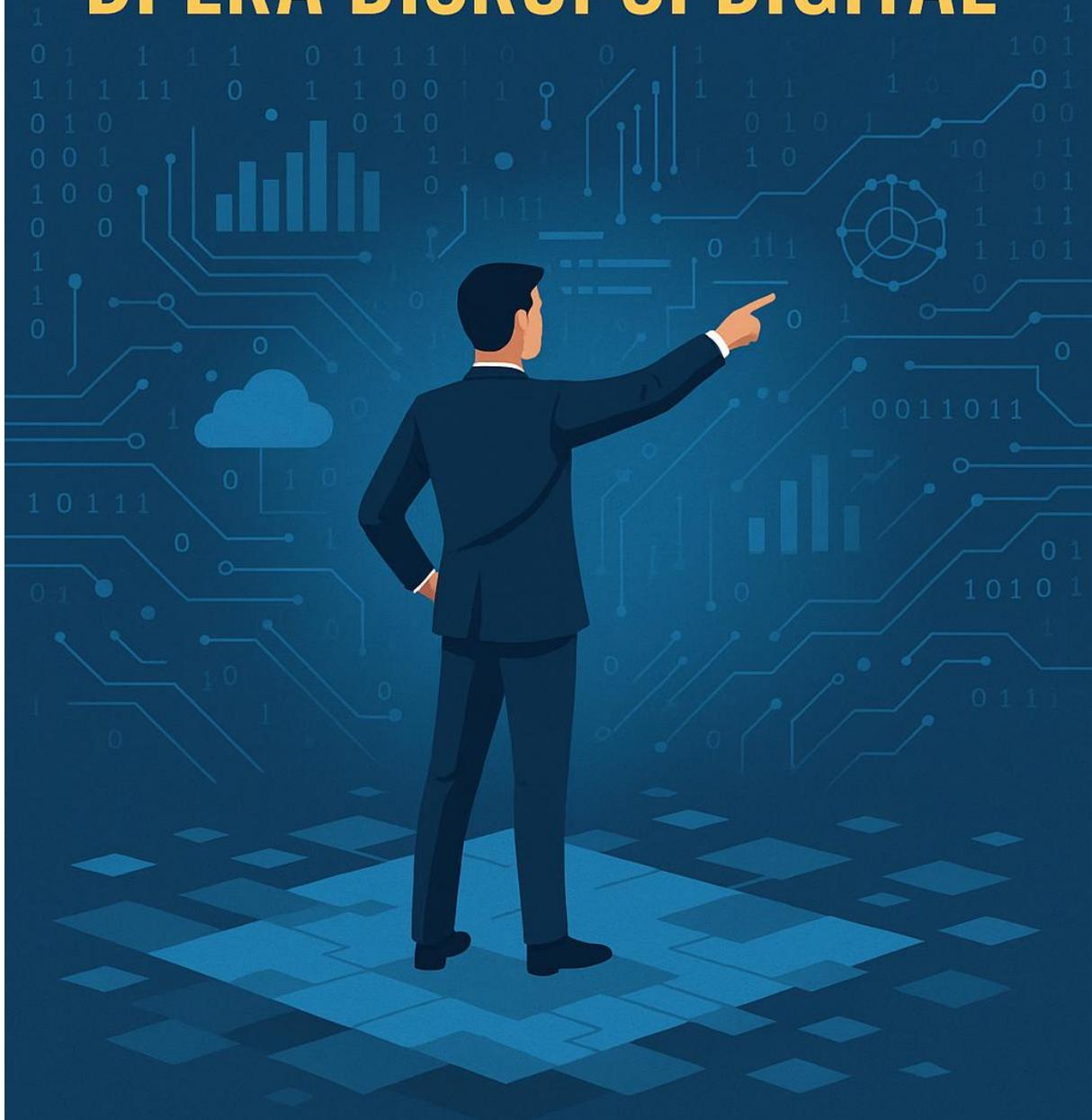


# LEADERSHIP DI ERA DISRUPSI DIGITAL



RUDY C TARUMINGKENG

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

[rudyc75@gmail.com](mailto:rudyc75@gmail.com)

Bogor, Indonesia

2 Agustus 2025

## **KEPEMIMPINAN DI ERA DISRUPSI DIGITAL**

Berikut adalah penjelasan dan elaborasi **akademik dan naratif** tentang konsep **LEADERSHIP (KEPEMIMPINAN)** berdasarkan sumber:

 [MBASkool - Leadership](#)

---

### **Pengertian Leadership (Kepemimpinan)**

**Leadership** atau **kepemimpinan** adalah kemampuan seseorang untuk **mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing orang lain** dalam mencapai tujuan bersama. Ini tidak hanya mencakup pemberian perintah, tetapi juga **membentuk visi, memotivasi tim**, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan kolaboratif.

**Definisi kunci:** Leadership is the ability of an individual to influence, motivate, and enable others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members.

---

### **Unsur-Unsur Utama dalam Kepemimpinan**

#### **Visi dan Arah Strategis**

Pemimpin menetapkan *visi* yang menginspirasi dan menjadi arah pergerakan organisasi.

#### **Pengaruh Tanpa Otoritas**

Seorang pemimpin efektif tak hanya mengandalkan jabatan formal, tapi pada kemampuan membangun kepercayaan dan memberi contoh.

### **Komunikasi**

Pemimpin yang baik memiliki keterampilan komunikasi dua arah yang kuat: mendengar dan menyampaikan gagasan.

### **Pengambilan Keputusan**

Seorang pemimpin membuat keputusan yang etis, tepat waktu, dan mempertimbangkan risiko serta stakeholder.

### **Pengembangan Orang Lain**

Leadership sejati melibatkan *mentoring*, *coaching*, dan memberdayakan anggota tim untuk tumbuh.

---

## Teori dan Gaya Kepemimpinan (Leadership Styles)

### **1. Great Man Theory & Trait Theory**

Berbasis pada anggapan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk. Fokus pada karakteristik seperti karisma, kecerdasan, kepercayaan diri.

### **2. Behavioral Theories**

Menekankan bahwa kepemimpinan dapat **dipelajari dan dikembangkan** melalui perilaku, bukan hanya bakat bawaan. Contoh: teori Ohio State dan Michigan Studies.

### **3. Contemporary Styles:**

<b>Gaya</b>	<b>Karakteristik</b>
<b>Transformational</b>	Menciptakan perubahan besar, menginspirasi visi masa depan
<b>Transactional</b>	Fokus pada struktur, penghargaan dan hukuman
<b>Servant Leadership</b>	Fokus pada melayani orang lain terlebih dahulu
<b>Democratic</b>	Partisipatif dan terbuka terhadap masukan tim
<b>Autocratic</b>	Keputusan sepihak, cepat, dan tegas

Gaya	Karakteristik
Laissez-Faire	Memberi kebebasan penuh kepada anggota tim

---

### Aplikasi Leadership dalam Konteks Organisasi

#### ◆ Studi Kasus Naratif:

PT TechInovasi Digital Indonesia, sebuah startup teknologi, mengalami stagnasi pertumbuhan. CEO barunya mengadopsi gaya **Transformational Leadership**, membangun budaya inovasi, memberikan pelatihan AI kepada karyawan, dan menetapkan OKR (Objectives and Key Results). Dalam waktu 6 bulan, produktivitas meningkat 35%, dan retensi karyawan meningkat.

#### ◆ Manajemen SDM

Kepemimpinan berdampak pada:

Engagement dan retensi karyawan

Kinerja tim

Budaya organisasi

Proses perubahan dan adaptasi

---

### Leadership vs. Management

Leadership	Management
Fokus pada <i>visi</i>	Fokus pada <i>eksekusi</i>
Menciptakan perubahan	Memelihara stabilitas
Menginspirasi	Mengelola proses
Hubungan jangka panjang	Tujuan jangka pendek

Pemimpin yang efektif biasanya memadukan elemen manajemen dan kepemimpinan dalam porsi yang tepat sesuai konteks.

### Konteks AI dan Era Digital

Di era teknologi dan disrupsi digital:

**Digital Leadership** menuntut pemimpin memahami *data analytics*, *AI*, dan teknologi terkini.

**Remote Leadership** menuntut keterampilan kolaborasi virtual dan kepercayaan tim jarak jauh.

**Agile Leadership** mengharuskan adaptasi cepat dalam struktur organisasi lincah (*agile teams*).

---

### Infografik Visual (opsional untuk pelengkap modul)

**Judul:** "Leadership: Gaya, Kompetensi, dan Aplikasi di Era Digital"

Diagram segitiga: Visi – Komunikasi – Eksekusi

Tabel gaya kepemimpinan dan efeknya

Framework "Leadership Pipeline"

Peta kompetensi kepemimpinan abad ke-21

---

### Refleksi dan Diskusi

Apakah seorang pemimpin perlu memiliki kekuasaan formal?

Bagaimana gaya kepemimpinan Anda memengaruhi dinamika tim Anda?

Apakah teknologi seperti AI menggantikan atau memperkuat peran kepemimpinan?

---

### Glosarium

**Influence:** Kemampuan mempengaruhi orang lain.

**Visionary Leadership:** Gaya memimpin berbasis visi masa depan.

**Empowerment:** Pemberdayaan karyawan dalam mengambil keputusan.

---

### **Daftar Pustaka (Singkat)**

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

MBASkool. (2023). [Leadership - Business Concept](#)

---

Baik, berikut adalah kelanjutan dan pengembangan dari konsep **Leadership di Era Disrupsi Digital**, disusun untuk memperkaya pemahaman dan dapat dijadikan bahan modul kuliah atau makalah ilmiah.

---

## **Leadership di Era Disrupsi Digital: Adaptasi, Inovasi, dan Relevansi**

### **1. Konteks Disrupsi Digital**

Era disrupsi digital ditandai oleh munculnya teknologi baru yang *mengubah fundamental bisnis dan organisasi*, seperti:

**Kecerdasan Buatan (AI)**

**Big Data & Analytics**

**Internet of Things (IoT)**

**Otomatisasi dan Robotik**

**Blockchain dan Teknologi Web 3.0**

Disrupsi ini tidak hanya bersifat teknologi, tetapi juga mengubah **ekspektasi pelanggan, cara kerja karyawan, dan model bisnis organisasi.**

Pemimpin tidak hanya dituntut *melek digital*, tetapi juga mampu **memimpin transformasi digital** dengan keberanian dan ketangguhan emosional.

---

## 2. Kompetensi Pemimpin di Era Disrupsi

Berikut ini adalah **kompetensi kunci** yang dibutuhkan pemimpin modern:

<b>Kompetensi</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>Digital Fluency</b>	Memahami ekosistem digital dan teknologi baru
<b>Agility &amp; Adaptability</b>	Gesit dalam mengambil keputusan saat kondisi berubah cepat
<b>Collaboration &amp; Networking</b>	Membangun kemitraan strategis dan ekosistem inovatif
<b>Empathy &amp; Inclusion</b>	Memahami keberagaman, kesejahteraan, dan keadilan di lingkungan digital
<b>Data-Informed Leadership</b>	Mengambil keputusan berdasarkan data dan insight, bukan hanya intuisi

---

## 3. Perubahan Paradigma Kepemimpinan

### **Sebelum Disrupsi    Sesudah Disrupsi**

Hierarkis                      Jaringan Kolaboratif

Top-down                      Partisipatif & Agile

Fokus pada kontrol    Fokus pada pemberdayaan

## Sebelum Disrupsi    Sesudah Disrupsi

Struktur stabil      Iterasi cepat dan eksperimental

Jabatan = otoritas    Kompetensi = otoritas

---

### 4. Studi Kasus Naratif: Pemimpin Inovatif di Tengah Disrupsi

#### Kasus: Gojek dan Kevin Aluwi

Ketika Gojek berkembang pesat, Kevin Aluwi berperan sebagai pemimpin yang mendorong penggunaan data secara luas untuk membuat keputusan. Ia juga menciptakan *culture of experimentation*, yaitu mendorong tim untuk bereksperimen dengan fitur-fitur baru tanpa takut gagal.

#### **Pembelajaran:**

Leadership berbasis data dan keberanian mengambil risiko menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan startup yang dinamis.

---

### 5. Model Kepemimpinan Terkini yang Relevan

#### Digital Leadership Framework (*MIT Sloan*):

**Transformasi Digital:** Pemimpin sebagai arsitek perubahan

**People Empowerment:** Menumbuhkan bakat dan kolaborasi lintas fungsi

**Digital Culture:** Membentuk budaya yang mendukung inovasi

#### Adaptive Leadership (*Heifetz*)

Fokus pada menghadapi ketidakpastian dan resistensi terhadap perubahan

#### VUCA Leadership

Pemimpin harus mampu memimpin di tengah **Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity**

## 6. Strategi Praktis Pemimpin di Era Digital

### **Bangun Visi Digital yang Inspiratif**

► Seperti: "Menjadi perusahaan paling responsif terhadap perubahan perilaku digital pelanggan."

### **Eksperimen Kecil, Iterasi Cepat**

► Adopsi prinsip agile: *build–measure–learn*

### **Kembangkan “Digital Mindset”**

► Tidak hanya tentang teknologi, tapi pola pikir adaptif, kolaboratif, dan berbasis pembelajaran.

### **Lakukan Digital Coaching**

► Gantikan perintah dengan *coaching berbasis empati dan data*.

---

## **Pertanyaan Reflektif dan Diskusi Kelas**

Apa perbedaan antara pemimpin yang “melek digital” dan “berjiwa digital”?

Bagaimana pemimpin bisa menumbuhkan budaya inovasi di organisasi birokratis?

Apa pelajaran dari kegagalan pemimpin yang tidak siap menghadapi disrupsi digital?

---

## **Rekomendasi Materi Pengayaan**

 *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times* – R. Elkington et al.

 *Leadership and the New Science* – Margaret Wheatley

 Laporan McKinsey: *The Role of the CEO in Leading Digital Transformation*

---

✦ Penutup

Kepemimpinan di era disrupsi digital bukan hanya soal memahami teknologi, tetapi soal membentuk *manusia dan budaya baru* yang siap menyambut masa depan.

---

## Key Leadership Skills

---



Sumber: <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/4407-leadership.html>

"Key Leadership Skills" ini menggambarkan keterampilan inti yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Representasinya berupa diagram radial, di mana elemen-elemen keterampilan mengelilingi pusat utama yaitu **Leadership** (kepemimpinan). Masing-masing keterampilan dihubungkan ke inti dengan anak panah, menunjukkan bahwa semua aspek ini secara langsung menyokong dan memperkuat kepemimpinan.

Berikut adalah penjelasan dan elaborasi akademik atas setiap elemen yang ditampilkan:

---

### Penjabaran Elemen-Elemen dalam Gambar

#### 1. Positivity (Sikap Positif)

Pemimpin dengan energi positif menciptakan iklim kerja yang sehat.

Dalam konteks disrupsi, sikap positif membantu menjaga semangat tim di tengah ketidakpastian.

#### 2. Feedback (Umpan Balik)

Leadership yang efektif melibatkan pemberian dan penerimaan umpan balik konstruktif.

Membangun budaya *continuous improvement* dan pembelajaran organisasi.

#### 3. Inspiration (Inspirasi)

Pemimpin yang menginspirasi menumbuhkan motivasi intrinsik dalam tim.

Pemimpin bukan hanya “mengatur”, tapi juga “menginspirasi” menuju tujuan besar.

#### 4. Teamwork (Kerja Sama Tim)

Kepemimpinan mengintegrasikan potensi individu ke dalam sinergi tim.

Di era digital, kolaborasi lintas disiplin dan budaya sangat krusial.

◆ **5. Responsibility (Tanggung Jawab)**

Pemimpin harus bertanggung jawab atas hasil, baik keberhasilan maupun kegagalan.

Akuntabilitas moral dan profesional adalah pondasi etis kepemimpinan.

◆ **6. Delegating (Pendelegasian)**

Kepemimpinan bukan tentang “melakukan segalanya sendiri”.

Pemimpin yang efektif mampu mempercayakan tugas dan memberdayakan orang lain.

◆ **7. Guidance (Bimbingan)**

Pemimpin berperan sebagai mentor dan penunjuk arah, bukan hanya pengendali.

Memberikan arahan strategis dan nilai moral dalam keputusan tim.

◆ **8. Motivation (Motivasi)**

Pemimpin memantik semangat kerja, bukan sekadar memberikan instruksi.

Termasuk motivasi material dan non-material (pengakuan, makna, kepercayaan).

◆ **9. Communication (Komunikasi)**

Jantung dari kepemimpinan. Komunikasi yang terbuka dan efektif membentuk kepercayaan dan koordinasi.

Di era kerja jarak jauh dan virtual, keterampilan komunikasi digital menjadi sangat penting.

◆ **10. Creativity (Kreativitas)**

Pemimpin perlu berpikir inovatif dan mencari solusi baru.

Kreativitas menjadi aset utama dalam menghadapi kompleksitas dan perubahan cepat.

---

### **Makna Strategis dalam Kepemimpinan Modern**

Gambar ini menekankan bahwa **kepemimpinan adalah gabungan dari berbagai keterampilan interpersonal, intrapersonal, dan kognitif**, bukan hanya otoritas jabatan. Di era disrupsi digital, model kepemimpinan yang hanya mengandalkan struktur dan formalitas tidak lagi memadai. Pemimpin modern harus:

**Adaptif terhadap perubahan**

**Membangun lingkungan kerja kolaboratif dan inklusif**

**Mampu membina inovasi dan pembelajaran berkelanjutan**

---

### **Analogi Naratif: “Orkestra Kepemimpinan”**

Bayangkan seorang pemimpin seperti **konduktor orkestra**:

Ia tidak memainkan semua alat musik sendiri,

Tapi ia perlu memahami kapan tiap bagian harus dimainkan,

Ia harus bisa *mengomunikasikan, menginspirasi, dan mengarahkan*,

Sehingga semua elemen (positivity, creativity, guidance, dll) menjadi **harmoni produktivitas** yang menghasilkan *simfoni keberhasilan organisasi*.

---

### **Refleksi Akademik untuk Diskusi**

Keterampilan mana yang paling kritis bagi pemimpin di sektor digital dan teknologi?

Bagaimana pelatihan kepemimpinan dapat mengembangkan ke-10 elemen ini secara terintegrasi?

Apakah pemimpin yang hebat harus unggul di semua aspek atau cukup menyeimbangkannya?

---

Berikut adalah  **Modul Kuliah: “10 Keterampilan Inti Kepemimpinan (Key Leadership Skills)”**, yang dapat digunakan untuk kuliah Manajemen, Kepemimpinan, atau Pelatihan SDM tingkat universitas dan profesional.

---

## **MODUL KULIAH**

### **“10 KETERAMPILAN INTI KEPEMIMPINAN DI ERA MODERN”**

 *Disusun oleh: Rudy C. Tarumingkeng*

---

#### **I. Tujuan Pembelajaran**

Setelah mengikuti modul ini, mahasiswa diharapkan mampu:

Menjelaskan sepuluh keterampilan inti dalam kepemimpinan.

Menganalisis peran masing-masing keterampilan dalam situasi manajerial.

Menerapkan keterampilan tersebut dalam studi kasus atau simulasi kepemimpinan.

Mengembangkan kesadaran diri tentang gaya dan kekuatan kepemimpinan pribadi.

---

#### **II. Deskripsi Singkat Modul**

Modul ini membahas **sepuluh keterampilan utama yang membentuk kepemimpinan efektif**, berdasarkan prinsip interaksi sosial, motivasi, komunikasi, serta kemampuan inovasi dan delegasi. Setiap keterampilan dibahas secara mendalam melalui teori, ilustrasi kasus nyata, dan refleksi diri.

---

### III. Struktur Isi Modul

#### ◆ 1. Communication

Definisi: Proses dua arah dalam menyampaikan gagasan.

Teori terkait: *Transactional Model of Communication*.

Studi kasus: Gagalnya merger karena miskomunikasi antarkultur.

Aktivitas: Roleplay komunikasi krisis.

#### ◆ 2. Motivation

Teori dasar: McClelland, Herzberg, dan Self-Determination Theory.

Peran pemimpin: Meningkatkan semangat kerja melalui pengakuan dan makna kerja.

Aktivitas: Analisis motivasi tim melalui instrumen TAT (Thematic Apperception Test).

#### ◆ 3. Guidance

Pemimpin sebagai pelatih dan mentor.

Perbedaan antara memimpin dan mengontrol.

Kasus: Pendekatan coaching pada karyawan generasi Z.

#### ◆ 4. Delegating

Kunci pemberdayaan dan efisiensi.

Tools: RACI matrix, trust-building.

Diskusi: Mengapa pemimpin sulit mendelegasikan?

#### ◆ 5. Responsibility

Konsep accountability dan ownership.

Contoh: CEO yang mundur karena kegagalan produk.

Tugas: Menulis “kode etik pribadi” sebagai pemimpin.

#### ◆ 6. Teamwork

Model Tuckman: Forming, Storming, Norming, Performing.

Peran pemimpin dalam membangun kohesi tim.

Simulasi: Manajemen konflik dalam tim lintas fungsi.

#### ◆ 7. Inspiration

Kepemimpinan visioner vs operasional.

Teknik storytelling dalam inspirasi.

Refleksi: Pemimpin yang paling menginspirasi dalam hidup Anda.

#### ◆ 8. Feedback

Feedback sandwich vs radical candor (Kim Scott).

Budaya belajar dari kesalahan.

Praktik: Memberi umpan balik berbasis empati.

#### ◆ 9. Positivity

Teori psikologi positif (Martin Seligman).

Peran optimisme dalam membangun ketahanan tim.

Aktivitas: Jurnal “3 good things” harian untuk pemimpin.

#### ◆ 10. Creativity

Kepemimpinan inovatif dan design thinking.

Teknik: Brainstorming, SCAMPER, Six Thinking Hats.

Studi kasus: Inovasi oleh pemimpin lokal (misal: Gojek, Ruangguru, eFishery).

---

### IV. Penugasan dan Refleksi

#### **Tugas Individu:**

Buat *Leadership Profile* Anda sendiri dengan menilai kekuatan dan kelemahan dalam 10 keterampilan tersebut (gunakan skala Likert dan narasi reflektif).

**Diskusi Kelas:**

“Apakah seorang pemimpin perlu unggul di semua aspek, atau cukup kuat di sebagian dan delegasi di sisanya?”

**Studi Kasus Tim:**

Simulasikan sebuah proyek digital dengan ketua tim bergilir setiap minggu, dan nilai gaya kepemimpinan masing-masing.

---

 **V. Format Penilaian**

<b>Komponen</b>	<b>Persentase</b>
Partisipasi Diskusi	20%
Refleksi Tugas Individu	25%
Studi Kasus & Presentasi	30%
Ujian Akhir Modul	25%

---

 **VI. Referensi Utama**

Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice*.

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*.

Scott, K. (2017). *Radical Candor*.

Pink, D. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*.

Sinek, S. (2009). *Start with Why*.

---

 **VII. Tambahan Visual dan Lampiran**

- Infografik: “10 Keterampilan Kepemimpinan”
- Template Self-Assessment Leadership Skill
- Rubrik Penilaian untuk Presentasi dan Refleksi
- Poster dinding untuk ruang kelas atau pelatihan



Berikut adalah **10 studi kasus lokal Indonesia** yang mengilustrasikan tiap **keterampilan inti kepemimpinan** dalam konteks organisasi, startup, institusi pendidikan, dan sektor publik. Setiap kasus disusun secara naratif untuk mendukung proses pembelajaran dan diskusi.

---

## **STUDI KASUS LOKAL:** **10 KETERAMPILAN INTI KEPEMIMPINAN**

---

### **1. Komunikasi – Kasus Gubernur Ridwan Kamil dan Transparansi Informasi**

Dalam menghadapi pandemi COVID-19, Ridwan Kamil (Gubernur Jawa Barat) memimpin dengan **komunikasi digital terbuka**, menggunakan media sosial, aplikasi Pikobar, dan live session untuk menjelaskan kondisi dan kebijakan secara langsung kepada masyarakat.

 *Refleksi:* Bagaimana komunikasi transparan meningkatkan kepercayaan publik dalam situasi krisis?

---

### **2. Motivasi – Kasus Manajer Area Tokopedia di Maluku**

Seorang manajer area Tokopedia menginisiasi *program mikro-influencer lokal* di Ambon dengan memberdayakan mahasiswa dan pemuda kreatif. Ia tidak memberikan insentif finansial besar, tetapi menanamkan *rasa bangga* menjadi agen perubahan digital lokal.

 *Refleksi:* Motivasi non-finansial dapat menjadi kekuatan luar biasa. Bagaimana pemimpin memelihara makna kerja dalam tim?

---

### **3. Bimbingan (Guidance) – Kasus Mentor di Program Indonesia Mengajar**

Seorang relawan senior dalam Indonesia Mengajar membimbing guru muda di daerah terpencil Nusa Tenggara Timur. Ia tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga mendengarkan, memberi dorongan, dan menyediakan contoh nyata melalui tindakan.

 *Refleksi:* Bagaimana bimbingan membentuk karakter dan kompetensi calon pemimpin muda?

---

#### **4. Pendelegasian – Kasus CEO Ruangguru dalam Proyek Modul Belajar**

Ketika Ruangguru harus memproduksi modul untuk program belajar gratis nasional, CEO Iman Usman mendelegasikan penuh kepada kepala konten dan tim editorial. Ia hanya memantau hasil akhir dan memberi kepercayaan penuh kepada timnya.

 *Refleksi:* Apa tantangan utama dalam mendelegasikan tugas besar? Kapan pemimpin harus turun langsung?

---

#### **5. Tanggung Jawab – Kasus CEO eFishery dalam Manajemen Risiko**

CEO eFishery, Gibran Huzaifah, secara terbuka bertanggung jawab atas keterlambatan distribusi pakan digital akibat gangguan logistik. Ia menyampaikan permintaan maaf terbuka dan mengomunikasikan rencana pemulihan kepada peternak.

 *Refleksi:* Kepemimpinan sejati diuji ketika ada kesalahan. Apakah pemimpin Anda siap mengambil tanggung jawab?

---

#### **6. Kerja Sama Tim – Kasus Program Smart City di Kota Surabaya**

Pemkot Surabaya berhasil mengembangkan sistem Smart City karena kolaborasi lintas dinas, akademisi, dan komunitas. Wali kota saat itu, Tri Rismaharini, memfasilitasi kerja tim yang harmonis dengan sistem koordinasi digital dan agenda bersama.

 *Refleksi:* Apa peran pemimpin dalam membangun sinergi lintas batas dan ego sektoral?

---

### **7. Inspirasi – Kasus Najwa Shihab dan Gerakan Literasi**

Najwa Shihab memimpin gerakan literasi nasional melalui Narasi TV, Panggung Literasi, dan Mata Najwa. Ia tidak pernah memerintah, tetapi menginspirasi ribuan pemuda untuk membaca dan berpikir kritis lewat figur publik dan pendekatan naratif.

 *Refleksi:* Apa bedanya pemimpin yang menginspirasi dengan yang sekadar menginstruksikan?

---

### **8. Umpan Balik – Kasus Startup EduTech “Zenius”**

Dalam pengembangan fitur pembelajaran baru, pemimpin tim Zenius menerapkan *daily stand-up meeting* dan *360-degree feedback*. Semua tim, dari developer hingga guru, diminta memberi dan menerima umpan balik secara terbuka.

 *Refleksi:* Mengapa budaya umpan balik penting untuk inovasi dan perbaikan terus-menerus?

---

### **9. Positivitas – Kasus Leadership di Klinik Pratama Digital di Yogyakarta**

Seorang kepala klinik muda memimpin stafnya dengan semangat positif meski keterbatasan anggaran dan fasilitas. Ia selalu mengapresiasi inisiatif, merayakan keberhasilan kecil, dan memberi motivasi di ruang istirahat setiap Jumat pagi.

 *Refleksi:* Apakah sikap positif pemimpin dapat mengubah iklim kerja tanpa harus mengubah struktur?

---

### **10. Kreativitas – Kasus Kepala Sekolah SMA di Bandung**

Untuk mengatasi kejenuhan siswa saat pembelajaran daring, kepala sekolah meluncurkan *kelas kreatif digital*, di mana siswa bebas memilih tugas: membuat video edukatif, infografik, atau presentasi podcast. Kepemimpinan inovatif ini membuat sekolah menjadi teladan nasional.

 **Refleksi:** Kreativitas tidak selalu berarti ide baru—tetapi cara baru dalam memecahkan masalah lama.

---

### **Format Diskusi & Tugas Mahasiswa**

#### **Tugas Individu:**

Pilih 1 studi kasus di atas. Analisis gaya kepemimpinan dan bagaimana keterampilan tersebut digunakan. Apa pelajaran yang dapat Anda terapkan?

#### **Diskusi Kelas:**

Bandingkan dua kasus berbeda dan refleksikan bagaimana konteks memengaruhi bentuk keterampilan yang muncul.

---

Berikut adalah bagian  **Refleksi dan Diskusi** yang dirancang untuk memperdalam pemahaman mahasiswa terhadap **10 Keterampilan Inti Kepemimpinan**, berdasarkan studi kasus lokal yang telah dijelaskan sebelumnya. Bagian ini juga mendorong integrasi antara teori, pengalaman pribadi, dan konteks nyata organisasi di Indonesia.

---



## **Refleksi dan Diskusi:**

### **10 Keterampilan Inti Kepemimpinan**



#### **Tujuan Aktivitas Refleksi**

Menumbuhkan kesadaran diri sebagai calon pemimpin.

Menghubungkan pengalaman pribadi dengan teori kepemimpinan.

Melatih berpikir kritis terhadap dinamika sosial dan organisasi.

Mengembangkan kemampuan menyampaikan argumen dan solusi berbasis konteks.

---



#### **1. Refleksi Individu (Personal Journal / Take-Home Essay)**

##### **Petunjuk:**

Tuliskan jurnal reflektif (500–800 kata) atau esai pendek dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

**Keterampilan kepemimpinan mana yang paling kuat dalam diri Anda? Mengapa?**

**Pernahkah Anda mengalami situasi ketika salah satu keterampilan tersebut gagal diterapkan dengan baik (oleh Anda atau atasan)? Apa akibatnya?**

**Dalam tim atau organisasi tempat Anda pernah bergabung, keterampilan mana yang paling Anda rindukan dari seorang pemimpin?**

**Bagaimana Anda akan membentuk kebiasaan untuk mengembangkan minimal 2 keterampilan ini dalam 6 bulan ke depan?**

*Gunakan contoh nyata, baik dari pengalaman organisasi, keluarga, kampus, maupun pekerjaan part-time.*

---

## 2. Diskusi Kelompok Kecil (Breakout Session)

### **Topik Diskusi:**

“Komunikasi yang buruk lebih berbahaya daripada kepemimpinan yang otoriter.” → Setujukah Anda? Mengapa?

Apakah *umpan balik terbuka* cocok diterapkan dalam budaya organisasi Indonesia yang cenderung hierarkis?

Seberapa penting kreativitas dalam kepemimpinan dibandingkan dengan kemampuan memotivasi?

Apakah mungkin menjadi pemimpin yang positif ketika menghadapi tekanan target dan konflik organisasi?

Dalam konteks startup digital, keterampilan mana yang paling vital: delegasi, inspirasi, atau tanggung jawab?

### **Output Diskusi:**

Kelompok menyusun *mind map* dari hasil diskusi mereka.

Presentasi 5 menit ke kelas (boleh dalam bentuk poster, sketsa, atau slide singkat).

---

## 3. Simulasi Situasional (Roleplay atau Micro-case)

### **Situasi:**

Anda adalah manajer tim yang baru bergabung. Dalam 3 minggu pertama, Anda menyadari bahwa anggota tim Anda sangat pasif, menghindari konflik, dan tidak berani mengutarakan ide. Bagaimana

Anda menggunakan minimal 3 dari 10 keterampilan kepemimpinan untuk mengubah budaya kerja ini?

**Peran:**

1 orang sebagai pemimpin baru

3–4 orang sebagai anggota tim pasif

1 pengamat yang mencatat keterampilan yang digunakan

**Debrief:**

Keterampilan mana yang paling membantu?

Apa hambatan komunikasi yang muncul?

Bagaimana perasaan setiap anggota tim saat dipimpin?

---

 **4. Self-Assessment: Peta Diri Kepemimpinan**

Berikan skala 1–5 terhadap kemampuan Anda pada 10 keterampilan berikut, lalu buat radar chart visual:

**Keterampilan    Skor Anda (1–5)**

Komunikasi

Motivasi

Bimbingan

Pendelegasian

Tanggung Jawab

Kerja Sama Tim

Inspirasi

Umpan Balik

Positivitas

**Keterampilan    Skor Anda (1–5)**

Kreativitas

**Diskusi Lanjutan:**

Apa dua aspek yang perlu Anda kembangkan segera? Bagaimana cara praktis Anda melatihnya dalam 1 bulan ke depan?

---

 **Penutup: Pertanyaan Eksploratif**

Apakah pemimpin harus menguasai semua keterampilan di atas secara merata?

Bagaimana cara organisasi membentuk budaya yang mendukung pengembangan 10 keterampilan ini?

Apakah kepemimpinan bisa tetap manusiawi di tengah dominasi AI dan otomatisasi?

---

Berikut adalah bagian  **Glosarium** untuk mendukung pemahaman istilah-istilah penting dalam **Modul 10 Keterampilan Inti Kepemimpinan**. Glosarium ini disusun secara alfabetis dan disertai dengan definisi ringkas yang kontekstual, relevan untuk pembelajaran di kelas maupun pelatihan profesional.

---

## **GLOSARIUM – 10 KETERAMPILAN INTI KEPEMIMPINAN**

---

### **A–D**

#### **Accountability (Akuntabilitas):**

Tanggung jawab individu terhadap hasil keputusan atau tindakan yang diambilnya, baik secara etis maupun profesional.

#### **Agility (Kelincahan Organisasi):**

Kemampuan organisasi atau pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan atau disrupsi.

#### **Brainstorming:**

Teknik kreatif untuk menghasilkan ide sebanyak mungkin dalam waktu singkat, tanpa penilaian terlebih dahulu.

#### **Coaching:**

Proses bimbingan interaktif untuk membantu individu mengembangkan potensi dan mencapai tujuan spesifik.

#### **Creativity (Kreativitas):**

Kemampuan untuk menciptakan solusi baru, inovatif, dan relevan terhadap masalah yang dihadapi.

#### **Delegation (Pendelegasian):**

Proses pelimpahan tugas dan wewenang dari atasan kepada bawahannya, disertai kepercayaan dan tanggung jawab.

---

 E-K

**Empowerment:**

Pemberdayaan individu atau tim dengan memberikan kepercayaan, otoritas, dan sumber daya untuk mengambil keputusan.

**Feedback (Umpan Balik):**

Informasi yang diberikan kepada seseorang terkait kinerjanya, untuk perbaikan atau penguatan perilaku positif.

**Guidance (Bimbingan):**

Dukungan strategis dan praktis dari seorang pemimpin dalam membantu orang lain mencapai potensi optimal.

**Inspirational Leadership:**

Gaya kepemimpinan yang membangkitkan motivasi dan semangat melalui visi, nilai, dan keteladanan.

---

 L-P

**Leadership (Kepemimpinan):**

Proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama melalui arah, motivasi, dan pemberdayaan.

**Motivation (Motivasi):**

Dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang.

**Positive Climate (Iklim Positif):**

Suasana kerja yang sehat, mendukung, dan penuh semangat, yang diciptakan melalui interaksi pemimpin dan tim.

**Psychological Safety:**

Lingkungan kerja di mana individu merasa aman untuk mengemukakan pendapat, ide, atau kesalahan tanpa takut dihukum.

---

 R-T

**Responsibility (Tanggung Jawab):**

Kesediaan individu untuk menanggung konsekuensi dari tindakannya dalam melaksanakan tugas atau peran.

**Self-Reflection:**

Proses merenung dan mengevaluasi diri sendiri, termasuk perilaku, nilai, dan keputusan kepemimpinan yang diambil.

**Teamwork (Kerja Sama Tim):**

Kolaborasi antar anggota tim yang didasari pada tujuan bersama, saling percaya, dan koordinasi efektif.

**Transformational Leadership:**

Tipe kepemimpinan yang berfokus pada perubahan besar melalui inspirasi, pengaruh ideal, dan pengembangan tim.

---

 **U-Z**

**Vision (Visi):**

Pandangan jangka panjang tentang arah dan tujuan strategis organisasi yang menjadi sumber inspirasi bagi seluruh anggota tim.

**VUCA:**

Akronim dari *Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity* – menggambarkan lingkungan organisasi modern yang kompleks dan cepat berubah, menuntut kepemimpinan adaptif.

---

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** untuk melengkapi *Modul 10 Keterampilan Inti Kepemimpinan*. Sumber-sumber ini terdiri dari buku akademik, artikel ilmiah, laporan praktis, dan sumber daring kredibel yang relevan dengan tema kepemimpinan dalam konteks global dan Indonesia.

---

## **DAFTAR PUSTAKA**

*Modul: 10 Keterampilan Inti Kepemimpinan di Era Modern*  
Disusun oleh: Rudy C. Tarumingkeng

---

### **Buku dan Literatur Akademik**

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Bantam Books.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.

Sinek, S. (2009). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. Penguin.

Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.

Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership*. Harvard Business Press.

Scott, K. (2017). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity*. St. Martin's Press.

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

---

### **Artikel Ilmiah dan Studi Terkait**

Goleman, D. (1998). *What Makes a Leader?*. Harvard Business Review, 76(6), 93–102.

Edmonson, A. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

McKinsey & Company. (2020). *Leadership in a Crisis: Responding to the Coronavirus Outbreak and Future Challenges*.

MIT Sloan Management Review. (2019). *The New Leadership Playbook for the Digital Age*.

---

### **Sumber Daring dan Lokal**

MBASkool. (2024). *Leadership – Human Resource Concepts*. <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-terms/4407-leadership.html>

Kompas.com. (2020). *Ridwan Kamil Gunakan Pikobar untuk Transparansi Data COVID-19 Jawa Barat*.

Ruangguru.com. (2021). *Inovasi Pendidikan di Era Digital: Wawancara bersama Iman Usman*.

Narasi.tv. (2023). *Gerakan Literasi oleh Najwa Shihab*.

efishery.com. (2022). *Kisah Perubahan dari Desa: Teknologi untuk Peternak Ikan Indonesia*.

Tokopedia.com. (2021). *Empowerment Program Tokopedia di Wilayah Timur Indonesia*.

---

 **Tambahan untuk Pengembangan Modul**

Leadership Circle. (2022). *Universal Model of Leadership Whitepaper*.

Center for Creative Leadership. (2023). *10 Must-Have Leadership Skills for the Future*.

Forum Pemimpin Muda Indonesia. (2021). *Refleksi Kepemimpinan di Era Digital: Studi Indonesia*.

---

**Kopilot artikel ini** - tanggal akses: 2 Agustus 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](#)).

<https://chatgpt.com/c/688d9750-48b0-832c-8890-e88c677c3b24>

---