

Penajaman Agenda 2 Kepemimpinan Strategis

Disajikan oleh :

DR HJ Wahyu Suprpti,MM,MPSi

Widyaiswara ahli Utama PPSDM Ketenagakerjaan

A woman wearing a red hijab and a red jacket is walking towards the camera on a city street. In the background, there is a large, ornate building with multiple arches and columns. A traffic light with a green light is visible. Other pedestrians are walking in the background.

DR HJ Wahyu Suprapti,MM,MPSiT

Widyaswara Ahli Utama/IV E Kementrian Ketenagakerjaan RI

Licensed Practitioner of Hipnoterapi NGH

Licensed Practitioner of Neuro-Linguistic Programming™ Orlando, Amerika Serikat

Licensed Master Practitioner of Neuro-Linguistic Programming™ Orlando, Amerika Serikat.

Licensed Praktisi Emotional Freedom Therapy (EFT) di AAMET (Association For The Advancement of Meridian Energy Techniques).

Licensed Trainer Emotional Freedom Therapy (EFT) di AAMET (Association For The Advancement of Meridian Energy Techniques).

Licensed Life Coach of Neuro-Linguistic Programming™

KEY LEARNING POINT

Penugasan Individu dan
Kelompok

1

Building Rapport

2

*Review Keterkaitan agenda
dalam membangun
kompetensi PKN 2*

3

**Pendalaman
Kepemimpinan Strategis**





Day 1

Agenda 2

Kepemimpinan Strategis

A close-up photograph of a person's hand, wearing a grey sleeve, placing a white chess piece (a pawn) on a light-colored wooden chessboard. Several other white chess pieces are visible in the foreground, slightly out of focus. The background is blurred, showing the person's torso and dark hair.

Kompetensi
apakah yang
dibangun dalam
PKN 2 Ini ?

PELATIHAN STRUKTURAL

01

Pelatihan Nasional Kepemimpinan Tingkat I

Kompetensi

Kepemimpinan Kolaboratif

02

Pelatihan Nasional Kepemimpinan Tingkat II

Kompetensi

Kepemimpinan Strategis

03

Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Kompetensi

Kepemimpinan **Kinerja**

04

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Kompetensi

Kepemimpinan Pelayanan

KOMPETENSI KEMIMPINAN STRATEGIS
ADALAH KOMPETENSI MANAJERIAL
PESERTA UNTUK MENJAMIN
TERWUJUDNYA AKUNTABILITAS JPT
PRATAMA SEBAGAIMANA DIATUR
DALAM PERATURAN PEMERINTAH
YANG MENGATUR MENGENAI
MANAJEMEN PNS.

Kepemimpinan Strategis

Kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, dan mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu (Stoner)

Kepemimpinan stratejik adalah penciptaan keunggulan bersaing yang dilakukan oleh manajemen yang efektif melalui proses pembuatan strategi (Hill dan Jones (2013:4)

KOMPETENSI yang akan dibangun

Kepemimpinan Strategis



- Mampu membangun sinergi antar unit organisasi & stakeholders
- Mampu menjadi motor penggerak perubahan strategis di instansinya
- Memiliki karakter yg terbuka dan mampu mengelola keragaman di lingkungannya untuk mencapai hasil kerja yang berdampak luas.

Ciri Utama Pemimpin Strategis

01

- **Membangun sinergi** antar unit organisasi dan stakeholders dalam membangun trust kepada pemerintah dengan prinsip WoG
- **Memiliki prinsip:** mewujudkan visi misi organisasi dgn melibatkan unit lainnya.
- Mampu mencapai **tujuan organisasi dan dinamika tuntutan publik** yang terus berkembang.

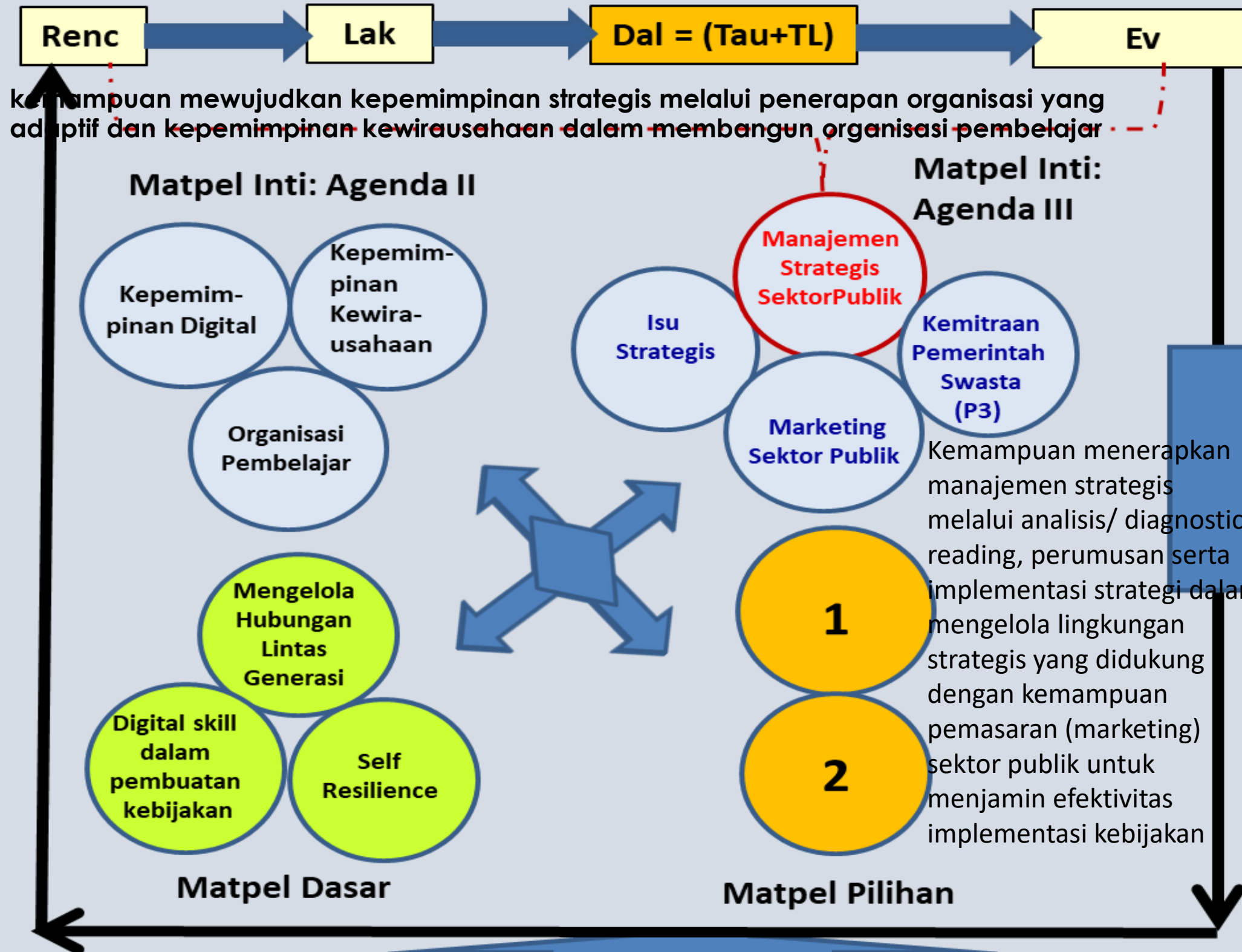
02

- **Motor penggerak perubahan strategis** (era disrupsi, membuat birokrat berpikir, bertindak strategis, responsif dan inovatif, **Era revolusi industri 4.0**; peran big data, *internet of things*, robot dan AI menggeser fungsi, prosedur bahkan sifat pekerjaan birokrasi.
- **Mengelola perubahan masif** (budaya dan mindset) , sehingga keberlangsungan pembangunan nasional tetap memberikan manfaat dan kemaslahatan.

03

- **Mengelola keberagaman** di lingkungannya untuk mencapai hasil kerja yang berdampak luas.
- **Memiliki kompetensi sosial kultural** dalam menjalin komunikasi dan kerjasama produktif dgn stakeholders.
- Berperan **sebagai role model** yang memberikan inspirasi bagi pejabat administrator, pejabat pengawas, dan pejabat fungsional lainnya

Lead: MANAJEMEN STRATEGIS



KEPEMIMPINAN STRATEGIS



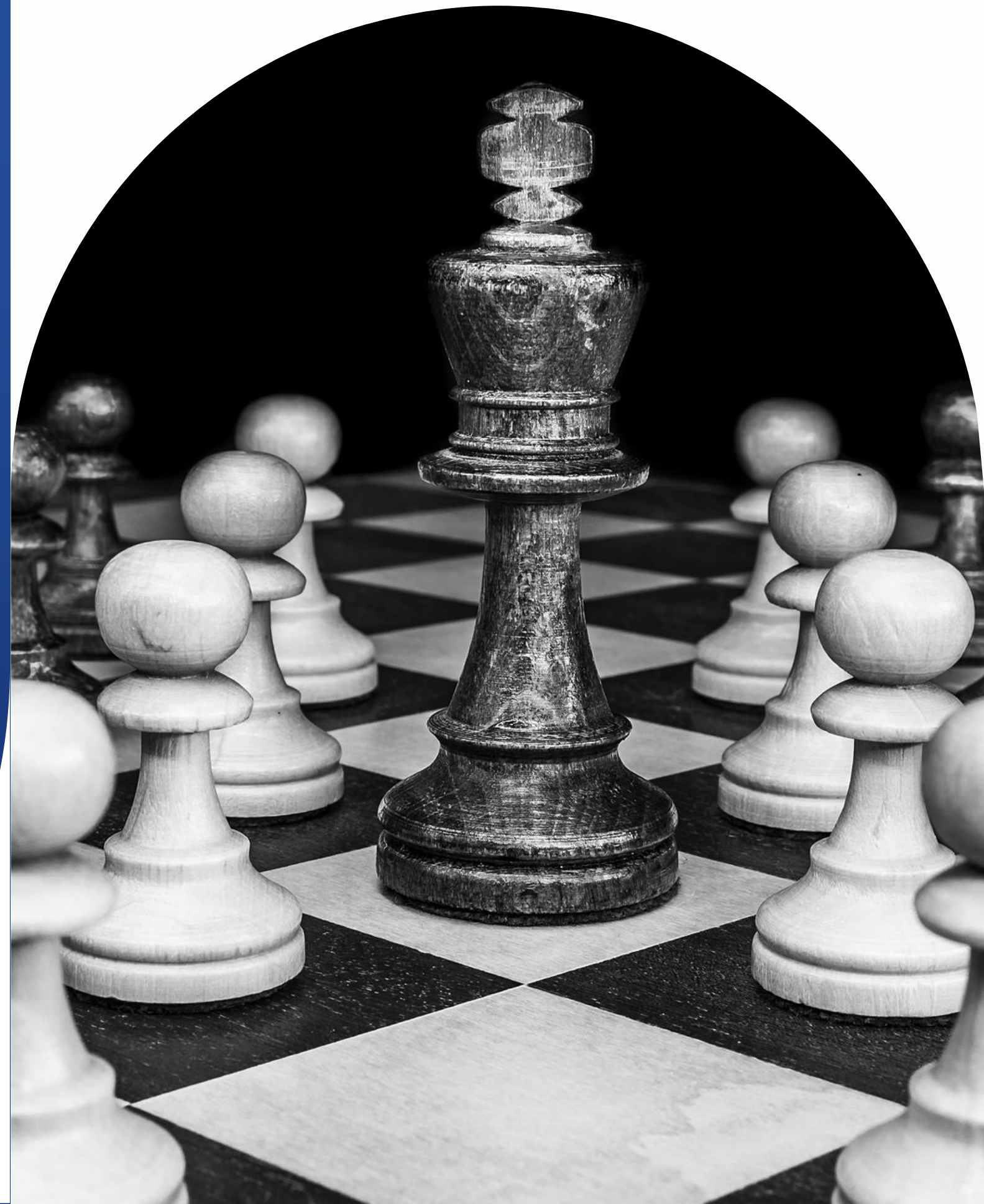
Produk Aktualisasi Kepemimpinan adalah keluaran (output) yang dihasilkan oleh Peserta yang menunjukkan Kompetensi manajerial Peserta untuk beradaptasi dan responsif dalam rangka mengelola perubahan lingkungan strategis

kemampuan penguasaan diri untuk mengembangkan kepemimpinan strategis yang berintegritas dalam membangun pemerintahan yang bersih dan akuntabel yang didukung dengan energi kepemimpinan

Matpel Inti: Agenda I
Energi Kepemimpinan dan Integritas Kepemimpinan

Deskripsi Singkat

Agenda ini membekali Peserta dengan kemampuan mewujudkan kepemimpinan strategis melalui penerapan Kepemimpinan Digital dan kepemimpinan kewirausahaan dalam membangun organisasi pembelajar.

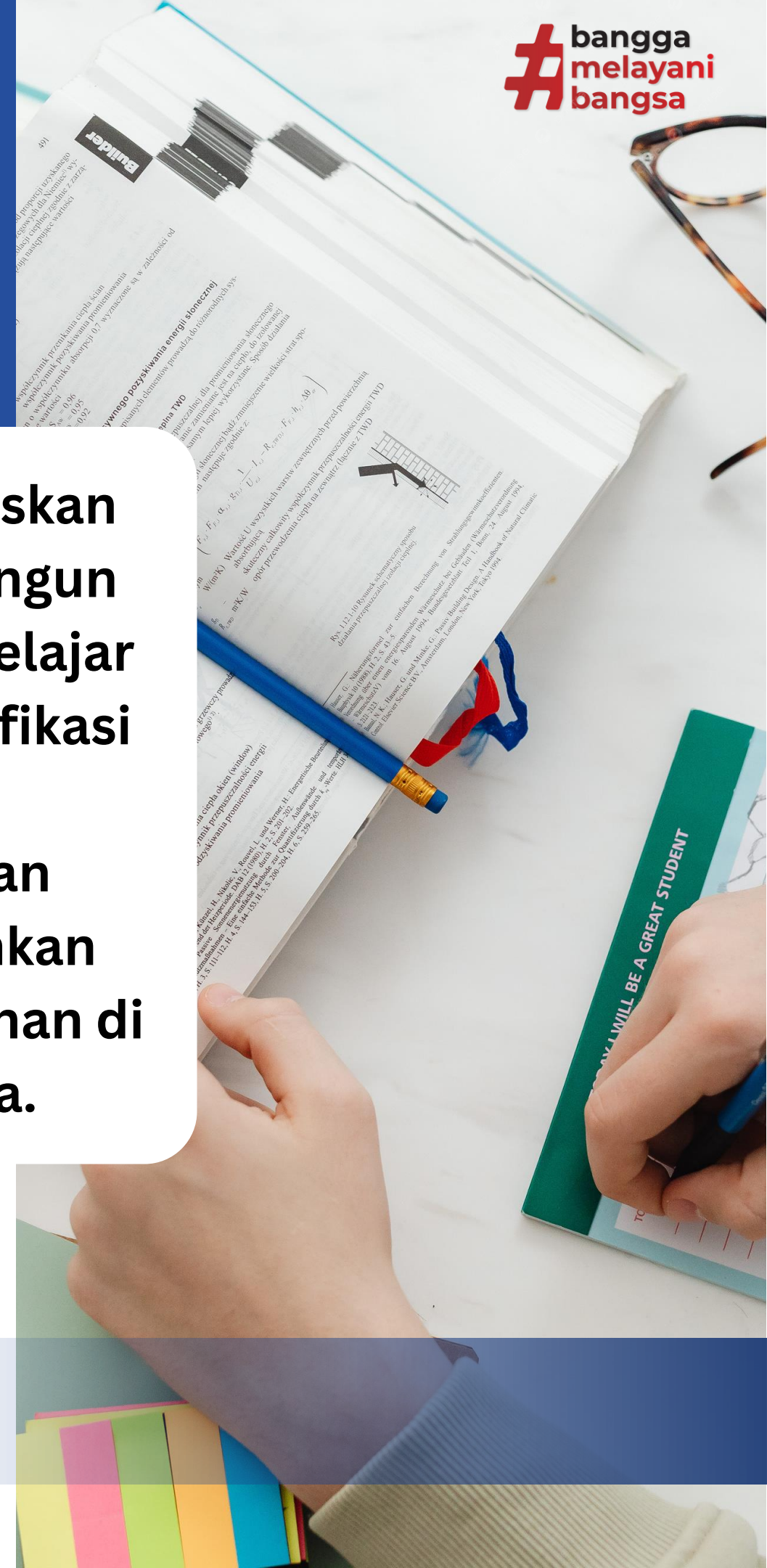


Hasil Belajar

Mampu **menjelaskan** perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, dan **melakukan transformasi** organisasi berbasis digital.

Mampu **menganalisis** kepemimpinan kewirausahaan.

Mampu menjelaskan strategi membangun organisasi pembelajar sertamengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalammenjalankan tugaskepemimpinan di organisasinya.



Mata pelatihan agenda Kepemimpinan Strategis

1

Kepemimpinan Digital

Membekali Peserta pemahaman perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, serta melakukan transformasi organisasi berbasis digital.

2

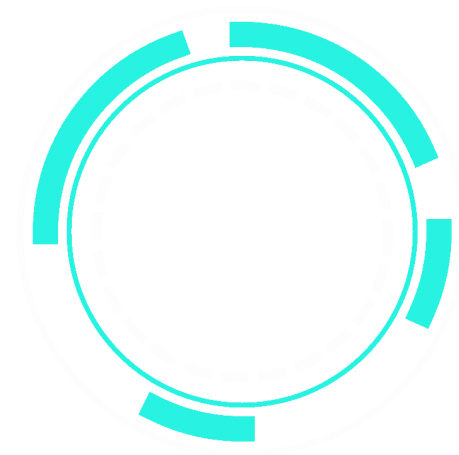
Kepemimpinan Kewirausahaan

Membekali Peserta memahami model kepemimpinan kewirausahaan yang diindikasikan dengan kemampuan **memanfaatkan peluang, menciptakan terobosan inovatif, memobilisasi stakeholders, dan optimalisasi sumber daya yang terbatas** untuk mewujudkan tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

3

Organisasi Pembelajar (Learning Organization)

membekali Peserta **kemampuan memahami** prinsip-prinsip ob, tantangan ob, diagnostic kebutuhan membangun ob, dan strategi membangun ob serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam **menjalankan** tugas kepemimpinan di organisasinya.



SYNCHRONOUS

Output : Menganalisis kasus kelompok dan Individu dengan Pisau analisis agenda 2 (Kepemimpinan Digital, Kepemimpinan Kewirausahaan dan Organisasi Pembelajaran) serta mengacu pada dan sub thema Angkatan atau thema Angkatan.

PENJABARAN DAN PENYELARASAN TEMA PKN TINGKAT II TA 2025

Tema Nasional (LAN)	Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Birokrasi Dalam Mendukung Asta Cita Untuk Mewujudkan Indonesia Maju
Tema PKN Tk. II Ank 1 Pusdikmin Lemdiklat POLRI	Strategi Kepemimpinan Visioner dalam mendukung swasembada pangan untuk mewujudkan Stabilitas dan keamanan
Sub tema	a. Kolaborasi lintas sectoral dalam pendistribusian produksi hasil pertanian b. Kolaborasi lintas sectoral dalam pendistribusian produksi hasil pertanian c. Kolaborasi lintas pihak dalam pemberdayaan petani dan sumberdaya manusia dalam bidang pertanian d. Kolaborasi lintas pihak dalam peningkatan subsidi bahan pertanian dan permodalan bagi kelompok tani

OUTPUT AGENDA II YANG DINILAI



01

Paparan substansi kelompok
hasil belajar modul

02

Paparan kasus kelompok
yang telah dibedah dan
dianalisis

03

Paparan substansi individu
yang berasal dari isu
strategis dalam organisasinya



PAPARAN *ESSAY* INDIVIDU

- Quarter Next
- Project
- Strategy





Pendekatan Gaya Kepemimpinan Digital dan Gaya Kepemimpinan Kewirausahaan serta Penerapan Organisasi Pembelajar dalam Pelaksanaan Advokasi Pembinaan Ideologi Pancasila di Era Kekinian

oleh Kelompok 1 Sub Kelompok 1



Dwiana Andayani
BPOM



Ardhasena Sopaheluwakan
BMKG



Fuad Himawan
BPIP



Aryanto
BPS



Agustinus Praba Drijakara
BSN



1 Agustus
2022

KERANGKA ANALISA

2

1

4

3

1. Penyebab
a.
b.
c.



2. Masalah (kondisi saat ini)

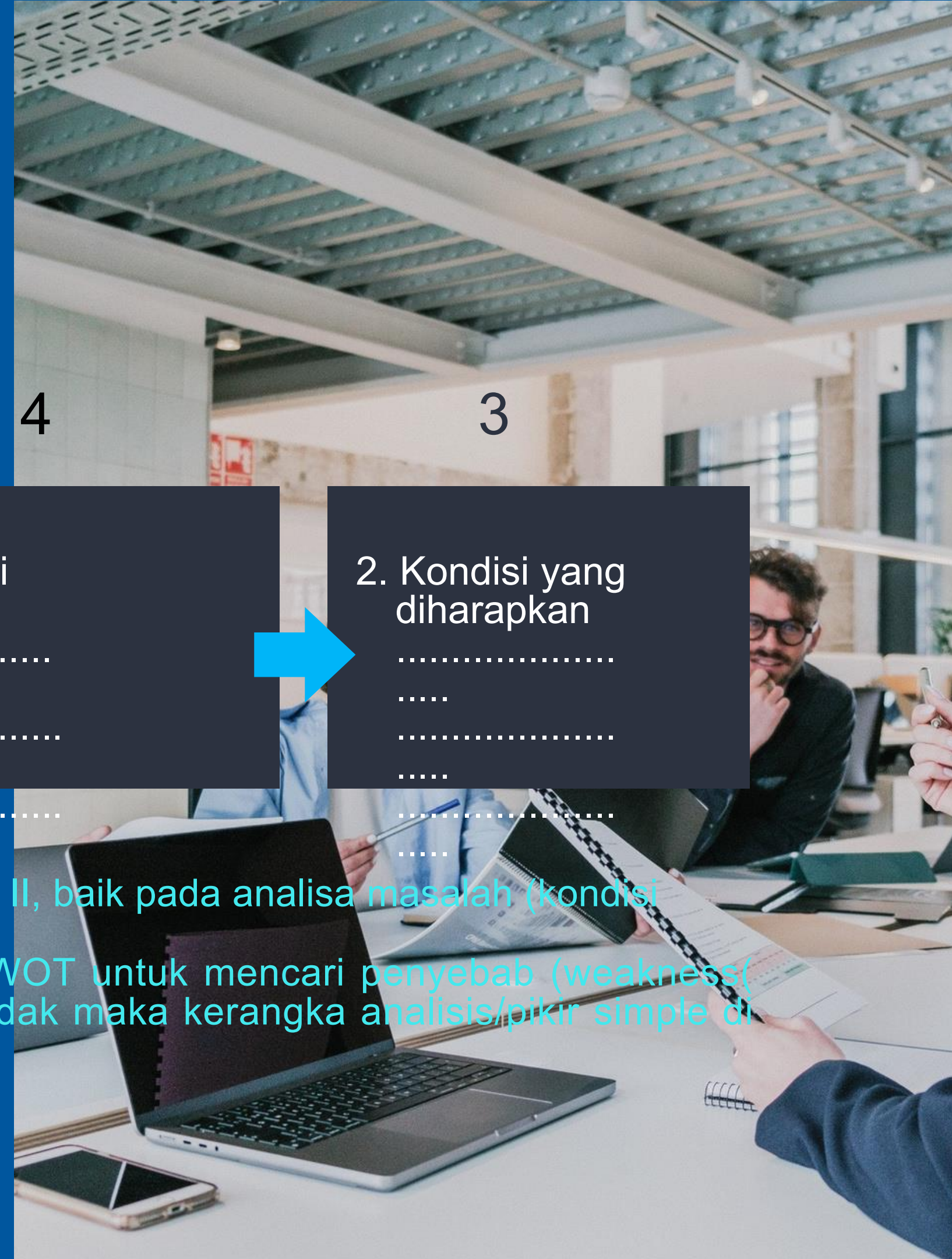


4. Solusi
a.
b.
c.



2. Kondisi yang diharapkan
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1. Problem solving dengan/dari sudut pandang 3matpel Agenda II, baik pada analisa masalah (kondisi saat ini), penyebab, kondisi yang diharapkan dan solusinya
2. Dapat menggunakan teknis analisis manajemen seperti SWOT untuk mencari penyebab (weakness) atau solusi (strategi) atau alat analisis lainnya. Namun jika tidak maka kerangka analisis/pikir simple di atas sudah memadai



FORMAT LAPORAN KELOMPOK

ESSAY: PROBLEM SOLVING

JUDUL MASALAH

1. Pendahuluan (Isu yang dipilih, latar belakang, dan mengapa dipilih)



2. Masalah (kondisi saat ini) Uraian dan didukung data



3. Penyebab terjadinya masalah a.
..... b.
..... c.
.....
(penyebab sebagai acuan untuk merumuskan solusi

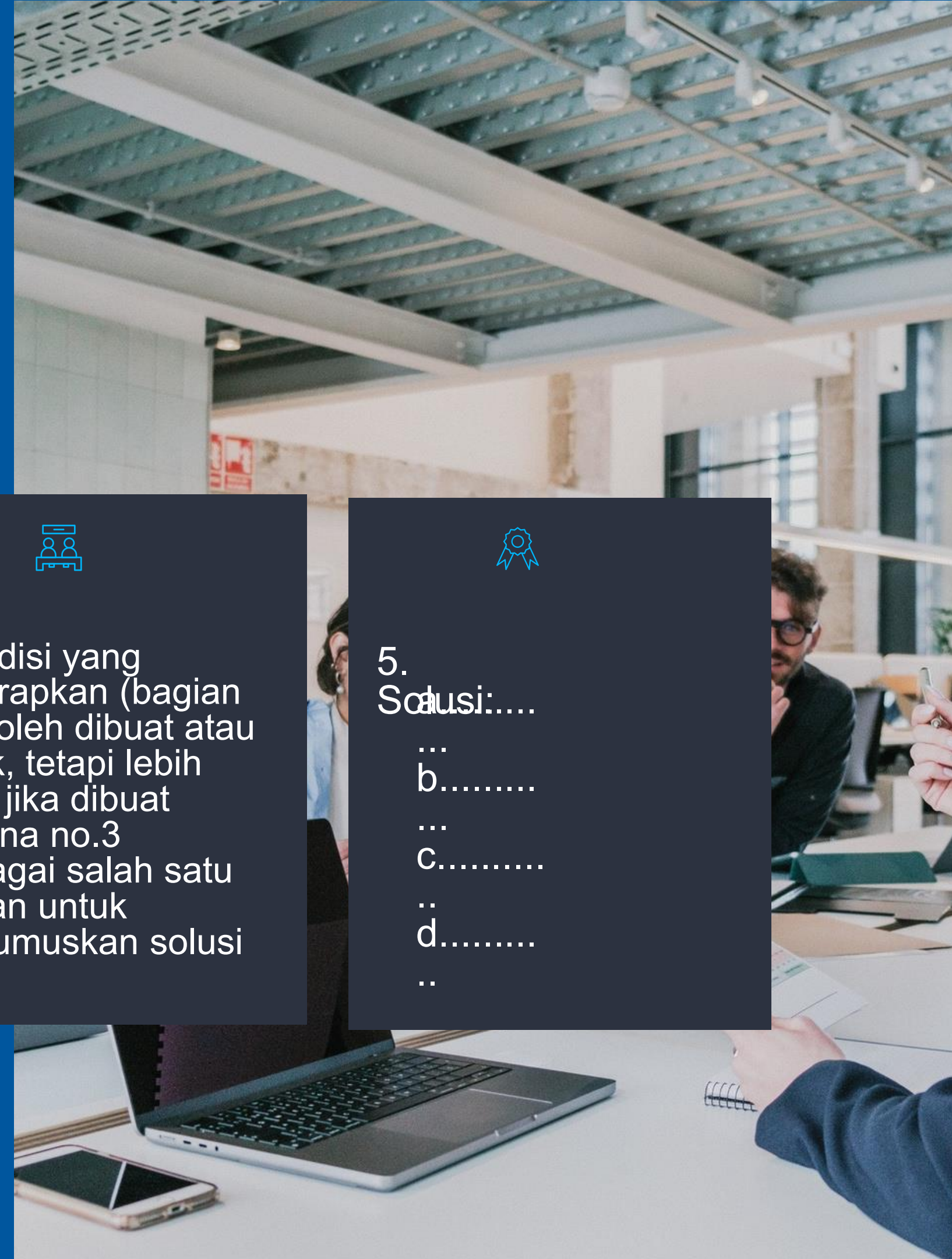


4. Kondisi yang diharapkan (bagian ini boleh dibuat atau tidak, tetapi lebih baik jika dibuat karena no.3 sebagai salah satu acuan untuk merumuskan solusi



5. Solusi:....
...
b.....
...
c.....
..
d.....
..

6 Peran kepemimpinan yang harus dilakukan dalam mengatasi masalah/kendala tersebut termasuk didalamnya lesson learned.



Agenda II – 3 mata pelatihan, 24 JP @ 45'

Hari Pertama (: 9 JP)

A. 4 JP (180') Sync 13.00 sd 16.00

- Kaitkan dengan agenda 1 dan kompetensi yang dibangun
 - Review agenda
 - Penyampaian materi/pengayaan 3 matpel Agenda II
 - Presentasi essay
 - **Persiapan tugas kelompok:** 3 kelompok @ 5 orang, dan tugas individu
- Penjelasan tugas:

1. Tugas Kelompok:

- Dibagi 3 kelompok @ 5 orang, Ketua dan Anggota
- Tiap kelompok bahas beberapa isu strategis/masalah, pilih dan sepakati **1 isu strategis/masalah yg berbeda utk tiap kelompok**
- **Pada 5 JP Async:** diskusikan dalam setiap kelompok, isu strategis/masalah tersebut: Analisa **problem solving** dari sudut pandang **1 mata pelatihan dalam Agenda II:** serta dikaitkan dengan sub tema
 - Klpik A, dari sudut pandang Kepemimpinan Digital; Klpk B dari Kepemimpinan Kewirausahaan; Klpk C dari Organisasi Pembelajaran.
- Analisa
 - isu/masalah (kondisi saat ini),
 - penyebab terjadinya masalah,
 - kondisi yang diharapkan
 - solusi untuk menyelesaikan masalah/isu dan mencapai kondisi yang diharapkan
- Dibuat essay: **4 halaman per klpk dan siapkan bahan presentasinya.**

2. Tugas Individu

Memperbaiki essay (2-3 halaman) Agenda II: berisi 3 mata pelatihan

B. 5 JP (225') Async:

- Diskusikan & selesaikan **tugas essay** tiap kelompok : **essay & bahan presentasinya.**
- Buat & selesaikan **tugas essay** individu
- Essay: spasi 1,5 dan Arial font 12

Hari Kedua (8 JP)

a. 4 JP Sync: 12.30 sd 15.30

- **Presentasi kelompok:** 120 menit @ 40 menit/kelompok (15' presentasi, 25 menit diskusi interaktif (saran, masukan, tanya jawab), waktu dapat disesuaikan.
- Sisa waktu 60' untuk **presentasi - volunteer Tugas individu:** essay individu.

b. 4 JP Async:

- **Diskusi: perbaiki dan lengkapi essay** (4-5 halaman) dan bahan presentasi tiap kelompok: dari sudut **pandang Agenda II, 3 mata pelatihan: Kepemimpinan Digital, Kepemimpinan Kewirausahaan & Organisasi Pembelajaran.**
- **Lakukan diagnosis** kebutuhan organisasi di unit anda

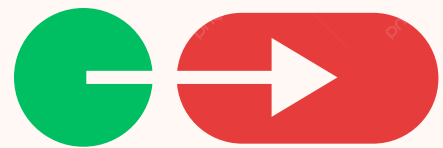
Hari Ketiga (7 JP)

a. 3 JP Sync:

- **Presentasi kelompok:, hasil perbaikan:** 90 'menit @ 40'/kelompok (15' presentasi, 25' diskusi interaktif)- waktu dapat disesuaikan.
- Jika ada sisa waktu 15' untuk **presentasi – volunteer Tugas individu:**
- Kesimpulan dan kaitkan dengan agenda 3 dan 4

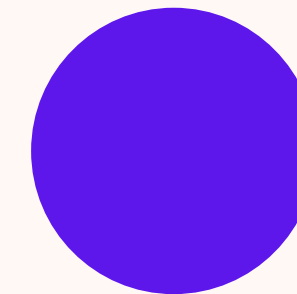
b. 4 JP Async: 8.00 sd 10.15

- **Diskusi: perbaiki *diagnosis*** dan bahan presentasi tiap kelompok. & **upload ke LMS**
- **Perbaiki tugas Individu** dan **upload ke LMS**



Tugas

- A. Judul
- B. Pendahuluan (isu yang dipilih, background dan mengapa dipilih, gap atau konflik, statement awal)
- C. Analisis masalah
- D. Peran kepemimpinan yang harus dilakukan dalam mengatasi masalah/kendala tersebut termasuk didalamnya *leason learned*.

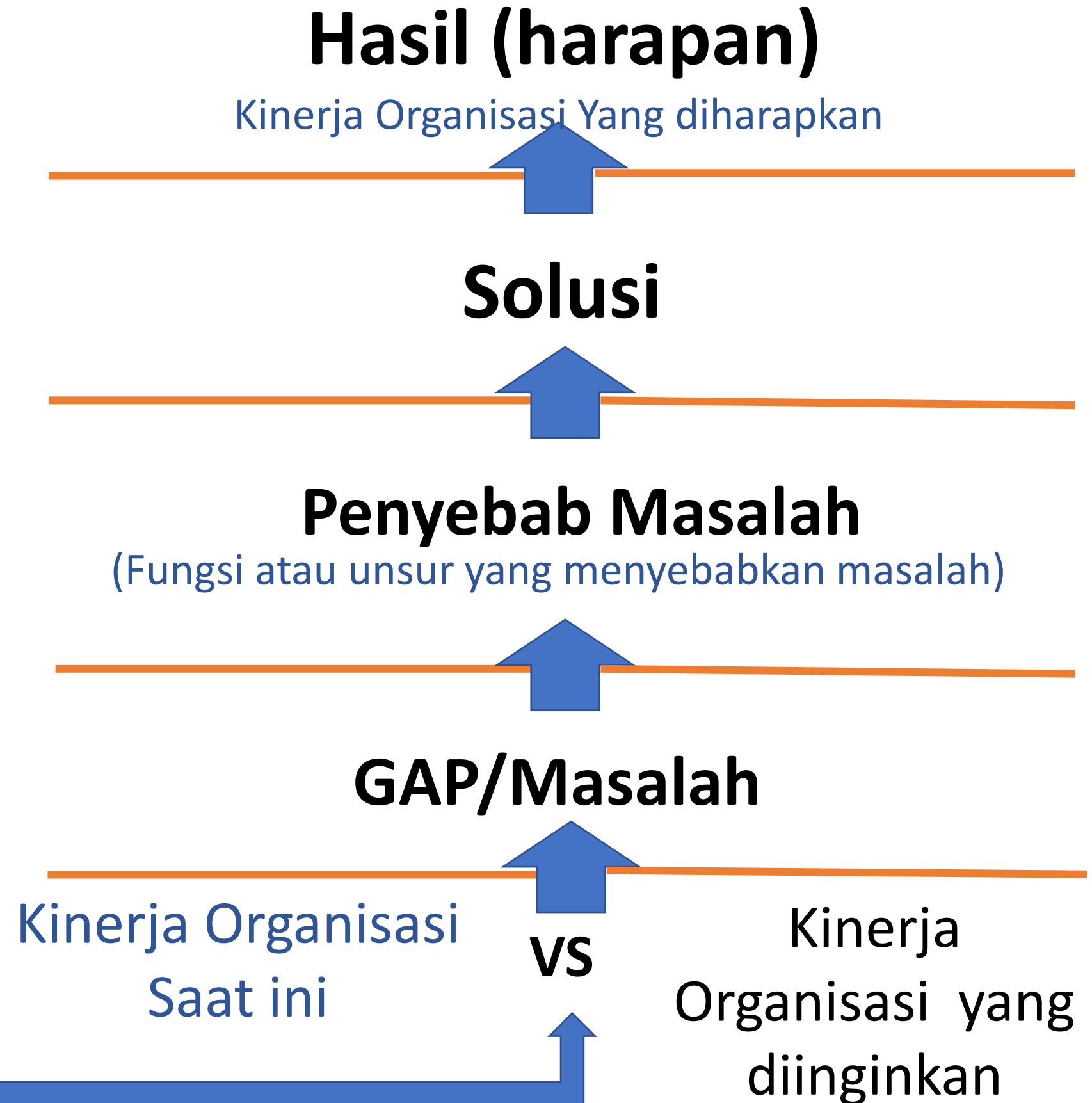


HOW

Proses Mendiagnosa Organisasi



Pemimpin Menilai



BAGAIMANA MENENTUKAN PRIORITAS MASALAH ?

Urgent
Serious,
Growth

USG

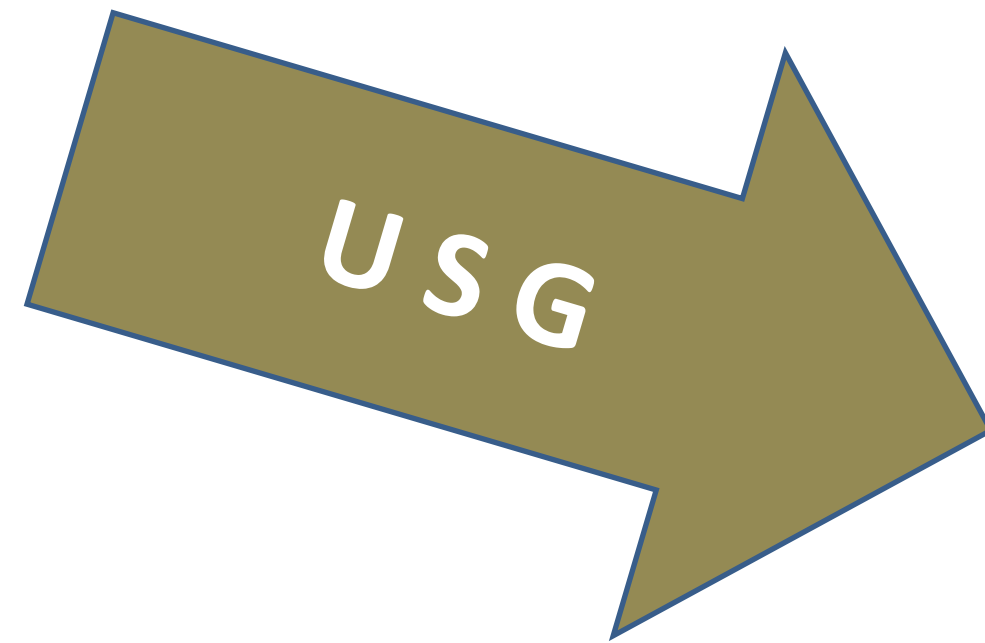
1. A = AKTUAL
2. P = Problematik
3. K = Kekayakhan
4. L = LAYAK

APKL

Aktual
Spesifik
Transformasi
Relevan
Inovatif

Dapat dilaksana-kan

ASTRID



**ALAT BANTU
DALAM MENGANALISIS
SUATU ISU ATAU PENYEBAB (UTAMA) SUATU ISU
DENGAN MEMPERHATIKAN
TINGKAT KETERDESAKAN (*URGENCY*), KESERiusAN
(*SERIOUSNESS*) DAN PERTUMBUHAN (*GROWTH*)**

TABEL USG

NO	INDIKATOR	KETERANGAN (SKALA LIKERT)
1	Urgency (U)	seberapa mendesak suatu isu/ penyebab isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti
2	Seriousness (S)	seberapa serius suatu isu harus dibahas yang dikaitkan dengan akibat yang ditimbulkan
3	Growth (G)	seberapa besar kemungkinan memburuknya Suatu isu jika tidak ditangani dengan segera

MATRIK USG

No	Masalah	U	S	G	Total
1.					
2.					
3.					

Keterangan

Skala 1 - 5

U = Urgent, semakin mendesak waktunya, semakin besar nilainya.

S = Serious, semakin mengganggu dalam pencapaian tujuan, semakin besar nilainya.

G = Growth, semakin berkembang masalahnya, semakin besar nilainya.

Pilihan pada jumlah / total terbesar.

PENENTUAN PRIORITAS MASALAH

Analisis USG

No	Masalah	Kriteria			Total	Ranking
		U	S	G		
1	Pelaksanaan Penatausahaan BMN kurang tertib	4	4	4	12	II
2	Belum adanya Pedoman Standar Barang dan Standar Kebutuhan sampai dengan Persediaan	5	5	4	14	I
3	Kualitas SDM operator BMN belum memadai	3	4	4	11	II



Keterangan :

U : *Urgent* : Mendesak permasalahannya
S : *Seriousness* : Akibat jika tidak segera diatasi
G : *Growth* : Berkembangnya masalah jika penyebabnya dibiarkan

Skala :

1. Sangat Kecil 3. Sedang 5. Sangat Besar
2. Kecil 4. Besar



UNTUK MENENTUKAN PRIORITAS MASALAH



ANALISIS APKL

Alat bantu dalam menganalisis ketepatan dan kualitas isu dengan memperhatikan tingkat aktualitas, problematika, kekhalayakan dan kelayakan dari isu-isu yang ditemukan di lingkungan unit kerja

TABEL PARAMETER APKL

NO	INDIKATOR	KETERANGAN (SKALA LIKERT)
1	Aktual (A)	Isu yang sering terjadi atau kejadian yang sedang hangat dibicarakan
2	Problematis (P)	Isu yang memiliki dimensi masalah yang kompleks sehingga perlu dicari solusi
3	Kekhalayakan (K)	Isu yang secara langsung menyangkut kepentingan orang banyak
4	Layak (L)	Isu yang masuk akal dan realistis serta relevan untuk dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya

PEMILIHAN ISU AKTUAL YANG PRIORITAS

No.	Isu	A	P	K	L	Total	Rank
1							
2							
3							
4							

KETERANGAN :

- 1. A = AKTUAL
- 2. K = KEKHALAYAKAN
- 3. P = PROBLEMATIK
- 4. L = LAYAK

PEDOMAN SKORING SKALA LIKERT

- 1. 5 : SANGAT AKTUAL/P/K/L
- 2. 4 : AKTUAL/P/K/L
- 3. 3 : CUKUP AKTUAL/P/K/L
- 4. 2 : KURANG AKTUAL/P/K/L
- 5. 1 : TIDAK AKTUAL/P/K/L

Memilih Isu Strategis/Masalah dengan Kriteria APKL

NO	ISU STRATEGIS/MASALAH	NILAI				TOTAL	RANKING
		A	P	K	L		
1.	Pengelolaan barang dan aset belum optimal	4	4	3	3	15	III
2.	Ukuran kinerja pegawai (ASN dan PPPK) masih berdasarkan kehadiran	4	4	4	4	16	I
3.	Penataan arsip belum optimal	4	4	3	4	14	II

APKL= Aktual, Problematik, Kekhalayakan, dan Kelayakan.

Analisa permasalahan dengan Metode ASTRID

No.	Kriteria	Bobot	Isu Strategis			Ket
		Kriteria	A	B	C	
1	Aktual	15				
2	Spesifik	10				
3	Transformasi	10				
4	Relevan	15				
5	Inovatif	20				
6	Dapat dilaksanakan sesuai masa pelatihan	30				
	TOTAL	100				

MEMILIH ISU STRATEGIS DENGAN KRITERIA ASTRID

N O	KRITERIA	BOBOT KRITERIA	ISU STRATEGIS			D
			A	B	C	
1.	Aktual	15	15	15	15	15
2	Spesifik	10	10	10	10	10
3	Transformasi	10	10	10	10	15
4	Relevan	15	15	15	15	20
5	Inovatif	20	15	10	15	25
6	Dapat dilaksanakan	30	10	10	25	105



Analisis Manajemen

SWOT Analisis
Soar Analisis
Scope Analisis
Fish Bond analisis
Diagram Three

PERBANDINGAN ANTARA SWOT DAN SOAR

SWOT

- Fokus pada kelemahan dan gangguan;
- Fokus pada kompetisi – “menjadi lebih baik;
- Peningkatan pendapatan;
- Menghindari pesaing & membiarkan pemegang saham/stakeholder
- Fokus pada analisis -> perencanaan;
- Memperhatikan celah

Sumber: Stavros dan Hinrichs (2009: 12)

SOAR

- Fokus pada kekuatan dan peluang;
- Fokus pada kesanggupan – “menjadi yang terbaik”;
- Inovasi dan meningkatkan nilai;
- Melindungi pemegang saham/SH
- Fokus pada perencanaan -> implementasi;
- Memperhatikan hasil

Internal Eksternal		STRENGHT (S)		WEAKNESS (W)	
		S2	Satker sudah meraih WBBM	W1	Belum optimalnya SDM front office, pengelolaan jaringan, dan pengelolaan website Pusdatin
		S3	Sudah memiliki Pelayanan Prima sesuai ISO 9001:2015	W2	Tersedia layanan konsultasi/komunikasi via WA namun kurang optimal
OPPORTUNITY (O)		SO		WO	
O1	Adanya pedoman kompetensi pegawai Provinsi DKI Jakarta	1	Mempertahankan satker yang sudah meraih WBBM dengan pedoman kompetensi pegawai Prov DKI Jakarta	1	Mengatasi belum optimalnya SDM front office, pengelolaan jaringan, dan pengelolaan website pusdatin dengan memanfaatkan pedoman kompetensi pegawai provinsi DKI Jakarta
O2	Meningkatnya kesadaran masyarakat atas keselamatan berkendara dan kepatuhan regulasi	2	Mempertahankan pelayanan prima ISO 9001:2015 dengan meningkatnya kesadaran masyarakat atas keselamatan berkendara dan kepatuhan regulasi	2	Mengatasi layanan konsultasi/komunikasi via WA yang kurang optimal dengan memanfaatkan kesadaran masyarakat atas keselamatan berkendara dan kepatuhan
THREAT (T)		ST		WT	
T1	Public Campaign mengenai korelasi uji KIR dan keselamatan berkendara masih kurang	1	Mengatasi Public Capagin mengenai korelasi uji KIR dan keselamatan berkendara masih kurang dengan pengalaman sebagai satker WBBM	1	Memperkuat SDM front office, pengelolaan jaringan, dan pengelola website dalam menunjang public campaign
T2	Ancaman kehilangan data	2	Mengatasi ancaman kehilangan data dengan memanfaatkan pemahaman akan pelayanan prima ISO 9001;2015	2	Memperkuat komunikasi via WA dengan memanfaatkan chat boot untuk menjawab ancaman kehilangan data

SOAR ANALYSIS



SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) mrpkan strategi bisnis yg berpatokan pd hal-hal positif yg telah dimiliki oleh sebuah usaha untuk dikembangkan dan dijadikan keunggulan utama.

Dlm kerangka kerja SOAR, sebanyak mungkin stakeholder dilibatkan, yang didasarkan pada integritas anggotanya. Masalah integritas menjadi sangat penting karena stakeholder harus menyadari asumsi-asumsi yg menjadi dasar penggerak bagi pemimpin organisasi.

MATRIKS SOAR

Eksternal Internal	Strength Daftar faktor kekuatan Internal	Opportunities Daftar peluang eksternal
Aspirasi Daftar faktor harapan dari internal	Strategi SA Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mencapai aspirasi	Strategi OA Ciptakan strategi yang berorientasi kepada aspirasi yang diharapkan untuk memanfaatkan Peluang
Result	Strategi SR	Strategi OR

MODEL ANALISIS SOAR

Present

Future

S

Strengths : Apa yang dapat kita bangun?

A

Aspirations : Apa yang sangat kita peduli

O

Opportunities : Apa yang para pemangku kepentingan minta

R

Results : Bagaimana kita tahu bahwa kita berhasil

SOAR

- **Strength (S)** merupakan segala hal yang menjadi kekuatan dan kemampuan terbesar yang dimiliki, berupa aset baik aset yang berwujud maupun aset yang tidak berwujud yang mampu mendukung keberlangsungan usaha.
- **Peluang (O)** merupakan bagian dari lingkungan eksternal yang harus di analisis agar mudah memahami apa yang harus dilakukan agar dapat dimanfaatkan. Peluang akan memberikan manfaat bagi organisasi jika organisasi tersebut mampu meraih peluang tersebut dengan cepat dan tepat.

SOAR

- **Aspiration (A)** Seluruh anggota saling bertukar pendapat untuk menciptakan visi dan misi yang ingin dicapai guna membentuk kepercayaan diri terhadap produk, pasar dan hal apapun yang dikerjakan demi mencapai visi yang diharapkan sehingga muncullah perasaan positif dan semangat dalam meningkatkan kinerja serta pelayanan.
- **Result (R)** menentukan ukuran dari hasil-hasil yang ingin dicapai (measurable results) dalam perencanaan strategis, guna mengetahui sejauh mana pencapaian dari tujuan yang telah disepakati bersama.

ANALISIS STRATEGI DENGAN SOAR



FAKTOR INTERNAL FAKTOR EKSTERNAL	Strengths (<u>pertajam misl aspek sdm, kepemimpinan dsb</u>) 1.Nota Kesepemahaman antara LPDP dan BRIN tentang Pengelolaan Program RIIM 2.Adendum PKS Deputy Bidang Fasilitas Riset dan Inovasi BRIN dengan LPDP tentang Program Pendanaan RIIM 3.Sistem pendanaan riset dan inovasi BRIN yang terbuka untuk seluruh pihak, yaitu periset, industri, startup, dan organisasi kemasyarakatan	Opportunities 1.Dari 326.320 SDM Iptek di Indonesia, baru 16,8% yang berpendidikan S3 2.Terjalannya koordinasi yang baik dengan unit kerja terkait di BRIN 3.Peluang perluas jejaring kolaborasi dengan berbagai funding agency 4.Beberapa kementerian memiliki tujuan yang sejalan untuk pengembangan inovasi
<u>Aspirations (petimbangkan aspirasi dan resultnya buanya harus sama</u> 1.Kualitas riset melalui SDM iptek 2.Penguasaan inovasi berbasis iptek 3.Anggaran riset nasional	Strategi S-A 1.Mendorong periset mendapatkan pendanaan penelitian melalui skema yang ada	Strategi O-A 1.Mendorong periset untuk melakukan kolaborasi dengan industri 2.Mendorong periset untuk meningkatkan pendidikannya
<u>Results</u> 1.Terlaksananya kerjasama dengan berbagai funding agency, kementerian, dan lembaga yang melibatkan periset dan industri/startup dari Indonesia dan negara mitra 2.Jumlah anggaran riset dari eksternal meningkat 3.Jumlah lisensi berbasis kekayaan intelektual meningkat 4.Adanya sistem informasi data periset yang mudah diakses industri, startup, dan stakeholder lain	Strategi S-R 1.Menyusun strategi kolaborasi dengan funding agency yang bisa melibatkan industri 2.Memfasilitasi match making antara periset dengan industri 3.Melakukan koordinasi berkelanjutan dengan stakeholder, 4.Memfasilitasi pengembangan sistem informasi data periset	Strategi O-R 1.Mendorong industri untuk memanfaatkan hasil riset 2.Memfasilitasi pendaftaran kekayaan intelektual, publikasi karya tulis ilmiah, lisensi

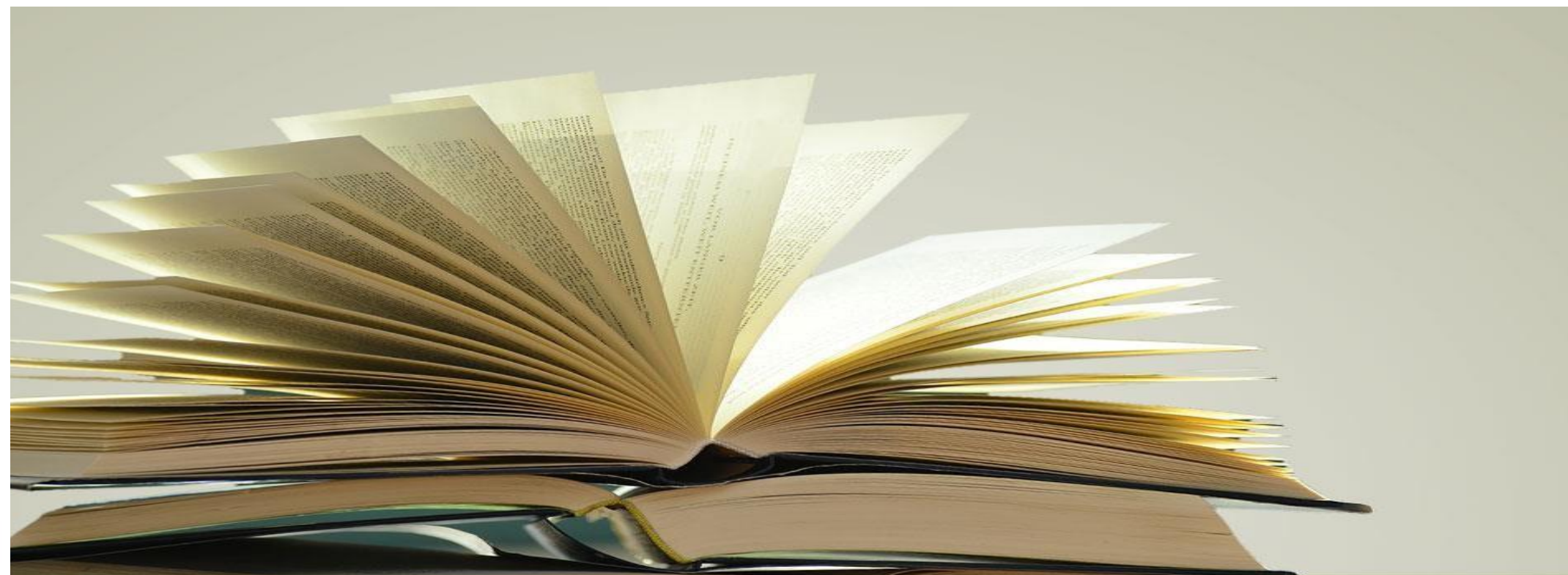
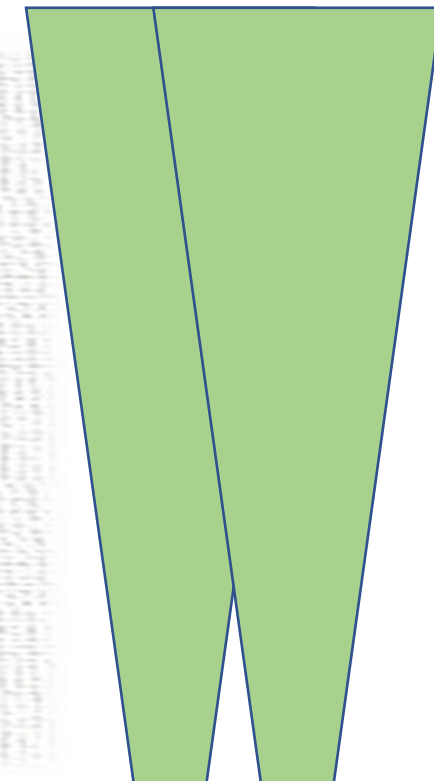
Tabel MC namara

NO	INDIKATOR	KETERANGAN (SKALA LIKERT)
1	Efektif	seberapa tingkat keberhasilan dari penerapan suatu gagasan atau solusi
2	Efisien	seberapa tingkat kemudahan dari penerapan suatu gagasan atau solusi
3	Biaya	seberapa besar biaya yang diperlukan guna mendukung penerapan dari suatu gagasan atau solusi

ANALISIS PTIORITAS MASALAH

MC NAMARA

No	Strategi	Efektif	Efisien	Biaya	ranking	Keterangan
1	Mendorong periset mendapatkan pendanaan penelitian melalui skema yang ada	3	4	4	11	
2	Mendorong periset untuk melakukan kolaborasi dengan industry	4	4	4	11/II	
3	Menyusun strategi kolaborasi dengan funding agency yang bisa melibatkan industry	5	5	4	14/1	Prioritas alternatif
4	Melakukan koordinasi berkelanjutan dengan stakeholder	3	3	4	10	
5	Memfasilitasi pendaftaran kekayaan intelektual, publikasi karya tulis ilmiah, lisensi dst	3	3	3	9	



Thank You!!

SELAMAT BELAJAR – HAPPY LEARNING



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF

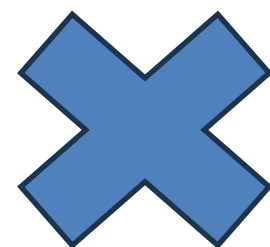


PEDULI



REFERENSI

1. Keputusan kepala LAN Nomor 374_K.1_PDP.07 _ 2022 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan
2. Modul Policy Brief PKN II
3. Modul Isu Strategis PKN II
4. Buku Panduan VKN PKN II Angkatan XVII
5. PPT Kebijakan VKN .Dr Caca Syahroni, Msi,
6. Pembekalan VKN Dra. Arfah Salwah, M.Si dan Tim, Dra Purwastuti, Msi, Dr Widantuningtya, Ir Brisma Renaldy, Msi, Ir Desy Fernanda. MPA, Dr Satya Budi



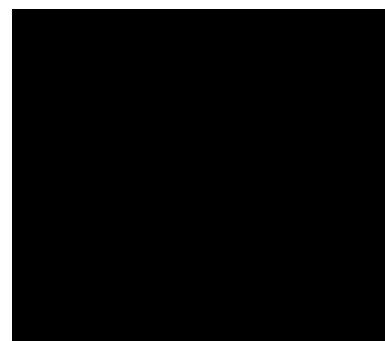
TEMA NASIONAL:
**Pengembangan Kapasitas
Kepemimpinan Birokrasi
Dalam Mendukung Asta Cita
Untuk Mewujudkan Indonesia
Maju**



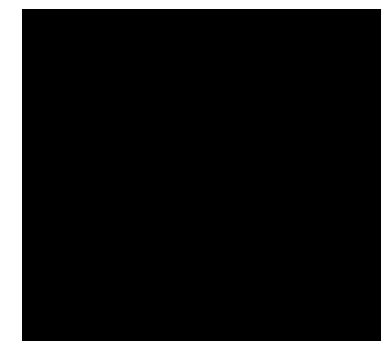
Tema dan Sub Tema PKN Tingkat II Angkatan X:

Peningkatan Kualitas SDM yang Berdaya Saing Global Untuk Mewujudkan Indonesia Maju

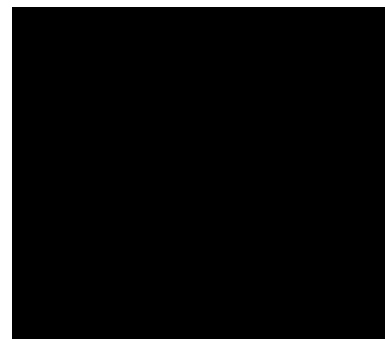
Astacita 4: *Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.*



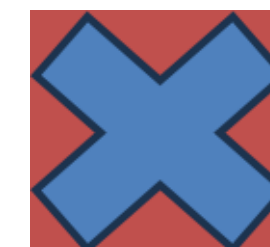
Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Akses yang Merata



Pengembangan Keterampilan Teknologi dan Digital



Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Kerja (*Vocational Training*)



LOKUS VKN II Angkatan 10 Th 2023

Peningkatan Kualitas SDM yang Berdaya
Saing Global Untuk Mewujudkan Indonesia
Maju

Propinsi
Papua



Propinsi
Sulawesi Barat



- **Lokus Prop Maluku**
 - ✓ Ka dinas Pendidikan dan Kebudayaan
 - ✓ Ka dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Peningkatan Kualitas
Pendidikan dan Akses
yang Merata

Pelatihan dan Pengembangan
Keterampilan Kerja (Vocational
Training)

Pelatihan dan Pengembangan keterampilan
Kerja (Vocational Training)

TOOLS AGENDA PEMBELAJARAN PKN II – PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TK.II

2

KEPEMIMPINAN STRATEGIS

1. Kepemimpinan digital
2. Kepemim. Kewirausahaan
3. Organisasi pembelajar

3

MANAJEMEN STRATEGIS

- a. Manajemen Strategis Sektor Publik;
- b. Isu Strategis
- c. Marketing Sektor Publik
- d. Kemitraan Swasta dan Pemerintah

Identifikasi Alat (Tools) dalam Mata Pelatihan dan Diskusikan Penggunaannya

1. **SWOT ANALYSYS**
2. **Design Thinking**
3. **Kanban**
4. **SCOPE ANALYSIS**
5. **SCORE ANALYSIS**

6. **SOAR ANALYSIS**
7. **Marketing 7P**
8. **Marketing 4P1C**
9. **Kanvas Analysis**
10. **Dialog Strategis**

PERBANDINGAN ANTARA SWOT DAN SOAR

SWOT

- Fokus pada kelemahan dan gangguan;
- Fokus pada kompetisi – “menjadi lebih baik;
- Peningkatan pendapatan;
- Menghindari pesaing & membiarkan pemegang saham/stakeholder
- Fokus pada analisis -> perencanaan;
- Memperhatikan celah

Sumber: Stavros dan Hinrichs (2009: 12)

SOAR

- Fokus pada kekuatan dan peluang;
- Fokus pada kesanggupan – “menjadi yang terbaik”;
- Inovasi dan meningkatkan nilai;
- Melindungi pemegang saham/SH
- Fokus pada perencanaan -> implementasi;
- Memperhatikan hasil

SOAR ANALYSIS



SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) mrpkan strategi bisnis yg berpatokan pd hal-hal positif yg telah dimiliki oleh sebuah usaha untuk dikembangkan dan dijadikan keunggulan utama.

Dlm kerangka kerja SOAR, sebanyak mungkin stakeholder dilibatkan, yang didasarkan pada integritas anggotanya. Masalah integritas menjadi sangat penting karena stakeholder harus menyadari asumsi-asumsi yg menjadi dasar penggerak bagi pemimpin organisasi.

SOAR

- **Strength (S)** merupakan segala hal yang menjadi kekuatan dan kemampuan terbesar yang dimiliki, berupa aset baik aset yang berwujud maupun aset yang tidak berwujud yang mampu mendukung keberlangsungan usaha.
- **Peluang (O)** merupakan bagian dari lingkungan eksternal yang harus di analisis agar mudah memahami apa yang harus dilakukan agar dapat dimanfaatkan. Peluang akan memberikan manfaat bagi organisasi jika organisasi tersebut mampu meraih peluang tersebut dengan cepat dan tepat.

SOAR

- **Aspiration (A)** Seluruh anggota saling bertukar pendapat untuk menciptakan visi dan misi yang ingin dicapai guna membentuk kepercayaan diri terhadap produk, pasar dan hal apapun yang dikerjakan demi mencapai visi yang diharapkan sehingga muncullah perasaan positif dan semangat dalam meningkatkan kinerja serta pelayanan.
- **Result (R)** menentukan ukuran dari hasil-hasil yang ingin dicapai (measurable results) dalam perencanaan strategis, guna mengetahui sejauh mana pencapaian dari tujuan yang telah disepakati bersama.

MATRIKS SOAR

Eksternal Internal	Strength Daftar faktor kekuatan Internal	Opportunities Daftar peluang eksternal
Aspirasi Daftar faktor harapan dari internal	Strategi SA Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mencapai aspirasi	Strategi OA Ciptakan strategi yang berorientasi kepada aspirasi yang diharapkan untuk memanfaatkan Peluang
Result	Strategi SR	Strategi OR

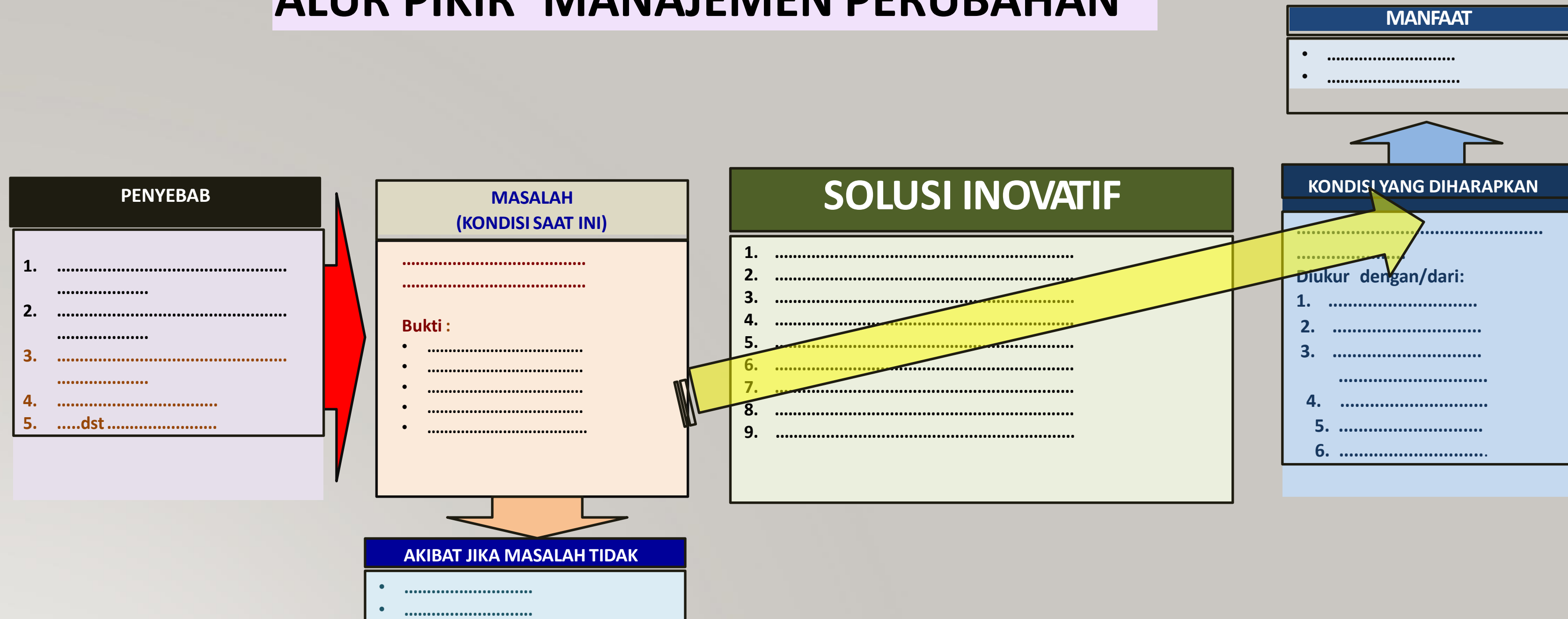
3. ANALISIS STRATEGI DENGAN SOAR

FAKTOR INTERNAL FAKTOR EKSTERNAL	Strengths 1.Kebijakan Gubernur (political will) 2.Dukungan anggaran pada APBD tersedia 3.Program/kegiatan terkait pengembangan Ekraf mendukung. 4.Sarpras Parekraf mendukung 5.Sistim pengadaan B/J sudah ada dan baik 6.JFU Widyatama mendukung	Opportunities 1.Pariwisata menjadi salah satu sector prioritas 2.Adanya dukungan Program Kemenparekraf, KaTa Kreatif 3.Adanya dukungan Komisi 3 DPRD sebagai mitra 4.Terjalinya koordinasi yang baik dengan Dinas Pariwisata Kab/Kota. 5.Jumlah UMKM cukup memadai 6.Produk Ekraf Gorontalo cukup bervariasi
Aspirations 1.Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk ekraf 2.Berkembangnya ekonomi kreatif di Kabupaten/Kota 3.Terciptanya lapangan kerja 4.Bertambahnya produk Ekraf yang masuk kedalam sistim pengadaan B/J	Strategi S-A 1.Memfasilitasi pengembangan ekonomi kreatif di Kabupaten/Kota 2.Menyusun agenda Bimtek Ekraf yang akan dilaksanakan di Kabupaten/Kota 3.Tambahkan masukan dr stakeholder (taking ownership)	Strategi O-A 1.Diseminasi pentingnya pengembangan produk Ekraf bagi perekonomian daerah 2.Mengusulkan pembentukan KaTa Kreatif Provinsi Gorontalo 3.Tambahkan masukan dr stakeholder (taking ownership)
Results 1.Tersusunnya desain perencanaan KaTa kreatif 2.SK Penetapan dan launching KaTa Kreatif 3.Pelatihan peningkatan kapasitas UMKM Ekraf 4.List produk Ekraf Gorontalo dalam e-katalog pengadaan B/J 5.Terlaksananya koordinasi pengusulan KaTa Kreatif 6.Adanya penandatanganan BA KaTa Kreatif 7.Adanya rancangan Peraturan Walikota / Bupati tentang KaTa Kreatif 8.Adanya pelatihan dan bimbingan teknis para pelaku usaha ekonomi kreatif 9.Adanya sistim bantuan keuangan untuk fasilitasi ruang kreatif bagi pelaku ekraf 10.Adanya pembaharuan proses bisnis Perangkat Daerah yang terkait 11.Adanya pengusulan penetapan KaTa Kreatif Provinsi Gorontalo	Strategi S-R 1.Mengidentifikasi kebutuhan produk Ekraf dalam sistim pengadaan B/J Provinsi Gorontalo 2.Memfasilitasi penyusunan e-katalog Ekraf 3.Tambahkan masukan dr stakeholder (taking ownership)	Strategi O-R 1.Mengoordinasikan pengusulan KaTa Kreatif dengan Pemerintah Kabupaten/Kota 2.Menyusun kebijakan marketing mix produk Ekraf Gorontalo 3.Melaksanakan penguatan kapasitas Pengrajin Ekraf 4.Tambahkan masukan dr stakeholder (taking ownership)

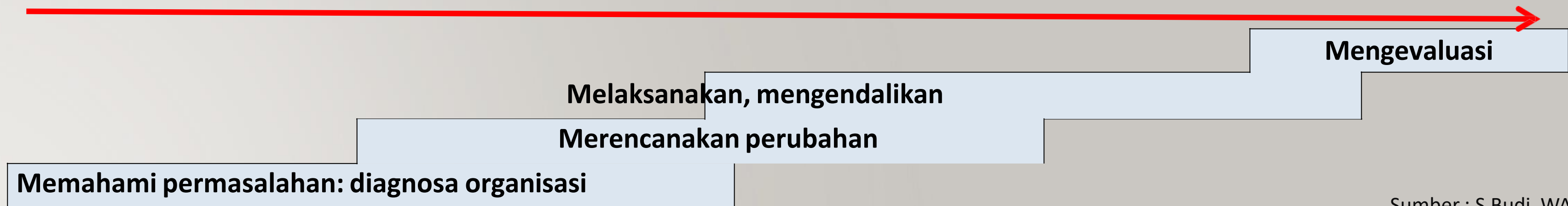
ANALISIS SOAR (Pembatasan masalah : Pengembangan Corporate University di Jawa Barat)

FAKTOR EKSTERNAL FAKTOR INTERNAL	STRENGTHS: - Dukungan dari pimpinan untuk pembentukan Corporate University Saat ini dasar hukum Corpu sedang disusun - Anggaran tersedia - Sarana Prasarana tersedia lengkap - Jumlah Widyaiswara cukup dan memiliki keahlian - Infrastruktur teknologi informasi di BPSDM Jawa Barat sudah cukup baik - Sudah tersedia Learning Management System (LMS) untuk pembelajaran dan berbagai aplikasi lainnya.	OPPORTUNITY: - Adanya Regulasi mengenai hak PNS pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP per tahun - Dukungan dari Instansi Pusat (KemePANRB dan LAN), dan swasta (Telkom Corpu) - Tersedia berbagai sumber pengetahuan (materi ajar, buku, jurnal, video, dll) namun masih dimiliki individu - Hubungan baik dengan expert, role model maupun best practices untuk diminta menjadi narasumber tacit knowledge.
ASPIRATIONS: - Tersedianya Pedoman Pengelolaan Pengetahuan (KM) di BPSDM - Tersedianya standar knowledge capture dan penyimpanan (Repository) yang tersruktur - Peningkatan kemampuan tim dalam pembuatan audio visual dan pengelolaan repository - KM menjalankan fungsinya sebagai pilar Corpu - Budaya belajar Bersama tumbuh dalam organisasi	STRATEGI S - A: • Menyusun Pedoman pengembangan KM sebagai bagian dari PerGub tentang Corpu • Menyusun struktur dan standar knowledge capture serta penyimpanannya (Repository)	STRATEGI O – A : • Membuat repository tacit-explicit knowledge dari para pejabat, expert dan praktisi • Melakukan studi banding dan pemagangan kepada best practice dalam penerapan KM • Melaksanakan pelatihan kepada tim untuk pembuatan video dan repository bekerjasama dengan pihak lain
RESULTS: - Tersedianya repository dari kumpulan pengetahuan - Semua PNS menggunakan hak pengembangan kompetensinya sebesar 20 JP per tahun - Sistem KM terintegrasi dengan LMS	STRATEGI S – R : • Membuat repository yang terintegrasi dengan LMS	STRATEGI O – R: • Repository KM dapat digunakan sebagai bagian dari pembelajaran ASN untuk memenuhi 20 JP

ALUR PIKIR MANAJEMEN PERUBAHAN



Tahapan Manajemen Perubahan





Day 2

Agenda 2

Kepemimpinan Strategis

**Presentasi Kelompok
pendekatan mata Latihan
di agenda 2**



KEPEMIMPINAN DIGITAL

MATERI POKOK DAN SUB MATERI POKOK

Pendahuluan

- Kepemimpinan
- Kepemimpinan Digital
- Model Kepemimpinan Digital.
- Transformasi Digital

E-leader dan kompetensi digital

E-leadership , Calon E-Leader , Gaya Kepemimpinan Digital, Leader dan Transformasi Digital

Strategi Digital

Penerapan Strategi Digital,
Memahami Pemikiran Strategis,
Karakteristik Pemikiran Strategis,
Manfaat Berpikir Strategis , Berbasis Masa Depan,
Penerapan Strategi Digital

Kompetensi dalam kepemimpinan digital

- Kompetensi yang diperlukan
- Risiko digital
- Risiko internal dan eksternal

KEPEMIMPINAN DIGITAL

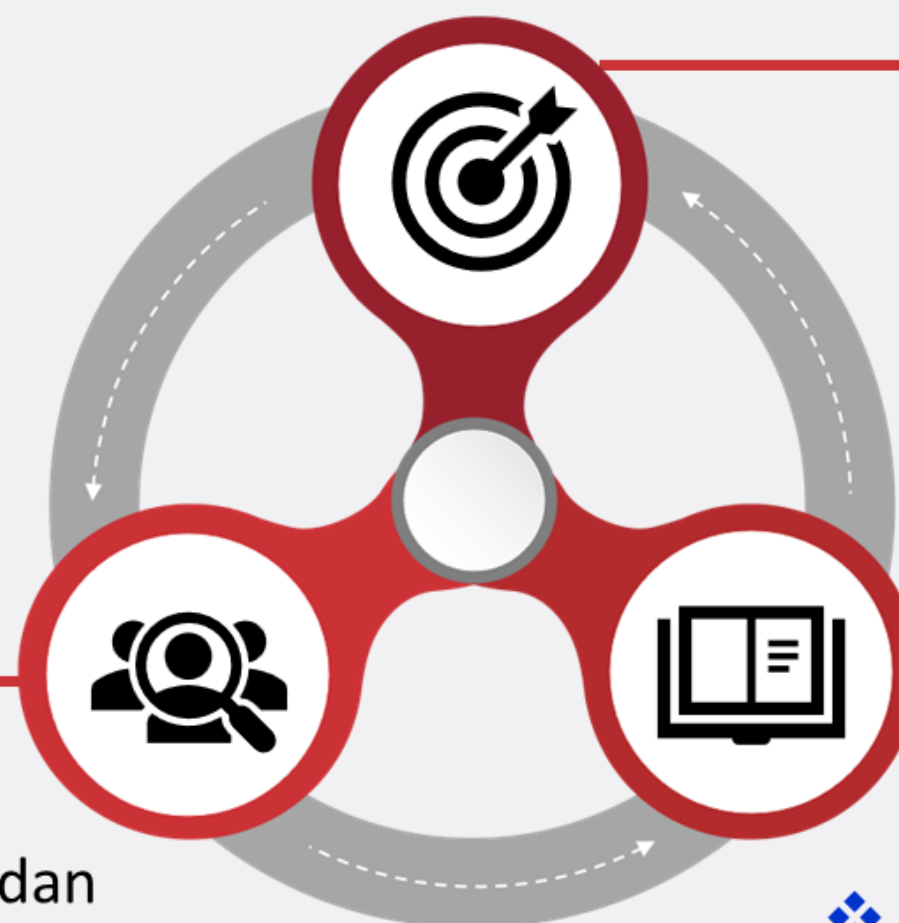


Hasil Belajar:

- ❖ mampu menjelaskan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, dan melakukan transformasi organisasi berbasis digital.

Indikator:

- ❖ mampu mengeksplorasi perkembangan teknologi digital dan dampaknya terhadap organisasi; dan
- ❖ mampu mengembangkan peran dan fungsi kepemimpinan di era digital.



Mengapa MKD ini Penting?

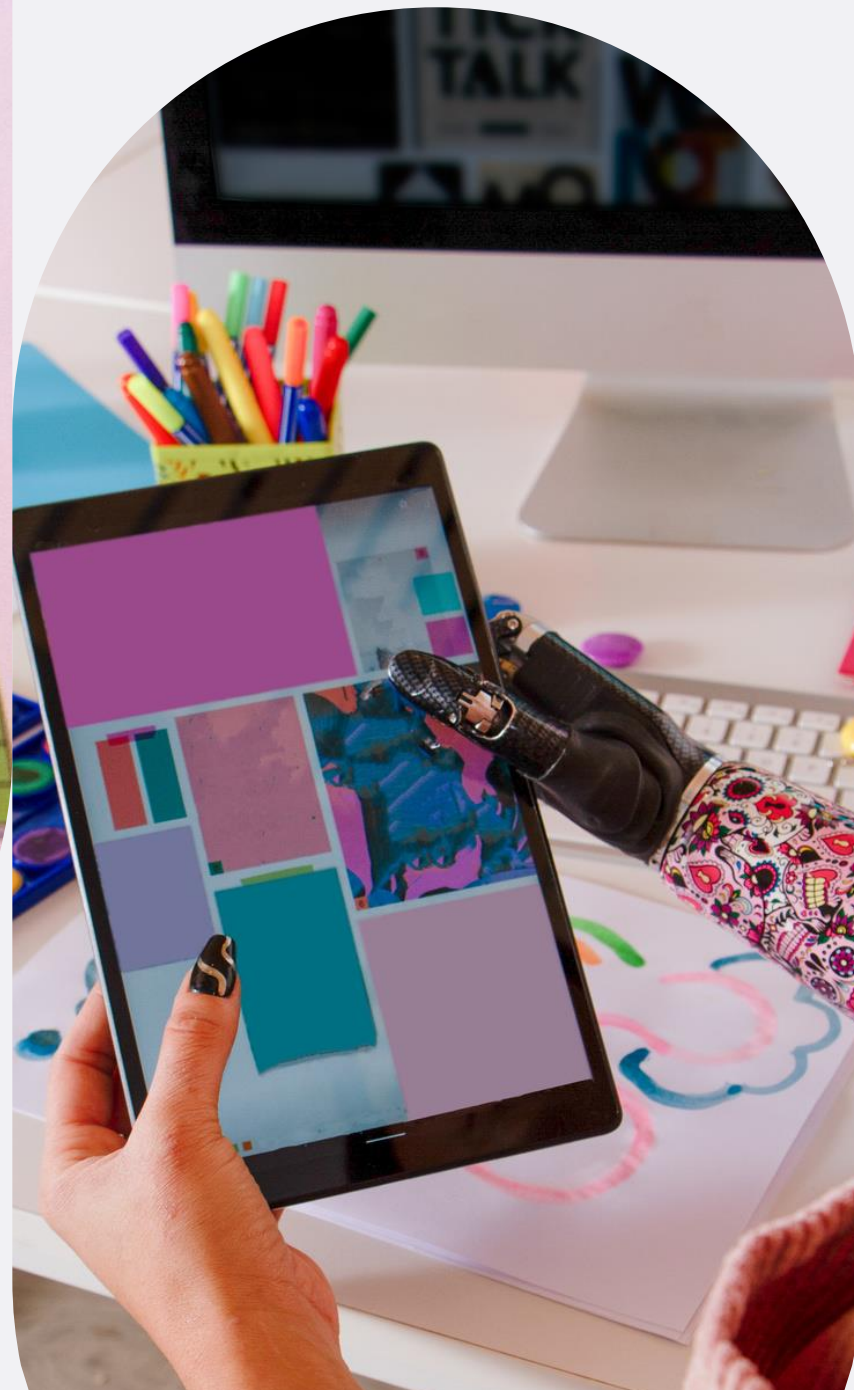
- ❖ Faktor Pendorong Perubahan baik secara internal maupun perlu direspon secara agile agar mencapai organisasi yang adaptif
- ❖ Perlunya transformasi digital
- ❖ Memastikan organisasi berhasil mencapai tujuan perubahan dan menjaga relevansinya terhadap ekspektasi publik yang juga terus berubah **PERLU PEMIMPIN YG MENERAPKAN KEPEMIMPINAN DIGITAL**

Materi:

- ❖ transformasi teknologi;
- ❖ inovasi teknologi dalam pelaksanaan tugas; dan
- ❖ transformasi organisasi berbasis digital.

SIAPAKAH PEMIMPIN DIGITAL ITU ? AMATI TAYANGAN BERIKUT, APAKAH LESSON LEARNYA?





TRANSFORMASI DIGITAL

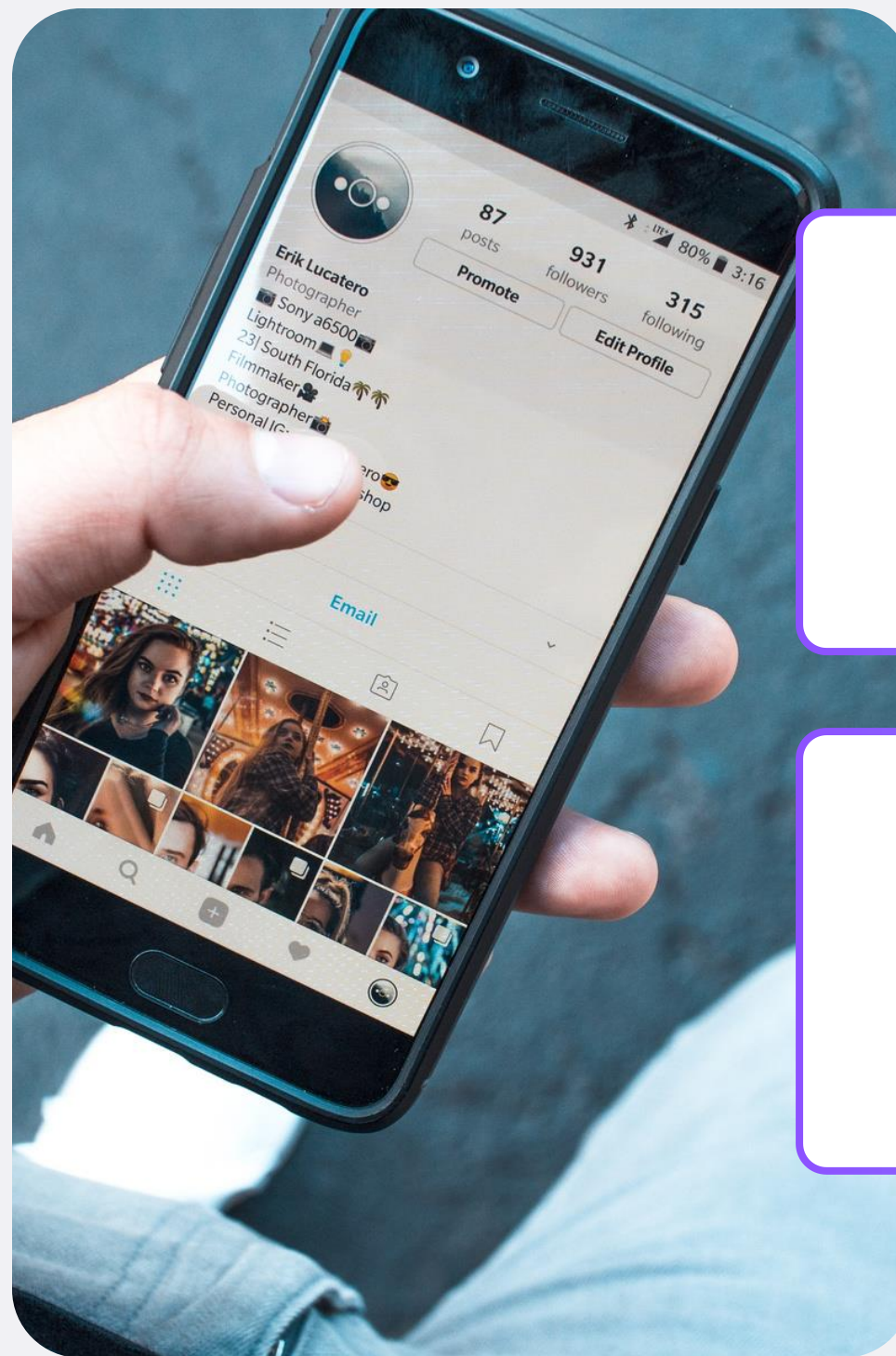
- Gimpel dkk. (2018) Transformasi digital merujuk pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan memanfaatkan teknologi digital untuk mengubah model bisnis, meningkatkan rutinitas kerja yang ada, mengeksplorasi aliran pendapatan baru, dan memastikan penciptaan nilai yang berkelanjutan.

TRANSFORMASI ORGANISASI BERBASIS DIGITAL



Metodologi yang digunakan organisasi untuk mengubah dan membuat model dan budaya bisnis baru dengan teknologi

PENYEBAB



**Kehadiran
internet**

**Teknologi
baru**

ELEMEN PENDORONG

**Internet
of Things**

Big Data

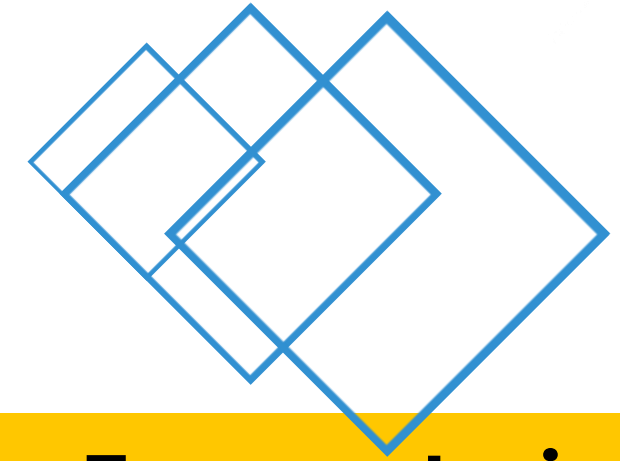
**Cloud
Computing**

**Artificial
Intelligence**

Robotik

Blockchain

BIG DATA



Agrikultur

Data besar yang dapat dianalisis untuk membantu petani tersebut memprediksi waktu yang tepat untuk mulai menanam, hingga meningkatkan hasil panen.

Kesehatan

Dapat dianalisa untuk melakukan prediksi penyakit hingga mengetahui tingkat kesehatan penduduk

Transportasi

Data GPS realtime tersebut dapat dikonversi menjadi kecepatan, percepatan, durasi berhenti, dan sebagainya

Bagaimana manfaat big data bagi anda sebagai pemimpin strategiis?

3

CLOUD COMPUTING

Teknologi yang menjadikan internet sebagai pusat pengelolaan data dan aplikasi, di mana pengguna komputer diberikan hak akses (login).

Software as a Service (SaaS)

Pengguna tidak perlu membuat aplikasi, tempat dan juga infrastruktur.

→ gmail, yahoo mail, facebook, dropbox, office365.

Platform as a Service (Paas)

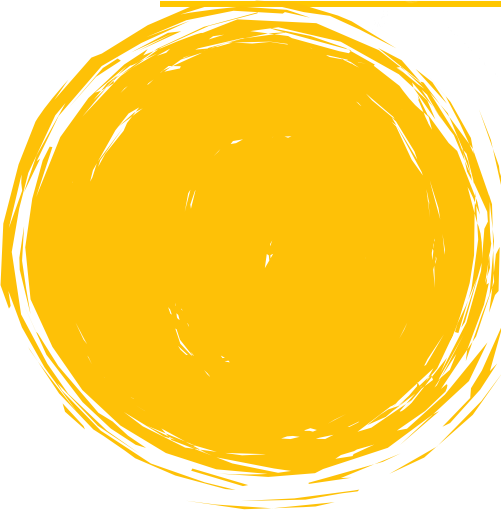
Memungkinkan kita untuk membangun, upload, testing, dan konfigurasi aplikasi, mengupload aplikasi, melakukan testing aplikasi

→ facebook, amazon, dll

Infrastructure as a service (IaaS)

Penyedia layanan hanya menyediakan sumber daya komputasi seperti processor, memori, dan storage yang sudah tervirtualiasi,

→ amazon EC2, Rackspace cloud, dll



ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Kecerdasan yang ditambahkan kepada suatu sistem yang bisa diatur dalam konteks ilmiah

Snapcart, Kata.ai, BJtech, Sonar, Nodeflux, Bahasa.ai, Prosa.ai, Dattabot, Eureka.ai, AiSensum dan Deligence.ai

SNAPCART

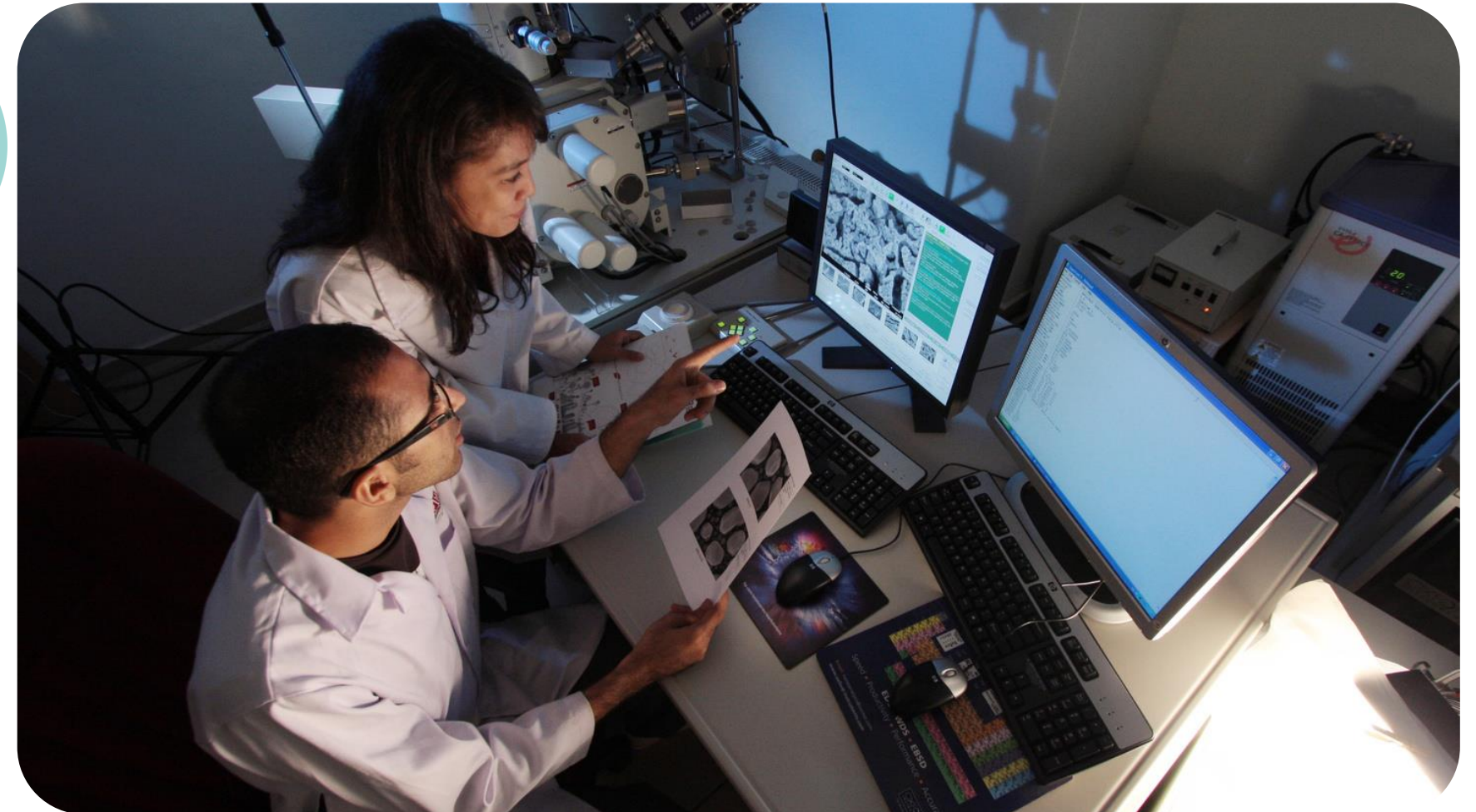
Aplikasi mobile yang memberikan cashback pada pembeli yang memindai dan mengupload kwitansi pembelian yang mereka punya

NODEFLUX

Pelayanan pelacakan mitra go-jek, layanan pengenalan wajah, pembacaan plat, pemantauan banjir, dan deteksi sampah.



Transformasi Digital MEMBUTUHKAN KEPEMIMPINAN DIGITAL



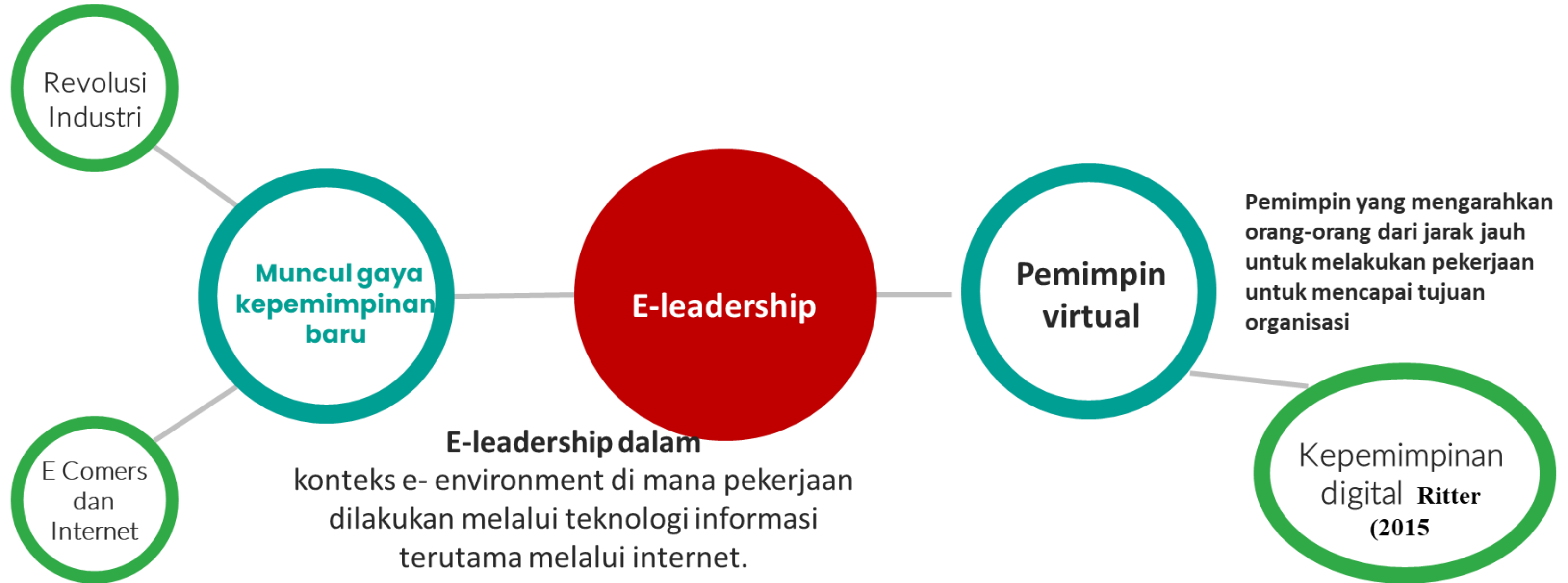
LATAR BELAKANG DIGITAL LEADERSHIP

REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Revolusi **Industri** 4.0: Perubahan Peradaban Dunia



LATAR BELAKANG DIGITAL LEADERSHIP



E-leadership (kepemimpinan elektronik) diperkenalkan oleh Avolio, Kahai, dan Dodge “E-leadership: *Implications for Theory, Research, and Practice*” yang terbit di jurnal ilmiah Leadership Quarterly tahun 2000.

penggunaan strategis aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis.

BEST LEADER!

Apakah Kepemimpinan Digital itu ?

Digital leadership adalah kepemimpinan strategis dengan memanfaatkan teknologi, khususnya aset digital untuk mencapai tujuan organisasi.

Digital leadership bukan hanya sekedar memanfaatkan teknologi, seperti email dan software untuk menjalankan operasional perusahaan, digital leadership mampu memanfaatkan data untuk menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik.

Pentingnya Kepemimpinan Digital

hasil studi Oxford Economics dan SAP, organisasi

- Digital leadership memiliki peran kunci dan mengambil posisi terdepan dalam hal kepemimpinan di era digital.
- Kemampuan digital leadership memungkinkan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi dan data untuk memimpin sebuah Organisasi.
- Perusahaan dengan Digital Leadership Menunjukkan Kinerja Finansial yang Lebih Baik
- Karyawan Merasa Dilibatkan dan Lebih Puas dengan Pekerjaannya (87%)
- Loyalitas Lebih Tinggi (21 %)

Kepemimpinan Lebih Kuat (Keputusan lebih obyektif lebih akurat dan lebih cepat)
inklusif dan mengakui dampak positifnya terhadap budaya kerja dan proporsi karyawan lebih fleksibel
Mampu Mengambil Keputusan dengan Lebih Baik



Ingat!!!!

- *Pendekatan digital leader* sangat berbeda dengan pemimpin tradisional dalam mengambil keputusan.
- Seorang *digital leader* tidak hanya bertumpu pada orang-orang yang dipercaya, namun juga **menggunakan data** untuk menentukan **keputusan terbaik** untuk perusahaan

Kepemimpinan digital dapat dilakukan oleh chief information officer (CIO) atau individu lain yang bertanggungjawab untuk mengawasi aset digital, termasuk email dan dokumen elektronik. Tidak peduli apa jabatan individu itu, pemimpin digital yang efektif selalu menyadari tujuan perusahaan dan tahu bagaimana tanggungjawab pekerjaannya sendiri mendukungnya.

Tingkat organisasi

Pada tingkat organisasi dalam pasar tertentu, pemimpin digital mungkin adalah perusahaan yang berhasil memanfaatkan aset digitalnya sendiri untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pemimpin digital bersedia untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi informasi (TI) dapat digunakan untuk membantu organisasi menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan dan perubahan kebutuhan bisnis.

Tingkat individu,

Kepemimpinan Digital



KRITERIA PEMIMPIN DIGITAL YANG SUKSES

- Pemimpin digital bersedia mengeksplorasi bagaimana teknologi informasi (TI) dapat digunakan untuk membantu organisasi menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan dan perubahan kebutuhan bisnis.
- Pemimpin digital yang sukses memahami pentingnya, dan bertanggung jawab atas, data masuk dan proses di dalam perusahaan yang mendukungnya, serta informasi digital keluar yang dihasilkan perusahaan di berbagai ekosistem di mana ia berpartisipasi.

PERAN PEMIMPIN DIGITAL

- Menetapkan visi; mempengaruhi eksekutif; membuat program digital yang berkelanjutan;
- Menempatkan SDM bertalenta untuk melakukan banyak hal bagi kita;
- Mendefinisikan proses untuk keunggulan digital; melacak dan mengukur dampak;
- serta mengoptimalkan Lingkungan mengalami perubahan cepat dan orang-orang dengan cepat merespons baik audien internal dan eksternal.

CIRI PEMIMPIN DIGITAL

1

MENGISPIRASI

2

MEMBERDAYAKAN

3

MEMBINA KEMITRAAN

4

MENDIDIK

5

BERTANGGUNG JAWAB

Prinsip Kewirausahaan

**Cermat
memanfaatkan
peluang**

**Ada tujuan
untuk
mencapai visi
dan misi**

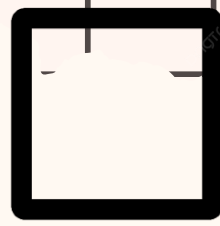
**Berani mengabil
resiko tengah**

**Ketrampilan
Managerial**

**Kreativitas
dan inovasi**

**Membangun
relasi dan
Network**

**Memiliki pola
pikir jauh ke
depan**



Skill Digital Leadership

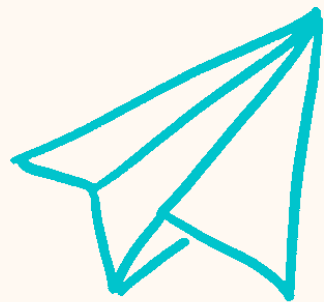


Transformasi digital membutuhkan skill khusus, Menariknya, fasih menggunakan aset teknologi bukanlah satu-satunya kemampuan yang harus dimiliki. Seorang digital leader juga harus memiliki soft skill yang menunjang transformasi digital perusahaan.

- Komunikasi (komunikasi tidak hanya secara visual namun juga secara interpersonal)
- Memiliki Tujuan yang jelas
- Melek Digital (Literasi digital)
- Adaptasi
- Strategi
- Inovasi (Digital leader memahami bahwa inovasi adalah harga mati.)
- Berani mengambil resiko.

lifestyle.bisnis.com/read/20190618/219/934982/tips-menjadi-pemimpin-di-era-digital

Kepemimpinan Kewirausahaan



KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN

● Mengapa MKW ini Penting?

- ❖ Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan kepemimpinan yang efisien dari pengelolaan. Kepemimpinan kewirausahaan adalah sebuah konsep yang muncul dengan memadukan potensi kepemimpinan dengan jiwa kewirausahaan.
- ❖ Dalam transformasi digital perlu pemimpin yg memiliki ciri kepemimpinan digital

Hasil Belajar:

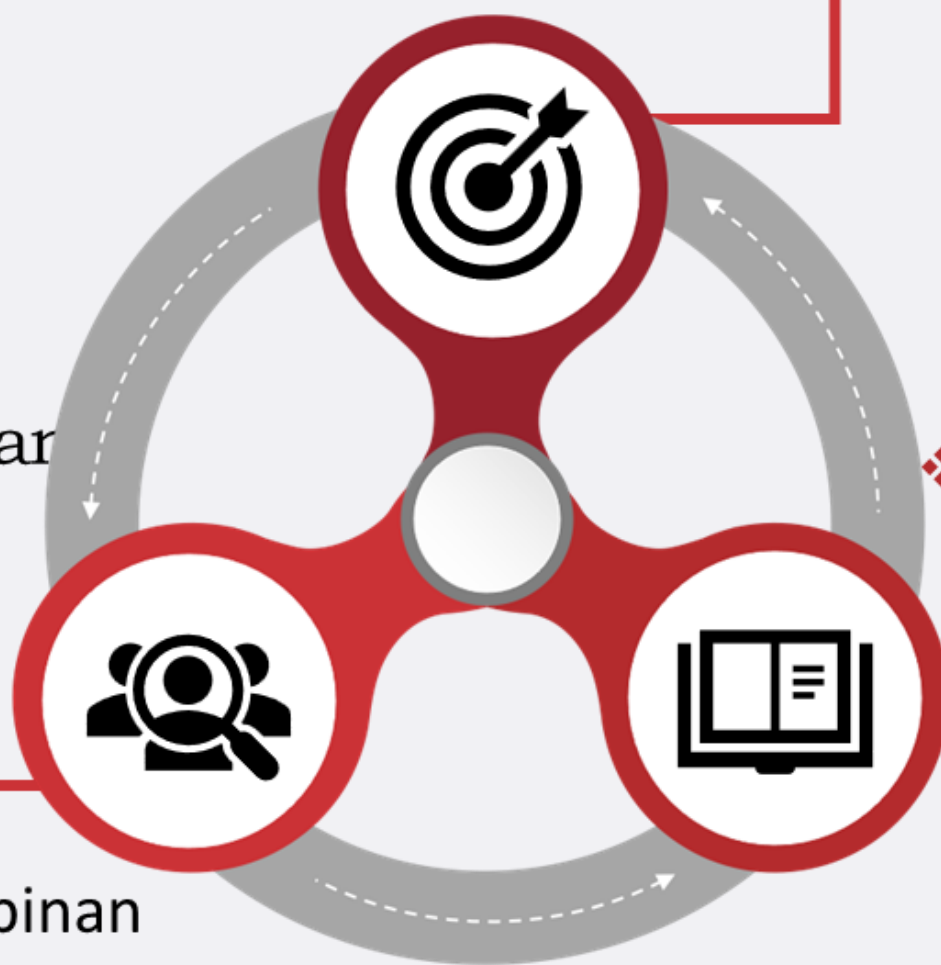
mampu menganalisis
kepemimpinan kewirausahaan

● Indikator:

- ❖ menjelaskan konsep kepemimpinan kewirausahaan;
- ❖ mengimplementasikan kepemimpinan kewirausahaan; dan
- mengorganisir kepemimpinan kewirausahaan.

● Materi:

- ❖ menjelaskan konsep kepemimpinan kewirausahaan;
- ❖ mengimplementasikan kepemimpinan kewirausahaan; dan
- ❖ mengorganisir kepemimpinan kewirausahaan.



Kepemimpinan Kewirausahaan



Kepemimpinan kewirausahaan adalah sebuah konsep yang muncul dengan memadukan potensi kepemimpinan dengan jiwa kewirausahaan. (Esmer dan Dayi 2016:4), Muncul awal abad 21 Proses pemimpin bisnis menentukan visi perusahaan dan mempengaruhi para pegawai , konsumen dan para pemasok perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan prinsip-prinsip kewirausahaan pemimpin yang membawa keterampilan kewirausahaan

PRINSIP PRINSIP KEPEMIMPINAN KEWIRAURAHAN

1

Purposeful (memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai)

2

Responsible

3

Integrity (Integritas)

4

Nonconformity
(Ketidakcocokan)

5

Coureqeous (Keberanian)

6

Intuitive (Keputusan yang sebenarnya)

7

Patience (Kesabaran)

8

Listen (Mendengarkan)

9

Enthusiasm (Antusiasme)

10

Service (layanan)

Prinsip Kewirausahaan

**Cermat
memanfaatkan
peluang**

**Ada tujuan
untuk
mencapai visi
dan misi**

**Berani mengabil
resiko tengah**

**Ketrampilan
Managerial**

**Kreativitas
dan inovasi**

**Membangun
relasi dan
Network**

**Memiliki pola
pikir jauh ke
depan**

Cermat Memanfaatkan Peluang

- Peluang harus dicari dan dipelajari
- Selalu terbuka dengan gagasan baru
- Memanfaatkan setiap permasalahan sebagai peluang
- Membangun komunikasi dan menerima pendapat dari sudut pandang yang berbeda

“Find the big problem,” masalah besar justru akan memberikan peluang yang juga besar bagi keberlangsungan bisnis



Berani Mengambil Resiko

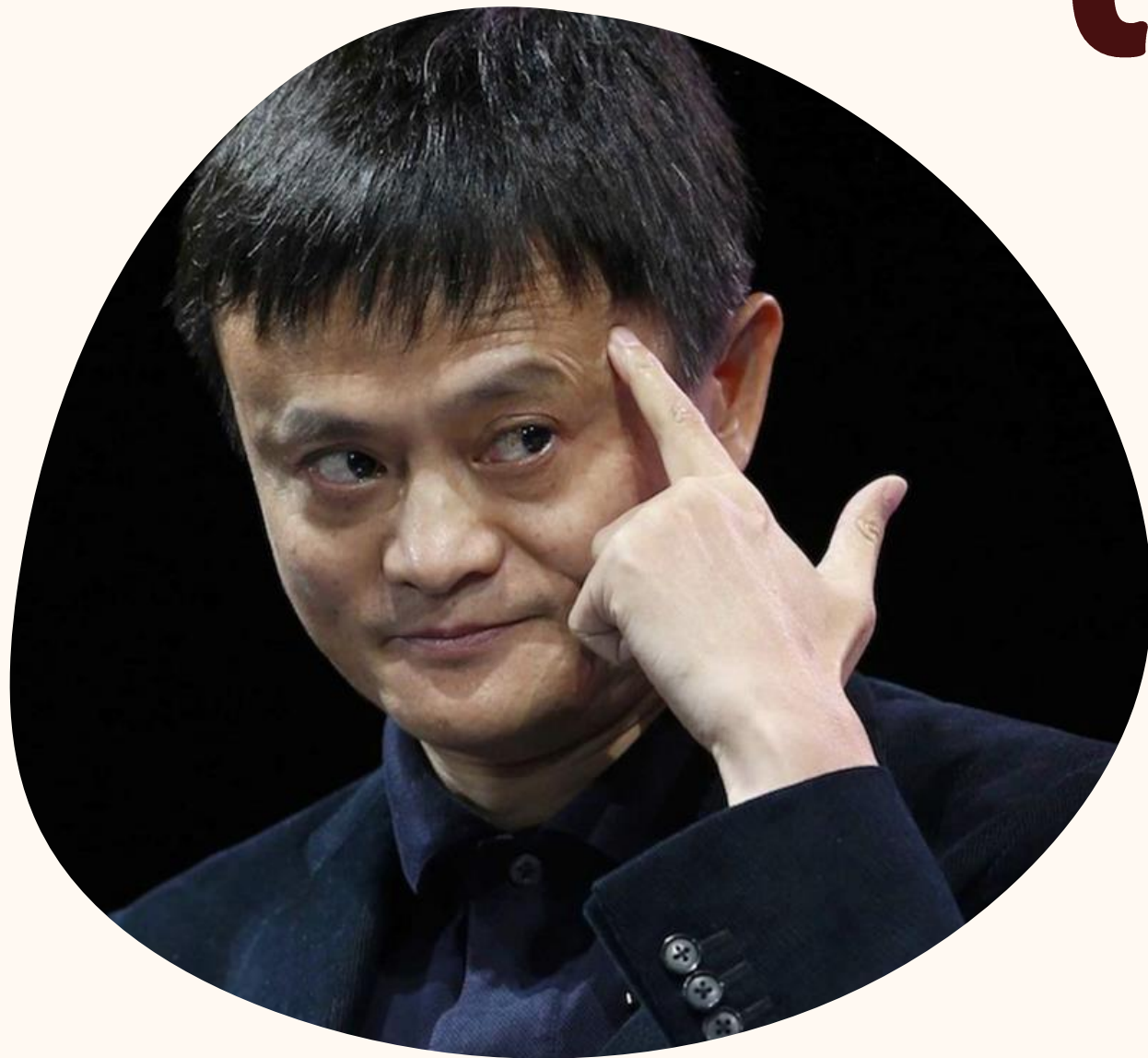


- "71,58 persen menyukai pemimpin yang berani mengambil risiko. 20,46 persen tidak suka dan 7,96 persen tidak tahu"
- " 88,78 persen responden tidak suka dengan pemimpin yang mudah galau. Sementara 5,32 persen tidak suka dan 5,95 persen tidak tahu".

(Survei UNNESA 2014)

Bahkan di zaman Suharto tidak ada keberanian buat menghapus PKL sampai orang yang naik di atas kereta. Kenapa saya berani, karena... saya memang tidak punya apa-apa untuk dikhawatirkan"

Creative & Innovative



- Selalu melihat permasalahan dan peluang dengan cara berbeda
- Berpikir berdasar fakta bukan asumsi
- Menyadari ketidaktahuan dan mau belajar terus-menerus
- Berusaha mencari peluang untuk membuat terobosan yang menciptakan nilai tambah bagi pengguna
- Berusaha mewujudkan gagasan kreatif menjadi inovasi

"It's important to retain a 'simple' and 'naive' outlook for the world. Hope we can all hold on to a simple mindset and stick to our dreams"

Dimensi Kepemimpinan Kewirausahaan

Kepemimpinan yang
dinamis dan efektif

Mempunyai profesionalitas
kepemimpinan

Kompetensi
dan keahlian
dlm satu atau
bbrp bidang

Memiliki jiwa dan
semangat
kewirausahaan
yang tinggi

Mempunyai
kemampuan
managerial

Terus menerus
melakukan
perubahan
dalam mencapai
keunggulan



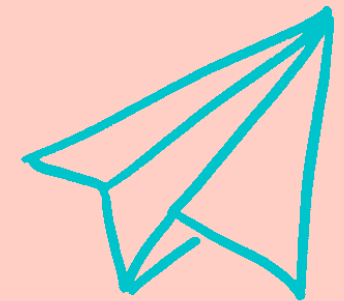


Karakter Kepimpinan Kewirausahaan

- *Able to motivate*
- *chievement orientation*
- Autonomous (kemandirian, kemampuan beradaptasi, dan kepercayaan, memberdayakan tim (pengembangan diri dan TI)
- Kreatif dan Inovatif
- Highly tolerant of ambiguity
- Passionate/ Hasyrat
- Membangkitkan Hasrat Karyawan
- Pastion dan Persistent
- Risk Taking
- VEsionary



Nadiem Makarim



Kompetensi Kepemimpinan Kewirausahaan



- 3 Kata kunci dalam Entrepreneurial Leadership:
- To lead : Bagaimana Memimpin
- To manage : Bagaimana Mengelola
- Entrepreneur : Bagaimana Memiliki Semangat dan Pemahaman Terhadap Dunia Usaha
- KOMPETENSI KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN

KOMPETENSI *TO LEAD*

No	Kompetensi <i>Lead</i> (Memimpin)	Keterangan
1.	Memiliki Visi <i>Global Competitiveness</i>	6 (enam) kompetensi memimpin dalam membangun dunia usaha sebagai salah satu <i>stakeholders</i> pemerintah
2.	Memiliki Pandangan yang Futuristik	
3.	Memiliki Kejelian dalam Melihat Peluang Usaha	
4.	Tangguh	
5.	Memiliki Inisiatif (keinginan belajar)	
6. 5	Memhami Potensi Wilayah	



KOMPETENSI *TO MANAGE*

No	Kompetensi <i>Manage</i> (Mengelola)	Keterangan
1.	Memiliki kemampuan komunikasi persuasive	7 (tujuh) kompetensi dalam mengelola dunia usaha
2.	Memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah (<i>problem-solving</i>)	
3.	Kemampuan untuk membangun jejaring kerja	
4.	Kemampuan merencanakan secara sistematis	
5.	Kemampuan memanfaatkan Informasi Teknologi	
6.	Mengetahui aturan terkait dunia usaha	
7.	Memobilisasi Stakeholders	



LEARNING ORGANIZATION



Pengertian ORGANISASI PEMBELAJARAN

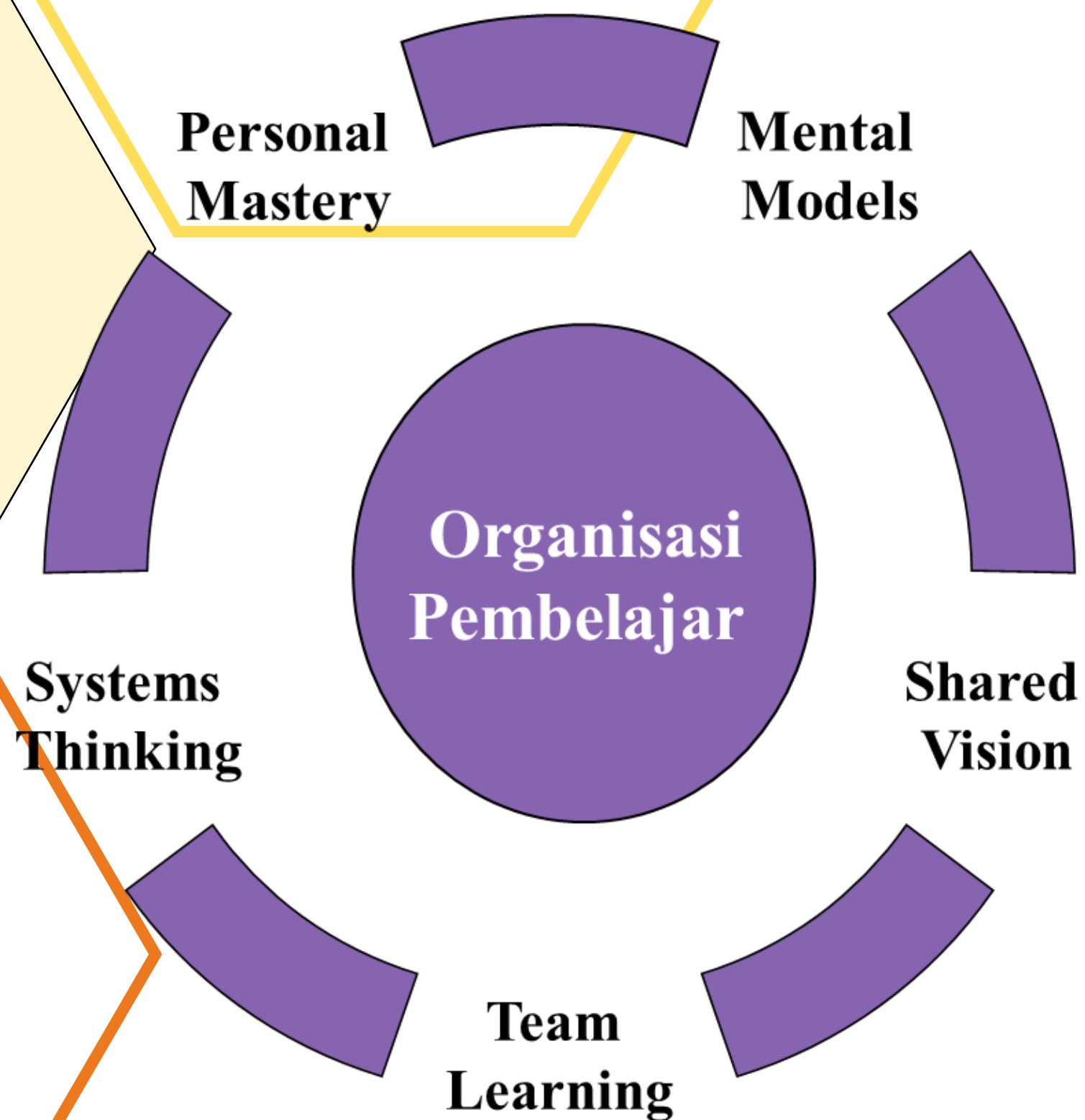
Proses di mana organisasi menjadi sadar akan kualitas, pola-pola, dan akibat-akibatnya dari pengalamannya sendiri dan mengembangkan model mental untuk memahami pengalaman tersebut (McGill dan Slocum).

ORGANISASI PEMBELAJARAN

Pola sadar-diri, introspektif organisasi secara terus-menerus memahami lingkungannya dengan cermat. Organisasi pembelajar berdasarkan pada kesederajatan, informasi terbuka, sedikit hirarkis, budaya bersama untuk beradaptasi pada lingkungan



DISIPLIN ORGANISASI PEMBELAJAR



- PETER SENGE

ORGANISASI ORGANISASI TRADISIONAL VS ORGANISASI PEMBELAJAR

Struktur vertikal..

Tugas rutin & monoton, tidak
ada inovasi & kreatifitas.

Sistem sangat
formal

Strategi
bersaing dg
organisasi lain,
bukan
kolaborasi.

Budaya org
kaku-menolak
nilai baru-
lambat
beradaftasi.

Struktur
horizontal.

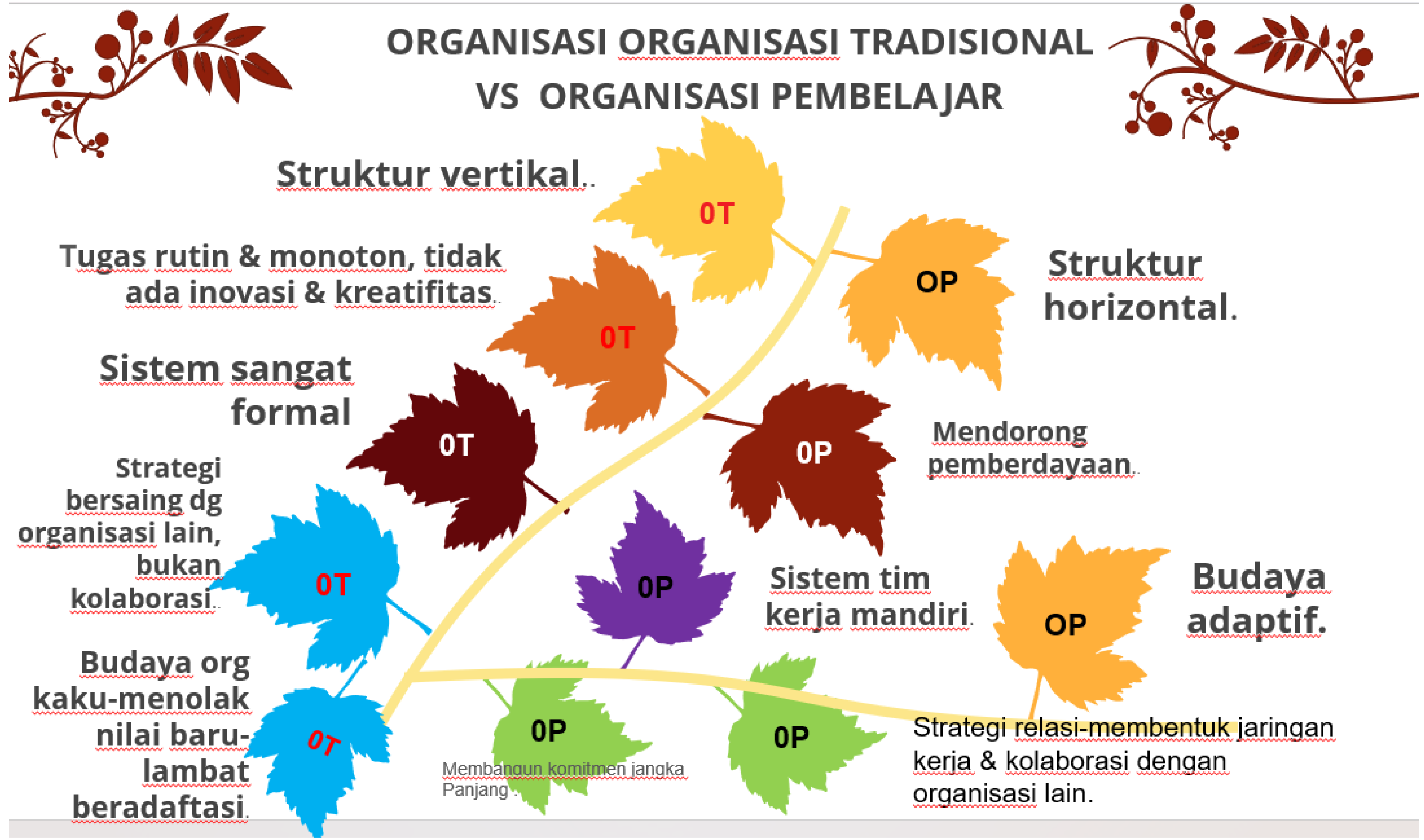
Mendorong
pemberdayaan.

Sistem tim
kerja mandiri.

Budaya
adaptif.

Strategi relasi-membentuk jaringan
kerja & kolaborasi dengan
organisasi lain.

Membangun komitmen jangka
Panjang.



David Garvin

- Learning Organization
- Organisasi yang mahir menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer, mempertahankan pengetahuan dan ... (learning what they do)
- Secara sengaja mengubah perilakunya untuk merefleksikan pengetahuan dan pemahaman yang baru (Doing what we know)



Organisasi Pembelajaran

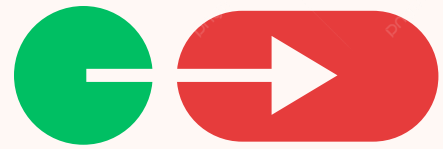


- Dikenal sejak 1920-an, berkembang sejak 1980-an
- Dipopulerkan Peter Senge – “The Fifth Discipline”
- BEKERJA adalah proses belajar berkelanjutan yang membentuk masa depan, bukan reaksi terhadap masa lampau.
- Substansi OP mencakup kualitas manajemen dan pemberdayaan SDM
- OP fleksibel menghadapi permasalahan, membangun kolaborasi kerja, dan menentukan standar kerja
- Responsif: tanggap terhadap peluang bisnis
- Meliputi prosedur, tujuan kerja, dan solusi masalah pelanggan
- Cepat, tepat, terjangkau sesuai parameter lokal, internasional dan global.



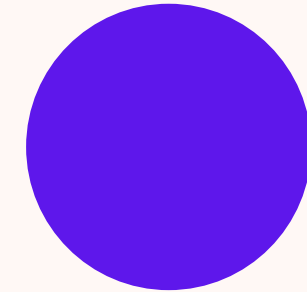
Mengapa Organisasi Perlu Belajar





Tugas

- A. Judul
- B. Pendahuluan (isu yang dipilih, background dan mengapa dipilih, gap atau konflik, statement awal)
- C. Analisis masalah
- D. Peran kepemimpinan yang harus dilakukan dalam mengatasi masalah/kendala tersebut termasuk didalamnya *leason learned*.



Organisasi Pembelajaran

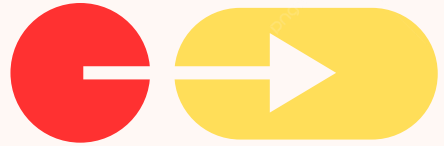


- Dikenal sejak 1920-an, berkembang sejak 1980-an
- Dipopulerkan Peter Senge – “The Fifth Discipline”
- BEKERJA adalah proses belajar berkelanjutan yang membentuk masa depan, bukan reaksi terhadap masa lampau.
- Substansi OP mencakup kualitas manajemen dan pemberdayaan SDM
- OP fleksibel menghadapi permasalahan, membangun kolaborasi kerja, dan menentukan standar kerja
- Responsif: tanggap terhadap peluang bisnis
- Meliputi prosedur, tujuan kerja, dan solusi masalah pelanggan
- Cepat, tepat, terjangkau sesuai parameter lokal, internasional dan global.



Mengapa Organisasi Perlu Belajar





Agar bisa bertahan hidup

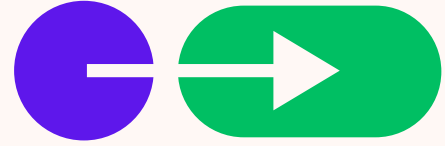
Ekspektasi hidup perusahaan-perusahaan di Eropa sekitar 12,5 tahun (De Geus, 1997).

TETAPI

- **Stora** (perusahaan Swedia) berumur sekitar **800** tahun
- **Sumitomo** (perusahaan Jepang) berumur kira-kira **400** tahun
- **Du Pont** (perusahaan Amerika Serikat) kira-kira telah berumur **195** tahun
- **Pilkington** (perusahaan Inggris) kira-kira telah berumur **171** tahun.

MEREKA ADALAH ORGANISASI PEMBELAJAR

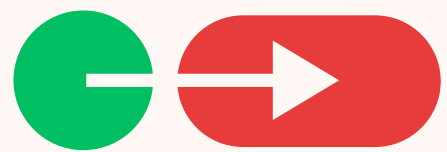




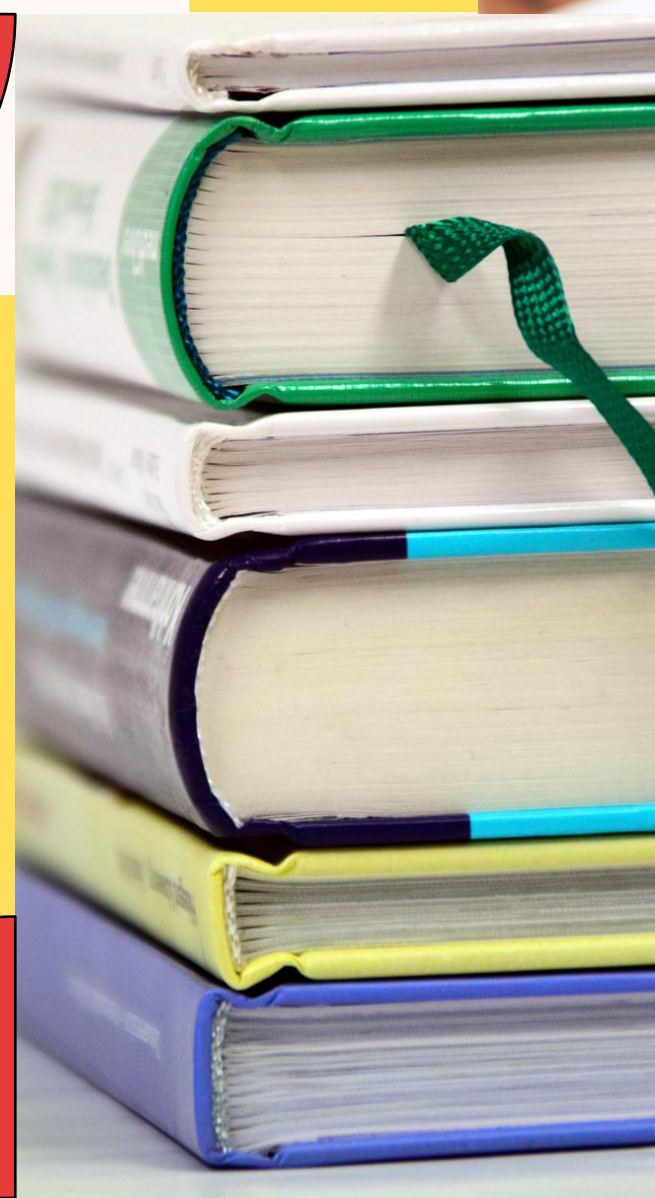
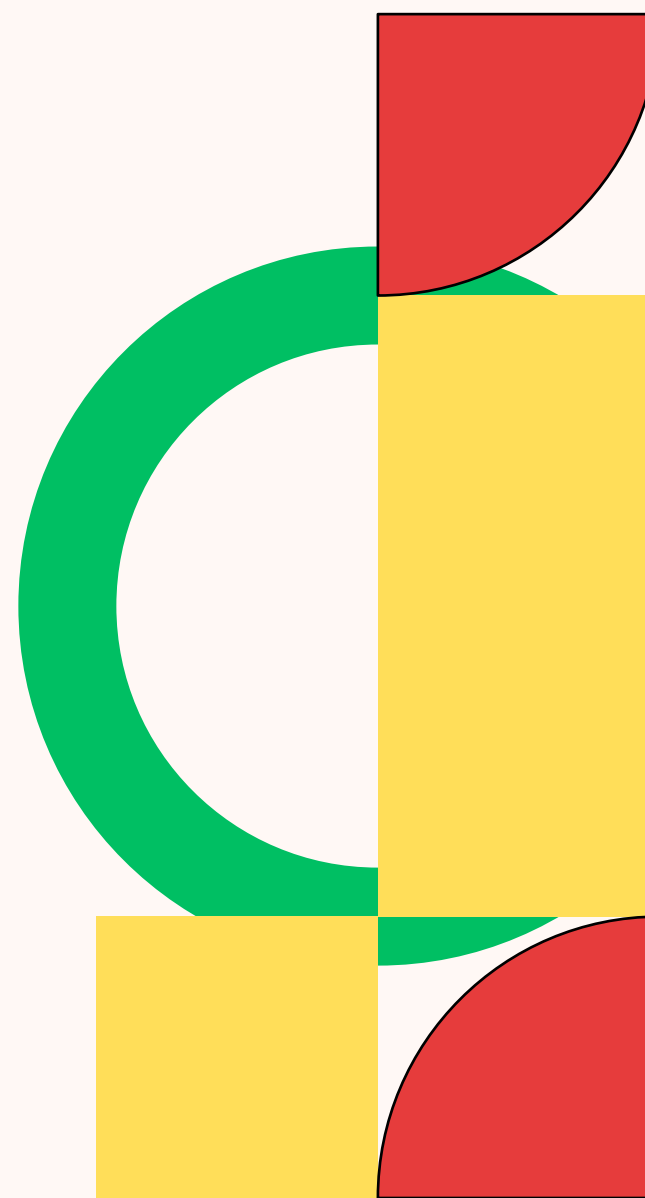
Apa maksud kalimat diatas ?

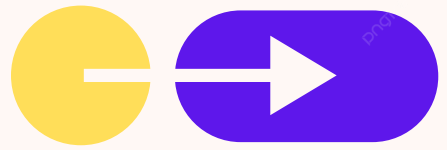


- Perubahan strategis yang menuntut organisasi untuk belajar dan beradaptasi (Era peradaban informasi, 4,0 IR). Sebesar apapun tantangan ini, seharusnya hanya menyedot 10% effort organisasi.
- Tetapi effort kita sebagian besar (90%) dicurahkan untuk merespons situasi yang menantang yang 10% itu. Merespon dalam hal ini adalah proses belajar atau beradaptasi. Karena itu, Sekali lagi menunjukkan betapa pentingnya organisasi untuk belajar



Bagaimana dan apa yang perlu dipelajari ?

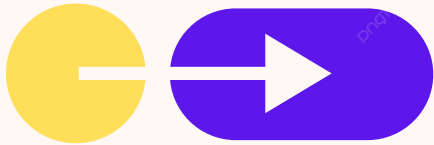




FUNGSI & FONDASI KEPEMIMPINAN DALAM LO

- **Designer (perancang bangun transformasi & realisasikan visi & misi bersama)**
- **Teacher (motivator, konseptor, tim learning, dan fasilitator transformasi)**

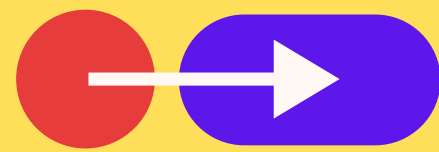
- **Steward (pelayan transformasi dalam kegiatan-kegiatan:)**
- **Merumuskan visi, misi, strategi (daring to lead)**
- **Memberdayakan, menggalang dan mengoptimalkan kompetensi yang dipimpin (caring personality)**
- **Menggalang dukungan, menggetarkan semangat**
- **Menggalang aliansi, sinergi dan kemitraan (a person to share with).**
- **Menggerakkan, mengarahkan organisasi (being fair)**
- **Menyelesaikan masalah, terus menyempurnakan.**



PRINSIP DASAR ORGANISASI PEMBELAJAR

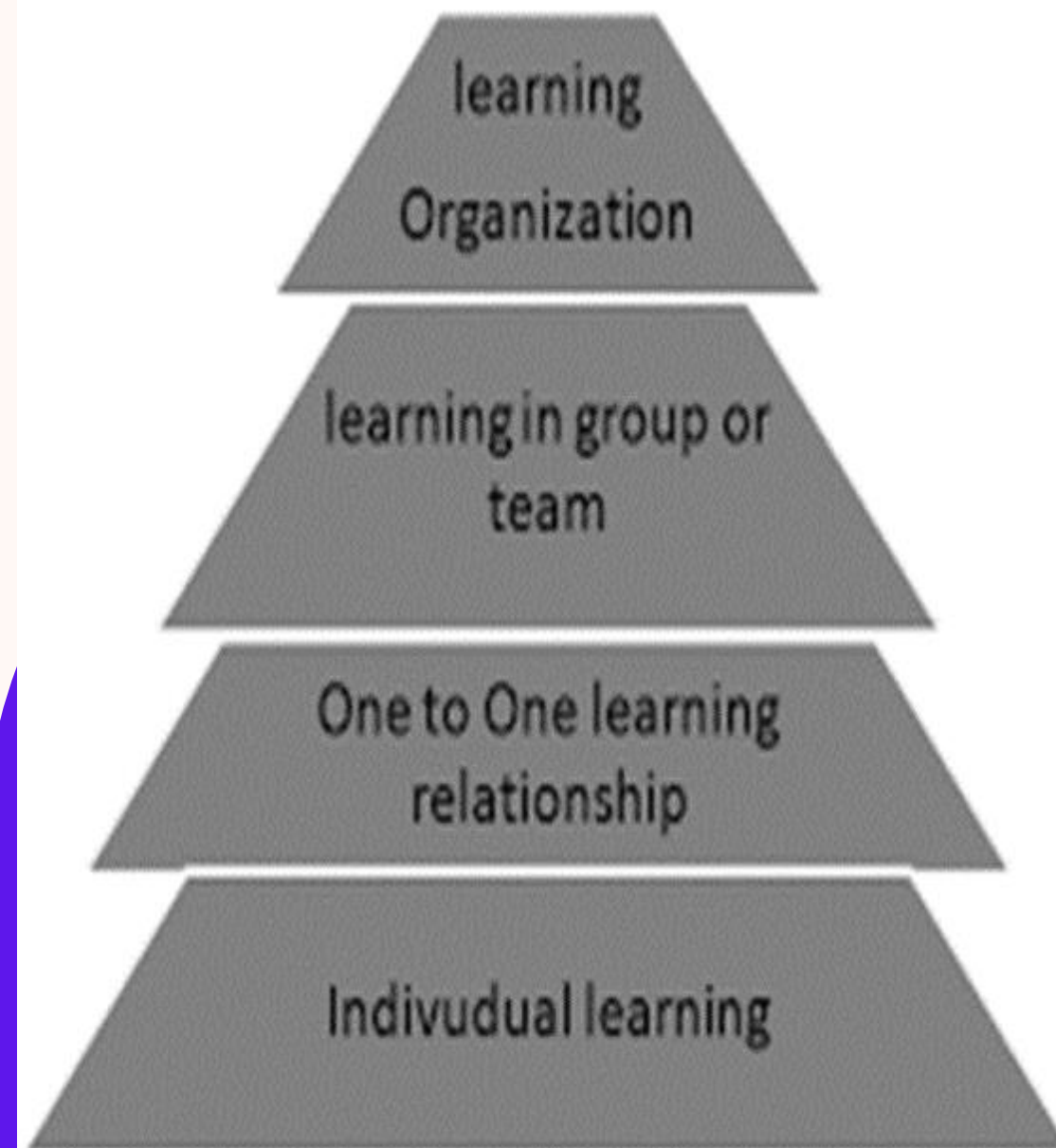
- Setiap orang adalah pembelajar
- (Everyone is a learner)
- Manusia belajar dari sesamanya
- (People learn from each other)
- Belajar memaksimalkan perubahan
- (Learning enables changes for betterment)
- Kegiatan belajar berkelanjutan
- (Learning is continuous and inward/outward looking)
- Belajar merupakan investasi bukan pengeluaran. (Learning is an achievement, not an expense)

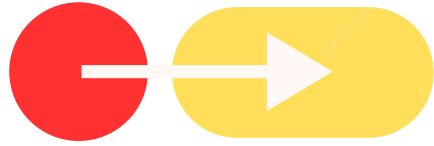




ARSITEKTUR ORGANISASI PEMBELAJAR

- Sebagai pemimpin, kebijakan apa yang akan anda buat untuk mendorong pembelajaran dalam organisasi anda?
- Apa saja bentuk-bentuk kegiatan nyata yang akan anda buat agar pegawai anda secara kolektif mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi secara terus-menerus
- Nilai-nilai atau prinsip-prinsip apa yang akan anda budayakan agar pegawai merasa leluasa, berani dan percaya diri untuk melakukan sesuatu yang baru atau berbeda
- Hambatan dan tantangan yang diantisipasi dalam membangun LO dan bagaimana mengatasinya





PRASYARAT PEMBENTUKAN ORGANISASI PEMBELAJAR

- Setiap individu memiliki pemahaman yang sama atas tujuan, aktivitas perusahaan, dan arah kerja perusahaan (jelas visi & misi)
- Setiap individu memiliki akses berkelanjutan kepada data (informasi) dan aspek berhubungan dengan keberhasilan / kegagalan organisasi
- Individu memiliki kesempatan belajar dari sesamanya dan aktif mengambil keputusan bersama akan prioritas apa yg perlu dilaksanakan





Belajar untu memperbaiki layanan kita agar pelanggan puas sehingga mereka loyal dan mempromusikan perusahaan kita

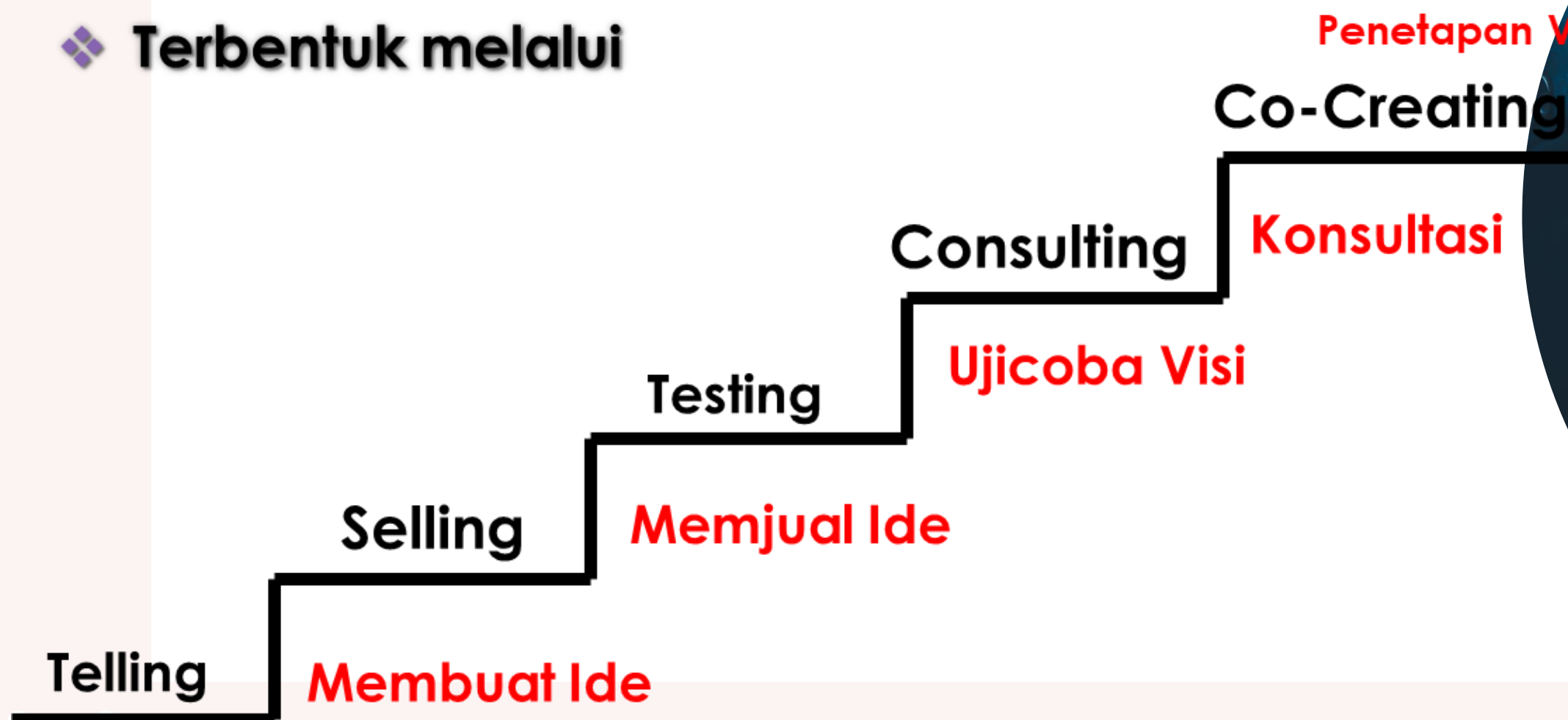
- Personal Mastery / Penguasaan Pribadi,
- Mental Model / Model Mental,
- Shared Vision / Membagi visi,
- Team Learning / Pembelajaran Kelompok
- System Thinking / Berfikir Sistem

Bagaimana menjalankannya : harus menjadi cultur dalam menjalankan. Misl tdk mau melakukan bila tdk ada sk, remunerasi, reward and punisme,,,, semua harus menjadi kuture harus dari pimpinan top manager, mampu mngedukasi bisa dimengerti secara benar dan medalam./ penerapan

Yg terlihat sukses siapapun bisa menghubungkan dg personal sehari-hari, jangan hanya menjadi teori 96 % organisasi sumber competitive sharing dalam organsasi Ob terjadi bila orang-orang dlm org mau belajar.

Share Vision

- ❖ Tujuan Bersama & kemitraan via komunikasi dan adaptasi
- ❖ Terbentuk melalui



- ❖ Proyek perubahan → Jual visi perubahan kepada stakeholder melalui komunikasi persuasive dalam rangka memperoleh dukungan mereka

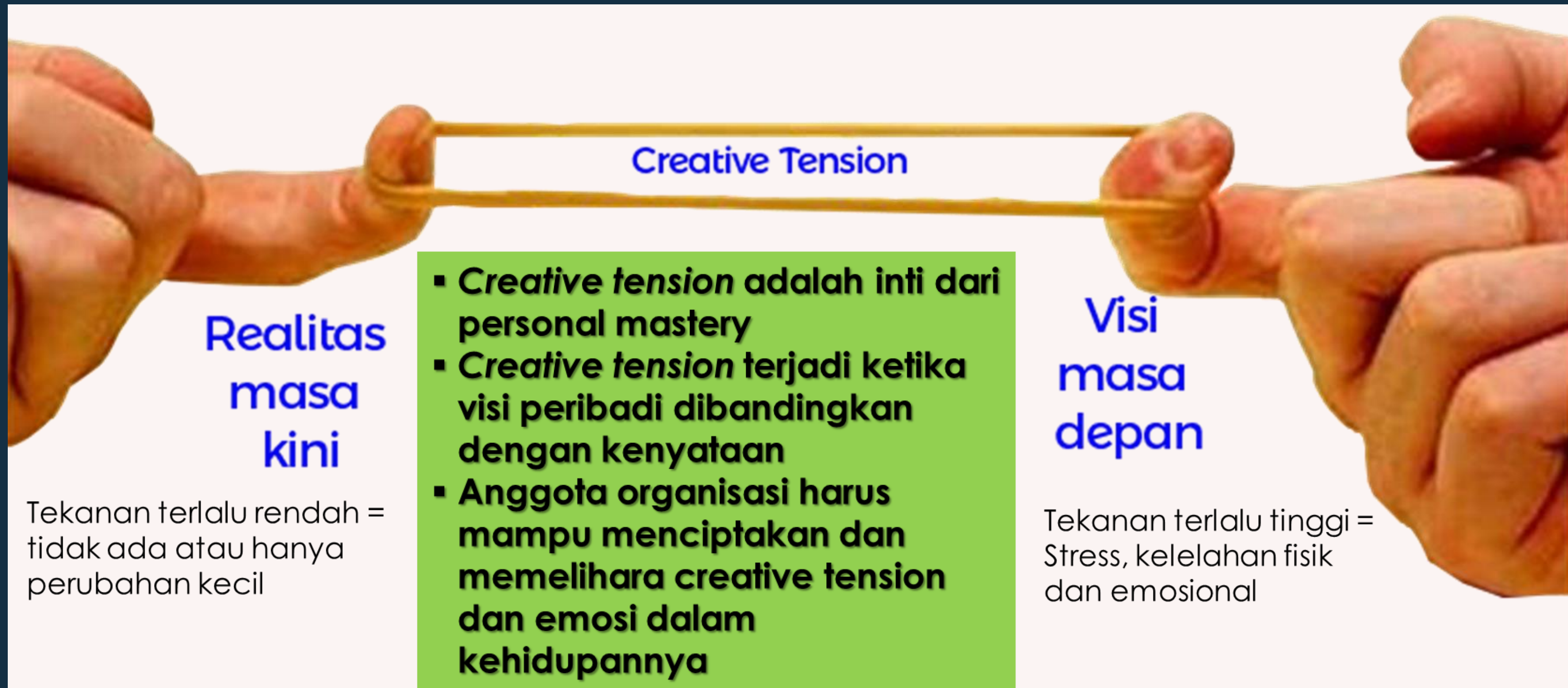


Personal Mastery Refleksi dan inquiry

**Proses refleksi dan inquiry
peribadi secara berkelanjutan
menghadirkan realitas kerja
secara lebih jelas dan mampu
membangun kapasitas personal
dan kapasitas organisasi**



Personal Mastery

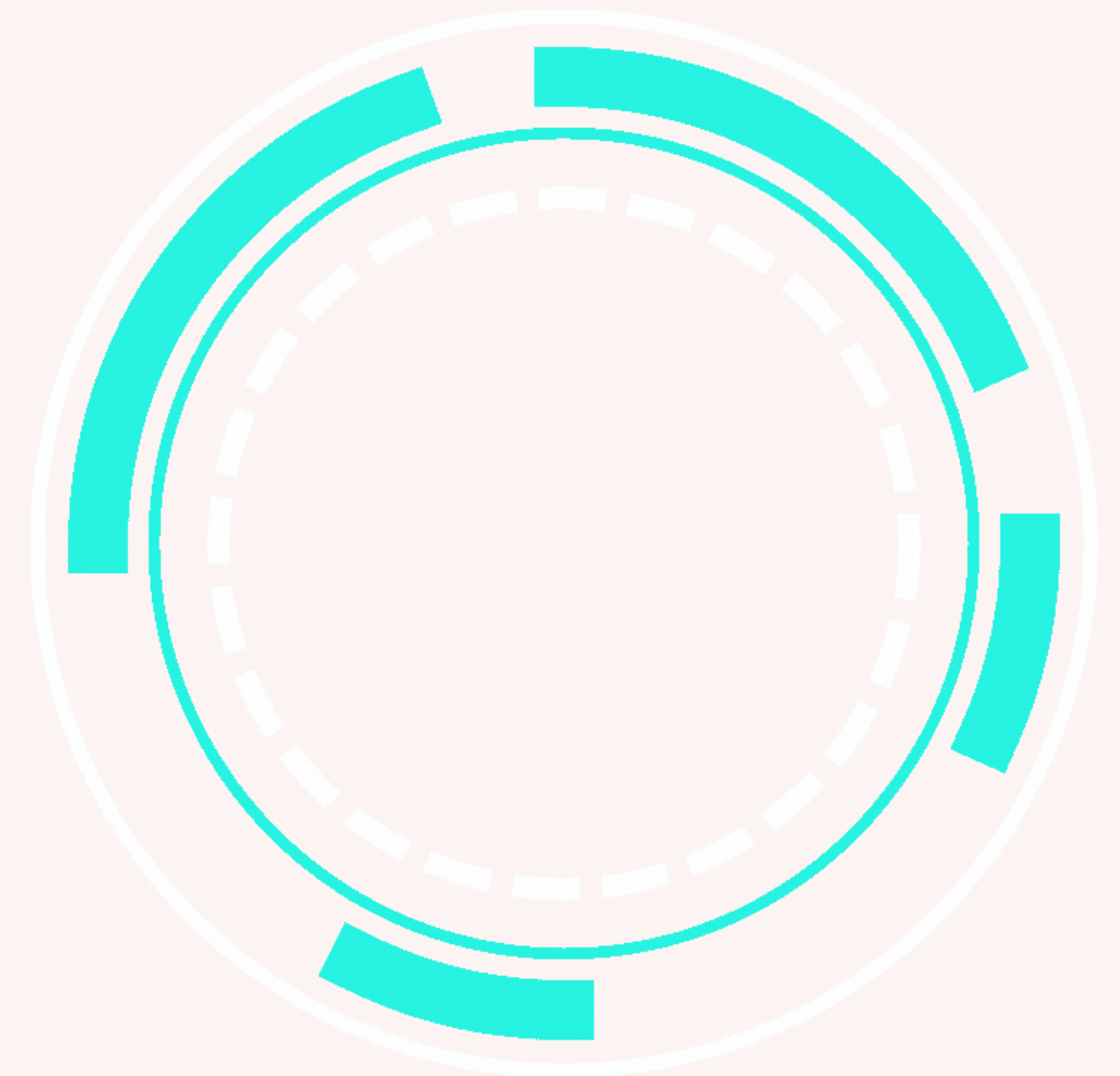


- ❑ menyentuh aspek sikap dan perilaku yang mendalam.
- ❑ citra, asumsi dan cerita-cerita yang ada dalam pikiran kita sendiri, pikiran orang lain, lembaga, pada setiap aspek di dunia.
- ❑ membentuk, menentukan, dan mempengaruhi Penglihatan kita, Sikap kita, dan Perbuatan kita

Menurut Peter Senge Mental models adalah asumsi-asumsi atau generalisasi-generalisasi (paradigma) yang terdapat dalam pikiran kita yang mempengaruhi bagaimana kita memahami, bersikap dan bertindak terhadap dunia sekitar.

- Taken for grantedness
- Keterbukaan teradap interpretasi dan perspektif berbeda

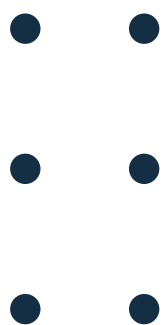
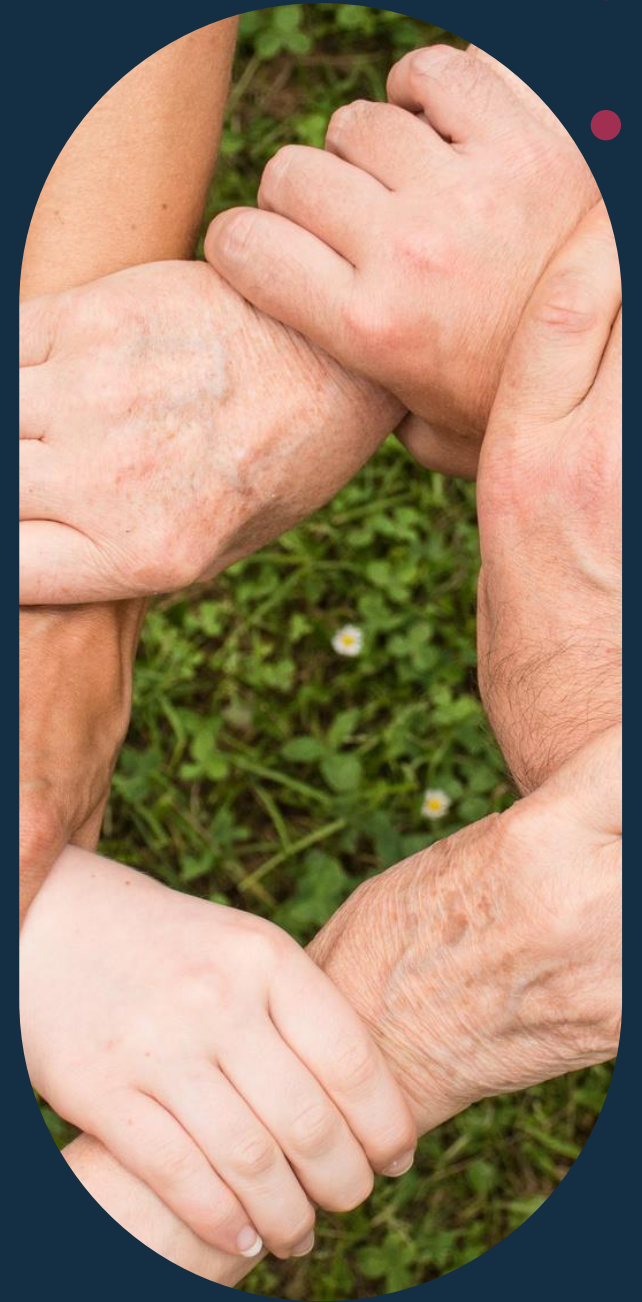
Mental Model



Pembelajaran Tim

- Bagaimana belajar secara bersama tentang pengembangan (generative learning)
- Belajar berdasarkan pengalaman (learning how to learn)
- Belajar memperdalam hal-hal yang telah terlupakan (learning how to re-learn)
- Belajar menanggalkan / meningkatkan yang tidak sesuai (learning how to unlearn)
- Belajar secara tuntas dan sistemik.

Kegiatan pembelajaran teraktualisasi dengan simulasi Fish Bowl yang membedakan dialog dengan diskusi terampil.

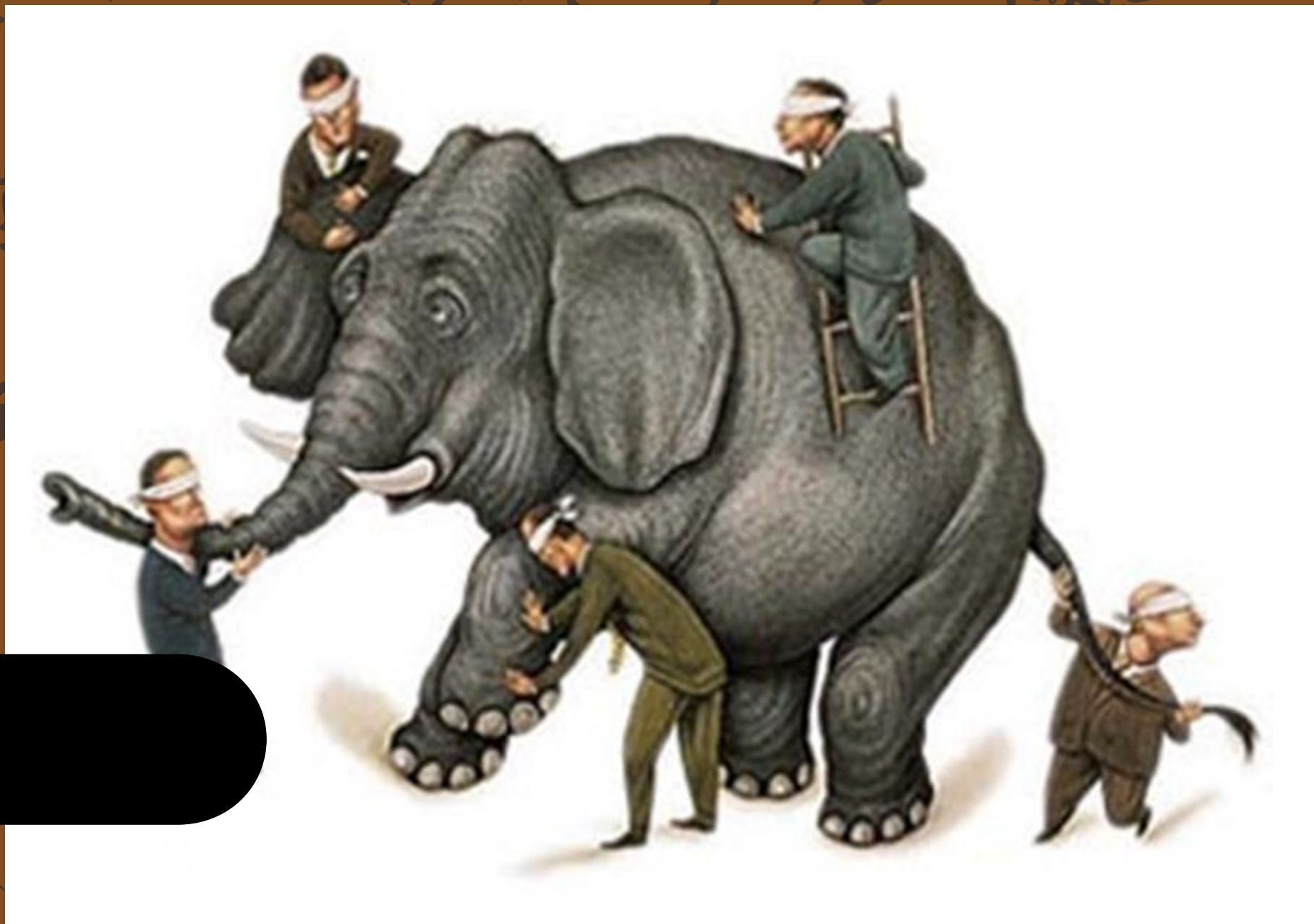




DIALOGUE: OPEN SHARING

- ## DISKUSI: menyampaikan dan mempertahankan pendapat

- Melengkapi dialog
- Membantu dalam pengambilan keputusan



SYSTEM THINKING

- Membangun holism & interconnectedness
- The whole is more than the sum of its parts
- Terkoneksi satu sama lain & dengan lingkungan
- Mengintegrasikan 4 Disiplin LO lainnya

Untuk Proyek perubahan → gali permasalahan ke akarnya, galang stakeholder secara luas

LANGKAH-LANGKAH BERFIKIR SERBA-SISTEM

Identifikasi gejala-gejala-masalahnya ;

Petakan gejala-gejala masalah tersebut ;

Identifikasi gejala-masalah yang tidak diinginkan;

Identifikasi penyelesaian mendasarnya ;

Petakan kemungkinan dampak sampingnya;

Temukan hubungan yang saling terkait;

Identifikasikan tindakan yang berpengaruh besar (leverage).



SYSTEM THINKING

Shift of mind

metanoia

(n.) the journey of changing one's mind, heart, self, or way of life

Dari MELIHAT HASIL



Ke MELIHAT PROSES

Dari MELIHAT SEBAB-
AKIBAT
SECARA LURUS



Ke MELIHAT SEBAB-
AKIBAT SECARA
MELINGKAR

Dari MELIHAT
POHON



Ke MELIHAT HUTAN

Dari CARA BERPIKIR
SISTEMATIK



Ke CARA BERPIKIR
SISTEMIK

Dari MENAHAN
PERUBAHAN
atau KEMAJUAN



Ke MEMBAWA
PERUBAHAN
atau KEMAJUAN

LEARNING DISABILITIES

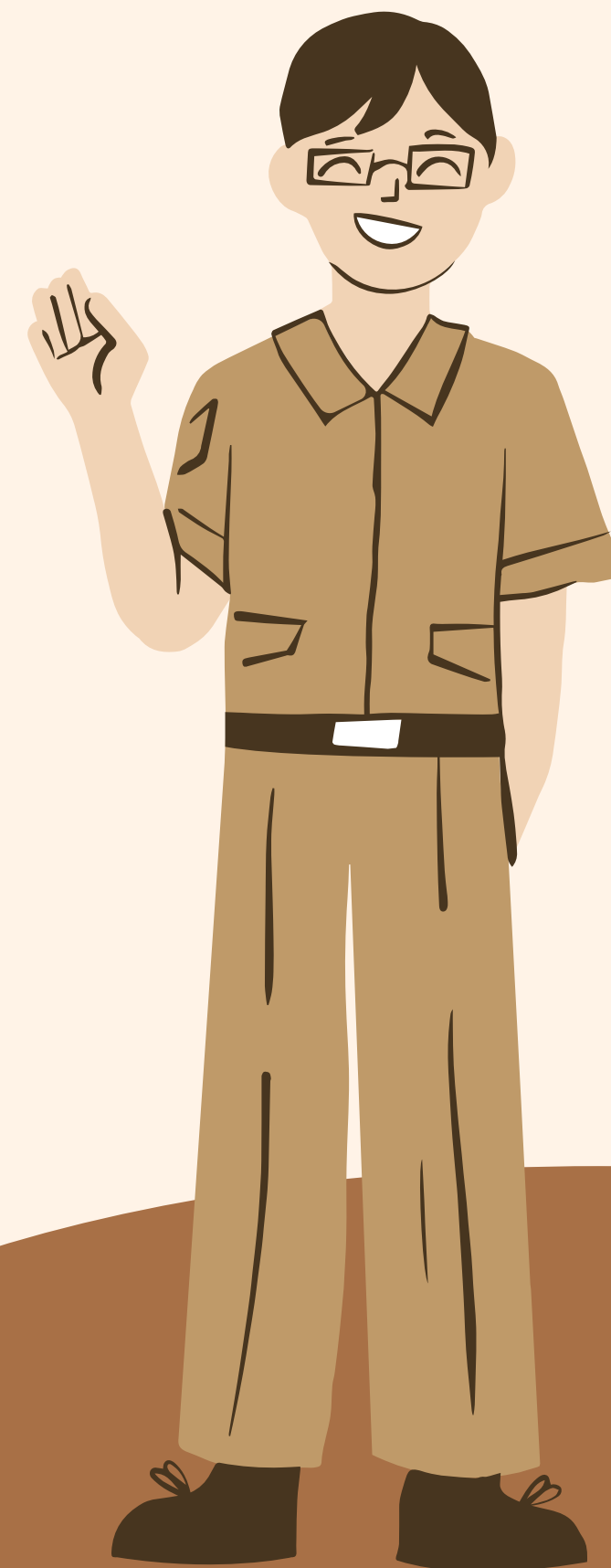
- Saya adalah posisi (jabatan) saya (*I am my position*);
- Musuh ada diluar diri (*The enemy is out there*);
- Bayang-bayang kekuasaan (*The illusion of taking charge*);
- Keterikatan pada kejadian/peristiwa (*The fixation on events*);
- Perumpamaan kodok-rebus (*The parable of the boiled frog*);
- Burning platform

PEMBENTUKAN ORGANISASI PEMBELAJAR

Setiap individu memiliki pemahaman yang sama atas tujuan, aktivitas organisasi, dan arah kerja organisasi (jelas visi & misi)

Setiap individu memiliki akses berkelanjutan kepada data (informasi) dan hal lain yang berhubungan dengan keberhasilan / kegagalan perusahaan

Individu di organisasi harus memiliki kesempatan belajar dari sesamanya dan aktif mengambil keputusan bersama akan prioritas apa yang perlu dilaksanakan.





PENJABARAN DAN PENYELARASAN

TEMA PKN TINGKAT II KEMENTERIAN HUKUM TA 2025

Tema Nasional (LAN)	Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan Birokrasi Dalam Mendukung Asta Cita Untuk Mewujudkan Indonesia Maju
Tema PKN Tk. II (BPSDM)	Transformasi Digital dibidang Hukum dalam rangka meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik
Penjabaran :	• Transformasi digital adalah proses di mana suatu organisasi mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi digital untuk mengubah cara mereka beroperasi, berinteraksi dengan pengguna layanan, dan menciptakan nilai baru dalam proses bisnis. Ini adalah perubahan yang mendalam dan berkelanjutan yang melibatkan penataan ulang berbagai aspek bisnis, mulai dari proses, budaya, hingga teknologi yang digunakan. • Transformasi digital di bidang hukum, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, mencakup penggunaan teknologi digital untuk memodernisasi proses, sistem, dan layanan hukum dalam proses bisnis Kementerian Hukum. Ini bertujuan untuk menciptakan sistem hukum yang lebih efisien, transparan, akuntabel, dan mudah diakses oleh masyarakat dan para pemangku kepentingan lainnya.

Sub Tema

Transformasi
Digital dibidang
Hukum dalam
rangka
meningkatkan
Kualitas Pelayanan
Publik

- 1. Layanan publik digital yang terintegrasi dan dapat diandalkan**
- 2. Efisiensi dan aksesibilitas layanan publik digital**
3. Transparansi dan akuntabilitas layanan publik digital
4. Pengembangan SDM digital dan partisipasi masyarakat thd layanan publik digital



Day 2

Agenda 2

Kepemimpinan Strategis

**Presentasi Kelompok
pendekatan agenda
kasus sama**

By : Dr H. Wahyu

Berbaju kurung si anak dara
Sanggul berhias kembang melati
Kalau tersilap tutur bicara
Mohon maafkan sepenuh hati

