

KEBERHASILAN ORGANISASI DENGAN KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN STRATEGIS

Nadya Ramadhani, Rahel Navilia Sihite , Nur Hairini Siregar, Wasiyem

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: nadyadhani041104@gmail.com

***Abstrak.** Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu berkerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisiensi dan efektivitas untuk mencapai angka produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian library research atau studi pustaka. Hasil penelitian ini, ditemukan bahwa kunci keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik strategis yang diterapkan dalam kepemimpinan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkarakteristik strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, tergantung pada konteks penggunaannya. Selain itu, kepemimpinan strategis mencerminkan kualitas seorang pemimpin dalam memahami visi, mengambil keputusan, dan mendorong perubahan yang selaras dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan strategis juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran adaptif dan inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kepemimpinan strategis sangat diperlukan dalam organisasi untuk menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Penelitian ini juga memberikan pemahaman baru tentang relevansi kepemimpinan strategis dalam organisasi pembelajar yang terus beradaptasi.*

***Kata Kunci:** Keberhasilan, Kepemimpinan, Strategis*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu berkerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisiensi dan efektivitas untuk mencapai angka produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Sastra Abijaya, 2021). Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas produk atau layanan yang diberikan, tetapi juga oleh sejauh mana kepemimpinan dapat mengarahkan organisasi dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal. Dalam hal ini, kepemimpinan strategis menjadi pendekatan utama yang mampu memberikan arahan yang jelas melalui visi jangka panjang, perencanaan strategis, serta pengelolaan sumber daya secara efektif (Hanum, 2023). Kepemimpinan strategis juga mencakup

kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, mengelola risiko, dan menciptakan inovasi yang berkelanjutan (Sobian, 2023)

Ciri utama kepemimpinan strategis tidak hanya terletak pada pengambilan keputusan strategis, tetapi juga dalam mengimplementasikan keputusan tersebut di seluruh bagian organisasi. Pemimpin yang efektif mampu merumuskan visi yang jelas, yang menjadi panduan dalam merancang strategi dan mengarahkan organisasi menuju tujuan Bersama (Hanum, 2023). Lebih jauh lagi, kepemimpinan strategis menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dengan pendekatan partisipatif dan delegatif yang menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan organisasi (Barokah, 2024)

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis adalah faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang melalui pengelolaan hubungan antara budaya organisasi, sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi (Barokah, 2024) Budaya organisasi yang positif dan teknologi yang terintegrasi berperan penting dalam mendukung pelaksanaan strategi yang telah disusun (Sobian, 2023)

Kepemimpinan strategis juga terkait erat dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi. Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan pendekatan yang berfokus pada manusia, seperti memberikan arahan yang jelas dan bimbingan, pemimpin strategis dapat membangun sinergi di antara semua elemen organisasi (Hanum, 2023) Peran ini menjadi semakin penting di era digital, di mana teknologi memengaruhi semua aspek operasional organisasi (Barokah, 2024)

Pendekatan ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai karakteristik utama kepemimpinan strategis yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Melalui analisis literatur dan studi empiris, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana kepemimpinan strategis dapat mendukung keberlanjutan, inovasi, dan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan global yang terus berkembang (Sobian, 2023)

Selain berperan dalam memotivasi dan memberikan arahan, kepemimpinan strategis juga bertugas menyelaraskan visi serta misi organisasi dengan tuntutan dari luar dan peluang yang muncul di lingkungan yang terus berubah. Pemimpin strategis harus memiliki fleksibilitas dan kecerdasan emosional yang tinggi, serta kemampuan untuk memberdayakan anggota organisasi dalam menciptakan perubahan strategis yang dibutuhkan. Peran ini menjadi sangat krusial, terutama dalam menghadapi tantangan global seperti pandemi COVID-19, yang menuntut organisasi untuk mampu bertahan dan berkembang di tengah tekanan yang besar. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis menjadi elemen kunci keberhasilan melalui proses perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi strategi yang berkesinambungan (Cahyono & Guyana, 2021). Keberhasilan kepemimpinan strategis tidak hanya ditentukan oleh kapasitas pribadi seorang pemimpin, tetapi juga oleh pendekatan kolaboratif yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang efektif memahami pentingnya memanfaatkan potensi kolektif tim serta menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu menyesuaikan strategi mereka terhadap perubahan internal dan eksternal untuk tetap kompetitif dalam pasar global (Muliani, 2024)

Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan strategis berperan besar dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pemimpin di sektor ini diharapkan tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memfasilitasi kolaborasi, menciptakan suasana akademik yang kondusif, dan memberikan umpan balik yang membangun kepada anggota organisasi. Strategi ini terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus memotivasi anggota untuk terus berkembang, meskipun dihadapkan pada hambatan seperti rendahnya minat peserta atau kompleksitas hubungan antarindividu dalam organisasi (Muliani, 2024).

Kepemimpinan strategis juga memainkan peran penting dalam menyelesaikan krisis organisasi yang kompleks. Kompetensi dalam merancang strategi yang efektif, melaksanakan dengan baik, dan melakukan evaluasi secara obyektif merupakan kemampuan esensial bagi pemimpin strategis. Salah satu contoh implementasi ini adalah dalam pemulihan ekonomi nasional selama pandemi COVID-19, di mana pemimpin strategis berperan dalam menyelaraskan prioritas jangka panjang dengan kebutuhan mendesak masyarakat (Cahyono & Guyana, 2021).

Selain itu, mendorong pengembangan organisasi belajar adalah bagian penting dari tanggung jawab kepemimpinan strategis. Organisasi belajar mendukung pertumbuhan anggota melalui proses pengumpulan dan penyebaran pengetahuan secara aktif. Strategi kepemimpinan dalam hal ini dirancang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kerja sama, dan kreativitas, sehingga organisasi dapat menghadapi tantangan di masa depan (Mulyani, 2024).

Dalam era digital, kepemimpinan strategis juga memegang peranan dalam pemanfaatan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses di era ini adalah mereka yang mampu mengombinasikan pemahaman teknologi dengan keterampilan mengelola sumber daya manusia. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat mempercepat transformasi digital sambil meningkatkan kepercayaan dan partisipasi anggota dalam mencapai tujuan bersama (Cahyono & Guyana, 2021).

Sebagai kesimpulan awal, kepemimpinan strategis tidak hanya menjadi pilar utama dalam pencapaian kesuksesan organisasi, tetapi juga dalam menjamin keberlanjutan organisasi di

tengah perubahan yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana karakteristik kepemimpinan strategis dapat memperkuat kemampuan organisasi untuk menghadapi tantangan modern dan mencapai keberhasilan jangka Panjang (Cahyono & Guyana, 2021).

Kepemimpinan strategis bukan hanya bertindak sebagai motor penggerak organisasi, tetapi juga sebagai elemen penting yang memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, pemimpin strategis bertugas mengelola berbagai aspek, mulai dari meningkatkan kinerja individu hingga memastikan pencapaian tujuan kolektif. Peran ini sangat penting, terutama dalam menjaga keseimbangan antara sasaran jangka pendek dan strategi jangka panjang yang mendukung keberlanjutan organisasi. Pemimpin yang mampu menyelaraskan visi dan misi organisasi dengan tuntutan eksternal serta peluang yang muncul di lingkungan dinamis dapat menjamin bahwa organisasi tetap kompetitif dan relevan dalam pasar global (Setiawan & Muzdalifah, 2024).

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim agar dapat mencapai kinerja terbaik. Pemimpin yang efektif tidak hanya memahami aspek teknis dari peran mereka, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional untuk membangun hubungan yang harmonis dengan anggota organisasi. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan yang memperhatikan penghargaan berupa kompensasi finansial, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan telah terbukti meningkatkan motivasi serta produktivitas mereka. Pendekatan ini mendorong efisiensi kinerja sekaligus menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih banyak (Setiawan & Muzdalifah, 2024).

Selain meningkatkan produktivitas, kepemimpinan strategis juga memiliki peran utama dalam membangun budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi kolektif anggotanya untuk menghasilkan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan. Pemimpin strategis perlu menciptakan sistem yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi, sehingga anggota organisasi dapat saling berbagi pengetahuan serta meningkatkan kompetensi mereka. Langkah ini tidak hanya memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, tetapi juga meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun global (Mulyani, 2024)

Dalam konteks global yang terus berkembang, tantangan terbesar bagi pemimpin strategis adalah bagaimana memanfaatkan teknologi untuk mendukung inovasi sekaligus

meningkatkan keterlibatan anggota organisasi. Pemimpin yang berhasil memahami bahwa teknologi bukan hanya alat operasional, tetapi juga sarana untuk mempererat kolaborasi dalam tim. Dengan penerapan teknologi yang tepat, proses pengambilan keputusan dapat dipercepat, efisiensi kerja meningkat, dan komunikasi antarbagian menjadi lebih lancar, sehingga organisasi lebih siap menghadapi perubahan (Cahyono & Guyana, 2021).

Selain itu, kemampuan kepemimpinan strategis sangat diperlukan dalam menghadapi situasi krisis. Pandemi COVID-19, misalnya, telah menjadi ujian besar bagi pemimpin dalam menyesuaikan strategi, mengelola tekanan, dan memulihkan kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif mampu merancang rencana yang matang, melaksanakan strategi secara efisien, dan melakukan evaluasi berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya membantu organisasi bertahan, tetapi juga membuka peluang untuk berkembang meskipun dalam situasi penuh ketidakpastian (Setiawan & Muzdalifah, 2024).

Studi tentang kepemimpinan strategis menunjukkan bahwa kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pemimpin, tetapi juga pada pendekatan kolaboratif yang melibatkan seluruh elemen organisasi. Pemimpin yang mampu mengoptimalkan kekuatan kolektif tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, memperkuat loyalitas karyawan, dan meningkatkan reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin strategis dituntut untuk memiliki keterampilan yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan eksternal (Mulyani, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam peran karakteristik kepemimpinan strategis dalam memastikan keberhasilan organisasi (Cahyono & Guyana, 2021). Fokus utama adalah mengeksplorasi bagaimana pemimpin strategis dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif, meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta mendukung keberlanjutan organisasi di tengah tantangan era modern yang terus berubah (Mulyani, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *library research* atau studi pustaka dengan mengumpulkan data, menganalisis serta menyusun temuan-temuan dari studi-studi terkait dengan keberhasilan organisasi dan kepemimpinan strategis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi literatur. Studi Literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka,

membaca dan mencatat, serta mengolah data penelitian secara sistematis, obyektis, dan analitis (Firsta Aditya Putri, 2020) Secara umum, studi literatur adalah menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah dibuat sebelumnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data dengan cara membaca dan memahami literatur yang relevan, mengidentifikasi tema dan konsep utama, lalu mengkategorikan literatur berdasarkan tema, metodologi dan hasil, lalu menganalisis isi literatur secara mendalam, membandingkan hasil penelitian dari berbagai sumber, lalu menggabungkan hasil analisis untuk membentuk kesimpulan. .

HASIL DAN DISKUSI

Dari studi literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa kunci keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik strategis yang diterapkan dalam kepemimpinan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkarakteristik strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, tergantung pada konteks penggunaannya. Selain itu, kepemimpinan strategis mencerminkan kualitas seorang pemimpin dalam memahami visi, mengambil keputusan, dan mendorong perubahan yang selaras dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan strategis telah menjadi salah satu pilar utama dalam menentukan keberhasilan organisasi di era modern. Berdasarkan studi literatur, kepemimpinan strategis didefinisikan sebagai kemampuan untuk merumuskan visi jangka panjang dan menerjemahkannya ke dalam strategi yang dapat diimplementasikan secara efektif di seluruh elemen organisasi (Timpal et al., 2021). Dalam hal ini, pemimpin strategis memiliki tanggung jawab tidak hanya pada perencanaan strategi tetapi juga pada pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Karakteristik Kepemimpinan Strategis

Karakteristik kepemimpinan strategis adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengantisipasi perubahan, memiliki visi yang jelas, serta memberdayakan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik utama dari kepemimpinan ini mencakup fleksibilitas, kemampuan untuk menginspirasi, dan kejujuran. Pemimpin strategi juga harus mampu mengelola berbagai tantangan dan peluang yang muncul di lingkungan organisasi yang dinamis, serta berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Soelistya, 2022)

Kepemimpinan Strategi selain memiliki kemampuan mengantisipasi, Memiliki visi, juga mampu mempertahankan mempertahankan fleksibilitas, fleksibilitas, memberi memberi kuasa Kepada orang-orang orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategi. Strategi ini Mempunyai efek penting terhadap upaya organisasi mendapatkan daya saing strategi dan

mencapai target di atas rata-rata. Kepemimpinan strategi efektif diperlukan untuk merumuskan dan menerapkan st muskan dan menerapkan strategi dengan rategi dengan sukses (Biwilfa, 2023).

Kepemimpinan strategis memiliki beberapa karakteristik yang signifikan untuk mencapai keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja organisasi. Berikut adalah beberapa karakteristik utama

Tabel 1. Karakteristik Kepemimpinan

NO	Karakteristik Kepemimpinan	Arti karakteristik
1.	<i>Visioner dan Missioner</i>	Memiliki visi dan misi yang jelas untuk mengarahkan organisasi menuju tujuan yang spesifik.
2.	Strategis	Mampu merumuskan dan merealisasikan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
3.	Berorientasi pada Perubahan	Menghadapi perubahan dan komunikatif dalam menjelaskan perubahanperubahan yang terjadi.
4.	Memperhatikan Praktik Etika	Menekankan praktik etika dalam operasional harian organisasi untuk memastikan integritas dan kredibilitas
5.	Mengelola Sumber Daya	Mengelola sumber daya manusia, termasuk kompetensi inti dan modal sosial, untuk meningkatkan kinerja organisasi(Anggreni et al., 2022)
6.	Mempertahankan Budaya Organisasi Efektif	Mempertahankan budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan identitas dan kerjasama tim.
7.	Loyalitas dan Motivasi	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap visi dan misi organisasi serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
8.	<i>Sosial Skills dan Self-Awareness</i>	Memiliki social skills yang baik untuk berinteraksi dengan tim dan stakeholders serta selfawareness untuk mengendalikan emosi dan suasana hati.
9.	Delegasi dan Otoritas Bawahan	harus siap delegasi tanggung jawab kepada bawahannya untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan aktif dalam proses <i>decision-making</i> .

10.	Kreativitas dan Inovasi	harus siap delegasi tanggung jawab kepada bawahannya untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan aktif dalam proses decision-making.
11.	Fleksibilitas	mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah (Soelistya, 2022)

Dalam organisasi pembelajar, kepemimpinan strategis menjadi fondasi utama yang mendukung pembelajaran adaptif dan inovatif. Peter Senge (Mu'in, 2020) menggambarkan organisasi pembelajar sebagai entitas yang mampu menciptakan, mentransfer, dan menggunakan pengetahuan secara kolektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin strategis bertugas menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan eksplorasi ide-ide baru. Proses ini memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebutuhan pasar.

Kepemimpinan strategis memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi. Budaya yang berorientasi pada inovasi dan pembelajaran berkelanjutan membutuhkan pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi tim. Seperti yang dijelaskan oleh Rowe, pemimpin strategis harus memiliki visi yang dapat diterjemahkan menjadi tindakan nyata. Dengan menyelaraskan visi tersebut dengan operasi harian organisasi, setiap individu di dalamnya memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai (Nahak & Ellitan, 2023).

Selain itu, pemimpin strategis juga harus memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan di antara anggota timnya. Integritas menjadi landasan utama dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif di lingkungan kerja. Pemimpin yang menunjukkan komitmen terhadap etika dan nilai-nilai organisasi cenderung mampu menciptakan loyalitas dan dukungan yang tinggi dari timnya (Biwilfa, 2023). Dengan integritas yang kuat, pemimpin strategis dapat mengelola konflik internal secara konstruktif, sehingga mengurangi potensi resistensi terhadap perubahan.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berkontribusi langsung pada keberhasilan inovasi. Dalam lingkungan yang kompetitif, inovasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Pemimpin strategis yang memberikan ruang bagi ide-ide kreatif dan mendukung pengembangan kompetensi individu mampu meningkatkan daya inovasi organisasi hingga 23% lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan pendekatan kepemimpinan tradisional (Anggreni et al., 2022)

Namun, kepemimpinan strategis tidak lepas dari tantangan. Salah satu kelemahannya adalah ketergantungan organisasi pada individu pemimpin tertentu. Ketika seorang pemimpin

strategis tidak tersedia atau digantikan, organisasi sering kali menghadapi kesulitan dalam menjaga arah strategis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa proses regenerasi dan transfer pengetahuan dilakukan secara sistematis (Mu'in, 2020).

Dalam konteks pengambilan keputusan, pemimpin strategis dihadapkan pada dilema antara keputusan jangka pendek dan jangka panjang. Keputusan strategis sering kali memerlukan waktu dan sumber daya yang signifikan, sementara tuntutan untuk hasil langsung tetap ada. Pemimpin strategis harus mampu menyeimbangkan keduanya dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi (Timpal et al., 2021).

Organisasi pembelajar juga memerlukan struktur yang fleksibel untuk mendukung proses inovasi dan kolaborasi. Pemimpin strategis memainkan peran penting dalam merancang struktur tersebut, sehingga memungkinkan hubungan yang terbuka antara manajemen, karyawan, pelanggan, bahkan mitra eksternal. Struktur yang fleksibel ini menjadi landasan bagi keberhasilan implementasi strategi jangka Panjang (Sunarta, 2021)

Salah satu elemen kunci lainnya adalah kemampuan pemimpin strategis dalam membangun budaya komunikasi yang efektif. Komunikasi yang transparan dan dua arah membantu organisasi mengurangi resistensi terhadap perubahan, sekaligus mempercepat proses adaptasi. Pemimpin yang mampu mendengarkan masukan dari bawahannya dan merespons secara konstruktif cenderung lebih berhasil dalam menerapkan strategi baru (Nahak & Ellitan, 2023).

Lebih lanjut, kepemimpinan strategis tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu di dalamnya. Pemimpin strategis yang memberdayakan timnya dengan memberikan ruang untuk belajar dan berkembang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Proses ini memperkuat motivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi (Soelistya, 2022)

Dalam perspektif organisasi pembelajar, pembelajaran adaptif dan generatif menjadi inti dari strategi keberlanjutan. Seperti yang dijelaskan oleh *Chris Argyris* pembelajaran adaptif memungkinkan organisasi untuk memperbaiki kesalahan pada tingkat operasional, sedangkan pembelajaran generatif membantu organisasi mengevaluasi asumsi dasar yang mendasari keputusan strategis. Pemimpin strategis berperan dalam memastikan bahwa kedua jenis pembelajaran ini terjadi secara simultan di dalam organisasi (Mu'in, 2020).

Namun, kepemimpinan strategis juga harus mempertimbangkan dinamika pasar global yang semakin kompleks. Dengan munculnya tantangan seperti globalisasi, digitalisasi, dan perubahan lingkungan, pemimpin strategis dituntut untuk memiliki perspektif yang luas dan

pendekatan yang inovatif. Pemimpin yang mampu melihat peluang di tengah tantangan ini akan membawa organisasi pada posisi yang lebih kompetitif di pasar global (Darmawan, 2022).

Secara keseluruhan, kepemimpinan strategis memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Karakteristik kepemimpinan yang efektif, seperti visi yang jelas, kemampuan untuk beradaptasi, dan fokus pada pengembangan tim, menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami dan menerapkan karakteristik ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keberhasilan jangka panjang organisasi

KESIMPULAN

Kepemimpinan strategis memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, dengan mengutamakan visi yang jelas dan pendekatan yang adaptif. Beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan strategis yang disebutkan, seperti fleksibilitas, inovasi, dan pemberdayaan tim, memang sangat penting untuk memastikan organisasi dapat tetap kompetitif di tengah perubahan yang cepat.

Kelebihan dari kepemimpinan strategis, seperti menciptakan inovasi dan memotivasi tim, memang memberikan keuntungan jangka panjang yang sangat berharga. Namun, tantangan utama yang harus dihadapi adalah ketergantungan pada pemimpin tertentu, yang bisa menyebabkan stagnasi apabila kepemimpinan tidak dapat beradaptasi atau regenerasi dengan baik. Selain itu, dilema antara pengambilan keputusan jangka pendek dan panjang juga menjadi kendala yang perlu ditangani agar keberlanjutan strategi tetap terjaga.

Penting bagi organisasi untuk membangun budaya kepemimpinan yang mendukung regenerasi dan transfer pengetahuan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sangatlah tergantung pada perilaku pemimpin tersebut dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Dengan demikian, strategi yang telah dirumuskan dapat diteruskan meskipun terjadi pergantian pemimpin. Kemampuan untuk mengadopsi pendekatan inovatif serta beradaptasi dengan dinamika globalisasi dan digitalisasi juga akan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan ini. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada dosen mata kuliah

Kepemimpinan dan Administrator Kesehatan Ibu Wasiyem S.Pd, M.Si yang telah memberikan tugas dan bersedia menjadi pembimbing dalam penyusunan jurnal ini.

REFERENSI

- Angreni, D., Radiana, U., & Wahyudi. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah di SMA Pelita Raya Kubu Raya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 11(11), 2746–2754. <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i11.59442>
- Barokah, Y. A. (2024). Kunci Sukses Kepemimpinan di Dunia Digital: Memahami Teknologi dan Manusia. *Journal Of Economic and Bussines Management*, 193-206.
- Biwilfa, N. (2023). *Analisa Kelemahan Kepemimpinan dan Saran Sebagai Pemimpin Organisasi Untuk dapat Melaksanakan Tugasnya dengan Efektif*. Jakarta: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- Cahyono, A. W., & Guyana, D. (2021). Optimalisasi Kepemimpinan Nasional/ TNI Dalam Percepatan Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Rangka Terwujudnya Indonesia Tangguh Ditinjau Dari Perspektif Kepemimpinan Strategis. *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), 396-403.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Hanum, N. a. (2023). Kepemimpinan Strategis dan Kinerja Organisasi : Sebuah Meta Analisis. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 158-166.
- Indriana Kurnia Cahyati, M. A. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja . *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1-14.
- Mey Lona, A. P. (2023). KEPEMIMPINAN STRATEGIK YANG EFEKTIF DI PELAYANAN KESEHATAN. *Jurnal Keperawatan dan kesehatan Masyarakat*, 1-8.
- Mu'in, A. (2020). Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajar untuk Membangun Budaya Adaptif Korporasi dalam Merespon Perubahan. *Fikrotuna*, 12(02). <https://doi.org/10.32806/jf.v12i02.4162>
- Muliani, A. S. (2024). Strategi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi Pembelajaran. *Media Akademik (JMA)*, 2(5).
- Nahak, M., & Ellitan, L. (2023). Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(9), 3986–3999.
- Soelistya, D. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Strategis. In *Nizamia Learning Center*.

Sunarta. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18, 62–76.

Sastra Abijaya, E. W. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (studi kasus peran pemimpin dalam menjaga soliditas karyawan di PT. Nippon Indosari corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 17-26.

Setiawan, I. M., & Muzdalifah, N. (2024). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 571-580.

Sobian, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. *Fokus*, 79-88.

Timpal, E. T. V., Pati, A. B., & Pangemanan, F. (2021). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa di Bidang Teknologi Informasi di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.