



LEADERSHIP

TEAM LEADERSHIP

2025

KELOMPOK 11

FERNANDO HOSSE 2421011042

ELVIN AGUSTIANDA 2421011029

NAUFAL AR RAFI 2421011008

ROY SAGA 2421011004

CHAPTER 10

.....

TUJUAN PEMBELAJARAN

LEADERSHIP



1. Menjelaskan konsep kepemimpinan tim dan peran pemimpin dalam membangun visi serta kepercayaan tim.
2. Mengidentifikasi delapan determinan kinerja tim yang efektif dan memahami cara pemimpin memengaruhinya.
3. Membedakan jenis-jenis tim (functional, cross-functional, self-managed, dan virtual) serta gaya kepemimpinan yang sesuai untuk masing-masing.
4. Menganalisis empat peran krusial pemimpin tim dalam mengarahkan, mengorganisasi, mengintegrasikan sosial, dan menjalin hubungan eksternal.
5. Menerapkan tujuh strategi untuk meningkatkan efektivitas dan kolaborasi dalam tim kerja.
6. Menunjukkan kemampuan dalam memimpin proses pengambilan keputusan kelompok secara efektif dan inklusif.
7. Mengevaluasi pentingnya keseimbangan antara struktur, relasi, dan pembelajaran berkelanjutan dalam kepemimpinan tim visioner.

DETERMINAN KINERJA TIM YANG EFEKTIF



LEADERSHIP

.....

01 | Komitmen pada
Tujuan dan Strategi

02 | Keterampilan dan
Kejelasan Peran

03 | Koordinasi Internal &
Eksternal

04 | Sumber Daya &
Dukungan Politik

05 | Kepercayaan &
Kohesivitas

06 | Efikasi Kolektif

07 | Model Mental yang
Akurat dan Terbagi

08 | Keberagaman
Anggota



Jenis Tim dan Gaya Kepemimpinan yang Tepat

Jenis Tim	Karakteristik	Fokus Kepemimpinan
Functional	Stabil, anggota dari fungsi sama, manajer formal	Koordinasi internal, motivasi, kejelasan peran
Cross-Functional	Anggota lintas departemen, sering sementara	Keahlian teknis, interpersonal, dan political awareness tinggi
Self-Managed	Regulasi diri, minimal pengawasan langsung	Membangun kepercayaan, tanggung jawab, kemandirian anggota
Virtual	Jarak jauh, berbasis teknologi digital	Komunikasi konsisten, kepercayaan, komitmen lintas lokasi

EMPAT PERAN KRUSIAL PEMIMPIN TIM



Envisioning

Menetapkan visi inspiratif dan tujuan strategis yang memberikan arah jelas kepada seluruh tim.



Social Integrating

Membangun kepercayaan interpersonal dan mendorong kolaborasi yang harmonis antaranggota tim.



Organizing

Merencanakan kegiatan operasional detail dan memantau kemajuan dengan sistem kontrol yang efektif.



External Spanning

Menjalin hubungan strategis dengan stakeholder eksternal untuk mengamankan dukungan dan sumber daya kritis.

MEMBANGUN TIM YANG EFEKTIF

TEKANKAN
NILAI DAN
TUJUAN
BERSAMA

1

Komunikasikan purpose yang resonan dengan nilai pribadi anggota, bukan hanya target angka.

GUNAKAN
SIMBOL DAN
RITUAL TIM

2

Identitas tim yang kuat diperkuat melalui tradisi, bahasa unik, dan perayaan kesuksesan bersama.

DORONG
INTERAKSI
SOSIAL POSITIF

3

Ciptakan ruang informal untuk membangun hubungan personal yang memperdalam kepercayaan.

CERITAKAN
PENCAPAIAN
TIM TERBUKA

4

Amplifikasi success stories untuk membangun momentum positif dan motivasi berkelanjutan.

MEMBANGUN TIM YANG EFEKTIF

LAKUKAN
AFTER-
ACTIVITY
REVIEW

5

Fasilitasi pembelajaran tim dengan refleksi terstruktur setelah setiap project atau milestone.

LATIH KERJA
SAMA
BERKELANJUTAN

6

Gunakan simulasi, case study, dan latihan nyata untuk mengembangkan kemampuan kolaborasi.

INSENTIF
UNTUK
KOLABORASI,
BUKAN
KOMPETISI

7

Desain sistem reward yang menghargai pencapaian tim dan kontribusi antar-anggota.

DUA FUNGSI PEMIMPIN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Task Functions

Memberikan struktur diskusi, mengklarifikasi ide-ide kompleks, dan mengevaluasi proposalnya secara objektif dengan kriteria yang jelas.



Group Maintenance

Menjaga harmoni, memastikan partisipasi inklusif, dan memperkuat kepercayaan melalui empati dan listening aktif.



ENAM PEDOMAN MEMIMPIN RAPAT KEPUTUSAN EFEKTIF

Persiapan Matang

Bagikan informasi dan agenda sebelumnya agar peserta tiba dengan konteks yang solid.



Jelaskan Tanpa Salah Tunjuk

Presentasikan masalah dengan objektif, fokus pada solusi bukan pada kesalahan individu.

Pisahkan Fase Brainstorm & Evaluasi

Fase idea pertama tanpa kritik untuk mendorong kreativitas, baru kemudian lakukan evaluasi sistematis.



Dorong Partisipasi Aktif

Ajak perspektif dari semua level, terutama dari anggota junior yang sering memiliki insight segar.

Gunakan Prosedur Sistematis

Terapkan metodologi keputusan yang terstruktur untuk memilih solusi optimal dengan transparansi.



Tegaskan Tanggung Jawab Eksekusi

Klarifikasi owner, timeline, dan deliverables untuk memastikan keputusan diterjemahkan menjadi aksi nyata.

KESIMPULAN

Kepemimpinan tim yang efektif adalah seni menyeimbangkan struktur dengan relasi, direktif dengan fasilitasi, dan hasil dengan proses pembelajaran. Pemimpin adaptif tidak hanya mengarahkan pekerjaan, tetapi membangun komitmen emosional, kepercayaan interpersonal, dan budaya pembelajaran berkelanjutan. Lingkungan kolaboratif yang tercipta dari kepemimpinan visioner ini menjadi fondasi untuk mencapai tujuan ambisius bersama dan menciptakan legacy organisasi yang sustainable.



LEADERSHIP

STRATEGIC LEADERSHIP

2025

KELOMPOK 11

FERNANDO HOSSE 2421011042

ELVIN AGUSTIANDA 2421011029

NAUFAL AR RAFI 2421011008

ROY SAGA 2421011004

CHAPTER 11

.....

TUJUAN PEMBELAJARAN

LEADERSHIP



1. Menjelaskan makna dan tujuan kepemimpinan strategis dalam konteks pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.
2. Menganalisis peran pemimpin puncak (CEO dan tim eksekutif) dalam menentukan arah strategis organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor penentu kinerja organisasi yang berkelanjutan, termasuk efisiensi, sumber daya manusia, adaptabilitas, dan budaya organisasi.
4. Mengevaluasi pentingnya kolaborasi dan kepercayaan dalam tim eksekutif untuk menghasilkan keputusan strategis yang efektif.
5. Menjelaskan langkah-langkah sistematis dalam pengembangan strategi kompetitif dan bagaimana melibatkan pemangku kepentingan utama dalam prosesnya.
6. Menilai peran budaya organisasi dalam mendukung strategi dan bagaimana pemimpin membentuk serta memelihara budaya yang adaptif.
7. Mendeskripsikan konsep kepemimpinan modern seperti shared leadership, relational leadership, dan complexity theory dalam konteks organisasi adaptif.
8. Menunjukkan kemampuan dalam menyeimbangkan antara visi jangka panjang, fleksibilitas strategi, kolaborasi, dan hasil terukur dalam praktik kepemimpinan strategis.
9. Merefleksikan pentingnya pembelajaran berkelanjutan bagi pemimpin dalam menghadapi ketidakpastian dan transformasi organisasi.



Makna dan Tujuan Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan para eksekutif puncak—CEO dan tim manajemen—dalam mempengaruhi arah organisasi agar dapat bertahan dan tumbuh menghadapi perubahan lingkungan. Ini bukan sekadar manajemen operasional, tetapi tentang menciptakan visi yang inspiratif dan menggerakkan seluruh organisasi menuju tujuan jangka panjang.

Menentukan Arah Strategis

Menetapkan visi jangka panjang, misi, dan strategi kompetitif yang jelas

Adaptasi Lingkungan

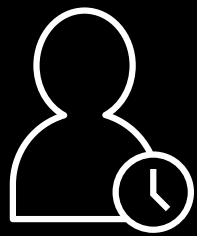
Menyesuaikan organisasi dengan peluang dan ancaman eksternal

Integrasi Sumber Daya

Menyelaraskan semua aset organisasi dengan tujuan strategis

DETERMINAN KINERJA ORGANISASI

Kinerja organisasi yang berkelanjutan bergantung pada keseimbangan sempurna antara berbagai faktor kritis. Pemimpin strategis harus memahami dan mengelola setiap elemen ini dengan cermat untuk mencapai hasil optimal.



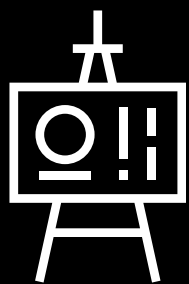
Efisiensi Proses

Keandalan dan optimalisasi operasional untuk hasil maksimal



Sumber Daya Manusia

Hubungan manusia dan talenta berkualitas yang termotivasi



Budaya Organisasi

Nilai-nilai konsisten yang mendukung misi dan strategi



Kemampuan Adaptasi

Responsif terhadap perubahan lingkungan dan pasar

PERAN STRATEGIS CEO DALAM ORGANISASI

CEO memiliki pengaruh yang sangat besar, terutama saat organisasi menghadapi krisis atau perubahan fundamental. Efektivitas CEO ditentukan oleh kemampuan mereka dalam mengidentifikasi ancaman dan peluang, mengambil keputusan tegas, dan membangun kepercayaan di seluruh organisasi.

Tanggung Jawab Utama CEO

- Mendeteksi ancaman dan peluang lebih awal dari kompetitor
- Mengambil tindakan tegas dan cepat saat diperlukan
- Mengembangkan strategi kompetitif yang jelas dan realistis
- Menumbuhkan nilai inti yang mendukung misi organisasi



TIM EKSEKUTIF: KOLABORASI UNTUK KEPUTUSAN STRATEGIS

Tim eksekutif yang kuat adalah fondasi kesuksesan organisasi. Keputusan strategis yang dibuat secara kolaboratif cenderung lebih berkualitas, lebih diterima, dan lebih mudah diimplementasikan di seluruh organisasi. Keberhasilan tim dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling terkait.

LEADERSHIP

KEBERAGAMAN



Latar belakang dan keahlian yang beragam menghasilkan perspektif lebih kaya dan solusi inovatif

KEPERCAYAAN
MUTUAL



Saling percaya dan kolaborasi mendalam (behavioral integration) memungkinkan dialog autentik

KEPEMIMPINAN
VISIONER



CEO yang membangun kesatuan visi menggerakkan tim menuju tujuan bersama

MENGEMBANGKAN STRATEGI KOMPETITIF

Strategi bersaing menentukan bagaimana perusahaan menciptakan keunggulan di pasar. Langkah sistematis dalam penyusunan strategi memastikan bahwa keputusan didasarkan pada analisis mendalam dan melibatkan semua pemangku kepentingan kunci untuk hasil yang optimal.

LEADERSHIP

01

Tentukan Tujuan Jangka Panjang

Tetapkan visi dan target pertumbuhan yang ambisius namun realistis untuk 3-5 tahun mendatang

03

Evaluasi Kekuatan Internal

Identifikasi kekuatan unik, kelemahan, dan kompetensi inti organisasi

05

Pilih Strategi Fleksibel

Pilih strategi yang dapat beradaptasi dengan perubahan, bukan strategi yang terlalu kaku

02

Analisis Pasar dan Kompetitor

Pelajari kebutuhan pelanggan, perilaku pasar, dan strategi pesaing secara mendalam

04

Kembangkan Alternatif Strategi

Jelajahi berbagai pendekatan: kepemimpinan biaya, diferensiasi, layanan superior, atau niche market

06

Libatkan Tim Eksekutif

Pastikan semua eksekutif terlibat dalam pemilihan dan komitmen terhadap strategi

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG KUAT

CEO memiliki pengaruh luar biasa dalam membentuk budaya organisasi melalui tindakan simbolis, komunikasi visi yang konsisten, dan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai yang diinginkan. Budaya yang kuat meningkatkan efisiensi dan komitmen, namun harus selalu selaras dengan strategi organisasi untuk tetap relevan.

Mekanisme Pembentukan Budaya

- Tindakan simbolis yang konsisten dari pemimpin
- Komunikasi visi yang jelas dan berulang
- Sistem reward yang mendukung nilai-nilai inti
- Teladan pribadi dalam menjalankan nilai organisasi

Nilai-nilai seperti keandalan, tanggung jawab, dan efisiensi harus dipelihara namun juga disesuaikan dengan tujuan strategis yang berkembang.





Konsep Kepemimpinan Emerging untuk Era Modern

Lanskap kepemimpinan terus berkembang dengan munculnya pendekatan baru yang lebih kolaboratif, jaringan, dan adaptif. Organisasi modern mengakui bahwa kepemimpinan bukan tentang satu individu, tetapi tentang sistem yang terinterkoneksi dan responsif terhadap kompleksitas lingkungan bisnis.

Shared & Distributed Leadership

Kepemimpinan tersebar di berbagai level dan individu, bukan terpusat pada satu pemimpin. Ini mendorong inisiatif dan akuntabilitas di seluruh organisasi.

Relational Leadership & Social Networks

Fokus pada hubungan antar pemimpin dan jaringan sosial internal. Kekuatan terletak pada koneksi dan kolaborasi lintas fungsi dan hierarki.

Complexity Theory

Organisasi dipandang sebagai sistem dinamis yang memerlukan adaptasi berkelanjutan. Pemimpin harus mahir mengelola ketidakpastian dan perubahan eksponensial.

Keseimbangan Kritis untuk Keberhasilan Strategis

Kepemimpinan strategis yang efektif memerlukan kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai dimensi yang saling bertentangan. Pemimpin harus visioner namun tetap fleksibel, tegas namun kolaboratif, dan fokus pada jangka panjang tanpa mengabaikan kebutuhan jangka pendek.

LEADERSHIP

KEBERAGAMAN

Menetapkan tujuan ambisius yang menginspirasi seluruh organisasi

FLEKSIBILITAS STRATEGIS

Mampu menyesuaikan strategi sesuai perubahan lingkungan

PENGEMBANGAN TALENTA

Menginvestasikan dalam pengembangan kepemimpinan generasi berikutnya

KOLABORASI SEJATI

Melibatkan tim eksekutif dan organisasi dalam proses pengambilan keputusan

HASIL TERUKUR

Fokus pada metrik kinerja yang menunjukkan dampak strategis nyata

BUDAYA ADAPTIF

Memelihara nilai inti sambil terus berinovasi dan berkembang





KESIMPULAN

Kepemimpinan strategis adalah kunci kesuksesan organisasi di era perubahan cepat. Seorang pemimpin strategis yang efektif harus mampu menetapkan arah yang jelas, membangun tim eksekutif yang kolaboratif, mengembangkan strategi kompetitif yang realistis, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi.

STUDY KASUS

Sri Mulyani Indrawati

Sebagai Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani menunjukkan kepemimpinan yang menggabungkan aspek team leadership dan strategic leadership. Dalam mengelola birokrasi besar Kementerian Keuangan, ia menetapkan visi “Kemenkeu Modern dan Kredibel”, melakukan reformasi birokrasi melalui digitalisasi pajak, serta membangun budaya integritas dengan semboyan “Kemenkeu Satu”. Ia juga mampu menjalin hubungan eksternal dengan DPR, BPK, dan lembaga internasional untuk memperkuat dukungan fiskal. Pada level strategis, Sri Mulyani menghadapi krisis global seperti pandemi dan inflasi dengan menetapkan arah pemulihan ekonomi, mengembangkan strategi kompetitif melalui reformasi pajak dan efisiensi belanja, serta membangun budaya organisasi yang transparan dan adaptif terhadap digitalisasi. Kepemimpinan beliau menekankan pentingnya shared leadership dengan melibatkan lintas kementerian dalam pengambilan keputusan. Dari kasus ini, dapat dipelajari bahwa kepemimpinan efektif menuntut keseimbangan antara struktur dan relasi, visi jangka panjang dan fleksibilitas, serta hasil terukur dan pembelajaran berkelanjutan.





PENYELESAIAN KASUS

Sri Mulyani berhasil meredam krisis fiskal dengan kombinasi kebijakan jangka pendek dan visi jangka panjang. Ia mengalokasikan anggaran darurat untuk penanganan pandemi, sambil tetap menjaga disiplin fiskal melalui reformasi pajak dan efisiensi belanja negara. Di sisi tim, ia memperkuat kohesivitas birokrasi dengan budaya integritas dan sistem reward berbasis kinerja. Hasilnya, Indonesia mampu menjaga stabilitas ekonomi, meningkatkan kepercayaan publik, dan mempertahankan reputasi internasional. Kasus ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif bukan hanya soal visi, tetapi juga kemampuan menyelesaikan dilema nyata dengan strategi adaptif dan kolaboratif.



THANK YOU
