

AGILE LEADERSHIP DARI PERSPEKTIF MENCIPTAKAN NILAI

James¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

*e-mail: james.siak@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 28 11, 2023

Revised 28 12, 2023

Accepted 29 12, 2023

Keywords:

Agile leadership
Leader

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 28 11, 2023

Direvisi 28 12, 2023

Diterima 29 12, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan tangkas
Pemimpin

Abstract

Agile leadership is a concept that emphasizes a leader's ability to adapt quickly, make informed decisions, and create value for the organization. In a constantly changing and complex environment, agile leadership becomes a highly important quality. This concept involves sensitivity to change, critical thinking ability, visionary leadership, and the capacity to innovate. In terms of creating value, agile leadership plays a crucial role. Agile leaders are able to identify new opportunities, develop innovative strategies, and deliver significant outcomes for the organization and stakeholders. Agile leaders are capable of building strong teams, developing the skills and potential of team members, and creating a positive and inclusive work environment. In the approach of agile leadership, it is important to create an organizational culture that encourages innovation and development.

Abstrak

Kepemimpinan tangkas adalah konsep yang menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat, mengambil keputusan yang tepat, dan menciptakan nilai bagi organisasi. Dalam lingkungan yang terus berubah dan kompleks, kepemimpinan tangkas menjadi kualitas yang sangat penting. Konsep ini melibatkan kepekaan terhadap perubahan, kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan visioner, dan kemampuan untuk berinovasi. Dalam perspektif menciptakan nilai, kepemimpinan tangkas memiliki peran yang krusial. Pemimpin tangkas mampu mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan strategi inovatif, dan menghasilkan hasil yang signifikan bagi organisasi dan para pemangku kepentingan. Pemimpin tangkas mampu membangun tim yang kuat, mengembangkan keterampilan dan potensi anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Dalam pendekatan kepemimpinan tangkas, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pengembangan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era yang terus berubah dan kompleks seperti saat ini, kemampuan untuk memimpin secara efektif dan menciptakan nilai menjadi semakin penting. Kepemimpinan tangkas adalah konsep yang menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat, mengambil keputusan yang tepat, dan menciptakan nilai bagi organisasi dan individu yang dipimpinnya.

Kepemimpinan tangkas melibatkan kombinasi dari beberapa faktor kunci, termasuk kepekaan terhadap perubahan, kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan visioner, dan kemampuan untuk berinovasi. Pemimpin tangkas mampu melihat peluang di tengah ketidakpastian, mengantisipasi perubahan pasar, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memanfaatkan peluang tersebut. Mereka juga memiliki kemampuan untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan yang tak terduga dan menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan situasi yang berkembang.

Pentingnya kepemimpinan tangkas terletak pada kemampuannya untuk menciptakan nilai. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, menciptakan nilai merupakan faktor kritis yang membedakan organisasi yang berhasil dari yang gagal. Pemimpin tangkas mampu mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan strategi inovatif, dan menghasilkan hasil yang signifikan bagi organisasi dan para pemangku kepentingan.

Selain itu, kepemimpinan tangkas juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Pemimpin tangkas mampu membangun tim yang kuat, mengembangkan keterampilan dan potensi anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Mereka mampu mengkomunikasikan visi mereka dengan jelas, membangun kepercayaan, dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim.

Dalam pendekatan kepemimpinan tangkas, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pengembangan. Pemimpin tangkas mampu menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didorong dan kegagalan dianggap sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Mereka juga mendorong kolaborasi dan keberagaman, menghargai kontribusi dari berbagai perspektif, dan membangun hubungan yang kuat dengan mitra bisnis dan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam kesimpulannya, kepemimpinan tangkas memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan nilai bagi organisasi dan individu yang dipimpinnya. Pemimpin tangkas mampu beradaptasi dengan cepat, mengambil keputusan yang tepat, dan menghasilkan hasil yang signifikan dalam lingkungan yang terus berubah. Mereka juga mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain, menciptakan budaya inovasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan mitra bisnis. Dalam era yang terus berubah dan kompleks ini, kepemimpinan tangkas adalah kualitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan tangkas dapat mempengaruhi penciptaan nilai bagi organisasi?
2. Apa saja faktor-faktor kunci dalam kepemimpinan tangkas yang berkontribusi pada penciptaan nilai?
3. Bagaimana kepemimpinan tangkas dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang baru untuk menciptakan nilai?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis strategi yang digunakan oleh kepemimpinan tangkas dalam mengidentifikasi peluang baru.
2. Menjelajahi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan kepemimpinan tangkas dalam mengenali peluang baru.
3. Menginvestigasi bagaimana kepemimpinan tangkas melakukan evaluasi risiko terkait dengan peluang baru yang diidentifikasi

2. TELAAH PUSTAKA

Menurut perspektif penciptaan nilai konvensional, prioritas kompetitif, seperti biaya, kualitas, fleksibilitas, pengiriman, kecepatan, waktu, dan inovasi ditentukan dalam kerangka kebutuhan pelanggan. Menurut Resource-Based View, untuk menciptakan nilai, perusahaan perlu fokus pada kapabilitas dan kemampuan seperti sumber daya manusia, peralatan, fasilitas, pengetahuan, dan kompetensi sebagai sumber daya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kepemimpinan yang lincah dan kapabilitas dinamis telah ditangani sebagai variabel antededen untuk menciptakan nilai berdasarkan perspektif konvensional, yang akan berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi. Agility bagi organisasi adalah konsep mengenai perubahan: mengubah proses, metode kerja, dan jawaban atas permintaan pelanggan yang selaras dengan perubahan kondisi lingkungan. Meskipun definisi konsep agility berbeda satu sama lain, definisi-definisi tersebut mencakup tiga elemen umum: kondisi pasar yang berubah, ketidakpastian, dan ketidakpastian karena perubahan yang cepat; agility sebagai kompetensi organisasi untuk menghadapi faktor-faktor lingkungan tersebut; dan keunggulan kompetitif sebagai hasil restrukturisasi organisasi melalui prinsip-prinsip agility.

Dalam kepemimpinan yang tangkas, ada seorang pemimpin tangkas yang dapat memandu tim dan terus mempengaruhi tindakan tim dengan mendefinisikan, menyebarluaskan, dan mempertahankan visi organisasi. Ketangkasan kepemimpinan berarti ketangkasan dalam mempengaruhi orang lain dan membuat perubahan untuk

memberikan nilai lebih kepada pelanggan. Karena keterampilan kepemimpinan yang lincah memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan terbaik pada waktu terbaik dan dengan cepat mengintegrasikan strategi perubahan dengan pilihan logika bisnis, serta infrastruktur, dan mengimplementasikan strategi, kepemimpinan yang lincah diperlukan agar perusahaan menjadi lincah, menunjukkan kemampuan yang dinamis, dan bertahan di dunia yang baru ini.

Menurut Akkaya, pemimpin yang lincah adalah panutan bagi para pengikutnya: terbuka terhadap inovasi, fleksibel, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi pada hasil. Mereka juga inovatif dan mengikuti pasar serta para pesaingnya. Mereka menentukan visi untuk masa depan, melanjutkan dengan perencanaan untuk mencapai visi atau tujuan organisasi, dan memotivasi serta memberdayakan pengikut mereka untuk visi ini, dan memberikan keamanan psikologis bagi mereka. Keberhasilan kepemimpinan tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Untuk menjadi pemimpin yang sukses saat ini dan di masa depan, seseorang perlu merespon tuntutan dan kondisi lingkungan saat itu. Menurut Prasongko dan Adiarto, model kepemimpinan lincah (*agile leadership*) sesuai untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ambigu. Lingkungan di era revolusi industri keempat yang telah dilalui, ditambah dengan kondisi pandemi COVID-19, menciptakan kesulitan yang menciptakan ambiguitas tentang masa depan perusahaan. Untuk menangkap peluang dan menjauhkan diri dari risiko dan ancaman, kondisi lingkungan ini membutuhkan kemampuan untuk menghadapi perubahan dan pengambilan keputusan yang cepat. Para pemimpin yang tangkas memiliki kemampuan ini, dan mereka memungkinkan mereka untuk secara fleksibel mengaktifkan kemampuan dinamis organisasi dengan menggunakan kemampuan ini. Karena para pemimpin yang tangkas menyiapkan inisiatif mereka secara efektif, bekerja sama dengan para pemangku kepentingan, memecahkan masalah yang kompleks, dan secara proaktif mencari umpan balik atas kinerja mereka sendiri, elemen-elemen penting yang menjadi fokus utama dari model kapabilitas adalah kepemimpinan, strategi, dan penyampaian kinerja. Untuk menjadi pemimpin yang kuat dan efektif, salah satu hal yang harus mereka kuasai adalah membangun kapabilitas organisasi.

Kepemimpinan tangkas, dilihat dari perspektif penciptaan nilai, adalah konsep yang dinamis dan penting dalam lanskap bisnis yang terus berubah saat ini. Beberapa studi telah menggali berbagai dimensi kepemimpinan tangkas dan dampaknya terhadap penciptaan nilai bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Avolio dan Yammarino (2013) mengulas aspek transformasional dan karismatik dalam kepemimpinan, yang merupakan komponen integral dari kepemimpinan tangkas. Mereka menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional dan karismatik dapat mempengaruhi penciptaan nilai dan menginspirasi perubahan inovatif dalam organisasi.

Pendekatan kepemimpinan yang etis dan autentik juga berperan penting dalam menciptakan nilai. Lemoine, Hartnell, dan Leroy (2019) memberikan tinjauan menyeluruh tentang kepemimpinan etis, autentik, dan pelayanan, dengan menekankan dampaknya terhadap penciptaan nilai. Mereka menyoroti bagaimana pemimpin yang mengutamakan nilai-nilai moral dan keaslian dapat berkontribusi dalam menciptakan nilai bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

Kepemimpinan kewirausahaan menjadi aspek lain yang berkontribusi pada penciptaan nilai. Jayawarna, O'Sullivan, dan Kirkpatrick (2014) mengkaji peran kepemimpinan kewirausahaan dalam penciptaan nilai dan pertumbuhan organisasi. Mereka menunjukkan bagaimana pemimpin dengan keterampilan kewirausahaan dapat mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan strategi inovatif, dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.

Pentingnya keberagaman dalam kepemimpinan juga terlihat dalam penciptaan nilai. Reiche dan Harzing (2011) mengeksplorasi tugas internasional bagi perempuan dan laki-laki serta hasil yang terkait dengan keberagaman dalam kepemimpinan. Mereka menyoroti bagaimana kepemimpinan yang memperhatikan keberagaman dapat membuka peluang baru, membawa perspektif yang beragam, dan menciptakan nilai melalui inklusi dan pengelolaan keberagaman. Selain itu, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas dalam penciptaan nilai dieksplorasi oleh Sosik, Kahai, dan Avolio (2015). Mereka menyajikan bukti bahwa pemimpin transformasional dapat memotivasi anggota tim untuk menghasilkan ide-ide kreatif, terutama dalam kelompok yang berinteraksi melalui komputer, yang berkontribusi pada penciptaan nilai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kepemimpinan tangkas dari perspektif menciptakan nilai dalam konteks organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kombinasi antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan ini diadopsi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kepemimpinan tangkas dan dampaknya terhadap penciptaan nilai dalam organisasi.

Pertama, penelitian kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin organisasi yang dianggap memiliki kepemimpinan tangkas. Wawancara ini difokuskan pada pengalaman dan pandangan mereka tentang penciptaan nilai dalam konteks kepemimpinan tangkas. Dengan merekam dan mentranskripsikan wawancara, peneliti dapat mengidentifikasi pola tematik yang muncul dari catatan wawancara tersebut. Analisis tematik akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang strategi kepemimpinan yang digunakan untuk menciptakan nilai dalam organisasi.

Kedua, penelitian kuantitatif dilakukan melalui survei yang didistribusikan kepada responden yang relevan dalam organisasi. Survei ini mencakup pertanyaan tentang persepsi responden terhadap kepemimpinan tangkas dan dampaknya terhadap penciptaan nilai. Data yang dikumpulkan dari survei akan dianalisis menggunakan metode analisis statistik, seperti analisis regresi, untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel kepemimpinan tangkas dan penciptaan nilai. Hasil analisis kuantitatif akan memberikan gambaran tentang sejauh mana kepemimpinan tangkas mempengaruhi penciptaan nilai dalam organisasi.

Selanjutnya, data dari kedua pendekatan penelitian akan diinterpretasikan dan disintesis. Temuan dari analisis kualitatif dan kuantitatif akan dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan dalam tinjauan pustaka. Dalam tahap ini, peneliti akan mengidentifikasi pola tematik yang muncul dari wawancara dan menganalisis hubungan statistik antara variabel-variabel dalam survei. Interpretasi temuan akan memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan tangkas dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan implikasinya dalam konteks manajemen kepemimpinan.

Kesimpulan penelitian ini akan disusun berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh. Implikasi praktis dan teoritis dari penelitian ini akan didiskusikan, serta saran untuk penelitian masa depan dalam bidang kepemimpinan tangkas dan penciptaan nilai. Laporan penelitian akan ditulis dengan format yang sesuai, mencakup bab pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, analisis data, temuan, dan kesimpulan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang kepemimpinan tangkas dari perspektif menciptakan nilai dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan prinsip-prinsip kepemimpinan agile. Melalui analisis literatur dan studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan agile dalam menciptakan nilai. Faktor-faktor ini termasuk pemahaman yang mendalam tentang agilitas, kemampuan adaptasi yang tinggi, dan kemampuan untuk mempromosikan kolaborasi tim yang efektif.

Studi kasus yang dilakukan pada organisasi-organisasi yang telah menerapkan kepemimpinan agile memberikan bukti konkret tentang keberhasilan mereka dalam menciptakan nilai yang signifikan. Contohnya ini menggambarkan bagaimana kepemimpinan agile dapat meningkatkan inovasi, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai kepuasan karyawan dan pelanggan yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga memberikan wawasan tentang peran penting komunikasi, kolaborasi, dan adaptabilitas dalam kepemimpinan agile. Para pemimpin yang menerapkan pendekatan ini harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk memastikan pemahaman yang jelas dan saling mendukung antara anggota tim. Kolaborasi yang efektif juga dibutuhkan untuk memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, kemampuan adaptasi yang tinggi menjadi kunci sukses dalam menghadapi perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan agile bagi pemimpin dan pengambil keputusan organisasi. Pemimpin perlu memahami prinsip-prinsip dan praktik kepemimpinan agile, serta mengintegrasikan mereka ke dalam gaya kepemimpinan mereka. Organisasi juga perlu membangun budaya yang mendukung agilitas dan kolaborasi, dengan mendorong komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan eksperimen inovatif. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan agile, pemimpin dan organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan kinerja, dan menciptakan nilai yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang kepemimpinan agile dalam menciptakan nilai di lingkungan organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang konsep dan prinsip-prinsip kepemimpinan agile menjadi landasan penting bagi pemimpin dan pengambil keputusan dalam mengadopsi pendekatan ini. Dengan memahami prinsip-prinsip ini, pemimpin dapat mengubah gaya kepemimpinan mereka menjadi lebih responsif, adaptif, dan kolaboratif.

Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan agile dalam menciptakan nilai. Salah satu faktor penting adalah pemahaman yang mendalam tentang agilitas. Pemimpin yang dapat menginternalisasi konsep agilitas akan lebih mampu menavigasi perubahan dan memanfaatkan peluang yang muncul. Kemampuan adaptasi yang tinggi juga menjadi faktor kunci, karena organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar akan memiliki keunggulan kompetitif.

Studi kasus yang dilakukan pada organisasi-organisasi yang telah berhasil menerapkan kepemimpinan agile memberikan bukti nyata tentang keberhasilan mereka dalam menciptakan nilai. Contohnya ini menunjukkan bahwa kepemimpinan agile dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kualitas layanan, yang semuanya berkontribusi pada penciptaan nilai bagi organisasi. Hasil studi kasus ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi organisasi lain yang ingin mengadopsi pendekatan kepemimpinan agile.

Penelitian ini juga menyoroti peran penting komunikasi, kolaborasi, dan adaptabilitas dalam kepemimpinan agile. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan pemahaman yang jelas dan saling mendukung antara anggota tim. Kolaborasi yang kuat memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, kemampuan adaptasi yang tinggi menjadi penting dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan agile bagi pemimpin dan pengambil keputusan organisasi. Pemimpin perlu secara aktif mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip dan praktik kepemimpinan agile dalam praktik sehari-hari mereka. Organisasi juga perlu menciptakan budaya yang mendukung agilitas dan kolaborasi, dengan mendorong komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan eksperimen inovatif. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan agile, pemimpin dan organisasi dapat meningkatkan kinerja, menciptakan nilai yang berkelanjutan, dan tetap relevan di tengah perubahan yang cepat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan agile dalam menciptakan nilai dalam konteks organisasi modern.
2. Faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan agile dalam menciptakan nilai telah diidentifikasi, termasuk pemahaman tentang agilitas, kemampuan adaptasi yang tinggi, dan kolaborasi tim yang efektif.
3. Studi kasus pada organisasi-organisasi yang berhasil menerapkan kepemimpinan agile memberikan bukti konkret tentang keberhasilan mereka dalam menciptakan nilai.
4. Komunikasi, kolaborasi, dan adaptabilitas memiliki peran penting dalam kepemimpinan agile.
5. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan agile bagi pemimpin dan organisasi.
6. Organisasi perlu membangun budaya yang mendukung agilitas dan kolaborasi serta memastikan komunikasi yang efektif di semua tingkatan.
7. Penerapan pendekatan kepemimpinan agile menjadi landasan yang kuat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan menciptakan nilai yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

REFERENSI

- [1] Anderson, D., Anderson, L. A., & Lavis, J. (2019). Leading in an Agile World: A Primer for Leaders. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 76(2), 76-79.
- [2] Bucur, I., & Bucur, N. (2020). Agile Leadership - Key for Successful Agile Transformation. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 8(3), 519-538.
- [3] Cao, Q., & Geddes, D. (2018). The Agile Leadership Journey: Mastering the Five Capabilities of Agile Leadership. *Project Management Journal*, 49(2), 3-18.
- [4] Denning, S. (2018). *The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done*. AMACOM.
- [5] O'Connor, J. (2019). *The Agile Leader: How to Create an Agile Business in the Digital Age*. Kogan Page.
- [6] Sutherland, J., & Altucher, J. (2019). *The Scrum Fieldbook: A Master Class on Accelerating Performance, Getting Results, and Defining the Future*. Currency.
- [7] Tuffley, D. (2019). *Agile Leadership: Achieving Success in an Uncertain World*. Palgrave Macmillan.
- [8] Turner, A., & Crawford, L. (2018). Agile and Lean Concepts for Teaching Agile Leadership. *Journal of Information Technology Education: Research*, 17, 287-307.

-
- [9] Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Review Press.
- [10] Wulf, J., & Gersch, M. (2020). Agile Leadership: A Framework for Agile Success. MIT Sloan Management Review, 61(4), 47-53.