

## **Kepemimpinan Digital Adaptif: System Thingking dan Model 7S untuk Organisasi Publik di Era Disrupsi**

Gunardi<sup>1</sup>, Yayat Rukayat<sup>2</sup>, Novita Saumi Fatihaturrizqi<sup>3</sup>, Wahyuni Octavianti<sup>4</sup>  
Ayu Sulistyawati<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Pajajaran ICB Bandung

<sup>2,3,4,5</sup>Universitas Nurtanio Bandung

Email korespondensi: <sup>3</sup>novitasf11@gmail.com

### **Abstrak**

*Perubahan yang cepat dan kompleks akibat disrupsi digital menuntut pemimpin organisasi untuk memiliki kemampuan adaptif dalam mengelola transformasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual bagaimana integrasi kepemimpinan digital adaptif, pendekatan system thinking, dan model 7S McKinsey dapat diterapkan secara terpadu untuk mendukung organisasi di era disrupsi. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital adaptif memungkinkan pemimpin untuk merespons ketidakpastian secara efektif, sementara system thinking memberikan pemahaman menyeluruh terhadap kompleksitas organisasi. Model 7S McKinsey berperan penting dalam menyelaraskan seluruh komponen organisasi selama proses transformasi digital. Integrasi ketiga pendekatan ini membentuk kerangka kepemimpinan strategis yang relevan untuk menjawab tantangan masa depan.*

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Digital Adaptif; System Thinking; Model 7S; Transformasi Digital; Disrupsi Organisasi.

### **Abstract**

*The rapid and complex changes driven by digital disruption demand that organizational leaders possess adaptive capabilities to manage transformation. This study aims to conceptually examine how the integration of adaptive digital leadership, system thinking, and the McKinsey 7S model can be applied synergistically to support organizations in a disruptive era. This research uses a literature study with a descriptive-qualitative approach. The findings reveal that adaptive digital leadership enables leaders to effectively respond to uncertainty, while system thinking offers a holistic understanding of organizational complexity. The McKinsey 7S model plays a crucial role in aligning all organizational components during digital transformation. The integration of these three approaches forms a strategic leadership framework relevant to addressing future challenges.*

**Keywords:** Adaptive Digital Leadership; System Thinking; 7S Model; Digital Transformation; Organizational Disruption.

### **1. Pendahuluan**

Revolusi Industri 4.0 telah membawa dampak besar dalam semua lini kehidupan, termasuk dalam tata kelola organisasi publik dan institusi pendidikan maupun sektor bisnis. Disrupsi digital bukan hanya mengubah alat dan teknologi yang digunakan organisasi, tetapi juga menggeser paradigma kepemimpinan yang selama ini dianut. Era disrupsi ditandai dengan kemajuan teknologi eksponensial, seperti artificial intelligence (AI), *big data*, *Internet of Things* (IoT), hingga otomatisasi yang menuntut organisasi untuk lebih adaptif, lincah, dan responsif terhadap perubahan. Dalam konteks ini, kepemimpinan adaptif menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh pemimpin agar organisasi tetap relevan dan mampu bertahan dalam lingkungan yang kompleks dan tidak pasti.

Kepemimpinan digital adaptif merupakan bentuk kepemimpinan yang menggabungkan kemampuan manajerial klasik dengan kecakapan teknologi dan daya tahan terhadap perubahan yang cepat. Riyanto Wujarso dkk. (2023) menyatakan bahwa pemimpin digital dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, namun juga kemampuan untuk membaca arah perubahan, berinovasi, serta membangun kultur kerja digital yang mendukung transformasi organisasi. Di era digital ini, pemimpin harus bisa memanfaatkan data, perangkat digital, dan sistem informasi secara strategis untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Di sisi lain, pendekatan *System Thinking* menjadi landasan penting dalam menghadapi kompleksitas organisasi di era digital. Menurut Sofiyanto dkk. (2024), *system thinking* memungkinkan pemimpin melihat organisasi sebagai suatu sistem yang saling berinteraksi, bukan sebagai bagian-bagian yang terpisah. Dengan memahami hubungan sebab-akibat yang dinamis, pemimpin dapat mengantisipasi konsekuensi jangka panjang dari setiap kebijakan atau perubahan teknologi yang diterapkan. *System thinking* membantu pemimpin memahami struktur mendasar yang memengaruhi kinerja organisasi dan menghindari solusi jangka pendek yang merusak keseimbangan sistem.

Selain itu, Model 7S McKinsey hadir sebagai kerangka strategis yang relevan untuk memastikan keselarasan internal organisasi di tengah gelombang transformasi digital. Terdiri dari tujuh elemen utama—*Strategy, Structure, Systems, Shared Values, Style, Staff, and Skills*—model ini dapat membantu pemimpin mengidentifikasi area mana yang perlu diubah dan bagaimana memastikan bahwa perubahan tersebut berjalan secara kohesif. Integrasi teknologi dalam sistem organisasi tidak hanya menuntut perubahan alat dan proses, tetapi juga transformasi nilai, budaya, serta pola kepemimpinan.

Di sinilah kepemimpinan adaptif berperan penting, yaitu menyelaraskan perubahan teknologi dengan tujuan organisasi serta memberdayakan sumber daya manusia untuk ikut serta dalam proses perubahan secara aktif.

Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan digital adaptif, pemahaman sistemik melalui *System Thinking*, serta pendekatan struktural melalui Model 7S memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk menghadapi dinamika organisasi di era disruptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana ketiga pendekatan tersebut dapat diterapkan secara terpadu dalam membentuk model kepemimpinan yang relevan, visioner, dan berkelanjutan di tengah tantangan transformasi digital yang tak terelakkan.

Dalam konteks organisasi publik, tuntutan akan transformasi digital menjadi semakin nyata. Instansi pemerintah seperti dinas pelayanan, rumah sakit umum daerah, dan institusi pendidikan negeri dihadapkan pada ekspektasi masyarakat untuk memberikan layanan yang lebih cepat, transparan, dan berbasis teknologi. Reformasi birokrasi dan program *smart government* tidak dapat berjalan efektif tanpa kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Sumber-sumber terdiri dari artikel ilmiah, jurnal akademik, serta situs-situs kredibel terkait digital *leadership*, *adaptive leadership*, *system thinking*, dan *McKinsey 7S*. Teknik analisis menggunakan *content analysis*, melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan integrasi teori dan temuan lapangan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### A. Kepemimpinan Digital Adaptif di Era Disrupsi

Perubahan yang terjadi secara cepat, tidak linier, dan sering kali tak terduga merupakan karakteristik utama dari era disruptif. Dalam kondisi ini, organisasi menghadapi tantangan ganda: menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi dan mempertahankan keberlangsungan operasional yang stabil. Kepemimpinan digital adaptif muncul sebagai bentuk respons terhadap kebutuhan akan figur pemimpin yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengelola kompleksitas, ketidakpastian, dan dinamika sosial organisasi.

Menurut Wujarso et al. (2023), kepemimpinan digital adalah kompetensi strategis yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi untuk mendorong transformasi organisasi. Pemimpin digital di era ini tidak hanya dituntut menguasai perangkat digital, tetapi juga harus mampu memadukan kemampuan kepemimpinan visioner dan transformasional dengan kecakapan teknis digital. Mereka harus berpikir sistemik, berorientasi pada inovasi, dan mampu menavigasi perubahan dengan pendekatan kolaboratif. Tantangan utama bagi pemimpin digital bukan hanya soal infrastruktur teknologi, melainkan tentang bagaimana mengubah pola pikir organisasi agar terbuka terhadap eksperimen, kegagalan, dan pembelajaran berkelanjutan.

Lebih jauh, Velnika Elmanisar et al. (2024) menyoroti bahwa kepemimpinan adaptif merupakan pilar utama dalam membentuk budaya kerja yang tangguh dan responsif. Sumber tersebut menggarisbawahi bahwa kepemimpinan adaptif tidak hanya sebatas kemampuan untuk “mengikuti perubahan”, tetapi justru menjadi penggerak utama perubahan itu sendiri. Seorang pemimpin digital harus memiliki tingkat kepekaan tinggi terhadap sinyal-sinyal disruptif dari lingkungan eksternal dan internal, serta mampu mentransformasikan ancaman menjadi peluang strategis. Dalam kerangka ini, empati digital dan agility menjadi kompetensi kunci yang melengkapi kepemimpinan berbasis data dan teknologi.

Lebih penting lagi, keberhasilan kepemimpinan digital adaptif tidak hanya ditentukan oleh pemahaman teknis, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal seperti komunikasi yang inspiratif, kepemimpinan etis, dan kematangan emosional. Pemimpin yang berhasil di era disruptif adalah mereka yang mampu mengintegrasikan pendekatan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks organisasi publik, pemimpin instansi pemerintahan memiliki tantangan ganda: selain harus mengadopsi teknologi digital, mereka juga harus menghadapi regulasi yang kompleks, budaya birokrasi yang kaku, serta ekspektasi publik yang terus meningkat. Misalnya, kepala dinas di daerah yang menerapkan sistem pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) perlu membangun tata kelola digital yang efisien sekaligus membina pegawai agar siap menghadapi transformasi kerja.

## **B. System Thinking dalam Kepemimpinan**

Dalam menghadapi realitas organisasi yang semakin kompleks di era digital, pendekatan kepemimpinan tradisional yang bersifat linear, hierarkis, dan sektoral terbukti tidak lagi cukup efektif. Organisasi modern kini dihadapkan pada tantangan multidimensional yang saling terkait—perubahan teknologi, disruptif model bisnis, ekspektasi pemangku kepentingan, serta kebutuhan akan inovasi berkelanjutan. Dalam konteks ini, *System Thinking* atau berpikir sistemik menjadi pendekatan strategis yang sangat penting untuk diterapkan dalam kepemimpinan, terutama dalam rangka mewujudkan transformasi digital yang berkelanjutan dan selaras dengan budaya organisasi.

Menurut Sofiyanto et al. (2024), *System Thinking* merupakan cara pandang yang memosisikan organisasi sebagai sebuah sistem terbuka yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi dan membentuk pola keterkaitan yang kompleks. Pemimpin yang mengadopsi pola pikir sistemik mampu melihat struktur dasar (*underlying structures*), bukan hanya gejala permukaan (*symptoms*). Dengan demikian, keputusan yang diambil menjadi lebih komprehensif, berorientasi jangka panjang, dan menghindari solusi instan yang hanya menutupi masalah sementara.

Lebih jauh, *System Thinking* memberikan kerangka kerja konseptual bagi pemimpin untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang tidak langsung, mengenali *feedback loops*, serta menganalisis *leverage points* dalam organisasi. Dalam praktiknya, hal ini sangat membantu pemimpin dalam mengantisipasi konsekuensi dari suatu kebijakan, baik yang bersifat langsung maupun yang bersifat sistemik dan tertunda. Di era disruptif, ketika perubahan sering kali bersifat eksponensial dan tidak dapat diprediksi, kemampuan untuk berpikir dalam kerangka sistem menjadi pembeda utama antara kepemimpinan yang reaktif dan kepemimpinan yang strategis.

Dalam ranah kepemimpinan digital, *System Thinking* memiliki implikasi yang sangat luas. Sebagai contoh, dalam mengimplementasikan teknologi baru seperti *artificial intelligence* (AI) atau *sistem enterprise resource planning* (ERP), pemimpin sistemik tidak hanya mempertimbangkan aspek

teknis, tetapi juga memperhitungkan dampaknya terhadap struktur kerja, budaya organisasi, kapasitas SDM, serta ekspektasi pelanggan. Mereka tidak melihat perubahan sebagai proyek satu dimensi, melainkan sebagai perubahan sistemik yang harus ditopang oleh perubahan nilai, keterampilan, dan pola komunikasi organisasi.

Lebih dari itu, Sofiyanto menegaskan bahwa pemimpin di era digital harus memiliki kemampuan mengintegrasikan *System Thinking* ke dalam manajemen strategis organisasi. Hal ini mencakup kemampuan untuk menyelaraskan transformasi teknologi dengan visi organisasi, struktur kerja yang adaptif, serta proses pengambilan keputusan yang kolaboratif. Kepemimpinan tidak lagi dimaknai sekadar sebagai perintah dan kontrol, tetapi sebagai proses pemberdayaan seluruh elemen sistem untuk belajar, berinovasi, dan beradaptasi secara kolektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *System Thinking* bukan hanya alat bantu berpikir, tetapi merupakan kompetensi inti yang wajib dimiliki oleh pemimpin digital masa kini. Pemimpin yang berpikir sistemik akan lebih siap menghadapi kompleksitas, mampu menciptakan sinergi antarbagian organisasi, serta berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya organisasi pembelajar (*learning organization*). Dalam dunia yang terus berubah dan terdigitalisasi, *System Thinking* menjadi landasan intelektual dan praktis untuk menjalankan kepemimpinan yang transformatif, adaptif, dan berkelanjutan.

Dalam organisasi publik, pendekatan *system thinking* sangat krusial mengingat kompleksitas kebijakan publik dan keterlibatan banyak aktor. Misalnya, dalam merancang sistem digital untuk layanan kesehatan masyarakat, pemimpin perlu memahami keterkaitan antara data pasien, ketersediaan tenaga medis, regulasi BPJS, serta infrastruktur teknologi. Tanpa berpikir sistemik, solusi yang dibuat bisa berdampak negatif di sektor lain.

### **C. Penerapan Model 7S McKinsey**

Mengelola transformasi organisasi di era digital menuntut pendekatan yang terstruktur dan menyeluruh. Salah satu kerangka strategis yang terbukti relevan adalah Model 7S McKinsey, yang mencakup tujuh elemen penting dalam organisasi: *Strategy, Structure, Systems, Shared Values, Style, Staff, and Skills*. Menurut Wujarso et al. (2023), kerangka ini mampu membantu pemimpin organisasi untuk memastikan bahwa seluruh komponen organisasi berjalan secara harmonis dalam proses transformasi digital yang cepat dan disruptif.

Dalam konteks kepemimpinan digital adaptif, penerapan 7S berfungsi sebagai alat diagnostik dan perencanaan perubahan. Elemen pertama, *Strategy*, mengacu pada bagaimana organisasi merespons perubahan eksternal melalui inovasi, transformasi digital, atau reposisi pasar. Di era disruptif, strategi tidak bisa bersifat statis; pemimpin harus menyusun strategi yang fleksibel, agile, dan berbasis data. Strategi digital ini harus dapat memandu arah perubahan dengan mempertimbangkan tren teknologi, perilaku konsumen baru, serta lanskap kompetisi yang tidak menentu.

Elemen *Structure* menekankan pada bagaimana organisasi menyusun fungsi dan tanggung jawab kerja. Di era digital, struktur organisasi cenderung lebih datar (*flat*) dan bersifat lintas fungsi. Pemimpin digital adaptif harus mampu menggeser struktur birokratis tradisional ke arah struktur yang lebih lincah dan kolaboratif, misalnya dengan mengadopsi *matrix team* atau *project-based team*. Struktur ini memungkinkan organisasi beradaptasi cepat terhadap tantangan baru dan mempermudah integrasi teknologi digital dalam semua unit kerja.

Selanjutnya, *Systems* mengacu pada proses kerja, prosedur, dan mekanisme operasional organisasi. Transformasi digital tidak akan berhasil jika sistem yang berjalan masih bersifat manual atau tidak terintegrasi. Pemimpin digital dituntut untuk menerapkan sistem berbasis teknologi seperti *enterprise resource planning* (ERP), *customer relationship management* (CRM), dan *learning management systems* (LMS) yang mampu mendukung efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas. Transformasi sistem ini juga mencerminkan kemampuan organisasi untuk menjadi *data-driven*.

*Shared Values* menjadi jantung dari Model 7S karena mencerminkan budaya dan keyakinan inti organisasi. Dalam era digital, nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap inovasi, keberanian mengambil risiko, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi menjadi hal yang krusial. Pemimpin memiliki

peran strategis dalam menanamkan dan menjaga nilai-nilai ini agar menjadi fondasi perilaku seluruh anggota organisasi. Tanpa *shared values* yang kuat, transformasi digital hanya akan menjadi proyek teknologi tanpa perubahan kultural yang substansial.

Komponen *Style* merujuk pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang hierarkis dan otoriter sudah tidak relevan dalam lingkungan digital yang sangat dinamis. Menurut Wujarso, pemimpin digital idealnya mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformatif, adaptif, dan kolaboratif, yang mendorong keterlibatan aktif dari seluruh lapisan organisasi dalam proses inovasi dan perubahan.

Elemen *Staff* mencerminkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Di era digital, tantangan besar muncul terkait *digital talent gap*. Pemimpin harus mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta digital yang mampu bekerja lintas platform, lintas budaya, dan siap menghadapi tuntutan teknologi baru. Kegiatan *reskilling* dan *upskilling* menjadi sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Terakhir, *Skills* berbicara tentang keterampilan utama yang dibutuhkan organisasi untuk unggul. Ini mencakup tidak hanya keterampilan teknis seperti *coding*, *data analytics*, atau AI, tetapi juga keterampilan lunak seperti agility, kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan berpikir kritis. Pemimpin digital harus memastikan bahwa keterampilan ini tersebar merata di seluruh jenjang organisasi, termasuk dalam level manajerial dan operasional.

Dengan memahami dan menyelaraskan ketujuh elemen ini, pemimpin digital adaptif dapat memastikan bahwa transformasi organisasi tidak berjalan secara parsial atau timpang. Model 7S menjadi kerangka kerja strategis yang mendorong konsistensi antara visi perubahan digital dengan realitas implementasinya di level operasional, struktural, dan budaya.

Dalam ranah sektor publik, ketujuh elemen Model 7S juga sangat relevan. Sebagaimana contoh:

1. *Strategy*: Pemerintah kota dapat menerapkan strategi *e-government* berbasis aplikasi untuk layanan publik.
2. *Structure*: Banyak instansi beralih ke struktur tim lintas bidang untuk mempercepat koordinasi.
3. *Systems*: Implementasi sistem informasi kepegawaian dan sistem pengaduan masyarakat berbasis digital merupakan transformasi sistemik yang nyata.
4. *Shared Values*: Nilai-nilai pelayanan prima, akuntabilitas, dan keterbukaan informasi menjadi fondasi pelayanan publik modern.
5. *Style*: Gaya kepemimpinan birokrasi idealnya berubah menjadi lebih partisipatif dan berbasis data.
6. *Staff*: Pegawai negeri sipil harus memiliki kompetensi digital minimal dan mentalitas pembelajar.
7. *Skills*: Keterampilan seperti data analytics, komunikasi digital, dan pelayanan publik berbasis IT kini menjadi kebutuhan utama.

## **D. Integrasi Pendekatan: *Adaptive Leadership*, *System Thinking*, dan Model 7S**

Menghadapi tantangan zaman yang terus berubah dengan cepat akibat disrupti teknologi, organisasi membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat responsif tetapi juga strategis. Integrasi antara kepemimpinan digital adaptif, pendekatan *System Thinking*, dan kerangka kerja Model 7S McKinsey menjadi solusi yang komprehensif untuk membentuk organisasi yang siap menghadapi masa depan. Pemimpin masa kini tidak bisa lagi mengandalkan satu pendekatan tunggal dalam menghadapi tantangan kompleks; sebaliknya, mereka harus mampu menyatukan kekuatan dari berbagai pendekatan yang saling melengkapi.

Namun demikian, kepemimpinan adaptif saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan kemampuan berpikir sistemik. Di sinilah *System Thinking* menjadi penting. Menurut Rini Dewi Andriani (2021), pendidikan dan institusi modern harus melihat realitas organisasi secara menyeluruh sebagai satu kesatuan sistem. Pemimpin harus mampu melihat interkoneksi antara elemen-elemen dalam organisasi, mengenali pola-pola dinamis, dan mengantisipasi dampak dari keputusan yang diambil dalam jangka panjang. Dalam konteks kepemimpinan, berpikir sistemik membantu pemimpin untuk

tidak hanya fokus pada solusi cepat, tetapi lebih pada transformasi berkelanjutan yang menyentuh akar permasalahan struktural dan kultural.

Penggabungan antara kepemimpinan adaptif dan *System Thinking* memberikan dasar filosofis dan pendekatan strategis yang kuat. Namun untuk mengaktualisasikannya secara operasional dan terstruktur, dibutuhkan kerangka kerja seperti Model 7S McKinsey. Dalam kerangka ini, pemimpin dapat menyelaraskan strategi digital (*strategy*), struktur organisasi yang agile (*structure*), sistem berbasis teknologi (*systems*), nilai-nilai kolektif yang mendukung inovasi (*shared values*), gaya kepemimpinan yang kolaboratif (*style*), pengembangan SDM digital (*staff*), serta kompetensi inti organisasi (*skills*).

Integrasi ketiga pendekatan ini memberikan daya dorong yang luar biasa bagi organisasi:

- 1) Kepemimpinan adaptif memberi arah dan ketangguhan dalam menghadapi perubahan.
- 2) *System Thinking* menyediakan lensa untuk memahami kompleksitas hubungan internal organisasi.
- 3) Model 7S menjadi alat untuk menyelaraskan elemen organisasi agar transformasi berjalan harmonis.

Dengan demikian, integrasi pendekatan ini bukan hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif. Ia menjadi fondasi bagi pembentukan organisasi cerdas (*intelligent organization*) yang tidak hanya adaptif secara struktural, tetapi juga tangguh secara kultural dan strategis. Pemimpin masa depan harus mampu menjadi jembatan antara teknologi dan nilai, antara perubahan dan stabilitas, serta antara sistem dan manusia.

Dalam organisasi publik, integrasi ketiga pendekatan ini menciptakan transformasi yang lebih komprehensif. Kepala daerah, kepala OPD, dan pemimpin lembaga publik lainnya harus menyatukan strategi perubahan yang adaptif, membangun pola pikir sistemik dalam perencanaan kebijakan, serta menyelaraskan seluruh elemen organisasi melalui kerangka 7S. Sebagai contoh, penerapan *Smart City* akan berhasil jika pemimpin mampu menyelaraskan strategi digital dengan kultur birokrasi, struktur kelembagaan, dan keterampilan aparatur.

#### 4. Kesimpulan

Era disrupsi telah mengubah lanskap organisasi secara mendasar, menuntut pemimpin untuk mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel, strategis, dan berbasis teknologi. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks ini, kepemimpinan digital adaptif menjadi syarat utama untuk menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. Pemimpin yang adaptif tidak hanya mampu membaca arah perubahan, tetapi juga mampu menggerakkan seluruh komponen organisasi menuju transformasi yang berkelanjutan.

Pendekatan *System Thinking* memperkaya pemahaman pemimpin terhadap organisasi sebagai sistem yang saling terhubung. Dengan pola pikir sistemik, pemimpin dapat mengantisipasi dampak jangka panjang dari setiap kebijakan dan menciptakan solusi yang tidak hanya menyentuh gejala, tetapi juga akar masalah. Sementara itu, kerangka Model 7S McKinsey menyediakan alat strategis untuk memastikan bahwa seluruh elemen dalam organisasi—dari strategi hingga nilai bersama—berjalan selaras dalam mendukung proses transformasi digital.

Integrasi dari ketiga pendekatan ini menciptakan model kepemimpinan yang relevan di tengah tantangan disrupsi. Kepemimpinan digital adaptif memberikan arah, *System Thinking* memberi kedalaman analisis, dan Model 7S memberi struktur untuk aksi. Organisasi yang mampu mengadopsi dan menyelaraskan ketiga pendekatan ini akan lebih siap menghadapi ketidakpastian, mendorong inovasi, dan menciptakan nilai yang berkelanjutan di era digital.

Organisasi publik dituntut untuk tidak hanya melayani masyarakat secara efisien, tetapi juga secara responsif, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan digital adaptif yang terintegrasi dengan *system thinking* dan model 7S sangat relevan dalam mendorong reformasi birokrasi yang bermakna. Ketiga pendekatan ini menjadi pilar penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang modern, partisipatif, dan siap menghadapi masa depan digital.

## **Daftar Pustaka**

- Andriani, R. D. (2021). *Strategi Pemimpin dalam Digital Leadership di Era Disrupsi Digital*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(1), 58–64. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ali-irsyad>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah. (2024). *Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi*. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). *Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital: Tinjauan Literatur Review*. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290–297. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital*. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>
- Corporate Finance Institute. (n.d.). *McKinsey 7S Framework*. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/mckinsey-7s-model/>
- Whatfix. (2023). *McKinsey 7S Framework: A Complete Guide with Examples*. <https://whatfix.com/blog/mckinsey-7s-model/>
- Vida. (2023). *Digital Leadership: Tantangan dan Peran Pemimpin di Era Teknologi*. [https://vida.id/id/blog/digital-leadership?hs\\_amp=true](https://vida.id/id/blog/digital-leadership?hs_amp=true)
- Qubisa. (2023). *Kepemimpinan Disruptif dalam Perusahaan*. <https://www.qubisa.com/article/kepemimpinan-disruptif-dalam-perusahaan>
- Dubb. (2023). *Leadership in the Age of Disruption*. <https://dubb.com/blog/leadership-in-age-of-disruption/>
- Southern New Hampshire University. (2021). *What is Systems Thinking?* <https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/business/what-is-systems-thinking>
- I2Insights. (2021). *Systems Thinking and Leadership*. <https://i2insights.org/2021/04/13/systems-thinking-and-leadership/>
- Tier1 Performance. (2023). *Adaptive Leadership in a Digital World*. <https://tier1performance.com/adaptive-leadership-in-a-digital-world/>