

Model Spiral Integratif-Adaptif (SIA): Rekonstruksi Manajemen Strategik Berbasis Kearifan Lokal Mapalus

Jeffry Sony Junus Lengkong

Universitas Negeri Manado, Indonesia

Abstract

Manajemen strategik konvensional di lembaga pendidikan seringkali terjebak dalam model linear yang kaku dan administratif. Artikel konseptual ini bertujuan untuk memperkenalkan sebuah konstruksi baru yang disebut Model Spiral Integratif-Adaptif (SIA). Berbeda dengan model tradisional, SIA memandang strategi sebagai sebuah spiral evolusi yang berdenyut melalui empat fase utama: reflective sensing (pengindraan reflektif), harmonized design (rancangan selaras), agile execution (eksekusi tangkas), dan continuous learning (pembelajaran berkelanjutan). Model ini diintegrasikan dengan kearifan lokal Mapalus sebagai roh kolektivitas organisasi. Melalui metode kajian literatur dan sintesis teoretis, artikel ini memberikan kerangka operasional bagi praktisi untuk membangun organisasi yang lebih resilien. Hasil akhir menekankan bahwa efektivitas strategi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam melakukan resonansi kolektif yang adaptif terhadap disrupsi zaman.

Kata Kunci: Manajemen Strategik, Model SIA, Mapalus, Kinerja Kolektif, Kepemimpinan Adaptif.

Copyright (c) 2026 **Jeffry Sony Junus Lengkong**

✉ Corresponding author :

Email Address : jeffrylengkong@unima.ac.id

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan dan administrasi publik saat ini menghadapi era turbulensi yang dikenal sebagai VUCA yaitu: V (*Volatility*) merujuk pada kecepatan dan dinamika perubahan yang sangat tinggi dan tidak terduga. Perubahan terjadi dalam waktu singkat dan sering kali drastis, seperti perubahan harga pasar yang mendadak atau tren sosial yang cepat berganti; U (*Uncertainty*) menggambarkan kurangnya kemampuan untuk memprediksi peristiwa masa depan karena informasi yang terbatas atau tidak lengkap. Dalam kondisi ini, pengalaman masa lalu tidak lagi menjamin hasil yang sama di masa depan. C (*Complexity*) menunjukkan adanya banyak faktor yang saling terkait dan saling bergantung, sehingga hubungan sebab-akibat menjadi tidak jelas. Masalah yang muncul tidak lagi bersifat linier dan memerlukan analisis mendalam terhadap berbagai variabel yang tumpang tindih; dan A (*Ambiguity*) menjelaskan situasi yang membingungkan karena kurangnya kejelasan realitas atau adanya berbagai interpretasi yang berbeda terhadap satu informasi yang sama. Tidak ada pedoman baku atau "resep" yang pasti untuk menghadapi tantangan yang ada.

Sehubungan dengan VUCA tersebut, Bennis & Nunes (1985) berargumen bahwa struktur organisasi tradisional yang kaku tidak akan mampu bertahan di tengah kondisi lingkungan yang mereka sebut sebagai kondisi yang penuh gejolak

(*turbulent*), tidak pasti, kompleks, dan membingungkan (*ambigu*). Ketidaksiapan lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan seringkali disebabkan oleh model manajemen yang tidak adaptif terhadap perdebatan kebijakan yang dinamis (Ball, 2021), sehingga diperlukan transformasi menuju organisasi pembelajar yang resilien (Senge, 2006). Rencana strategis konvensional yang bersifat linear dan bertahap (*step-by-step*) seringkali gagal merespons perubahan kebijakan atau disrupsi teknologi yang mendadak. Masalah utama terletak pada "jebakan administrasi", di mana strategi dianggap selesai ketika dokumen rencana telah disahkan, tanpa mempertimbangkan fleksibilitas eksekusi. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi paradigma manajemen yang lebih dinamis. Artikel ini memperkenalkan Model Spiral Integratif-Adaptif (SIA) yang berakar pada kearifan lokal Mapalus sebagai solusi untuk menciptakan kinerja kolektif yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun menggunakan metode kajian literatur sistematis (*systematic literature review*) dan sintesis konseptual. Peneliti menelaah keterbatasan model manajemen strategik linear (Wheelen & Hunger, 1995) dan mendialogkannya dengan teori *learning organization* (Senge, 2006) serta *collaborative governance* (Ansell & Gash, 2008). Prosedur penelitian meliputi identifikasi celah teoretis, dekonstruksi alur strategi tradisional, dan rekonstruksi model baru yang mengintegrasikan nilai filosofis Mapalus ke dalam empat pilar manajemen modern. Konstruksi model ini dirancang untuk divalidasi secara empiris menggunakan pendekatan *partial least squares structural equation modeling* (Hair et al., 2021), guna menguji hubungan struktural antar variabel dalam ekosistem pendidikan yang kompleks.

Filosofi Spiral vs Linieritas

Model Spiral Integratif-Adaptif (SIA) menolak pandangan linear yang membagi perencanaan dan pelaksanaan secara terpisah. Sebaliknya, model ini memandang manajemen strategik sebagai "*living ecosystem*" yang bergerak dalam "spiral evolusi". Model ini hadir untuk mereklamasi peran strategi bukan sekadar dokumen administratif, tetapi "kompas moral dan operasional" organisasi yang berdenyut di tengah ketidakpastian. Berikut adalah perbandingan model konvensional (linear) dan model SIA) sebagaimana dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Perbandingan Model Manajemen Strategik Konvensional dan SIA

Dimensi	Model Konvensional (Linear)	Model Siklus Integratif-Adaptif (SIA)
Paradigma	Organisasi sebagai Mesin (Mekanistik)	Organisasi sebagai Organisme (Biologis)
Sifat Alur	Berurutan (<i>step-by-step</i>)	Sirkular/spiral (terus menerus)
Fokus Utama	Efisiensi & hasil akhir	Proses & keberlanjutan nilai

Komunikasi	Instruksi Satu Arah Dialogis & Multiarah (Top-Down)
Respon Perubahan	Menunggu evaluasi Responsif (<i>Real-time</i>) akhir tahun
Peran SDM	Pelaksana rencana Agen perubahan (orquestrator)

3.2. Dimensi Integratif: Harmonisasi Manajerial dan Pedagogis

Sering terjadi dikotomi antara kepentingan manajerial (efisiensi, anggaran, fasilitas) dengan kepentingan pedagogis (kurikulum, karakter, kesejahteraan siswa). Model ini meniadakan pemisahan tersebut melalui dua level integrasi:

- a. **Integrasi Horizontal** yaitu menjahit seluruh unit kerja agar tidak terjebak dalam "ego sektoral". Keberhasilan kesiswaan adalah keberhasilan kurikulum, dan sebaliknya.
- b. **Integrasi Vertikal** yaitu terjadinya "resonansi visi", di mana interaksi guru di kelas merupakan pengejawantahan langsung dari marwah dan identitas lembaga.

Dimensi Adaptif: Kelincahan di Tengah Turbulensi

Disrupsi Kecerdasan Buatan (AI) tidak bisa dihadapi dengan rencana kaku lima tahunan. Maka, SIA mendorong:

- a. **Mekanisme Feedback Loop Terbuka** yaitu evaluasi reflektif dalam siklus pendek (bulanan/semesteran).
- b. **Intelijen Organisasi** yaitu kemampuan entitas untuk memiliki daya endus (*sensing capability*) yang memungkinkan pergeseran taktis (*pivoting*) tanpa kehilangan kompas strategis.

Empat Pilar Utama Model SIA

Model Spiral Integratif-Adaptif (SIA) (lihat gambar 1.1) menolak pandangan linear yang membagi perencanaan dan pelaksanaan secara terpisah. Sebaliknya, model ini memandang manajemen strategik sebagai "*living ecosystem*" (Pavé, 2012; Angeler et al. 2019) yang bergerak dalam "spiral evolusi". Model ini hadir untuk mereklamasi peran strategi bukan sekadar dokumen administratif, melainkan "kompas moral dan operasional" organisasi yang berdenyut di tengah ketidakpastian.

Berikut adalah penjelasan mendalam empat pilar dari model SIA sebagai "spiral evolusi" yang meliputi fase-fase berulang.

a. *Reflective Sensing* (Merasakan & Merefleksi)

Fase ini melampaui *environmental scanning* konvensional yang cenderung berfokus pada pemindaian lingkungan yang statis (Wheelen & Hunger, 1995) dengan mengintegrasikan *reflective practice*. Organisasi tidak hanya mengolah

data angka, melainkan melakukan "kesadaran kritis" terhadap realitas lapangan (Schön, 1983; Brookfield, 2017). Model SIA menawarkan *reflective sensing* yang lebih dinamis dan berbasis kedalaman rasa untuk menghadapi turbulensi zaman. Ini penting bagi pemimpin melakukan *collective sensemaking* (Schön, 1983) untuk membaca realitas lapangan melampaui data angka.

b. **Harmonized Design (Merancang Harmoni)**

Mengadopsi pendekatan *design thinking* (Rowe, 1991; Razzouk & Shute, 2012; Retna, 2016), fase ini menciptakan keselarasan (*alignment*) antara sumber daya terbatas dan visi ambisius melalui integrasi lintas fungsi, sekaligus mengeliminasi silo-silo sektoral (Bush & Coleman, 2000; Kaplan & Norton, 2006). Pendekatan integratif ini memastikan bahwa manajemen strategik tidak hanya mengenai "melakukan hal dengan benar" (*doing things right*), tetapi melakukan hal yang tepat secara harmonis.



Gambar 1. Dekonstruksi Rencana Strategis Menuju Model Integratif-Adaptif

Visual itu mengilustrasikan "titik patah" rencana strategis tradisional akibat hantaman disruptif (petir), yang kemudian didekonstruksi menjadi gerakan spiral berkelanjutan melalui pusat Kecerdasan Organisasi (*Organizational Intelligence*) sebagai poros utama. Melalui siklus: (1) *Reflective Sensing* untuk membaca realitas; (2) *Harmonized Design* untuk menyelaraskan harapan; (3) *Agile Execution* untuk orkestrasi yang tangkas; dan (4)

Continuous Learning untuk transformasi pengetahuan, lembaga pendidikan mampu mengubah setiap disrupsi menjadi energi pertumbuhan yang tak terputus.

c. **Agile Execution (Eksekusi Tangkas)**

Mengadopsi prinsip *agility* dari industri teknologi ke dalam pendidikan (Hitt et al., 2017) menekankan fleksibilitas pengambilan keputusan dan kolaborasi antar pemangku kepentingan. Strategi dipandang sebagai rencana yang adaptif terhadap perubahan mendadak tanpa kehilangan kompas jangka panjang (Doz & Kosonen, 2008). Rencana strategis tidak bersifat harga mati; ia memiliki ruang fleksibilitas untuk penyesuaian taktis di tengah jalan.

d. **Continuous Learning (Pembelajaran Berkelanjutan)**

Berbasis pada teori *learning organization* (Senge, 2006), fase ini mengubah setiap pengalaman - baik keberhasilan maupun kegagalan - menjadi suatu pengetahuan kolektif. Evaluasi tidak lagi bersifat administratif, melainkan menjadi input vital bagi siklus *reflective sensing* berikutnya (Senge et al., 2012).

Berdasarkan pada logika konstruktif dapat disintesisasikan bahwa strategi sebagai organisame yang berdenyut mengimplikasikan model SIA merupakan sebuah paradigma baru yang merekonstruksi manajemen strategik pendidikan dari sebuah "prosedur linear yang statis" menjadi sebuah "organisme yang berdenyut". Argumentasi logis utama dari konstruksi ini terletak pada tiga pilar kekuatan:

1. Pertama, penghancuran silo manajerial

Melalui dimensi integratif, model ini membuktikan bahwa kualitas pendidikan tidak ditentukan oleh efisiensi anggaran semata, melainkan oleh sejauh mana orkestrasi antara kebijakan manajerial dan praktik pedagogis di kelas dapat beresonansi secara vertikal dan horizontal.

2. Kedua, resiliensi di tengah turbulensi

Dengan poros *Organizational Intelligence*, model ini memberikan kemampuan navigasi bagi lembaga pendidikan untuk tetap teguh pada visi luhur (idealitas) sembari tetap lincah (*agile*) melakukan manuver taktis terhadap disrupsi global seperti AI dan perubahan kebijakan.

3. Ketiga, evolusi pengetahuan

Melalui siklus spiral, kegagalan tidak lagi dipandang sebagai akhir, melainkan sebagai "bahan bakar" pembelajaran. Model ini memastikan bahwa lembaga pendidikan tidak hanya "berjalan", tetapi "belajar untuk tumbuh" secara berkelanjutan.

Secara fundamental, model ini menegaskan bahwa dalam dunia pendidikan yang tidak menentu, strategi terbaik bukanlah rencana yang paling sempurna, tetapi kemampuan organisasi untuk terus belajar, menyesuaikan diri, dan merespons perubahan dengan cepat tanpa kehilangan identitasnya.

Mapalus sebagai Poros Strategi

Integrasi nilai tradisional ke dalam manajemen modern terbukti efektif dalam memperkuat identitas organisasi, sebagaimana nilai Mapalus telah diadaptasi secara

sukses dalam konteks pengembangan kurikulum dan manajemen nilai (Rumbay et al., 2022). Nilai Mapalus (resiprositas, tanggung jawab kolektif, dan kekeluargaan) adalah energi penggerak spiral SIA. Mapalus mentransformasi strategi dari sekadar prosedur teknis menjadi Kinerja Kolektif Sekolah. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi bukan hasil akumulasi kinerja individu, melainkan resonansi kolektif yang berakar pada budaya lokal.

SIMPULAN

Model SIA menawarkan paradigma baru yang memadukan kecanggihan desain modern dengan kekuatan kearifan lokal. Implementasi model ini memberikan navigasi bagi lembaga pendidikan dan birokrasi untuk tetap relevan dan resilien di era disrupsi, dengan mengubah tantangan menjadi energi pertumbuhan yang tak terputus.

Referensi :

- Andersen, N. Å. (2009). *Power at play: The relationships between play, work and governance*. Springer.
- Angeler, D. G., Fried-Petersen, H. B., Allen, C. R., Garmestani, A., Twidwell, D., Chuang, W. C., ... & Wonkka, C. L. (2019). Adaptive capacity in ecosystems. In *Advances in ecological research* (Vol. 60, pp. 1-24). Academic Press.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi:10.1093/jopart/mum032>
- Ball, S. J. (2021). *The Education Debate* (4th ed.). Policy Press.
- Bennis, W., & Nunes, B. (1985). *Leaders: The Strategies for taking charge*. Harper & Row
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher*. Jossey-Bass.
- Bush, T., & Coleman, M. (2000). *Strategic management in schools and colleges*. Paul Chapman Publishing.
- Doz, Y., & Kosonen, M. (2008). *Fast strategy: How strategic agility will help you stay ahead of the game*. Pearson Education.
- Emerson, K., & Nabatchi, T. (2015). *Collaborative governance regimes*. Georgetown University Press.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. In *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook* (pp. 1-29). Cham: Springer International Publishing.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. Harvard Business Press.
- Lengkong, J. S. J. (2026). *Model piral Integratif-Adaptif (SIA): Rekonstruksi Manajemen Strategik Berbasis Modern Mapalus*. [Monograf/Naskah Akademik Universitas Negeri Manado (Sedang dalam proses publikasi)]. Universitas Negeri Manado.
- Pavé, A. (2012). *Modeling of living systems: From cell to ecosystem*. John Wiley & Sons.
- Razzouk, R., & Shute, V. (2012). What is design thinking and why is it important? *Review of educational research*, 82(3), 330-348.
- Retna, K. S. (2016). Thinking about “design thinking”: A study of teacher experiences. *Asia Pacific Journal of Education*, 36, 5–19.
- Rowe, P. G. (1991). *Design thinking*. MIT press.
- Rumbay, C. A., Lumapow, H., Tuerah, P. E., Usuh, E. J., Rotty, V. N., & Lengkong, J. S. (2022). Embracing mapalus traditional management values for Christian religious

education. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(1), 7986.
<https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7986>

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.

Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., & Dutton, J. (2012). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. Crown Business.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (1995). *Strategic management and business policy* (Vol. 46). Reading, MA: Addison-Wesley.