

GUIDELINE MATERI Next Generation Leadership Program

Pengantar Umum

Program ini dirancang untuk menyiapkan pemimpin TDA di daerah dan wilayah agar memiliki **kesadaran gerakan, kapasitas kepemimpinan, disiplin organisasi, loyalitas, kemampuan eksekusi program, serta kesiapan regenerasi.**

Fokus utama program bukan sekadar melahirkan ketua baru, tetapi membangun **ekosistem kepemimpinan TDA yang aktif, sehat, profesional, memiliki kapasitas, berintegritas, dan berkelanjutan.**

1. Materi 1: Penguatan DNA & Gerakan TDA

A. Tujuan Materi

Materi ini bertujuan untuk menguatkan kembali kesadaran pengurus bahwa TDA memiliki **DNA, nilai, sejarah, budaya, dan misi besar** yang harus dijaga dari generasi ke generasi.

Pengurus daerah dan wilayah perlu memahami bahwa menjadi pemimpin TDA bukan sekadar jabatan struktural, melainkan **amanah gerakan.**

B. Pokok Bahasan Utama

1. Sejarah dan spirit berdirinya TDA

Narasumber perlu menjelaskan bahwa TDA lahir dari semangat para pengusaha untuk:

- saling berbagi ilmu dan pengalaman bisnis;
- saling menguatkan dalam perjalanan usaha;
- menumbuhkan mental pengusaha yang mandiri;
- membangun jejaring bisnis yang produktif;
- mendorong bisnis naik kelas.

Penekanan:

TDA besar karena DNA berbagi, bersinergi, kolaborasi, dan kontribusi dalam berlandaskan value TDA

2. DNA utama TDA

Narasumber dapat menekankan beberapa DNA utama TDA:

Pertama, tangan di atas.

Artinya, anggota dan pengurus TDA harus memiliki mental memberi, bukan hanya menerima. Memberi ilmu, waktu, jejaring, kesempatan, pengalaman, dan kontribusi.

Kedua, bertumbuh bersama.

TDA bukan tempat kompetisi ego antaranggota, melainkan ruang kolaborasi agar pengusaha kecil bisa naik kelas, pengusaha menengah bisa semakin kuat, dan pengusaha besar bisa memberi dampak.

Ketiga, silaturahmi produktif.

Silaturahmi di TDA tidak berhenti pada kumpul-kumpul, tetapi harus melahirkan pembelajaran, kolaborasi, transaksi, kemitraan, dan pertumbuhan bisnis.

Keempat, non-politik praktis.

TDA harus dijaga sebagai komunitas pengusaha yang independen, tidak menjadi alat kepentingan politik pribadi, kelompok, atau golongan tertentu.

Kelima, kepemimpinan berbasis kontribusi.

Pemimpin TDA diukur bukan dari popularitas, tetapi dari kontribusi nyata, kemampuan menggerakkan, dan integritas dalam menjaga organisasi.

3. Bahaya lunturnya DNA TDA

Narasumber perlu menjelaskan risiko apabila DNA TDA melemah:

- pengurus kehilangan motivasi bergerak;
- program kerja hanya menjadi formalitas;
- daerah dan wilayah tidak aktif;
- agenda nasional tidak mendapat dukungan;
- pemilihan ketua dipengaruhi kepentingan politik atau kelompok;
- anggota kehilangan kepercayaan pada struktur;
- regenerasi menjadi lemah;
- TDA kehilangan arah sebagai gerakan pengusaha.

4. TDA sebagai gerakan naik kelas

TDA harus menjadi kendaraan transformasi:

- dari UMKM informal menuju usaha yang lebih tertata;
- dari bisnis owner-centered menuju bisnis berbasis sistem;
- dari komunitas silaturahmi menuju ekosistem pertumbuhan;
- dari gerakan lokal menuju gerakan nasional yang berdampak.

5. Peran pengurus sebagai penjaga nilai

Narasumber perlu menegaskan bahwa pengurus adalah **culture carrier**, yaitu pembawa dan penjaga budaya organisasi.

Tugas pengurus bukan hanya menyelenggarakan acara, tetapi:

- menjaga semangat berbagi;
- menjaga independensi organisasi;

- menjaga kebersamaan;
- menjaga kualitas program;
- menjaga etika pemilihan kepemimpinan;
- menjaga kesinambungan kaderisasi.

C. Output yang Diharapkan

Setelah materi ini, peserta diharapkan:

- memahami kembali jati diri TDA;
- memiliki kebanggaan sebagai pengurus TDA;
- menyadari bahwa jabatan adalah amanah;
- siap menjaga TDA dari kepentingan pribadi dan kelompok;
- siap menghidupkan kembali gerakan di daerah dan wilayah.

D. Pertanyaan Reflektif untuk Peserta

Narasumber dapat menutup sesi dengan pertanyaan:

1. Apa alasan terbesar saya bersedia menjadi pengurus TDA?
2. Apakah selama ini saya lebih banyak memberi atau menerima dari TDA?
3. Apakah daerah/wilayah saya masih mencerminkan DNA TDA?
4. Nilai apa yang mulai melemah dan harus segera diperkuat?
5. Kontribusi konkret apa yang akan saya berikan dalam 90 hari ke depan?

2. Materi 2: Management Program & Engagement Antar Pengurus

A. Tujuan Materi

Materi ini bertujuan untuk membekali pengurus dengan kemampuan mengelola program kerja dan membangun keterlibatan aktif antar pengurus.

Masalah utama yang ingin dijawab adalah:

Mengapa banyak program tidak berjalan meskipun struktur sudah terbentuk?

Jawabannya biasanya bukan hanya karena kurang ide, tetapi karena lemahnya manajemen program, komunikasi, pembagian peran, monitoring, dan engagement antar pengurus.

B. Pokok Bahasan Utama

1. Program kerja harus berbasis kebutuhan anggota

Narasumber perlu menekankan bahwa program TDA tidak boleh dibuat hanya karena kebiasaan, tren, atau sekadar menggugurkan kewajiban.

Program harus menjawab kebutuhan nyata anggota, misalnya:

- peningkatan omzet;
- penguatan manajemen bisnis;
- akses pasar;
- akses pembiayaan;
- legalitas dan tata kelola;
- digital marketing;
- ekspor;
- regenerasi bisnis keluarga;
- korporatisasi UMKM.

2. Prinsip manajemen program TDA

Narasumber dapat memperkenalkan prinsip sederhana:

Program yang baik harus memiliki:

- tujuan yang jelas;
- target peserta yang spesifik;
- PIC yang bertanggung jawab;
- timeline pelaksanaan;
- anggaran;
- narasumber atau mentor;
- mekanisme promosi;
- indikator keberhasilan;
- evaluasi pasca kegiatan.

Dengan kata lain, setiap program harus bergerak dari **ide** → **perencanaan** → **eksekusi** → **evaluasi** → **perbaikan**.

3. Kategori program daerah/wilayah

Narasumber dapat mengelompokkan program menjadi beberapa jenis:

Program edukasi bisnis:

workshop, mentoring, mastermind, business clinic, bootcamp.

Program engagement anggota:

kopdar, gathering, kunjungan bisnis, member onboarding.

Program kolaborasi bisnis:

business matching, market day, expo, kolaborasi supply chain.

Program kaderisasi:

leadership camp, pengurus muda, calon ketua daerah/wilayah.

Program nasionalisasi gerakan:

partisipasi dalam agenda pusat, kampanye nasional, program korporatisasi UMKM.

4. Engagement antar pengurus

Narasumber perlu menjelaskan bahwa salah satu penyebab organisasi tidak aktif adalah karena pengurus tidak merasa memiliki.

Engagement dapat diperkuat melalui:

- rapat rutin yang produktif;
- pembagian tugas yang adil dan jelas;
- komunikasi yang terbuka;
- apresiasi terhadap kontribusi;
- ruang menyampaikan ide;
- budaya saling menguatkan;
- kepemimpinan yang merangkul, bukan mendominasi;
- evaluasi tanpa saling menyalahkan.

5. Struktur kerja pengurus

Narasumber dapat memberi contoh pembagian peran:

- Ketua: arah strategis, koordinasi utama, representasi organisasi.
- Sekretaris: administrasi, dokumentasi, notulen, database.
- Bendahara: anggaran, laporan keuangan, kontrol dana.
- Divisi Program: desain dan eksekusi kegiatan.
- Divisi Membership: engagement anggota, onboarding, aktivasi.
- Divisi Partnership: kolaborasi eksternal.
- Divisi Komunikasi: publikasi, media sosial, dokumentasi.
- Divisi Kaderisasi: regenerasi dan pemetaan calon pemimpin.

6. Program bukan hanya event

Ini poin penting bagi narasumber.

TDA tidak boleh hanya menjadi organisasi event. Event hanyalah salah satu bentuk program. Yang lebih penting adalah dampak setelah event.

Contoh transformasi cara berpikir:

- dari “berapa banyak acara?” menjadi “berapa banyak anggota terbantu?”;
- dari “berapa peserta hadir?” menjadi “berapa bisnis anggota bertumbuh?”;
- dari “siapa narasumbernya?” menjadi “apa perubahan setelah program?”;
- dari “yang penting ramai” menjadi “yang penting berdampak”.

7. Membuat kalender program 1 tahun

Setiap daerah/wilayah idealnya memiliki kalender program minimal 1 tahun, yang berisi:

- program bulanan;
- agenda kolaborasi wilayah;
- agenda nasional;
- rapat pengurus;

- kegiatan kaderisasi;
- program unggulan daerah;
- evaluasi triwulanan.

C. Output yang Diharapkan

Setelah materi ini, peserta diharapkan mampu:

- menyusun program kerja yang realistis;
- membagi tugas pengurus secara jelas;
- membangun engagement internal;
- menghindari program yang sekadar formalitas;
- membuat kalender kegiatan daerah/wilayah;
- memastikan setiap program memiliki indikator keberhasilan.

D. Latihan untuk Peserta

Narasumber dapat meminta peserta membuat:

Program Plan 90 Hari, berisi:

1. Nama program.
2. Tujuan program.
3. Target peserta.
4. PIC dan tim.
5. Timeline.
6. Anggaran.
7. Mitra potensial.
8. Indikator keberhasilan.
9. Risiko pelaksanaan.
10. Follow-up setelah kegiatan.

3. Materi 3: System Koordinasi Daerah – Wilayah – Pusat, Reward & Punishment

A. Tujuan Materi

Materi ini bertujuan untuk membangun sistem koordinasi yang rapi antara pusat, wilayah, dan daerah, serta memperjelas mekanisme apresiasi dan konsekuensi.

Narasumber perlu menekankan bahwa organisasi besar tidak bisa hanya mengandalkan hubungan personal. Harus ada **sistem komunikasi, pelaporan, koordinasi, dan akuntabilitas**.

B. Pokok Bahasan Utama

1. Mengapa koordinasi sering gagal?

Beberapa penyebab umum:

- tidak ada jadwal koordinasi rutin;
- komunikasi hanya terjadi saat ada masalah;
- tidak ada standar laporan;
- peran pusat, wilayah, dan daerah tidak jelas;
- pengurus daerah merasa berjalan sendiri;
- wilayah tidak aktif membina daerah;
- pusat tidak memiliki data akurat;
- keputusan tidak terdokumentasi;
- tidak ada konsekuensi atas ketidakaktifan.

2. Peran pusat, wilayah, dan daerah

Narasumber perlu menjelaskan peran masing-masing level.

Pusat berperan sebagai:

- penjaga visi nasional;
- pembuat arah strategis organisasi;
- penyusun program nasional;
- penyedia sistem, modul, dan guideline;
- pengawas kinerja wilayah dan daerah;
- penghubung dengan stakeholder nasional.

Wilayah berperan sebagai:

- jembatan pusat dan daerah;
- pembina daerah;
- penggerak kolaborasi lintas daerah;
- pemantau program daerah;
- pendamping daerah yang lemah;
- penguat kaderisasi regional.

Daerah berperan sebagai:

- pelaksana gerakan di tingkat lokal;
- pengelola engagement anggota;
- penyelenggara program rutin;
- penjaga database anggota;
- pencetak kader pengurus baru;
- pelapor aktivitas dan dampak program.

3. Sistem koordinasi rutin

Narasumber dapat mengusulkan pola koordinasi sebagai berikut:

Mingguan:

koordinasi internal pengurus daerah.

Bulanan:

laporan daerah kepada wilayah.

Dua bulanan atau triwulanan:

koordinasi wilayah dengan pusat.

Semesteran:

evaluasi kinerja wilayah dan daerah.

Tahunan:

review program, penghargaan, dan pemetaan kader.

4. Standar komunikasi organisasi

Narasumber perlu menekankan pentingnya komunikasi yang:

- resmi;
- terdokumentasi;
- sopan;
- cepat;
- solutif;
- tidak emosional;
- tidak menyebarkan konflik ke ruang publik;
- tidak membuat grup komunikasi menjadi tempat keluhan tanpa solusi.

Penting juga dijelaskan bahwa kritik diperbolehkan, tetapi harus disampaikan melalui forum yang tepat dan dengan niat membangun.

5. Standar pelaporan daerah dan wilayah

Setiap daerah/wilayah sebaiknya melaporkan:

- jumlah kegiatan;
- jumlah peserta;
- jumlah anggota aktif;
- program unggulan;
- kendala;
- kebutuhan support;
- dokumentasi kegiatan;
- laporan keuangan kegiatan;
- potensi kader;
- rencana program berikutnya.

6. Reward atau apresiasi

Reward tidak harus selalu uang. Bentuk reward dapat berupa:

- penghargaan daerah/wilayah aktif;

- publikasi nasional;
- prioritas akses program pusat;
- kesempatan menjadi narasumber nasional;
- rekomendasi kolaborasi strategis;
- sertifikat apresiasi;
- special recognition dalam forum nasional;
- benchmarking ke daerah/wilayah terbaik.

Kategori apresiasi bisa meliputi:

- daerah paling aktif;
- wilayah paling progresif;
- program paling berdampak;
- engagement anggota terbaik;
- kaderisasi terbaik;
- kolaborasi bisnis terbaik;
- partisipasi nasional terbaik;
- tata kelola terbaik.

7. Punishment atau konsekuensi organisasi

Narasumber perlu menyampaikan dengan hati-hati bahwa punishment bukan untuk menghukum secara personal, tetapi untuk menjaga kesehatan organisasi.

Bentuk konsekuensi dapat berupa:

- teguran lisan;
- teguran tertulis;
- pendampingan khusus;
- evaluasi kepengurusan;
- pembekuan program tertentu;
- rekomendasi restrukturisasi;
- tidak diberikan prioritas akses program nasional;
- evaluasi legitimasi kepengurusan apabila terjadi pelanggaran serius.

8. Prinsip reward & punishment

Agar tidak menimbulkan konflik, narasumber perlu menekankan prinsip:

- berbasis data, bukan suka atau tidak suka;
- transparan;
- adil;
- bertahap;
- terdokumentasi;
- memberi ruang klarifikasi;
- berorientasi perbaikan;
- sesuai nilai dan aturan organisasi.

C. Output yang Diharapkan

Setelah materi ini, peserta diharapkan:

- memahami alur koordinasi pusat-wilayah-daerah;
- siap menjalankan pelaporan rutin;
- memahami pentingnya akuntabilitas;
- menerima reward dan punishment sebagai bagian dari tata kelola;
- mampu membangun komunikasi organisasi yang sehat.

D. Latihan untuk Peserta

Narasumber dapat meminta peserta membuat:

Format Laporan Bulanan Daerah/Wilayah, berisi:

1. Nama daerah/wilayah.
2. Jumlah anggota aktif.
3. Program yang terlaksana.
4. Program yang belum terlaksana.
5. Jumlah peserta kegiatan.
6. Dokumentasi.
7. Kendala.
8. Kebutuhan support.
9. Kader potensial.
10. Rencana bulan depan.

4. Materi 4: Monitoring Dashboard & KPI Kinerja Pusat, Wilayah, & Daerah

A. Tujuan Materi

Materi ini bertujuan untuk membangun budaya organisasi berbasis data.

Narasumber perlu menekankan bahwa organisasi yang sehat tidak cukup hanya berkata “aktif” atau “tidak aktif”. Harus ada indikator yang jelas, terukur, dan dapat dipantau.

Prinsip utamanya:

What gets measured, gets managed.

Apa yang diukur akan lebih mudah dikelola. Apa yang tidak diukur biasanya akan diabaikan.

B. Pokok Bahasan Utama

1. Mengapa TDA membutuhkan dashboard?

Dashboard dibutuhkan agar pusat, wilayah, dan daerah dapat melihat:

- daerah mana yang aktif;

- daerah mana yang perlu dibantu;
- program apa yang berjalan;
- anggota mana yang terlibat;
- wilayah mana yang progresif;
- agenda nasional mana yang didukung;
- kader mana yang potensial;
- masalah organisasi apa yang berulang.

Tanpa dashboard, organisasi hanya bergerak berdasarkan asumsi.

2. KPI bukan alat menekan, tetapi alat mengarahkan

Narasumber perlu menegaskan bahwa KPI bukan untuk membuat pengurus merasa diawasi secara negatif, tetapi untuk membantu mereka fokus.

KPI berfungsi sebagai:

- alat ukur kinerja;
- alat evaluasi;
- alat pembinaan;
- alat pengambilan keputusan;
- alat menentukan reward;
- alat mendeteksi masalah lebih awal;
- alat menjaga kesinambungan organisasi.

3. Contoh KPI daerah

KPI daerah dapat mencakup:

KPI Aktivitas:

- jumlah program per bulan;
- jumlah rapat pengurus;
- jumlah kegiatan edukasi;
- jumlah kegiatan engagement anggota;
- jumlah kolaborasi bisnis.

KPI Partisipasi:

- jumlah anggota hadir dalam kegiatan;
- tingkat kehadiran pengurus;
- partisipasi dalam agenda wilayah;
- partisipasi dalam agenda nasional.

KPI Membership:

- jumlah anggota aktif;
- pertumbuhan anggota baru;
- retensi anggota;
- aktivasi anggota pasif.

KPI Program Impact:

- jumlah UMKM yang dibantu;
- jumlah business matching;
- jumlah mentoring;
- testimoni anggota;
- peningkatan kapasitas anggota.

KPI Tata Kelola:

- laporan bulanan tepat waktu;
- laporan keuangan kegiatan;
- dokumentasi kegiatan;
- database anggota;
- kepatuhan terhadap aturan organisasi.

KPI Kaderisasi:

- jumlah calon kader teridentifikasi;
- jumlah pengurus muda dilibatkan;
- jumlah peserta leadership program;
- kesiapan suksesi ketua.

4. Contoh KPI wilayah

KPI wilayah dapat mencakup:

- jumlah daerah aktif di bawah wilayah;
- jumlah daerah yang didampingi;
- jumlah koordinasi wilayah-daerah;
- jumlah program lintas daerah;
- tingkat pelaporan daerah;
- tingkat partisipasi daerah dalam agenda pusat;
- jumlah kader potensial dari wilayah;
- penyelesaian masalah daerah;
- konsolidasi menjelang pergantian kepengurusan.

5. Contoh KPI pusat

KPI pusat dapat mencakup:

- penyusunan guideline nasional;
- pelaksanaan program nasional;
- penyediaan modul dan sistem;
- monitoring wilayah;
- engagement wilayah dan daerah;
- kemitraan strategis nasional;
- pelaksanaan kaderisasi nasional;
- komunikasi organisasi;
- kualitas dashboard nasional;

- keberlanjutan gerakan.

6. Kategori penilaian kinerja

Narasumber dapat memperkenalkan sistem sederhana, misalnya:

Hijau: aktif dan sehat.

Kuning: berjalan, tetapi perlu pendampingan.

Merah: tidak aktif atau bermasalah.

Hitam: pelanggaran serius atau kehilangan legitimasi organisasi.

Atau menggunakan skor:

- 85–100: sangat aktif;
- 70–84: aktif;
- 55–69: cukup aktif;
- 40–54: perlu pembinaan;
- di bawah 40: perlu evaluasi serius.

7. Dashboard sederhana yang bisa digunakan

Tidak harus langsung menggunakan sistem teknologi kompleks. Pada tahap awal, dashboard bisa dibuat dengan:

- Google Sheet;
- form laporan bulanan;
- dashboard visual sederhana;
- grup koordinasi berbasis data;
- rekap nasional triwulanan.

Yang penting adalah konsisten, bukan rumit.

8. Evaluasi berbasis data

Narasumber perlu menekankan bahwa evaluasi tidak boleh berdasarkan persepsi pribadi.

Contoh:

Bukan:

“Daerah ini sepertinya tidak aktif.”

Tetapi:

“Dalam 3 bulan terakhir, daerah ini tidak mengirim laporan, tidak melaksanakan program, dan tidak hadir dalam 2 agenda wilayah.”

Dengan data, pembinaan menjadi lebih objektif dan adil.

C. Output yang Diharapkan

Setelah materi ini, peserta diharapkan:

- memahami pentingnya KPI organisasi;
- mampu membaca dan mengisi dashboard;
- siap melaporkan aktivitas secara rutin;
- memahami indikator daerah/wilayah aktif;
- mampu menggunakan data untuk perbaikan organisasi.

D. Latihan untuk Peserta

Narasumber dapat meminta peserta menyusun:

Mini Dashboard Daerah/Wilayah, berisi:

1. Jumlah anggota.
 2. Jumlah anggota aktif.
 3. Jumlah kegiatan bulan ini.
 4. Kehadiran pengurus.
 5. Partisipasi agenda nasional.
 6. Jumlah program edukasi.
 7. Jumlah program kolaborasi bisnis.
 8. Jumlah kader potensial.
 9. Status laporan.
 10. Skor kesehatan organisasi.
-

5. Materi 5: Leadership Criteria, Succession & Sustainability

A. Tujuan Materi

Materi ini bertujuan untuk menyiapkan standar kepemimpinan, proses suksesi, dan keberlanjutan organisasi TDA.

Narasumber perlu menekankan bahwa organisasi yang kuat bukan hanya mampu memilih ketua, tetapi mampu **menyiapkan pemimpin sebelum masa kepemimpinan berakhir**.

Suksesi yang sehat tidak dimulai saat pemilihan, tetapi sejak awal masa kepengurusan.

B. Pokok Bahasan Utama

1. Masalah umum suksesi organisasi

Beberapa masalah yang sering terjadi:

- calon ketua muncul mendadak;
- kader tidak disiapkan;
- pemilihan dipengaruhi kedekatan pribadi;

- ada kepentingan politik atau kelompok;
- ketua terpilih tidak memahami DNA organisasi;
- pengurus lama tidak melakukan transfer knowledge;
- program berhenti setelah pergantian kepemimpinan;
- konflik pemilihan merusak persaudaraan.

2. Kriteria pemimpin TDA

Narasumber perlu membantu peserta memahami bahwa pemimpin TDA idealnya memiliki beberapa kriteria.

Integritas:

jujur, amanah, tidak menggunakan TDA untuk kepentingan pribadi atau politik praktis.

Kontribusi:

memiliki rekam jejak memberi, aktif, dan berkontribusi nyata dalam organisasi.

Kapasitas bisnis:

memahami dunia usaha dan memiliki pengalaman membangun bisnis.

Kemampuan menggerakkan:

mampu mengajak, merangkul, menginspirasi, dan membangun tim.

Komitmen waktu:

memiliki kesiapan hadir, memimpin rapat, menjalankan program, dan mengikuti agenda organisasi.

Pemahaman DNA TDA:

mengerti nilai tangan di atas, kolaborasi, non-politik praktis, dan semangat naik kelas.

Kedewasaan emosional:

tidak mudah reaktif, mampu mengelola konflik, dan tidak membawa organisasi ke dalam polarisasi.

Kemampuan komunikasi:

mampu menjelaskan visi, membangun hubungan, dan menyampaikan keputusan dengan baik.

Kepatuhan organisasi:

menghormati aturan main, keputusan musyawarah, dan garis koordinasi organisasi.

Orientasi keberlanjutan:

tidak hanya berpikir selama masa jabatannya, tetapi menyiapkan generasi berikutnya.

3. Leadership pipeline

Narasumber dapat memperkenalkan konsep jenjang kaderisasi:

Level 1: Anggota aktif

anggota yang rutin hadir dan mulai terlibat kegiatan.

Level 2: Relawan program

anggota yang mulai membantu kegiatan dan menunjukkan komitmen.

Level 3: Pengurus divisi

anggota yang mulai memegang tanggung jawab tertentu.

Level 4: Koordinator program

anggota yang mampu memimpin kegiatan.

Level 5: Pengurus inti

anggota yang memahami organisasi lebih menyeluruh.

Level 6: Calon ketua daerah/wilayah

kader yang memiliki integritas, kapasitas, jejaring, dan komitmen.

4. Proses suksesi yang sehat

Suksesi idealnya dilakukan melalui proses:

- identifikasi kader sejak awal;
- pelibatan kader dalam program strategis;
- mentoring oleh pengurus senior;
- evaluasi kontribusi dan karakter;
- pemberian tanggung jawab bertahap;
- forum dialog visi calon pemimpin;
- pemilihan yang bersih dan bermartabat;
- transisi kepengurusan yang rapi;
- transfer database, dokumen, program, dan relasi stakeholder.

5. Menjaga pemilihan dari kepentingan politik/golongan

Narasumber perlu memberi penekanan khusus pada isu ini.

TDA harus dijaga dari:

- politisasi dukungan;
- blok kelompok;
- transaksi kepentingan;
- tekanan dari pihak eksternal;
- kampanye negatif;
- penggunaan struktur untuk kepentingan pribadi;
- pemilihan yang merusak ukhuwah organisasi.

Pemilihan harus dikembalikan pada prinsip:

- musyawarah;
- integritas;

- kontribusi;
- kapasitas;
- penerimaan anggota;
- kesesuaian dengan nilai TDA;
- komitmen membesarkan organisasi.

6. Sustainability organisasi

Sustainability berarti TDA tetap hidup, sehat, dan berdampak meskipun pengurus berganti.

Elemen sustainability meliputi:

Sustainability nilai:

DNA TDA tetap dijaga.

Sustainability program:

program baik tidak berhenti saat pengurus berganti.

Sustainability kader:

selalu ada pemimpin baru yang siap.

Sustainability database:

data anggota dan aktivitas terdokumentasi.

Sustainability finansial:

organisasi memiliki sumber pendanaan kegiatan yang sehat dan transparan.

Sustainability kemitraan:

hubungan dengan stakeholder tetap terjaga lintas periode.

Sustainability reputasi:

nama baik TDA dijaga oleh seluruh pengurus.

7. Transisi kepemimpinan

Narasumber dapat menjelaskan pentingnya transisi yang rapi, meliputi:

- laporan pertanggungjawaban;
- daftar program berjalan;
- database anggota;
- laporan keuangan;
- daftar mitra;
- evaluasi masalah;
- rekomendasi program lanjutan;
- daftar kader potensial;
- arahan strategis untuk periode berikutnya.

C. Output yang Diharapkan

Setelah materi ini, peserta diharapkan:

- memahami kriteria pemimpin TDA;
- mampu mengidentifikasi kader potensial;
- memahami pentingnya suksesi sejak dini;
- menolak politisasi organisasi;
- siap menjaga keberlanjutan program dan nilai TDA;
- mampu membuat peta kaderisasi daerah/wilayah.

D. Latihan untuk Peserta

Narasumber dapat meminta peserta membuat:

Succession Map Daerah/Wilayah, berisi:

1. Nama kader potensial.
2. Peran saat ini.
3. Kekuatan utama.
4. Area pengembangan.
5. Rekam kontribusi.
6. Kesiapan menjadi pemimpin.
7. Mentor pendamping.
8. Tugas pengembangan 6 bulan ke depan.
9. Risiko suksesi.
10. Rencana transisi kepemimpinan.

Target Akhir Program

Program ini harus menghasilkan pengurus dan calon pemimpin TDA yang:

- memahami DNA dan arah gerakan TDA;
- aktif menjalankan program daerah/wilayah;
- terjalin koordinasi efektif daerah – wilayah – pusat ;
- disiplin dalam pelaporan dan KPI;
- memiliki integritas dalam kepemimpinan;
- siap menjalankan regenerasi;
- menjaga TDA dari kepentingan politik/golongan;
- menjadikan TDA sebagai gerakan pengusaha yang berdampak dan berkelanjutan.