

STRATEGI PEMIMPIN MENGHADAPI ERA DISRUPSI DAN KETIDAKPASTIAN

Kartini¹, Suparman²

Sekolah Tinggi Agama Islam STAI Natuna

tkar57326@gmail.com, suparman.ntx@gmail.com

Abstrak

Era disrupsi dan ketidakpastian global telah mengubah lanskap organisasi secara fundamental, menciptakan badai yang menuntut redefinisi kepemimpinan. Era disrupsi yang dipicu oleh percepatan teknologi dan volatilitas global telah mengubah lanskap bisnis menjadi lingkungan yang ramai, atau *VUCA (Volatilitas, Uncertainty, Kompleksitas, dan Ambiguitas)*. Artikel ini mengeksplorasi transformasi peran kepemimpinan dari model tradisional ke pendekatan yang lebih adaptif untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi di masa-masa yang tidak pasti. Dengan menggunakan metode kualitatif, termasuk riset pustaka dan analisis deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi bahwa strategi navigasi yang efektif terletak pada integrasi ketangkasan strategis, ketahanan psikologis tim, dan penggunaan teknologi digital dalam pengambilan keputusan. Hasil Analisis menunjukkan bahwa para pemimpin yang sukses di era disrupsi adalah mereka yang mampu menyeimbangkan visi jangka panjang dengan tantangan operasional dan membangun budaya inovasi yang tangguh. Disrupsi, dalam konteks ini, tidak lagi dipandang sebagai ancaman tetapi sebagai peluang untuk mendefinisikan kembali model bisnis.

Kata kunci: *Strategi Kepemimpinan, Disrupsi, Ketidakpastian, Organisasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan globalisasi telah membawa perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia organisasi dan manajemen. Perubahan tersebut melahirkan fenomena yang dikenal sebagai era disrupsi, yaitu kondisi ketika inovasi teknologi dan model bisnis baru mampu menggantikan sistem lama yang sebelumnya dianggap mapan. Era disrupsi tidak hanya memengaruhi struktur industri dan pola persaingan bisnis, tetapi juga mengubah cara organisasi dikelola serta menuntut adanya pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif dan inovatif (Schwab, 2016; Suwardana et al., 2018).

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memimpin, tetapi juga mencakup kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin dituntut mampu memahami situasi organisasi, membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, serta menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan strategis, dan mempertahankan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan yang dinamis (Hermawati & Sayroji, 2023; Northouse, 2021).

Perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks saat ini sering digambarkan dengan konsep **VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)**. Konsep ini menggambarkan situasi dunia modern yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan yang sulit diprediksi. Volatility menggambarkan perubahan yang cepat dan tidak stabil, Uncertainty menunjukkan tingkat ketidakpastian dalam memprediksi masa depan, Complexity berkaitan dengan banyaknya faktor yang saling terkait dalam suatu sistem, sedangkan Ambiguity merujuk pada ketidakjelasan informasi dalam suatu situasi tertentu (Bennett & Lemoine, 2014).

Kondisi VUCA menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat meskipun berada dalam situasi yang tidak pasti. Dalam menghadapi era disrupsi dan lingkungan VUCA, pemimpin tidak lagi dapat mengandalkan pendekatan kepemimpinan tradisional yang bersifat kaku dan hierarkis. Sebaliknya, organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan adaptif, visioner, serta mampu memanfaatkan teknologi digital sebagai bagian dari strategi organisasi (Wulansasi, 2019).

Konsep **adaptive leadership** menekankan kemampuan pemimpin dalam menghadapi tantangan yang kompleks dengan mendorong pembelajaran, inovasi, serta perubahan pola pikir organisasi (Heifetz, Grashow, & Linsky, 2009). Selain itu, konsep **agile leadership** juga menjadi pendekatan yang semakin relevan dalam menghadapi perubahan yang cepat, karena menekankan fleksibilitas, kolaborasi, dan kemampuan organisasi untuk merespon perubahan secara efektif (Vohra & Mukul, 2009).

Di era digital, kepemimpinan juga dituntut untuk mampu memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Digitalisasi memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, serta menciptakan inovasi produk dan layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Namun demikian, perkembangan teknologi juga membawa tantangan baru seperti meningkatnya kompleksitas persaingan global, perubahan perilaku konsumen, serta kebutuhan akan kompetensi sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi (Nawanti et al., 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, pemimpin di era disrupsi dituntut untuk mampu mengembangkan berbagai strategi kepemimpinan yang mampu menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan organisasi. Pemimpin perlu membangun visi organisasi yang adaptif dan berorientasi pada masa depan, mengembangkan budaya inovasi dan kolaborasi dalam organisasi, serta memberdayakan anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Pembangunan visi bersama yang melibatkan seluruh anggota organisasi akan meningkatkan komitmen dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Senge, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi era disrupsi dan ketidakpastian lingkungan organisasi.

Melalui pendekatan kajian literatur, penelitian ini mengkaji berbagai konsep kepemimpinan modern seperti kepemimpinan adaptif, agile leadership, serta pentingnya pembangunan visi strategis dalam organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan era disrupsi serta memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam organisasi modern.

LANDASAN TEORI

A. Konsep kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pribadi seorang pemimpin, tetapi juga berhubungan dengan situasi dan kondisi tempat kepemimpinan tersebut dijalankan (Tabrani, 2018). Selain itu, kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif, karena setiap perilaku dan keputusan yang diambil oleh pemimpin akan memberikan pengaruh yang luas, tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang mendorong dan memotivasi orang lain untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan bersama. Menurut Kadarusman (2012), kepemimpinan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu kepemimpinan diri, kepemimpinan tim, dan kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan diri berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengarahkan dirinya sendiri agar dapat menghindari kegagalan serta meraih keberhasilan dalam kehidupan. Sementara itu, kepemimpinan tim merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin dan mengarahkan anggota tim dengan memahami kondisi mereka serta berkomitmen untuk membawa tim mencapai hasil yang optimal. Adapun kepemimpinan organisasi merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mengelola serta mengarahkan jalannya organisasi, termasuk dalam merumuskan visi dan misi, memahami esensi kegiatan organisasi atau bisnis, serta memiliki komitmen untuk memberikan manfaat bagi masyarakat baik di tingkat nasional maupun internasional.

Crainer menyatakan bahwa terdapat lebih dari 400 definisi mengenai kepemimpinan (Mullins, 2005). Salah satu aspek utama yang sering ditekankan adalah bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan memengaruhi orang lain, baik untuk mencapai tujuan tertentu maupun untuk mengarahkan aktivitas kelompok yang telah direncanakan. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan, merancang program kerja, serta menetapkan berbagai aturan atau kebijakan baru. Dalam konteks struktural, kepemimpinan dipahami sebagai proses memberikan arahan dan dorongan kepada individu agar mereka menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sementara itu, dalam konteks non-struktural, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai proses memengaruhi cara berpikir,

perasaan, dan perilaku seseorang sehingga tercipta keselarasan antara tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Tampubolon, 2018). Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Pemimpin yang baik dilihat dari seberapa banyak ia mampu menciptakan sosok pemimpin yang baru (Marayasa et al., 2020). Untuk itu, ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya:

- a. kedekatan dengan anak buah Kepemimpinan dalam organisasi akan menjadi lebih efektif jika seorang pemimpin telah mendapat respek dari anak buah. Hal ini bisa dibangun dengan menjalin kedekatan dengan mereka, sehingga mereka akan percaya dan mau mengikuti arahan anda.
- b. Memberikan semangat dan motivasi Kepemimpinan dalam organisasi bukan melulu soal pangkat dan jabatan, tetapi kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi, bahkan untuk setiap hal kecil dari pekerjaan yang anak buah Anda lakukan.
- c. Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang kepercayaan. Berikan anak buah anda kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih dalam melakukan tugas mereka. Jika ada hal yang tidak sejalan, jangan langsung menghakimi. Berikanlah feedback agar ke depannya mereka tidak takut salah dalam mengambil sebuah keputusan.

B. Teori kepemimpinan

Perkembangan teori kepemimpinan mengalami perubahan dan perkembangan yang cukup signifikan dari waktu ke waktu. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang mampu mendorong dan menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama, yaitu **idealized influence**, **inspirational motivation**, **intellectual stimulation**, dan **individualized consideration**, yang berperan dalam membangun motivasi, kreativitas, serta perhatian pemimpin terhadap kebutuhan setiap anggota.

Sementara itu, Greenleaf (2002) memperkenalkan konsep servant leadership yang menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang pertama-tama melayani. Pemimpin pelayan menempatkan kebutuhan pengikut, pelanggan, dan komunitas sebagai prioritas utama. Dalam konteks ketidakpastian, pendekatan ini menjadi relevan karena membangun kepercayaan dan loyalitas yang kuat. Heifetz, et al (2009) mengembangkan teori adaptive leadership yang sangat relevan dengan era disrupsi. Kepemimpinan adaptif menekankan kemampuan pemimpin untuk memobilisasi orang-orang agar menghadapi tantangan yang sulit dan berkembang dalam menghadapi perubahan. Teori ini membedakan antara tantangan teknis (*technical challenges*) yang dapat diselesaikan dengan pengetahuan dan prosedur yang ada, dengan tantangan adaptif (*adaptive challenges*) yang membutuhkan pembelajaran, inovasi, dan perubahan pola pikir.

C. Konsep Era Disrupsi

Konsep disrupsi pertama kali diperkenalkan oleh Christensen (1997) dalam karyanya *The Innovator's Dilemma*. Christensen mendefinisikan inovasi disruptif sebagai proses di mana produk atau layanan baru yang awalnya sederhana dan terjangkau secara bertahap bergerak ke pasar atas (up-market) dan akhirnya menggantikan pesaing yang sudah mapan. Disrupsi tidak selalu berarti penghancuran, melainkan transformasi fundamental terhadap cara sesuatu dilakukan.

Christensen, et all (2015) kemudian memperbarui teori disrupsi dengan menegaskan bahwa disrupsi menggambarkan proses di mana perusahaan yang lebih kecil dengan sumber daya yang lebih sedikit berhasil menantang bisnis petahana (incumbent) yang sudah mapan. Proses ini terjadi ketika perusahaan petahana terlalu fokus pada peningkatan produk dan layanan untuk pelanggan yang paling menuntut dan paling menguntungkan, sehingga mengabaikan segmen pasar lainnya.

Dalam konteks organisasi, disrupsi tidak hanya terjadi pada produk dan layanan, tetapi juga pada proses kerja, struktur organisasi, dan bahkan paradigma berpikir (Rogers, 2016). Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan cepat terhadap gelombang disrupsi berisiko kehilangan relevansi dan daya saingnya di pasar.

D. Konsep Ketidakpastian

Ketidakpastian dalam konteks organisasi mengacu pada kondisi di mana informasi yang tersedia tidak memadai untuk memprediksi hasil dari suatu keputusan atau peristiwa di masa depan (Bennett & Lemoine, 2014). Konsep ini sering dikaitkan dengan kerangka VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), yang pertama kali dikembangkan oleh U.S. Army War College untuk menggambarkan lingkungan dunia pasca-Perang Dingin dan kemudian diadopsi secara luas dalam dunia bisnis dan kepemimpinan.

Menurut Taleb (2012), ketidakpastian bersifat inheren dalam sistem yang kompleks, dan upaya untuk memprediksi masa depan secara presisi justru sering kali menghasilkan kerapuhan organisasi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki sifat antifragile yaitu kemampuan untuk justru tumbuh dan menguat dari tekanan dan ketidakpastian memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang. Millar, Groth, dan Mahon (2018) menekankan bahwa ketidakpastian strategis memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif, di mana pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat meskipun berada dalam kondisi informasi yang terbatas dan lingkungan yang terus berubah.

E. Kepemimpinan Adaptif (*Adaptive Leadership*)

Teori kepemimpinan adaptif yang diperkenalkan oleh Heifetz, Grashow, dan Linsky (2009) menjadi salah satu pendekatan penting dalam memahami peran pemimpin di tengah kondisi perubahan, disrupsi, dan ketidakpastian. Kepemimpinan adaptif merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menggerakkan individu maupun kelompok agar mampu menghadapi berbagai tantangan yang kompleks serta melakukan penyesuaian yang diperlukan sehingga organisasi dapat terus berkembang. Pendekatan ini membedakan dua jenis tantangan, yaitu tantangan teknis (technical challenges) yang dapat diselesaikan dengan pengetahuan dan prosedur yang sudah tersedia, serta tantangan adaptif (adaptive challenges) yang menuntut perubahan pada nilai, keyakinan, dan perilaku anggota organisasi.

Uhl-Bien dan Arena (2018) mengembangkan konsep Complexity Leadership Theory yang menjelaskan bahwa dalam lingkungan yang kompleks dan tidak pasti, pemimpin perlu memfasilitasi munculnya inovasi dari berbagai level organisasi, bukan hanya mengandalkan keputusan top-down. Pemimpin adaptif dituntut untuk menciptakan ruang bagi eksperimentasi, menoleransi kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran, dan mendorong kolaborasi lintas fungsi.

F. Kepemimpinan Agile (Agile Leadership)

Secara historis, konsep agile berawal pada tahun 2001 sebagai pendekatan untuk manajemen proyek pengembangan perangkat lunak (Bianchi et al., 2020). Kepemimpinan agile telah berhasil diterapkan di berbagai konteks karena kemampuannya untuk mencapai pengembangan produk atau transformasi organisasi yang cepat, berorientasi pada pelanggan, dan digerakkan secara digital melalui keterlibatan internal (Bianchi et al., 2022).

Secara definisi, gaya kepemimpinan agile merupakan suatu kemampuan dari seorang pemimpin untuk mengambil tindakan yang efektif dan bijaksana di dalam situasi yang berubah secara cepat dan kompleks (Joiner & Josephs, 2007). Sementara itu, definisi lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan agile adalah kemampuan dalam menghadapi suatu tekanan dari berbagai tuntutan yang memiliki pertentangan satu sama lain. Hal tersebut melibatkan kemampuan dalam melakukan negosiasi dengan bijak terhadap perbedaan dalam prioritas kinerja antara individu dan organisasi (McKenzie & Aitken, 2012).

kepemimpinan agile menunjukkan bahwa metode ini semakin penting dalam konteks perubahan yang cepat dan kompleks, terutama di era digital saat ini. Tidak hanya pengambilan keputusan menjadi lebih baik, kepemimpinan agile membantu orang bekerja sama lebih baik, lebih inovatif, dan lebih fleksibel saat menghadapi perubahan yang cepat (Bahrami et al., 2016). Pemimpin yang menerapkan prinsip agile, menurut literatur manajemen, memiliki kemungkinan membuat keputusan yang lebih baik dalam situasi ketidakpastian, yang merupakan karakteristik utama lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). Studi menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam struktur organisasi dan proses bisnis sangat penting untuk merespons tuntutan lingkungan secara efisien (Arifin et al., 2024). Organisasi dengan fleksibilitas yang tinggi dapat lebih cepat menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan, meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang (Pudjiarti & Ratnawati, 2020). Kepemimpinan agile juga mendorong budaya perusahaan yang mendukung pembelajaran dan eksperimen berkelanjutan, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan yang terus berubah (Arifin et al., 2024).

Dalam kenyataannya, kepemimpinan agile membutuhkan pendekatan yang mencakup pengembangan kemampuan setiap orang dan organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan masalah, pemimpin agile diharapkan untuk membentuk tim yang terdiri dari orang-orang dengan berbagai jenis keterampilan yang berbeda. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan efektif dalam tim sangat penting karena dengan komunikasi yang terbuka, tim dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan menemukan cara yang tepat untuk mengatasi ketidakpastian (Wardani, Abdillah, et al., 2023). Kepemimpinan agile memerlukan penggunaan teknologi dan analitik data untuk pengambilan keputusan. Jika mereka ingin

mendorong inovasi dan adaptasi serta mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, pemimpin harus dapat menggunakan alat ini dengan baik. Dengan data yang akurat, organisasi dapat membuat prediksi yang lebih baik terhadap tren yang akan datang, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa kepemimpinan agile bukan hanya sekadar metode manajerial, tetapi juga

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (Literaty Research) yang merupakan kegiatan sistematis untuk mengumpulkan informasi dan data melalui berbagai sumber di perpustakaan atau internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Proses ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan penyimpulan data dengan menggunakan teknik tertentu untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi (Abdurrahman, 2024). Penelitian ini juga dapat disebut sebagai studi kualitatif yang dilakukan melalui penelitian literatur. Dalam metode ini, peneliti tidak terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data, melainkan mengandalkan sumber-sumber tertulis yang telah tersedia, seperti buku, jurnal ilmiah, prosiding, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen lain yang relevan dengan topik yang dikaji.

Pemilihan metode studi kepustakaan didasarkan pada pertimbangan bahwa topik strategi pemimpin dalam menghadapi era disrupsi dan ketidakpastian merupakan tema yang telah banyak dikaji oleh para akademisi dan praktisi dari berbagai perspektif. Dengan demikian, terdapat kekayaan literatur yang memadai untuk dianalisis dan disintesis guna menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam (Snyder, 2019). Penelitian kepustakaan juga memungkinkan peneliti untuk menelusuri perkembangan konsep, teori, dan temuan-temuan empiris secara historis dan lintas disiplin, sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai fenomena yang diteliti.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan. Menurut Arikunto (2019), data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber pertama secara langsung, melainkan melalui dokumen-dokumen yang telah dipublikasikan sebelumnya. Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori:

a) Sumber Primer

Sumber primer dalam penelitian kepustakaan ini adalah bahan-bahan pustaka yang menjadi rujukan utama dan berkaitan langsung dengan topik penelitian, meliputi: Buku-buku akademik tentang kepemimpinan, manajemen perubahan, disrupsi, dan ketidakpastian yang ditulis oleh para ahli terkemuka di bidangnya, seperti karya Northouse (2021) tentang teori dan praktik kepemimpinan, Schwab (2016) tentang revolusi industri keempat, Heifetz, Grashow, dan Linsky (2009) tentang kepemimpinan adaptif, serta Christensen, Raynor, dan McDonald (2015) tentang inovasi disruptif. jurnal ilmiah bereputasi yang terindeks dalam basis data internasional seperti Scopus, Web

of Science, JSTOR, dan Google Scholar, yang membahas strategi kepemimpinan dalam konteks disrupsi dan ketidakpastian.

b) Sumber Sekunder

Sumber sekunder meliputi bahan-bahan pustaka yang bersifat mendukung dan melengkapi analisis dari sumber primer, antara lain: Laporan dan publikasi dari lembaga-lembaga riset dan konsultansi terkemuka seperti McKinsey & Company, World Economic Forum, Harvard Business Review, dan Deloitte. Disertasi, tesis, dan skripsi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Ensiklopedia, kamus ilmiah, dan sumber referensi lain yang membantu dalam memahami konsep-konsep kunci yang digunakan dalam penelitian. Artikel opini dan tulisan populer dari para pemimpin dan praktisi bisnis yang memberikan perspektif kontekstual mengenai pengalaman nyata dalam menghadapi disrupsi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumentasi (documentary study), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri, mengidentifikasi, dan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis yang relevan dengan permasalahan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Proses pengumpulan data Peneliti melakukan pencarian literatur secara sistematis melalui basis data elektronik seperti Google Scholar, Scopus. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi: leadership strategy, disruptive era, uncertainty, adaptive leadership, VUCA leadership, agile leadership, digital leadership, serta padanan kata dalam bahasa Indonesia seperti strategi kepemimpinan, era disrupsi, ketidakpastian, dan kepemimpinan adaptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan dalam organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu seorang pemimpin, tetapi juga berkaitan dengan konteks situasi dan lingkungan tempat kepemimpinan tersebut dijalankan. Melalui kepemimpinan yang efektif, pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. (Andriani, n.d.). Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang di terapkan seorang pemimpin akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi, membimbing, dan memberikan teladan kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melalui kepemimpinan yang efektif, pemimpin mampu mengarahkan kerja sama tim, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Mere et al., 2025). Pemimpin yang baik tidak hanya diukur dari jumlah pengikut yang dimilikinya atau lamanya ia menjabat sebagai pemimpin. Kualitas kepemimpinan justru terlihat dari kemampuannya membimbing, mengembangkan,

dan memberdayakan orang lain sehingga mampu menjadi pemimpin baru yang mandiri, bertanggung jawab, serta mampu melanjutkan dan mengembangkan tujuan organisasi (David, 2007). Untuk itu, ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya:

- a. Menjalin kedekatan dengan anak buah Kepemimpinan dalam organisasi akan menjadi lebih efektif jika seorang pemimpin telah mendapat respek dari anak buah. Hal ini bisa dibangun dengan menjalin kedekatan dengan mereka, sehingga mereka akan percaya dan mau mengikuti arahan anda.
- b. Memberikan semangat dan motivasi Kepemimpinan dalam organisasi bukan melulu soal pangkat dan jabatan, tetapi kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi, bahkan untuk setiap hal kecil dari pekerjaan yang anak buah Anda lakukan.
- c. Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab. Kepemimpinan dalam organisasi berkaitan erat dengan pemberian kepercayaan kepada anggota tim. Pemimpin perlu memberikan tanggung jawab yang jelas agar bawahan dapat berkembang dan menunjukkan kemampuannya. Ketika terjadi kesalahan, pemimpin sebaiknya memberikan umpan balik yang membangun sehingga bawahan tidak takut mengambil keputusan di masa depan (Hermawati & Sayroji, 2023).

2. Fungsi Pemimpin dalam Organisasi

Tugas pokok seorang pemimpin pada dasarnya adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, pemimpin dapat mengarahkan kegiatan organisasi secara efektif, mengelola sumber daya yang ada, serta memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Habi et al., 2022). Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Agar anggota organisasi dapat bekerja secara efektif, seorang pemimpin harus memiliki inisiatif, kreativitas, serta mampu membangun hubungan manusiawi yang baik dengan bawahannya. Pemimpin juga memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola organisasi, seperti mengambil keputusan, menetapkan tujuan dan kebijakan, mengorganisasikan serta menempatkan sumber daya manusia secara tepat. Selain itu, pemimpin harus mampu mengoordinasikan kegiatan secara vertikal maupun horizontal serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Christensen, n.d.).

3. Fungsi Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan

Salah satu fungsi pemimpin dalam manajemen adalah mengambil keputusan secara Efektif. Keberadaan sumber-sumber, biaya, bahan, keahlian, tenaga, pengetahuan, waktu dan ruang sangat terbatas, oleh karena itu timbulah pengambilan keputusan. Fungsi kepemimpinan pada dasarnya menyangkut dua hal pokok, yakni:

- a. Fungsi yang berkaitan dengan tugas yang disebut fungsi pemecahan masalah
- b. Fungsi pemeliharaan kelompok yang disebut fungsi sosial

Langkah pengambilan keputusan bervariasi, meskipun demikian secara umum Meliputi:

- a. Merumuskan masalah
- b. Merumuskan hasil yang diharapkan
- c. Mengembangkan pilihan penyelesaian
- d. Mengetahui apa yang harus dilaksanakan setelah keputusan diambil.

4. Pengertian dan jenis jenis disrupsi

Disrupsi diartikan sebagai perubahan yang sangat signifikan dalam suatu industri yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau model bisnis baru yang lebih efisien dan efektif. Disrupsi ini dapat terjadi secara cepat dan mengakibatkan perubahan yang tidak terduga dan meluas, berikut adalah beberapa definisi atau pengertian disrupsi menurut beberapa tokoh:

- a. Disrupsi merupakan perubahan besar yang dapat mengancam kelangsungan hidup bisnis atau industri yang telah ada sebelumnya. Perubahan ini terjadi ketika muncul model bisnis baru atau teknologi yang lebih efisien dan efektif sehingga mampu menggantikan sistem lama. Akibatnya, perusahaan yang tidak mampu beradaptasi berisiko kehilangan daya saing dan keberlanjutan usahanya (Elmanisar et al., n.d.).
- b. Disrupsi merupakan perubahan yang mengganggu kondisi pasar yang sudah mapan dengan menghadirkan produk atau layanan baru yang lebih baik, lebih murah, atau lebih inovatif. Kondisi ini sering terjadi ketika perusahaan besar terlalu fokus pada pasar yang ada sehingga mengabaikan peluang baru yang kemudian dimanfaatkan oleh pendatang baru (Mei & Kepemimpinan, 2024).
- c. Disrupsi adalah ketidakseimbangan di pasar yang terjadi ketika ada produk atau layanan baru yang lebih baik dan lebih murah yang menggantikan produk atau layanan lama.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka disrupsi merupakan sebuah perubahan besar yang dapat mengancam kelangsungan hidup bisnis atau industri yang sudah ada sebelumnya. Disrupsi terjadi ketika ada model bisnis baru atau teknologi baru yang lebih efisien dan efektif, atau ketika ada produk atau layanan baru yang lebih baik dan lebih murah yang menggantikan produk atau layanan lama. Disrupsi juga terjadi ketika perusahaan yang sudah mapan mengabaikan peluang-peluang baru di pasar. Oleh karena itu, perusahaan harus siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan dan inovasi yang terjadi di pasar untuk tetap bertahan dan bersaing.

Terdapat beberapa jenis disrupsi yang telah diidentifikasi oleh beberapa ahli, di antaranya:

A. Disrupsi Teknologi

Disrupsi teknologi terjadi ketika ada teknologi baru yang mengubah cara kerja suatu industri atau produk yang ada. Pendapat Christensen dan Overdorf (2000) menyebutkan bahwa disrupsi teknologi terjadi ketika ada teknologi baru yang lebih sederhana, murah, dan mudah digunakan daripada teknologi yang ada saat ini, dan dapat menciptakan pasar baru. Contoh dari disrupsi teknologi adalah penggunaan streaming video sebagai alternatif dari TV kabel dan satelit yang lebih tradisional.

B. Disrupsi Bisnis

Disrupsi bisnis terjadi ketika ada model bisnis baru yang mengancam bisnis yang sudah mapan di industri tersebut. Pendapat Hwang dan Christensen (2008) menyebutkan bahwa disrupsi bisnis terjadi ketika ada perusahaan yang berhasil menemukan cara untuk memberikan nilai tambah yang lebih baik kepada pelanggan dengan cara yang lebih efisien daripada perusahaan yang sudah mapan. Contoh dari disrupsi bisnis adalah Uber yang berhasil mengancam bisnis taksi tradisional dengan model bisnis berbasis aplikasi yang lebih efisien.

C. Disrupsi peraturan

Disrupsi peraturan terjadi ketika ada perubahan dalam regulasi atau hukum yang mengubah cara kerja suatu industri atau perusahaan. Pendapat O'connor dan mcDermott (2004) menyebutkan bahwa disrupsi peraturan terjadi ketika ada perubahan dalam regulasi atau kebijakan pemerintah yang dapat membuka atau menghambat akses ke pasar. Contoh dari disrupsi peraturan adalah peraturan GDPR (General Data Protection Regulation) Uni eropa yang mengubah cara pengumpulan dan penggunaan data pribadi di internet.

5. Memahami Konsep VUCA dan Era Digital

VUCA adalah akronim yang menggambarkan empat elemen utama yang mencirikan Tantangan dalam lingkungan modern: Volatility (Volatilitas), Uncertainty (Ketidakpastian), Complexity (Kompleksitas), dan Ambiguity (Ambiguitas).

- a. mengacu pada perubahan yang cepat dan tidak terduga, yang dapat memengaruhi pasar dan organisasi secara signifikan. Menurut (Dziak, 2024) volatilitas menciptakan tantangan bagi pemimpin untuk merencanakan dan mengelola risiko, karena perubahan kecil dapat menyebabkan dampak besar dalam waktu singkat. Contohnya, fluktuasi harga komoditas yang tajam dapat terjadi akibat bencana alam atau perubahan kebijakan pemerintah.
- b. Uncertainty merujuk pada kurangnya prediktabilitas dalam situasi tertentu. Ketidakpastian ini membuat organisasi sulit memperkirakan hasil dari keputusan atau tindakan mereka. Penelitian oleh (Hendriawan et al., 2023) menunjukkan bahwa ketidakpastian sering kali muncul akibat perubahan global seperti pandemi COVID-19, yang memengaruhi banyak aspek kehidupan manusia.
- c. Complexity mencakup banyaknya faktor yang saling terkait tanpa pola sebab-akibat yang jelas. Menurut (Bakti, 2022), kompleksitas ini membuat pengambilan keputusan menjadi lebih sulit karena organisasi harus mempertimbangkan berbagai variabel secara bersamaan.
- d. Ambiguity adalah ketidakjelasan dalam interpretasi informasi. Ambiguitas sering terjadi ketika organisasi berhadapan dengan situasi baru atau inovasi teknologi yang belum pernah ada sebelumnya, sehingga sulit untuk memahami implikasinya secara menyeluruh (Rani Afkarina et al., 2023).

Era digital telah membawa perubahan besar dalam cara bisnis beroperasi, menciptakan tantangan baru sekaligus peluang yang signifikan bagi perusahaan. Salah satu dampak utama dari era digital adalah disrupsi teknologi, yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperbaiki pengalaman pelanggan. Menurut (Prihandono & Amir, n.d.) teknologi informasi dan komunikasi telah memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan meningkatkan daya saing mereka. Perusahaan yang mengadopsi teknologi

mutakhir, seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan layanan yang lebih personal kepada pelanggan.

Selain itu, persaingan global juga semakin meningkat di era digital. Dengan adanya Akses yang lebih mudah ke pasar internasional melalui platform online, perusahaan harus Bersaing tidak hanya dengan pesaing lokal tetapi juga dengan pemain global. Perusahaan harus Terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk serta layanan mereka untuk tetap relevan Di pasar yang semakin kompetitif (Suwardana et al., 2018). Hal ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan strategi pemasaran yang efektif dan memanfaatkan teknologi digital sebagai Alat untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

Perubahan perilaku konsumen merupakan dampak lain dari era digital. Konsumen kini Lebih terinformasi dan memiliki akses lebih besar terhadap produk dan layanan melalui Internet. Menurut (Rani Afkarina et al., 2023) perubahan ini menuntut perusahaan untuk Memahami preferensi konsumen secara mendalam dan memberikan pengalaman pelanggan Yang lebih baik. Dengan menggunakan analitik data, perusahaan dapat mengidentifikasi tren Pasar dan menyesuaikan penawaran mereka agar sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Dengan memahami elemen-elemen VUCA serta dampak era digital pada lingkungan Bisnis, organisasi dapat mengembangkan strategi adaptif untuk menghadapi tantangan Sekaligus memanfaatkan peluang di era modern.

6. Strategi Pemimpin Di Era Disrupsi Digital

Konsep baru tentang kepemimpinan masa depan untuk menghadapi disrupsi dan keadaan yang serba tidak menentu menjadi trend topik dalam pengembangan human capital. Konsep kepemimpinan yang baru digunakan untuk memprediksi respon terbaik yang bisa dilakukan oleh para pemimpin dalam menghadapi keadaan yang tidak pasti dan kompleks. Kriteria baru bermunculan berdasarkan kebutuhan, semakin besar kompleksitas sebuah keadaan maka kebutuhan akan kepemimpinan akan semakin meningkat.

Kemajuan teknologi digital mengambil alih sebagian besar pekerjaan (job) manusia. Digitalisasi memberikan akses informasi yang tidak pernah terduga sebelumnya, kemudian melahirkan berbagai keuntungan seperti akses yang mudah, kesetaraan, juga peningkatan kesejahteraan, namun disisi lain juga berdampak pada kompleksitas keadaan, permasalahan menjadi semakin rumit, pilihan sangat bervariasi sehingga mengaburkan fokus tujuan, dan keadaan menjadi begitu dinamis. Kepemimpinan dalam hal ini mendapat tantangan tersendiri untuk dapat bertahan dalam mengelola organisasi.

Clerkin dalam Jakubik et al (2017) mengidentifikasi beberapa praktik fleksibilitas ketangkasan dan keseimbangan, kecerdasan kreatif (kemampuan artistik dan orisinalitas), dan kecerdasan sosial (persuasi, negosiasi dan pengasuhan). Jakubik (2017) dalam Rethinking Leadership merumuskan beberapa keterampilan yang harus dimiliki pemimpin pada era digital diantaranya kecerdasan sosial, pikiran terbuka yang kreatif dan kritis, kerja tim untuk kreasi dan kolaborasi, komunikasi dengan

jaringan, mendelegasikan kekuasaan mendorong pemberdayaan anggota organisasi, dan mengantisipasi masa depan dengan membuat visi dan tujuan.

Abbatialo (2017) membagi kepemimpinan digital dalam tiga jenis kepemimpinan yaitu

- a. Investor Digital (Digital Investor) yaitu eksekutif senior yang merangkul pola pikir, mengungkap peluang, berinvestasi dalam bakat ide dan intelegensi, menjalin kemitraan dan membangun ekosistem agar inovasi berkembang;
- b. Pelopor Digital (Digital Pioneer) yaitu para penata masa depan yang membentuk model bisnis baru dan memimpin strategi digital yang unggul;
- c. Transformer Digital (Digital Transformer) adalah pemimpin yang mampu mengelola orang melalui perubahan yang radikal.

Paramanathan dan Mckinney (2019) menguraikan beberapa strategi kepemimpinan dalam menyambut modernisasi sebagai berikut:

- a. Merangkul kompleksitas yang meningkat, masa depan membutuhkan solusi inovatif dan kepemimpinan yang gesit untuk mengantisipasi tantangan dan mengeksplorasi peluang baru;
- b. Perubahan secara holistik, pemimpin menyiapkan diri dengan belajar menggunakan transformasi kognitif, mengoptimalkan kehadiran virtual, memaksimalkan peluang digital, mengekstrak pemikiran terbaik dan memastikan semua aspirasi didengar;
- c. Memanfaatkan teknologi, dimana untuk mengelola data besar dan mencapai solusi yang dapat diprediksi. Mengelola proses lama untuk beradaptasi dengan kebutuhan dunia, mengumpulkan sumber daya dan mengidentifikasi cara terbaik dalam menyelesaikan masalah;
- d. Mengetahui batasan, kesadaran bahwa tidak mungkin pemimpin mengetahui segalanya dan pemimpin pasti dikelilingi oleh orang-orang yang ahli dan pintar. Dan pemimpin yang memiliki tim ahli akan menebus ketidaktahuannya;
- e. Hadiah Kegagalan, kepemimpinan transformatif tidak takut berubah tetapi mampu melihat peluang baru, memungkinkan kegagalan terjadi sebagai bagian dari proses menemukan keberhasilan (inovasi).

Kemudian dalam membentuk kepemimpinan disruptif, Press dan Goh (2018) merekomendasikan beberapa tindakan: a) Menjadi relevan, yaitu berkembang melampaui masa kini memproyeksikan kepemimpinan menuju masa depan; b) Bergerak maju, melakukan tindakan kecil dengan cerdas; c) Menumbuhkan nilai, bekerjasama dengan orang lain dan memberikan makna tujuan; d) Menyediakan lingkungan dan kesempatan untuk berkembang.

Disrupsi merupakan perubahan yang mengganggu kondisi pasar yang sudah mapan dengan menghadirkan produk atau layanan baru yang lebih baik, lebih murah, atau lebih inovatif. Kondisi ini sering terjadi ketika perusahaan besar terlalu fokus pada pasar yang ada sehingga mengabaikan peluang baru yang kemudian dimanfaatkan oleh pendatang baru (Transformation & Fail, n.d.). Pendekatan interaktif (berulang) dan inklusif membantu pemimpin memutuskan dengan cepat dan menjaga kolaborasi dalam tim tetap selaras. Walaupun disisi lain dapat meningkatkan resiko kegagalan dan tingkat kekacauan. Para pemimpin harus fleksibel memimpin

disrupsi, beradaptasi dengan cepat, dan kejujuran disampaikan ke semua komponen organisasi.

Dalam konsep dunia modern yang serba kompleks struktur kepemimpinan yang lebih rata terdistribusi dan terdesentralisasi memungkinkan organisasi untuk berkembang dan membuat anggota terlibat. Teixeira (2018) memberikan 4 strategi dalam menghadapi kompleksitas ini: a) Prioritas pada integrasi; b) Gesit Dan beradaptasi; c) diversity dan inovasi dan; d) menumbuhkan tujuan.

7. Menerapkan Kepemimpinan Adaptif

Temuan dari berbagai literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif merupakan pendekatan yang sangat relevan dan efektif dalam menghadapi era disrupsi dan ketidakpastian. Heifetz, Grashow, dan Linsky (2009) menegaskan bahwa tantangan terbesar yang dihadapi organisasi di era modern bukanlah tantangan teknis yang dapat dipecahkan dengan prosedur dan keahlian yang sudah ada, melainkan tantangan adaptif yang memerlukan perubahan fundamental dalam cara berpikir, nilai-nilai, dan perilaku. Pemimpin adaptif adalah mereka yang mampu membedakan antara kedua jenis tantangan ini dan memobilisasi organisasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.

Uhl-Bien dan Arena (2018) mengembangkan pemikiran ini lebih lanjut melalui Complexity Leadership Theory, yang menjelaskan bahwa dalam lingkungan yang kompleks, kepemimpinan tidak boleh hanya terkonsentrasi pada satu individu di puncak hierarki, melainkan harus tersebar di berbagai level organisasi. Pemimpin adaptif berperan sebagai fasilitator yang menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan munculnya solusi-solusi inovatif dari berbagai pihak dalam organisasi. Mereka tidak memberikan jawaban, tetapi mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tepat dan mendorong anggota organisasi untuk secara aktif terlibat dalam proses pemecahan masalah.

Implementasi kepemimpinan adaptif juga memerlukan keberanian pemimpin untuk meninggalkan zona nyaman dan mengambil risiko yang terukur. Menurut Heifetz et al. (2009), pemimpin adaptif harus bersedia “naik ke balkon” (getting on the balcony) sebuah metafora untuk mengambil jarak dari rutinitas operasional agar dapat melihat pola-pola yang lebih besar dan mengidentifikasi tantangan-tantangan adaptif yang tersembunyi. Pada saat yang sama, pemimpin juga harus mampu “kembali ke lantai dansa” (returning to the dance floor) untuk terlibat langsung dalam proses perubahan dan memberikan dukungan yang diperlukan.

konteks Indonesia, penerapan kepemimpinan adaptif menghadapi berbagai tantangan karena budaya organisasi di banyak institusi masih bersifat hierarkis dan paternalistik. Pola kepemimpinan yang menekankan pada otoritas atasan seringkali membuat proses pengambilan keputusan menjadi kurang partisipatif. Kondisi ini dapat menghambat munculnya inovasi dan keterlibatan aktif anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Namun, meningkatnya tekanan disrupsi akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika ekonomi mendorong organisasi di Indonesia untuk mulai bertransformasi. Banyak institusi mulai menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif, terbuka, dan kolaboratif agar mampu merespons perubahan lingkungan secara lebih cepat dan efektif. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi ketidakpastian masa depan (Budiyati et al., 2025).

Pemimpin yang mampu mengkombinasikan nilai-nilai kearifan lokal dengan prinsip-prinsip kepemimpinan adaptif akan memiliki keunggulan tersendiri dalam menavigasi organisasinya melewati era ketidakpastian.

8. Konsep dan prinsip dasar agile lidership

Agile leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas, kolaborasi, dan kemampuan merespons perubahan secara cepat dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menyesuaikan strategi, memberdayakan tim, serta mendorong inovasi agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif (Vohra & Mukul, 2009). Menurut (Duhita Permata & Nurhayati, n.d.-a) pemimpin agile memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana dan efektif di tengah lingkungan yang cepat berubah, serta mampu mengembangkan strategi untuk menciptakan organisasi yang gesit. Dalam konteks ini, pemimpin agile berfungsi sebagai fasilitator yang mendukung tim dalam mencapai tujuan bersama dengan cara yang responsif dan inovatif. Menurut (Fridayani, n.d.-b), Agile Leadership didasarkan pada tiga prinsip utama yang dikenal sebagai 3C, yaitu

- a. Communication mencakup tindakan nyata daripada sekadar berbicara, menghargai pemikiran yang bernilai, serta mendorong perbaikan organisasi melalui umpan balik yang efektif.
- b. Commitment berfokus pada memberikan makna dan tujuan dalam setiap pekerjaan, mengelola emosi untuk meningkatkan kreativitas, serta menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.
- c. Collaboration berkaitan dengan pemberian kewenangan yang tepat, membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, serta mempercayai bahwa ide-ide brilian dapat muncul dari berbagai sumber

Selain prinsip 3C, pemimpin agile juga mengadopsi karakteristik servant leadership, yaitu memprioritaskan kebutuhan tim, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, serta mendorong pertumbuhan individu dalam organisasi. Pemimpin agile tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu tim dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan secara lebih efektif.

Agile Leadership memerlukan perubahan pola pikir, sistem kerja, serta budaya organisasi agar lebih adaptif terhadap dinamika perubahan. Salah satu langkah penting adalah mengadopsi metodologi Agile seperti Scrum, Kanban, atau Lean yang memungkinkan organisasi bekerja secara lebih fleksibel, kolaboratif, dan efisien dalam menghadapi tantangan operasional (Maatuku, 2018). Agile memungkinkan organisasi bekerja dalam siklus iteratif yang mendorong proses evaluasi dan penyesuaian secara berkelanjutan terhadap perubahan lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, setiap tahap pekerjaan dapat ditinjau kembali sehingga organisasi mampu merespons perubahan secara cepat dan efektif. Pemimpin yang menerapkan prinsip agile dapat mengurangi hambatan dalam proses pengambilan keputusan karena komunikasi dalam tim menjadi lebih terbuka dan kolaboratif. Selain itu, keterlibatan anggota tim juga meningkat karena setiap individu memiliki peran yang jelas dalam proses kerja. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa seluruh anggota organisasi

memahami tujuan, nilai, serta arah strategis organisasi secara bersama-sama (Kepemimpinan et al., 2020).

9. Membangun Visi yang Adaptif dan Berorientasi Masa Depan

penelusuran literatur menunjukkan bahwa kemampuan membangun visi yang adaptif dan berorientasi ke masa depan merupakan salah satu strategi penting yang harus dimiliki pemimpin di era disrupsi. Visi berfungsi sebagai pedoman yang memberikan arah dan tujuan bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Northouse (2021), visi merupakan elemen sentral dalam kepemimpinan karena mampu mengarahkan energi kolektif organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Namun, dalam kondisi disrupsi dan ketidakpastian, visi tidak dapat bersifat kaku dan statis. Pemimpin perlu merumuskan visi yang jelas namun tetap fleksibel agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dinamis dan tidak terduga (Nawanti et al., 2024).

Schwab (2016) menjelaskan bahwa Revolusi Industri Keempat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam bidang bisnis, teknologi, dan sosial. Perkembangan teknologi digital, kecerdasan buatan, big data, serta konektivitas global telah mengubah cara organisasi beroperasi dan bersaing. Dalam kondisi tersebut, pemimpin yang hanya mengandalkan pengalaman masa lalu atau pendekatan tradisional dalam merumuskan visi organisasi berisiko kehilangan relevansi. Hal ini terjadi karena perubahan yang terjadi di era digital bersifat cepat, dinamis, dan sering kali sulit diprediksi. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk membaca berbagai sinyal perubahan yang muncul dari lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, serta dinamika ekonomi global.

Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengantisipasi tren masa depan dan menerjemahkannya menjadi visi strategis yang jelas bagi organisasi. Visi tersebut tidak hanya menjadi arah bagi organisasi, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk bergerak menuju tujuan yang sama. Selain itu, visi yang kuat juga harus mampu dikomunikasikan secara jelas sehingga dapat dipahami dan diimplementasikan oleh seluruh pemangku kepentingan.

Kotter (2012) memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa visi yang kuat dan menarik merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan transformasi organisasi. Visi yang jelas mampu menyatukan energi kolektif anggota organisasi, memberikan arah yang pasti, serta membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dengan demikian, visi strategis yang adaptif dan inspiratif menjadi elemen kunci bagi pemimpin dalam menghadapi tantangan era disrupsi (Bennett & Lemoine, 2014).

Dalam praktiknya, pembangunan visi yang adaptif memerlukan proses yang bersifat inklusif dan partisipatif. Senge (2006) menjelaskan bahwa visi bersama (shared vision) yang dibangun melalui dialog terbuka dan keterlibatan seluruh anggota organisasi memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan visi yang hanya ditentukan oleh pimpinan puncak. Melalui keterlibatan tersebut, anggota organisasi merasa memiliki tujuan bersama sehingga meningkatkan komitmen dalam mewujudkannya. Oleh karena itu, pemimpin perlu menciptakan ruang komunikasi yang memungkinkan berbagai gagasan, pandangan, dan pengalaman dapat disampaikan serta diintegrasikan. Dengan demikian, visi organisasi tidak hanya

menjadi arah strategis, tetapi juga mencerminkan aspirasi kolektif seluruh anggota organisasi (Wulansasi, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis mendalam terhadap berbagai sumber kepustakaan yang relevan, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pemimpin dalam menghadapi era disrupsi dan ketidakpastian merupakan persoalan yang bersifat multidimensional, kompleks, dan menuntut pendekatan yang integratif. Era disrupsi yang dicirikan oleh lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) serta akselerasi transformasi digital telah mengubah secara fundamental lanskap bisnis, pola persaingan, dan perilaku konsumen. Volatilitas menciptakan perubahan yang cepat dan tidak terduga, ketidakpastian membuat organisasi sulit memprediksi hasil dari setiap keputusan, kompleksitas menghadirkan banyaknya variabel yang saling terkait tanpa pola sebab-akibat yang jelas, dan ambiguitas mengaburkan interpretasi informasi sehingga menyulitkan pemimpin dalam memahami implikasi dari setiap peristiwa secara menyeluruh. Kondisi ini diperparah oleh disrupsi teknologi, disrupsi bisnis, dan disrupsi peraturan yang secara simultan mengancam keberlangsungan organisasi yang tidak mampu beradaptasi.

Penelitian ini menemukan bahwa Agile Leadership menjadi salah satu pendekatan yang paling relevan dalam menjawab tantangan era disrupsi. Kepemimpinan agile yang didasarkan pada prinsip 3C Communication, Commitment, dan Collaboration memungkinkan pemimpin untuk membangun organisasi yang gesit, responsif, dan inovatif. Pemimpin agile tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan secara top-down, tetapi juga berfungsi sebagai fasilitator yang mendukung tim dalam mencapai tujuan bersama, mendelegasikan kewenangan secara tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Penerapan metodologi agile seperti Scrum, Kanban, dan Lean semakin memperkuat kemampuan organisasi untuk bekerja dalam siklus iteratif yang memungkinkan penyesuaian cepat terhadap kondisi yang terus berubah.

Selain itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi bukan sekadar tentang jabatan atau posisi hierarkis, melainkan tentang kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, menginspirasi, dan memberikan keteladanan kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang efektif di era disrupsi adalah mereka yang mampu menjalin kedekatan dengan anggota tim, memberikan semangat dan motivasi secara konsisten, serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan. Fungsi pemimpin dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi tetap relevan, namun harus dilengkapi dengan kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat di tengah kondisi informasi yang terbatas dan lingkungan yang ambigu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pemimpin dalam menghadapi era disrupsi dan ketidakpastian tidak ditentukan oleh satu strategi tunggal, melainkan oleh kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan berbagai pendekatan strategis secara sinergis dan kontekstual. Pemimpin masa depan harus memiliki kecerdasan sosial, pikiran terbuka yang kreatif dan kritis, kemampuan kolaborasi dan komunikasi dalam jaringan, keberanian untuk mendelegasikan kekuasaan dan memberdayakan anggota organisasi, serta kemampuan untuk mengantisipasi masa depan melalui perumusan visi dan tujuan yang jelas. Struktur

kepemimpinan yang lebih rata, terdistribusi, dan terdesentralisasi memungkinkan organisasi untuk berkembang dan membuat setiap anggotanya terlibat secara aktif. Dengan demikian, kepemimpinan di era disrupsi dan ketidakpastian bukan sekadar tentang mengelola perubahan, melainkan tentang memimpin transformasi yang berkelanjutan transformasi yang memadukan ketangkasan dengan kearifan, inovasi dengan integritas, serta kecepatan dengan kedalaman demi memastikan kelangsungan hidup organisasi dan penciptaan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan di tengah dunia yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. D. (n.d.). *STRATEGI PEMIMPIN DALAM DIGITAL LEADERSHIP DI ERA DISRUPSI DIGITAL*. 58–72.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes : Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>
- Budiyati, E., Nurhayati, M., & Rihyanti, E. (2025). *Peran Gaya Kepemimpinan Agile dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Disrupsi Teknologi*. 4(3), 432–446. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5784>
- Christensen, B. C. M. (n.d.). *I The Innovator's Dilemma*. 1–14.
- David, J. (2007). *EXPLICATING DYNAMIC CAPABILITIES : THE NATURE AND MICROFOUNDATIONS OF (SUSTAINABLE)*. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., & Gistituati, N. (n.d.). *Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi*. 5(2), 2239–2245.
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*. 5(2), 498–503.
- Hermawati, N., & Sayroji, A. (2023). *Konsep-Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*. 4(1), 109–116.
- Kepemimpinan, T., Zainul, U., Genggong, H., & Jawatimur, P. (2020). *Kata kunci : 19(1)*, 73–79.
- Maatuku, F. (2018). *Keywords : Effective Leadership. XV(1)*.
- Mei, N., & Kepemimpinan, D. A. N. K. (2024). *Konsep, teori, dan karakter kepemimpinan organisasi. I(2)*, 111–120.
- Mere, K., Ekonomi, F., & Wisnuwardhana, U. (2025). *Jurnal Darma Agung STRATEGI MANAJEMEN KRISIS DALAM MENGHADAPI DISRUPSI. April*, 289–298.
- Nawanti, R. D., Santoso, W. T., & Sumardjoko, B. (2024). *Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Era Disrupsi. 13(2)*, 1–8.
- Suwardana, H., Industri, T., & Mental, R. (2018). *Revolusi Industri 4 . 0 Berbasis Revolusi Mental. 1(2)*, 109–118.
- Transformation, W., & Fail, E. (n.d.). *Leading Change*. 62–71.
- Vohra, N., & Mukul, K. (2009). *Relevance of Peter Drucker's Work: Celebrating Drucker's 100th Birthday. 34(4)*, 1–7.
- Wulansasi, A. (2019). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN : MENGHADAPI DISRUPSI DAN VUCA DI MASA DEPAN. 01(01)*, 51–75.