



Kepemimpinan Adaptif di Era Otomasi: Strategi Pemimpin dalam Menghadapi Dampak AI Terhadap Tenaga Kerja

Fitriatun Nisa¹, Dhea Nurhidayati Fauzyah², Tri Septian Ariyanto³, Mohammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.30649/psr.v4i1.163>

CORRESPONDENCE

E-mail: dheafauziah44@gmail.com

KEYWORDS

Adaptif, Kepemimpinan, Tenaga Kerja, Teknologi

ABSTRACT

Peran kepemimpinan sangat penting bagi keberlangsungan setiap organisasi, meliputi sektor bisnis, pemerintahan, dan berbagai komunitas. Pemimpin yang adaptif mendorong anggota organisasi untuk berani bertransformasi, belajar dari kesalahan, dan mengembangkan solusi baru untuk menghadapi kesulitan. Keunggulan kepemimpinan adaptif terletak pada kemampuan untuk mengelola situasi yang kompleks dan dinamis, bukan hanya berfokus pada penyelesaian masalah yang sudah terjadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi dampak AI terhadap tenaga kerja dan membantu pemimpin dalam mengembangkan kemampuan adaptif yang tinggi. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan studi Pustaka atau literatur (*library research*) yang mendukung penelitian ini. Penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan efektif sangat dibutuhkan untuk menangani permasalahan organisasi di era digitalisasi dan otomatisasi yang semakin meluas. Keberhasilan implementasi kepemimpinan yang adaptif akan menghasilkan dampak positif yang signifikan bagi organisasi di masa transisi ini. Teknologi telah merevolusi model bisnis dan operasional organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks kepemimpinan yang responsif dan inovatif, teknologi berperan sebagai katalis dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dari perubahan yang cepat. Menghadapi dampak signifikan kecerdasan buatan (AI) terhadap tenaga kerja, para pemimpin harus menerapkan pendekatan strategis yang komprehensif. Melalui integrasi strategi yang matang, para pemimpin dapat meminimalisir kerugian dan mengoptimalkan manfaat AI bagi organisasi dan para pekerja.

PENDAHULUAN

Pada era digital banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Karena peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya

sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Nikmah et al. 2023).

Pencapaian tujuan merupakan prioritas utama dalam manajemen organisasi. Akan tetapi, realitanya, mencapai tujuan tersebut seringkali penuh tantangan. Banyak perusahaan mengalami kegagalan karena berbagai kendala, seperti masalah finansial, strategi pemasaran yang kurang efektif, hambatan pertumbuhan, persaingan ketat, dan sebagainya. Masalah-masalah ini akan semakin rumit jika diabaikan. Perkembangan pesat teknologi komunikasi dan perubahan perilaku masyarakat menuntut adaptasi gaya kepemimpinan yang dinamis, meskipun berbagai pendekatan kepemimpinan telah dicoba. Sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu memahami konteks dan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi. Alih-alih menghindari masalah, pemimpin harus proaktif dalam mencari solusi. Upaya modernisasi birokrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi terus dilakukan. Namun demikian, proses pengambilan keputusan tetap kompleks dan menantang, mengingat ketidakpastian lingkungan yang inheren dan sulit diantisipasi (Erman and Winario 2024).

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi di berbagai bidang. Perkembangan konsep kepemimpinan telah melahirkan pendekatan-pendekatan baru, termasuk kepemimpinan adaptif dan responsif. Kedua pendekatan ini, meskipun memiliki kesamaan, berbeda dalam cara mereka menangani situasi yang kompleks dan dinamis. Dalam menghadapi tantangan global saat ini yang begitu rumit, pendekatan kepemimpinan adaptif dan responsif sangatlah krusial karena pendekatan tradisional seringkali tidak memadai. Sedangkan, AI (Artificial Intelligence) adalah bidang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem yang dapat meniru kecerdasan manusia. AI melibatkan penggunaan algoritma dan teknik komputasi untuk memungkinkan mesin atau komputer "belajar" dari data, menganalisis informasi, mengambil keputusan, dan melakukan tugas-tugas yang memerlukan pemikiran cerdas (Hanifa et al. 2023).

Kedudukan pemimpin dalam organisasi mempunyai peran dan fungsi yang sangat strategis terhadap maju dan tidaknya organisasi, oleh karenanya kehadiran pemimpin harus mampu menjadi solusi dalam perkembangan organisasi, maka pemimpin harus memiliki disiplin ilmu yang sangat luas, dan mampu berdiri tegak dalam keadaan apapun terhadap segala bentuk perkembangan dalam organisasinya (Eka Rachmawati et al. 2023). Selain itu pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai, dasar, filosofi, dan kontekstualitas sebagai penentuan organisasi bisnisnya. Ketidakefektivan pemimpin disebabkan kekurangan pengetahuan dan pengalaman. Kesuksesan para pemimpin berasal dari peletakan nilai-nilai filosofi organisasi bisnis. Aspek kebermanfaatan dan kedalaman perbedaan yang menjadi kesuksesan jangka panjang. Calon pemimpin paling sering gagal karena meninggalkan nilai-nilai pembentuk organisasi, karakteristik organisasi, dan landasan dasar pemikiran strategis (Eka Rachmawati et al. 2023).

Ronald Heifetz dan Martin Linsky merumuskan teori kepemimpinan adaptif, yang didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengatasi perubahan kompleks dan tak terduga dalam lingkungan yang tidak stabil. Para pemimpin adaptif mendorong anggota organisasi untuk menerima perubahan, belajar dari pengalaman, dan berinovasi. Ciri khas

kepemimpinan adaptif adalah kemampuan untuk menangani masalah secara langsung, bukan hanya memperbaiki dampaknya. Sebagai lawan dari penyediaan solusi cepat, kepemimpinan adaptif mendorong konfrontasi dengan kenyataan yang sulit dan penyelesaian konflik yang muncul akibat perubahan. Eksperimen, refleksi diri, dan pembelajaran dari kesalahan menjadi kunci dalam pendekatan ini (Arafat et al. 2023).

Seperti yang ditekankan oleh Arafat et al, (2023), kepemimpinan yang baik terbukti mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di berbagai lembaga dan institusi. Kepemimpinan adaptif menjadi sangat penting di era otomasi, di mana teknologi Artificial Intelligence (AI) telah mulai mengubah cara kerja dan menghadirkan tantangan baru bagi pemimpin dalam mengelola tenaga kerja. Namun, banyak pemimpin yang masih belum siap untuk menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga ini, sehingga memerlukan strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi dampak AI terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan strategi kepemimpinan adaptif yang efektif dalam menghadapi dampak AI terhadap tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga, serta membantu pemimpin dalam mengembangkan kemampuan adaptif yang tinggi. Dengan demikian, pemimpin dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan era otomasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif dengan studi literatur sebagai teknik pengumpulan data. Data diperoleh melalui pemahaman dan kajian mendalam atas berbagai teori dari beragam literatur, seperti buku, artikel jurnal, tesis, dan sumber-sumber literatur lain yang mendukung penelitian ini, sesuai dengan standar metodologi yang berlaku. Penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, makalah, artikel, dan jurnal. Penelitian kepustakaan, oleh karena itu, merupakan kegiatan sistematis yang meliputi pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data melalui metode dan teknik tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian. Proses ini mencakup pencatatan, sintesis, analisis, dan evaluasi informasi yang relevan. Penelitian kualitatif, yang seringkali memanfaatkan penelitian kepustakaan, berfokus pada pemahaman mendalam objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk sumber.

Analisis data dalam pendekatan mengevaluasi kontribusi-kontribusi yang telah ada dalam literatur, serta mengidentifikasi celah-celah pengetahuan yang dapat diisi oleh penelitian yang sedang dilakukan. Proses literatur review dilakukan menggunakan kata kunci tertentu, yakni: 1) Cara mengatasi tantangan-tantangan implementasi kepemimpinan (Hikmatul Magfiroh et al. 2023); 2) Peran teknologi dalam mendukung kepemimpinan yang adaptif (Arafat et al. 2023); 3) Pentingnya kepemimpinan adaptif dalam era perubahan (Arafat et al. 2023); 4) Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi (M Fahri Nursalim et al. 2023); 5) Strategi Pemimpin dalam Menghadapi Dampak AI Terhadap Tenaga Kerja (Wahyudi and dkk 2023). Dengan pendekatan post-qualitative, penelitian ini tidak hanya mengungkapkan

dinamika kepemimpinan digital dan transformasi modal manusia dalam konteks AI, tetapi juga menawarkan perspektif baru dalam melihat bagaimana manusia dan teknologi dapat bekerja sama di lingkungan yang semakin kompleks dan terdigitalisasi. Dengan melampaui batas-batas metodologi tradisional, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di era AI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cara mengatasi tantangan-tantangan implementasi kepemimpinan adaptif

Spilane dan Camburn (seperti yang dikutip oleh Hikmatul Magfiroh et al., 2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mencapai potensi optimal organisasi melalui peningkatan kinerja anggota. Mereka mengidentifikasi pemimpin sebagai individu yang mampu menginisiasi dan memengaruhi perubahan sesuai dengan arahnya. Konsep kepemimpinan adaptif terdiri atas dua pilar penting: "Praktik Ketangkasan" ("Doing Agile") dan "Sifat Ketangkasan" ("Being Agile"). "Praktik Ketangkasan" mengharuskan pemimpin untuk memahami strategi ketangkasan dari perspektif bisnis, termasuk prinsip dan metode untuk membangun organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan pasar yang dinamis. Pemimpin yang tangguh perlu memperhatikan kualitas, efisiensi kerja, semangat tim, dan penentuan nilai dalam setiap proyek agar tercapai tujuan bisnis, seperti ketanggapan (agility), keuntungan, pangsa pasar, dan kepuasan konsumen. "Sifat Ketangkasan" menekankan nilai dan prinsip, membutuhkan pemimpin untuk menerapkan pembelajaran berkelanjutan dan pola pikir yang adaptif guna menciptakan organisasi yang sangat responsif (Fridayani 2021).

Strategi-strategi berikut dapat membantu pemimpin mengatasi tantangan implementasi kepemimpinan adaptif dan responsif, antara lain:

- a. Pengembangan Kompetensi Organisasi: Implementasi pendekatan yang responsif dan adaptif memerlukan investasi yang signifikan dalam program pendidikan dan pelatihan yang komprehensif. Program tersebut harus dirancang untuk membekali seluruh anggota organisasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, termasuk inovasi, kreativitas, pengambilan keputusan yang efektif dan cepat, dan kemampuan adaptasi yang mumpuni. Tujuannya adalah untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan menghadapi perubahan di lingkungan organisasi.
- b. Komunikasi Transparan dan Efektif: Agar perubahan dapat diimplementasikan secara efektif, komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan seluruh anggota organisasi sangatlah krusial. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengkomunikasikan secara jelas visi, tujuan, dan manfaat dari penerapan kepemimpinan adaptif dan responsif. Selain itu, pimpinan harus aktif mendengarkan dan menanggapi masukan serta kekhawatiran dari anggota organisasi dengan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- c. Membangun Budaya Inovasi: Untuk mengurangi rasa takut terhadap perubahan dan memotivasi karyawan menemukan solusi baru, pimpinan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Hal ini

dicapai dengan menyediakan wadah bagi ide-ide baru, mendorong kolaborasi, dan memberikan penghargaan atas upaya inovatif.

- d. Tim Respon Krisis yang Siap Siaga: Untuk menghadapi situasi darurat atau krisis, pimpinan perlu membentuk tim respon krisis yang terlatih dan siap siaga. Tim ini harus terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian dan pengetahuan khusus dalam menangani situasi kritis. Pelatihan dan simulasi secara berkala akan meningkatkan kesiapan tim dalam menghadapi tantangan yang mendesak.
- e. Pemantauan Kinerja yang Tepat Sasaran: Pimpinan perlu mengidentifikasi indikator kinerja kunci (KPI) yang relevan dan secara konsisten memantau dampak dari implementasi kepemimpinan adaptif dan responsif. Pemantauan kinerja yang efektif akan membantu pimpinan mengevaluasi keberhasilan perubahan yang telah dilakukan dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.
- f. Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan: Keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perubahan akan meningkatkan komitmen dan partisipasi mereka. Pimpinan dapat melibatkan karyawan melalui diskusi, kelompok kerja, atau konsultasi untuk mendapatkan beragam perspektif dan masukan yang berharga.
- g. Adaptasi dan Fleksibilitas Strategi: Pimpinan harus siap menyesuaikan dan mengubah pendekatan mereka jika diperlukan. Setiap organisasi dan situasi memiliki tantangan unik, sehingga pimpinan harus memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi implementasi sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi.

Penerapan strategi-strategi tersebut memungkinkan pemimpin untuk mengatasi hambatan dalam implementasi kepemimpinan adaptif. Keberhasilannya akan memberikan dampak positif bagi organisasi, meningkatkan daya saing, relevansi, dan kesiapan menghadapi perubahan di era yang dinamis ini (Arafat et al. 2023). Keberhasilan implementasi kepemimpinan adaptif ditandai oleh sejumlah hasil positif bagi organisasi, antara lain:

- a. Organisasi mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- b. Organisasi secara konsisten menghasilkan ide-ide dan solusi baru.
- c. Organisasi mampu merespons tantangan dan peluang dengan tepat waktu.
- d. Karyawan merasa terlibat dan berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Organisasi mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kompetensi.
- f. Organisasi mampu mengelola krisis dengan efisien dan meminimalkan dampak negatif.
- g. Organisasi mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.
- h. Organisasi mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.
- i. Organisasi memiliki citra dan reputasi yang baik di mata publik.

Singkatnya, penerapan kepemimpinan adaptif memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan bagi organisasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis. Kemampuan

adaptasi, inovasi, dan respon yang efektif akan menjadi kunci keberhasilan jangka panjang, terutama dalam menghadapi tantangan yang tak terduga. Kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan merupakan faktor penentu keberhasilan ini (Arafat et al. 2023).

Peran teknologi dalam mendukung kepemimpinan yang adaptif

Teknologi tidak hanya mempengaruhi cara masyarakat berkomunikasi, juga membawa perubahan signifikan di bidang ekonomi dan bisnis. Perkembangan teknologi menjadi penggerak utama transformasi organisasi di era modern. Dalam konteks kepemimpinan adaptif, teknologi meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang secara optimal (Arafat et al. 2023). Beberapa aspek berikut menunjukkan bagaimana teknologi mendukung kepemimpinan adaptif:

1. Informasi Aktual yang Segera Tersedia: Teknologi memberikan akses cepat dan tepat terhadap informasi terkini serta data relevan yang dibutuhkan para pemimpin.
2. Analisis Data untuk Peramalan: Alat analisis data berbasis teknologi memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi tren dan pola penting dari data yang tersedia, sehingga dapat melakukan perencanaan strategis yang lebih akurat.
3. Komunikasi yang Gesit dan Efisien: Berbagai platform teknologi komunikasi, termasuk media sosial, surel, dan perangkat kolaborasi, memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan efektif antara pemimpin, tim, dan pemangku kepentingan.
4. Penguasaan Keterampilan Digital yang Esensial: Kepemimpinan modern menuntut pemahaman dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital. Para pemimpin perlu mahir dalam penggunaan berbagai alat digital, pengelolaan platform daring, dan interpretasi data dasar.
5. Peningkatan Partisipasi Karyawan: Teknologi berperan penting dalam mendorong keterlibatan karyawan dalam proses perubahan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan responsif.

Pada era digital yang dinamis, penguasaan teknologi menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan adaptif. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif, mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik, dan mendorong inovasi. Akses informasi real-time, analisis data, komunikasi yang efisien, pengembangan kemampuan digital, dan pemberdayaan karyawan melalui teknologi merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi di masa depan. Teknologi mendukung kepemimpinan adaptif dan responsif dalam berbagai cara, antara lain:

- a. Adaptasi dan Inovasi: Teknologi telah merevolusi cara kerja dan interaksi organisasi. Kepemimpinan adaptif dan responsif memerlukan pemahaman mendalam tentang penerapan teknologi dalam komunikasi, kolaborasi, analisis data, dan pengambilan keputusan. Platform kolaborasi, alat analitik canggih, dan aplikasi manajemen proyek mendukung pemimpin dalam menghadapi tantangan secara efektif.
- b. Pengumpulan dan Analisis Informasi Real-Time: Data merupakan aset berharga di era digital. Kepemimpinan adaptif memanfaatkan teknologi untuk mengumpulkan dan

menganalisis data relevan dengan cepat. Informasi *real-time* ini memungkinkan antisipasi terhadap perubahan pasar, kebutuhan pelanggan, dan tren bisnis, sehingga respons terhadap perubahan menjadi lebih cepat dan tepat.

- c. Konektivitas dan Kerja Sama yang Optimal: Teknologi meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim dan pemangku kepentingan. Alat digital seperti *instant messaging* dan platform kolaborasi menjembatani jarak geografis, memfasilitasi kerja sama lintas departemen, dan mendukung pengelolaan proyek serta perubahan organisasi yang lebih efektif.
- d. Wawasan yang Berbasis Bukti: Kepemimpinan adaptif menekankan pengambilan keputusan berbasis data. Teknologi memberikan akses informasi relevan dan memungkinkan pembuatan laporan kinerja organisasi. Hal ini membantu mengidentifikasi area perbaikan dan mengukur efektivitas solusi yang diterapkan.
- e. Mitigasi Risiko dan Pertimbangan Etis: Penerapan teknologi juga menghadirkan risiko, termasuk keamanan data, privasi, dan ketergantungan teknologi. Kepemimpinan adaptif yang responsif memerlukan pemahaman yang komprehensif tentang risiko-risiko ini dan strategi mitigasi yang efektif untuk meminimalkan dampak negatifnya.

Revolusi teknologi telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental. Bagi pemimpin yang adaptif dan responsif, teknologi menjadi instrumen penting untuk menghadapi dinamika perubahan yang terus-menerus. Pemanfaatan teknologi yang efektif akan membekali para pemimpin dengan kemampuan dan kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan. Bab selanjutnya akan memaparkan studi kasus yang menunjukkan penerapan teknologi dalam mendukung kepemimpinan adaptif dan responsif.

Pentingnya kepemimpinan adaptif dalam era perubahan

Perhatian Kepemimpinan adaptif memainkan peran yang esensial dalam navigasi era perubahan yang kompleks. Menurut Arafat et al, (2023) kepemimpinan adaptif menjadi semakin krusial dalam menghadapi tantangan masa depan karena beberapa alasan utama, yakni:

1. Navigasi Ketidakpastian: Di era perubahan yang cepat dan tak terduga, kepemimpinan adaptif memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan gesit dan bijak menghadapi ketidakpastian.
2. Memecahkan Kompleksitas: Lingkungan bisnis yang kompleks dan saling terkait membutuhkan solusi inovatif dan berpikir *out-of-the-box*, yang difasilitasi oleh kepemimpinan adaptif.
3. Mendorong Inovasi: Kepemimpinan adaptif mendorong kreativitas dan inovasi, menjaga organisasi tetap kompetitif dan relevan di pasar yang dinamis.
4. Budaya Pembelajaran: Dengan memandang kesalahan sebagai peluang belajar, kepemimpinan adaptif menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan adaptif.

5. Mengatasi Tantangan Kompleks: Banyak tantangan organisasi saat ini bersifat adaptif, membutuhkan solusi non-rutin dan perubahan paradigma yang didukung oleh kepemimpinan adaptif.
6. Meningkatkan Ketahanan: Kemampuan beradaptasi dan berinovasi, yang dipicu oleh kepemimpinan adaptif, meningkatkan ketahanan organisasi terhadap tekanan eksternal dan risiko.
7. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan: Budaya pembelajaran dan partisipasi yang dipromosikan oleh kepemimpinan adaptif meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Dalam lingkungan yang senantiasa berubah, pemimpin adaptif menunjukkan kemampuannya untuk menghadapi ketidakpastian, menciptakan solusi inovatif, dan memastikan keberhasilan organisasi di masa depan. Pendekatan adaptif ini menjadi esensial dalam menghadapi kompleksitas zaman modern. Paramanathan dan Mckinney (seperti yang dikutip Sofiyanto et al., 2024) mengidentifikasi lima strategi kepemimpinan kunci untuk menghadapi modernisasi:

1. Menerima Kompleksitas: Kepemimpinan yang gesit dan inovatif dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dan peluang baru di masa depan yang semakin kompleks.
2. Transformasi Holistik: Pemimpin harus bertransformasi secara kognitif, memanfaatkan teknologi virtual dan digital, serta melibatkan semua pihak untuk mencapai visi bersama.
3. Pemanfaatan Teknologi: Penggunaan teknologi, khususnya dalam pengelolaan *big data*, sangat penting untuk menemukan solusi yang efektif dan beradaptasi dengan perubahan dunia.
4. Kesadaran Terbatas: Pemimpin harus mengakui keterbatasan pengetahuannya dan membangun tim ahli yang dapat melengkapi kemampuannya.

Merangkul Kegagalan: Kepemimpinan transformatif menerima kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi dan penemuan solusi baru.

Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang efektif memotivasi tim dan mengarahkannya menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan yang handal sangat penting untuk membangun organisasi yang sukses. Pemimpin yang ideal memimpin melalui teladan, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan serta motivasi kepada bawahan. Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan tim juga krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Keterampilan kepemimpinan dapat diasah melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, dan pemimpin yang sukses terus mengembangkan kemampuannya untuk mencapai hasil optimal.

Kemahiran kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Kemampuan untuk membimbing tim menuju sasaran yang telah ditetapkan menjadi kunci utama. Organisasi yang dinamis dan tangguh mampu menghadapi

perubahan-perubahan mendadak dan tak terduga. Oleh karena itu, pemimpin masa kini dan mendatang harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah, menunjukkan kelenturan dalam menghadapi tantangan, serta merancang strategi perubahan yang sesuai dengan kebutuhan (M Fahri Nursalim et al. 2023) .

Strategi Pemimpin dalam Menghadapi Dampak AI Terhadap Tenaga Kerja

Tenaga Kerja merujuk pada individu-individu yang secara fisik maupun mental berkontribusi dalam produksi barang atau jasa. Menurut Sely (2019), tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja dalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi, baik secara fisik maupun mental. Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses produksi dan perkembangan ekonomi. Mereka berkontribusi dalam berbagai tugas dan aktivitas yang mencakup mulai dari pekerjaan fisik hingga kegiatan kognitif dan analitis. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajer atau pemimpin organisasi. Studi-studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan, tetapi juga motivasi, loyalitas, dan keterlibatan mereka dalam organisasi (Putri et al. 2023). Di masa Industri 4.0 ini, terjadi digitalisasi di segala bidang. Dengan kata lain dibutuhkan pemimpin dan anggotanya untuk bertransformasi sesuai dengan konteksnya. Pemimpin harus bertransformasi, meningkatkan diri menjadi pemimpin digital atau E-Leadership (Yaminah et al. 2023). Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh teknologi, khususnya dalam konteks revolusi industri 4.0. Di sektor manufaktur, teknologi berperan sebagai faktor penentu dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal. Hal ini dimungkinkan melalui pemanfaatan perangkat lunak dan aplikasi yang dirancang untuk menyederhanakan tugas-tugas administratif dan manajemen proyek, sehingga memaksimalkan penggunaan waktu dan sumber daya oleh karyawan. Lebih jauh lagi, teknologi meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas kerja. Karyawan dapat bekerja jarak jauh atau di luar lingkungan kantor berkat kemajuan teknologi, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja (Wahyudi and dkk 2023).

Dalam menghadapi dampak kecerdasan buatan (AI) terhadap tenaga kerja, pemimpin harus mengambil langkah-langkah strategis yang komprehensif. Pertama, pemahaman mendalam tentang bagaimana AI memengaruhi organisasi sangat penting, termasuk analisis peran dan prediksi tren teknologi. Kedua, investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan akan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan. Ketiga, restrukturisasi organisasi dengan menciptakan peran baru dan memfasilitasi kolaborasi manusia-AI diperlukan untuk memanfaatkan potensi AI. Keempat, komunikasi terbuka dan transparan tentang dampak AI serta upaya mengatasi kekhawatiran karyawan akan membangun kepercayaan. Kelima, penerapan pedoman etika dan tanggung jawab dalam penggunaan AI akan memastikan dampak positif bagi masyarakat. Terakhir, kemitraan dengan institusi pendidikan dan pihak terkait lainnya akan memperkuat upaya adaptasi terhadap era AI. Integrasi strategi-strategi

ini memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi AI, sembari mengurangi dampak negatifnya terhadap organisasi dan tenaga kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan melaksanakan tugas secara efektif, serta memfasilitasi upaya bersama menuju tujuan bersama. Menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dinamis pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Menekankan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran dan menginspirasi orang lain. Intinya, gaya kepemimpinan yang tepat memotivasi karyawan untuk bekerja optimal, meningkatkan kinerja, dan membangun hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pramudya et al. 2023).

Diskusi

Jurnal ini membahas kepemimpinan adaptif dalam konteks perubahan yang cepat, terutama dengan munculnya teknologi seperti kecerdasan buatan (AI). Kemampuan adaptasi dan responsivitas terhadap perubahan merupakan prasyarat utama bagi kepemimpinan yang efektif di era digital. Dalam menghadapi dinamika yang semakin kompleks di era otomasi dan digitalisasi, kepemimpinan adaptif menjadi semakin penting. Jurnal ini menyoroti beberapa aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam mengelola perubahan dan tantangan yang muncul. Berikut adalah dari beberapa poin penting yang dibahas:

1. Tantangan dan Solusi dalam Kepemimpinan Adaptif

Kegagalan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan kepemimpinan. Untuk membekali anggota organisasi dengan keterampilan yang diperlukan, pendidikan dan pelatihan sangat penting. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM sangat penting agar karyawan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan baru. Komunikasi yang terbuka dan efektif juga penting untuk mempertahankan keterlibatan karyawan. Dengan menyampaikan visi dan tujuan yang jelas serta mendengarkan pendapat tim, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kerja sama, sehingga meningkatkan produktivitas.

2. Peran Teknologi Dalam Kepemimpinan

Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung kepemimpinan yang adaptif. Akses terhadap informasi *real-time* dan kemampuan analisis data memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat. Pemimpin dapat meningkatkan kolaborasi tim dan proses pengambilan keputusan dengan alat komunikasi digital. Meskipun demikian, para pemimpin harus menyadari potensi bahaya yang terkait dengan penggunaan teknologi. Pemimpin harus memahami bahaya dan mengambil tindakan pencegahan yang tepat karena keamanan data dan privasi menjadi perhatian utama yang perlu diatasi.

3. Keterlibatan Karyawan Dalam Dan Budaya Pembelajaran

Keterlibatan karyawan dan budaya pembelajaran yang didorong oleh kepemimpinan adaptif mendorong budaya pembelajaran organisasi juga. Organisasi yang melihat kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi, yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Diskusi ini menggambarkan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan responsif dalam menghadapi tantangan era modern, serta bagaimana teknologi dan keterlibatan karyawan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan adaptif sangat penting untuk menghadapi masalah organisasi di era digitalisasi dan otomasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan menanggapi perubahan yang cepat, terutama saat kecerdasan buatan (AI) muncul, yang akan berdampak pada banyak industri. Kepemimpinan adaptif tidak hanya menangani masalah; itu juga melibatkan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Pendidikan dan pelatihan yang tepat sangat penting untuk membekali karyawan dengan kemampuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah baru. Komunikasi yang efektif dan terbuka juga penting untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Akses *real-time* ke informasi dan kemampuan analisis data, yang difasilitasi oleh teknologi, merupakan kunci keberhasilan kepemimpinan adaptif dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Namun, pemimpin juga harus waspada terhadap risiko yang terkait dengan penggunaan teknologi, seperti privasi dan keamanan data. Secara keseluruhan, implementasi kepemimpinan adaptif yang efektif berkontribusi secara substansial terhadap keunggulan kompetitif suatu organisasi, memungkinkannya untuk mempertahankan relevansi dan kapasitas inovatif dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Pemimpin yang sukses akan menjadi pendorong utama untuk keberhasilan jangka panjang dan menghasilkan organisasi yang tangguh dan responsif terhadap perubahan.

REFERENSI

- Arafat, Ely Mulyati, Hendry Hartono, and Sri Asmiatiningsih. 2023. *Kepemimpinan Adaptif Dan Responsif*.
- Eka Rachmawati, Ade Rizaldi Hidayatullah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(3):195–210. doi: 10.59031/jmsc.v1i3.168.
- Erman, Nilam, and Mohd Winario. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi Dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4:11022–34.
- Fridayani, Januari Ayu. 2021. "Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era

- Adaptasi Kebiasaan Baru." *Modus* 33(2):138–49. doi: 10.24002/modus.v33i2.4654.
- Hanifa, Hanifa, Febriyanti Ayudya, and Ahmad Sholihin. 2023. "Peran AI Terhadap Industri Kreatif Indonesia." *Journal of Comprehensive Science* 2(July):2149–58.
- Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(3):118–36. doi: 10.59031/jmsc.v1i3.162.
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(3):86–108. doi: 10.59031/jmsc.v1i3.158.
- Nikmah, Wardatun, Afifatul Mukarromah, Dimas Widnyansyah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM." *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 1(5):366–86.
- Pramudya, Anggada Abim, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, and M. Isa Anshori. 2023. "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1(4):24–40.
- Putri, Radiva Dianda Zahra, Sherly Yulianti, and M. i Anshori. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series: Accountancy* 3(2):742–48. doi: 10.29313/bcsa.v3i2.7534.
- S, Dawam Sahrin Najah, Universitas Pembangunan, Nasional Veteran, Jawa Timur, Muhammad Ryan N. Z, and Sabrina Indira. 2024. "DAN BISNIS DI ERA DIGITAL Universitas Pembangunan Nasional ' Veteran ' Jawa Timur Universitas Pembangunan Nasional ' Veteran ' Jawa Timur." 1(5):8–16.
- Sely. 2019. "Dampak Teknologi Ai Terhadap Tenaga Kerja Dalam Bidang Akuntansi Manajemen." *Jurnal Pitis AKP* 3(1):32–40.
- Sofiyanto, Moh, Mochammad Isa Anshori, and Nurita Andriani. 2024. "Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital: Tinjauan Literatur Review." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9(1):290–97.
- Wahyudi, Angga, and dkk. 2023. "Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Tenaga Kerja Dengan Tuntutan Teknologi." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4):99–111.
- Yaminah, Dewi, Ade Rukmana, Lilis Mariyam, Nizma Armila, Mujahidin Mujahidin, and Khaerul Khaerul. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Islam Di Era Transformasi Digital." *Jurnal Syntax Admiration* 4(1):47–59. doi: 10.46799/jsa.v4i1.520.