

KEPEMIMPINAN SUKSES

DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Dr. Rosnelli, M.Pd.

Editor

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

KEPEMIMPINAN SUKSES DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL



THE
Character Building
UNIVERSITY



THE
Character Building
UNIVERSITY

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

KEPEMIMPINAN SUKSES DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Dr. Rosnelli, M.Pd.

Editor

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

THE
Character Building
UNIVERSITY

umsu  **PRESS**

Judul
Kepemimpinan Sukses Di Era Transformasi Digital

Penulis
Dr. Rosnelli, M.Pd.

Editor
Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

Layouter
Wildani Agustina, S.Sos.

Cetakan Pertama: Februari 2024
(x+ 143 hlm); 15 x 23 cm

ISBN : 978-623-408-588-4
E-ISBN : 978-623-408-587-7 (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi
Muhammadiyah 'Aisyiyah)

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI _____	v
PRAKATA _____	vii
KATA PENGANTAR EDITOR _____	ix
BAB I PENDAHULUAN _____	1
A. Tujuan Penulisan _____	5
B. Tantangan Pemimpin di Era Transformasi Digital _____	7
BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL _____	13
A. Gaya Kepemimpinan Berbasis Visi _____	18
B. Gaya Kepemimpinan Digital _____	24
C. Gaya Kepemimpinan Berbasis Pembelajar Berkelanjutan _____	29
D. Gaya Kepemimpinan Berbasis Keberanian Mengambil Risiko _____	36
E. Gaya Kepemimpinan Berbasis Kemampuan Adaptasi dan Fleksibilitas _____	42
F. Gaya Kepemimpinan Berbasis Kolaboratif _____	47
G. Gaya Kepemimpinan Berbasis Data _____	52
H. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Inovasi _____	58
I. Gaya Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Anggota _____	64
J. Gaya Kepemimpinan Berbasis Empati _____	71
BAB III STRATEGI KESUKSESAN PIMPINAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PERKEMBANGAN TRANSFORMASI DIGITAL _____	79
A. Adaptasi Cepat terhadap Teknologi Digital _____	82
B. Pengelolaan Risiko Digital _____	84
C. Inovasi Teknologi Digital Berkelanjutan _____	85
D. Prioritas pada Keamanan Digital _____	87

E. Keterlibatan Penuh pada Analisis Data _____	89
--	----

BAB IV ADAPTASI PIMPINAN SUKSES TERHADAP

PERKEMBANGAN TRANSFORMASI DIGITAL _____	91
A. Kemampuan Berpikir Strategis _____	94
B. Keterbukaan terhadap Inovasi Teknologi Digital _____	95
C. Kemampuan Pembelajaran Cepat _____	96
D. Keterampilan Komunikasi Digital _____	97
E. Pemahaman Teknologi Digital _____	99
F. Fleksibilitas dan Ketangguhan _____	101
G. Kemampuan Mengelola Data _____	102
H. Mendorong Budaya Kolaboratif _____	104
I. Komitmen pada Pengembangan Keterampilan Teknologi Digital Karyawan _____	106
J. Responsif terhadap Umpan Balik _____	109

BAB V KESUKSESAN PEMIMPIN DI ERA PERKEMBANGAN

TRANSFORMASI DIGITAL _____	113
A. Penggunaan Teknologi Canggih _____	115
B. Adaptasi terhadap Perubahan _____	117
C. Analisis Data dengan Keterlibatan Karyawan _____	118
D. Inovasi Teknologi Digital Berkelanjutan _____	119
E. Strategi Keamanan Digital _____	121
F. Etika Digital _____	122

GLOSARIUM _____	127
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA _____	129
----------------------	-----

INDEKS _____	137
--------------	-----

TENTANG PENULIS _____	141
-----------------------	-----

TENTANG EDITOR _____	143
----------------------	-----

PRAKATA

Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah sang pencipta, sehingga dapat menciptakan dan mengembangkan buku yang berjudul **“Kepemimpinan Sukses di Era Transformasi Digital”**. Semoga buku ini bermanfaat bagi pembaca untuk meraih kesuksesan di era transformasi digital yang semakin pesat perkembangannya. Transformasi teknologi digital telah menjadi kekuatan yang luar biasa pada saat ini, yaitu sebagai pendorong utama yang dapat mengarahkan pimpinan organisasi, institusi, perusahaan dan industri untuk terus maju ke arah perkembangan dunia modern. Kondisi tersebut menuntut pimpinan untuk terus menerus dapat merespon perkembangan transformasi teknologi digital yang ada di lapangan. Pemimpin harus dapat mengelola dan memberdayakan segala sumber daya yang ada, untuk terus maju berkembang sesuai dengan tuntutan pasar dan persaingan global.

Adaptasi kepemimpinan terhadap transformasi digital, memungkinkan pemimpin dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, dan mengurangi biaya produksi dan sekaligus melayani kebutuhan *stakeholder* dengan lebih baik dalam upaya peningkatan efisiensi operasionalnya. Pimpinan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang menjadi kompetitor bagi organisasi, institusi, perusahaan maupun industri, berarti telah memiliki ketahanan organisasi yang kuat, dinamis dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi di lapangan, sehingga dapat menciptakan peluang bagi organisasi untuk melakukan inovasi yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Pemimpin yang memiliki kreativitas untuk melakukan inovasi berkelanjutan, berarti telah memahami nilai inovasi dalam konteks digital, sehingga dapat memimpin organisasi, perusahaan dan industri menuju pencapaian tujuan jangka panjang, dapat bersaing dengan kompetitor secara sehat, sehingga dapat meraih keunggulan

kompetitif dalam persaingan global. Untuk menghadapi tantangan perkembangan transformasi digital tersebut, maka pemimpin memerlukan penerapan gaya kepemimpinan yang aktivitasnya diarahkan untuk merespon positif perkembangan transformasi digital dalam upaya pencapaian visi dan misi organisasi dari perusahaan yang dipimpinnya. Beberapa gaya kepemimpinan yang dimunculkan pada buku ini merupakan gaya kepemimpinan di era transformasi digital untuk mengarahkan pemimpin mencapai kesuksesannya.

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan di era perkembangan transformasi digital, juga disertai dengan strategi yang harus dilakukan pimpinan untuk meraih kesuksesannya. Selain itu juga dikemukakan tentang cara cepat dan tepat pimpinan untuk beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital dalam upaya pencapaian kemajuan organisasi untuk jangka panjang. Pada bagian terakhir dikemukakan tentang karakteristik kepemimpinan yang sukses di era perkembangan transformasi digital, sehingga para pembaca dapat melakukan evaluasi dan penilaian diri, tentang kesuksesan yang telah dicapainya di lapangan dan dapat merefleksi diri untuk menentukan langkah strategis yang tepat dan cepat untuk meraih kesuksesan sebagai pemimpin pada program ke depannya. Namun demikian penulis tetap dapat menerima masukan dari pembaca untuk kesempurnaan buku ini. Terima kasih.

Medan, Februari 2024

Penulis

Dr. Rosnelli, M.Pd.

KATA PENGANTAR EDITOR

Puji dan syukur kepada Allah Swt. yang sampai hari ini masih melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, masih memberikan kita semua nikmat kesehatan sehingga kita mampu melakukan aktivitas-aktivitas yang bermanfaat, termasuk menghadirkan buku yang sangat informatif ini sebagai penambah wawasan bagi para pembaca.

Kepemimpinan Sukses di Era Transformasi Digital merupakan sebuah perbincangan yang sangat relevan di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Buku ini bertujuan untuk membahas dan memberikan panduan bagi para pemimpin dalam menghadapi tantangan teknologi digital masa kini yang cepat berubah.

Perkembangan teknologi digital yang begitu pesat menempatkan setiap individu dalam posisi yang tidak dapat terpisahkan dari pengaruh dan manfaat teknologi tersebut. Hal ini menimbulkan tuntutan bagi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perkembangan teknologi digital, serta memiliki kemampuan untuk mengaplikasikannya dan bahkan menciptakan sesuatu yang baru. Pemimpin dalam konteks ini dianggap sebagai sosok yang diandalkan untuk menyelaraskan teknologi digital dengan kebutuhan organisasi dan tim.

Buku ini menyoroti kemampuan adaptasi kepemimpinan terhadap transformasi digital, dengan fokus pada implementasi strategi yang efektif dan efisien. Pimpinan yang mampu mengoperasionalkan transformasi digital di lingkungan kerjanya dapat dianggap sebagai individu yang mampu mengidentifikasi peluang dan mengambil risiko terkait dengan teknologi baru.

Langkah-langkah adaptasi yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin diuraikan secara sistematis, dimulai dari kemampuan berpikir strategis, keterbukaan terhadap inovasi, penerapan

accelerated learning, hingga pentingnya kemampuan komunikasi digital. Etika digital juga menjadi fokus dalam buku ini, dengan penekanan pada kebutuhan pemimpin untuk memastikan praktik bisnis mereka sesuai dengan norma-norma etika digital, termasuk privasi data, transparansi, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Kesimpulan dari buku ini adalah bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi digital. Buku ini menjadi acuan yang sangat berharga dan kaya akan informasi kepemimpinan sukses di era transformasi digital. Diharapkan buku ini dapat memberikan panduan yang bermanfaat bagi para pemimpin dalam menghadapi tantangan masa kini dengan beradaptasi dengan transformasi digital.

Medan, Februari 2024

Editor

Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.

UNIVERSITAS
MEDAN
UNIMED
THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB I

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat dominan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Pimpinan yang menguasai kompetensi kepemimpinan bukan hanya sekedar mengetahui keahlian, namun merupakan hal yang sangat penting untuk dikuasai dan mempribadi bagi pimpinan yang dapat memandu dan menginspirasi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kompetensi kepemimpinan merupakan hal yang sangat dominan dan penting untuk dimiliki oleh seorang pimpinan organisasi maupun perusahaan yang dapat diberdayakannya untuk meraih kesuksesan dalam memimpin baik di organisasi, institusi maupun perusahaan. Kondisi perkembangan transformasi digital yang berkembang pesat saat ini juga harus dapat direspon oleh pimpinan, dalam pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi yang dipimpinya, khususnya yang terkait dengan perkembangan teknologi digital.

Transformasi digital adalah adalah proses yg diterapkan organisasi dan perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi digital di semua bidang bisnis. Pemimpin di era perkembangan transformasi digital yang terus berkembang pesat sampai saat ini, mengondisikan pemimpin harus memiliki sikap terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi dan digital. Pemimpin di era digital perlu memahami perkembangan terkini tentang transformasi teknologi informasi dan perkembangan teknologi digital. Ketika pimpinan dapat menguasai dan merespon perkembangan teknologi informasi dan transformasi teknologi digital, maka potensi yang dimilikinya tersebut dapat diberdayakannya untuk melakukan inovasi digital. Kompetensi pimpinan dalam hal teknologi informasi dan teknologi digital tersebut dapat dimanfaatkan pemimpin dalam upaya pengambilan keputusan yang bijak dalam menghadapi

tantangan dan peluang yang muncul sesuai dengan kebutuhan di lapangan ataupun kebutuhan pasar atau pelanggan (Yopan, et al., 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki sikap dan perilaku serta kepribadian yang terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital, yang dapat membawa organisasi yang dipimpinnya menuju perkembangan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan di lapangan.

Keterbukaan pimpinan terhadap perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital sekaligus mengindikasikan bahwa Kepemimpinannya bersifat fleksibilitas dan adaptabilitas. Sikap dan perilaku pemimpin yang sukses di era digital, menuntut pemimpin untuk memberdayakan kompetensi yang dimilikinya untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi informasi dan teknologi digital secara cepat. Selain itu pemimpin juga harus dapat memberdayakan persuasi verbal yang dimilikinya untuk terus memotivasi semua anggotanya dan tim kerja yang telah dibentuknya, juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital yang terjadi (Sarfraz, et al., 2022). Selanjutnya pemimpin harus mampu memimpin anggota dan tim kerja yang telah dibentuk, yang terlibat dalam kebijakan yang dikeluarkan dalam organisasinya untuk terus belajar meningkatkan kompetensinya.

Pemimpin di era transformasi teknologi informasi dan teknologi digital yang berkembang pesat saat ini, juga harus dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi dan teknologi digital yang ada di organisasi, institusi ataupun perusahaan yang dipimpinnya. Dengan demikian kepemimpinan yang dilakukannya dapat terus berkembang dalam merespon perkembangan transformasi teknologi informasi dan teknologi digital dengan fleksibilitas, menggabungkan perubahan-perubahan sesuai dengan tuntutan *stakeholder* ke dalam strategi bisnis yang ada di organisasi, institusi ataupun perusahaan yang dipimpinnya untuk terus maju

berkembang dengan lebih baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinannya telah merespon perkembangan organisasi, institusi dan perusahaan yang dipimpinnya menuju dunia modern dengan merespon transformasi teknologi informasi dan teknologi digital tersebut.

Transformasi teknologi informasi dan teknologi digital telah menjadi kekuatan yang luar biasa saat ini, yaitu sebagai pendorong utama yang dapat mengarahkan pimpinan organisasi, institusi dan perusahaan untuk terus maju ke arah perkembangan dunia modern, yang kondisinya memang harus dapat merespon perkembangan transformasi teknologi informasi dan teknologi digital. Kondisi saat ini mengharuskan pemimpin untuk menjadi pemimpin yang efektif. Untuk itu pemimpin harus dapat merespon perubahan tersebut dengan bersikap dan berperilaku secara bijak dan proaktif. Melalui kemajuan kompetensi tentang transformasi teknologi dan teknologi digital yang dikuasai, maka memungkinkan pemimpin untuk menggunakannya dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, dan mengurangi biaya produksi dan sekaligus melayani kebutuhan *stakeholder* dengan lebih baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi, instansi dan perusahaan telah melakukan peningkatan efisiensi operasionalnya.

Kepemimpinan yang telah merespon transformasi digital dengan baik, dapat membangun organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih kuat dan lebih tangguh terhadap perkembangan dunia modern yang makin maju. Selain itu pemimpin tersebut berarti telah mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang menjadi kompetitor bagi organisasi, institusi maupun perusahaannya secara sehat. Kepemimpinannya berarti telah memiliki ketahanan organisasi yang kuat, dinamis dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi di lapangan. Respon positif dari pimpinan terhadap transformasi digital dapat menciptakan peluang bagi organisasi untuk melakukan inovasi yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan di lapangan, sehingga dapat memuaskan pelanggan.

Pemimpin yang memiliki kreativitas untuk melakukan inovasi berkelanjutan tersebut mengindikasikan telah memahami nilai inovasi yang dilakukannya dalam konteks digital. Dengan demikian pemimpin tersebut dapat memimpin perusahaan menuju pencapaian tujuan jangka panjang, dan dapat bersaing dengan kompetitor secara sehat. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa pimpinan tersebut bersedia untuk terus melaksanakan Inovasi yang berkelanjutan, untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya secara bertahan, untuk dapat mencapai kemajuan secara terus menerus dengan memperhatikan kebutuhan *stakeholder* dan pelanggannya (Brill, Munoz & Miller, 2022). Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa organisasi yang dipimpinnya dapat menjadi unggul dalam persaingan global.

Organisasi, institusi maupun perusahaan yang dipimpin oleh pimpinan yang bersedia merespon transformasi digital tersebut memiliki keunggulan dalam persaingan global. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin tersebut merupakan pemimpin transformasi, yang dapat membawa organisasi ke tingkat global yang lebih tinggi secara terus-menerus. Hal tersebut dapat dicapai organisasi karena pimpinannya dapat merespon transformasi digital untuk dimanfaatkan dalam upaya analisis data sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih baik dan memahami tren pasar dengan lebih akurat. Transformasi digital yang diberdayakan tersebut memungkinkan untuk menciptakan pembaharuan tentang model kerja yang lebih fleksibel dan dapat memobilisasi kebutuhan di lapangan dan perkembangan pasar, sehingga organisasi dapat menyesuaikan terhadap perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja, *stakeholder* dan keinginan pelanggannya. Pemimpin yang dapat merespon transformasi teknologi informasi dan transformasi digital dapat memprioritaskan keamanan informasi dan menjaga integritas data dari perusahaan terhadap ancaman keamanan yang terus berkembang.

A. Tujuan Penulisan

Tujuan utama penulisan buku ini adalah untuk memberikan informasi kepada para pembaca tentang bagaimana merespon transformasi teknologi digital yang saat ini berkembang pesat, sehingga dalam kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan dapat mencapai kesuksesan yang tinggi. Dengan demikian tujuan khusus dari penulisan buku ini, dengan memanfaatkan transformasi teknologi digital, maka pemimpin mendapatkan manfaat sebagai berikut:

1. Pemimpin yang memiliki kompetensi teknologi digital dapat menyosialisasikan dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai visi, misi tujuan, sasaran dan strategi yang harus dilakukan menjadi lebih baik, karena penjelasannya dapat lebih terarah, jelas untuk mencapai keberhasilan, dan selalu dapat dilihat oleh anggotanya karena tersedia di jaringan yang telah ditentukan di organisasinya.
2. Pemimpin yang sukses di era transformasi digital dapat meningkatkan keterlibatan anggota dan karyawannya untuk memiliki kompetensi digital melalui pemberian pelatihan dan mendukung proses adaptasi anggotanya terhadap perubahan teknologi digital.
3. Transformasi digital yang berkembang pesat di lapangan, juga membawa tanggung jawab sosial bagi perusahaan yang dipimpinnya, sehingga perlu memastikan bahwa organisasi yang dipimpinnya dapat beroperasi secara etis dan berdampak positif terhadap *stakeholder* dan pelanggannya.
4. Kepemimpinan yang cerdas dan proaktif dalam merespon transformasi teknologi digital merupakan hal penting dan dapat dijadikan kunci utama untuk meraih kesuksesan jangka panjang bagi organisasi yang dipimpinnya.
5. Pemimpin yang dapat merespon transformasi teknologi digital dan dapat mengaplikasikannya dalam kegiatan tugas dan tanggung jawabnya berarti dapat memahami dan merespon transformasi teknologi digital, sehingga dapat

- bermanfaat besar bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya menjadi jauh lebih baik lagi.
6. Pemimpin dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan melalui identifikasi kekuatan dan kelemahan anggota timnya yang dapat dilakukan dengan teknologi digital yang dikembangkan, mengalokasikan tugas dengan bijak, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja tertinggi, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
 7. Dengan memanfaatkan perkembangan transformasi teknologi digital yang berkembang pesat, pemimpin dapat mengelola konflik dengan bijaksana. Kemampuan ini dapat membantu menjaga harmonisasi dalam tim kerja dan mencegah ketegangan yang dapat menghambat produktivitas.
 8. Melalui pemanfaatan transformasi teknologi digital, pemimpin dapat melakukan kreativitas untuk berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Kompetensi kepemimpinan mencakup kemampuannya untuk merencanakan dan mengelola perubahan, melaksanakan program, mengevaluasi dan refleksi terhadap pencapaian yang dicapai.
 9. Pemimpin yang memiliki kompetensi dalam mengimplementasikan teknologi digital di lapangan dapat dijadikan panutan dalam hal etika penggunaan teknologi digital dan integritas. Pemimpin tersebut berarti telah memiliki nilai-nilai karakter positif yang kuat dalam bersikap dan bertindak jujur, dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif dan pengambilan kebijakan yang didasarkan pada etika, sehingga dipercaya oleh anggotanya.
 10. Kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital dapat menciptakan keterampilan komunikasi yang efektif, memberikan dukungan dan kesempatan untuk pertumbuhan individu. Selain itu dapat menciptakan tim kerja yang lebih kuat dan berkomitmen dalam mengelola risiko dan mengatasi krisis, untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan inspiratif. Dengan demikian pemimpin

merupakan orang yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan anggota tim kerjanya menjadi lebih baik.

B. Tantangan Pemimpin di Era Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses yang diterapkan organisasi atau perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi digital di semua bidang bisnis. Proses ini secara mendasar mengubah budaya organisasi dan perusahaan dalam hal memberikan nilai kepada pelanggan (Nieken, 2023). Perusahaan mengadopsi teknologi digital inovatif untuk membuat perubahan budaya dan operasional, sehingga dapat beradaptasi secara lebih baik dengan perubahan permintaan pelanggan dalam hal membangun solusi yang berhubungan dengan digital, seperti aplikasi seluler atau *platform* perdagangan elektronik (AlNuaimi, et al., 2022; Lyu, 2023). Organisasi dan perusahaan harus merangkul strategi transformasi digital jika ingin terus berkembang dan mengimbangi perkembangan teknologi yang ada di lapangan. Kondisi tersebutlah yang memunculkan ide gaya kepemimpinan di era transformasi digital, agar organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya dapat terus bertahan dan berkembang pesat mengikuti perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan yang terus berkembang pesat saat ini (Samimi, at al., 2022).

Gaya kepemimpinan yang mengutamakan adaptasi dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugasnya sangat penting di era transformasi teknologi digital yang terus berkembang dengan pesat saat ini. Pemimpin di era transformasi teknologi digital saat ini harus dapat mengubah sikap, perilaku dan strategi serta taktik yang harus dilakukan, dan pengambilan keputusan harus dilakukan dengan cepat dan tepat sesuai dengan perkembangan teknologi baru yang ada di lapangan. Terutama dalam hal pengambilan keputusan tentang penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran serta target yang harus dicapai organisasi yang disesuaikan dengan kondisi perubahan yang ada di lapangan terutama yang terkait dengan transformasi digital.

Kepemimpinan organisasi, institusi maupun perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi digital yang berkembang pesat tersebut, memerlukan kepemimpinan berbasis visi yang dapat menggambarkan masa depan organisasi yang merespon transformasi teknologi digital (Baptista, et al., 2020). Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin yang sukses di era teknologi digital harus memiliki kompetensi untuk adaptasi dan fleksibilitas terhadap perkembangan teknologi digital yang berkembang pesat di lapangan. Selain itu pemimpin harus dapat mendorong budaya kolaboratif yang memungkinkan timbulnya kreativitas untuk memunculkan ide dan inovasi, dalam upaya meningkatkan kompetensi anggota dan tim kerjanya untuk bekerja sama secara efektif (Zhang, 2023). Dengan demikian tantangan yang dihadapi kepemimpinan di era transformasi teknologi digital adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan digital harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi digital dan bagaimana menerapkannya dalam konteks organisasi yang dipimpinnya, sehingga dapat terlihat bahwa pimpinan tersebut menjadi pemimpin pembelajar yang berkelanjutan.
2. Peningkatan efisiensi operasional melalui pemanfaatan transformasi digital, yang memungkinkan untuk penggunaan teknologi digital, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional, dan mempercepat proses bisnis, serta mengurangi biaya. Dengan demikian pemimpin tersebut dapat terlihat keberaniannya dalam pengambilan risiko sebagai pimpinan organisasi.
3. Kepemimpinan yang responsif terhadap perkembangan transformasi digital yang terjadi dapat membangun organisasi yang lebih tangguh dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, sehingga terlihat ketahanan organisasi yang luar biasa baik.
4. Pemimpin yang dapat merespon transformasi digital untuk menciptakan peluang melakukan kreativitas untuk

menciptakan inovasi yang berkelanjutan, sehingga terlihat pemimpin tersebut memahami nilai inovasi dan menghargai setiap inovasi yang diciptakan dalam organisasi sehingga terjadi inovasi baru yang berkelanjutan.

5. Pemimpin yang merespon perkembangan transformasi digital merupakan pemimpin yang dapat meningkatkan pengalaman pelanggan dan melayani pelanggan dengan maksimal melalui pemanfaatan teknologi untuk memberikan layanan yang lebih baik dan responsif, sehingga pelanggan dapat bertahan dan terjadi peningkatan kepuasan pelanggan.
6. Pemimpin organisasi, institusi dan perusahaan yang merespon transformasi digital dapat memiliki keunggulan dalam persaingan global. Pemimpin yang dalam kepemimpinannya memanfaatkan transformasi digital dapat membawa organisasi yang dipimpinnya ke tingkat global yang lebih tinggi, sehingga dapat bersaing secara global.
7. Kepemimpinan yang merespon perkembangan transformasi teknologi digital dapat memanfaatkan analisis data yang ada di organisasinya untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, serta memahami tren pasar dengan lebih akurat, sehingga terlihat bahwa kepemimpinannya memiliki kemampuan analisis data yang lebih baik.
8. Kepemimpinan yang merespon perkembangan transformasi teknologi digital memungkinkan pemimpinnya menjalankan model kerja yang lebih fleksibel, karena dapat menyesuaikan diri dengan perubahan terhadap kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan data dan fakta yang ada di lapangan.
9. Pemimpin yang merespon perkembangan transformasi teknologi digital dapat memprioritaskan keamanan informasi dan menjaga integritas data organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya terhadap ancaman keamanan yang terus berkembang, sehingga keamanan informasi yang ada tetap terjamin keamanannya.

10. Pemimpin yang merespon perkembangan transformasi teknologi digital dapat meningkatkan keterlibatan anggota dan karyawan yang dipimpinnya melalui pemberian pelatihan dan memberikan dukungan adaptasi anggota dan karyawan terhadap perubahan teknologi digital, sehingga tanggung jawab sosial perusahaan secara etis terlihat dan berdampak positif bagi budaya organisasinya.
11. Kepemimpinan di era transformasi teknologi digital mengutamakan pemimpin berbasis empati dalam menghadapi perubahan yang terjadi begitu cepat, sehingga pemimpin perlu memiliki kemampuan empati yang kuat terhadap anggotanya. Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis empati memungkinkan pemimpin tersebut berperilaku memahami tantangan yang dihadapi oleh anggota dan tim kerjanya, sehingga dapat membantu mereka dan menciptakan rancangan solusi yang baik, tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka.
12. Pemimpin di era teknologi digital harus memiliki literasi digital yang tinggi. Dengan memiliki kompetensi literasi digital yang tinggi, maka kepemimpinannya dapat memahami dan menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut menjadikan organisasi maupun perusahaan yang dipimpinnya dapat berjalan sesuai dengan arah visi, misi yang telah direncanakan dan dapat disesuaikan dengan perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan.
13. Pemimpin perlu mengelola transformasi budaya organisasi menuju ke arah yang lebih merespon transformasi digital. Ini melibatkan perubahan dalam cara pimpinan berpikir, bekerja, dan berkolaborasi di seluruh divisi yang ada di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
14. Tantangan lain untuk pimpinan adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beroperasi dan bekerja di era transformasi digital secara baik. Pemimpin harus fokus pada pengembangan keterampilan

- digital dan memberikan pelatihan yang diperlukan bagi karyawannya.
15. Tantangan lainnya bagi pimpinan adalah mengintegrasikan teknologi digital yang baru ke dalam operasi organisasi yang harus dikuasai oleh anggota dan tim kerjanya secara maksimal. Pemimpin perlu memastikan bahwa implementasi teknologi digital tersebut dilakukan secara efisien tanpa mengganggu operasional yang ada.
 16. Adaptasi terhadap perubahan konsumen merupakan tantangan bagi pemimpin di era transformasi digital, karena kondisi perilaku konsumen terus berubah di era digital. Pemimpin harus dapat membaca tren ini dengan cepat dan menyesuaikan strategi bisnis mereka agar tetap relevan dengan pasar.
 17. Tantangan kepemimpinan tentang ketidakpastian ekonomi tetap terjadi di era transformasi digital, meskipun era digital membawa banyak peluang, namun juga membawa ketidakpastian ekonomi. Pemimpin perlu memiliki kepekaan terhadap perubahan ekonomi global dan mempersiapkan organisasi untuk menghadapi kemungkinan ketidakpastian yang mungkin terjadi sebagai dampak dari perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan.
 18. Tantangan kepemimpinan dalam hal kepatuhan regulasi di era transformasi digital tetap terjadi, regulasi terkait privasi dan keamanan data semakin ketat. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa organisasi mereka mematuhi semua regulasi yang berlaku, sambil terus berinovasi dan tetap menjaga keamanan tentang data yang ada di organisasi tersebut.

Tantangan yang mungkin dihadapi pemimpin untuk mencapai kesuksesan dalam memimpin organisasi dan perusahaan di era transformasi digital tersebut adalah sebagai dampak perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan yang harus dihadapi dan diselesaikan dengan memunculkan atau menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan tantangan yang dihadapi oleh pimpinan tersebut. Ide-ide kreatif dan solusi inovatif yang muncul untuk menyelesaikan masalah dan tantangan yang harus dihadapi tersebut dapat saja muncul berdasarkan pengetahuan dan keterampilan pimpinan dalam merespon transformasi digital yang terjadi di lapangan. Walaupun demikian, masih memungkinkan bahwa ide-ide kreatif dan solusi inovatif tersebut dapat juga muncul dari hasil analisis data yang dikerjakan oleh anggota dan tim kerja serta karyawan yang ada di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.

Kondisi karyawan yang memiliki kreativitas tinggi dalam memunculkan ide kreatif dan inovatif tersebut dapat mengarahkan pimpinan untuk dapat mengakui dan menghargai kreativitas anggota dan tim kerja serta karyawan tersebut, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi semua pihak, serta dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung etika komunikasi yang baik antara anggota dan tim kerja serta karyawan terhadap pimpinannya. Pemimpin yang bersedia menerima adaptasi terhadap perubahan konsumen merupakan dampak perkembangan transformasi digital di lapangan tersebut dan menjadi tantangan bagi pemimpin di era transformasi digital, karena kondisi perilaku konsumen terus berubah di era digital. Pemimpin harus dapat membaca tren ini dengan cepat dan menyesuaikan strategi bisnis mereka agar tetap relevan dengan pasar.

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Pemimpin di era transformasi digital dihadapkan pada tantangan perubahan teknologi informasi dan teknologi digital yang sangat cepat berkembangnya saat ini. Untuk itu pemimpin harus terus memperbarui pengetahuan dan kompetensi mereka tentang inovasi terkini yang berhubungan dengan perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital, agar dapat memimpin organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan di lapangan. Dengan demikian pimpinan yang menguasai kompetensi Kepemimpinan bukan hanya sekedar mengetahui keahlian, namun merupakan hal yang sangat penting untuk dikuasai dan mempribadi bagi pimpinan yang dapat memandu dan menginspirasi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya.

Kompetensi kepemimpinan merupakan hal yang sangat dominan dan penting untuk dimiliki oleh seorang pimpinan organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat diberdayakannya untuk meraih kesuksesan dalam memimpin baik di organisasi, institusi maupun perusahaan (Teoh, et al., 2022). Pemimpin di era perkembangan digital yang terus berkembang pesat sampai saat ini, mengondisikan pemimpin harus memiliki sikap terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi dan digital. Pemimpin di era digital perlu memahami perkembangan terkini tentang transformasi teknologi informasi dan perkembangan teknologi digital.

Pimpinan dapat menguasai dan merespon perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital, maka potensi yang dimilikinya tersebut dapat diberdayakan untuk melakukan inovasi digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki sikap dan perilaku serta kepribadian yang terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital,

yang dapat membawa organisasi yang dipimpinnya menuju perkembangan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan di lapangan.

Kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital dapat menciptakan keterampilan komunikasi efektif, memberikan dukungan dan kesempatan untuk pertumbuhan individu, dapat menciptakan tim kerja yang lebih kuat dan berkomitmen, mengelola risiko dan mengatasi krisis, lingkungan yang mendukung, inklusif, dan inspiratif, dan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan anggota tim menjadi lebih mudah (Mitra, Kapoor, & Gupta, 2023). Pemimpin harus mengatasi tantangan keamanan informasi. Pemimpin perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk melindungi data sensitif organisasi dan pelanggan dari ancaman siber.

Pemimpin perlu mengelola transformasi budaya organisasi menuju ke arah yang lebih digital. Ini melibatkan perubahan dalam cara berpikir, bekerja, dan berkolaborasi di seluruh perusahaan. Tantangan lain adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beroperasi di era digital. Pemimpin harus fokus pada pengembangan keterampilan digital dan memberikan pelatihan yang diperlukan. Mengintegrasikan teknologi baru ke dalam operasi organisasi dapat menjadi tantangan. Pemimpin perlu memastikan bahwa implementasi teknologi dilakukan secara efisien tanpa mengganggu operasional yang ada dan sudah dioperasikan selama ini.

Perilaku konsumen terus berubah di era digital. Pemimpin harus dapat membaca tren ini dengan cepat dan menyesuaikan strategi bisnis mereka agar tetap relevan di pasar. Meskipun era digital membawa banyak peluang, namun juga membawa ketidakpastian ekonomi. Pemimpin perlu memiliki kepekaan terhadap perubahan ekonomi global dan mempersiapkan organisasi untuk menghadapi kemungkinan ketidakpastian ini.

Keterbukaan pimpinan terhadap perkembangan teknologi informasi dan teknologi digital sekaligus mengindikasikan bahwa kepemimpinannya bersifat fleksibilitas dan adaptabilitas. Sikap dan perilaku pemimpin yang sukses di era digital, menuntut pemimpin untuk pemberdayaan kompetensi yang dimilikinya untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi informasi dan teknologi digital secara cepat. Dengan demikian kepemimpinan yang dilakukannya dapat terus berkembang dalam merespon perkembangan transformasi teknologi informasi dan teknologi digital dengan fleksibilitas, menggabungkan perubahan-perubahan sesuai dengan tuntutan *stakeholder* ke dalam strategi bisnis yang ada di organisasi, institusi ataupun perusahaan yang dipimpinnya untuk terus maju berkembang dengan lebih baik.

Kondisi saat ini mengharuskan pemimpin untuk menjadi pemimpin yang efektif. Untuk itu pemimpin harus dapat merespons perubahan tersebut dengan bersikap dan berperilaku secara bijak dan proaktif. Melalui kemajuan kompetensi tentang transformasi teknologi dan teknologi digital yang dikuasai, maka memungkinkan pemimpin untuk menggunakannya dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, dan mengurangi biaya-biaya produksi dan sekaligus melayani kebutuhan *stakeholder* dengan lebih baik. Kepemimpinannya berarti telah memiliki ketahanan organisasi yang kuat, dinamis dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi di lapangan. Respon positif dari pimpinan terhadap transformasi digital dapat menciptakan peluang bagi organisasi untuk melakukan inovasi yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan di lapangan, sehingga dapat memuaskan pelanggan.

Pimpinan yang bersedia untuk terus melaksanakan Inovasi yang berkelanjutan untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya secara bertahan dapat mencapai kemajuan secara terus-menerus untuk memperhatikan kebutuhan *stakeholder* dan pelanggannya. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa organisasi yang dipimpinnya dapat menjadi unggul dalam persaingan global. Kondisi

tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin tersebut merupakan pemimpin yang dapat membawa organisasi ke tingkat global yang lebih tinggi secara terus-menerus. Hal tersebut dapat dicapai organisasi dikarenakan pimpinannya dapat merespon transformasi digital untuk dimanfaatkan dalam upaya analisis data sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih baik dan memahami tren pasar dengan lebih akurat. Pemimpin yang memiliki kompetensi teknologi digital dapat menyosialisasikan dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai visi, misi tujuan, sasaran dan strategi yang harus dilakukan menjadi lebih baik, karena penjelasannya dapat lebih terarah dan jelas untuk mencapai keberhasilan yang dapat dilihat anggotanya setiap dibutuhkan.

Pemimpin yang sukses di era digital dapat meningkatkan keterlibatan anggota dan karyawannya untuk memiliki kompetensi digital melalui pemberian pelatihan dan mendukung proses adaptasi terhadap perubahan teknologi digital (Javed, Rashidin & Xiao, 2022). Selain itu transformasi digital yang berkembang pesat di lapangan, juga membawa tanggung jawab sosial bagi perusahaan yang dipimpinnya, sehingga pemimpin perlu memastikan bahwa organisasi yang dipimpinnya dapat beroperasi secara etis dan berdampak positif terhadap *stakeholder* dan pelanggannya.

Kepemimpinan yang cerdas dan proaktif dalam merespon teknologi digital, merupakan hal penting dan dapat dijadikan kunci utama untuk meraih kesuksesan jangka panjang bagi organisasi yang dipimpinnya. Selanjutnya pemimpin yang dapat merespon teknologi digital, dan dapat mengaplikasikannya dalam kegiatan tugas dan tanggung jawabnya, berarti dapat memahami dan merespon perubahan teknologi digital, sehingga dapat bermanfaat besar bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya menjadi jauh lebih baik lagi.

Pemimpin dapat meningkatkan produktivitas dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anggota timnya yang dapat dilakukan dengan teknologi digital yang dikembangkan, mengalokasikan tugas dengan bijak, dan memotivasi mereka untuk

mencapai kinerja tertinggi, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi digital yang berkembang pesat, pemimpin dapat mengelola konflik-konflik dengan bijaksana. Kemampuan ini dapat membantu menjaga harmoni dalam tim kerja dan mencegah ketegangan yang dapat menghambat produktivitas.

Pemimpin yang memanfaatkan teknologi digital dapat melakukan kreativitas untuk berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk merencanakan dan mengelola perubahan, melaksanakan, mengevaluasi dan refleksi terhadap pencapaian yang dicapai. Pemimpin yang memiliki kompetensi teknologi digital dalam mengimplementasikannya di lapangan, dapat dijadikan panutan dalam hal etika penggunaan teknologi digital dan integritas. Pemimpin tersebut berarti telah memiliki nilai-nilai karakter positif yang kuat dalam bersikap dan bertindak jujur, dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif dan pengambilan kebijakan yang didasarkan pada etika dan dipercaya oleh anggotanya.

Berdasarkan kajian di atas maka gaya kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi perkembangan transformasi digital adalah sebagai berikut. 1) Gaya Kepemimpinan Berbasis Visi; 2) Gaya Kepemimpinan Digital; 3) Gaya Kepemimpinan Berbasis Pembelajar Berkelanjutan; 4) Gaya Kepemimpinan Berbasis Keberanian Mengambil Risiko; 5) Gaya Kepemimpinan Berbasis Kemampuan Adaptasi dan Fleksibilitas; 6) Gaya Kepemimpinan berbasis Kolaboratif; 7) Kepemimpinan Berbasis Data; 8) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Inovasi; 9) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pemberdayaan; 10) Gaya Kepemimpinan Berbasis Empati.

A. Gaya Kepemimpinan Berbasis Visi

Gaya Kepemimpinan berbasis visi adalah suatu pendekatan Kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memotivasi anggota dan tim kerja dalam organisasi yang dipimpinnya dengan rinci dan detail serta mengomunikasikan visi yang jelas. Visi yang dikomunikasikan tersebut merupakan tujuan jangka panjang, nilai-nilai, dan arah strategis yang diinginkan oleh pemimpin untuk dapat diwujudkan bersama (Zhang & Yang, 2020). Gaya kepemimpinan berbasis visi mengindikasikan keterlibatan pemimpin untuk mampu mengilustrasikan gambaran masa depan yang memotivasi dan menginspirasi anggota dan tim kerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai visi bersama.

Gaya kepemimpinan berbasis visi, pemimpin tidak hanya memberikan arahan tugas, tetapi juga berfokus pada membangun komitmen dan kepercayaan dalam tim. Pemimpin tersebut mendorong kreativitas, inovasi, dan dedikasi anggota dan tim kerja untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk menjelaskan dengan jelas visi dan nilai-nilai menjadi keterampilan kunci dalam gaya kepemimpinan berbasis visi. Kepemimpinan berbasis visi mengacu pada gaya Kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk organisasi atau tim yang dipimpinnya (Sun, et al., 2021). Pemimpin dengan kepemimpinan berbasis visi mampu menggambarkan arah yang diinginkan secara jelas dan memotivasi anggota tim kerja untuk bekerja menuju visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan berbasis visi dianggap efektif karena mampu menciptakan arah yang jelas, memotivasi anggota dan tim kerja, dan memungkinkan pencapaian visi yang merupakan tujuan jangka panjang. Seorang pemimpin dengan visi yang kuat dapat menjadi sumber inspirasi bagi anggota dan tim kerja di organisasi maupun di perusahaan, sehingga dapat membentuk budaya kerja yang positif, dan membawa perubahan yang signifikan dalam organisasi.

Pemimpin organisasi dan perusahaan memerlukan penetapan visi yang jelas dan perlu penguatan untuk mencapai visi yang telah diciptakan tersebut yang dapat merespon transformasi digital yang berkembang di lapangan. Gaya kepemimpinan berbasis visi harus dapat menentukan visi yang kuat dan relevan dengan perkembangan transformasi digital yang saat ini berkembang dengan pesat. Gaya kepemimpinan berbasis visi memungkinkan pemimpin untuk menggambarkan masa depan yang jelas dan tegas terhadap seluruh anggota organisasi dalam konteks transformasi digital. Gaya kepemimpinan berbasis visi menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam memimpin organisasi menuju pencapaian tujuan jangka panjang di era transformasi digital.

Ciri khas utama dari gaya kepemimpinan berbasis visi ini adalah kemampuan pimpinan organisasi dan perusahaan untuk memiliki visi yang jelas yang dapat menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen pada visi tersebut. Pemimpin yang berbasis visi dapat merumuskan tujuan yang bersifat menyeluruh dan menarik, sehingga dapat menciptakan gambaran masa depan yang menggugah semangat dan antusiasme seluruh anggota dan tim kerja secara maksimal.

Gaya kepemimpinan berbasis visi cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik terhadap anggota dan tim kerja. Pemimpin berbasis visi dapat mengomunikasikan visi yang diciptakannya dengan jelas dan dapat meyakinkan anggotanya untuk mencapainya. Kondisi tersebut dapat memotivasi anggota dan tim kerja untuk memahami dan merasa yakin dapat mencapai tujuan bersama tersebut. Hal itu dapat terjadi dikarenakan pemimpin berbasis visi dapat mengomunikasikan visi tersebut secara jelas dan tegas. Hal tersebut merupakan kunci untuk memastikan bahwa semua anggota dan tim kerja memiliki pemahaman yang sama mengenai arah dan kebijakan yang ingin dicapai, sehingga semuanya dapat mengambil peran masing-masing sesuai dengan job kerjanya untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Pemimpin berbasis visi secara konsisten dapat memperlihatkan keseriusan dan ketekunannya serta konsistensi dalam aktivitas untuk mewujudkan visi tersebut. Pemimpin berbasis visi tidak hanya memberikan arah pada bagian awal kegiatan saja, tetapi juga terlibat secara aktif dan kreatif dalam memotivasi dan mendorong anggota dan tim kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketekunan dan konsistensi aktivitas yang dilakukan pimpinan tersebut, dapat menciptakan budaya kerja yang stabil dan memberikan contoh positif bagi anggota dan tim kerja, serta memotivasi mereka untuk bekerja keras demi meraih visi bersama.

Gaya kepemimpinan berbasis visi memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota dan tim kerja. Pemimpin berbasis visi dapat membawa semangat positif dan optimisme, serta kreativitas anggota dan tim kerjanya untuk mengatasi kondisi dan situasi yang sulit. Pemimpin berbasis visi ini tidak hanya fokus pada keberhasilan jangka pendek, tetapi juga mampu membayangkan dan menginformasikan kepada anggota dan tim kerjanya untuk pencapaian jangka panjang. Selain itu pemimpin berbasis visi dapat memberikan dampak positif dalam jangka waktu yang lebih lama.

Gaya kepemimpinan berbasis visi dapat mencerminkan kemampuan pemimpin tersebut untuk beradaptasi dengan perubahan transformasi digital dan menginspirasi anggota dan tim kerjanya untuk melihat perubahan yang terjadi sebagai peluang. Pemimpin berbasis visi melihat perubahan sebagai bagian alami dari perjalanan menuju visi yang lebih baik dan mendorong anggota dan tim kerjanya untuk bersikap fleksibel dan inovatif dalam menghadapi tantangan di era transformasi digital tersebut.

Kombinasi dari ciri-ciri gaya kepemimpinan berbasis visi tersebut di atas menciptakan lingkungan kerja organisasi dan perusahaan yang dinamis, kreatif, dan penuh semangat untuk mencapai visi bersama yang relevan dengan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berbasis visi dapat dikenali dari berbagai aspek

yang mencerminkan kemampuan pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi anggota dan tim kerjanya menuju pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian indikator dari gaya kepemimpinan berbasis visi adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin memiliki kemampuan untuk merumuskan visi secara jelas dan inspiratif.
2. Pemimpin memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap pencapaian visi.
3. Pemimpin menunjukkan dedikasi dan ketekunan dalam membimbing anggota dan tim kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
4. Pemimpin memiliki komitmen pemimpin berbasis visi tersebut menciptakan kepercayaan di antara anggota dan tim kerjanya bahwa visi dapat dicapai dengan kerja keras dan kerja sama.
5. Pemimpin berbasis visi memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan visi secara efektif kepada anggota dan tim kerjanya sehingga mereka dapat mengambil peran sesuai dengan job kerja masing-masing dalam upaya mencapai visi bersama.
6. Pemimpin berbasis visi biasanya menunjukkan kepemimpinan transformasional, yang tidak hanya berfokus pada tugas-tugas rutin, tetapi juga dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk melampaui ekspektasi.
7. Pemimpin berbasis visi dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif dan mendorong perkembangan pribadi dan profesional dalam tim kerjanya.
8. Kepemimpinan berbasis visi melibatkan kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan memelihara semangat positif dalam tim kerja.
9. Pemimpin berbasis visi mampu menangkap peluang, bahkan di tengah tantangan yang dihadapi, dan memotivasi serta mendorong anggota dan tim kerjanya untuk melihat masa depan dengan optimisme.

10. Pemimpin berbasis visi dapat memberikan semangat positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Dengan memperhatikan indikator-indikator ini, organisasi dapat mengenali dan mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan berbasis visi tercermin dalam kepemimpinan yang ada dan mengarahkan upaya menuju pencapaian visi bersama yang telah disesuaikan dengan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan. Gaya kepemimpinan berbasis visi merupakan suatu pendekatan di mana seorang pemimpin memiliki visi yang jelas dan menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah disesuaikan dengan perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Strategi yang harus dilaksanakan oleh kepemimpinan berbasis visi adalah mengedepankan pemahaman dan komitmen terhadap tujuan bersama, memberikan arahan yang konsisten, dan membangun semangat kolektif. Untuk pencapaian visi bersama tersebut maka langkah strategi yang dapat dilakukan melalui Gaya Kepemimpinan Berbasis Visi adalah sebagai berikut:

1. **Membangun visi bersama:** Pemimpin yang menggunakan strategi ini harus mampu mengartikulasikan visi yang inspiratif dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Visi tersebut harus dapat memotivasi dan mengarahkan anggota tim menuju tujuan bersama, menciptakan semangat yang kuat dalam mencapai hasil yang diinginkan.
2. **Berkomunikasi dengan jelas:** Komunikasi yang jelas dan konsisten merupakan elemen kunci dari gaya kepemimpinan berbasis visi. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi mereka dengan cara yang dapat dipahami oleh semua anggota tim, serta menjelaskan peran masing-masing dalam mencapai tujuan tersebut.
3. **Menginspirasi dan mempengaruhi:** Seorang pemimpin berbasis visi tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga berusaha untuk menginspirasi anggota tim. Melalui kata-kata

dan tindakan yang memotivasi, pemimpin mampu membentuk budaya kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan tim kerja.

4. **Menetapkan standar kinerja tinggi:** Gaya kepemimpinan berbasis visi mendorong penetapan standar kinerja tinggi. Pemimpin memotivasi tim kerja untuk mencapai prestasi luar biasa dengan menunjukkan bahwa setiap tugas atau proyek memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian visi jangka panjang.
5. **Fleksibilitas dan adaptasi:** Meskipun pemimpin memiliki visi yang jelas, mereka juga harus dapat bersikap fleksibel dan beradaptasi terhadap perubahan situasional. Fleksibilitas ini memungkinkan tim kerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan mencari solusi yang inovatif untuk mencapai visi yang tetap utuh.
6. **Memberikan dukungan dan penguatan:** Seorang pemimpin berbasis visi tidak hanya memimpin dari depan tetapi juga memberikan dukungan yang kuat kepada anggota tim kerja. Mereka memotivasi melalui penguatan positif, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu dalam tim kerja.

Dengan mengimplementasikan strategi Gaya Kepemimpinan Berbasis Visi, seorang pemimpin dapat memimpin timnya menuju pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dan menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam konteks organisasional. Komitmen dari pimpinan terhadap aktivitasnya yang diarahkan untuk pencapaian visi tersebut menjadikan contoh bagi anggota dan tim kerja serta karyawan di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.

B. Gaya Kepemimpinan Digital

Gaya kepemimpinan digital merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan teknologi digital dan inovasi dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan, komunikasi, dan manajemen di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan digital cenderung menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempercepat proses bisnis, untuk meningkatkan efisiensi operasional, dan memfasilitasi kolaborasi dalam tim kerjanya. Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan digital adalah melibatkan pemanfaatan alat dan teknologi digital, analisis data, adaptabilitas terhadap perubahan teknologi, serta menjadikannya sebagai pendorong untuk menciptakan inovasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan digital cenderung memahami peran teknologi digital sebagai alat yang strategis untuk pencapaian tujuan bisnis dan mengelola perubahan yang terjadi dalam lingkungan digital, sehingga dapat beradaptasi terhadap perkembangan digital di lapangan.

Gaya kepemimpinan digital cenderung untuk melibatkan kemampuan untuk memimpin anggota dan tim kerjanya yang terdistribusi secara geografis, mengelola data secara bijak, serta memahami serta merespon cepat terhadap tren dan perubahan di era transformasi digital di lapangan. Kesadaran gaya kepemimpinan digital terhadap keamanan digital dan privasi informasi, merupakan hal penting yang tetap terus dijaga oleh gaya kepemimpinan digital dalam menghadapi tantangan era teknologi informasi dan transformasi digital. Gaya kepemimpinan digital memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi digital. Selain itu gaya kepemimpinan digital tahu persis tentang bagaimana menerapkan teknologi digital dalam konteks organisasi dan perusahaan. Dengan demikian gaya kepemimpinan digital dapat memastikan bahwa dalam kepemimpinannya dapat memandu transformasi digital untuk kesuksesannya dalam memimpin organisasi dan perusahaan.

Gaya kepemimpinan digital merupakan pendekatan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi transformasi digital. Hal itu ditunjukkan melalui kompetensi digital yang sangat baik yang dimiliki oleh pimpinan yang dapat diberdayakan untuk ditransformasikannya kepada anggota dan tim kerjanya. Selanjutnya, pemberdayaan kompetensi digital tersebut dapat memengaruhi operasional dan strategi bisnis untuk pencapaian produktivitas yang tinggi dari organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan digital yang memprioritaskan pengembangan keterampilan digital di organisasi dan perusahaannya merupakan kunci untuk menghadapi transformasi digital. Untuk itu gaya kepemimpinan digital perlu mentransformasikan kompetensi digital yang dimilikinya tersebut kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya melalui pelatihan dan dukungan agar semua anggota, tim kerja dan karyawan dapat mengadopsi teknologi digital yang baru dengan cepat dan tepat, sehingga dapat dimanfaatkan untuk mempercepat dan meningkatkan target kerja yang harus dicapainya.

Indikator gaya kepemimpinan digital adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan digital memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi dan aktivitas operasional di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
2. Gaya kepemimpinan digital dapat memahami dan memanfaatkan berbagai solusi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di seluruh divisi yang ada di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
3. Gaya kepemimpinan digital memiliki adaptabilitas dan ketangkasan dalam merespon transformasi digital dengan cepat dan efektif, serta dapat membimbing dan mengarahkan anggota dan tim kerjanya untuk melewati tantangan yang dihadapi dan mengambil peluang yang muncul di tengah perubahan transformasi digital tersebut.

4. Gaya kepemimpinan digital dapat memberdayakan anggota dan tim kerjanya melalui teknologi digital dalam kepemimpinannya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga anggota dan tim kerjanya merasa mendapatkan dukungan dalam penggunaan teknologi digital secara maksimal pada aktivitas kerjanya sehari-hari, sehingga mereka merasakan kenyamanan dalam bekerja.
5. Gaya kepemimpinan digital membangun budaya yang harmonis sehingga dapat memunculkan inovasi digital dalam aktivitas anggota dan tim kerja serta karyawannya, sekaligus memotivasi dan mendorong organisasi untuk berpikir kreatif, mengadopsi pendekatan yang inovatif dengan memanfaatkan transformasi digital tersebut, dalam upaya untuk dapat diimplementasikan secara cepat dan tepat guna di lingkungan kerjanya.
6. Gaya kepemimpinan digital dapat mengembangkan keterampilan digital untuk anggota dan tim kerja serta karyawan melalui pemberian dukungan pada pelaksanaan pelatihan yang diperlukan sesuai dengan job kerja anggota dan tim kerja serta karyawan tersebut, agar mereka dapat mengembangkan keterampilan digital yang diperlukan, sehingga organisasi tempat mereka bekerja dapat tetap bersaing di era transformasi digital.

Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan digital dapat mengukur keberhasilannya dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan digital tersebut melalui indikator-indikator tersebut di atas. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan digital tersebut, maka diperlukan strategi yang tepat. Berikut adalah strategi yang dapat dilakukan untuk mencapai kesuksesan dalam memimpin melalui gaya kepemimpinan digital tersebut.

1. **Pahami dan kuasai teknologi digital:** Strategi pertama yang harus dilakukan pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan digital, harus dapat memahami dan menguasai

teknologi digital yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, dan dapat diberdayakan untuk membantu anggota dan tim kerja serta karyawannya.

2. **Pemanfaatan teknologi digital dalam pengambilan kebijakan dan keputusan:** Pemahaman dan kompetensi pimpinan dalam hal teknologi digital dapat dimanfaatkan pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan mengarahkan organisasi menuju transformasi digital yang sukses.
3. **Komunikasi yang efektif:** Kepemimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan digital perlu menerapkan berbagai *platform* dan alat komunikasi digital untuk memfasilitasi interaksi dan pertukaran informasi di antara anggota dan tim kerja serta karyawannya di organisasi dan perusahaan. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja dan budaya kerja yang kolaboratif dan kondusif, serta mengondisikan anggota dan tim kerja dan karyawannya untuk tetap terhubung, sehingga dapat terlepas dari lokasi geografis mereka.
4. **Pemberdayaan Karyawan melalui pelatihan digital:** Pemberdayaan karyawan diperlukan untuk meraih kesuksesan organisasi dan perusahaan. Untuk itu pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan digital perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk memberdayakan anggota, tim kerja dan karyawannya, sehingga keterampilan digital yang diperlukan organisasi dapat tercipta pada diri mereka sesuai dengan job kerjanya.
5. **Tingkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi dan perusahaan:** implementasi gaya kepemimpinan digital dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi digital yang dapat diberdayakan melalui pemberian motivasi dan dorongan positif dan moral yang kuat serta dukungan terhadap anggota dan tim kerjanya untuk tetap semangat

dalam pencapaian produktivitas organisasi unggul yang melebihi target yang ditetapkan.

6. **Fleksibilitas dalam bekerja:** Gaya kepemimpinan digital selalu mempromosikan tentang fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Dengan demikian pemimpin perlu mengembangkan kebijakan dan keputusan yang dapat mendukung kerja dari jarak jauh, sehingga memungkinkan anggota dan tim kerja dan karyawannya untuk tetap dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan kondusif, dan sekaligus dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan secara maksimal.
7. **Fokus pada keamanan digital:** Pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan digital harus memastikan, mengondisikan dan memastikan keamanan informasi yang dimiliki organisasi dan perusahaan, walaupun dalam kondisi merespon perkembangan transformasi digital yang terus berkembang. Untuk itu pimpinan harus menyusun strategi yang tepat dalam mengamankan informasi yang dimiliki namun tetap dapat beradaptasi sesuai kondisi perkembangan yang ada di lapangan. Dalam era digital, keamanan informasi dan data menjadi sangat penting. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa organisasi dan perusahaan yang dipimpinya memiliki kebijakan keamanan yang ketat dan melibatkan anggota tim kerja yang handal dan dapat dipercaya dalam pelatihan keamanan digital untuk mengurangi risiko serangan *cyber*.
8. **Memupuk budaya inovasi dalam organisasi:** Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan digital harus dapat memotivasi dan mendorong kreativitasnya untuk memunculkan ide-ide baru dan pendekatan inovatif yang terkait dengan transformasi digital yang dibutuhkan organisasinya, sesuai dengan permintaan pasar dan pelanggan. Selain itu gaya kepemimpinan digital tersebut harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi

anggota dan tim kerjanya serta karyawan yang terlibat, sehingga mereka dapat merasa nyaman untuk berbagi ide inovatif, berani mengambil risiko, dan terlibat dalam proses inovasi yang berkelanjutan demi mencapai kesuksesan organisasi dan perusahaan. Kondisi tersebut dapat mempercepat organisasi dan perusahaan menuju kesuksesan dalam era transformasi digital secara maksimal dan dapat bersaing secara global dengan kompetitornya.

C. Gaya Kepemimpinan Berbasis Pembelajar Berkelanjutan

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan dan pemberdayaan anggota dan tim kerja serta karyawan, agar mereka dapat terus belajar dan berkembang secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan memprioritaskan keutamaan pembelajaran sebagai salah satu aspek penting dan utama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Khattak, et al., 2020). Semua itu diarahkan untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan secara bersama dan dengan hasil yang maksimal.

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan, mengondisikan pimpinan bukan sebagai otoritas atau pembuat keputusan utama, namun juga berfungsi untuk memfasilitasi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk terus mengembangkan potensinya sebagai pembelajar yang hebat (Van, 2020). Selain itu pimpinan dapat menginspirasi, memberdayakan, dan mendukung pengembangan potensi anggota dan tim kerjanya. Pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan cenderung sebagai motivator yang dapat mendorong anggota dan tim kerjanya sebagai pembelajaran kontinu, memberikan dukungan dan sumber daya, mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, memfasilitasi refleksi dan evaluasi, menghargai inovasi dan kreativitas, menyediakan umpan balik konstruktif.

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan kelompok, serta mempromosikan budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, pemimpin dengan gaya kepemimpinan pembelajar berkelanjutan membantu organisasi dan perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keunggulan melalui pemberdayaan anggota dan tim kerja serta karyawan, untuk tetap mengembangkan kompetensi dirinya, sehingga tetap relevan dan berdaya saing dalam lingkungan yang terus berubah. Dunia digital terus berkembang, dan pemimpin perlu menjadi pembelajar berkelanjutan. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada pembelajaran konstan membantu pemimpin dan timnya untuk tetap relevan dan kompetitif dalam persaingan yang semakin ketat.

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan mengondisikan pemimpin yang memiliki kepekaan terhadap perubahan dan mampu merespon dengan cepat terhadap dinamika pasar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinannya dapat mengidentifikasi kebutuhan pasar yang dapat dikaitkan dengan visi dan misi untuk ditindaklanjuti dalam aktivitas yang efektif dalam upaya pencapaian visi yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan. Selain itu kepemimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan memiliki kemampuan untuk membaca tren, teknologi baru, dan perubahan lingkungan bisnis untuk menghadapi transformasi digital. Indikator pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan adalah sebagai berikut:

1. Menempatkan anggota, tim kerja dan karyawan sebagai pembelajar untuk dapat dikembangkan potensinya dalam upaya mendukung aktivitas kerjanya di organisasi dan perusahaan sehingga visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

2. Memberikan dukungan terhadap fasilitas yang dibutuhkan anggota dan tim kerja serta karyawan untuk terus menumbuhkembangkan potensi diri mereka dalam hal merespon transformasi digital sehingga kondisi organisasi dan perusahaan dapat terus beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan dan dapat bersaing secara global.
3. Memiliki orientasi terhadap pertumbuhan dan pengembangan potensi diri anggota dan tim kerja serta karyawannya yang menekankan pada pencapaian hasil kerja dan memprioritaskan pengembangan keterampilan dan pengetahuan anggota, tim kerja dan karyawan serta mengenali potensi yang dimiliki setiap anggota dan tim kerja serta karyawan tersebut yang dapat memberikan dukungan untuk mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap produktivitas organisasi dan perusahaan.
4. Menciptakan lingkungan kerja bagi anggota dan tim kerja serta karyawan agar merasakan kenyamanan untuk berbagi pengetahuan teknologi digital yang berkembang, berani mengambil risiko, dan belajar dari pengalaman yang dialaminya serta dapat berkolaborasi dan saling berbagi ide inovatif serta memperhatikan norma dan budaya positif yang ada dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin berbasis pembelajar berkelanjutan tersebut.
5. Transparansi dan komunikasi yang bersifat terbuka, aktif berkomunikasi tentang visi, misi dan tujuan organisasi, perkembangan, dan memanfaatkan peluang transformasi digital untuk melaksanakan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu pemimpin dapat membangun kepercayaan dengan membagikan informasi secara jujur, sehingga anggota dan tim kerja serta karyawannya dapat memahami konteks dan mengambil bagian dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan job kerjanya di organisasi dan perusahaan tersebut.

6. Menggandeng teknologi dan inovasi sebagai sarana untuk memfasilitasi pembelajaran terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk mendukung produktivitas organisasi dan perusahaan menjadi unggul.
7. Mengenali dan memprioritaskan pentingnya transformasi teknologi digital sebagai alat untuk meningkatkan aksesibilitas informasi dan memfasilitasi proses belajar bagi anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus berkembang secara efektif dan efisien sesuai dengan job kerjanya.
8. Menerima dan mengakui serta menghargai inovasi baru yang diciptakan oleh anggota dan tim kerja serta karyawannya sebagai kunci untuk memecahkan masalah yang terkait transformasi digital untuk mencapai tujuan organisasi.
9. Menunjukkan sikap yang mendukung pembelajaran kontinu yang dilakukan anggota dan tim kerja serta karyawannya merupakan hal yang penting. Untuk itu pemimpin tersebut bersedia sebagai fasilitator untuk mengajarkan kompetensi digital yang dimilikinya kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya sepanjang waktu selama kompetensi tersebut dibutuhkan.
10. Kesiediaan untuk menerima umpan balik dari anggota dan tim kerja serta karyawannya. Selain itu pimpinan sebaiknya juga bersedia untuk belajar dari kegagalan yang pernah dirasakan dan hasil evaluasi dari kegagalan tersebut, dijadikan dasar untuk tindak lanjut dalam hal meningkatkan kompetensi diri sendiri, anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus melaju pesat kompetensinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut juga bersedia untuk terus menjadi pemimpin berbasis pembelajar berkelanjutan selama menjadi pimpinan di organisasi dan perusahaan tersebut. Hal itu juga dapat menjadi contoh bagi anggota dan tim kerja serta

karyawannya, sekaligus dapat meningkatkan kepercayaan mereka terhadap kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasional, serta mempromosikan inovasi dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan transformasi digital yang terus-menerus berkembang. Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan yang diimplementasikan pada organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, maka organisasi dan perusahaan tersebut dapat terus berkembang, dapat bersaing secara global dan dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan. Untuk itu maka strategi yang harus dilakukan pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- 1. Penetapan tujuan dan evaluasi kinerja:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan harus dapat menetapkan visi, misi dan tujuan yang jelas serta terukur untuk pengembangan pribadi, anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk meraih kesuksesan kerjanya. Evaluasi kinerja yang diakses secara teratur dapat dijadikan dasar untuk mengidentifikasi area pembelajaran yang perlu ditingkatkan bagi setiap personal yang ada di organisasi dan perusahaan tersebut.
- 2. Menekankan pada anggota untuk terus belajar:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan menunjukkan bahwa dirinya juga melaksanakan pembelajaran secara terus-menerus sebagai landasan untuk pengembangan diri dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, sehingga hal ini dapat menjadi contoh, meningkatkan kepercayaan anggota dan tim kerja serta karyawan terhadap pemimpinnya.
- 3. Membangun budaya organisasi yang mendorong pembelajaran:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar

berkelanjutan, menunjukkan komitmen yang tinggi untuk mendukung dan memotivasi serta mendorong anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk selalu ingin belajar dari pengalaman, baik yang positif maupun negatif, apalagi jika didukung oleh lingkungan kerja yang tepat dan mendukung proses pembelajaran berkelanjutan yang nyaman dan menyenangkan bagi mereka.

4. **Fasilitasi kolaborasi:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan harus dapat memastikan bahwa terdapat kolaborasi yang efektif di antara anggota dan tim kerja serta karyawannya. Dengan memanfaatkan kolaborasi yang telah terbina, dapat menciptakan ide-ide baru dan inovatif baru yang dibutuhkan organisasi, selanjutnya memungkinkan pimpinan untuk mengembangkan mekanisme untuk berbagi informasi tentang ide dan inovatif baru untuk memberdayakan anggota tim kerja dan karyawannya serta orang lain ataupun *stakeholder* untuk saling berbagi pengetahuan baru tersebut demi kesuksesan organisasi dan perusahaan tersebut.
5. **Pengembangan keterampilan personal dan tim:** Strategi pengembangan keterampilan personal dalam organisasi dan perusahaan penting untuk terus ditingkatkan dalam upaya pencapaian target kerja yang harus dicapai. Untuk itu pemimpin perlu mengadakan pelatihan bagi anggotanya yang belum menguasai tentang teknologi digital yang diperlukan organisasi dan perusahaan yang relevan dengan job kerja mereka, yang kesemuanya itu diarahkan untuk mencapai produktivitas dari hasil kerja karyawannya untuk mencapai target yang telah ditentukan.
6. **Melakukan pendekatan yang relevan dalam menghadapi dinamika perubahan:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan harus dapat memanfaatkan transformasi digital sebagai peluang untuk berkembang dan kompleksitas lingkungan bisnis yang nyaman dalam

organisasi yang terkait dengan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan.

7. **Pemanfaatan teknologi:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajaran harus mampu memanfaatkan teknologi digital sebagai alat untuk mendukung proses pembelajaran bagi anggota dan tim kerja serta karyawannya, seperti penggunaan *platform digital*, *e-learning*, dan alat kolaborasi *online* lainnya yang dapat membantu mempercepat akses informasi dan memfasilitasi pertukaran ide di antara anggota dan tim kerja serta karyawan di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
8. **Memberikan umpan balik konstruktif dan menyusun rencana pengembangan:** Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan harus bersedia menerima umpan balik dari anggota dan tim kerja serta karyawannya, jika umpan balik tersebut benar-benar dibutuhkan untuk kemajuan produktivitas dari organisasi dan perusahaan tersebut dan sesuai dengan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan.
9. **Respon terhadap perubahan:** implementasi gaya kepemimpinan berbasis pembelajar, memerlukan responsibilitas anggota dan tim kerja serta karyawan terhadap perubahan transformasi digital yang ada di lapangan. Selain itu pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan harus menjadi agen perubahan yang proaktif, memotivasi anggota dan tim kerjanya untuk menghadapi tantangan baru. Selanjutnya tantangan yang dihadapi tersebut harus dapat dipandang sebagai peluang untuk terus dapat dimanfaatkan dalam usaha perkembangan organisasi dan perusahaan, untuk merespon positif, sehingga dapat menyesuakannya terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan.

Gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan selalu merespon perubahan yang terjadi di lapangan sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan. Dengan demikian gaya kepemimpinan berbasis pembelajar berkelanjutan merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibilitas dan adaptabilitas yang menekankan aktivitas kerja untuk merespon perubahan lingkungan bisnis dengan cepat dan efektif serta efisien.

D. Gaya Kepemimpinan Berbasis Keberanian Mengambil Risiko

Gaya kepemimpinan berbasis berani mengambil risiko adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang memiliki keberanian dan kesiapan untuk menghadapi risiko-risiko yang mungkin timbul akibat dari kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkannya, dan telah dikembangkan menjadi langkah-langkah strategis yang harus dilakukan di organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko cenderung tidak takut untuk melakukan langkah-langkah yang menurut orang lain berada di luar zona nyaman, termasuk mengambil keputusan yang mungkin membawa konsekuensi atau risiko yang signifikan, karena saat memutuskan pengambilan kebijakan dan keputusan tersebut, pemimpin tersebut telah menganalisisnya dengan menggunakan data yang komprehensif.

Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko, melihat risiko yang mungkin terjadi tersebut bukan sebagai hambatan, tetapi juga dipandang sebagai peluang untuk pertumbuhan ide baru yang inovatif yang dapat dikembangkan ke depannya dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko selalu memiliki visi jangka panjang dan kepercayaan diri yang kuat dalam kemampuannya untuk mengelola dampak terhadap keputusan berisiko yang mungkin muncul akibat keputusan yang diambilnya tersebut.

Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko bukan berarti pimpinannya sembrono atau gegabah dalam bertindak, namun semua itu telah melawati analisis dan kajian yang matang untuk mempertimbangkan dengan seksama potensi risiko dan kebermanfaatannya yang didapatkan sebelum langkah-langkah yang berisiko tersebut diambil atau ditetapkan. Selain itu bahwa sebelum keputusan tersebut ditetapkan, pemimpin telah berkonsultasi dengan anggota dan tim kerja yang terlibat serta melibatkan konsultan yang berkompeten untuk mendapatkan perspektif tambahan informasi sebelum mengambil keputusan tersebut.

Gaya kepemimpinan berbasis berani mengambil risiko dapat mendorong dan memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berkreasi dan memunculkan inovasi baru dengan perasaan nyaman dan menyenangkan karena mendapatkan dukungan dari pimpinan untuk terus berpartisipasi dan berkontribusi secara proaktif. Apalagi dalam kondisi transformasi digital yang berkembang pesat saat ini, memungkinkan pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil risiko atas keputusan yang diambilnya dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin yang berani mengambil risiko dapat mendorong dan memotivasi anggota dan tim kerja untuk mencoba pendekatan baru dan inovasi baru untuk menghadapi ketidakpastian dengan sikap yang positif terhadap perkembangan transformasi digital di lapangan. Indikator gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko secara efektif.
2. Pemimpin menghadapi tantangan dengan sikap yang berani, mengambil keputusan yang mungkin berisiko karena sudah melalui analisis data secara komprehensif.
3. Pemimpin bersedia dan memiliki kemauan untuk mengambil risiko yang diperlukan demi mencapai tujuan yang lebih besar.

4. Pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan siap menghadapi konsekuensi dari keputusan yang sudah diambilnya.
5. Pemimpin menciptakan lingkungan yang nyaman untuk berkreasi dan memunculkan inovasi baru yang terus dapat berkembang.
6. Pimpinan mendorong anggota timnya untuk berpikir di luar batas untuk mencoba pendekatan baru yang dapat diimplementasikan, setelah menganalisisnya secara komprehensif melalui data yang telah ada.
7. Pimpinan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan transformasi digital yang ada di lapangan dan menciptakan solusi yang lebih efektif terhadap tantangan perkembangan transformasi digital yang dihadapi.
8. Pimpinan mendorong pengembangan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
9. Pimpinan cenderung membuat keputusan dengan tegas tanpa keraguan yang berlebihan karena telah melalui analisis data lapangan yang komprehensif.
10. Pimpinan meningkatkan efisiensi organisasi dan memberikan arah yang jelas kepada anggota tim kerja melalui kebijakan yang cepat dan tepat sasaran.
11. Pimpinan memotivasi dan mendorong serta menginspirasi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan besar yang terbaik.
12. Pimpinan menjadi contoh positif yang memotivasi dan mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berani menghadapi tantangan dan mengatasi ketidakpastian yang mungkin terjadi akibat keputusan yang diambil.
13. Pimpinan membantu membangun kepercayaan dalam tim kerja dan karyawan dengan memberikan dukungan, bahwa pimpinan tersebut percaya pada kemampuan anggota tim kerja dan karyawannya yang selalu siap melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal.

14. Pimpinan memperkuat hubungan di antara anggota dan tim kerja serta karyawan terhadap pimpinan yang telah menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan produktif serta nyaman bagi bawahannya.
15. Pimpinan yang memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan dapat menjadi kunci untuk meraih pencapaian luar biasa dan keunggulan bersaing terhadap perubahan transformasi digital yang terjadi di lapangan, sehingga menjadikan organisasi dan perusahaan tersebut dapat bersaing secara global.

Pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan berbasis berani mengambil resiko dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang melalui keberaniannya dalam menghadapi risiko. Kemungkinan risiko yang mungkin terjadi tersebut dapat dipandang pimpinan sebagai mencari peluang baru, sehingga dapat berpeluang melakukan perubahan positif untuk meraih kesuksesan organisasi dan perusahaan yang lebih besar. Untuk mencapai kesuksesan organisasi dan perusahaan, maka pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko perlu melakukan strategi berikut:

1. **Kejelasan tentang visi dan misi yang ditetapkan:** Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko, menunjukkan bahwa pimpinan organisasi dan perusahaan tersebut telah menetapkan visi dan misi secara jelas dan detail terhadap arah yang ingin dicapai, sehingga pemimpin dapat membuat keputusan yang berani untuk mencapai tujuan tersebut.
2. **Menekankan pentingnya menghadapi ketidakpastian:** Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko menekankan pentingnya menghadapi ketidakpastian, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang berani untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk dalam

hal memotivasi dan memberikan dukungan pada anggota dan timkerja serta karyawannya.

3. **Membangun dan mengembangkan kepercayaan:** Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil risiko dapat membangun kepercayaan anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga anggota tim kerja merasa nyaman dan yakin dalam menghadapi ketidakpastian yang mungkin terjadi tersebut.
4. **Membangun dan mengembangkan komunikasi terbuka, dan transparansi:** Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil risiko Ini dapat dicapai dengan sukses melalui komunikasi terbuka, transparansi, karena hal tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian dukungan kepada anggota, tim kerja dan karyawan saat mereka merasa membutuhkan dukungan pimpinannya.
5. **Membangun dan mengembangkan kepercayaan:** Pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil risiko memiliki keterampilan dan kompetensi dalam penyelesaian masalah dan kendala yang dihadapi akibat pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Hal tersebut dapat menumbuhkembangkan kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
6. **Pertimbangan yang matang untuk bertindak:** Pengambilan keputusan, dan keberanian untuk mengambil risiko harus diimbangi dengan pertimbangan yang matang oleh pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil risiko. Sebelum bertindak pemimpin harus melewati proses yang melibatkan analisis situasi, pemahaman terhadap potensi risiko, dan keberanian untuk bertindak, sehingga dapat mencapai kesuksesan visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan secara maksimal.
7. **Promosi inovasi dan kreativitas:** Pimpinan yang berbasis keberanian mengambil resiko harus mendorong anggota

timnya untuk berpikir *out of the box* dan menciptakan solusi inovatif. Selanjutnya, memberikan dukungan terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi dengan memberikan peluang promosi atas kreativitasnya yang telah menciptakan inovasi baru sehingga organisasi dapat meraih visi, misi dan tujuannya melebihi target yang telah ditetapkan.

8. **Mengelola ketidakpastian dengan bijak:** Pengelolaan ketidakpastian dengan bijaksana akibat perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan, sebaiknya dapat dilakukan oleh pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif terhadap perubahan, sehingga tim kerja dapat mengatasi risiko dan tantangan dengan lebih efektif.
9. **Tetap tenang dan berfokus di tengah-tengah ketidakpastian:** Pemimpin yang berbasis keberanian dalam pengambilan resiko harus menjadi pilar kestabilan dan keyakinan bagi anggota dan tim kerja serta karyawannya, bahkan ketika situasi sulit atau tidak terduga itu muncul. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat mengelola ketidakpastian dengan bijak. Pemimpin tersebut berarti memberdayakan kemampuannya untuk tetap tenang dan berfokus di tengah-tengah ketidakpastian tersebut, namun tetap memikirkan solusi sebagai tindak lanjutnya dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan untuk lebih sukses lagi ke depannya, sehingga dapat menjadi organisasi dan perusahaan yang unggul.
10. **Belajar dari kegagalan:** strategi untuk meraih kesuksesan berdasarkan kegagalan yang pernah dialami merupakan hal penting dan merupakan titik balik aktivitas pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko. Kondisi kegagalan yang pernah

dialami tersebut merupakan titik balik aktivitas pemimpin tersebut untuk melaju lebih pesat dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko telah siap menghadapi kemungkinan kegagalan. Namun kondisi kegagalan yang dialaminya tersebut dijadikan bahan pelajaran yang berharga untuk mengevaluasi strategi, dan membuat analisis untuk mendapatkan hasil perbaikan untuk mencapai keberhasilan yang lebih sukses di masa depan.

Gaya kepemimpinan berbasis keberanian mengambil resiko, yang menerapkan menerapkan strategi-strategi tersebut di atas, merupakan pimpinan yang dapat memimpin dengan keberanian, mengambil risiko yang diperlukan, dan membawa anggota dan tim kerja serta karyawannya menuju keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian yang mungkin terjadi.

E. Gaya Kepemimpinan Berbasis Kemampuan Adaptasi dan Fleksibilitas

Gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas merupakan pendekatan kepemimpinan, yang menonjolkan kompetensi beradaptasi dan bersikap fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi dan perubahan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan, tuntutan pekerjaan, serta perubahan kondisi internal dan eksternal di lapangan.

Gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas memahami dan dapat menerima serta merespons perubahan dengan cepat, serta memiliki kemauan untuk mengubah pendekatan atau strategi kepemimpinannya dan disesuaikan dengan kebutuhan situasional. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa pemimpin yang berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas tinggi memiliki keterampilan komunikasi yang baik,

daya tanggap terhadap perubahan transformasi digital yang terjadi di lapangan dan bersedia untuk menggerakkan anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam menghadapi tantangan yang baru akibat terjadinya perkembangan transformasi digital.

Pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas, dapat menjadi sumber inspirasi dan mendapatkan dukungan dari anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam menghadapi ketidakpastian atau perubahan yang tidak terduga, sebagai akibat dari dampak transformasi digital. Gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas selalu mempromosikan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi dan ide-ide kreatif baru, serta bersedia mengambil risiko yang terkendali untuk mencapai tujuan organisasi yang melebihi target yang telah ditetapkan. Dengan demikian indikator dari gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin memiliki pemahaman yang mendalam terhadap lingkungan eksternal dan internal organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, sehingga tahu persis tentang instruksi yang harus diinformasikan, serta mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internal, untuk memahami dan merespon dinamika pasar yang terjadi di lapangan.
2. Pemimpin yang berfokus pada adaptasi dan fleksibilitas selalu memberdayakan karyawan untuk berkontribusi dengan memanfaatkan ide-ide baru yang dapat menciptakan inovasi baru, memotivasi mereka untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Pemimpin mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang inklusif sehingga mampu beradaptasi dan fleksibel dalam memahami dan menghargai keragaman di antara anggota dan tim kerja serta karyawannya.
4. Pemimpin menciptakan tim kerja yang beragam untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kemampuan anggota,

- tim kerja serta karyawannya untuk menghadapi berbagai tantangan dengan lebih baik.
5. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengelola risiko dengan bijak untuk menghadapi perubahan, serta risiko yang tidak dapat dihindari akibat dampak transformasi digital yang terjadi di lapangan.
 6. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan evaluasi risiko, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat waktu serta dapat meminimalisir dampak negatif yang mungkin terjadi.
 7. Pemimpin yang memanfaatkan transformasi digital yang berkembang dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
 8. Pimpinan secara terus-menerus melakukan pemantauan perkembangan transformasi digital yang relevan untuk organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, sehingga dapat memastikan bahwa organisasi dan perusahaan tersebut dapat mengadopsi teknologi yang tepat guna dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan secara maksimal.

Indikator pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas tersebut menunjukkan bahwa mereka tetap kompetitif dan efisien dalam mengambil sikap dan bertindak agar menjadi pimpinan yang tangguh dalam menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian di dunia bisnis yang terus berubah, sebagai dampak perkembangan transformasi digital. Selain itu berdasarkan indikator tersebut terlihat bahwa pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dapat merespon dan mengatasi perubahan transformasi teknologi digital, tetapi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang responsif dan inovatif. Untuk mencapai semua indikator tersebut maka kepemimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan

berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dapat melaksanakan strategi seperti berikut:

- 1. Kesiediaan belajar dari pengalaman:** Gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas mengindikasikan bahwa pimpinan tersebut memiliki kesediaannya untuk belajar dari pengalaman yang ada dan memperbaiki diri atas kesalahan yang pernah dialaminya, sehingga memiliki kompetensi beradaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi kondisi apapun.
- 2. Bersedia mengubah strategi dan taktik dengan cepat:** Kepemimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas bersedia mengubah strategi dan taktik dengan cepat sesuai dengan tuntutan perubahan yang terus terjadi akibat perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan.
- 3. Mengidentifikasi perubahan, dan meresponnya dengan cepat:** Dinamika perubahan yang terus-menerus terjadi akibat dampak dari transformasi digital di lingkungan bisnis dan organisasi dapat direspon positif oleh pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas. Hal tersebut dapat diwujudkan pimpinan tersebut melalui identifikasi perubahan, menyusun strategi prioritas dan merespon dengan cepat, serta mengelola transformasi organisasional dengan efektif.
- 4. Mudah membaca perubahan dalam lingkungan bisnis:** pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dapat dengan mudah membaca perubahan yang terjadi akibat dampak dari perkembangan transformasi digital dalam lingkungan bisnis. Hal tersebut dapat terwujud karena pemimpinnnya memiliki kemampuan analitis yang tinggi untuk mengenali tren,

peluang, dan ancaman yang mungkin muncul sebagai dampak perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan.

5. **Kepekaan terhadap perubahan:** Kondisi pemimpin yang memiliki kepekaan terhadap perubahan dapat mengambil kebijakan dan keputusan secara cepat dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitasnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin tersebut tidak terpaku pada pola pikir atau praktik yang ketinggalan zaman, tetapi siap untuk mengubah arah ketika diperlukan dalam waktu yang tepat dan cepat, sehingga target yang diharapkan dapat tercapai maksimal.
6. **Komunikasi yang efektif:** Komunikasi yang efektif dari gaya kepemimpinan berbasis adaptasi dan fleksibilitas terlihat saat menjelaskan visi, misi, tujuan dan strategi serta langkah-langkah perubahan yang harus dikerjakan oleh anggota, tim kerja dan karyawannya. Hal tersebut dapat membangkitkan komitmen dan motivasi mereka serta menumbuhkan kepercayaan terhadap pimpinan, sehingga mereka dapat menjalankan aktivitas kerja dengan semangat untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ditargetkan tersebut menjadi lebih maksimal dan dapat mencapai kesuksesan besar.
7. **Membangun tim kerja yang tangguh dan kolaboratif:** Kolaborasi menjadi fokus penting dalam gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas. Pemimpin yang mampu membangun tim kerja yang kuat dan kolaboratif dapat menghadapi perubahan dengan lebih baik. Mereka memotivasi anggota tim kerja untuk berbagi ide, bekerja sama antar anggota tim kerja, dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan. Kolaborasi memungkinkan organisasi dan perusahaan untuk memanfaatkan berbagai keahlian dan pengalaman untuk merespon perubahan dengan lebih baik.
8. **Mengembangkan kondisi pembelajaran berkelanjutan:** Pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian integral dari implementasi gaya kepemimpinan berbasis adaptasi dan

fleksibilitas. Pimpinan organisasi dan perusahaan tersebut memiliki data yang dapat dijadikan contoh dan mengajarkan teknologi yang dimilikinya serta memotivasi dan mendorong anggota dan tim kerja untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk merespon transformasi digital yang telah menjadi kebutuhan bagi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, yang terus dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Strategi gaya kepemimpinan berbasis kemampuan adaptasi dan fleksibilitas ternyata dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung terciptanya inovasi baru dan perbaikan berkelanjutan, dalam upaya adaptasi terhadap kebutuhan yang terjadi sebagai dampak terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis. Selain itu strategi yang dilakukan pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis adaptasi dan fleksibilitas dapat mewujudkan pembelajar seumur hidup bagi anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus-menerus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta menyesuaikannya terhadap perubahan tren, dan selalu siap untuk mengubah strategi mereka sesuai kebutuhan di lapangan. Kesiapan untuk terus belajar membantu pemimpin tetap relevan dan efektif di tengah perubahan yang terus-menerus terjadi sesuai dengan perkembangan pasar dan persaingan global.

F. Gaya Kepemimpinan Berbasis Kolaboratif

Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang mempromosikan kerja sama aktif dan partisipasi dari anggota dan tim kerja maupun karyawan dalam organisasi maupun perusahaan. Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif, cenderung membangun hubungan yang kuat dan tangguh dengan anggota dan tim kerja serta karyawannya. Hal tersebut dapat diwujudkan pimpinan melalui mendengarkan dengan cermat, dan menghargai kontribusi dari setiap anggota dan

tim kerja serta karyawannya (Maddikunta, et al., 2022). Selanjutnya gaya kepemimpinan kolaboratif selalu menekankan proses pengambilan keputusan secara bersama, dalam upaya mencapai tujuan bersama tersebut dapat dicapai secara maksimal.

Pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif, selalu memotivasi dan mendorong anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk membangun lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru dan pandangan baru. Selanjutnya ide baru dan pandangan baru yang dikemukakan anggota dan tim kerja serta karyawannya tersebut dapat diberdayakan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan, maka anggota dan tim kerja serta karyawan tersebut diberikan dukungan dan penghargaan oleh pimpinannya (Trzeciak, 2022). Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif selalu membagi tanggung jawab dan memberikan kepercayaan terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang harus dicapai. Indikator pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin mengembangkan hubungan interpersonal yang positif, untuk meningkatkan motivasi anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga mereka dapat memunculkan kreativitas dan inovasi baru dalam mencari solusi masalah yang dihadapinya.
2. Pemimpin membina komunikasi yang efektif, dan saling menghargai, serta membangun kepercayaan yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan anggota dan tim kerja serta karyawan dalam upaya pencapaian tujuan bersama secara maksimal.
3. Pemimpin yang terus memotivasi dan mendorong terwujudnya budaya kolaboratif di antara anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga memungkinkan terjadinya

- pertukaran ide dan inovasi baru yang dapat mendukung kemampuan anggota dan tim kerja serta karyawan untuk bekerja sama secara efektif.
4. Gaya kepemimpinan berbasis kolaborasi dapat membentuk tim kerja yang unggul untuk dapat merespon transformasi digital yang dapat bersinergi antar tim kerja atau antar departemen untuk merespon transformasi digital yang terjadi di lapangan sehingga dapat mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal.
 5. Pemimpin memberi dukungan yang positif terhadap kerja anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga kepemimpinannya menjadi efektif dan keterlibatannya dalam proses transformasi digital menjadi teladan karena dapat membina komunikasi yang jelas tentang visi dan misi transformasi yang harus dilakukan oleh anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya dalam upaya mencapai keunggulan yang kompetitif.

Indikator gaya kepemimpinan berbasis kolaborasi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinannya dapat mengembangkan komunikasi dan kolaborasi yang baik antara pimpinan dengan anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dapat mengidentifikasi sejauh mana kolaborasi dapat diterapkan dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya melalui komunikasi terbuka dan transparan informasi, serta mengedepankan dialog terbuka dan menerima masukan dari anggota dan tim kerja serta karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam hal bertukar ide dan gagasan serta inovasi baru. Untuk mencapai keseluruhan indikator gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif tersebut, maka dapat diwujudkan melalui pelaksanaan langkah-langkah strategis berikut:

- 1. Mengedepankan dialog terbuka:** Dialog terbuka yang dibudayakan oleh gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif dapat menyaring ide-ide kreatif dan inovasi baru dari anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran gagasan dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan bersama yang harus dicapai secara maksimal.
- 2. Keadilan dan pemberdayaan:** Keadilan dan pemberdayaan yang adalah gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif yaitu memastikan bahwa tanggung jawab dan kesempatan didistribusikan secara adil di antara anggota dan tim kerja serta karyawan untuk menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- 3. Membina hubungan interpersonal yang kuat:** Pembinaan hubungan interpersonal yang kuat melalui gaya kepemimpinan kolaboratif dimaksudkan untuk membina dan menghargai hubungan antarpribadi yang terjalin antara anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga tercipta kepercayaan dan rasa saling menghormati, walaupun setiap individu menyadari bahwa mereka tetap memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing.
- 4. Keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan:** Gaya kepemimpinan kolaboratif selalu aktif melibatkan anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan dan keputusan yang diambil tersebut menjadi mudah untuk dicapai secara bersama.
- 5. Adaptabilitas dan resolusi konflik:** Pemimpin berbasis kolaboratif dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sebagai dampak transformasi digital di lapangan dan dapat mengelola konflik dengan cara mempromosikan dan mengomunikasikan secara efektif tentang pemecahan

masalah, sehingga memiliki pemahaman dan persepsi yang sama dalam memunculkan solusinya.

- 6. Membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi:** Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif harus dapat membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, melalui keterlibatan pengembangan norma-norma dan budaya etika dalam organisasi dan perusahaan yang mendorong untuk saling percaya, transparansi, dan saling mendukung di antara anggota dan tim kerja dan karyawan yang ada di organisasi dan perusahaan tersebut.
- 7. Mendukung pengembangan keterampilan interpersonal:** Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif harus mendorong pengembangan empati, dan kepekaan terhadap keinginan dan kebutuhan dari anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga dapat terjalin kerja sama antar anggota tim kerja secara harmonis dan menciptakan budaya yang kondusif dan nyaman.
- 8. Memberikan kesempatan untuk partisipasi aktif:** Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif harus memberdayakan anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk berkontribusi dengan ide-ide dan gagasan baru yang dapat dimunculkan ide kreatif dan inovasi baru mereka sendiri, kemudian pimpinan dapat memberikan umpan balik terhadap ide dan gagasan tersebut. Tindak lanjutnya adalah pimpinan dapat memberikan tanggung jawab atau mengambil tanggung jawab tersebut sesuai dengan ide kreatif yang dimunculkan anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mencapai produktivitas yang tinggi.
- 9. Memberikan dukungan dan penghargaan:** Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif harus dapat memberikan dukungan dan penghargaan kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya yang telah menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam upaya pemanfaatan transformasi digital yang dimanfaatkan untuk pengambilan kebijakan dan keputusan

bersama yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan secara signifikan.

Strategi yang dilakukan untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta menyenangkan bagi semua individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi dan perusahaan melalui dukungan dan penghargaan yang diberikan pimpinan. Selain itu visi dan misi yang kuat yang telah diciptakan pemimpin dapat memberikan arah dan tujuan bersama yang jelas dan detail, sehingga dapat menumbuhkan komitmen dan motivasi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan berbasis kolaboratif dapat beradaptasi terhadap lingkungan bisnis dan organisasi yang selalu berubah, akibat terjadinya transformasi digital yang ada di lapangan. Melalui membangun budaya kerja yang menciptakan kolaborasi terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, maka untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama menjadi lebih mudah untuk dicapai secara maksimal, dan dapat terus meningkat secara signifikan.

G. Gaya Kepemimpinan Berbasis Data

Gaya Kepemimpinan Berbasis Data merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang didasarkan pada penggunaan informasi dan data untuk mengambil keputusan strategis, merencanakan tindakan, serta mengelola sumber daya organisasi yang ada di organisasi dan perusahaan. Kondisi tersebut mengharuskan pimpinan untuk menggunakan data sebagai landasan dalam membimbing tim kerja atau organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Gaya Kepemimpinan Berbasis Data mengedepankan

pentingnya analisis data, pengukuran kinerja, dan pengambilan keputusan berdasarkan bukti empiris yang ada di lapangan.

Gaya kepemimpinan berbasis data dapat diimplementasikan dengan menerapkan pemberdayaan data yang ada untuk dikumpulkan, dianalisis, serta diinterpretasikan untuk memahami tren, dan mengidentifikasi peluang yang dapat direspon, serta mengatasi tantangan yang harus dihadapi serta meminimalisasi resiko yang mungkin terjadi (Chatterjee, et al., 2022). Gaya kepemimpinan berbasis data saat diimplementasikan mendorong pimpinan untuk menciptakan budaya organisasi yang menghargai penggunaan data sebagai alat penting dalam pengambilan keputusan, serta mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan maksimal dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan tersebut.

Implementasi gaya kepemimpinan berbasis data di organisasi dan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, dan mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat waktu serta terinformasi. Pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis data mengondisikan keberhasilan pemimpin untuk berhasil mengarahkan anggota dan tim kerja serta karyawan organisasi dan perusahaan tersebut, melalui perubahan produktivitas kerja yang lebih baik, berdasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap informasi yang tersedia di organisasi sehingga produktivitas kerja dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan berbasis data melibatkan pengambilan keputusan pimpinan yang didukung oleh analisis data yang akurat dan relevan dengan solusi yang diambil pimpinan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi. Selain itu komunikasi terbuka dan jujur juga terbentuk, sehingga dapat dijadikan fondasi dari gaya kepemimpinan berbasis data yang efektif dalam menghadapi perkembangan transformasi digital (Rosário & Dias, 2023). Kondisi tersebut mengharuskan pemimpin untuk menjelaskan visi, misi dan tujuan organisasi, untuk dapat meminimalisasi kekhawatiran

anggota dan tim kerja serta karyawan, melalui pemberian umpan balik secara transparan dari pimpinan untuk menjaga kepercayaan dan dukungan dari anggota dan tim kerja serta karyawannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan berbasis data adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin menciptakan budaya kerja yang didukung oleh transparansi data yang akurat dan akuntabel.
2. Pemimpin membuka akses ke data dan informasi kepada anggota dan tim kerja serta karyawan sesuai dengan job deskripsi kerjanya yang memungkinkan terjadinya kolaborasi yang lebih baik dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dan lebih efektif.
3. Pemimpin yang menciptakan budaya transparansi data tersebut dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan di antara anggota dan tim kerja serta karyawan.
4. Pemimpin mengoptimalkan penggunaan teknologi digital untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan sistem analitik canggih, kecerdasan buatan, dan teknologi lainnya dalam upaya menghasilkan wawasan yang lebih mendalam, sehingga organisasi dan perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cerdas dan berinovasi dalam strategi bisnis mereka.
5. Kepemimpinannya menekankan pada pengembangan keterampilan analitis data di kalangan anggota tim kerja. Selain itu pemimpin berbasis data tidak hanya memegang kendali penuh terhadap informasi, tetapi juga memberdayakan anggota tim kerja untuk memiliki keterampilan analitis data, sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan di organisasi dan perusahaan.
6. Pemimpin mengakui dan menghargai terhadap setiap anggota dan tim kerja serta karyawan yang menciptakan lingkungan kerja yang harmoni dalam pengumpulan dan menganalisis

data, sebagai kontributor berharga dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang harus dapat dicapai secara maksimal.

Gaya kepemimpinan berbasis data menunjukkan bahwa kepemimpinannya mendorong pengumpulan dan analisis data secara terus-menerus untuk dapat dianalisis dalam upaya pencapaian visi yang dapat saja terus berkembang sesuai dengan perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Pemimpin berbasis data tidak hanya mengandalkan intuisi atau pengalaman pribadi, tetapi juga menggunakan data untuk mengidentifikasi tren, peluang, dan tantangan yang mungkin dihadapi oleh organisasi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Untuk kesuksesan pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis data secara maksimal di organisasi dan perusahaan, maka pimpinan dapat melakukan strategi berikut:

- 1. Optimalisasi pengambilan keputusan berdasarkan analisis data:** Mengoptimalkan keputusan pimpinan untuk pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan merupakan aktivitas penting yang harus dilakukan oleh gaya kepemimpinan berbasis data.
- 2. Pemahaman terhadap data:** Strategi yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan berbasis data memerlukan pemahaman pimpinan yang mendalam terhadap data, proses analisis, dan kemampuan untuk mengintegrasikan informasi data tersebut ke dalam pengambilan keputusan strategis.
- 3. Keakuratan sumber data, jenis data yang relevan, dan kualitas data:** Gaya Kepemimpinan Berbasis Data dimulai dengan pemahaman yang mendalam terhadap data yang dimiliki oleh organisasi dan perusahaan, untuk merespon perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Pemimpin harus mengetahui sumber data, jenis data yang

relevan, dan kualitas data. Menetapkan standar untuk keakuratan, ketepatan waktu, dan konsistensi data untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan.

4. **Investasi dalam infrastruktur data:** Investasi dalam infrastruktur data yang memadai sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis data untuk melaksanakan strategi yang efektif untuk mencapai visi yang telah ditetapkan organisasi dan perusahaan dapat maksimal.
5. **Mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data secara efisien:** Pemimpin harus dapat memastikan bahwa organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, memiliki sistem yang dapat mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data secara efisien. Penggunaan teknologi terkini yang terkait dengan transformasi digital misalnya seperti *big data analytics*, *machine learning*, dan *artificial intelligence* dapat membantu mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin tidak terdeteksi secara manual lagi.
6. **Keterlibatan dan pelibatan karyawan:** Gaya kepemimpinan berbasis data memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh anggota dan tim kerja serta karyawan yang ada di organisasi dan perusahaan tersebut yang relevan dengan job kerjanya masing-masing. Pemimpin harus dapat memotivasi dan mendorong keterlibatan anggota dan tim kerja serta karyawan dalam proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan. Melibatkan anggota dan tim kerja serta karyawan dalam pengambilan keputusan berbasis data, dapat meningkatkan penerimaan solusi dan menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang kontribusi setiap anggota dan tim kerja serta karyawan.
7. **Pengembangan kemampuan analitis:** Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis data harus memastikan bahwa anggota dan tim kerja serta karyawan memiliki kemampuan analitis yang cukup untuk memahami

dan menginterpretasikan data. Melalui pelatihan dan pengembangan, pemimpin dapat meningkatkan kemampuan analitis tim kerjanya sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik, berdasarkan hasil analisis data yang ada. Selain itu anggota dan tim kerja serta karyawan mendapatkan informasi yang jelas untuk menindaklanjuti tentang keputusan yang telah diambil pimpinan berdasarkan hasil analisis data tersebut.

8. **Keamanan data dan kepatuhan:** Pemimpin harus dapat memastikan tentang keamanan data dan kepatuhan terhadap regulasi ketika mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis data. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan dan disimpan tersebut dalam kondisi aman, serta mematuhi semua regulasi privasi yang berlaku dalam organisasi dan perusahaan. Keamanan data merupakan fondasi yang sangat penting dalam membangun kepercayaan dalam memberdayakan data yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang cepat dan tepat sesuai dengan perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan.
9. **Evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan:** Gaya Kepemimpinan Berbasis Data harus melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas strategi yang diterapkan, walaupun strategi yang telah diterapkan tersebut berdasarkan analisis data lapangan yang akurat. Hal itu perlu dilaksanakan untuk menindaklanjuti perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Melalui pemantauan kinerja dan umpan balik, pemimpin dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan melakukan penyesuaian agar organisasi terus berkembang dan sukses dalam menghadapi tantangan yang muncul sehingga dapat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lapangan.

Dengan menerapkan strategi tersebut di atas, maka gaya kepemimpinan berbasis data dapat menciptakan budaya organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya paham dan mengerti bahwa data yang dikumpulkan dan hasil analisis data tersebut merupakan aset yang sangat berharga, dan dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan responsif terhadap perubahan transformasi digital yang terjadi di lapangan.

H. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Inovasi

Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada stimulasi, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru serta solusi kreatif dalam menghadapi tantangan yang terjadi akibat perkembangan transformasi digital dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan perusahaan (Mai, et al., 2022). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berorientasi inovasi cenderung untuk memotivasi dan mendorong serta memfasilitasi anggota dan tim kerja serta karyawan. Pelibatan anggota dan tim kerja serta karyawan terhadap proses perkembangan transformasi digital tersebut dimotivasi dan didorong untuk berpikir *out-of-the-box*, sehingga budaya kerja yang tercipta dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen, dan memberikan dorongan kepada anggota dan tim kerja serta karyawan untuk mencoba pendekatan baru untuk mempraktikkan ide dan inovasi baru yang diciptakannya.

Kepemimpinan berorientasi inovasi dalam aktivitas pekerjaan di organisasi dan perusahaan dapat melibatkan kemampuannya untuk memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawan maupun orang lain untuk mencari solusi inovatif, mengelola risiko, dan membangun budaya organisasi yang mendorong perubahan positif dalam merespon perkembangan transformasi digital (Banmairuroy & Homsombat, 2022). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi inovasi biasanya terbuka terhadap ide-ide, gagasan dan inovatif baru, serta mendukung pengembangan kreativitas dalam anggota dan tim kerja serta karyawan, dan bersedia mengambil

risiko yang masuk akal dan rasional untuk mencapai tujuan inovatif. Adapun indikator pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berorientasi inovasi adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi mencerminkan kemampuan seorang pemimpin untuk merangkul perubahan dan mendorong kreativitas anggota dan tim kerja serta karyawan dalam lingkungan kerja untuk terus dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan.
2. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi cenderung memiliki mentalitas yang terbuka terhadap ide-ide baru dan gagasan inovatif serta berani mengambil risiko yang mungkin terjadi sebagai dampak merespon transformasi digital yang berkembang di lapangan.
3. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi tidak takut untuk mencoba hal-hal baru dan memberikan dukungan kepada anggota tim kerja yang berinovasi dalam merespon transformasi digital di lapangan yang terkait dengan proses di dalam organisasi dan perusahaan tempatnya bekerja.
4. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memiliki keberanian untuk menghadapi ketidakpastian akibat merespon transformasi digital di lapangan serta bersedia menghadapi kemungkinan tantangan yang muncul merupakan ciri khas dari kepemimpinan berorientasi inovasi.
5. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memiliki kemampuan untuk merangsang kreativitas anggota tim kerja serta karyawannya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pengembangan ide-ide baru.
6. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi melibatkan fasilitasi *brainstorming*, dan memberikan ruang bagi eksperimen, atau memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kreatif anggota dan tim kerja serta karyawannya.

7. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan merespon ide-ide baru dari anggota timnya sehingga tercipta saluran komunikasi yang efektif, memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan didengar, sehingga terbentuk budaya kerja yang nyaman untuk berbagi ide-ide kreatif dan inovasi tanpa takut dicemooh atau diabaikan oleh pimpinan.
8. Pimpinan yang berorientasi inovasi memiliki visi jangka panjang yang dapat mengarah pada pertumbuhan dan pengembangan organisasi yang berfokus pada solusi inovatif untuk melihat ke depan, dalam upaya menciptakan strategi jangka panjang, serta menjaga organisasi dan perusahaan tetap relevan dan kompetitif di masa perkembangan transformasi yang makin pesat ke depan.

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memiliki kemampuan untuk menggabungkan inovasi dengan visi strategis untuk mencapai keunggulannya dalam bersaing terhadap kompetitor. Untuk mencapai kesuksesan pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan berorientasi inovasi tersebut, dapat dilakukan langkah strategi sebagai berikut:

1. **Memberikan ruang bagi eksperimen, pembelajaran, dan peningkatan terus-menerus:** melalui orientasi inovasi terhadap anggota dan tim kerja serta karyawan dalam menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi inovasi, maka organisasi dan perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan yang terjadi, lebih responsif terhadap perkembangan pasar, dan lebih mampu bersaing di lingkungan yang terus berkembang dalam merespon transformasi digital yang terjadi di lapangan. Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memberikan ruang untuk melakukan eksperimen, pembelajaran, dan peningkatan kompetensi secara terus-menerus, yang penting semua hal tersebut dilakukan untuk mencapai keunggulan kompetitif

dalam era transformasi digital yang penuh dinamika dan kompleksitas di lapangan.

2. **Memotivasi dan mendorong tim kerja untuk berpikir kreatif dalam upaya menciptakan solusi baru:** Dalam menghadapi perkembangan transformasi digital yang berkembang pesat, maka diperlukan pemimpin dengan orientasi inovasi. Pemimpin harus mampu memotivasi dan mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berpikir kreatif dalam upaya menciptakan solusi baru menjadi kunci kesuksesan di era transformasi digital yang terus berkembang.
3. **Pemanfaatan inovasi dan kreativitas untuk mencapai keunggulan kompetitif:** Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan berorientasi inovasi harus dapat mengedepankan inovasi baru untuk menghasilkan ide dan gagasan baru dalam menciptakan solusi-solusi baru yang relevan di era transformasi digital dalam upaya pencapaian keunggulan kompetitif, sehingga mampu bersaing secara global terhadap kompetitor.
4. **Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi anggota tim kerja untuk berpikir di luar batas dan mengeksplorasi solusi inovatif:** Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi harus berusaha untuk mencapai kesuksesan di era modern yang penuh dengan perubahan dan kompleksitas sebagai dampak dari perkembangan transformasi digital. Hal tersebut dapat dicapai melalui menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berpikir di luar batas dan mengeksplorasi solusi inovatif baru yang dapat dikembangkannya berdasarkan pengalaman yang dialaminya terkait transformasi digital yang ada di lapangan. Di suasana lingkungan kerja seperti itu, maka inovasi baru yang kreatif dapat muncul dan menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan perusahaan.

- 5. Menekankan pentingnya risiko yang terkendali dan terukur:** Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi menekankan pentingnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan risiko yang terkendali dan terukur dalam pengambilan kebijakan dan keputusannya. Pemimpin yang berfokus pada inovasi betul-betul memahami dan mengerti, bahwa untuk mencapai kemajuan, kadang-kadang diperlukan langkah-langkah berani dalam pengambilan keputusan yang terkendali dan terukur. Terutama dalam mengambil kebijakan dan keputusan baru yang terkait dengan perkembangan transformasi digital yang merupakan kebaruan dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
- 6. Kegagalan bukanlah akhir, melainkan peluang untuk belajar dan memperbaiki kondisi:** Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi selalu berpendapat bahwa kegagalan bukanlah akhir, melainkan peluang untuk belajar dan memperbaiki kondisi. Hal tersebut mendorong pemimpin untuk menganalisis kondisi yang ada, yang dapat menyebabkan terjadinya kegagalan tersebut. Kegagalan yang dialaminya tidak menjadikannya putus asa namun pimpinan dapat terus mendukung anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mencoba hal-hal baru dan menciptakan inovasi baru untuk memperbaiki kondisi kegagalan, sehingga pencapaian kesuksesan yang diharapkan dapat lebih cepat diraih secara maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi inovasi berani untuk menghadapi kegagalan untuk mempersiapkan diri pada pencapaian visi dengan lebih baik lagi kedepannya.
- 7. Melibatkan diri sebagai fasilitator dan pendorong kolaborasi:** Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi bersedia menjadi fasilitator dan melibatkan diri dalam aktivitas pelatihan terhadap kondisi perkembangan transformasi digital yang dilaksanakan dalam upaya pencapaian visi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.

Selain itu pimpinan memberikan motivasi dan bertindak sebagai pendorong terbentuknya kolaborasi antar tim kerja. Pemimpin mempersepsi bahwa inovasi baru dapat saja diciptakan dan muncul dari tim kerja yang berkolaborasi dengan kondisi latar belakang dan keahlian yang berbeda tetapi masih terkait dengan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan.

- 8. Mempromosikan kerja tim dan menghargai kontribusi setiap individu:** Gaya kepemimpinan berorientasi inovasi bersedia mempromosikan kerja timnya dan menghargai kontribusi mereka terhadap pencapaian visi yang menjadi lebih maksimal dan melebihi target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi inovasi memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan sumber daya baru untuk mendukung inovasi baru, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memunculkan ide-ide baru yang beraneka ragam, serta dapat dianalisis bersama untuk menciptakan solusi yang lebih baik dalam upaya pencapaian visi, sehingga visi dapat dicapai melebihi target yang telah ditetapkan.
- 9. Membawa organisasi dan perusahaan menuju transformasi positif:** Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi inovasi mampu membawa organisasi dan perusahaan menuju transformasi positif dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Pimpinan tidak hanya mengelola perubahan untuk merespon transformasi digital yang ada di lapangan saja, namun dapat menciptakan peluang baru, melalui pemberian inspirasi, dan dukungan, serta arah yang jelas kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya.

Pemimpin inovatif dapat memastikan bahwa organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya tidak hanya mampu untuk bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan yang terus berubah. Kepemimpinan berorientasi inovasi mencerminkan kemampuan seorang pemimpin untuk merangkul perubahan dan mendorong kreativitas dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu pemimpin organisasi dan perusahaan tersebut cenderung memiliki mentalitas yang terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko, tidak takut untuk mencoba hal-hal baru dan memberikan dukungan kepada anggota dan tim kerja yang berinovasi, serta berani untuk menghadapi ketidakpastian dan tantangan transformasi digital yang terjadi di lapangan yang dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pasar.

I. Gaya Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Anggota

Gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota, merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberian otoritas, tanggung jawab, memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya serta sumber daya yang ada kepada anggota dan tim kerja dan karyawannya. Gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan cenderung untuk menekankan pada pengembangan potensi dan kemampuan anggota dan tim kerja serta karyawan untuk meningkatkan kemandirian, motivasi, dan berkontribusi terhadap perkembangan transformasi digital yang harus direspon secara positif dalam upaya pencapaian dapat maksimal (López-Cabarcos, et al., 2022).

Implementasi gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan, menunjukkan bahwa pimpinan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, sehingga setiap anggota dan tim kerja serta karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan yang relevan dengan pencapaian visi organisasi dan perusahaan (Lin, et al., 2022). Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa gaya

kepemimpinan berbasis pemberdayaan berusaha mengajak dan memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus mengembangkan potensi dirinya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka terutama yang berkaitan dengan perkembangan transformasi digital yang selalu terus berkembang, sehingga harus direspon secara positif. Semua itu ditujukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan tempatnya bekerja dan beraktivitas sehari-hari.

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan selalu mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan pemikiran kreatif dari anggota dan tim kerja serta karyawan. Selanjutnya pimpinan dapat memberikan dukungan aktif terhadap pengembangan keterampilan, pembelajaran, dan pertumbuhan anggota dan tim kerja serta karyawan menuju peningkatan kualitas sistem kerjanya. Pemimpin yang efektif dalam mengimplementasikan kepemimpinan berbasis pemberdayaan, selalu bersikap mendukung, membimbing, dan memberikan umpan balik konstruktif guna membantu anggota tim kerja untuk mencapai potensi maksimal dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Indikator gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. Walaupun gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan cenderung menekankan pada pengembangan potensi dan kemampuan anggota dan tim kerja serta karyawan untuk meningkatkan kemandirian, motivasi, dan kontribusinya terhadap perkembangan transformasi digital yang harus direspon secara positif, namun bukan berarti pimpinan kehilangan kendali atau kurangnya struktur dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
2. Pimpinan menekankan pada distribusi tanggung jawab dan otoritas yang sesuai dengan job kerja anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga setiap anggota dan tim kerja serta karyawan yang terlibat merasa memiliki kontribusi yang

- berarti dan terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Gaya kepemimpinan yang memberdayakan anggota selalu mengoptimalkan potensi anggota dan tim kerja serta karyawan dan memberikan kebebasan serta tanggung jawab kepada anggota dan tim kerja serta karyawan untuk meningkatkan kreativitas, produktivitas dan potensi yang dimiliki dirinya untuk dapat diberdayakan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan secara maksimal.
 4. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan anggota selalu mencerminkan komitmennya untuk mengembangkan potensi anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi dan perusahaan.
 5. Pemimpin selalu memahami nilai kontribusi dari setiap anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga terus memotivasi dan mendorong diskusi terbuka antar tim kerja dan mengakomodasi berbagai sudut pandang yang diperlukan dan dapat diberdayakan untuk pengambilan keputusan strategis.
 6. Pemimpin selalui mendorong terciptanya proses komunikasi yang terbuka dan transparansi. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan suasana berkomunikasi yang jelas dan terarah mengenai tujuan organisasi, ekspektasi, dan peran setiap anggota dan tim kerja serta karyawannya. Semua itu dilakukan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, yang memungkinkan anggotanya merasa didengarkan dan memiliki pemahaman yang jelas terkait peran dan kontribusi mereka dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan yang telah ditargetkan.
 7. Pimpinan selalu memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada anggota dan tim kerja serta karyawan, yang menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk

mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi dalam tim kerja.

8. Pimpinan selalu memberikan ruang untuk berkembang terhadap anggota dan tim kerja serta karyawan untuk dapat mengeksplorasi potensi yang dimilikinya, sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam kesuksesan organisasi dan perusahaan tempat mereka bekerja dan beraktivitas.
9. Pimpinan memberikan dukungan terhadap pengembangan keterampilan dan kompetensi anggota dan timkerja serta karyawan, sehingga anggota dan timkerja serta karyawan dapat terus mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan indikator gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota, kelihatan bahwa pemimpin selalu menekankan pada hasil dan pencapaian bersama, karena pemimpinnya tidak hanya memberdayakan anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berkembang, tetapi juga memotivasi dan memfasilitasi mereka untuk dapat bekerja secara kolaboratif untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Kinerja anggota, tim kerja dan karyawan tidak hanya diukur berdasarkan dari sudut pandang individu, tetapi juga dari kontribusi mereka terhadap keberhasilan tim kerja dalam organisasi dan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan kajian tentang indikator gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota tersebut, maka dapat dimunculkan strategi yang efektif untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi melalui implementasi gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota seperti berikut:

- 1. Ciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pemberdayaan anggota:** Pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pemberdayaan anggota, dengan cara memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi mereka.

Pimpinan selalu mendorong anggota dan tim kerja serta karyawannya memunculkan inovasi baru, kreativitas tinggi melalui pembentukan budaya organisasi yang nyaman dan menyenangkan bagi anggota dan tim kerja serta karyawannya, saat menginfokan ide kreatif dan inovasi baru, dalam upaya pencapaian hasil visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan menjadi lebih optimal.

2. **Memberikan tanggung jawab, otoritas, dan sumber daya kepada anggota:** Gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan (*empowerment leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian tanggung jawab, otoritas, dan sumber daya kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya di organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang di dalam organisasi dan perusahaan tersebut, setiap anggota dan tim kerja serta karyawan organisasi merasa memiliki kontribusi yang berarti dan memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif.
3. **Mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota dari tim kerja:** Gaya Kepemimpinan berbasis pemberdayaan tim kerja selalu berusaha untuk menggandeng anggota tim kerjanya dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang bagi ide-ide kreatif dan inovasi baru, serta memfasilitasi kolaborasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama dengan memberdayakan partisipasi aktif dari seluruh anggota dan tim kerja serta karyawan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
4. **Membina komunikasi terbuka dan transparansi:** Pimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan anggota tim kerja, selalu mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota dan tim kerja serta karyawan untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatif melalui pembinaan komunikasi terbuka dan transparansi, sehingga mereka merasa nyaman saat memunculkan ide-ide baru dan inovasi baru terkait

transformasi digital yang harus dipertimbangkan oleh pimpinannya.

5. **Membina kolaborasi dan memfasilitasinya:** Pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan anggota tim kerja selalu memfasilitasi mereka dan memberikan ruang khusus untuk berdiskusi dalam upaya memunculkan ide-ide kreatif dan inovasi baru yang dapat diberdayakan dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama menjadi lebih maksimal ketercapaiannya.
6. **Berikan informasi secara jelas dan terbuka:** Pemberian informasi yang jelas, rinci dan detail serta terbuka kepada anggota dan tim kerja serta karyawan sesuai dengan job kerjanya, memungkinkan mereka dapat mengambil keputusan menjalankan ide-ide baru dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih maksimal ketercapaiannya. Hal tersebut dapat dicapai anggota dengan cepat dan tepat, dikarenakan mereka dapat memahami visi, misi, dan tujuan organisasi yang harus dicapai secara bersama dengan pemahaman yang jelas.
7. **Berikan pelatihan, bimbingan, dan dukungan terhadap anggota:** Gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota selalu menganalisis kompetensi anggota dan tim kerja serta karyawannya dalam beraktivitas dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan perusahaan. Peningkatan kompetensi anggota dan tim kerja serta karyawan dapat dilakukan pimpinan melalui pemberian pelatihan, bimbingan, dan dukungan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi anggota dan tim kerja dan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang terus-menerus.
8. **Keadilan dan pemberdayaan sosial:** Keadilan dan pemberdayaan sosial merupakan hal penting bagi pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis

pemberdayaan anggota tim kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan keadilan dan pemberdayaan sosial. Pimpinan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai budaya positif dan etika komunikasi yang baik di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Pemimpin tersebut selalu berusaha untuk menciptakan kesetaraan, mengakui dan menghargai keberagaman, serta memastikan bahwa setiap anggota dan tim kerja serta karyawan memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk berkembang.

Gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan tidak hanya menciptakan tim kerja yang efektif dan produktif, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Untuk itu gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan anggota perlu memahami dan mengenali kekuatan dan potensi setiap anggota dan tim kerja serta karyawannya. Hal itu akan mendukung kebijakan dan keputusan pimpinan tentang pendistribusian anggota dan tim kerja serta karyawannya berdasarkan keahlian, bakat dan minat mereka untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka kuasai, sehingga mendorong rasa tanggung jawab dan motivasi besar untuk dapat sukses meraih visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan perusahaan. Dengan demikian setiap anggota dan tim kerja dan karyawan dapat merasakan bahwa pemimpinnya mengedepankan keadilan dan pemberdayaan sosial.

Pemimpin yang mengimplemntasikan gaya kepemimpinan berorientasi pemberdayaan anggota dapat dijadikan contoh yang baik, karena dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam budaya organisasi dan perusahaannya. Selain itu sikap dan tindakan pemimpin tersebut memiliki dampak langsung pada budaya kerja dan motivasi anggota tim kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian pemimpin tersebut dapat menjadi teladan yang konsisten dengan nilai-nilai

pemberdayaan dalam membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif dalam upaya peningkatan produktivitas organisasi dan perusahaan, sehingga jelas kelihatan bahwa pimpinannya menjalankan prinsip keadilan dan pemberdayaan sosial dalam organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya

J. Gaya Kepemimpinan Berbasis Empati

Gaya kepemimpinan berbasis empati adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pemahaman dan perhatian pimpinan terhadap perasaan, kebutuhan, dan pandangan anggota dan tim kerja serta karyawan di organisasi dan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis empati, cenderung peka terhadap emosi dan pengalaman anggota dan tim kerja serta karyawan yang dipimpinnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki empati yang kuat terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya yang dapat ditindaklanjuti pada kebijakan dan pengambilan keputusan pimpinan kedepan dalam upaya untuk mencapai kesuksesan visi bersama (Shepherd & Williams, 2023; Hossain & Rahman, 2022). Beberapa indikator dan prinsip terkait dengan gaya kepemimpinan berbasis empati di dalam organisasi dan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berbasis empati dapat menunjukkan kemampuan pemimpin dalam memahami dan merespons perasaan, kebutuhan, dari perspektif anggota dan tim kerja serta karyawan yang ada di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
2. Gaya kepemimpinan berbasis empati dapat menunjukkan kepekaan terhadap perasaan individu dalam timnya, sehingga pimpinan memahami bahwa setiap anggota, tim kerja dan karyawan memiliki kebutuhan emosional yang perlu diperhatikan dalam aktivitas organisasi dan perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan berbasis empati memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan teliti, memberikan perhatian

penuh kepada anggota tim kerja, mendengarkan ide, masalah, atau kekhawatiran dengan penuh perhatian. Kondisi tersebut dapat menciptakan keadaan di mana anggota dan tim kerja serta karyawan merasa dihargai dan didengar, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan keterlibatannya dalam aktivitas di organisasi dan perusahaan dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan bersama.

4. Pimpinan berbasis empati dapat menunjukkan kemampuan untuk berempati dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi anggota dan tim kerja serta karyawan. Pimpinan tersebut tidak hanya memahami secara intelektual, tetapi juga merasakan secara emosional situasi yang dihadapi oleh rekan-rekan kerja serta anggota, tim kerja dan karyawannya.
5. Gaya kepemimpinan berbasis empati mengondisikan pimpinan untuk dapat memberikan dukungan yang sesuai terhadap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi dan memotivasi serta mendorong anggota, tim kerja dan karyawan tersebut untuk mengatasi kesulitan.
6. Gaya kepemimpinan berbasis empati memiliki kemampuan untuk mengelola konflik yang dihadapi dengan pengambilan keputusan yang bijaksana. Selain itu dapat memahami berbagai perspektif dan menangani konflik dengan kebijaksanaan dan rasa hormat terhadap semua pihak, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
7. Gaya pemimpin berbasis empati dapat menunjukkan tanggung jawab sosial yang besar dan kepeduliannya terhadap kesejahteraan anggota dan tim kerja serta karyawannya dengan mempertimbangkan dampak keputusan mereka terhadap hasil bisnis perusahaan dan juga pada kehidupan dan kesejahteraan anggota dan tim kerja serta karyawan.
8. Gaya kepemimpinan berbasis empati dapat menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan peduli, yang dapat

- meningkatkan kepuasan dan kinerja dari setiap anggota dan tim kerja serta karyawan baik secara personal maupun secara keseluruhan.
9. Gaya kepemimpinan berbasis empati menonjolkan peran pentingnya empati dalam hubungan antara pemimpin dan anggota tim kerja melalui pemahaman tentang perasaan, kebutuhan, dan perspektif anggota timnya melalui proses mendengarkan dengan penuh perhatian.
 10. Gaya kepemimpinan berbasis empati memberikan ruang bagi anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berbicara, mengungkapkan ide, dan menyampaikan kekhawatiran tanpa takut dicemooh atau diabaikan, karena pimpinan dapat mendengarkan secara aktif agar lebih memahami dinamika anggota dan tim kerja serta karyawan dalam upaya pemberian dukungan yang sesuai dengan hambatan dan tantangan yang mereka hadapi.
 11. Gaya kepemimpinan berbasis empati memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi terhadap reaksi pribadi mereka sendiri, sehingga memungkinkan pemimpin untuk tetap objektif dalam pengambilan keputusan dan menghindari tindakan impulsif yang dapat merugikan hubungan kerja anggota tim kerja dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
 12. Gaya kepemimpinan berbasis empati menonjolkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan tim kerja serta karyawan, untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka dapat tumbuh dan berkembang yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan anggota dan tim kerja serta karyawan.

Berdasarkan indikator gaya kepemimpinan berbasis empati, ternyata dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, penuh kasih, dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kepuasan anggota tim, sehingga visi, misi dan tujuan organisasi

dapat tercapai dengan maksimal atau melampaui target yang telah ditetapkan melalui penyelesaian permasalahan dan tantangan yang dihadapi oleh anggota dan tim kerja serta karyawan di organisasi dan perusahaan. Untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan berbasis empati secara maksimal dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi maka pimpinannya dapat melaksanakan langkah strategis berikut.

- 1. Menempatkan diri sebagai posisi orang lain:** Pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan berbasis empati menekankan perhatian dan pemahaman terhadap perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain, yang mengakibatkan mereka dapat mempersepsi dan berfikir pada penempatan diri mereka pada posisi orang lain, untuk menganalisis situasi dengan hati-hati, dan memberikan dukungan yang sesuai kebutuhan dari anggota dan tim kerja serta karyawan.
- 2. Ketajaman empati:** Pemimpin berbasis empati memiliki kemampuan untuk merespon secara bijaksana terhadap kebutuhan dan kekhawatiran yang dirasakan anggota dan timkerja serta karyawan melalui membaca perasaan dan emosi anggota dan tim kerja serta karyawan dengan akurat, sehingga dapat merespon secara bijaksana terhadap kebutuhan dan kekhawatiran tersebut sehingga tetap terjaga hubungan yang lebih kuat dan positif di antara anggota tim kerja.
- 3. Kesediaan mendengarkan:** Gaya kepemimpinan berbasis empati selalu mengedepankan keterlibatan aktif dalam mendengarkan, mencoba memahami dan meresapi yang dikatakan oleh anggota dan tim kerja serta karyawan dalam upaya menciptakan ruang untuk komunikasi yang terbuka dan memperkuat hubungan interpersonal.
- 4. Responsif terhadap kebutuhan:** Pimpinan yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang berbasis empati dapat merespon dengan cepat dan tepat sasaran terhadap kebutuhan dan perasaan anggota dan tim kerja serta

karyawan, yang tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi dapat memastikan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan anggota, tim kerja dan karyawan tetap menjadi prioritas yang harus diperhatikan pimpinan.

5. **Penyadaran diri:** Gaya kepemimpinan berbasis empati dapat melibatkan tingkat kesadaran diri tinggi terhadap emosi sebagai dampak kendala dan tantangan yang dihadapi anggota dan tim kerja serta karyawan, yang semuanya itu dapat dijadikan perhatian dan pertimbangan terhadap pengambilan keputusan dan interaksi antar tim kerja dan karyawan.
6. **Mengelola respons emosional:** Gaya kepemimpinan berbasis empati dapat mengelola emosional mereka secara aktif walaupun sebagai pimpinan tetap memantau dan mengarahkan anggota dan tim kerja dan karyawannya. Kondisi tersebut dilakukan dalam upaya untuk tetap mengelola dalam merespon emosional yang terjadi dalam diri anggota dan tim kerja serta karyawan sebagai dampak dari kendala dan tantangan yang mereka hadapi yang terkait dengan perkembangan transformasi digital yang terkait dengan aktivitas mereka dalam bekerja, sehingga dapat terjaga suasana kerja yang positif.
7. **Mendorong keterlibatan tim:** Gaya Kepemimpinan berbasis empati menciptakan lingkungan kerja yang dirasakan bagi setiap anggota dan tim kerja serta karyawan. Hasil kerja mereka yang dihargai dan diakui memiliki kontribusi terhadap kemajuan organisasi dan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang diciptakan tersebut dapat mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif dari seluruh tim kerja dan karyawan sebagai dampak terhadap perhatian dan penghargaan pimpinan pada aktivitas mereka.
8. **Pemberdayaan individu:** Gaya kepemimpinan berbasis empati selalu melibatkan pemberdayaan individu dalam aktivitas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan berbasis empati selalu

memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai kebutuhan dan relevan target yang direncanakan organisasi dan perusahaan. Aktivitas individu yang ada dalam organisasi dan perusahaan selalu diarahkan untuk membantu anggota tim kerja dalam mencapai peningkatan potensi diri mereka secara signifikan dan maksimal. Pemberdayaan terhadap individu oleh pimpinan menunjukkan bahwa pimpinan memahami betul bahwa setiap individu memiliki keunikan tersendiri, sehingga pemberian dukungan dan motivasi terhadap individu dapat meningkatkan kepercayaan individu tersebut terhadap kepemimpinannya.

9. Keterbukaan terhadap perspektif lain: Keterbukaan terhadap berbagai perspektif lain memungkinkan terjadi implementasi gaya kepemimpinan berbasis empati, sebagai dampak dari hasil pengalaman yang diamati dan dirasakan dari perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Keterbukaan terhadap berbagai perspektif dan pengalaman juga mungkin terjadi sebagai dampak dari keterbukaan dan penghargaan pimpinan terhadap keragaman anggota dan tim kerja serta karyawan dalam merespon transformasi digital yang terjadi di lapangan dan penghargaan terhadap pemahaman berdasarkan sudut pandang orang-orang di sekitarnya.

10. Manajemen konflik yang konstruktif: Gaya kepemimpinan berbasis empati memiliki kompetensi yang baik dalam hal manajemen konflik yang konstruktif, sehingga dapat berempati serta mampu menangani konflik secara konstruktif, karena pimpinan menyadari bahwa memahami konflik adalah bagian dari dinamika tim kerja dan berusaha mencari solusi yang memuaskan semua pihak.

Implementasi gaya kepemimpinan berbasis empati ternyata dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan memotivasi anggota tim untuk memberikan solusi yang terbaik dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan secara maksimal dan terjadi peningkatan kualitas yang juga lebih baik. Selain itu empati dari pimpinan terhadap kendala dan tantangan yang dihadapi anggota dan tim kerja serta karyawan dapat membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan bawahan, serta antara anggota tim kerja.

Gaya kepemimpinan berbasis empati dalam menghadapi perubahan yang cepat adalah dengan memberdayakan empati yang dimilikinya, memahami kendala dan tantangan yang dihadapi anggota tim kerja dan merancang solusi yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan. Selain itu pimpinan tersebut selalu memosisikan pelanggan sebagai pusat perhatian yang sangat penting dalam era transformasi digital. Pimpinan yang merespon perkembangan transformasi digital yang berbasis empati memfokuskan perhatiannya terhadap pengembangan solusi teknologi digital untuk meningkatkan pengalaman pelanggan dan memenuhi ekspektasi *stakeholder* dan pelanggan organisasi dan perusahaan.





THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB III

STRATEGI KESUKSESAN PIMPINAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PERKEMBANGAN TRANSFORMASI DIGITAL

Transformasi digital yang terjadi di lapangan merupakan kekuatan pendorong baru untuk perkembangan dunia modern yang tak dapat dihindari lagi. Perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan menunjukkan banyak manfaat untuk kemajuan organisasi dan perusahaan. Efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja di organisasi dan perusahaan dapat ditingkatkan dengan signifikan dengan memanfaatkan perkembangan transformasi digital yang terjadi. Untuk itu pemimpin yang efektif harus dapat merespon perubahan transformasi digital tersebut dengan positif dan bijak serta proaktif untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan.

Penggunaan transformasi digital memungkinkan perusahaan dan organisasi memiliki peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, dan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan. Hal itu mengungkapkan bahwa pemimpin yang merespon positif perkembangan transformasi digital dapat membangun dan mengembangkan organisasi dan perusahaan menjadi lebih tangguh dan unggul, sehingga dapat beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang terjadi di lapangan saat ini.

Perkembangan transformasi digital yang terjadi saat ini di lapangan, dapat menciptakan peluang bagi pimpinan organisasi dan perusahaan, untuk mengeluarkan ide-ide dan gagasan baru serta inovasi baru yang berkelanjutan. Hal tersebut mengondisikan pemimpin di era transformasi digital harus dapat meresponnya secara positif dalam upaya peningkatan kompetensi dirinya, anggota dan tim kerja serta karyawan untuk memahami nilai inovasi baru

tersebut dalam konteks digital. Dengan demikian, secara bertahap pimpinan di era transformasi digital memiliki kesempatan menuju pencapaian tujuan jangka panjang dengan lebih cepat dan tepat waktu. Pemimpin yang dapat merespon transformasi digital secara positif merupakan pimpinan di era digital yang memiliki peluang dan kesempatan untuk meningkatkan pengalaman pelanggan melalui pemanfaatan teknologi untuk memberikan layanan yang lebih baik dan *responsive*, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggannya.

Pimpinan organisasi dan perusahaan yang dapat meningkatkan layanan dan kepuasan pelanggannya menunjukkan bahwa organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya tersebut dapat menjadi organisasi dan perusahaan yang bukan hanya dapat bertahan, namun dapat menjadi unggul jika dibandingkan dengan kompetitornya. Hal tersebut mengungkapkan bahwa pimpinan organisasi dan perusahaan tersebut memiliki visi jangka panjang. Selain itu visi jangka panjang tersebut telah dilanjutkan dengan langkah-langkah strategis yang tepat, sehingga memiliki peluang menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan global. Pimpinan yang memimpin dengan merespon positif transformasi digital tersebut dapat membawa organisasi dan perusahaan ke tingkat persaingan global yang lebih tinggi dan lebih sukses daripada kompetitornya.

Ciri khas yang menonjol dari karakteristik pimpinan yang menerapkan langkah strategis dalam menghadapi tantangan perkembangan transformasi digital untuk meraih kesuksesan dalam kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang dapat memanfaatkan data dan menganalisisnya untuk dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi dan perusahaannya melalui memberikan respon positif terhadap transformasi digital yang berkembang di lapangan.
2. Pemimpin yang dapat memanfaatkan analisis data yang relevan dengan perkembangan pasar, sehingga dapat

- mengambil kebijakan dan keputusan yang lebih baik dalam upaya memahami tren pasar dengan lebih akurat untuk menciptakan kompetensi unggul terhadap kompetitornya.
3. Pimpinan organisasi dan perusahaan mengambil kebijakan dan keputusannya berdasarkan respon positifnya terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Selanjutnya pimpinan tersebut memberdayakan anggota dan tim kerja serta karyawannya yang memiliki kompetensi digital yang relevan untuk penyelesaian masalah tersebut. Kondisi tersebut memungkinkan penyelesaian masalah dilakukan secara fleksibel dan dapat memobilisasi kebutuhan pelanggan, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja dalam upaya peningkatan kepuasan pelanggannya.
 4. Pimpinan selain merespon positif tentang perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan, ia juga tetap memprioritaskan keamanan informasi dan menjaga integritas data perusahaan dari ancaman keamanan yang terus berkembang sebagai dampak dari perkembangan transformasi digital tersebut.
 5. Pimpinan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan pelatihan dan mendukung adaptasi terhadap perubahan teknologi digital yang berkembang dalam upaya peningkatan kompetensinya yang disesuaikan dengan job kerjanya dalam upaya peningkatan produktivitas organisasi dan perusahaan.
 6. Pemimpin selalu dapat memastikan bahwa organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya tetap beroperasi secara etis dan berdampak positif pada kesejahteraan anggota tim kerja dan karyawan serta pelanggannya.
 7. Pemimpin selalu cerdas dalam pengambilan kebijakan dan keputusannya dalam penyelesaian masalah yang terkait dengan perkembangan transformasi digital, serta

menunjukkan tanggung jawab sosialnya yang tinggi untuk membawa manfaat yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan bisnis pada organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.

Pimpinan organisasi dan perusahaan yang ingin sukses dalam menghadapi tantangan akibat perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan harus berpikir cerdas dan proaktif dalam memanfaatkan perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan. Selain itu kebijakan dan keputusan pimpinan selalu dapat memberikan dampak positif terhadap kesuksesan jangka panjang bagi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Dengan demikian terlihat bahwa pemimpin yang sukses dalam menghadapi tantangan di era transformasi digital dapat memahami dan merespon perubahan tersebut serta dapat menentukan pilihan bagian dari perkembangan transformasi digital tersebut yang memberikan manfaat untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan serta kesejahteraan anggota tim kerja dan karyawan yang dipimpinnya. Adapun strategi efektif yang dapat dilakukan pimpinan untuk meraih kesuksesannya dalam menghadapi tantangan di era perkembangan transformasi digital yang berkembang secara terus menerus adalah sebagai berikut: 1) Adaptasi cepat terhadap teknologi; 2) Pengelolaan resiko digital; 3) Inovasi berkelanjutan; 4) Prioritas pada keamanan digital; dan 5) Keterlibatan penuh terhadap analisis data.

A. Adaptasi Cepat terhadap Teknologi Digital

Pemimpin yang menginginkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan di era perkembangan transformasi digital harus bersedia beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perubahan teknologi digital yang relevan dengan tren terkini yang sesuai dengan visi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang proaktif dan fleksibilitas. Selain itu kesuksesan pimpinan tersebut juga bergantung terhadap rencana

strategis yang dapat diimplementasikannya terhadap perubahan teknologi digital yang terjadi di lapangan (Bagga & Haque, 2023).

Pemimpin yang menginginkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan di era perkembangan transformasi digital harus dapat menjabarkan secara rinci dan detail tentang rencana strategis yang jelas, dan mencakup bagaimana daya dukung sumber daya yang ada untuk merespon transformasi digital tersebut. Sebelum memulai transformasi digital, pimpinan perlu merumuskan rencana strategis yang di dalamnya telah tertera tujuan bisnis yang dapat dilakukan. Langkah-langkah yang diperlukan untuk dicapai tersebut juga sudah terkait dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dan berhubungan dengan pengetahuan yang mendalam tentang teknologi digital yang akan dimanfaatkan, serta penilaian risiko yang mungkin terjadi terkait dengan perubahan tersebut langkah strategis yang akan diambil.

Pengetahuan dan pemahaman pimpinan yang mendalam tentang teknologi yang mendasari kebijakan dalam merespon transformasi digital, dapat berpengaruh besar terhadap keinginan pimpinan untuk meraih kesuksesan dalam menghadapi perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan. Kondisi tersebut dapat dijadikan dasar bagi pimpinan untuk menentukan dengan tepat dan cepat tentang teknologi digital yang cocok untuk organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelolanya. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan merealisasikannya dalam bentuk langkah strategis untuk pencapaian visi, misi, tujuan organisasi dan perusahaan menjadi lebih maksimal serta dapat bersaing secara global terhadap kompetitornya. Kondisi tersebut sekaligus menjadikan teladan bagi kompetitornya.

Pemimpin yang berkeinginan untuk sukses dalam menghadapi tantangan di era perkembangan transformasi digital harus menjadi teladan dalam menerapkan teknologi digital dan praktik-praktik digital di organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinya. Keteladanan yang diciptakan pimpinan tersebut dapat berdampak terhadap peningkatan reputasi organisasi dan

perusahaan. Jika pimpinan dapat dijadikan contoh dalam merespon perkembangan transformasi digital, maka pimpinan tersebut dapat mengilhami dan memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawan ikut dalam proses mengadopsi perubahan dengan lebih cepat dan tepat.

B. Pengelolaan Risiko Digital

Pimpinan yang berkeinginan untuk sukses dalam menghadapi tantangan perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan, harus dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola kemungkinan risiko-risiko yang mungkin terjadi yang pada awalnya ada kemungkinan tidak terlihat dan tidak mungkin terjadi. Untuk itu pimpinan harus dapat menyikapi segala risiko digital dengan bijak dan dapat meresponnya dengan cepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi tidak bertambah besar, namun dapat diselesaikan dengan singkat dan sesuai dengan target yang direncanakan, sehingga dapat terhindar dari risiko kerugian yang terjadi secara berlarut-larut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut telah bertindak secara bijaksana dalam kebutuhan bisnis yang terjadi di lapangan.

Pimpinan yang berkeinginan untuk sukses dalam menghadapi transformasi digital yang ada di lapangan, harus memahami secara mendalam kebutuhan bisnis digital yang terjadi di lapangan. Kebutuhan bisnis tersebut mencakup pemahaman terhadap tren industri, perkembangan perilaku konsumen, dan potensi teknologi digital terkini yang dapat mendukung pertumbuhan bisnis serta tetap memperhatikan kebutuhan pelanggannya. Orientasi pada Pelanggan dalam dunia digital yang terus berkembang juga mengalami perubahan sebagai dampak perkembangan teknologi digital yang terus berubah (Cha, 2022). Fokus pada kebutuhan pelanggan menjadi kunci sukses terhadap pelayanan kepuasan pelanggan yang berhubungan dengan produktivitas hasil dari organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelola pimpinan.

Pemimpin harus terus memahami dan merespon dengan cepat terhadap kebutuhan dan preferensi pelanggan. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa pimpinan yang sukses tidak hanya berfokus pada transformasi internal, tetapi juga terhubung dengan pelanggan secara digital. Mereka menggunakan *platform online* untuk berinteraksi dengan pelanggan, memahami umpan balik, dan meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan. Selain itu pimpinan juga harus dapat mengelola investasi sumber daya yang ada dengan sukses. Kondisi tersebut harus didukung dengan investasi sumber daya yang mendukung.

Kesuksesan pimpinan dalam mengelola transformasi digital membutuhkan keterampilan dan pengetahuan baru. Pimpinan perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan dalam hal keterampilan digital yang dibutuhkan. Hal tersebut dapat dicapai melalui pemberdayaan potensi pimpinan dalam membelajarkan anggota dan tim kerja serta karyawannya. Selain itu dapat juga dengan melaksanakan pelatihan untuk anggota dan tim kerja serta karyawannya melalui pelatihan reguler, *workshop*, dan program pengembangan karyawan.

C. Inovasi Teknologi Digital Berkelanjutan

Strategi yang dapat dilakukan pimpinan untuk mengejar kesuksesan dalam upaya menghadapi perkembangan transformasi digital di lapangan adalah melalui memahami teknologi digital tersebut secara mendalam (Banmairuoy, et al., 2022). Berdasarkan data hasil analisis pengetahuan yang mendalam tentang perkembangan transformasi digital tersebut, dapat dimanfaatkan pimpinan untuk terus berinovasi secara berkelanjutan dalam upaya pemanfaatan teknologi digital untuk peningkatan produktivitas organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelolanya melalui penerapan langkah strategis yang diterapkan.

Langkah strategis yang direalisasikan terhadap keputusan teknologi yang dipakai, perlu dianalisis dan dipantau secara terus menerus untuk mencapai keunggulan yang lebih baik daripada

kompetitornya. Komitmen pimpinan terhadap hasil evaluasi dan penilaian tersebut secara terus-menerus dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang terus meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan dapat sukses dalam menghadapi tantangan di era transformasi digital tersebut, karena memiliki sikap terbuka terhadap pembelajaran secara terus-menerus. Pimpinan tersebut harus terus mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sendiri tentang tren digital, baik melalui pelatihan formal maupun informasi informal dalam upaya pencapaian visi dan misi organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki komitmen terhadap inovasi berkelanjutan tentang teknologi digital yang ada di lapangan.

Berdasarkan komitmen yang dimiliki pimpinan terhadap sikap terbuka terhadap inovasi berkelanjutan tersebut, mempermudah strategi pimpinan untuk sukses beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital. Kondisi nyatanya di lapangan bahwa pimpinan yang berhasil dalam transformasi digital harus memiliki komitmen yang kuat terhadap inovasi teknologi digital yang ada di lapangan. Selain itu, pimpinan perlu merangsang budaya inovasi di dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, dan mengadopsi teknologi terbaru yang relevan untuk bisnis yang dipimpinnya. Ketika pimpinan dapat mendorong dan memotivasi karyawannya maka akan terlahir ide-ide baru dan inovatif baru di organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelolanya.

Pimpinan harus dapat menciptakan ide-ide baru yang inovatif berdasarkan hasil pengamatannya terhadap perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan dapat berdampak terhadap inovasi teknologi yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pasar. Selanjutnya hasil analisis data tentang dampak inovasi teknologi digital tersebut dapat dijadikan dasar untuk membentuk budaya organisasi yang mendorong dan memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk

menumbuhkembangkan budaya inovasi baru di antara anggota tim kerjanya, sehingga dapat terbentuk budaya fleksibilitas dan kolaboratif antar anggota tim kerja dan karyawan.

Fleksibilitas dan kolaboratif yang menciptakan lingkungan bisnis yang terus berubah membutuhkan pimpinan yang fleksibel dan adaptatif. Mereka perlu dapat menyesuaikan rencana mereka sesuai dengan perkembangan pasar, teknologi, dan kebutuhan konsumen yang terus berubah untuk merespon perkembangan ide-ide dan inovatif baru yang muncul di lapangan. Pimpinan yang dapat menciptakan lingkungan budaya yang memfasilitasi ide-ide baru, dapat mendorong, mengajak dan mengarahkan anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus menerus membina serta menumbuhkembangkan budaya inovasi di antara anggota tim kerja dan karyawannya. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan budaya untuk mendukung implementasi konsep-konsep revolusioner, sehingga organisasi dan perusahaannya yang dipimpinya menjadi lebih maju lagi.

D. Prioritas pada Keamanan Digital

Strategi yang harus dilakukan pimpinan untuk sukses dalam menghadapi perkembangan transformasi digital adalah memastikan dan dapat menjamin bahwa tetap terjadi keamanan data digital yang terdapat di organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinya. Dengan demikian keamanan data digital tersebut merupakan hal yang sangat penting dan menjadikannya sebagai prioritas utama, yang harus benar-benar terjaga keamanannya (Qamar, 2022). Pemimpin harus memastikan bahwa keamanan data digital diperlakukan sebagai prioritas utama, walaupun ada bagian lain yang harus disosialisasikan kepada anggota tim kerja dan karyawan yang sesuai dan relevan dengan job kerja mereka dalam organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinya. Pimpinan perlu memastikan bahwa sistem dan data digital organisasi aman dari ancaman *cyber* yang mungkin timbul.

Seiring dengan pertumbuhan teknologi digital yang berkembang secara terus-menerus dengan pesat, namun di sisi lain pimpinan harus memikirkan tentang kemungkinan risiko keamanan *cyber* yang juga ada kemungkinan terjadi peningkatan. Pimpinan perlu berinvestasi dalam solusi keamanan *cyber* yang kuat untuk melindungi data perusahaan dan informasi pelanggan dari ancaman potensial. Pemimpin untuk dapat sukses berkolaboratif dengan tim kerja dalam pengamanan data digital seringkali memerlukan kolaborasi antar departemen dan lintas tim kerja (Rizi & Seno, 2022). Untuk itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk membangun kerja sama yang kuat dan mengintegrasikan solusi dari berbagai bagian organisasi.

Kolaborasi antar tim kerja dan departemen yang telah terbentuk kerja sama yang baik dan berkomitmen dalam penjagaan serta keamanan data digital juga diperlukan. Tim kerja yang solid juga dapat diberdayakan untuk merespon secara positif tentang transformasi digital yang ada di lapangan, kondisi tersebut mengungkapkan bahwa keamanan data digital tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab satu departemen. Pimpinan perlu memastikan kolaborasi yang erat antar berbagai tim kerja dan departemen dalam organisasi. Ini membantu memastikan bahwa perubahan yang dilakukan mencakup seluruh organisasi dan mendukung tujuan bersama menjadi lebih mudah untuk dicapai secara maksimal, karena sudah melewati tahapan evaluasi. Evaluasi dan penyesuaian terus menerus terhadap perkembangan transformasi digital adalah merupakan proses yang berkelanjutan. Pimpinan perlu secara teratur mengevaluasi kemajuan transformasi, mendengarkan umpan balik dari karyawan dan pelanggan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan agar tetap relevan dengan pasar yang terus berubah.

E. Keterlibatan Penuh pada Analisis Data

Pimpinan yang sukses dalam menghadapi tantangan di era perkembangan transformasi digital memiliki kesadaran tentang data digital yang dimiliki organisasi dan perusahaan tersebut menjadi aset yang sangat berharga. Untuk itu maka pimpinan yang ingin sukses tersebut harus memiliki keterampilan analisis data untuk membuat keputusan berdasarkan fakta dan statistik yang relevan terhadap perkembangan teknologi digital yang relevan dengan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Pimpinan yang sukses menggunakan transformasi digital untuk keuntungan organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelolanya, memberikan manfaat data secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas (Maddikunta, et al., 2022). Pimpinan menggunakan analisis data untuk mengidentifikasi peluang bisnis, memahami perilaku konsumen, dan membuat keputusan yang didukung oleh bukti.

Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengelola data, dapat menyusun langkah untuk pengambilan keputusan strategis, merencanakan tindakan, serta mengelola sumber daya organisasi yang ada di organisasi dan perusahaan berdasarkan data dan fakta yang ada, mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Selanjutnya data tersebut dapat dipergunakan pimpinan untuk analisis data, pengukuran kinerja, dan pengambilan keputusan berdasarkan bukti empiris yang ada di lapangan dalam upaya mengatasi tantangan dan meminimalisasikan resiko.

Keterlibatan penuh dalam analisis data dapat dijadikan dasar bagi pimpinan untuk pengontrolan terhadap kinerja pengelola dalam upaya sinkronisasi data yang ada dengan perubahan data lapangan yang harus direspon positif oleh pimpinan untuk menciptakan keputusan yang tepat dan cepat, serta dapat mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan maksimal dalam proses analisis data tersebut. Keterlibatan penuh pimpinan terhadap analisis data dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan

sumber daya, dan mengambil keputusan yang lebih tepat dan tepat waktu. Selain itu keterlibatan penuh pimpinan terhadap analisis data dapat mengarahkan pimpinan untuk mengatasi kesulitan atau hambatan yang dirasakan anggota dan tim kerja serta karyawan organisasi dan perusahaan tersebut dari sejak awal, terhadap informasi data informasi digital yang tersedia dalam organisasi, sehingga produktivitas kerja dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

Pimpinan yang mengondisikan dirinya selalu pada kondisi keterlibatan penuh pada analisis data di organisasi dan perusahaan serta industri yang dikelolanya, menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki kemampuan mengelola data, sehingga dapat mengambil keputusan yang didukung analisis data yang akurat, serta relevan dengan solusi untuk penyelesaian masalah yang dihadapi. Selain itu pimpinan dapat memberikan umpan balik secara transparan terhadap anggota tim kerja pengelola data yang sesuai dengan job kerja pengolah data, sehingga tercipta budaya kerja yang didukung oleh transparansi data yang akurat dan akuntabel di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya dalam upaya pencapaian visi dan misi secara maksimal dan terus-menerus terjadi peningkatannya.



BAB IV

ADAPTASI PIMPINAN SUKSES TERHADAP PERKEMBANGAN TRANSFORMASI DIGITAL

Kompetensi transformasi digital saat ini merupakan poin yang penting untuk dikuasai dalam merespon dunia industri dan kewirausahaan. Hal tersebut menjadikan sebuah fenomena baru yang mendominasi berbagai sektor di dalam dunia kerja dan dunia industri serta masyarakat. Bisnis yang terjadi di lapangan saat ini tidak ada lagi yang tidak menyentuh perkembangan teknologi digital. Untuk itu maka kepemimpinan dalam dunia industri dan kewirausahaan, jika ingin sukses, harus dapat beradaptasi dengan perkembangan transformasi digital tersebut. Jika pimpinan organisasi, industri dan kewirausahaan tidak dapat merespon transformasi digital, maka dapat dipastikan bahwa organisasi, industri dan kewirausahaan yang dipimpinnya ketinggalan dan tidak dapat bersaing secara global.

Kemampuan adaptasi kepemimpinan terhadap transformasi digital yang terjadi di lapangan, menjadi kunci utama untuk kesuksesan dalam kelangsungan berjalannya organisasi dan perusahaan secara profesional. Adaptasi kepemimpinan mencakup pemahaman mendalam dari seorang pimpinan terhadap perubahan teknologi digital dan tren perkembangan teknologi digital. Ketika pimpinan dapat memahami dan memanfaatkan inovasi-inovasi baru tentang teknologi digital yang berkembang, dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi yang dipimpinnya (Asghar, Barbera, Rasool, Seitamaa & Mohelská, 2023). Kemampuan adaptasi kepemimpinan terhadap perkembangan teknologi digital, dapat dilihat dari kemampuan pimpinan tersebut dalam hal merancang dan mengimplementasikan strategi perkembangan transformasi digital secara efektif dan efisien yang sesuai dan relevan di bidang kerja dalam organisasi, industri dan

kewirausahaan yang dipimpinnya. Pimpinan yang dapat mengoperasionalkan perkembangan transformasi digital di tempat kerjanya dengan baik, berarti dapat mengidentifikasi peluang dan berani untuk mengambil risiko yang mungkin terjadi yang terkait dengan teknologi digital baru yang diadaptasikan dalam organisasi, industri dan kewirausahaan tersebut.

Pimpinan yang dapat mengoperasionalkan perkembangan transformasi digital di tempat kerjanya dengan baik berarti kepemimpinannya dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital tersebut. Selain itu, berarti pemimpin tersebut sudah dapat menganalisis dan mempertimbangkan tentang dampak dan resiko yang perlu dikomunikasikan dalam visi, misi dan tujuan transformasi digital tersebut, yang diadaptasi terhadap operasional sistem kerja yang dipergunakan oleh anggota organisasi, sehingga semua orang yang terlibat dapat memastikan bahwa pimpinannya mendukung keterlibatan mereka dalam bekerja.

Kepemimpinan yang sukses dalam adaptasi terhadap perkembangan transformasi digital, berarti dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan di organisasi dan industri serta kewirausahaan yang dipimpinnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dapat membangun lingkungan yang mengutamakan kreativitas, inovasi, dan keberanian untuk mengambil risiko sebagai dampak dari implementasi perkembangan transformasi digital yang dioperasionalkan secara luas pada sistem kerja yang ada di lapangan (Abubakre, Zhou & Zhou, 2022). Kondisi tersebut mengungkapkan bawa budaya organisasi dan kewirausahaan yang terbentuk dapat membantu anggota semua organisasi perusahaan dan kewirausahaan untuk lebih terbuka terhadap perubahan perkembangan teknologi digital yang dapat berkontribusi pada implementasi transformasi digital, yang dapat ditinjau dari segi efektivitas dan efisiensi yang dapat meningkatkan produktivitas yang diharapkan.

Kompetensi adaptasi kepemimpinan juga terlihat dari pengembangan keterampilan kepemimpinan yang

dikembangkannya tersebut sudah relevan dengan era digital yang memang sudah dibutuhkan dalam organisasi, perusahaan dan kewirausahaan yang dipimpinnya. Selain itu pimpinan harus juga dapat memahami, mengerti dan menerapkan tentang teknologi digital, yang ternyata dapat memengaruhi dinamika tim kerja, komunikasi yang efektif dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dalam upaya peningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dipimpinnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan dapat mengelola perubahan teknologi digital yang dimanfaatkan melalui sumber daya yang ada secara fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah.

Kompetensi adaptasi kepemimpinan terhadap perkembangan transformasi digital dapat juga terlihat dari kemampuannya dalam melibatkan pembangunan dalam kepemimpinan yang inklusif. Selain itu pemimpin juga perlu untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi, perusahaan dan kewirausahaan yang dipimpinnya dapat memiliki akses dan kesempatan yang sama dalam mengikuti perkembangan transformasi digital yang terjadi di lapangan (Gkrimpizi, at al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinannya bersifat inklusivitas, yang dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang beragam, jika ditinjau dari segi perspektif dan keahlian para anggotanya terhadap perkembangan transformasi digital yang dapat berkontribusi secara maksimal terhadap inovasi dan perubahan, yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas hasil kerja dari organisasi, perusahaan dan kewirausahaan yang dipimpinnya.

Kemampuan adaptasi kepemimpinan terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan, bukan hanya tentang kemampuannya dalam mengikuti tren teknologi digital yang terjadi, naammun juga tentang perbaikan visi, misi dan tujuan organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dikelolanya, terutama tentang perubahan yang langsung nampak terjadi sebagai dampak dari implementasi terhadap adaptasi

perkembangan teknologi digital yang terjadi di lapangan. Pimpinan yang dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital dapat mengelola perubahan, menciptakan budaya yang mendukung adaptasi tersebut, serta dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dipimpinya.

Pimpinan yang dapat merespon transformasi digital yang ada di lapangan dan relevan dengan kebutuhan organisasi dan perusahaan yang dipimpinya akan kelihatan dari keteguhan dan keseriusan pimpinan dalam memastikan bahwa organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dipimpinya bersifat inklusivitas, sehingga dapat mendukung dan mengarahkan organisasinya melewati tantangan dan meraih kesuksesan di era digital. Ciri khas yang terlihat dari seorang pimpinan yang dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital adalah: 1) Kemampuan Berpikir Strategis, 2) Keterbukaan terhadap Inovasi, 3) Kemampuan Pembelajaran Cepat, 4) Keterampilan Komunikasi Digital, 5) Pemahaman Teknologi, 6) Fleksibilitas dan Ketangguhan, 7) Kemampuan Mengelola Data, 8) Mendorong Budaya Kolaboratif, 9) Komitmen pada Pengembangan Keterampilan digital karyawan dan 10) Responsif terhadap Umpan Balik.

A. Kemampuan Berpikir Strategis

Kepemimpinan yang dapat berfikir strategis merupakan pimpinan yang memiliki perilaku kepemimpinan yang selalu mengacu pada pedoman yang terdapat pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehingga segala sesuatu yang dikerjakan dan diimplementasikan pimpinan selalu berlandaskan pada program-program yang telah diturunkan dan visi, misi dan dan tujuan yang diharapkan organisasi, industri dan kewirausahaan yang dipimpinya, yang dapat dirancang secara komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemampuan pimpinan untuk berfikir strategis merupakan hal penting untuk mempersiapkan suatu strategi dan ide-ide baru dan inovatif baru dalam upaya pimpinan untuk mengatasi setiap organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan. Kondisi pimpinan yang dapat berfikir strategis mengungkapkan bahwa pimpinan tersebut saat merespon perubahan teknologi digital, dapat merespon perubahan yang terjadi dengan cepat, dan sekaligus dapat mengambil keputusan dan bersedia menghadapi tantangan dan kemungkinan risiko yang mungkin terjadi akibat dari keputusan yang diambil dalam dihadapi kompetitor organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan di masa depan yang terus berkembang pesat.

Kemampuan berpikir strategis dari pimpinan organisasi, perusahaan dan kewirausahaan, menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat beradaptasi dengan teknologi digital yang berkembang di lapangan. Selain itu kepemimpinan yang memiliki kemampuan berfikir strategis dapat berpikir strategis yang kuat dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang menjadi produktivitas dari organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dipimpinnya (Fischer, et al., 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mereka dapat melihat jauh ke depan serta memahami teknologi yang tepat guna untuk mengubah lanskap bisnis dan mendorong dan menciptakan strategi yang tepat dan mempertimbangkan efektivitas.

B. Keterbukaan terhadap Inovasi Teknologi Digital

Kepemimpinan yang memiliki keterbukaan terhadap inovasi baru merupakan pimpinan yang inovatif dan dapat menginspirasi kepercayaan di antara rekan kerja di organisasi dan perusahaan serta kewirausahaan yang dipimpinnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat melayani dengan baik dan bersikap sebagai kolaborator, dalam upaya mengambil langkah ekstra yang dapat memastikan bahwa misi, misi dan tujuan dapat tercapai secara maksimal.

Pimpinan harus dapat menumbuhkan inovasi baru teknologi digital dalam mencari solusi dan cara agar pelayanan kerja bisa selalu dapat bergerak dengan cepat dan tepat dan serta tidak melanggar aturan yang sudah ada di organisasi dan perusahaan atau kewirausahaan yang dipimpinnya. Untuk menciptakan pola pikir inovatif dibutuhkan kerja keras dalam hal pengamatan yang ada di lapangan untuk dianalisis dalam mengupayakan dan menciptakan ide baru teknologi digital yang dapat dimunculkan dari analisis data lapangan yang terjadi dengan membandingkan data tersebut dengan data yang lainnya sehingga gaya berpikir kritis dan inovatif dapat berkembang (Irani, et al., 2023). Selain itu pemimpin dapat menciptakan dan terbuka terhadap inovasi baru, yang dapat dilakukan dengan cara: 1) Selalu bergaul dengan orang-orang yang menarik dalam mengambil kebijakan baru; 2) Memiliki rasa ingin tahu yang besar dan suka mengamati inovatif orang lain; 3) Memiliki mental yang tangguh; 4) Keyakinan yang tinggi untuk selalu dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi; 5) selalu mencari sesuatu yang baru; 6) Selalu melihat tantangan sebagai peluang; 7) Mau meniru yang dilanjutkan dengan memodifikasi hasil akhir orang lain, sehingga tidak takut untuk mencoba teknologi baru khususnya teknologi digital untuk meningkatkan proses bisnis melalui penerapan solusi teknologi terkini.

C. Kemampuan Pembelajaran Cepat

Pemimpin yang sukses dalam beradaptasi terhadap transformasi digital memiliki kemampuan pembelajaran cepat tentang perkembangan teknologi yang ada di lapangan terutama teknologi digital. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa pimpinan tersebut dapat memahami dan mengerti tentang konsep baru dan dapat mengintegrasikannya dalam proses langkah strategis ke dalam perusahaan yang dipimpinnya (Banmairuoy, Kritjaroen & Homsombat, 2022). Dengan demikian terlihat bahwa pimpinan tersebut dapat beradaptasi dengan transformasi digital dan teknologi digital yang baru. Pimpinan yang dapat menerapkan

kemampuan menjadi pembelajaran cepat menunjukkan bahwa pimpinan tersebut melakukan pembelajaran dengan penggunaan pendekatan *Accelerated Learning* (Pembelajaran Cepat). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan akan mendapatkan konsep yang diterapkan di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya menjadi kreatif, memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Selain itu pimpinan tersebut mendapat motivasi untuk membelajarkan anggotanya dengan memanfaatkan suasana dan budaya pembelajaran yang menyenangkan dan jauh dari kesan membosankan di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.

Pimpinan yang mampu mengembangkan kemampuan pembelajaran cepat dapat membantunya untuk menemukan konten materi yang paling penting dan relevan, serta menghindari informasi yang tidak relevan atau kurang berguna bagi perusahaan yang dipimpinnya. Kondisi tersebut juga mengarahkan pimpinan tersebut mampu berpikir kritis dan kreatif. Karakteristik yang menjadi ciri khas dari pimpinan yang memiliki pembelajaran cepat adalah: 1) Tidak takut mengucapkan tidak tahu; 2) Suka memudahkan masalah yang sulit dalam penyelesaian masalah, bukan berarti meremehkan; 3) Suka bertindak daripada hanya berfikir saja; 4) Selalu beranggapan bahwa tidak ada solusi yang tidak dapat dipraktikkan untuk mencapai kesuksesan; 5) Selalu selektif dalam memilih prioritas; 6) Selalu bersikap positif walaupun mendapatkan tantangan dan hambatan; 7) Dapat menjelaskan dan mengomunikasikan alasan tentang prioritas yang dipilihnya dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi.

D. Keterampilan Komunikasi Digital

Keterampilan digital merupakan kemampuan diri untuk memahami, mengerti dan kemudian menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak yang berhubungan dengan teknologi digital untuk segala proses dalam keberlangsungan kehidupan sehari-hari secara efektif. Demikian juga halnya untuk operasional yang dibutuhkan di dunia industri dan kewirausahaan agar tidak

ketinggalan dengan perkembangan teknologi yang ada di lapangan. Melalui komunikasi digital pimpinan dapat mengembangkan potensi diri mereka untuk beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital seperti pemanfaatan telepon, komputer, jaringan internet dan lain sebagainya yang dapat diberdayakan untuk pengembangan karirnya.

Pimpinan yang memiliki keterampilan komunikasi digital juga harus memikirkan tentang dampak positif terhadap komunikasi digital yang berkembang di lapangan seperti mempercepat komunikasi serta mempermudah pekerjaan (Svetlana, et al., 2022). Walaupun demikian keterampilan pimpinan yang memanfaatkan komunikasi digital, juga memiliki dampak negatifnya saat dioperasionalkan seperti menumbuhkan individualisme, fitnah, dan sikap anti sosial jika dalam pelaksanaannya tidak menggunakan standar etika.

Keterampilan komunikasi digital pimpinan organisasi, perusahaan dan industri serta kewirausahaan perlu ditingkatkan karena dapat diberdayakan untuk membantu mereka menjadi komunikator yang efektif dan efisien terhadap pelanggan atau *stakeholder*. Selain itu pimpinan yang dapat mengembangkan keterampilan komunikasi digital dapat meningkatkan kolaborasi kerja, hingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dengan menggunakan perangkat digital. Kondisi tersebut sangat penting dibangun pemimpin dalam diri mereka, karena perkembangan saat ini, hampir seluruh pekerjaan banyak yang memerlukan komunikasi digital. Dapat dikatakan bahwa kesuksesan pekerjaan dapat bergantung pada komunikasi digital tersebut.

Pemanfaatan komunikasi digital dengan menggunakan *daring* memudahkan interaksi bagi komunikasi, sehingga jarak tidak menjadi penghalang. Pimpinan dapat berkomunikasi langsung kapanpun, tanpa harus saling bertemu. Hal ini tersebut tentunya menjadi penghematan waktu dan biaya operasional dunia industri dan perusahaan. Pimpinan modern perlu memiliki keterampilan komunikasi digital yang kuat, seperti kemampuan menggunakan

platform media sosial, berkomunikasi melalui email, dan memanfaatkan berbagai saluran digital untuk berinteraksi dengan karyawan, pelanggan, dan *stakeholder* serta pemangku kepentingan lainnya.

Karakteristik pimpinan yang memiliki keterampilan komunikasi digital dapat dilihat dari: 1) Berkemampuan digital yang handal; 2) Bersedia beradaptasi terhadap perkembangan komunikasi digital; 3) Berkomunikasi dengan anggota timnya secara efektif melalui *chat* dan panggilan video, pemanfaatan *software* kolaborasi, aplikasi *chat*, atau *platform virtual meeting*; 4) Visioner dan tetap menjaga komitmen tentang etika komunikasi digital.

E. Pemahaman Teknologi Digital

Pengetahuan teknologi digital yang dimaksudkan adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang diimplementasikan oleh pimpinan untuk tujuan praktis dalam proses operasional di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya, namun tetap merespon perkembangan teknologi digital relevan dengan organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya memiliki keterikatan terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pemahaman pimpinan tentang teknologi digital tersebut, maka mereka dapat menciptakan tata cara tertentu yang lebih mutakhir dan praktis atau memudahkan segala proses yang harus dilakukan pada operasional di industri dan perusahaan yang dipimpinnya, sehingga dapat mencapai target visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan pimpinan tentang pemahaman teknologi misalnya, menggunakan berbagai mesin baru, alat komunikasi canggih dan lainnya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut.

Kondisi pimpinan yang memiliki pemahaman teknologi digital, memiliki pengaruh pengaruh global, mempengaruhi hampir keseluruhan dari proses operasional industri dan perusahaan (Cha, 2022). hal tersebut dikarenakan teknologi memiliki ketertarikan

yang lebih efisien ketimbang ilmu pengetahuan. Selain itu juga menjelajahi peran infrastruktur teknologi untuk kemajuan pengetahuan ilmiah yang dapat dikembangkan di organisasi dan perusahaan. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan pemahaman teknologi yang berkembang di lapangan harus memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi digital.

Pemahaman dasar pimpinan terhadap tren teknologi digital perlu dikuasai, karena dapat menerima kemajuan teknologi dan sesuai dengan tren yang dapat diterapkan dalam konteks bisnis di perusahaan dan industri yang dipimpinnya. Selain itu dapat mengondisikan pimpinan dapat mengikuti perkembangan teknologi di lapangan. Selanjutnya pimpinan dapat memberikan kebijakan dan keputusan dalam waktu singkat dan tepat untuk mencapai visi, misi dan tujuan industri dan perusahaan melalui teknologi yang harus diimplementasikannya. Teknologi tersebut dapat saja berupa teknologi informasi, peralatan mesin maupun komunikasi dalam bentuk digital yang sesuai dengan kebutuhan industri dan perusahaan.

Teknologi digital sebagai sarana Komunikasi, dapat mempermudah pembelajaran; hemat biaya; meningkatkan produktivitas kerja, dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan dan industri. Selain itu perkembangan teknologi dapat meningkatkan proses yang dilakukan di industri dan perusahaan, sehingga dapat tercipta budaya yang saling melengkapi antar anggota dan tim kerja serta karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa teknologi komunikasi tersebut dapat mendorong anggota dapat mempermudah cara berkomunikasi untuk mempermudah pekerjaan di industri dan perusahaan dalam upaya pencapaian target yang telah ditetapkan.

Karakteristik pimpinan yang memiliki pemahaman teknologi kelihatan dari sikap dan perilakunya yang selalu memahami kelebihan dan kelemahan teknologi yang harus dipakai dan diterapkan, menjaga privasi dan keamanan sistem industri dan perusahaan, dapat mengatur waktu dan batasan penggunaan

teknologi, dan menghindari konten negatif dan budaya tidak sehat akibat pemanfaatan teknologi. Selain itu pimpinan tersebut memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri, untuk terus dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, dapat memanfaatkan teknologi secara bijak dan optimal dalam upaya memunculkan inovasi baru serta tetap menjaga dampak negatif akibat penggunaan teknologi tersebut di industri dan perusahaan.

F. Fleksibilitas dan Ketangguhan

Pemimpin yang fleksibilitas merupakan seorang pimpinan yang merespon positif terhadap skenario yang tak terduga, yang kemudian dilanjutkan dengan analisis data yang ada di lapangan, untuk mengetahui apakah skenario tersebut efektif atau efisien, jika dilakukan pada sistem operasional di organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinya. Fleksibilitas adaptasi kepemimpinan menunjukkan bahwa pimpinan tanggap dalam mengimplementasi perubahan yang tak terduga juga memerlukan dukungan ketangguhan pimpinan dalam menghadapinya agar tidak berpengaruh negatif terhadap emosional dan proses sistem yang terjadi di organisasi, perusahaan dan industry yang dipimpinya (Auzair & Langfield-Smith, 2005). Selain itu kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan dapat meningkatkan fleksibilitas dalam kepemimpinannya dan tangguh untuk menciptakan sistem pendukung yang solid dalam upaya pencapaian visi dan misi yang harus dicapai secara maksimal.

Pimpinan yang memiliki fleksibilitas dalam kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada timnya. Fleksibilitas dan ketangguhan pimpinan dalam menghadapi perubahan menunjukkan bahwa mereka dapat tetap semangat dalam memecahkan masalah secara kreatif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Selanjutnya mereka akan mencoba ide-ide baru dan solusi inovatif baru, yang kemudian

dilanjutkan dengan evaluasi terhadap setiap tahapan yang telah dilakukannya.

Ciri khas yang menjadi karakteristik pimpinan yang memiliki fleksibilitas dan ketangguhan yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Terbuka terhadap masukan ide kreatif dan inovatif teknologi digital.
2. Bersedia mencoba strategi baru yang disarankan setelah melalui analisis yang mendalam tentang kemungkinan hasil yang dicapai.
3. Selalu memiliki alternatif untuk strategi lainnya yang memungkinkan untuk dilaksanakan dalam merespon perubahan.
4. Memiliki trik sukses yang unik untuk mengomunikasikannya terhadap tim kerja tentang yang harus dikerjakannya tentang teknologi digital.
5. Dapat menangani pikiran dan emosi secara baik.

Kondisi kepemimpinan yang memiliki fleksibilitas dan ketangguhan yang tinggi yang menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk bersikap fleksibel dalam merespon perubahan yang terjadi. Selain itu pimpinan tersebut meluangkan waktu untuk mengevaluasi dan menilai kemajuan yang sudah diciptakan serta tanggap terhadap kendala yang terjadi.

G. Kemampuan Mengelola Data

Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengelola data merupakan pimpinan yang mengambil keputusan strategis, merencanakan tindakan, serta mengelola sumber daya organisasi yang ada di organisasi dan perusahaan berdasarkan data dan fakta yang ada. Data tersebut dapat diberdayakan dalam upaya membimbing tim kerja atau organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Selain itu data yang ada dapat dipergunakan pimpinan untuk analisis data, pengukuran

kinerja, dan pengambilan keputusan berdasarkan bukti empiris yang ada di lapangan. Selanjutnya saat mengidentifikasi peluang serta mengatasi tantangan yang harus dihadapi, dapat meminimalisasikan resiko yang mungkin terjadi.

Kemampuan mengelola data terutama data digital perlu dikuasai dan pengontrolan terhadap kinerja pengelola data terutama tentang sinkronisasi data yang ada dengan perubahan data lapangan yang harus direspon positif oleh pimpinan. Semua itu dalam upaya pengambilan keputusan, serta mendorong anggota dan tim kerja serta karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan maksimal dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan tersebut (Eller, Alford, Kallmünzer & Peters, 2020). Selain itu kemampuan pimpinan dalam mengelola data digital, dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, dan mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat waktu, terinformasi serta sukses dalam mengarahkan anggota dan tim kerja serta karyawan organisasi dan perusahaan tersebut, terhadap informasi yang tersedia di organisasi perusahaan dan industri tersebut sehingga produktivitas kerja dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

Karakteristik yang menjadi ciri khas dari pimpinan yang memiliki kemampuan mengelola data digital, dapat terlihat dari sikap dan perilaku pimpinan tersebut, dalam kepemimpinannya di lapangan seperti berikut ini:

1. Pengambilan keputusan didukung analisis data yang akurat, serta relevan dengan solusi untuk penyelesaian masalah yang dihadapi.
2. Pemberian umpan balik secara transparan terhadap anggota tim kerja pengelola data yang sesuai dengan job kerja pengolah data, sehingga tercipta budaya kerja yang didukung oleh transparansi data yang akurat dan akuntabel.
3. Keterbukaan terhadap informasi data terhadap anggota dan tim kerja serta karyawan sesuai dengan job deskripsi kerjanya yang memungkinkan terjadinya kolaborasi yang lebih baik.

4. Mengoptimalkan penggunaan teknologi digital untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan sistem analitik canggih, kecerdasan buatan, dan teknologi lainnya, sehingga organisasi dan perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cerdas dan berinovasi dalam strategi bisnis yang dijalankan.

Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengelola data dengan baik sehingga dapat sukses beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital, ternyata memiliki sistem pengumpulan, penyimpanan dan pengolahan data secara efektif dan efisien, sertadapat meastikan terlaksananya keterjaminan keamanan, serta kepatuhan terhadap regulasi privasi yang telah ditetapkan.

H. Mendorong Budaya Kolaboratif

Pimpinan yang memiliki kompetensi dalam upaya mendorong terciptanya budaya kolaboratif di organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya merupakan pimpinan yang cenderung membangun hubungan yang kuat dan tangguh dengan anggota dan tim kerja serta karyawannya. Pimpinan selalu mendengarkan dengan cermat, dan menghargai kontribusi dari setiap anggota, serta menekankan proses pengambilan keputusan secara bersama, dalam upaya mencapai tujuan bersama tersebut dapat dicapai secara maksimal. Selain itu pimpinan selalu membagi tanggung jawab dan memberikan kepercayaan terhadap anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang harus dicapai.

Pentingnya pimpinan untuk mendorong terciptanya budaya kolaboratif adalah untuk meningkatkan motivasi anggota dan tim kerja serta karyawannya, sehingga mereka dapat memunculkan kreativitas dan inovasi baru dalam mencari solusi masalah yang dihadapinya. Kondisi tersebut dapat tercipta karena pimpinan dapat membina komunikasi yang efektif dan saling menghargai, secara

bersama menumbuhkan komitmen untuk memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas produksi, yang akhirnya dapat menyejahterakan karyawan (Singh, et al., 2020). Selain itu pimpinan yang dapat mendorong budaya kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan anggota dan tim kerja serta karyawan, untuk membentuk tim kerja yang unggul, yang dapat merespon transformasi digital, yang dapat disinergikan antar tim kerja atau antar departemen untuk merespon transformasi digital yang terjadi di lapangan, dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik yang menjadi ciri khas dari pimpinan yang memiliki budaya kolaboratif secara maksimal, untuk menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin menjadi teladan dalam merespon transformasi digital, serta mengomunikasikan perubahan yang harus dilakukan anggota dan tim kerja serta karyawannya tentang perubahan yang harus dilakukan dalam upaya merespon transformasi digital secara bersama dalam tim kerjanya.
2. Pimpinan dapat menjelaskan pada tim kerja tentang langkah strategis yang harus diambil berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam upaya merespon transformasi digital yang ada di lapangan untuk meningkatkan produktivitas kinerja organisasi, industri dan perusahaan.
3. Pimpinan dapat mengembangkan komunikasi dan kolaborasi yang baik antara pimpinan dengan anggota dan tim kerja serta karyawannya, dalam merespon transformasi digital, dan mengedepankan dialog terbuka dan menerima masukan dari anggota dan tim kerja serta karyawan sesuai dengan job kerja yang relevan dengan kondisi yang dibahas untuk diselesaikan.
4. Pimpinan mendukung terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk bertukar ide dan gagasan serta inovasi baru, untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

5. Pimpinan memperhatikan unsur keadilan dan pemberdayaan anggota tim kerja untuk menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang memiliki kompetensi dalam upaya mendorong terciptanya budaya kolaboratif di organisasi ternyata juga merupakan data dukung bahwa pimpinannya sukses dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital di lapangan. Selain itu pimpinan menunjukkan kerja sama yang kuat untuk mengintegrasikan solusi dari berbagai bagian organisasi terutama kolaborasi antar tim kerja dan departemen, serta memastikan terjadi kolaborasi yang erat antar berbagai tim kerja dan departemen dalam proses adaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang terjadi agar tetap relevan dengan kondisi pasar yang terus berubah. Kondisi tim kerja yang dapat mengimplementasikan sebagai tindak lanjut dari instruksi pimpinan tentang langkah strategis yang harus dikerjakan tentang transformasi digital yang ada di lapangan dapat meningkatkan produktivitas kinerja organisasi, industri dan perusahaan.

I. Komitmen pada Pengembangan Keterampilan Teknologi Digital Karyawan

Pimpinan yang memiliki komitmen terhadap pengembangan keterampilan teknologi digital karyawan merupakan pimpinan yang berfokus pada pemberian otoritas, tanggung jawab, memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya serta sumber daya yang ada kepada anggota, tim kerja dan karyawannya, terutama yang terkait dengan perkembangan transformasi digital, sehingga dapat dilihat komitmennya untuk beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital berdasarkan kebutuhan pasar dan pelanggan serta *stakeholder*. Pimpinan yang memiliki komitmen terhadap pengembangan keterampilan digital karyawan (Kraus, et al.,2022). Selalu mengutamakan pengembangan potensi dan kemampuan

anggota dan tim kerja serta karyawan untuk meningkatkan kemandirian, motivasi, dan berkontribusi terhadap perkembangan transformasi digital yang harus direspon secara positif, dan sekaligus dapat meningkatkan adaptasi pimpinan terhadap perkembangan transformasi digital yang dapat didapatkan atau diberdayakannya dari hasil kerja anggota dan karyawannya.

Komitmen pimpinan terhadap pengembangan keterampilan digital karyawan dalam pemberdayaan keterampilan karyawan, merupakan hal penting untuk terus ditingkatkan, karena dapat memotivasi anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk terus mengembangkan potensi dirinya, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat juga diberdayakan untuk menyejahterakan karyawannya. Pimpinan yang memiliki komitmen terhadap pengembangan keterampilan digital karyawan selalu mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan pemikiran kreatif, memberikan dukungan aktif terhadap pengembangan keterampilan, pembelajaran, dan pertumbuhan anggota dan tim kerja serta karyawan menuju peningkatan kualitas sistem kerjanya, sehingga pengembangan potensi diri karyawan menjadi maksimal dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik yang menjadi ciri khas dari pimpinan yang memiliki komitmen yang kuat untuk pengembangan keterampilan digital karyawan yang sekaligus dapat menunjukkan komitmen pimpinan untuk terus meningkatkan potensi dirinya agar dapat beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Bersikap mendukung, membimbing, dan memberikan umpan balik konstruktif guna membantu anggota tim kerja untuk mencapai potensi maksimal dalam pengembangan keterampilan digital karyawan, namun bukan berarti pimpinan kehilangan kendali atau kurangnya struktur dalam

- pengambilan kebijakan dan keputusan organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
2. Otoritas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada bawahannya dalam pengembangan keterampilan digital, telah disesuaikan dengan bidang dan job kerja karyawan, walaupun mereka bebas untuk mengemukakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam organisasi dan perusahaan.
 3. Mengembangkan potensi diri pimpinan secara terus-menerus yang berkaitan dengan keterampilan digital, dan memberikan bimbingan dan pelatihan serta membelajarkannya pada karyawannya untuk memberikan nilai tambah dari berbagai sudut pandang yang diperlukan dalam pengambilan keputusan langkah strategis kedepannya berdasarkan kemajuan yang dihasilkan bersama.
 4. Mendorong untuk terciptanya proses komunikasi yang terbuka dan transparansi, untuk menciptakan suasana berkomunikasi yang jelas dan terarah mengenai perkembangan teknologi digital yang terkait dengan tujuan organisasi, ekspektasi, dan peran setiap anggota dan tim kerja serta karyawannya.
 5. Memberikan ruang untuk berkembang kepada anggota dan tim kerja serta karyawan untuk dapat mengeksplorasi potensi yang dimilikinya, sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam kesuksesan organisasi dan perusahaan tempat mereka bekerja dan beraktivitas sehari-hari.
 6. Memberikan dukungan terhadap pengembangan keterampilan dan kompetensi teknik digital anggota dan tim kerja serta karyawan, sehingga anggota dan tim kerja serta karyawan dapat terus mengembangkan keterampilan yang diperlukan sesuai job kerjanya, untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih maksimal.
 7. Memberikan kepercayaan kepada anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang harus dilaksanakan yang terkait

dengan teknologi digital pada bagian tertentu, yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja organisasi dan perusahaan.

Pimpinan yang memiliki komitmen terhadap pengembangan keterampilan digital karyawan merupakan pimpinan yang juga sukses dalam adaptasi terhadap perkembangan transformasi digital di lapangan. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap dan perilaku pimpinan yang bersedia untuk memberikan informasi yang jelas, rinci dan detail serta terbuka kepada anggota dan tim kerja serta karyawan. Informasi yang diberikan pimpinan tersebut merupakan informasi untuk merespon perkembangan transformasi digital yang sesuai dengan job kerjanya, yang terkait dengan teknologi digital. Kondisi tersebut mengungkapkan tersedianya kesempatan baru bagi anggota dan tim kerja serta karyawan dapat mengambil keputusan untuk menjalankan ide-ide baru dan inovasi baru untuk beradaptasi dengan teknologi digital yang ada sehingga dapat mencapai tujuan organisasi menjadi lebih maksimal ketercapaiannya dan dapat bersaing secara global.

J. Responsif terhadap Umpan Balik

Pimpinan yang memiliki sifat dan sikap responsif terhadap umpan balik merupakan pimpinan yang dapat beradaptasi dan fleksibilitas dalam beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang ada di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berbagai situasi dan perubahan dari sudut pandangan orang lain perlu direspon untuk menyesuaikan dengan dinamika lingkungan, tuntutan pekerjaan, serta perubahan kondisi internal dan eksternal. Pimpinan yang memiliki respon positif terhadap umpan balik berarti bersedia untuk mengubah pendekatan atau strategi kepemimpinannya dan disesuaikan dengan kebutuhan situasional. Kondisi tersebut mengungkapkan bahwa umpan balik yang terkait dengan perkembangan teknologi digital yang diimplementasikannya terdapat koreksi yang harus dilakukan

(Ghosh, et al., 2022). Walaupun demikian bukan berarti langsung diterima, tetapi dilakukan analisis yang mendalam berdasarkan data dan fakta yang ada di lapangan, sehingga kebijakan dan keputusan yang di ambil kedepannya merupakan solusi yang tepat dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinnya.

Respon pimpinan terhadap umpan balik teknologi digital yang telah diimplementasikan adalah menganggap bahwa umpan balik tersebut sebagai sumber inspirasi dalam menghadapi ketidakpastian atau perubahan yang tidak terduga. Selain itu pimpinan menganggap bahwa umpan balik tersebut perlu direspon, karena kemungkinan merupakan akibat dari dampak transformasi digital yang diimplementasikan untuk ditinjau ulang dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan eksternal dan internal organisasi dan perusahaan. Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian umpan balik tersebut maka pimpinan mengetahui persis tentang instruksi yang harus disosialisasikan dan dikaitkan dengan kondisi kekuatan dan kelemahan internal, untuk peningkatan kinerja organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinnya.

Karakteristik pimpinan yang bersedia menerima respon terhadap umpan balik yang dapat menunjukkan bahwa pimpinan tersebut dapat sukses merespon transformasi digital yang ada di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Memanfaatkan umpan balik yang terkait dengan ide-ide baru yang dapat menciptakan inovasi baru, setelah melalui proses analisis yang mendalam untuk pengambilan keputusan yang efektif dan efisien.
2. Mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang inklusif sehingga mampu beradaptasi dan fleksibel dalam memahami dan menghargai keragaman umpan balik terhadap teknologi digital yang diimplementasikan di organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinnya.
3. Menciptakan tim kerja yang beragam untuk ikut menganalisis dan mengevaluasi serta menilai terhadap umpan balik untuk

meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kemampuan anggota tim kerja serta karyawannya untuk menghadapi berbagai tantangan dengan lebih baik dalam peningkatan kinerja.

4. Ketika hasil analisis dan penilaian yang telah dilaksanakan secara komprehensif menunjukkan bahwa umpan balik tersebut dapat dilakukan dalam upaya peningkatan produktivitas kinerja organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya, maka pimpinan tersebut langsung merealisasikan langkah strategis dan taktik yang tepat dan cepat untuk mengubah langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya sehingga dapat lebih sukses.
5. Memberikan dukungan terhadap fasilitas dan sumber daya yang sesuai dengan langkah strategis yang diambil sebagai dampak dari respon positif terhadap umpan balik yang dapat meningkatkan kinerja anggota dan tim kerja dalam upaya peningkatan kinerja organisasi dan perusahaan serta industri menjadi maksimal pencapaiannya.
6. Memberikan respon positif terhadap umpan balik dari pelanggan, dan bersedia untuk mendengarkan masukan secara aktif dan positif, karena dapat meningkatkan kinerja produktivitas dari organisasi dan perusahaan serta industri, dalam upaya peningkatan kepuasan pelanggan organisasi, dan perusahaan serta industri untuk berkembang menjadi lebih baik, bukan hanya sekedar untuk bertahan saja.
7. Merespon positif umpan balik dari pelanggan dari anggota tim dan pelanggan, yang kemudian dimanfaatkan dan diintegrasikan untuk terus meningkatkan cara organisasi menggunakan teknologi digital dalam peningkatan produksi.

Dukungan yang diberikan pimpinan terhadap fasilitas dan sumber daya yang relevan dengan langkah strategis ternyata memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan serta industri menjadi maksimal pencapaiannya. Selain itu pimpinan yang bersedia mendengarkan masukan secara aktif dan positif dari pelanggan dan *stakeholder* ternyata berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan organisasi, dan perusahaan serta industri untuk berkembang menjadi lebih baik, bukan hanya sekedar untuk bertahan saja.

Kondisi pimpinan yang selalu responsif terhadap umpan balik terhadap teknologi digital yang telah diimplementasikan menunjukkan bahwa pimpinan tersebut sukses dalam beradaptasi terhadap perkembangan transformasi digital yang terjadi sehingga dapat merubah langkah strategis untuk mencapai kepuasan pelanggan, kemajuan organisasi, perusahaan, industri, dan sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.



BAB V

KESUKSESAN PEMIMPIN DI ERA PERKEMBANGAN TRANSFORMASI DIGITAL

Kepemimpinan yang sukses di era transformasi digital yang terus berkembang sangat penting ditingkatkan jumlahnya, dikarenakan saat ini hampir di semua lini dan bidang organisasi, industri dan perusahaan diperlukan pimpinan sukses dalam merespon transformasi digital dengan tepat, cepat dan tangguh. Di era transformasi digital yang terus berkembang, pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk menghadapi tantangan dengan memanfaatkan peluang yang muncul. Selain itu kesuksesan seorang pemimpin dalam merespon transformasi digital. Bukan hanya bergantung pada kesuksesan dalam mengelola sumber daya dan mengambil keputusan saja, namun juga harus mempertimbangkan sejauh mana pimpinan tersebut dapat menjadi *navigator* kompleksitas transformasi digital di organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinya.

Pimpinan yang sukses di era perkembangan transformasi digital merupakan pimpinan yang memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi dan tren digital yang memengaruhi organisasi, perusahaan dan industri yang dikelolanya. Kepemimpinan yang sukses di era transformasi digital selalu dapat mengerti dan memahami serta mengimplementasikan inovasi digital menjadi fondasi penting, terutama yang berkaitan dengan kemajuan organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinya. Selanjutnya untuk mendukung kesuksesan pimpinan tersebut dapat cepat tercapai keberhasilannya, melalui memberlakukan langkah strategis yang harus diimplementasikan dengan tepat dan cepat. Selain itu dapat juga dilakukan melalui langkah strategis yang harus diinformasikan dengan jelas, rinci dan detail terhadap semua anggota, tim kerja serta karyawannya, sehingga secara keseluruhan,

mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan langkah strategis yang telah direncanakan dengan tepat dan bijak, dalam upaya pencapaian visi, dan misi secara maksimal.

Pencapaian kesuksesan pimpinan di era transformasi digital, dilakukan dalam upaya untuk mencapai keberhasilan yang lebih maksimal. Untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan keberanian pimpinan untuk membuat keputusan yang cerdas dan proaktif dalam merespon perubahan transformasi digital yang ada di lapangan. Selain itu kepemimpinan dapat mempercepat kesuksesannya dalam merespon perkembangan teknologi digital, sehingga lebih cepat dapat beradaptasi dan fleksibilitas untuk merubah strategi yang dilakukannya, merupakan kunci kesuksesan pemimpin. Transformasi digital yang dapat dengan tepat dan cepat terhadap direspon secara positif, dapat melibatkan perubahan yang cepat dan mendalam, dapat mengarahkan pimpinan menjadi lebih cepat meraih kesuksesan dan mengubah langkah strategis menjadi baru dan model bisnis baru secara efektif. Hal tersebut mengungkapkan bahwa pimpinan tersebut memiliki sikap fleksibilitas, yang memungkinkan untuk mengatasi hambatan yang muncul dan terus beradaptasi dengan lingkungan yang selalu bersifat dinamis.

Selain itu, kesuksesan pemimpin di era transformasi digital juga terkait dengan kemampuannya untuk membangun dan memimpin tim kerja yang beragam dan berkolaborasi. Pemimpin harus mampu memotivasi dan menginspirasi anggota tim kerja untuk berinovasi, berbagi ide, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memahami nilai kerja tim kerja digital dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kreativitas dapat mengondisikan dalam mencapai kesuksesan jangka panjang. Karakteristik yang menjadi ciri khas kesuksesan pemimpin di era digital dapat dilihat dari kompetensinya dalam hal berikut: 1) Penggunaan teknologi canggih; 2) Keterampilan kepemimpinan digital; 3) Tanggap terhadap perubahan; 4) Kemampuan analisis data; 5) Fokus pada pengalaman pengguna; 6) Keterlibatan

karyawan; 7) Inovasi berkelanjutan; 8) Keamanan digital; 9) Kemitraan strategis; 10) Etika digital.

Kepemimpinan yang dapat merespon transformasi digital diharapkan dapat mengawal perubahan, pemanfaatan teknologi digital dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi serta penilaian untuk melihat umpan balik dalam upaya mencari solusi terbaik untuk ke depannya. Pimpinan di era perkembangan transformasi digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi dalam memunculkan ide kreatif yang dapat menciptakan inovasi yang dapat diintegrasikan pada semua bidang bisnis yang sesuai dengan organisasi dan perusahaan serta industri yang dipimpinnya dengan tetap memperhatikan kesejahteraan tim kerja dan karyawannya (Hussain& Papastathopoulos, 2022).

A. Penggunaan Teknologi Canggih

Pemimpin sukses di era transformasi digital harus mampu memahami dan memanfaatkan serta memberdayakan teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Pimpinan harus proaktif dalam mengadopsi inovasi dan mengetahui cara teknologi dapat mengubah cara bisnis dijalankan. Teknologi canggih yang dimaksudkan adalah teknologi yang terkait dengan transformasi teknologi digital yang terus lahir dan berkembang secara terus-menerus sebagai dampak dari teknologi digital yang dapat mendukung perkembangan peralatan yang dipergunakan di organisasi, perusahaan dan industri seperti *Virtual Reality (VR)*, *Warp Drive*, Telepati Elektronik, *Robotic Process Automation (RPA)*, Mobil Terbang, *Internet of Things (IoT)*. Contoh lainnya seperti *Artifisial Intelligent (AI)*, data industri, manufaktur maju, robotika, pencetakan 3D, teknologi *blockchain*, dan kecerdasan buatan, yang menawarkan serangkaian peluang yang dapat memungkinkan perusahaan dan industri memperluas kepemimpinannya di pasar global yang berkembang untuk produk dan layanan masa depan, dalam upaya kepuasan pelanggan.

Pemimpin di era transformasi digital yang terkait dengan pemanfaatan teknologi digital yang canggih tersebut perlu memiliki keterkaitan dengan visi yang jelas tentang arah masa depan organisasi sehingga langkah strategis yang harus diambil pimpinan dapat didistribusikan terhadap tim kerja dan karyawan dalam upaya pencapaian produktivitas kinerja yang maksimal (Pan, et al., 2022). Pimpinan harus mampu merumuskan strategi jangka panjang yang mengintegrasikan teknologi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Kepemimpinan yang adaptif terhadap transformasi teknologi digital yang canggih tersebut merupakan kemampuan untuk memahami tren teknologi terkini. Pemimpin yang informatif dapat mengidentifikasi dan menganalisis dampak inovasi teknologi digital pada bisnis mereka. Kepemimpinan yang mampu beradaptasi terhadap transformasi digital menjadi kunci sukses dalam menghadapi era teknologi yang terus berkembang pesat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami dan merespon perubahan teknologi dengan cepat. Kepemimpinan sukses di era transformasi digital ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memahami dan mengadopsi teknologi baru dengan cepat. Pemimpin yang sukses harus memiliki keterampilan teknologi informasi dan memahami bagaimana teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam organisasi. Pemimpin yang sukses di era digital harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam serta keterampilan kepemimpinan digital, termasuk kemampuan untuk memimpin tim virtual, berkomunikasi secara efektif melalui *platform* digital, dan memotivasi anggota tim dalam lingkungan yang terus berubah.

B. Adaptasi terhadap Perubahan

Era transformasi digital ditandai oleh perubahan yang cepat yang harus dapat direspon oleh pimpinan organisasi, perusahaan dan industri. Pemimpin sukses harus dapat menanggapi perubahan ini dengan cepat dan mengarahkan organisasi menuju arah yang benar, sambil mempertahankan fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan. Pemimpin yang sukses di era transformasi digital harus memiliki sikap yang terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan. Kecepatan perkembangan teknologi membutuhkan pemimpin yang selalu siap belajar dan beradaptasi (Fischer, et al., 2020). Kesiapan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tentang inovasi digital dapat memastikan bahwa pemimpin dapat tetap relevan dan efektif dalam lingkungan yang terus berubah ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut telah memiliki karakter fleksibilitas terhadap perubahan yang ada di lapangan sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

Fleksibilitas merupakan ciri khas penting dari kepemimpinan sukses di era digital. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan cepat adalah kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan transformasi digital. Selain itu pimpinan harus dapat memastikan kebijakan dan keputusan yang tepat dan cepat, walaupun harus tetap memperhatikan faktor resiko dalam pengambilan kebijakan dan keputusan yang ditetapkan. Keberanian untuk mengambil risiko adalah ciri khas lainnya dari kepemimpinan sukses di era digital. Pemimpin yang sukses tidak takut mencoba hal-hal baru dan bersedia mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan organisasi. Untuk kesuksesan pengambilan kebijakan dan keputusan tersebut tetap juga harus mengandalkan pada pengalaman yang telah terjadi, terutama dalam hal fokus pada pengguna atau pelanggan.

Kesuksesan pimpinan dalam era transformasi teknologi digital juga mencakup pemahaman mendalam terhadap kebutuhan

pelanggan dan penerapan strategi yang meningkatkan pengalaman pengguna melalui teknologi digital yang berkembang. Kondisi tersebut dapat dimanfaatkan untuk menjalin kemitraan strategis yang harus dilaksanakan secara terencana. Pemimpin sukses memahami nilai kemitraan strategis dalam ekosistem bisnis digital. Mereka harus dapat menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan perusahaan lain serta pemangku kepentingan lainnya untuk terus membina kepemimpinan yang inklusif. Kepemimpinan inklusif menjadi semakin penting di era transformasi digital. Pemimpin yang dapat mendorong keragaman, menghargai berbagai perspektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dapat memaksimalkan potensi kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

C. Analisis Data dengan Keterlibatan Karyawan

Pemimpin modern perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data. Dengan data yang melimpah dari berbagai sumber, pemimpin harus dapat mengambil keputusan berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. Berdasarkan hasil data informasi yang akurat tersebut dapat menunjukkan kesuksesan pemimpin juga dapat diukur dari kemampuannya dalam memanfaatkan data dan analisis untuk mendukung pengambilan keputusan. Di era transformasi digital, data menjadi aset berharga yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang pelanggan, pasar, dan operasi bisnis.

Pemimpin yang dapat memahami dan mengelola data dengan efektif dapat memiliki keunggulan dalam mengambil keputusan yang informasional dan berbasis bukti. Dengan memadukan pemahaman teknologi, fleksibilitas, kepemimpinan tim, pemanfaatan data, dan sikap pembelajaran berkelanjutan, seorang pemimpin dapat mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di era transformasi digital di lapangan (Banmairuroy, et al., 2022). Kesuksesan ini juga dapat diraih melalui pemberdayaan karyawan yang terkait dengan mencakup pencapaian tujuan bisnis, dan

menciptakan nilai tambah bagi organisasi perusahaan dan industri yang terus berkembang serta pada masyarakat umum.

Pemimpin sukses di era digital harus memahami pentingnya keterlibatan karyawan. Mereka harus menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan kolaborasi, serta memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan. Pemimpin sukses di era transformasi digital juga harus memiliki kemampuan untuk memimpin tim yang terdiri dari individu dengan berbagai latar belakang dan keterampilan. Kolaborasi antar departemen dan kerja tim yang efektif menjadi kunci untuk mengoptimalkan hasil transformasi digital.

D. Inovasi Teknologi Digital Berkelanjutan

Pemimpin harus menjadi pendukung utama inovasi teknologi digital berkelanjutan. Pimpinan perlu mendorong tim mereka untuk berpikir kreatif, menguji ide-ide baru, dan mengimplementasikan solusi inovatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasi, perusahaan serta industri. Selain itu komitmen pimpinan terhadap pembelajaran dan pengembangan terus-menerus merupakan karakteristik lain dari kepemimpinan sukses di era digital. Pemimpin yang berhasil selalu mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta mendorong hal yang sama terhadap tim kerjanya untuk terus merespon perkembangan transformasi teknologi digital.

Kesuksesan pimpinan yang berdasarkan kompetensinya dalam merespon transformasi digital, yang kemudian ditindaklanjuti dengan terus berinovasi teknologi digital tersebut cenderung memiliki mentalitas yang terbuka terhadap ide-ide baru dan gagasan inovatif serta berani mengambil risiko yang mungkin terjadi, selalu untuk mencoba inovasi teknologi baru tanpa takut untuk bertindak dalam meneruskan ide kreatifnya untuk mencoba hal-hal baru. Selain itu pimpinan dapat memberikan dukungan kepada anggota tim kerja yang berinovasi dalam merespon

transformasi digital yang disosialisasikannya, walaupun dapat dipastikan hasilnya, namun dampak dan resiko yang mungkin terjadi tetap harus diperhitungkan dalam upaya menumbuhkan keberanian untuk menghadapi ketidakpastian akibat merespon tranformasi digital di lapangan serta bersedia menghadapi kemungkinan tantangan yang muncul (Ren, Zeng & Sun, 2023). Hal tersebut merupakan ciri khas dari kesuksesan pimpinan yang memiliki persepsi jika ingin mendapatkan kesuksesan sebagai pimpinan dalam era perkembangan transformasi digital saat ini.

Kesuksesan pimpinan di era perkembangan transformasi digital, biasanya bersedia untuk meningkatkan kemampuan kreatif anggota dan tim kerja serta karyawannya, serta menerima masukan dari tim kerja berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kondisi tersebut dapat mendukung tercipta saluran komunikasi yang efektif, memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan didengar, sehingga terbentuk budaya kerja yang nyaman untuk berbagi ide-ide kreatif dan inovasi tanpa takut dicemooh atau diabaikan oleh pimpinan. Kondisi tersebut dapat menciptakan strategi jangka panjang, serta menjaga organisasi dan perusahaan tetap relevan dan kompetitif di masa perkembangan transformasi yang makin pesat ke depan.

Kesuksesan pimpinan di era perkembangan transformasi digital dapat terlihat dari usaha yang dilakukan pimpinan dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi anggota tim kerja untuk berpikir di luar batas dan mengeksplorasi solusi inovatif. Pimpinan selalu mendukung hasil kinerja karyawan yang telah didasarkan pada analisis data lapangan yang menunjukkan bahwa ide kreatif dan inovasi baru yang diciptakan berdasarkan kinerja tim kerja secara kolaboratif tersebut dapat mencapai kesuksesan di era modern yang penuh dengan perubahan dan kompleksitas sebagai dampak dari perkembangan transformasi digital. Walaupun pada akhirnya pimpinan tersebut tetap harus mempertimbangkan perlunya penekanan terhadap pentingnya pengendalian resiko yang terkendali dan terukur. Pemimpin yang sukses di era perkembangan

transformasi digital yang selalu menerapkan inovasi teknologi berkelanjutan di organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya, betul-betul memahami dan mengerti, bahwa untuk mencapai kemajuan, kadang-kadang diperlukan langkah-langkah berani dalam pengambilan risiko yang terkendali dan terukur. Selain itu pimpinan berpendapat bahwa kegagalan yang dihadapinya bukanlah akhir, melainkan peluang untuk belajar dan memperbaiki kondisi, untuk terus mencoba hal-hal baru dan menciptakan inovasi baru untuk memperbaiki kondisi kegagalan, sehingga pencapaian kesuksesan yang diharapkan dapat lebih cepat diraih secara maksimal.

E. Strategi Keamanan Digital

Strategi keamanan digital merupakan langkah tindakan yang dirancang dalam upaya praktik melindungi data, sistem, dan informasi yang disimpan dan dipertukarkan melalui teknologi digital yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kesalahan organisasi, perusahaan dan industri, serta ancaman dari pihak eksternal. Strategi keamanan digital merupakan hal penting untuk mengamankan informasi dari akses yang tidak sah, peretasan, pencurian, atau kerusakan pada data di sistem yang ada di organisasi, perusahaan dan industri. Kondisi strategi keamanan data digital merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan oleh pimpinan untuk meraih kesuksesan di era perkembangan transformasi digital yang terus berkembang pesat (Rizi & Seno, 2022).

Pimpinan organisasi, perusahaan dan industri harus memprioritaskan strategi keamanan digital yang kuat dan handal untuk keterjaminan keamanan data digital yang dimiliki di era perkembangan transformasi digital, yang memungkinkan dapat terjadinya serangan siber yang semakin kompleks di lapangan. Untuk itu pemimpin harus memprioritaskan dan memastikan bahwa keamanan digital dari organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya dalam kondisi aman dan terlindungi secara baik.

Kondisi tersebut dapat juga dicapai pimpinan melalui pelaksanaan pelatihan kepada karyawan yang terlibat dan layak untuk dipercaya sesuai dengan job kerjanya untuk mengatasi ancaman keamanan digital.

Strategi keamanan digital juga dapat membantu organisasi, perusahaan dan industri untuk menyederhanakan prosedur audit, untuk mematuhi peraturan perlindungan data yang semakin ketat. Proses manajemen dan strategi keamanan data yang kuat memungkinkan organisasi melindungi informasi dari serangan siber, serta melindungi data pelanggan dan pengguna agar tidak hilang atau dicuri dan berakhir di tangan orang yang salah. Peretasan atau hilangnya data secara besar-besaran dapat mengakibatkan kehilangan kepercayaan pelanggan pada suatu organisasi, perusahaan dan industri yang berdampak pada reputasi bisnis, yang dapat menimbulkan risiko kerugian finansial yang serius, serta denda, pembayaran hukum, dan perbaikan kerusakan jika data sensitif hilang.

Kesuksesan pimpinan di era perkembangan digital dapat diraih melalui penerapan pola pikir yang berfokus pada keamanan data dan menerapkan serangkaian alat yang tepat, untuk memastikan bahwa data sensitif tidak jatuh pada orang yang tidak tepat atau salah. Pimpinan yang dapat memastikan bahwa strategi keamanan data digitalnya kuat dan handal, dapat meningkatkan reputasinya serta reputasi organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya tetap bersih, serta dapat mewujudkan keunggulan yang kompetitif.

F. Etika Digital

Pemimpin sukses di era perkembangan transformasi digital harus mempertimbangkan aspek etika dalam penggunaan teknologi digital yang terus berkembang pesat. Pimpinan perlu memastikan bahwa praktik bisnis mereka sesuai dengan norma-norma etika digital, termasuk privasi data, transparansi, dan tanggung jawab sosial organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinnya. Etika

digital yang dimaksudkan merupakan kemampuan pimpinan organisasi, perusahaan dan industri, untuk menyesuaikan diri, mencontohkan, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam proses yang terjadi di dalam aktivitas kesehariannya.

Etika digital pimpinan yang sukses di era perkembangan transformasi digital berarti dapat menjaga menjaga privasi, dan menjaga keamanan perangkat dan akunnya, serta menghormati orang lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tersebut memiliki etika digital yang dapat membentuk kesadaran, tanggung jawab, integritas dan penghormatan terhadap nilai kebaikan di dalam pemanfaatan media digital dalam aktivitas dalam organisasi, perusahaan dan industri yang dipimpinya. Pemimpin yang sukses di era perkembangan teknologi digital, selalu mempraktikkan etika digital yang kuat, misalnya dapat mengelola data dengan bijaksana, menjaga keamanan informasi, dan beroperasi sesuai dengan standar etika yang tinggi dalam penggunaan teknologi digital yang berkembang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan perusahaan di lapangan. Etika digital menjadi landasan kepercayaan, yang sangat penting dalam mengarahkan organisasi untuk meraih kesuksesan di era perkembangan transformasi digital di lapangan.

Cara menerapkan etika digital pimpinan sukses di era perkembangan transformasi digital dalam komunikasi digital adalah bersikap sopan dan santun, bertata krama yang baik, tidak menimbulkan masalah atau perdebatan ke arah negatif, malah memperkuat hubungan dengan orang lain menjadi lebih baik. Etika berkomunikasi tentunya sangat diperlukan pimpinan untuk sukses, sehingga orang disekitarnya memiliki rasa aman dan nyaman dalam melakukan komunikasi untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi dan aktivitas operasional di organisasi dan perusahaan yang dipimpinya.

Kepemimpinan yang sukses di era perkembangan transformasi digital melalui penerapan etika digital dapat terlihat dari kondisi anggota, tim kerja dan karyawan yang dipimpinya

merasa nyaman dan menyenangkan saat pimpinan tersebut memberikan:

1. menginformasikan teknologi digital yang harus dikerjakan sebagai solusi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di seluruh divisi.
2. Bimbingan dan arahan untuk memanfaatkan teknologi digital baru dalam menghadapi tantangan dan mengambil peluang yang muncul di tengah perubahan transformasi digital.
3. Instruksi untuk memberdayakan anggota dan tim kerjanya dalam peningkatan produktivitas kinerja mereka.
4. Memotivasi anggota dan tim kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dalam upaya penggunaan teknologi digital secara maksimal pada aktivitas kerjanya sehari-hari.
5. Dorongan dan motivasi untuk membangun budaya yang harmonis untuk memunculkan inovasi teknologi digital yang dapat diimplementasikan dalam aktivitas anggota dan tim kerja serta karyawannya.
6. Motivasi dan mendorong anggota dan tim kerja serta karyawannya untuk berpikir kreatif, sehingga dapat mengadopsi pendekatan yang inovatif dalam menerapkan teknologi digital baru yang telah ada.
7. Instruksi untuk memanfaatkan transformasi digital secara cepat dan tepat guna untuk peningkatan kualitas kerjanya.
8. Arahan untuk memanfaatkan berbagai solusi teknologi digital yang ada untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di seluruh divisi yang ada di organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya.
9. Instruksi untuk tetap adaptabilitas dan ketangkasan dalam merespon transformasi digital dengan cepat dan efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan industri tersebut.
10. Arahan dan bimbingan untuk dapat melewati tantangan yang dihadapi dan mengambil peluang yang muncul di tengah

perubahan transformasi digital untuk peningkatan kepuasan pelanggannya.

11. Megintruksikan tim kerja pada divisi *programmer* untuk tidak menulis dokumentasi yang dengan sengaja untuk membingungkan atau tidak terjamin keakuratan datanya.
12. Mengingatkan dengan tegas dan jelas bahwa tim kerja tidak dibenarkan untuk mencari keuntungan tambahan dari proyek yang didanai oleh pihak mitra bisnis melalui menjalin kerja sama melalui kegiatan pribadi tanpa izin pimpinan.
13. Megintruksikan bahwa karyawan tidak dibenarkan untuk mengambil keuntungan dari pekerjaan orang lain, serta membeberkan data-data penting karyawan dalam perusahaan dan mempermalukan profesinya.





THE
Character Building
UNIVERSITY

GLOSARIUM

Adaptasi	Kemampuan untuk bertransformasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan atau situasi tertentu,
Divisi	Unit atau bagian yang terpisah dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggung jawab, tugas, atau fokus khusus dalam mencapai tujuan keseluruhan perusahaan.
Fleksibel	Kemampuan suatu sistem, objek, atau individu untuk beradaptasi, berubah, atau menyesuaikan diri dengan perubahan atau kebutuhan yang mungkin terjadi.
Inovasi	Inovasi adalah menciptakan atau meningkatkan sesuatu yang baru dalam produk, layanan, proses, atau model bisnis dengan cara kreatif untuk memberikan nilai tambah atau solusi yang lebih baik.
Kolaborasi	Pola hubungan antarindividu atau organisasi yang saling berbagi, berpartisipasi, dan setuju untuk melakukan tindakan bersama. Ini melibatkan berbagi informasi, sumber daya, manfaat, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan masalah yang dihadapi.
Kompetitor	Entitas atau organisasi yang beroperasi dalam industri atau pasar

Persuasi Verbal	yang sama dengan tujuan bersaing untuk memenangkan pangsa pasar, pelanggan, atau sumber daya.
Reputasi	Kemampuan individu untuk mengarahkan pikiran orang lain sehingga dapat menimbulkan keyakinan pada individu tersebut bahwa ia mampu untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya.
Stakeholder	Citra seseorang atau kelompok di masyarakat, terbentuk dari pengalaman dan perilaku, memengaruhi kepercayaan, hubungan, dan nilai-nilai.
Transformasi	Pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam perusahaan/ organisasi dan dapat memengaruhi atau terpengaruh oleh keputusan perusahaan/organisasi. Mereka terbagi menjadi internal (organisasi, pemegang saham, pemilik, karyawan) dan eksternal (konsumen, supplier, pesaing, investor, pemerintah, komunitas, media, masyarakat umum). Sebuah konsep yang mencakup segala jenis perubahan atau pergeseran yang terjadi dari satu bentuk, keadaan, atau kondisi menuju bentuk, keadaan, atau kondisi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakre, M., Zhou, Y., & Zhou, Z. (2022). The impact of information technology culture and personal innovativeness in information technology on digital entrepreneurship success. *Information Technology & People*, 35(1), 204-231.
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, M., Nurhadi, D., & Umniati, S. (2020, September). Leadership selection at vocational education based on digital leadership model using AHP method. In *2020 4th International Conference on Vocational Education and Training (ICOVET)* (pp. 36-40). IEEE.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636-648.
- Asghar, M. Z., Barbera, E., Rasool, S. F., Seitamaa-Hakkarainen, P., & Mohelská, H. (2023). Adoption of social media-based knowledge-sharing behaviour and authentic leadership development: evidence from the educational sector of Pakistan during COVID-19. *Journal of Knowledge Management*, 27(1), 59-83.
- Auzair, S. M., & Langfield-Smith, K. (2005). The effect of service process type, business strategy and life cycle stage on bureaucratic MCS in service organizations. *Management accounting research*, 16(4), 399-421.
- Banmairuoy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and

- change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Baptista, J., Stein, M. K., Klein, S., Watson-Manheim, M. B., & Lee, J. (2020). Digital work and organisational transformation: Emergent Digital/Human work configurations in modern organisations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101618.
- Brill, T. M., Munoz, L., & Miller, R. J. (2022). Siri, Alexa, and other digital assistants: a study of customer satisfaction with artificial intelligence applications. In *the Role of Smart Technologies in Decision Making* (pp. 35-70). Routledge.
- Cha, S. Y. (2022). The art of cyber security in the age of the digital supply chain: detecting and defending against vulnerabilities in your supply chain. In *the Digital Supply Chain* (pp. 215-233). Elsevier.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Shah, M., & Maheshwari, P. (2022). Big data driven innovation for sustaining SME supply chain operation in post COVID-19 scenario: Moderating role of SME technology leadership. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108058.

- Cunningham, C. M., Hazel, M., & Hayes, T. J. (2020). Communication and Leadership 2020: Intersectional, Mindful, and Digital. *Communication Research Trends*, 39(1).
- Eller, R., Alford, P., Kallmünzer, A., & Peters, M. (2020). Antecedents, consequences, and challenges of small and medium-sized enterprise digitalization. *Journal of Business Research*, 112, 119-127.
- Fischer, M., Imgrund, F., Janiesch, C., & Winkelmann, A. (2020). Strategy archetypes for digital transformation: Defining meta objectives using business process management. *Information & Management*, 57(5), 103262.
- Ghosh, S., Hughes, M., Hodgkinson, I., & Hughes, P. (2022). Digital transformation of industrial businesses: A dynamic capability approach. *Technovation*, 113, 102414.
- Gkrimpizi, T., Peristeras, V., & Magnisalis, I. (2023). Classification of Barriers to Digital Transformation in Higher Education Institutions: Systematic Literature Review. *Education Sciences*, 13(7), 746.
- Hartanto, C. F. B., Sukestiyarno, Y. L., Rusdarti, R., & Abdurrahman, A. (2021). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi Kemaritiman di Abad 21–Studi Kasus pada Politeknik Bumi Akpelni. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* (Vol. 4, No. 1, pp. 221-228).
- Harris, A., Azorín, C., & Jones, M. (2021). Network leadership: a new educational imperative? *International Journal of Leadership in Education*, 1-17.
- Hossain, M. S., & Rahman, M. F. (2022). Detection of potential customers' empathy behavior towards customers' reviews. *Journal of retailing and consumer services*, 65, 102881.
- Hussain, M., & Papastathopoulos, A. (2022). Organizational readiness for digital financial innovation and financial resilience. *International journal of production economics*, 243, 108326.

- Irani, Z., Abril, R. M., Weerakkody, V., Omar, A., & Sivarajah, U. (2023). The impact of legacy systems on digital transformation in European public administration: Lesson learned from a multi case analysis. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101784.
- Javed, S., Rashidin, M. S., & Xiao, Y. (2022). Investigating the impact of digital influencers on consumer decision-making and content outreach: using dual AISAS model. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 1183-1210.
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). Linking transformational leadership and continuous improvement: The mediating role of trust. *Management Research Review*, 43(8), 931-950.
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63, 102466.
- Lin, M., Ling, Q., Zhang, L., Cui, X., & Zhang, Z. (2022). The effects of manager role stress on job thriving of both employees and managers through empowering leadership. *Tourism Management*, 92, 104545.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & QuinoA-Pineiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
- Lyu, J. (2023). How does digital leadership improve organizational sustainability: Theory and Evidence. *Journal of Cleaner Production*, 140148.
- Mai, N. K., Do, T. T., & Phan, N. A. (2022). The impact of leadership traits and organizational learning on business innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100204.
- Maddikunta, P. K. R., Pham, Q. V., Prabadevi, B., Deepa, N., Dev, K., Gadekallu, T. R., ... & Liyanage, M. (2022). Industry 5.0: A survey on enabling technologies and potential

- applications. *Journal of Industrial Information Integration*, 26, 100257.
- Mitra, T., Kapoor, R., & Gupta, N. (2023). Studying key antecedents of disruptive technology adoption in the digital supply chain: an Indian perspective. *International Journal of Emerging Markets*, 18(10), 4669-4689.
- Nieken, P. (2023). Charisma in the gig economy: The impact of digital leadership and communication channels on performance. *The Leadership Quarterly*, 34(6), 101631.
- Pan, W., Xie, T., Wang, Z., & Ma, L. (2022). Digital economy: An innovation driver for total factor productivity. *Journal of Business Research*, 139, 303-311.
- Qamar, S. (2022). Healthcare data analysis by feature extraction and classification using deep learning with cloud based cyber security. *Computers and Electrical Engineering*, 104, 108406.
- Ren, X., Zeng, G., & Sun, X. (2023). The peer effect of digital transformation and corporate environmental performance: Empirical evidence from listed companies in China. *Economic Modelling*, 128, 106515.
- Rizi, M. H. P., & Seno, S. A. H. (2022). A systematic review of technologies and solutions to improve security and privacy protection of citizens in the smart city. *Internet of Things*, 20, 100584.
- Rosário, A. T., & Dias, J. C. (2023). How has data-driven marketing evolved: Challenges and opportunities with emerging technologies. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2), 100203.
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2022). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, 33(3), 101353.
- Sarfraz, M., Ivascu, L., Abdullah, M. I., Ozturk, I., & Tariq, J. (2022). Exploring a pathway to sustainable performance in manufacturing firms: The interplay between innovation

- capabilities, green process, product innovations and digital leadership. *Sustainability*, 14(10), 5945.
- Shepherd, D. A., Seyb, S., & Williams, T. A. (2023). Empathy-driven entrepreneurial action: Well-being outcomes for entrepreneurs and target beneficiaries. *Journal of Business Venturing*, 38(2), 106290.
- Singh, A., Klarner, P., & Hess, T. (2020). How do chief digital officers pursue digital transformation activities? The role of organization design parameters. *Long Range Planning*, 53(3), 101890.
- Sun, P., Zhu, B., Zuo, Z., & Basin, M. V. (2021). Vision-based finite-time uncooperative target tracking for UAV subject to actuator saturation. *Automatica*, 130, 109708.
- Suhartati, T., Nuraeni, Y., & Sixpria, N. (2017). Studi Atas Kebutuhan Soft Skills Pada Industri Dalam Upaya Pengembangan Model Pembelajaran Soft Skills Pada Pendidikan Vokasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 65-74.
- Svetlana, N., Anna, N., Svetlana, M., Tatiana, G., & Olga, M. (2022). Artificial intelligence as a driver of business process transformation. *Procedia Computer Science*, 213, 276-284.
- Teoh, M. F., Ahmad, N. H., Abdul-Halim, H., & Ramayah, T. (2022). Is Digital Business Model Innovation the Silver Bullet for SMEs Competitiveness in Digital Era? Evidence from a Developing Nation. *Vision*, 09722629221074771.
- Trzeciak, M., Sienkiewicz, Ł. D., & Bukłaha, E. (2022). Enablers of Open Innovation in Software Development Micro-Organization. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 174.
- Van Assen, M. F. (2020). Empowering leadership and contextual ambidexterity—The mediating role of committed leadership for continuous improvement. *European Management Journal*, 38(3), 435-449.
- Wild, S., & Schulze Heuling, L. (2020). How do the digital competences of students in vocational schools differ from

those of students in cooperative higher education institutions in Germany? *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 1-18.

- Wheeley, E., Klieve, H., & Clark, L. (2022). Developing reflection and critical thinking in a leadership education course: leading learning and change. *Studies in Higher Education*, 47(12), 2575-2589.
- Yopan, M., Kasali, R., Balqiah, T. E., & Pasaribu, M. (2022). The role of digital leadership, customer orientation and business model innovation for IoT companies. *International Journal of Business*, 27(2), 1-22.
- Zhang, H., & Dong, S. (2023). Digital transformation and firms' total factor productivity: The role of internal control quality. *Finance Research Letters*, 57, 104231.
- Zhang, M., Shi, R., & Yang, Z. (2020). A critical review of vision-based occupational health and safety monitoring of construction site workers. *Safety science*, 126, 104658.





THE
Character Building
UNIVERSITY

INDEKS

- A**
- Adaptasi, ix, x, 5, 7, 8, 10, 12,
16, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 81,
91, 92, 93, 101, 106, 107,
109
- Anggota, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12,
14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23,
24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,
32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40,
41, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50,
51, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 60,
61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76,
77, 79, 81, 82, 84, 85, 86, 87,
89, 90, 92, 93, 99, 100, 102,
103, 104, 105, 106, 107,
108, 109, 111, 113, 114,
116, 119, 120, 123, 124
- D**
- Digital, vii, viii, ix, x, 1, 2, 3, 4,
5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,
14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 24,
25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33,
34, 35, 37, 38, 39, 41, 43, 44,
45, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54,
55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62,
63, 64, 65, 69, 75, 76, 77, 79,
80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87,
88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95,
96, 97, 98, 99, 100, 102,
103, 104, 105, 106, 107,
108, 109, 110, 111, 112,
113, 114, 115, 116, 117,
118, 119, 120, 121, 122,
123, 124, 125, 129, 130,
131, 132, 133, 134, 135
- Divisi, 10, 25, 124, 125
- E**
- Efektif, ix, 3, 6, 8, 10, 13, 14,
15, 17, 18, 19, 21, 25, 30, 32,
34, 36, 37, 38, 41, 45, 46, 47,
48, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 60,
65, 67, 70, 79, 82, 89, 90, 91,
93, 95, 97, 98, 99, 101, 103,
104, 110, 114, 116, 117,
118, 119, 120, 124
- Era, vii, viii, ix, x, 1, 2, 5, 7, 8,
10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19,
20, 24, 26, 28, 29, 61, 77, 79,
82, 83, 86, 89, 93, 94, 113,
114, 115, 116, 117, 118,
119, 120, 121, 122, 123
- F**
- Fleksibel, vii, 3, 4, 9, 15, 20, 23,
42, 43, 81, 87, 102, 110
- Fleksibilitas, 2, 7, 8, 15, 28, 36,
42, 43, 44, 45, 46, 47, 82, 87,

93, 101, 102, 109, 114, 117,
118

G

Global, vii, viii, 4, 9, 11, 14, 15,
29, 31, 33, 39, 47, 61, 80, 83,
91, 99, 109, 115

I

Inovasi, vii, ix, 1, 3, 4, 8, 9, 13,
15, 18, 24, 25, 26, 27, 29, 32,
33, 37, 38, 41, 43, 47, 48, 49,
50, 51, 58, 59, 60, 61, 62, 63,
64, 68, 69, 79, 86, 87, 91, 92,
93, 95, 96, 101, 104, 105,
109, 110, 111, 113, 115,
116, 117, 118, 119, 120,
124

J

Job, 19, 21, 26, 27, 31, 32, 34,
54, 56, 65, 69, 81, 87, 90,
103, 105, 108, 109, 122,
132

K

Karakteristik, viii, 80, 102,
119

Kepemimpinan, vii, viii, ix, x, 1,
2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15,
17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,
25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34,
35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43,
44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51,

52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60,
61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76,
77, 91, 92, 93, 94, 95, 101,
110, 114, 116, 117, 118,
119

Kompetensi, 1, 2, 3, 5, 6, 8, 10,
13, 15, 16, 17, 25, 27, 30, 32,
40, 42, 45, 60, 67, 69, 76, 79,
81, 104, 106, 108

M

Misi, viii, 1, 5, 7, 10, 16, 18, 23,
28, 29, 30, 31, 33, 39, 40, 41,
42, 44, 46, 48, 49, 50, 52, 53,
55, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72,
73, 75, 77, 83, 86, 89, 90, 92,
93, 94, 95, 99, 100, 101,
102, 104, 105, 106, 107,
114

O

Organisasi, vii, viii, ix, x, 1, 2, 3,
4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,
14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22,
23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,
31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39,
40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48,
49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56,
57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64,
65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,
73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83,
84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91,
92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99,

100, 101, 102, 103, 104,
105, 106, 107, 108, 109,
110, 111, 112, 113, 115,
116, 117, 118, 119, 120,
121, 122, 123, 124, 127,
128

P

Perusahaan, vii, ix, 1, 2, 3, 4, 5,
6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15,
16, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 27,
28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35,
36, 39, 40, 41, 43, 44, 46, 47,
48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56,
57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64,
65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,
74, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83,
84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91,
92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99,
100, 101, 102, 103, 104,
105, 106, 107, 108, 109,
110, 111, 112, 113, 115,
117, 118, 119, 120, 121,
122, 123, 124, 125, 127,
128

Produktivitas, 6, 16, 25, 27,
31, 32, 34, 35, 36, 48, 51, 52,
53, 65, 66, 71, 73, 79, 81, 82,
84, 86, 89, 90, 92, 93, 95,
100, 103, 105, 106, 107,
109, 111, 116, 124

R

Relevan, ix, 11, 12, 14, 19, 20,
30, 34, 44, 47, 53, 56, 60, 61,
64, 76, 80, 81, 82, 86, 87, 88,
89, 90, 91, 93, 94, 97, 99,
103, 105, 106, 112, 117,
118, 120

Responsif, 8, 9, 30, 41, 44, 55,
58, 60, 109, 112

Risiko, ix, 6, 8, 14, 28, 29, 31,
36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44,
58, 59, 62, 64, 83, 84, 88, 92,
95, 117, 119, 121, 122

S

Sasaran, 5, 7, 16, 38, 74

Strategi, viii, ix, 2, 5, 7, 11, 12,
14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 28,
33, 39, 42, 45, 46, 47, 54, 55,
56, 57, 58, 60, 67, 82, 86, 91,
95, 102, 104, 109, 114, 116,
117, 118, 120, 121, 122,
123

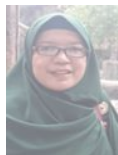
T

Target, 7, 25, 28, 34, 41, 43,
46, 63, 74, 76, 84, 99, 100,
134

Teknologi, vii, ix, x, 1, 2, 3, 4, 5,
6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15,
16, 17, 24, 25, 26, 27, 30, 31,
32, 34, 35, 44, 47, 54, 56, 63,
77, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86,
87, 88, 89, 91, 92, 93, 95, 96,

- 97, 99, 100, 102, 104, 106,
108, 109, 110, 111, 112,
113, 114, 115, 116, 117,
118, 119, 121, 122, 123,
124
- Tim Kerja, 2, 6, 12, 14, 17, 18,
19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28,
29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37,
38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47,
48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56,
58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65,
66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73,
74, 75, 76, 77, 79, 81, 82, 84,
85, 86, 87, 88, 89, 90, 93,
100, 102, 103, 104, 105,
106, 107, 108, 109, 110,
111, 113, 114, 115, 116,
119, 120, 123, 124, 125
- Transformasi, vii, viii, ix, x, 1,
2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,
13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22,
24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32,
33, 34, 35, 37, 38, 39, 41, 43,
44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55,
56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63,
64, 65, 69, 75, 76, 77, 79, 80,
81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88,
89, 91, 92, 93, 94, 96, 98,
105, 106, 107, 109, 110,
112, 113, 114, 115, 116,
117, 118, 119, 120, 121,
122, 123, 124, 125
- Tujuan, vii, 1, 4, 5, 7, 16, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30,
31, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41,
42, 43, 44, 46, 48, 49, 50, 52,
53, 55, 58, 59, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 72, 73, 75, 77, 80, 83,
88, 89, 92, 93, 94, 95, 99,
100, 102, 104, 105, 106,
107, 108, 109, 114, 117,
118, 127, 128
- V**
- Visi, viii, 1, 5, 7, 8, 10, 16, 18,
19, 20, 21, 22, 23, 28, 29, 30,
31, 33, 36, 39, 40, 41, 42, 44,
46, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 56,
60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 80,
82, 83, 86, 89, 90, 92, 93, 94,
95, 99, 100, 101, 102, 104,
105, 106, 107, 114, 116

TENTANG PENULIS



Dr. Rosnelli, M.Pd., lahir 20 Oktober 1962, merupakan dosen Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan sejak tahun 1989 sampai saat ini. Penulis meraih gelar Sarjana Pendidikan di IKIP Negeri Medan pada tahun 1988, Magister Pendidikan Teknologi Pendidikan di Universitas Negeri Medan pada tahun 2009, dan menyelesaikan jenjang doktoralnya di bidang Manajemen Pendidikan pada tahun 2016 di Universitas Negeri Medan.

Sampai saat ini penulis mengajar di Program Studi Pendidikan Teknik Elektro dan Pendidikan Teknologi Infomatika dan Komputer di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan untuk jenjang S1; sebagai dosen di Program Studi Administrasi Pendidikan untuk jenjang S2 Pascasarjana Universitas Negeri Medan, dan sebagai dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan untuk jenjang S3 pada Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Selain bertugas sebagai dosen, saat ini bertugas sebagai Ketua Tim Penjaminan Mutu di Program Studi S3 Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Beberapa buku hasil karya yang telah diterbitkan adalah Panduan Implementasi Kurikulum KKNI di Fakultas Teknik Unimed, Manajemen Pelatihan Kurikulum Merdeka di Sekolah, Model Pembelajaran interaktif dengan memanfaatkan Simulasi Komputer, dan Kinerja Adaptif Kepala SMK Berkesadaran Moral.



THE
Character Building
UNIVERSITY

TENTANG EDITOR



Muhammad Arifin, S.Pd., M.Pd., Bandar Klippa, 26 Juni 1977. Pria yang saat ini sedang menempuh pendidikan akhir di Program Doktor Manajemen Pendidikan (MP) Sekolah Pascasarjana Unimed aktif mengajar di FKIP UMSU. Aktif menulis sejumlah buku tentang bahan ajar dan pendidikan. Keprihatinan terhadap SDM calon guru mendasari lahirnya buku yang berkolaborasi dengan mahasiswa ini. Karya yang dihasilkan buku “Microsoft Office 2007” (Format Publisihing), “E-Learning; Edmodo Go Blog” (2017, UMSU Press) dan “Manajemen Pendidikan Masa Kini (2017, UMSU Press), “Microsoft Word dan Excel untuk Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi)” (2019, Prenadamedia Group), “E-Learning Berbasis Edmodo” (2019, DeePublish), Bahan Ajar Manajemen Kurikulum dan Inovasi Pembelajaran (2019, Latifah Press). Modul Kurikulum dan Pembelajaran (2019, UMSU Press), Mengajar itu Asyik (2021, UMSU Press), Implementasi Studi Banding Perpustakaan (2022, UMSU Press), Manajemen Pembelajaran Pendidikan Jarak Jauh Untuk Millennial (2020, Haura Publishing). Aktif menulis book chapter dan antologi serta menjadi editor buku-buku karya mahasiswa dan siswa. Penulis bisa dihubungi melalui 082160827215, dan surel: muhammadarifin@umsu.ac.id dan analisa.arifin@gmail.com.

Character Building
UNIVERSITY



THE
Character Building
UNIVERSITY

Kepemimpinan Sukses di Era Transformasi Digital merupakan sebuah perbincangan yang sangat relevan di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Buku ini bertujuan untuk membahas dan memberikan panduan bagi para pemimpin dalam menghadapi tantangan teknologi digital masa kini yang cepat berubah.

Perkembangan teknologi digital yang begitu pesat menempatkan setiap individu dalam posisi yang tidak dapat terpisahkan dari pengaruh dan manfaat teknologi tersebut. Hal ini menimbulkan tuntutan bagi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perkembangan teknologi digital, serta memiliki kemampuan untuk mengaplikasikannya dan bahkan menciptakan sesuatu yang baru. Pemimpin dalam konteks ini dianggap sebagai sosok yang diandalkan untuk menyelaraskan teknologi digital dengan kebutuhan organisasi dan tim.

Buku ini menyoroti kemampuan adaptasi kepemimpinan terhadap transformasi digital, dengan fokus pada implementasi strategi yang efektif dan efisien. Pimpinan yang mampu mengoperasionalkan transformasi digital di lingkungan kerjanya dapat dianggap sebagai individu yang mampu mengidentifikasi peluang dan mengambil risiko terkait dengan teknologi baru.

Langkah-langkah adaptasi yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin diuraikan secara sistematis, dimulai dari kemampuan berpikir strategis, keterbukaan terhadap inovasi, penerapan *accelerated learning*, hingga pentingnya kemampuan komunikasi digital. Etika digital juga menjadi fokus dalam buku ini, dengan penekanan pada kebutuhan pemimpin untuk memastikan praktik bisnis mereka sesuai dengan norma-norma etika digital, termasuk privasi data, transparansi, dan tanggung jawab sosial organisasi.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

REFERENSI

ISBN 978-623-408-588-4



ISBN 978-623-408-587-7 (PDF)



Harga P. Jawa Rp. 71.000,00