



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 476-483

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Di Era Digital Dalam Usaha Membangun Budaya Positif Untuk Tim yang Tangguh

M. Rofiyana^{1✉}, Abdul Aziz², Rifqi³, Salma⁴, Alya salwa⁵

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: salmaamalia2002@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis seorang pemimpin dalam membangun budaya yang positif dalam sebuah tim sehingga mampu menghasilkan tim yang tangguh dan siap dalam menjalani setiap tugasnya. Metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode internet searching, Wawancara, serta Pengamatan. Hasil dari penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mampu mempengaruhi setiap perilaku individu dalam sebuah organisasi sehingga kepemimpinan adaptif ini menjadi sebuah hal yang semestinya diterapkan oleh setiap pimpinan terutama pada era digital dimana setiap informasi yang diinginkan mampu diperoleh dengan mudah. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan keberlangsungan karyawan dan Perusahaan hal ini dikarenakan SDM salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan Perusahaan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Adatif, Era Digital, Budaya Positif, Tim Yang Tangguh.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of a leader's democratic leadership style in building a positive culture in a team so that it is able to produce a team that is strong and ready to carry out every task. Data collection methods were carried out using internet searching, interviews and observations. The results of the research conducted reveal that the right leadership style is able to influence every individual's behavior in an organization so that adaptive leadership is something that should be implemented by every leader, especially in the digital era where any desired information can be obtained easily. An effective and efficient leadership style can increase the sustainability of employees and the Company, this is because HR is one of the important factors that can influence the sustainability of the Company.

Keywords: *Adaptive Leadership, Digital Era, Positive Culture, Strong Team.*

PENDAHULUAN

Memasuki masa Indonesia emas sudah tidak dapat di hindari lagi bahwa dunia kerja lebih di dominasi oleh generasi milenial, diikuti oleh generasi Z dimana mereka sudah mulai memasuki usia produktif sehingga turut meramaikan dunia industri saat ini. Banyak persiapan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempersiapkan pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu membawa sebuah perubahan bagi Perusahaan maupun lingkungan kerja. Budaya kerja yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan menjadikan sebuah pengelolaan harus dilaksanakan dengan baik agar dapat memenuhi ekspektasi dari komponen setiap Perusahaan. Kepemimpinan adaptif, yang didasarkan pada teori oleh Ronald Heifetz dan Martin Linsky, menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan sering kali tidak terduga dalam lingkungan yang tidak stabil.

Di era digital seperti Sekarang ini, perusahaan teknologi yang cepat dalam globalisasi telah mengubah cara organisasi dalam beroperasi. Perubahan digital yang tidak hanya mempengaruhi produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga mampu mengubah cara manajemen dan kepemimpinan yang dilakukan. Istilah era digital dapat diartikan sebagai suatu kondisi kehidupan atau zaman dimana semua kegiatan yang mendukung kehidupan sudah dipermudah dengan adanya teknologi (Nisya Nur Rahma, 2021).

Dengan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, pemimpin dihadapkan pada tantangan baru yang membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Salah satu faktor utama yang mendorong perubahan ini adalah perkembangan pesat dalam teknologi digital, seperti kecerdasan buatan (AI), big data, Internet of Things (IoT), dan platform digital. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan

efisiensi operasional, tetapi juga memberikan wawasan yang lebih dalam tentang perilaku pelanggan dan tren pasar. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memanfaatkan data dan teknologi untuk membuat keputusan yang tepat dan strategis. Selain itu, era digital juga membawa perubahan dalam harapan karyawan dan pelanggan. Karyawan kini menginginkan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Di sisi lain, pelanggan mengharapkan pengalaman yang lebih personal dan responsif dari perusahaan. Pemimpin harus mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan untuk memenuhi harapan ini.

Budaya kerja dapat berpengaruh terhadap Tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini dikarenakan budaya atau kebiasaan yang baik pasti akan melekat pada karakter atau kebiasaan karyawan sehingga budaya ini mampu mempengaruhi Tingkat kedisiplinan karyawan. Memperkenalkan sebuah budaya kerja serta etika kerja yang baik merupakan langkah awal bagi Perusahaan dalam menjalankan prinsip layanan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Pencapaian tujuannya merupakan focus utama dalam berorganisasi, namun pada dasarnya tidak semua tujuan dapat dilaksanakan serta diterapkan dengan baik oleh setiap manajemen hal ini didasari oleh bagaimana sebuah perusahaan mampu untuk membantu serta berkontribusi secara baik dalam mencapai tujuan. Kesulitan keuangan serta pertumbuhan pesaing menjadi faktor utama dalam menghambat setiap tujuan.

Tim yang tangguh merupakan kondisi dan situasi dimana tim mampu bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama meskipun menghadapi tantangan, tekanan dan perubahan yang signifikan. Kondisi tim yang seperti ini memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan dengan baik.

Kepemimpinan adaptif merupakan kepemimpinan yang mampu serta cerdas dalam menghadapi berbagai situasi dalam kejadian. Adaptif yang dimaksud adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memecahkan sebuah masalah serta mampu dalam mengendalikan emosi sehingga memiliki sikap perubahan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan untuk penyusunan penelitian mengenai kepemimpinan adaptif di era digital dalam usaha membangun budaya positif untuk tim yang Tangguh, yaitu:

1. Metode Pengamatan

Melakukan peninjauan secara langsung kelapangan dengan cara mengumpulkan data, informasi, dan mempelajari catatan serta dokumen yang ada. Adapun hasil yang

didapat dari observasi selama delapan minggu adalah mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan yang adaptif sehingga mampu mempengaruhi Pembangunan budaya yang positif bagi karyawan, sehingga penulis dapat menggambarkan secara langsung mengenai setiap hal apa saja yang dipelajari dan didapatkan.

2. Metode Wawancara

Metode ini dilakukan dengan kegiatan tanya jawab dengan pimpinan sebagai objek untuk memperoleh informasi agar data yang diperoleh lebih akurat.

3. Studi Pustaka

Dilakukan dengan cara mempelajari sumber atau referensi berupa Artikel, Jurnal, dan Browsing Internet yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adaptif adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang dinamis dalam lingkungan organisasi. Pemimpin adaptif tidak hanya fokus pada pengelolaan tugas dan proses, tetapi juga memperhatikan konteks dan situasi yang berubah, serta kebutuhan tim dan organisasi. Beberapa ciri utama dari kepemimpinan adaptif meliputi:

1. Fleksibilitas

Pemimpin adaptif mampu mengubah pendekatan dan strategi mereka sesuai dengan situasi yang dihadapi, baik itu perubahan pasar, teknologi, atau dinamika tim.

2. Kemampuan Berkomunikasi

Mereka memiliki keterampilan komunikasi yang baik, sehingga dapat menjelaskan perubahan dan mendapatkan dukungan dari anggota tim.

3. Keterlibatan Tim

Pemimpin ini mendorong partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif.

4. Pembelajaran Berkelanjutan

Mereka berfokus pada pengembangan diri dan anggota tim, mendorong pembelajaran dari pengalaman dan kesalahan.

5. Inovasi

Pemimpin adaptif mendorong kreativitas dan inovasi untuk menemukan solusi baru dalam menghadapi tantangan.

Kepemimpinan adaptif menjadi penting dalam era digital yang ditandai oleh perubahan yang cepat, inovasi teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah.

Kepemimpinan adaptif ini merupakan kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan kondisi apapun serta mempunyai mengelola tim dan organisasi dengan baik dan efektif, sehingga kepemimpinan ini menjadi sebuah perilaku yang harus diutamakan dalam sebuah organisasi. dalam hal ini ada beberapa aspek yang penting yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif di era digital:

1. Kemampuan Beradaptasi terhadap Perubahan

Pemimpin yang adaptif harus mampu dengan cepat merespon perusahaan dengan efektif, pemimpin dituntut untuk memahami teknologi terbaru dan perubahan perilaku konsumen serta dinamika industri untuk mengambil sebuah keputusan yang akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Kemampuan untuk beradaptasi juga mencakup fleksibilitas dalam strategi dan pendekatan manajerial.

2. Penggunaan Teknologi

Dalam masa ini manusia tidak luput dari teknologi, begitupun seorang pemimpin yang harus dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas termasuk dalam penggunaan alat-alat digital, analisis data yang berguna untuk pengambilan keputusan dan platform komunikasi yang dapat mendukung kerja secara jarak jauh.

3. Kepemimpinan Berbasis Tim

Kepemimpinan adaptif mengedepankan kerjasama tim, dimana pemimpin perlu membangun tim yang beragam sehingga mampu memotivasi secara inklusif, dimana setiap anggota harus merasa dihargai dan mampu berperan penting dalam pencapaian sebuah perusahaan. Dengan adanya fasilitas untuk kolaborasi antar karyawan pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas

4. Fokus pada Pembelajaran Berkelanjutan

Pemimpin harus mampu mendorong budaya pembelajaran di dalam organisasi. Hal ini mencakup sebuah pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan, serta menciptakan ruang untuk menciptakan sebuah inovasi baru sehingga pemimpin adaptif mampu mendorong karyawan atau anggota tim untuk belajar dari kesalahan dan mengeksplorasi ide ide baru.

Budaya positif dalam tim merujuk pada lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif dan saling menghargai dimana anggota tim merasa dirinya sama sama penting dalam menjalankan tugasnya sehingga diri mereka merasa dirinya dan diharapkan mampu mempengaruhi keterampilan bekerja serta bersosialisasi dilingkungan kerja. Hal ini tentunya bermanfaat bagi karyawan atau anggota tim untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kelebihan kepemimpinan Adaptif:

1. Perubahan sebagai hal positif

Kepemimpinan Adaptif mendorong seseorang untuk melihat perubahan dalam diri sebagai peluang untuk penggunaan hal yang positif.

2. Inklusivitas

Lingkungan kerja yang inklusif dapat memungkinkan individu dari semua tingkatan bisa menyumbangkan wawasan yang mereka punya untuk memecahkan tantangan dan mampu memperluas cakupan solusi yang akan mereka pikirkan.

3. Kemampuan beradaptasi

Pada sifat gaya kepemimpinan Adaptif dapat membantu organisasi menemukan suatu solusi yang inovatif dan efektif untuk menyelesaikan tantangan yang tak terduga, Hal ini juga dapat memicu organisasi tersebut mampu meningkatkan profitabilitas dan keberhasilannya.

Membangun lingkungan atau budaya kerja yang positif atau mendukung kerja sama tim merupakan proses yang juga memerlukan rencana bahkan aktivitas khusus yang benar-benar terencana, hal tersebut dilakukan untuk mendukung kolaborasi yang nantinya dapat membantu membawa organisasi/perusahaan ke arah yang lebih kolaboratif. Untuk dapat menerapkan pengembangan budaya kerja yang positif dalam tim maka yang harus dilakukan organisasi/ perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberdayaan, Adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh Perusahaan atau organisasi ini menjadikan anggota atau kelompok yang tergabung dalam organisasi mampu mengembangkan kemampuan serta mendapatkan peranan penting didalam kelompoknya.
2. Dukungan, hal ini meliputi dukungan dalam lingkup manajemen waktu yang baik, anggaran yang sesuai, sumber daya manusia yang cukup dan pemenuhan sumber daya lainnya yang dibutuhkan untuk membantu para pekerja menyelesaikan pekerjaannya.
3. Dorongan, atau apresiasi dari rekan kerja maupun pimpinan yang baik dan tepat dapat menciptakan budaya kerja yang positif dalam tim, sehingga diharapkan para pekerja mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya.
4. Pelatihan, dalam pengembangan budaya kerja yang positif memenuhi kebutuhan dalam pengelolaan pengetahuan yang baru dapat diciptakan dengan menyediakan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Hal ini mampu menciptakan tim yang lebih cekatan, sehingga nantinya dapat menimbulkan pengertian dan apresiasi di antara rekan kerja.

Selain dari pada point-point di atas, upaya menciptakan budaya kerja tim yang positif dapat dilakukan dengan cara mempromosikan, mensponsori dan mendukung setiap keputusan setiap pegawai di organisasi/perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian tentang kepemimpinan adaptif di era digital dalam usaha membangun budaya positif untuk tim yang tangguh dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Pentingnya Kepemimpinan Adaptif: Kepemimpinan adaptif terbukti menjadi kunci dalam menghadapi perubahan cepat dan tantangan yang muncul di era digital. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan situasi baru, teknologi, dan dinamika tim akan lebih efektif dalam membangun budaya kerja yang positif.
2. Pengembangan Budaya Positif: Budaya positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterlibatan. Pemimpin harus aktif dalam menciptakan nilai-nilai bersama, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memberikan penghargaan kepada anggota tim.
3. Fleksibilitas dan Responsivitas: Pemimpin yang adaptif mampu memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan tugas dan waktu kerja, yang sangat relevan di era digital. Ini membantu anggota tim untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
4. Pemberdayaan Anggota Tim: Kepemimpinan yang adaptif mendorong pemberdayaan anggota tim dengan memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan motivasi, sehingga menciptakan tim yang lebih tangguh.
5. Penggunaan Teknologi secara Efektif: Pemimpin perlu memanfaatkan teknologi untuk memperkuat komunikasi, kolaborasi, dan manajemen tim. Alat digital dapat meningkatkan efisiensi dan memfasilitasi interaksi antar anggota tim, meskipun mereka bekerja secara remote.
6. Fokus pada Kesejahteraan Tim: Dalam upaya membangun budaya positif, pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional anggota tim. Mendukung keseimbangan kerja-hidup dan menyediakan sumber daya kesehatan mental adalah bagian dari tanggung jawab pemimpin.
7. Evaluasi dan Adaptasi Berkelanjutan: Proses evaluasi terhadap budaya kerja dan kepemimpinan harus dilakukan secara berkala. Pemimpin yang baik akan siap untuk melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dari anggota tim dan perubahan di lingkungan eksternal.

Secara keseluruhan, kepemimpinan adaptif di era digital memainkan peran penting dalam membangun budaya positif yang mendukung tim yang tangguh. Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mampu menghadapi tantangan saat ini tetapi juga siap untuk masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar, DH Perkasa, H Harini. (2023). *Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja*. Vol.5 No. 2.
- Arafat, Ely Mulyati, Hendry Hartono, Sri Asmiatiningsih. (2023). *Kepemimpinan Adaptif dan Responsif Panduan Praktis untuk Memimpin dalam Era Perubahan*. Malang: Litrus.
- Arianto.(2013). *PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR*. Vol. 9 No. 2.
- Arif,Alma. (2017). *Adaptive Public Leadership: Tantangan Kepemimpinan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*. Vol.8 Edisi 1.
- Gaol, Lumban, Porman, Sukartini. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara*. Vol.4, No.2.
- Herrity, Jennifer. (2023) *What is Adaptive Leadership? (Plus Pros and Cons)*. Indeed.
- How to Build a culture of Teamwork in the Workplace*. (2023). Michigan State university.
- King, Stephen. *What is the adaptive leadership style and why is it important*. GrowthForce.
- Magfiroh, Hikmatul, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, Mochammad Isa Anshori. (2023). *Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur*. Vol.1,No.30. Bangkalan: Open Access.
- Membangun Budaya Kerja yang Positif Bersama Binus Center*. (2024). Binus Center.
- Nur, Erina. (2023). *Pentingnya Kepemimpinan Adaptif dalam Organisasi*. Jakarta: Buletin k-pin.
- R,N,Adha, Nurul, Qomariah, & Achmad,Hasan,Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Vol 4, No 1.