



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 11022-11034

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

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

## Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital

Nilam Erman<sup>1✉</sup>, Mohd. Winario<sup>2</sup>

(1) Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, (2) Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

Email: [nilamerman4@gmail.com](mailto:nilamerman4@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi dan mengatasi krisis. Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi anggota organisasi, menginspirasi inovasi, dan membangun budaya kerja yang adaptif. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa dalam era digital, kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi integrasi teknologi dan pemahaman yang mendalam tentang perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, organisasi yang memiliki pemimpin transformasional dapat mengoptimalkan sumber daya teknologi mereka untuk mengatasi krisis dengan lebih efektif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Transformasional, Krisis, Digital, Organisasi*

### Abstract

This research aims to analyze the influence of transformational leadership on an organization's ability to overcome crises in the digital era. This research uses a qualitative approach. The results of this research show that transformational leadership has a positive influence on an organization's ability to face and overcome crises. Leaders who apply this leadership style are able to motivate organizational members, inspire innovation, and build an adaptive work culture. In addition, this research also reveals that in the digital era, transformational leadership can facilitate technology integration and a deep understanding of changes in the business environment. Thus, organizations that have transformational leaders can optimize their technological resources to overcome crises more effectively.

Keywords: *Leadership, Transformational, Crisis, Digital, Organization*

## PENDAHULUAN

Mencapai tujuan merupakan fokus utama dalam mengorganisasi. Namun, dalam kenyataannya, tidak selalu mudah untuk mencapai tujuan tersebut, dan banyak organisasi bisnis yang mengalami kegagalan akibat berbagai tantangan, seperti masalah keuangan, pemasaran, pertumbuhan, persaingan, dan lainnya. Ketika tidak segera diatasi, masalah-masalah ini menjadi semakin rumit. Meskipun berbagai gaya kepemimpinan telah dicoba, perubahan lingkungan yang cepat, seperti perkembangan teknologi komunikasi dan pergeseran paradigma masyarakat, menuntut adanya adaptasi dalam gaya kepemimpinan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah kompleks ini adalah dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional.

Sebagai pemimpin perubahan, penting untuk bisa memahami situasi dan mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Pemimpin seharusnya tidak menghindari masalah, tetapi sebaliknya, mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Upaya untuk memperbaiki sistem birokrasi terus dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teknologi informasi yang tersedia. Meskipun mengambil keputusan dalam situasi ini tidak mudah, para pengambil kebijakan selalu dihadapkan pada dinamika lingkungan yang tidak dapat diprediksi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan, dan memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan melakukan tindakan yang dapat membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kepemimpinan dapat dilihat dari perspektif yang luas maupun sempit. Secara luas, kepemimpinan melibatkan tindakan mempengaruhi anggota kelompok, sehingga pengaruh dan kepatuhan menjadi komponen utama. Sedangkan secara sempit, komponen utama dari kepemimpinan adalah pengaruh dan komitmen dari pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang semakin penting dalam literatur manajemen dan organisasi. Terlebih lagi, dalam era digital yang penuh dengan tantangan dan krisis yang cepat berubah, peran kepemimpinan transformasional semakin vital. Dalam era digital yang semakin berkembang, organisasi dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan dinamis. Kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis menjadi semakin penting dalam menghadapi berbagai perubahan yang dapat muncul kapan saja. Salah satu faktor yang telah menarik perhatian peneliti dan praktisi dalam upaya menghadapi tantangan ini adalah peran kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan perubahan positif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan kemampuannya untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan

yang lebih tinggi dan berinovasi. Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif, menghadirkan visi yang kuat, dan memanfaatkan teknologi dengan cerdas.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh (Winario & Novita, 2022) peran kepemimpinan sangat penting bagi institusi atau lembaga karena bisa meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pada konteks era digital yang penuh gejolak, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis. Kemampuan organisasi ini mencakup respons terhadap perubahan mendadak, adaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah, serta kemampuan untuk bertahan dan tumbuh dalam situasi krisis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kemampuan organisasi dalam menghadapi krisis di era digital. Hal yang harus dimiliki juga dalam diri pemimpin bisa memotivasi dan menciptakan suasana atau iklim kerja yang nyaman (Wulandari & Aprianti, 2023).

Penelitian ini akan menggali peran penting yang dimainkan oleh para pemimpin transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap krisis. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat kemampuan mereka dalam mengatasi krisis. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga untuk praktisi dan pemimpin organisasi dalam memahami cara meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi krisis yang tak terduga di era digital yang cepat berubah.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini akan menggali secara mendalam peran dan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. Penelitian ini akan membantu memahami lebih lanjut bagaimana organisasi dapat meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan tidak terduga. Penemuan ini memiliki implikasi penting untuk praktisi dan peneliti dalam bidang manajemen. Kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai alat strategis dalam mengembangkan kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih memperhatikan pengembangan dan penguatan kepemimpinan transformasional dalam upaya menghadapi tantangan dan krisis yang terus berkembang di era digital. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan, yang melibatkan pengumpulan informasi dan karya tulis ilmiah terkait dalam tinjauan kepustakaan (Sugiyono, 2017). Gabungan antara pendekatan deskriptif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang disajikan dalam penelitian ini tidak dimanipulasi dan tidak melibatkan perlakuan tambahan. Sumber utama informasi penelitian ini berasal dari karya tulis ilmiah sebelumnya yang berkaitan dengan tinjauan pustaka, seperti buku metodologi penelitian, artikel jurnal, sumber daring, dan tulisan terkait lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi krisis di era digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional dikenal karena kemampuannya untuk membangkitkan motivasi dan inspirasi di antara anggota organisasi guna mencapai tujuan yang lebih ambisius serta meningkatkan inovasi. Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan ini mencakup empati, memiliki visi yang kuat, membangun hubungan yang baik, dan merangsang pertumbuhan intelektual. Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin mampu membentuk budaya kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan, hal ini sangat penting dalam menghadapi situasi krisis. (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan kepemimpinan yang komprehensif dan holistik yang diperlukan oleh individu, kelompok, atau organisasi untuk menginisiasi transformasi yang melibatkan perubahan di setiap aspek aktivitas (Hacker, 2004). Inti dari kepemimpinan transformasional terwujud dalam proses yang meliputi inspirasi, pengembangan, dan pemberdayaan para pengikutnya (Yulk Gary, 2010). Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional merupakan proses yang melibatkan memberikan inspirasi dan memberdayakan individu, kelompok, dan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, kepemimpinan transformasional telah mengalami perkembangan sebagai respons terhadap tantangan perubahan di masa depan, dengan mengubah paradigma dan nilai-nilai individu di dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Menurut Al Kadri, gaya kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah individu agar mencapai performa terbaik mereka melalui daya tarik pribadi, memberikan rangsangan intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu. Pasolong menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah pengikutnya menuju perkembangan organisasi. Danim dan Suparno berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki kepemimpinan

transformatif memiliki visi dan misi yang jelas, kemampuan komunikasi yang efektif, mampu memberikan rangsangan intelektual, dan peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh anggota organisasi yang dipimpinnya. Selanjutnya, Bass yang dikutip dalam Atmojo menunjukkan bahwa seseorang dapat dianggap memiliki gaya kepemimpinan transformatif jika anggotanya memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghargaan terhadap pemimpin, serta termotivasi untuk memberikan lebih dari yang diharapkan dari mereka.

Dari perspektif para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif adalah jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi bawahan demi kemajuan organisasi. Ini dicapai melalui komunikasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, serta memberikan kepercayaan penuh, yang pada akhirnya menghasilkan loyalitas dan produktivitas yang melampaui harapan.

### Era Digital dan Tantangan Krisis

Era digital mengacu pada periode di mana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengalami perkembangan pesat dan memengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia. Ini mencakup perubahan dalam bagaimana kita berkomunikasi, bekerja, berbelanja, belajar, dan bahkan berinteraksi dengan lingkungan sekitar kita. Era digital telah menghasilkan perubahan signifikan dalam masyarakat dan ekonomi, dan berikut adalah beberapa ciri khas era digital:

1. **Teknologi digital:** Teknologi digital adalah inti dari era digital. Ini mencakup perangkat seperti komputer, smartphone, tablet, serta jaringan internet yang memungkinkan kita mengakses informasi, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan dunia secara online. Teknologi digital juga mencakup perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah dan menyimpan data.
2. **Internet dan konektivitas:** Internet adalah tulang punggung era digital. Ini telah mengubah cara kita mengakses informasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Konektivitas yang luas dan cepat memungkinkan akses ke berbagai layanan online, termasuk media sosial, e-commerce, dan aplikasi berbasis cloud.
3. **Big Data:** Era digital telah menciptakan ledakan data. Perangkat digital dan aktivitas online menghasilkan volume data besar yang dapat digunakan untuk analisis, pengambilan keputusan, dan inovasi.
4. **Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence, AI):** AI telah menjadi bagian penting dari era digital. Teknologi ini memungkinkan mesin dan program komputer untuk belajar dan

mengambil keputusan secara otomatis, menghasilkan aplikasi dalam berbagai bidang, termasuk pengolahan bahasa alami, visi komputer, dan analisis data.

5. Mobilitas: Era digital juga ditandai oleh mobilitas. Perangkat digital seperti smartphone memungkinkan akses informasi dan layanan dari hampir mana saja, memberikan kebebasan dan fleksibilitas yang

Era digital membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi. Teknologi digital memungkinkan perubahan yang cepat dan dapat memicu krisis dalam sekejap. Organisasi di era digital perlu mampu beradaptasi dengan teknologi baru, menghadapi risiko keamanan siber, dan mengelola informasi yang cepat berubah (Cusumano, 2010).

Era digital telah memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana krisis terjadi, diatasi, dan dikelola. Berikut adalah beberapa aspek hubungan antara era digital dan krisis. Era digital memungkinkan informasi disebarkan secara real-time melalui berbagai saluran komunikasi seperti media sosial, situs berita online, dan pesan instan. Ini memungkinkan individu dan organisasi untuk mendapatkan informasi cepat tentang perkembangan krisis, termasuk bencana alam, kejadian darurat, atau krisis kesehatan seperti pandemi. Akses real-time ini memungkinkan respon yang lebih cepat terhadap situasi krisis. Organisasi dan pemerintah dapat menggunakan teknologi digital untuk mengkomunikasikan informasi krisis kepada masyarakat dengan lebih efisien. Mereka dapat menggunakan situs web, media sosial, dan pesan teks massal untuk memberikan peringatan, petunjuk, dan informasi terbaru kepada publik. Ini membantu dalam menjaga keamanan dan memandu tindakan darurat.

Era digital memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menghadapi krisis. Organisasi, badan pemerintah, dan relawan dapat berkomunikasi dan berkoordinasi melalui platform kolaboratif online, termasuk alat manajemen proyek dan perangkat lunak kolaborasi. Ini membantu dalam pengaturan sumber daya, pemantauan progres, dan manajemen krisis secara keseluruhan. Era digital juga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik selama krisis. Data digital seperti informasi geografis, data sosial, dan data kesehatan dapat digunakan untuk memahami lebih baik perkembangan krisis dan mengambil keputusan yang lebih cerdas dalam menanggapi situasi darurat. Di era digital, pelayanan kesehatan juga telah berkembang, termasuk telemedicine yang memungkinkan.

## Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis

Kemampuan organisasi dalam menghadapi situasi krisis melibatkan respons terhadap perubahan yang tak terduga, adaptasi terhadap lingkungan yang berubah cepat, dan kemampuan untuk bertahan dan tumbuh dalam situasi krisis. Ini melibatkan efektifnya koordinasi, pengambilan keputusan cepat, manajemen risiko, serta adaptasi strategis (Cameron & Green, 2015). Manajemen krisis merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi di tengah-tengah kejadian bencana dan tantangan yang mendadak. Situasi krisis, seperti bencana alam, ketidakstabilan ekonomi, perubahan pasar, atau peristiwa tak terduga lainnya, memiliki potensi untuk mengancam kelangsungan hidup dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, sangatlah esensial bagi organisasi untuk memiliki strategi yang fleksibel dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi krisis yang timbul.

Konsep serta relevansi manajemen krisis dalam menghadapi keadaan darurat dan tantangan yang tak terduga memiliki pentingnya yang sangat besar dalam konteks manajemen organisasi. Manajemen krisis merujuk pada serangkaian tindakan dan keputusan yang diambil oleh sebuah organisasi untuk merespons dan menangani situasi darurat, bencana, atau tantangan tiba-tiba yang memiliki potensi mengganggu kelangsungan hidup dan citra baik perusahaan. (Imran, 2017).

Konsep tersebut mencakup pengidentifikasian, penilaian, dan penanganan situasi krisis dengan tujuan mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul secara efektif (Putera, 2021). Manajemen krisis memiliki peran yang sangat penting dalam menangani bencana dan tantangan yang mendadak. Berikut adalah beberapa alasan mengapa penting untuk melakukan manajemen krisis dengan baik:

1. Kehidupan Organisasi

Manajemen krisis membantu organisasi untuk tetap bertahan di tengah situasi darurat. Dengan adanya rencana darurat dan strategi adaptif, organisasi dapat mengurangi kemungkinan risiko dan kerugian yang timbul akibat situasi krisis.

2. Reputasi dan Kepercayaan

Tindakan yang efisien dalam mengatasi krisis dapat mendukung organisasi dalam mempertahankan reputasi dan kepercayaan dari pelanggan, mitra bisnis, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Dengan mengurus krisis secara terbuka dan berkomunikasi secara efektif, organisasi dapat membentuk citra sebagai lembaga yang dapat diandalkan di saat-saat sulit.

3. Keselamatan dan Kesejahteraan

Manajemen krisis mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan karyawan serta pihak terkait lainnya. Dengan menerapkan strategi yang fleksibel dan protokol

keamanan yang sesuai, organisasi dapat melindungi mereka dari potensi risiko dan bahaya yang mungkin timbul selama situasi krisis.

#### 4. Pengambilan Keputusan yang Tepat

Dalam kondisi krisis, pentingnya pengambilan keputusan yang cepat dan akurat tidak dapat dipandang sebelah mata. Manajemen krisis berperan dalam menilai data yang ada, menganalisis risiko, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menanggapi situasi secara efisien.

#### 5. Peluang di Tengah Krisis

Walaupun sering dianggap sebagai ancaman, krisis terkadang juga memiliki kesempatan. Manajemen krisis yang berhasil memungkinkan organisasi untuk mengenali dan mengambil manfaat dari peluang tersebut, seperti menciptakan inovasi baru, mengembangkan pasar baru, atau meningkatkan efisiensi operasional.

Jika manajemen krisis dijalankan dengan efektif, perusahaan bisa mengurangi kerugian, memelihara reputasi yang baik, dan bahkan menemukan peluang baru di tengah situasi krisis. Sebaliknya, jika manajemen krisis tidak berjalan dengan lancar, bisa mengancam kelangsungan bisnis dan reputasi perusahaan secara serius. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi manajemen krisis dan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi bencana dan tantangan yang tiba-tiba.

Organisasi menghadapi sejumlah tantangan dan risiko ketika mereka dihadapkan pada bencana dan situasi yang tiba-tiba dan tak terduga. Bencana seperti gempa bumi, banjir, kebakaran, atau badai dapat menyebabkan kerusakan fisik pada bangunan, fasilitas, dan infrastruktur perusahaan (Bayquni & Saputra, 2019). Dampak ini dapat mengganggu operasi perusahaan dan menyebabkan kerugian finansial yang signifikan. Selain itu, bencana juga dapat mengganggu rantai pasokan dan distribusi barang dan layanan, yang mengakibatkan kekurangan persediaan, keterlambatan pengiriman, atau bahkan kegagalan dalam memenuhi permintaan pelanggan. Akibatnya termasuk penurunan pendapatan, kehilangan pelanggan, dan kerugian finansial. Selanjutnya, bencana bisa merusak infrastruktur komunikasi dan teknologi seperti jaringan telepon, internet, atau sistem komputer, yang dapat menghambat komunikasi internal dan eksternal perusahaan serta mengganggu proses kerja dan pengambilan keputusan yang efektif (Setiawati et al., 2019).

Untuk menghadapi tantangan dan risiko manajemen krisis, organisasi perlu memiliki perencanaan manajemen krisis yang hati-hati, sumber daya yang memadai, dan kemampuan adaptasi yang cepat (Bhaskara et al., 2023). Rencana yang cermat, pelatihan bagi karyawan, kerja sama dengan pihak terkait, serta pemanfaatan teknologi yang sesuai dapat membantu organisasi menghadapi tantangan tersebut dan mengurangi dampak



negatif pada kelangsungan bisnis dan reputasi perusahaan (Supriani et al., 2022). Perubahan yang tidak terduga dalam lingkungan, tingkat ketidakpastian, dan kompleksitas dapat berdampak pada kemampuan organisasi dalam menanggapi dan bertahan dalam situasi krisis dalam berbagai cara.

1. Tingkat Ketidakpastian

Situasi krisis sering kali dicirikan oleh tingkat ketidakpastian yang tinggi. Organisasi sering menghadapi kejadian tak terduga dengan keterbatasan informasi, yang membuat sulit bagi mereka untuk membuat keputusan yang sesuai dan merencanakan respons yang efektif.

2. Perubahan yang Cepat

Dalam keadaan krisis, sering kali terjadi perubahan yang cepat dan tak terduga. Organisasi perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan mendadak dalam konteks eksternal, seperti perubahan di pasar, regulasi, situasi politik, atau kebijakan pemerintah. Perubahan tersebut dapat berdampak pada strategi bisnis, operasional, dan keputusan yang diambil oleh organisasi.

3. Kompleksitas

Situasi krisis seringkali mencakup tingkat kompleksitas yang tinggi. Kondisi yang rumit ini melibatkan banyak pihak yang terlibat, kepentingan yang bertentangan, serta faktor-faktor yang saling terhubung. Organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas tersebut dan mempertahankan koordinasi antara berbagai fungsi dan departemen di dalamnya.

4. Tekanan dari Luar

Di masa krisis, organisasi kerap mendapat tekanan signifikan dari luar, termasuk dari pelanggan, investor, masyarakat, dan media massa. Tekanan ini dapat berdampak pada reputasi perusahaan, citra merek, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola tekanan ini dengan bijaksana dan meresponsnya secara cepat dan efektif.

5. Keterbatasan Sumber Daya

Situasi krisis dapat menyebabkan terbatasnya sumber daya yang tersedia bagi organisasi, termasuk secara finansial, tenaga kerja, dan infrastruktur. Oleh karena itu, organisasi perlu mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, melakukan alokasi yang efisien, dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi keterbatasan tersebut.

Dalam menghadapi kondisi yang tak terduga, tingkat ketidakpastian, dan kompleksitas lingkungan, organisasi harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, fleksibilitas dalam proses pengambilan keputusan, serta keterampilan komunikasi yang efektif dan jelas.

#### Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis di Era Digital

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mempertahankan kinerja yang tinggi, terutama pada masa krisis. Gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksional, telah dipelajari secara ekstensif dalam hal dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Kepemimpinan yang melayani menekankan komitmen pemimpin untuk melayani kebutuhan karyawan, tamu, dan masyarakat. Pendekatan ini memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan anggota tim, menumbuhkan budaya yang mendukung dan memberdayakan.

Robbin dan Judge menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa demi mencapai tujuan organisasi (Wiyono, 2019). Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dilakukan dengan mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan menginspirasi anggota untuk memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi tanpa perlu menggunakan tekanan. Dampak dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja hotel dapat dipengaruhi oleh situasi krisis, seperti bencana alam, pelanggaran keamanan, atau keadaan darurat kesehatan masyarakat, yang memberikan tantangan signifikan bagi organisasi. Ketika menghadapi krisis, manajemen krisis yang efektif menjadi faktor penting dalam mengurangi kerusakan dan menjaga kontinuitas bisnis. Manajemen krisis melibatkan kemampuan untuk mengevaluasi, merespons, dan pulih dari situasi krisis dengan cepat dan efisien.

Penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen krisis dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Sebagai contoh, selama krisis, kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran penting dalam menginspirasi dan membimbing karyawan untuk mengatasi tantangan. Pemimpin transformasional dapat memberikan rasa tujuan, menyatukan tim, dan mendorong solusi yang inovatif. Ketika praktik manajemen krisis diterapkan secara efektif oleh para pemimpin transformasional, kinerja organisasi dapat terkena dampak positif. Hal ini dapat dilihat dalam bentuk pemulihan yang lebih cepat, kerugian yang diminimalkan, dan peningkatan

kepercayaan. Kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital.

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong perubahan yang signifikan dalam organisasi dengan mengilhami, memberdayakan, dan menggerakkan anggota timnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital:

1. Inovasi yang kuat: Kepemimpinan transformasional mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Pemimpin yang mampu memotivasi timnya untuk berpikir "di luar kotak" dapat membantu organisasi menemukan solusi yang inovatif dalam mengatasi krisis di era digital. Ini penting karena krisis seringkali memerlukan pendekatan yang baru dan berbeda.
2. Penyesuaian cepat: Era digital seringkali berubah dengan cepat, dan organisasi perlu bisa beradaptasi dengan perubahan ini. Kepemimpinan transformasional mendorong fleksibilitas dan kemampuan untuk berubah dengan cepat, memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan yang datang lebih cepat dalam mengatasi krisis.
3. Komunikasi yang kuat: Pemimpin transformasional seringkali memiliki kemampuan komunikasi yang kuat. Mereka mampu mengkomunikasikan visi, nilai, dan tujuan organisasi dengan jelas, yang sangat penting dalam mengatasi krisis. Komunikasi yang efektif membantu membangun kepercayaan dan mengkoordinasikan upaya organisasi dalam menghadapi krisis.
4. Pengembangan karyawan: Pemimpin transformasional cenderung berinvestasi dalam pengembangan karyawan mereka. Ini berarti bahwa anggota tim memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital.
5. Kepercayaan dan dedikasi tim yang tinggi: Kepemimpinan transformasional cenderung membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Ini menciptakan tingkat kepercayaan dan dedikasi yang tinggi dalam organisasi. Saat krisis terjadi, tim yang kuat dengan tingkat kepercayaan yang tinggi lebih mungkin untuk bekerja sama dengan baik dan mencari solusi bersama.

Namun, penting untuk diingat bahwa tidak ada pendekatan kepemimpinan yang sempurna. Kepemimpinan transformasional mungkin tidak selalu cocok untuk semua situasi, dan organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan situasional, kepemimpinan transaksional, dan lainnya. Selain itu, hasil yang baik dalam

mengatasi krisis di era digital juga memerlukan perencanaan strategis, teknologi yang tepat, dan sumber daya yang memadai.

## SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar dalam memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi krisis di era digital melalui inovasi, adaptabilitas, komunikasi yang efektif, pengembangan karyawan, dan pembangunan kepercayaan dalam tim. Untuk mengatasi risiko dan tantangan manajemen krisis, organisasi harus memiliki rencana manajemen krisis yang terstruktur, sumber daya yang memadai, dan kemampuan adaptasi yang cepat. Perencanaan yang matang, pelatihan karyawan, kerja sama dengan pihak terkait, dan penggunaan teknologi yang sesuai dapat membantu organisasi menghadapi tantangan tersebut dan mengurangi dampak negatif terhadap kelangsungan hidup dan reputasi perusahaan. Di hadapan perubahan lingkungan yang tiba-tiba, tingkat ketidakpastian yang tinggi, dan kompleksitas yang semakin meningkat, organisasi harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dan transparan. Selain itu, organisasi harus memiliki rencana manajemen krisis yang mapan dan melakukan evaluasi serta perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan respons dan ketahanan dalam menghadapi situasi krisis yang semakin kompleks. Dalam menghadapi bencana dan tantangan yang muncul secara tiba-tiba, organisasi dapat menerapkan beberapa strategi adaptif, seperti pemantauan dan analisis lingkungan, fleksibilitas dan adaptabilitas, rencana kontinjensi, komunikasi yang efektif, kolaborasi dan kemitraan, serta pembelajaran dan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Bayquni, B., & Saputra, A. A. (2019). Kebijakan Redaksi Media Sosial Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan Jakarta Timur Dalam Menentukan Pemberitaan. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 2(2), 131–142.
- Bhaskara, G. I., Par, S. S. T., Sanjiwani, P. K., SH, M. H., & Arida, I. N. S. (2023). *Manajemen Krisis dan Pariwisata*. Nas Media Pustaka.
- Cusumano, M. (2010). Technology strategy and management The evolution of platform thinking. *Communications of the ACM*, 53(1), 32–34.
- Hacker, K. L. (2004). *Presidential candidate images*. Rowman & Littlefield.
- Setiawati, W., Asmira, O., Ariyana, Y., Bestary, R., & Pudjiastuti, A. (2019). *Buku penilaian*

*berorientasi higher order thinking skills*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.

Winario, M., & Novita, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN, PEKANBARU. *SHARING: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS, MANAGEMENT AND BUSINESS*, 1(1), 1–15.

Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74–83.

Wulandari, A., & Aprianti, K. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BIMA. *SHARING: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS, MANAGEMENT AND BUSINESS*, 2(1), 157–165.

Yulk Gary, A. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. *PT. Indeks, Jakarta.*