


REKONSTRUKSI PARADIGMA KEPEMIMPINAN ERA SOCIETY 5.0

Human-Centered Leadership dalam menghadapi disrupsi digital, Artificial Intelligence, dan kompleksitas global

Buku ini menguraikan perkembangan teori kepemimpinan mulai dari teori klasik, teori sifat, teori perilaku, teori situasional, kepemimpinan transformasional, hingga pendekatan kepemimpinan berbasis nilai dan manusia (human-centered leadership). Pembahasan dalam buku ini menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, tetapi juga mencakup kemampuan membangun hubungan, mengelola perubahan, mengembangkan potensi individu, serta menciptakan organisasi yang inovatif dan berkelanjutan. Selain membahas perkembangan paradigma kepemimpinan, buku ini juga membahas konsep Society 5.0 sebagai era masyarakat yang mengintegrasikan teknologi dengan kebutuhan manusia. Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), Internet of Things (IoT), big data, komputasi awan, dan robotika menjadi bagian penting dalam menciptakan masyarakat yang lebih cerdas, efektif, dan berkualitas. Namun, perkembangan teknologi tersebut juga menghadirkan berbagai tantangan, seperti kesenjangan digital, perubahan dunia kerja, keamanan data, serta persoalan etika dalam penggunaan teknologi. Dalam menghadapi era disrupsi digital, pemimpin dituntut memiliki kemampuan beradaptasi, literasi digital, kemampuan berpikir strategis, serta kemampuan membangun budaya organisasi yang inovatif dan kolaboratif. Pemimpin masa kini tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, fasilitator pengembangan sumber daya manusia, dan penjaga nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi. Buku ini menegaskan bahwa kepemimpinan di era Society 5.0 harus mampu mengintegrasikan perkembangan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Kepemimpinan masa depan membutuhkan keseimbangan antara inovasi, integritas, empati, kolaborasi, dan keberlanjutan agar organisasi mampu menghadapi berbagai perubahan global. Buku ini menjadi referensi yang relevan bagi akademisi, mahasiswa, praktisi pendidikan, pemimpin organisasi, dan masyarakat umum yang ingin memahami perkembangan paradigma kepemimpinan serta membangun kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada manusia di era digital.

 **Cendekia**
Terpadu

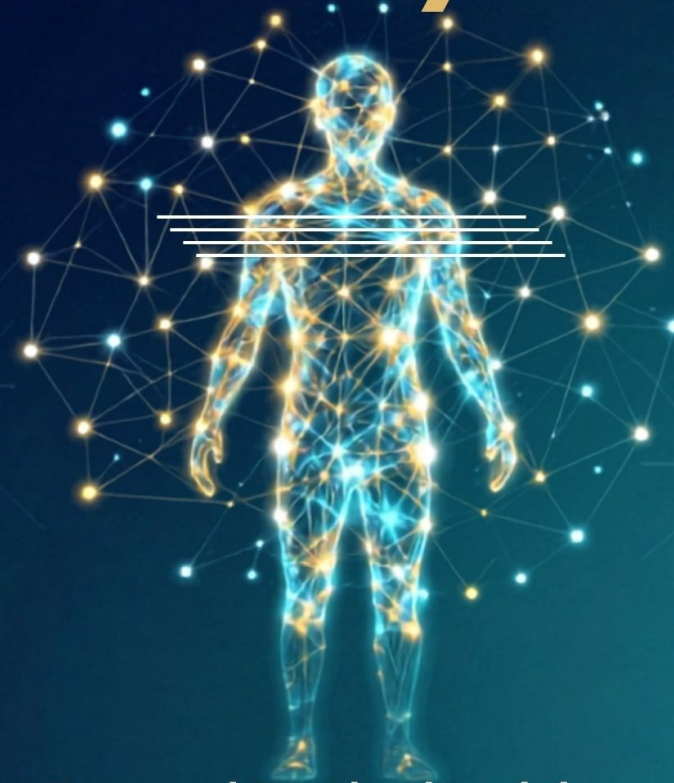
 cendekiaterpaducv@gmail.com

 0895329545011

 Jl. Pamarayan-Sampangbitung, Kec. Jiput,
Pandeglang, Banten, Kode Pos 42263



Rekonstruksi Paradigma Kepemimpinan Era Society 5.0



Human-Centered Leadership dalam
menghadapi disrupsi digital, Artificial
Intelligence, dan kompleksitas global

Qoriah Rahmawati | Adkhiyah | M. Syadeli Hanafi

Qoriah Rahmawati dkk.

Rekonstruksi Paradigma Kepemimpinan Era Society 5.0

**REKONSTRUKSI PARADIGMA
KEPEMIMPINAN ERA SOCIETY 5.0:
HUMAN-CENTERED LEADERSHIP DALAM
MENGHADAPI DISRUPSI DIGITAL, ARTIFICIAL
INTELLIGENCE, DAN KOMPLEKSITAS GLOBAL**

Qoriah Rahmawati

Adkhiyah

M. Syadeli Hanafi

**REKONSTRUKSI PARADIGMA KEPEMIMPINAN
ERA SOCIETY 5.0:
HUMAN-CENTERED LEADERSHIP DALAM
MENGHADAPI DISRUPSI DIGITAL, ARTIFICIAL
INTELLIGENCE, DAN KOMPLEKSITAS GLOBAL**

Penulis : Qoriah Rahmawati dkk.
ISBN : Dalam Proses
Editor : Ajeng Muliasari
Desain Sampul : Tim Desain CV Cendekia Terpadu
Layout : E. Ima Rahmawati

Cetakan Pertama, Juni 2026
vi + 129 hlm.; 15.5 x 23 cm

Penerbit:
CV Cendekia Terpadu
Jl. Pamarayan-Sampangbitung, Jiput
Pandeglang, Banten Kode Pos 42263
Email: cendekiaterpaducv@gmail.com
WhatsApp Only: 0895329545011

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang.
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun juga
tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga buku berjudul “Rekonstruksi Paradigma Kepemimpinan Era Society 5.0 : Human-Centered Leadership dalam Menghadapi Disrupsi Digital, Artificial Intelligence, dan Kompleksitas Global” dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman mengenai perubahan paradigma kepemimpinan dalam menghadapi perkembangan teknologi, transformasi sosial, serta berbagai tantangan global yang semakin kompleks.

Perubahan zaman telah membawa pergeseran besar dalam praktik kepemimpinan. Model kepemimpinan yang hanya mengandalkan struktur hierarki dan kontrol tidak lagi sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan organisasi modern. Pemimpin masa kini dituntut memiliki kemampuan adaptasi, inovasi, kolaborasi, serta kemampuan mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Buku ini membahas perkembangan paradigma kepemimpinan, mulai dari evolusi teori kepemimpinan hingga munculnya pendekatan kepemimpinan berbasis nilai dan manusia. Pembahasan tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga kemampuan membangun hubungan, memberdayakan individu, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan bersama.

Selain itu, buku ini mengkaji konsep Society 5.0, disrupsi digital, dan pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam praktik kepemimpinan. Perkembangan teknologi

memberikan peluang besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menghadirkan tantangan etika yang perlu diperhatikan, seperti transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab manusia dalam penggunaan teknologi.

Pembahasan mengenai Human-Centered Leadership menjadi bagian penting dalam buku ini. Pendekatan tersebut menempatkan manusia sebagai pusat kepemimpinan melalui penerapan nilai empati, keadilan, inklusivitas, kecerdasan emosional, pemberdayaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan individu. Kepemimpinan yang berhasil tidak hanya diukur dari pencapaian organisasi, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam mengembangkan potensi manusia.

Pada bagian akhir, buku ini mengulas kepemimpinan adaptif dalam menghadapi kompleksitas global, termasuk tantangan VUCA, perubahan sosial, konflik global, serta kebutuhan membangun resiliensi organisasi. Pemimpin masa depan harus mampu berpikir strategis, mengambil keputusan secara bijaksana, dan menciptakan organisasi yang tangguh terhadap perubahan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi, mahasiswa, praktisi pendidikan, dan para pemimpin organisasi dalam memahami serta menerapkan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Serrang, Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii

Bab 1 Evolusi Paradigma Kepemimpinan

A. Perkembangan teori kepemimpinan	1
B. Kepemimpinan hierarkis vs kepemimpinan kolaboratif	6
C. Keterbatasan paradigma lama dalam menghadapi perubahan global	11
D. Pergeseran menuju kepemimpinan berbasis nilai dan manusia	17

Bab 2 Society 5.0 dan Transformasi Sosial-Organisasional

A. Konsep Society 5.0	25
B. Integrasi dunia fisik dan digital	28
C. Perubahan pola kerja, interaksi, dan budaya organisasi	34
D. Peran teknologi dalam membentuk masyarakat masa depan	39
E. Tantangan sosial dalam implementasi Society 5.0	44

Bab 3 Disrupsi Digital dan Dinamika Kepemimpinan

A. Hakikat dan karakteristik disrupsi digital	50
B. Dampak disrupsi terhadap struktur organisasi	55
C. Kepemimpinan dalam kondisi ketidakpastian dan perubahan cepat	64
D. Strategi adaptasi dan inovasi organisasi	64

Bab 4 Artificial Intelligence dalam Praktik Kepemimpinan

A. Konsep dan perkembangan Artificial Intelligence	69
--	----

B. Peran AI dalam pengambilan keputusan strategis	73
C. Otomatisasi vs peran manusia	76
D. Isu etika: bias algoritma, transparansi, akuntabilitas	78
E. Kolaborasi manusia dan teknologi dalam kepemimpinan	80

Bab 5 Human-Centered Leadership sebagai Paradigma Baru

A. Karakteristik Human-Centered Leadership	83
B. Nilai inti: empati, keadilan, inklusivitas, dan etika	86
C. Peran kecerdasan emosional dan sosial dalam kepemimpinan	88
D. Pemberdayaan individu dan penguatan tim	91
E. Kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia	93

Bab 6 Kepemimpinan Adaptif dalam Kompleksitas Global

A. Dunia VUCA	97
B. Tantangan global: krisis ekonomi, perubahan iklim, konflik geopolitik	99
C. Kepemimpinan lintas budaya dan kolaborasi global	103
D. Pengambilan keputusan dalam situasi krisis	106
E. Strategi membangun resiliensi organisasi	110

Daftar Pustaka	115
-----------------------	-----

Biografi Penulis	120
-------------------------	-----

BAB 1

EVOLUSI PARADIGMA KEPEMIMPINAN

A. Perkembangan teori kepemimpinan

Perkembangan teori kepemimpinan merupakan refleksi dari dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terus berlangsung sepanjang sejarah manusia. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai sekadar kemampuan individu dalam memerintah atau mengendalikan kelompok, melainkan sebagai proses kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut, serta konteks situasional. Oleh karena itu, memahami evolusi teori kepemimpinan menjadi penting untuk melihat bagaimana konsep ini terus beradaptasi terhadap tuntutan zaman, khususnya dalam era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan kompleksitas global.

1. Teori Kepemimpinan Klasik: Great Man dan Trait Theory

Pada tahap awal, kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang bersifat bawaan. Teori *Great Man* muncul dengan asumsi bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk. Tokoh-tokoh besar dalam sejarah dianggap memiliki kualitas istimewa yang tidak dimiliki oleh orang lain. Dalam perspektif ini, kepemimpinan bersifat eksklusif dan hanya dimiliki oleh individu tertentu yang dianggap “ditakdirkan” untuk memimpin.

Seiring waktu, pendekatan ini berkembang menjadi *Trait Theory* atau teori sifat. Pendekatan ini berusaha mengidentifikasi karakteristik atau sifat yang

membedakan pemimpin dari non-pemimpin. Sifat-sifat seperti kecerdasan, kepercayaan diri, keberanian, dan karisma dianggap sebagai indikator utama kepemimpinan yang efektif. Meskipun teori ini memberikan kontribusi penting dalam memahami karakter individu, pendekatan ini dikritik karena terlalu menyederhanakan kompleksitas kepemimpinan dan mengabaikan faktor situasional.

2. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Kritik terhadap teori sifat melahirkan pendekatan baru yang dikenal sebagai teori perilaku. Dalam pendekatan ini, fokus tidak lagi pada “siapa pemimpin itu”, tetapi pada “apa yang dilakukan pemimpin”. Penelitian mulai mengkaji gaya kepemimpinan dan bagaimana perilaku tertentu dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan anggota tim.

Dua dimensi utama yang sering dibahas dalam teori perilaku adalah Orientasi pada tugas (task-oriented) dan Orientasi pada hubungan (relationship-oriented). Pemimpin yang berorientasi pada tugas menekankan pencapaian target dan efisiensi kerja, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada hubungan lebih memperhatikan kesejahteraan dan hubungan interpersonal dalam tim. Pendekatan ini membuka jalan bagi pemahaman bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan, tidak hanya ditentukan oleh faktor bawaan.

3. Teori Kontingensi dan Situasional

Memasuki era berikutnya, para ahli menyadari bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling

efektif untuk berbagai situasi. Hal ini melahirkan teori kontingensi dan situasional yang menekankan pentingnya konteks dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Teori kontingensi menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan bergantung pada kesesuaian antara gaya pemimpin dan kondisi lingkungan. Faktor-faktor seperti struktur tugas, hubungan dengan anggota, serta tingkat kekuasaan formal menjadi penentu utama. Sementara itu, teori kepemimpinan situasional menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kesiapan dan kemampuan anggota tim. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membaca situasi dan menyesuaikan pendekatannya secara dinamis. Pendekatan ini menjadi tonggak penting dalam perkembangan teori kepemimpinan karena mulai mengakui kompleksitas dan keberagaman kondisi dalam organisasi.

4. Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Perkembangan selanjutnya ditandai dengan munculnya teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kedua pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih mendalam tentang hubungan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota, seperti pemberian reward atau punishment berdasarkan kinerja. Pendekatan ini efektif dalam menjaga stabilitas dan memastikan target organisasi tercapai.

Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam

menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada perubahan nilai, visi, dan budaya organisasi. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional meliputi (a) visi yang kuat, (b) inspirasi dan motivasi, (c) perhatian individual dan (d) stimulasi intelektual. Pendekatan ini menjadi sangat relevan dalam menghadapi perubahan dan inovasi, karena mampu mendorong kreativitas dan komitmen anggota organisasi.

5. Kepemimpinan Servant dan Autentik

Memasuki abad ke-21, muncul pendekatan kepemimpinan yang lebih humanistik, seperti *servant leadership* dan *authentic leadership*. Kedua teori ini menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai inti dari kepemimpinan. *Servant leadership* menekankan bahwa pemimpin adalah pelayan bagi anggotanya. Fokus utama bukan pada kekuasaan, melainkan pada pelayanan, empati, dan pengembangan individu. Pemimpin bertugas menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan anggota.

Sementara itu, *authentic leadership* menekankan keaslian, integritas, dan kesadaran diri. Pemimpin yang autentik bertindak sesuai dengan nilai dan prinsip yang diyakini, serta membangun hubungan yang jujur dan transparan dengan anggota. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap krisis kepercayaan terhadap pemimpin di berbagai sektor, baik politik, bisnis, maupun sosial.

6. Kepemimpinan Digital dan Era Society 5.0

Perkembangan teknologi digital, khususnya Artificial Intelligence, telah membawa perubahan signifikan dalam konsep kepemimpinan. Pemimpin tidak lagi hanya mengelola manusia, tetapi juga harus mampu mengelola teknologi dan data. Dalam konteks Society 5.0, kepemimpinan dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Pemimpin harus memiliki literasi digital, kemampuan berpikir strategis, serta sensitivitas sosial yang tinggi.

Kepemimpinan digital mencakup beberapa aspek penting yaitu (a) pengambilan keputusan berbasis data, (b) manajemen tim virtual, (c) adaptasi terhadap perubahan teknologi, (d) keamanan dan etika digital. Namun, tantangan terbesar adalah menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai kemanusiaan agar tidak terjadi dehumanisasi dalam organisasi.

7. Arah Baru: Human-Centered Leadership

Sebagai puncak dari evolusi teori kepemimpinan, muncul pendekatan *Human-Centered Leadership* yang mengintegrasikan berbagai elemen dari teori sebelumnya. Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh aktivitas organisasi, tanpa mengabaikan peran teknologi. *human-centered leadership* menggabungkan: (a) empati dari *servant leadership*, (b) inspirasi dari *transformational leadership*, (c) keaslian dari *authentic leadership*, (d) adaptabilitas dari *situational leadership*, pendekatan ini dianggap paling relevan dalam menghadapi kompleksitas dunia modern yang tidak hanya menuntut

efisiensi, tetapi juga keberlanjutan dan kesejahteraan manusia.

Perkembangan teori kepemimpinan menunjukkan adanya pergeseran dari pendekatan yang bersifat individual dan statis menuju pendekatan yang lebih dinamis, kontekstual, dan humanistik. Dari teori *Great Man* hingga Human-Centered Leadership, terlihat bahwa kepemimpinan terus berevolusi mengikuti kebutuhan zaman.

Dalam era yang ditandai oleh disrupsi digital dan kompleksitas global, pemimpin tidak lagi cukup hanya memiliki kemampuan teknis atau otoritas formal. Mereka harus mampu memahami manusia, mengelola perubahan, serta mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan demikian, memahami perkembangan teori kepemimpinan bukan hanya penting secara akademis, tetapi juga menjadi landasan praktis dalam membentuk pemimpin yang relevan dan efektif di masa depan.

B. Kepemimpinan hierarkis dan kepemimpinan kolaboratif

Perubahan lanskap organisasi di era modern menuntut transformasi mendasar dalam pendekatan kepemimpinan. Dua model yang sering diperbandingkan dalam diskursus kepemimpinan adalah kepemimpinan hierarkis dan kepemimpinan kolaboratif. Keduanya merepresentasikan paradigma yang berbeda dalam cara mengelola kekuasaan, mengambil keputusan, serta membangun hubungan dalam organisasi. Memahami perbedaan dan relevansi kedua model ini menjadi penting,

terutama dalam konteks perubahan menuju era Society 5.0 yang menekankan keseimbangan antara teknologi dan nilai kemanusiaan.

1. Hakikat Kepemimpinan Hierarkis

Kepemimpinan hierarkis merupakan model tradisional yang telah lama menjadi fondasi dalam banyak organisasi, baik di sektor pemerintahan, militer, maupun korporasi. Model ini didasarkan pada struktur yang bertingkat, di mana kekuasaan dan otoritas terpusat pada level tertinggi, kemudian mengalir ke bawah melalui garis komando yang jelas.

Dalam sistem ini, pemimpin memiliki peran dominan sebagai pengambil keputusan utama, sementara anggota organisasi berfungsi sebagai pelaksana instruksi. Hubungan antara atasan dan bawahan cenderung bersifat formal, kaku, dan terstruktur. Ciri-ciri utama kepemimpinan hierarkis meliputi Struktur organisasi yang jelas dan berlapis, Pengambilan keputusan terpusat, komunikasi satu arah (top-down), penekanan pada kontrol dan kepatuhan dan pembagian tugas yang spesifik dan terstandar

Model ini memiliki keunggulan dalam hal efisiensi, stabilitas, dan kejelasan peran. Dalam situasi tertentu, seperti kondisi krisis atau organisasi dengan tingkat risiko tinggi, kepemimpinan hierarkis dapat memberikan respons yang cepat dan terkoordinasi. Namun, model ini juga memiliki keterbatasan, terutama dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Struktur yang kaku sering kali menghambat inovasi, mengurangi partisipasi anggota, serta memperlambat proses adaptasi.

2. Kritik terhadap Kepemimpinan Hierarkis

Seiring berkembangnya zaman, banyak kritik yang ditujukan terhadap model kepemimpinan hierarkis. Salah satu kritik utama adalah kurangnya fleksibilitas dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah dengan cepat. Dalam era digital, di mana informasi bergerak sangat cepat dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, pendekatan yang terlalu terpusat dianggap tidak lagi efektif. Selain itu, generasi pekerja modern cenderung menginginkan keterlibatan, otonomi, dan makna dalam pekerjaan mereka, yang sulit diwujudkan dalam sistem yang terlalu kaku. Kepemimpinan hierarkis juga berpotensi menimbulkan kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan anggota, rendahnya kreativitas dan inovasi, ketergantungan berlebihan pada pemimpin, minimnya rasa memiliki (*sense of ownership*) dalam tim. Oleh karena itu, muncul kebutuhan akan pendekatan baru yang lebih adaptif, inklusif, dan partisipatif.

3. Munculnya Kepemimpinan Kolaboratif

Sebagai respons terhadap keterbatasan model hierarkis, berkembanglah konsep kepemimpinan kolaboratif. Model ini menekankan kerja sama, partisipasi, dan distribusi kekuasaan dalam organisasi. Kepemimpinan kolaboratif tidak menghapus peran pemimpin, tetapi mengubahnya dari pusat kekuasaan menjadi fasilitator yang mendorong keterlibatan semua anggota. Dalam model ini, keputusan tidak hanya diambil oleh satu individu, melainkan melalui proses dialog dan pertukaran ide. Ciri-ciri utama kepemimpinan kolaboratif antara lain:

- Struktur organisasi yang lebih fleksibel

- Pengambilan keputusan partisipatif
- Komunikasi dua arah atau multi-arah
- Penekanan pada kepercayaan dan hubungan interpersonal
- Pemberdayaan individu dan tim

Pendekatan ini sangat relevan dalam organisasi modern yang berbasis pengetahuan, di mana kreativitas dan inovasi menjadi faktor utama keberhasilan.

4. Kepemimpinan Kolaboratif di Era Digital

Perkembangan teknologi, khususnya Artificial Intelligence dan platform digital, telah memperkuat relevansi kepemimpinan kolaboratif. Teknologi memungkinkan individu dari berbagai latar belakang untuk bekerja bersama secara real-time, tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu.

Dalam konteks ini, pemimpin tidak lagi menjadi satu-satunya sumber informasi. Informasi dapat diakses oleh semua anggota, sehingga peran pemimpin bergeser menjadi koordinator, fasilitator, penghubung antar individu dan tim.

Kepemimpinan kolaboratif juga mendorong terbentuknya *collective intelligence*, yaitu kemampuan kelompok dalam menghasilkan solusi yang lebih baik dibandingkan individu. Namun, pendekatan ini juga menuntut keterampilan baru, seperti kemampuan komunikasi, manajemen konflik, serta kepercayaan terhadap anggota tim.

5. Implikasi terhadap Human-Centered Leadership

Dalam kerangka Human-Centered Leadership, kepemimpinan kolaboratif menjadi pendekatan yang lebih dominan karena selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, inklusivitas, dan partisipasi. Namun, elemen-elemen dari kepemimpinan hierarkis tetap diperlukan, terutama dalam menjaga stabilitas dan kejelasan arah organisasi. Oleh karena itu, rekonstruksi paradigma kepemimpinan tidak berarti menghapus model lama, tetapi mengadaptasinya dalam konteks yang lebih relevan. human-centered leadership mendorong pemimpin untuk mendengarkan suara anggota tim, membangun kepercayaan, memberikan ruang partisipasi dan tetap tegas dalam pengambilan keputusan strategis sehingga, kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai kekuasaan, tetapi sebagai proses kolaboratif yang berorientasi pada manusia.

Perbandingan antara kepemimpinan hierarkis dan kolaboratif menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari kontrol menuju kolaborasi. Dalam era yang ditandai oleh kompleksitas dan disrupsi teknologi, pendekatan yang fleksibel dan partisipatif menjadi semakin penting. Namun, tantangan utama bukan memilih salah satu model, melainkan bagaimana mengintegrasikan keduanya secara seimbang. Pemimpin masa kini dituntut untuk tidak hanya memiliki otoritas, tetapi juga kemampuan membangun hubungan, mengelola keberagaman, serta memanfaatkan teknologi secara bijak sehingga kepemimpinan kolaboratif yang didukung oleh struktur yang adaptif menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang tangguh, inovatif, dan berorientasi pada manusia di era modern.

c. Keterbatasan paradigma lama dalam menghadapi perubahan global

Perubahan global yang terjadi pada abad ke-21 berlangsung dengan sangat cepat dan memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi ekonomi, perubahan iklim, transformasi digital, serta perubahan sosial dan budaya telah menciptakan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis. Dalam kondisi seperti ini, individu, organisasi, maupun negara dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi agar dapat bertahan dan berkembang.

Namun, tidak semua pihak mampu merespons perubahan tersebut secara efektif. Salah satu penyebabnya adalah masih digunakannya paradigma lama dalam memahami dan menghadapi berbagai tantangan global. Paradigma lama merupakan pola pikir, nilai, asumsi, dan cara bertindak yang terbentuk pada masa ketika lingkungan relatif stabil dan perubahan berlangsung secara bertahap. Paradigma tersebut mungkin efektif pada masa lalu, tetapi dalam konteks dunia modern yang penuh ketidakpastian, paradigma lama sering kali menunjukkan berbagai keterbatasan.

Memahami keterbatasan paradigma lama menjadi penting karena dapat membantu masyarakat, organisasi, dan pemerintah mengidentifikasi hambatan yang menghalangi proses perubahan dan inovasi. Dengan demikian, mereka dapat mengembangkan pendekatan baru yang lebih relevan dengan tuntutan zaman.

1. Kurangnya Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan

Salah satu kelemahan utama paradigma lama adalah kecenderungannya untuk mempertahankan status quo. Paradigma ini menganggap stabilitas sebagai kondisi ideal sehingga perubahan sering dipandang sebagai ancaman yang harus dihindari.

Dalam dunia yang berubah dengan cepat, sikap seperti ini dapat menjadi hambatan serius. Organisasi yang terlalu berpegang pada prosedur lama sering kali mengalami kesulitan ketika harus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi atau perubahan kebutuhan masyarakat. Akibatnya, mereka menjadi lambat dalam merespons peluang maupun ancaman yang muncul.

Sebagai contoh, banyak perusahaan yang gagal mempertahankan posisinya di pasar karena terlambat mengadopsi teknologi digital. Ketika pesaing mulai memanfaatkan platform daring dan sistem otomatisasi, perusahaan yang masih mengandalkan metode konvensional kehilangan daya saing dan akhirnya mengalami penurunan kinerja.

2. Berorientasi pada Hierarki dan Sentralisasi

Paradigma lama umumnya menempatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada tingkat pimpinan tertinggi. Struktur organisasi dibangun secara hierarkis dengan jalur komunikasi yang panjang dan berlapis-lapis. Model seperti ini mungkin efektif dalam lingkungan yang stabil, tetapi menjadi kurang relevan dalam situasi yang membutuhkan respons cepat. Ketika setiap keputusan harus melalui berbagai tahapan

birokrasi, organisasi akan kehilangan kelincahan dalam menghadapi perubahan.

Di era globalisasi, banyak organisasi modern justru menerapkan struktur yang lebih datar dan fleksibel. Mereka memberikan kewenangan yang lebih besar kepada individu atau tim untuk mengambil keputusan secara cepat sesuai kebutuhan di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

3. Ketergantungan Berlebihan pada Pengalaman Masa Lalu

Paradigma lama sering menggunakan pengalaman masa lalu sebagai dasar utama dalam merumuskan kebijakan dan strategi. Meskipun pengalaman merupakan sumber pembelajaran yang penting, ketergantungan yang berlebihan dapat menjadi masalah ketika kondisi saat ini berbeda secara signifikan dari masa lalu.

Perubahan global sering kali menghasilkan situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Oleh karena itu, solusi yang berhasil pada masa lalu belum tentu efektif untuk menghadapi tantangan baru. Jika individu atau organisasi hanya mengandalkan pola lama, mereka berisiko gagal memahami dinamika yang sedang berkembang.

Sebagai contoh, munculnya ekonomi digital telah mengubah cara konsumen berbelanja, bekerja, dan berinteraksi. Perusahaan yang tetap menggunakan strategi pemasaran tradisional tanpa mempertimbangkan perubahan perilaku konsumen akan kesulitan mempertahankan pelanggan.

4. Kurangnya Dorongan terhadap Inovasi

Paradigma lama cenderung menekankan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Fokus utama sering kali diarahkan pada efisiensi operasional dan pengurangan risiko. Akibatnya, ruang untuk bereksperimen dan berinovasi menjadi terbatas. Padahal, dalam lingkungan global yang kompetitif, inovasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan. Organisasi yang tidak mampu menghasilkan ide-ide baru akan tertinggal dari pesaing yang lebih kreatif dan inovatif.

Inovasi tidak hanya berkaitan dengan pengembangan produk baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam proses kerja, model bisnis, pelayanan pelanggan, dan penggunaan teknologi. Paradigma lama yang terlalu kaku sering kali menghambat lahirnya inovasi karena individu merasa takut melakukan kesalahan atau mencoba pendekatan yang berbeda.

5. Berpikir Linear dalam Dunia yang Kompleks

Paradigma lama umumnya menggunakan pendekatan linear dalam memahami masalah. Pendekatan ini menganggap bahwa setiap masalah memiliki hubungan sebab-akibat yang sederhana dan dapat diprediksi. Namun, perubahan global telah menciptakan sistem yang sangat kompleks dan saling terhubung. Sebuah peristiwa di satu negara dapat memberikan dampak besar terhadap negara lain. Masalah ekonomi dapat memengaruhi kondisi sosial, politik, dan lingkungan secara bersamaan.

Sebagai contoh, perubahan iklim bukan hanya masalah lingkungan. Dampaknya juga mencakup sektor

pertanian, kesehatan, ekonomi, keamanan pangan, dan migrasi penduduk. Oleh karena itu, pendekatan linear tidak lagi memadai untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang bersifat multidimensional. Diperlukan pola pikir sistemik yang mampu melihat keterkaitan antara berbagai faktor serta memahami dampak jangka panjang dari setiap keputusan.

6. Kurang Memanfaatkan Teknologi sebagai Faktor Transformasi

Dalam paradigma lama, teknologi sering dipandang hanya sebagai alat pendukung untuk meningkatkan efisiensi kerja. Pandangan ini berbeda dengan paradigma modern yang melihat teknologi sebagai pendorong utama transformasi organisasi dan masyarakat.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai sektor, termasuk pendidikan, kesehatan, perdagangan, transportasi, dan pemerintahan. Organisasi yang gagal memanfaatkan teknologi secara strategis akan kesulitan bersaing di era digital. Selain itu, teknologi juga memungkinkan terciptanya model bisnis baru yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, paradigma lama yang kurang terbuka terhadap pemanfaatan teknologi menjadi salah satu hambatan dalam menghadapi perubahan global.

7. Tidak Siap Menghadapi Ketidakpastian

Dunia saat ini sering digambarkan sebagai dunia yang bersifat VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity), yaitu dunia yang penuh gejolak, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas.

Paradigma lama dibangun berdasarkan asumsi bahwa masa depan dapat diprediksi melalui perencanaan yang rinci dan pengendalian yang ketat. Namun, kenyataannya banyak peristiwa global yang terjadi secara tiba-tiba dan sulit diperkirakan, seperti pandemi, krisis ekonomi, maupun perkembangan teknologi disruptif.

Ketika menghadapi situasi seperti itu, organisasi yang menggunakan paradigma lama sering kali mengalami kebingungan karena tidak memiliki fleksibilitas yang cukup untuk menyesuaikan strategi secara cepat. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan paradigma baru lebih siap menghadapi ketidakpastian karena memiliki budaya belajar, inovasi, dan adaptasi yang kuat.

Paradigma lama memiliki peran penting dalam perkembangan masyarakat pada masa lalu, tetapi berbagai perubahan global telah menunjukkan keterbatasannya dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Keterbatasan tersebut meliputi rendahnya kemampuan adaptasi, orientasi yang terlalu hierarkis, ketergantungan pada pengalaman masa lalu, kurangnya inovasi, pola pikir linear, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi, serta ketidaksiapan menghadapi ketidakpastian. Dalam dunia yang semakin kompleks dan dinamis, diperlukan paradigma baru yang lebih fleksibel, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Perubahan paradigma bukan sekadar perubahan cara berpikir, tetapi juga perubahan cara bertindak agar individu, organisasi, dan negara mampu bertahan serta berkembang di tengah arus perubahan global yang terus berlangsung.

D. Pergeseran menuju kepemimpinan berbasis nilai dan manusia

Perubahan paradigma kepemimpinan tidak terjadi secara tiba-tiba. Berbagai perkembangan global telah menjadi faktor pendorong munculnya kebutuhan akan model kepemimpinan yang lebih humanis dan berorientasi pada nilai.

1. Kompleksitas Tantangan Global

Dunia modern menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, seperti perubahan iklim, ketimpangan sosial, revolusi digital, krisis kesehatan global, dan ketidakpastian ekonomi. Permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan kekuasaan atau instruksi sepihak.

Pemimpin dituntut memiliki kemampuan membangun kolaborasi, memahami berbagai perspektif, serta mempertimbangkan dampak sosial dari setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berlandaskan nilai dan kemanusiaan menjadi semakin relevan.

2. Perubahan Karakteristik Sumber Daya Manusia

Generasi tenaga kerja saat ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga menginginkan makna, tujuan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai kemanusiaan.

Kondisi ini mendorong organisasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih

partisipatif, terbuka, dan berorientasi pada hubungan interpersonal yang positif.

3. Perkembangan Teknologi Digital

Teknologi telah mengubah cara manusia berkomunikasi, bekerja, dan berinteraksi. Di tengah semakin luasnya penggunaan teknologi, aspek kemanusiaan justru menjadi semakin penting. Pemimpin perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak menghilangkan nilai-nilai etika, empati, dan penghargaan terhadap manusia.

Transformasi digital yang berhasil bukan hanya tentang penerapan teknologi baru, tetapi juga tentang kemampuan mengelola perubahan yang berdampak pada kehidupan manusia.

4. Meningkatnya Kesadaran terhadap Etika dan Tanggung Jawab Sosial

Masyarakat saat ini semakin kritis terhadap perilaku organisasi dan pemimpinnya. Keputusan yang tidak etis dapat dengan cepat diketahui publik melalui media digital dan berdampak pada reputasi organisasi.

Akibatnya, pemimpin harus menunjukkan integritas dan tanggung jawab sosial yang tinggi agar memperoleh kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan.

Pergeseran menuju kepemimpinan berbasis nilai dan manusia merupakan respons terhadap perubahan global yang semakin kompleks, dinamis, dan penuh ketidakpastian. Model kepemimpinan ini menempatkan nilai-nilai moral dan kemanusiaan sebagai dasar dalam

menjalankan organisasi serta mengelola hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Karakteristik utama kepemimpinan berbasis nilai dan manusia meliputi integritas, empati, penghargaan terhadap martabat manusia, pengembangan individu, dan kolaborasi. Penerapannya dapat meningkatkan kepercayaan, motivasi, loyalitas, inovasi, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, kepemimpinan berbasis nilai dan manusia menjadi salah satu pendekatan yang paling relevan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era global saat ini.

E. Urgensi rekonstruksi paradigma kepemimpinan

Rekonstruksi paradigma kepemimpinan merupakan upaya untuk memperbarui cara pandang, nilai, dan praktik kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan zaman. Perubahan global yang ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi, kompleksitas permasalahan sosial, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat telah mengubah kebutuhan terhadap sosok pemimpin. Paradigma kepemimpinan yang bersifat tradisional, hierarkis, dan berorientasi pada kekuasaan tidak lagi sepenuhnya mampu menjawab berbagai tantangan yang muncul pada era modern. Oleh karena itu, rekonstruksi paradigma kepemimpinan menjadi kebutuhan yang mendesak untuk memastikan bahwa organisasi, lembaga, maupun masyarakat dapat beradaptasi dan berkembang secara berkelanjutan. Berikut beberapa alasan yang menunjukkan urgensi rekonstruksi paradigma kepemimpinan.

1. Menjawab Kompleksitas Tantangan Global

Perkembangan dunia saat ini menghadirkan berbagai tantangan yang semakin kompleks dan saling berkaitan. Permasalahan seperti perubahan iklim, transformasi digital, krisis kesehatan global, ketidakstabilan ekonomi, dan konflik geopolitik memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif dan inovatif.

Paradigma kepemimpinan lama yang cenderung mengandalkan pola pikir linear sering kali tidak mampu memahami hubungan antarberbagai faktor yang memengaruhi suatu masalah. Oleh karena itu, diperlukan paradigma baru yang mendorong pemimpin untuk berpikir sistemik, melihat masalah secara menyeluruh, dan mampu mengambil keputusan berdasarkan berbagai perspektif.

2. Menghadapi Perkembangan Teknologi dan Digitalisasi

Kemajuan teknologi informasi telah mengubah hampir seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan masyarakat. Digitalisasi menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan memahami teknologi serta memanfaatkannya secara efektif dalam pengambilan keputusan.

Rekonstruksi paradigma kepemimpinan diperlukan agar pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan transformasi digital secara strategis. Pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi untuk

meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas pelayanan tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan.

3. Menyesuaikan Diri dengan Perubahan Karakteristik Sumber Daya Manusia

Generasi tenaga kerja saat ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih menghargai kebebasan berpendapat, kesempatan berkembang, keseimbangan kehidupan kerja, serta hubungan kerja yang lebih setara.

Paradigma kepemimpinan yang hanya mengandalkan otoritas dan instruksi tidak lagi efektif dalam mengelola sumber daya manusia modern. Oleh karena itu, diperlukan perubahan menuju kepemimpinan yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pemberdayaan individu. Pemimpin masa kini dituntut menjadi mentor, fasilitator, dan inspirator yang mampu membantu anggota organisasi mengembangkan potensi terbaik mereka.

4. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Persaingan global menuntut organisasi untuk terus berinovasi agar dapat bertahan dan berkembang. Inovasi tidak akan tumbuh dalam lingkungan yang terlalu birokratis dan membatasi kebebasan berpikir. Rekonstruksi paradigma kepemimpinan menjadi penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung kreativitas, eksperimen, dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin harus mampu memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk menyampaikan ide, mencoba pendekatan baru, dan belajar dari kegagalan. Dengan demikian,

organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan dan memanfaatkan peluang yang muncul di masa depan.

5. Memperkuat Nilai-Nilai Etika dan Integritas

Masyarakat saat ini semakin kritis terhadap perilaku para pemimpin. Berbagai kasus penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, manipulasi informasi, dan pelanggaran etika menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang berlandaskan nilai moral. Rekonstruksi paradigma kepemimpinan diperlukan untuk menempatkan integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan sebagai fondasi utama dalam setiap tindakan dan keputusan. Pemimpin yang berintegritas mampu membangun kepercayaan, baik di dalam organisasi maupun di masyarakat luas. Kepercayaan tersebut menjadi modal penting dalam menciptakan stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

6. Meningkatkan Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan

Salah satu ciri utama dunia modern adalah perubahan yang berlangsung sangat cepat. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan beradaptasi secara berkelanjutan. Paradigma kepemimpinan lama sering kali lebih menekankan stabilitas dan kepastian, sedangkan paradigma baru harus mampu mengelola perubahan sebagai bagian dari proses organisasi. Pemimpin perlu memiliki fleksibilitas dalam berpikir, kemampuan belajar yang tinggi, serta kesiapan untuk mengubah strategi ketika diperlukan. Kemampuan adaptasi menjadi faktor penting yang menentukan

keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan masa depan.

7. Membangun Budaya Kolaborasi

Permasalahan yang dihadapi organisasi saat ini umumnya tidak dapat diselesaikan oleh satu individu atau satu bidang kerja saja. Diperlukan kerja sama antara berbagai pihak dengan latar belakang dan kompetensi yang berbeda. Rekonstruksi paradigma kepemimpinan mendorong perubahan dari pola kerja individual menuju pola kerja kolaboratif. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan lingkungan yang inklusif, serta menghubungkan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama. Budaya kolaborasi akan memperkuat kemampuan organisasi dalam menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan.

8. Menghadapi Era VUCA

Dunia modern sering digambarkan sebagai era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), yaitu kondisi yang penuh gejolak, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas. Dalam situasi seperti ini, pemimpin tidak dapat mengandalkan pendekatan yang kaku dan seragam. Rekonstruksi paradigma kepemimpinan menjadi penting agar pemimpin memiliki kemampuan mengelola ketidakpastian, mengambil keputusan secara cepat, dan tetap menjaga arah organisasi di tengah perubahan yang terus berlangsung. Paradigma baru menuntut pemimpin untuk lebih adaptif, visioner, dan responsif terhadap berbagai dinamika yang terjadi.

9. Menempatkan Manusia sebagai Aset Utama Organisasi

Dalam paradigma modern, manusia dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Rekonstruksi paradigma kepemimpinan diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, pembelajaran, dan pengembangan individu. Pemimpin harus mampu menciptakan hubungan yang didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kepedulian terhadap kebutuhan anggota organisasi.

Dengan memperhatikan aspek kemanusiaan, organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, loyal, dan siap menghadapi perubahan. Urgensi rekonstruksi paradigma kepemimpinan muncul sebagai respons terhadap perubahan global yang semakin cepat, kompleks, dan tidak menentu. Rekonstruksi ini diperlukan untuk menjawab tantangan global, menghadapi perkembangan teknologi, menyesuaikan diri dengan perubahan karakteristik sumber daya manusia, mendorong inovasi, memperkuat etika, meningkatkan kemampuan adaptasi, membangun kolaborasi, menghadapi era VUCA, serta menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Melalui paradigma kepemimpinan yang baru, pemimpin tidak lagi hanya berperan sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan, fasilitator pembelajaran, penggerak inovasi, dan penjaga nilai-nilai kemanusiaan.

BAB 2

SOCIETY 5.0 DAN TRANSFORMASI SOSIAL- ORGANISASIONAL

A. Konsep Society 5.0

Society 5.0 merupakan konsep masyarakat masa depan yang berpusat pada manusia (*human-centered society*) dan didukung oleh teknologi canggih untuk meningkatkan kualitas hidup serta menyelesaikan berbagai permasalahan sosial. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang pada tahun 2016 melalui strategi pembangunan nasional yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kesejahteraan manusia. Society 5.0 hadir sebagai respons terhadap berbagai tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi dan perubahan global yang semakin kompleks.

Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang berfokus pada otomatisasi industri dan pemanfaatan teknologi digital dalam proses produksi, Society 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh inovasi teknologi. Teknologi tidak hanya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk membantu menyelesaikan berbagai persoalan sosial seperti kemiskinan, kesenjangan ekonomi, perubahan iklim, masalah kesehatan, dan keterbatasan akses pendidikan.

Dalam Society 5.0, berbagai teknologi seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), Internet of Things (IoT), robotika, big data, dan komputasi awan (*cloud computing*) diintegrasikan ke dalam kehidupan

sehari-hari. Teknologi tersebut bekerja untuk membantu manusia mengambil keputusan yang lebih baik, meningkatkan pelayanan publik, dan menciptakan kehidupan yang lebih nyaman serta berkelanjutan.

Konsep Society 5.0 muncul sebagai respons terhadap perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang membawa perubahan besar dalam berbagai sektor kehidupan. Meskipun perkembangan teknologi memberikan banyak manfaat, terdapat pula berbagai tantangan yang harus dihadapi, seperti meningkatnya kesenjangan sosial, hilangnya beberapa jenis pekerjaan akibat otomatisasi, serta munculnya berbagai masalah etika dan privasi data.

Jepang sebagai negara yang menghadapi tantangan demografi berupa penuaan penduduk dan berkurangnya jumlah tenaga kerja produktif berupaya mencari solusi melalui pemanfaatan teknologi secara optimal. Dari kebutuhan tersebut lahirlah konsep Society 5.0 yang tidak hanya berorientasi pada kemajuan teknologi, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Konsep ini kemudian mendapat perhatian dunia karena dianggap mampu menjawab kebutuhan masyarakat modern yang menginginkan kemajuan teknologi tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan. Society 5.0 menawarkan pendekatan yang lebih seimbang dengan menempatkan manusia sebagai penerima manfaat utama dari perkembangan teknologi. Konsep Society 5.0 tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan bagian dari perjalanan panjang perkembangan peradaban manusia.

1. Society 1.0 (Masyarakat Berburu dan Mengumpulkan)

Pada tahap ini manusia hidup secara nomaden dan bergantung pada alam untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Aktivitas utama masyarakat adalah berburu hewan dan mengumpulkan makanan dari lingkungan sekitar.

2. Society 2.0 (Masyarakat Agraris)

Perkembangan pertanian membuat manusia mulai hidup menetap dan membangun komunitas. Pada fase ini muncul sistem sosial yang lebih terstruktur serta pembagian kerja yang lebih jelas.

3. Society 3.0 (Masyarakat Industri)

Revolusi Industri membawa perubahan besar dalam cara manusia bekerja dan berproduksi. Penggunaan mesin menggantikan sebagian tenaga manusia sehingga meningkatkan kapasitas produksi secara signifikan.

4. Society 4.0 (Masyarakat Informasi)

Perkembangan teknologi informasi dan internet memungkinkan pertukaran informasi berlangsung secara cepat dan luas. Informasi menjadi sumber daya penting dalam berbagai aktivitas ekonomi, sosial, dan politik.

5. Society 5.0 (Masyarakat Super Cerdas)

Society 5.0 merupakan tahap perkembangan masyarakat yang mengintegrasikan ruang fisik dan ruang digital. Data yang dikumpulkan dari berbagai aktivitas manusia diolah menggunakan teknologi canggih untuk

menghasilkan solusi yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Society 5.0 merupakan konsep masyarakat masa depan yang mengintegrasikan teknologi digital dengan kehidupan manusia untuk menciptakan kesejahteraan yang lebih baik. Konsep ini menempatkan manusia sebagai pusat perkembangan teknologi sehingga inovasi yang dihasilkan tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada penyelesaian berbagai masalah sosial. Melalui pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things, big data, dan robotika, Society 5.0 diharapkan mampu menciptakan masyarakat yang lebih cerdas, inklusif, berkelanjutan, dan sejahtera. Dengan demikian, Society 5.0 menjadi salah satu paradigma penting dalam menghadapi tantangan dan peluang di era global yang terus berkembang.

B. Integrasi dunia fisik dan digital

Integrasi dunia fisik dan digital menjadi fondasi penting dalam Society 5.0 karena memungkinkan terciptanya berbagai layanan yang lebih cepat, akurat, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan manusia. Dengan adanya integrasi ini, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi atau penyimpanan data, tetapi juga sebagai sarana untuk menyelesaikan berbagai permasalahan sosial dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

1. Konsep Dasar Integrasi Dunia Fisik dan Digital

Integrasi dunia fisik dan digital terjadi melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan pemanfaatan data

yang berasal dari berbagai aktivitas manusia. Dalam proses tersebut, data yang diperoleh dari lingkungan fisik dikirim ke ruang digital untuk dianalisis menggunakan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), big data, dan komputasi awan (*cloud computing*). Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk memberikan rekomendasi, prediksi, atau tindakan tertentu yang dapat diterapkan kembali di dunia fisik. Dengan demikian, terjadi hubungan dua arah antara dunia fisik dan dunia digital yang berlangsung secara berkelanjutan.

Sebagai contoh, sensor yang dipasang pada kendaraan dapat mengumpulkan data mengenai kondisi lalu lintas. Data tersebut kemudian dikirim ke sistem digital untuk dianalisis. Hasil analisis digunakan untuk mengatur lampu lalu lintas secara otomatis sehingga kemacetan dapat dikurangi. Proses ini menunjukkan bagaimana dunia fisik dan digital saling berinteraksi dalam menghasilkan solusi yang lebih efektif.

2. Teknologi Pendukung Integrasi Dunia Fisik dan Digital

Keberhasilan integrasi dunia fisik dan digital tidak terlepas dari perkembangan berbagai teknologi modern yang mendukung proses tersebut.

a. Internet of Things (IoT)

Internet of Things (IoT) merupakan teknologi yang memungkinkan berbagai perangkat fisik terhubung dengan internet dan saling bertukar data secara otomatis. Perangkat tersebut dapat berupa sensor, kamera,

kendaraan, peralatan rumah tangga, maupun mesin industri.

Melalui IoT, berbagai aktivitas yang terjadi di dunia fisik dapat dipantau dan dikendalikan secara real-time. Sebagai contoh, sistem rumah pintar (*smart home*) memungkinkan penghuni mengendalikan lampu, pendingin ruangan, atau sistem keamanan melalui perangkat digital.

b. Big Data

Big data merupakan kumpulan data dalam jumlah besar yang berasal dari berbagai sumber. Data tersebut dapat berupa informasi transaksi, aktivitas pengguna internet, data kesehatan, data transportasi, dan berbagai informasi lainnya.

Dalam Society 5.0, big data berperan penting dalam menghasilkan informasi yang akurat dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Semakin banyak data yang tersedia, semakin besar pula peluang untuk menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat.

c. Artificial Intelligence (AI)

Kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (AI) merupakan teknologi yang memungkinkan komputer melakukan tugas-tugas yang biasanya membutuhkan kecerdasan manusia, seperti mengenali pola, menganalisis data, membuat prediksi, dan mengambil keputusan. AI menjadi komponen utama dalam integrasi dunia fisik dan digital karena mampu mengolah data dalam jumlah besar dengan cepat dan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi manusia.

d. Cloud Computing

Cloud computing atau komputasi awan merupakan teknologi yang memungkinkan penyimpanan dan pengolahan data melalui jaringan internet. Teknologi ini memudahkan akses terhadap data dari berbagai lokasi tanpa harus bergantung pada perangkat tertentu. Keberadaan cloud computing memungkinkan integrasi data dari berbagai sektor sehingga proses analisis dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih efisien.

e. Robotika dan Otomatisasi

Robotika dan sistem otomatisasi membantu menghubungkan hasil analisis digital dengan tindakan nyata di dunia fisik. Robot dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya, berulang, atau membutuhkan tingkat presisi tinggi. Dalam sektor industri, misalnya, robot digunakan untuk meningkatkan efisiensi produksi dan mengurangi risiko kesalahan manusia.

3. Implementasi Integrasi Dunia Fisik dan Digital dalam Berbagai Bidang

Integrasi dunia fisik dan digital telah diterapkan dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat.

a. Bidang Kesehatan

Dalam bidang kesehatan, integrasi teknologi memungkinkan pelayanan medis dilakukan secara lebih cepat dan akurat. Penggunaan perangkat kesehatan digital dapat memantau kondisi pasien secara real-time dan mengirimkan data langsung kepada tenaga medis. Selain itu, layanan telemedicine memungkinkan pasien berkonsultasi dengan dokter tanpa harus datang langsung

ke rumah sakit. Teknologi AI juga dapat membantu proses diagnosis penyakit berdasarkan data kesehatan yang tersedia.

b. Bidang Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, integrasi dunia fisik dan digital diwujudkan melalui pembelajaran berbasis teknologi. Sistem pembelajaran daring memungkinkan siswa dan mahasiswa mengikuti kegiatan belajar dari berbagai lokasi. Platform digital juga memungkinkan guru dan dosen memantau perkembangan peserta didik secara lebih efektif serta menyediakan materi pembelajaran yang dapat diakses kapan saja.

c. Bidang Transportasi

Perkembangan teknologi transportasi cerdas (*smart transportation*) menjadi salah satu contoh nyata integrasi dunia fisik dan digital. Sistem navigasi berbasis GPS, kendaraan otonom, dan manajemen lalu lintas berbasis data membantu meningkatkan efisiensi mobilitas masyarakat. Data yang dikumpulkan dari kendaraan dan infrastruktur transportasi dapat digunakan untuk mengurangi kemacetan serta meningkatkan keselamatan pengguna jalan.

d. Bidang Industri

Dalam sektor industri, integrasi dunia fisik dan digital dikenal sebagai *smart factory*. Mesin-mesin produksi dilengkapi sensor yang mampu mengumpulkan data secara otomatis. Data tersebut kemudian dianalisis untuk meningkatkan efisiensi produksi, mengurangi biaya operasional, dan meminimalkan risiko kerusakan mesin.

e. Bidang Pemerintahan

Pemerintah juga memanfaatkan integrasi teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sistem pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*) memungkinkan masyarakat mengakses berbagai layanan secara daring tanpa harus datang langsung ke kantor pemerintahan.

5. Manfaat Integrasi Dunia Fisik dan Digital

Integrasi dunia fisik dan digital memberikan berbagai manfaat bagi individu, organisasi, maupun masyarakat secara luas. Berbagai pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat karena didukung oleh sistem digital yang mampu mengotomatisasi proses kerja. Data yang tersedia secara real-time memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan akurat.

Pemanfaatan teknologi membantu manusia menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif sehingga produktivitas dapat meningkat. Pelayanan di berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, dan pemerintahan menjadi lebih cepat, mudah, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Integrasi teknologi membuka peluang bagi munculnya berbagai inovasi yang dapat memberikan solusi terhadap berbagai tantangan sosial dan ekonomi.

4. Tantangan Integrasi Dunia Fisik dan Digital

Meskipun menawarkan berbagai manfaat, integrasi dunia fisik dan digital juga menghadapi sejumlah tantangan. Semakin banyak data yang terhubung melalui internet, semakin besar pula risiko serangan siber yang dapat mengancam keamanan informasi. Pengumpulan

data dalam jumlah besar menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan data pribadi dan potensi penyalahgunaan informasi. Tidak semua masyarakat memiliki akses yang sama terhadap teknologi. Kesenjangan ini dapat menyebabkan ketidakmerataan manfaat dari perkembangan teknologi.

Integrasi teknologi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan literasi digital menjadi kebutuhan yang sangat penting. Integrasi dunia fisik dan digital merupakan elemen utama dalam Society 5.0 yang memungkinkan teknologi dan aktivitas manusia saling terhubung secara harmonis. Melalui pemanfaatan teknologi seperti Internet of Things, big data, kecerdasan buatan, cloud computing, dan robotika, berbagai aktivitas dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Meskipun menghadapi tantangan seperti keamanan data, privasi, dan kesenjangan digital, integrasi dunia fisik dan digital memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan masyarakat masa depan yang cerdas, inklusif, dan berkelanjutan.

C. Perubahan pola kerja, interaksi, dan budaya organisasi

Perkembangan teknologi digital dalam era Society 5.0 telah membawa perubahan besar terhadap cara manusia bekerja, berinteraksi, dan membangun budaya dalam organisasi. Teknologi tidak lagi hanya menjadi alat pendukung aktivitas manusia, tetapi telah menjadi bagian penting yang memengaruhi sistem kerja, hubungan sosial, serta strategi organisasi. Perubahan ini mendorong

organisasi untuk menyesuaikan diri agar mampu menghadapi perkembangan global yang semakin cepat.

1. Perubahan Pola Kerja

Perubahan pola kerja terjadi karena perkembangan teknologi yang memungkinkan aktivitas pekerjaan dilakukan secara lebih fleksibel. Jika sebelumnya pekerjaan banyak bergantung pada kehadiran fisik di kantor, saat ini teknologi digital memungkinkan munculnya sistem kerja seperti *Work From Home (WFH)*, *remote working*, dan sistem kerja hybrid.

Kondisi ini memberikan keleluasaan bagi individu untuk bekerja dari berbagai tempat dengan tetap terhubung melalui teknologi komunikasi digital. Selain itu, digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah cara pekerjaan dilakukan. Berbagai tugas yang sebelumnya membutuhkan banyak tenaga manusia kini dapat dibantu oleh sistem digital, perangkat lunak, dan mesin otomatis. Hal ini membuat pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien. Namun, perubahan tersebut juga menuntut peningkatan kemampuan tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang.

Perubahan pola kerja juga memengaruhi cara organisasi menilai kinerja karyawan. Penilaian tidak lagi hanya didasarkan pada kehadiran atau lamanya waktu bekerja, tetapi lebih berfokus pada hasil kerja, produktivitas, kreativitas, dan kemampuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Perubahan Pola Interaksi

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara manusia melakukan komunikasi dan membangun hubungan. Interaksi yang sebelumnya lebih banyak dilakukan secara langsung kini semakin banyak berlangsung melalui media digital. Kehadiran internet, aplikasi komunikasi, dan platform kolaborasi membuat proses pertukaran informasi menjadi lebih cepat dan mudah tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu.

Dalam lingkungan organisasi, interaksi virtual semakin menjadi bagian dari aktivitas kerja. Rapat, diskusi, pelatihan, dan berbagai bentuk kerja sama dapat dilakukan secara daring melalui berbagai aplikasi digital. Hal ini memungkinkan organisasi membangun kerja sama yang lebih luas dan melibatkan individu dari berbagai wilayah.

Selain mempercepat komunikasi, teknologi juga mengubah pola hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi. Komunikasi yang sebelumnya bersifat satu arah mulai berkembang menjadi lebih terbuka dan partisipatif. Anggota organisasi memiliki kesempatan lebih besar untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

3. Perubahan Budaya Organisasi

Transformasi digital mendorong perubahan budaya organisasi dari pola yang bersifat kaku dan hierarkis menuju budaya yang lebih fleksibel, adaptif, dan kolaboratif. Organisasi modern dituntut memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi secara cepat.

Budaya adaptif menjadi salah satu kebutuhan utama organisasi dalam menghadapi era Society 5.0.

Organisasi harus mampu menerima perubahan sebagai bagian dari perkembangan dan tidak hanya bergantung pada cara kerja lama. Kemampuan untuk belajar, berinovasi, dan menyesuaikan strategi menjadi faktor penting dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi.

Selain budaya adaptif, organisasi juga perlu membangun budaya inovasi. Perubahan global dan persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menghasilkan ide, produk, dan layanan baru. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus mampu mendorong kreativitas serta memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk mengembangkan gagasan baru.

Budaya kolaborasi juga menjadi bagian penting dalam organisasi modern. Permasalahan yang semakin kompleks tidak dapat diselesaikan hanya oleh satu individu atau satu bidang tertentu. Organisasi perlu membangun kerja sama yang kuat, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki anggotanya.

4. Dampak Perubahan terhadap Organisasi

Perubahan pola kerja, interaksi, dan budaya organisasi memberikan berbagai dampak positif bagi perkembangan organisasi. Salah satunya adalah meningkatnya efisiensi dan produktivitas karena teknologi mampu mempercepat proses kerja serta membantu manusia menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, perubahan tersebut juga meningkatkan fleksibilitas organisasi. Organisasi menjadi lebih mudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang berubah dan mampu

merespons berbagai tantangan secara lebih cepat. Pemanfaatan teknologi juga membuka peluang lebih besar bagi organisasi untuk melakukan inovasi dan menciptakan solusi baru. Namun, perubahan ini juga menghadirkan berbagai tantangan. Tidak semua individu memiliki kemampuan digital yang sama sehingga dapat muncul kesenjangan kompetensi. Selain itu, penggunaan teknologi yang semakin luas juga menimbulkan risiko seperti keamanan data, masalah privasi, dan berkurangnya interaksi langsung antarindividu.

5. Kebutuhan Adaptasi Organisasi di Era Society 5.0

Agar dapat bertahan dan berkembang dalam era Society 5.0, organisasi perlu melakukan berbagai bentuk adaptasi. Salah satunya adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan digital, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan. Organisasi juga perlu membangun kepemimpinan yang mampu menghadapi perubahan dengan pendekatan yang lebih terbuka, inovatif, dan berorientasi pada manusia. Pemimpin tidak hanya bertugas mengatur pekerjaan, tetapi juga harus mampu membimbing, mendukung, dan mengembangkan potensi anggota organisasi.

Selain itu, organisasi harus mampu menyeimbangkan pemanfaatan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Teknologi memang dapat meningkatkan efisiensi, tetapi keberhasilan organisasi tetap bergantung pada kemampuan manusia dalam menggunakan teknologi secara bijaksana dan bertanggung jawab. Dengan demikian, perubahan pola kerja, interaksi,

dan budaya organisasi merupakan bagian penting dari transformasi menuju Society 5.0. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih siap menghadapi tantangan global dan memanfaatkan peluang yang muncul di masa depan.

D. Peran teknologi dalam membentuk masyarakat masa depan

Perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi perubahan kehidupan manusia di masa depan. Dalam konsep Society 5.0, teknologi tidak hanya dipandang sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih baik, inklusif, dan berkelanjutan. Teknologi berperan dalam menghubungkan manusia, mempercepat penyebaran informasi, meningkatkan kualitas layanan, serta membantu menyelesaikan berbagai permasalahan sosial.

1. Teknologi sebagai Penggerak Transformasi Sosial

Teknologi memiliki peran besar dalam mengubah cara manusia menjalani kehidupan sehari-hari. Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola komunikasi, cara bekerja, cara belajar, hingga cara manusia memenuhi kebutuhan hidupnya. Internet, perangkat pintar, dan berbagai aplikasi digital memungkinkan manusia melakukan berbagai aktivitas secara lebih cepat dan mudah.

Dalam masyarakat masa depan, teknologi tidak hanya digunakan untuk mendukung aktivitas ekonomi, tetapi juga menjadi bagian dari sistem sosial yang

membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Melalui pemanfaatan teknologi yang tepat, berbagai permasalahan seperti keterbatasan akses informasi, pelayanan publik yang lambat, dan kesenjangan sosial dapat dikurangi.

2. Peran Teknologi dalam Bidang Pendidikan

Teknologi memberikan perubahan besar dalam dunia pendidikan dengan menciptakan sistem pembelajaran yang lebih fleksibel dan mudah diakses. Kehadiran platform pembelajaran digital, kelas virtual, dan berbagai sumber belajar daring memungkinkan masyarakat memperoleh pendidikan tanpa terbatas oleh ruang dan waktu. Selain itu, teknologi memungkinkan proses pembelajaran menjadi lebih personal karena sistem digital dapat menyesuaikan materi dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Penggunaan kecerdasan buatan juga dapat membantu pendidik dalam menganalisis perkembangan belajar siswa serta memberikan rekomendasi pembelajaran yang lebih efektif. Namun, perkembangan teknologi dalam pendidikan juga membutuhkan kesiapan sumber daya manusia. Kemampuan menggunakan teknologi dan literasi digital menjadi hal penting agar masyarakat dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal.

3. Peran Teknologi dalam Bidang Kesehatan

Teknologi berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan masyarakat. Perkembangan seperti telemedicine, perangkat kesehatan digital, dan sistem diagnosis berbasis kecerdasan buatan

memungkinkan pelayanan kesehatan menjadi lebih cepat dan mudah dijangkau.

Masyarakat dapat melakukan konsultasi kesehatan secara jarak jauh tanpa harus selalu datang langsung ke fasilitas kesehatan. Selain itu, teknologi dapat membantu tenaga medis dalam menganalisis data kesehatan pasien sehingga proses diagnosis dan pengobatan menjadi lebih tepat. Teknologi juga berperan dalam pencegahan penyakit melalui pemantauan kondisi kesehatan secara real-time menggunakan perangkat pintar. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih aktif dalam menjaga kesehatan dirinya.

4. Peran Teknologi dalam Bidang Ekonomi dan Industri

Dalam bidang ekonomi, teknologi telah menciptakan perubahan besar melalui munculnya ekonomi digital. Perdagangan elektronik (*e-commerce*), layanan keuangan digital, dan berbagai platform bisnis berbasis teknologi memberikan peluang baru bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi.

Dalam sektor industri, teknologi seperti robotika, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah menciptakan sistem produksi yang lebih efisien. Konsep *smart factory* memungkinkan perusahaan mengoptimalkan proses produksi melalui penggunaan data dan teknologi cerdas. Selain meningkatkan produktivitas, teknologi juga membuka peluang munculnya jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital. Oleh karena itu, masyarakat perlu meningkatkan kemampuan agar dapat mengikuti perubahan kebutuhan dunia kerja.

5. Peran Teknologi dalam Membangun Kota dan Lingkungan Cerdas

Teknologi juga berperan dalam menciptakan konsep kota pintar (*smart city*) yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam konsep ini, teknologi digunakan untuk mengelola berbagai aspek kehidupan kota seperti transportasi, energi, keamanan, dan pelayanan publik. Contohnya, sistem transportasi berbasis teknologi dapat membantu mengurangi kemacetan melalui pengelolaan lalu lintas secara otomatis. Sistem pengelolaan energi juga dapat membantu mengurangi pemborosan sumber daya dan mendukung pembangunan yang lebih ramah lingkungan. Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat, kota masa depan dapat menjadi lebih efisien, nyaman, dan berkelanjutan.

6. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Konektivitas Masyarakat

Teknologi memungkinkan manusia terhubung satu sama lain tanpa batas geografis. Media sosial, aplikasi komunikasi, dan platform digital memungkinkan masyarakat berbagi informasi, membangun jaringan, dan melakukan kolaborasi secara lebih luas. Dalam masyarakat masa depan, konektivitas menjadi faktor penting dalam menciptakan kerja sama dan pertukaran pengetahuan. Individu maupun organisasi dapat berkolaborasi dengan pihak lain dari berbagai wilayah untuk menghasilkan inovasi dan solusi terhadap berbagai permasalahan.

7. Peran Teknologi dalam Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Salah satu peran penting teknologi dalam masyarakat masa depan adalah kemampuannya menyediakan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Melalui teknologi big data dan kecerdasan buatan, berbagai informasi dapat dianalisis untuk menghasilkan keputusan yang lebih akurat. Dalam pemerintahan, teknologi dapat membantu membuat kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam organisasi, teknologi dapat membantu pemimpin memahami kondisi dan mengambil strategi yang lebih efektif. Pengambilan keputusan berbasis data memungkinkan masyarakat dan organisasi mengurangi kesalahan serta meningkatkan kualitas pelayanan.

8. Peran Teknologi dalam Mendukung Kehidupan Berkelanjutan

Teknologi juga memiliki peran penting dalam menghadapi berbagai tantangan lingkungan. Inovasi teknologi dapat digunakan untuk mengembangkan energi terbarukan, mengurangi limbah, menghemat penggunaan sumber daya, dan menjaga keseimbangan lingkungan. Dalam masyarakat masa depan, teknologi diharapkan mampu menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara manusia dan lingkungan. Perkembangan teknologi tidak hanya diarahkan untuk kemajuan ekonomi, tetapi juga untuk keberlanjutan kehidupan manusia.

9. Tantangan Pemanfaatan Teknologi di Masa Depan

Meskipun teknologi memberikan banyak manfaat, terdapat berbagai tantangan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kesenjangan digital, yaitu perbedaan

kemampuan dan akses teknologi antarindividu maupun kelompok masyarakat. Selain itu, perkembangan teknologi juga menimbulkan masalah seperti keamanan data, privasi, penyalahgunaan informasi, serta perubahan lapangan kerja akibat otomatisasi. Oleh karena itu, penggunaan teknologi harus disertai dengan etika, regulasi, dan peningkatan kemampuan masyarakat.

Teknologi memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk masyarakat masa depan melalui perubahan dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, industri, pemerintahan, dan kehidupan sosial. Dalam konsep Society 5.0, teknologi bukan hanya bertujuan meningkatkan efisiensi, tetapi juga digunakan untuk menciptakan kehidupan yang lebih manusiawi, inklusif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan masyarakat masa depan sangat bergantung pada kemampuan manusia dalam memanfaatkan teknologi secara bijaksana serta tetap menjaga nilai-nilai kemanusiaan.

E. Tantangan sosial dalam implementasi Society 5.0

Implementasi Society 5.0 membawa berbagai peluang besar dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia melalui pemanfaatan teknologi digital. Namun, di balik perkembangan tersebut terdapat berbagai tantangan sosial yang perlu diperhatikan agar teknologi benar-benar memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat. Society 5.0 tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengembangkan teknologi, tetapi juga bagaimana manusia mampu beradaptasi, mengelola, dan memanfaatkan teknologi secara bertanggung jawab.

1. Kesenjangan Digital

Salah satu tantangan terbesar dalam implementasi Society 5.0 adalah adanya kesenjangan digital (*digital divide*). Kesenjangan digital terjadi ketika terdapat perbedaan akses, kemampuan, dan pemanfaatan teknologi antara kelompok masyarakat tertentu.

Sebagian masyarakat mungkin memiliki akses mudah terhadap internet dan perangkat digital, sementara sebagian lainnya masih mengalami keterbatasan karena faktor ekonomi, lokasi geografis, maupun rendahnya literasi teknologi. Kondisi ini dapat menyebabkan ketimpangan dalam memperoleh informasi, pendidikan, layanan kesehatan, dan peluang ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemerataan infrastruktur digital serta peningkatan kemampuan masyarakat agar seluruh lapisan dapat merasakan manfaat dari perkembangan teknologi.

2. Perubahan Dunia Kerja dan Ancaman Penggantian Tenaga Manusia

Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, dan otomatisasi memberikan dampak besar terhadap dunia kerja. Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia mulai digantikan oleh sistem otomatis yang lebih cepat dan efisien. Perubahan ini dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap berkurangnya lapangan pekerjaan, terutama pada pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang. Masyarakat yang tidak memiliki keterampilan sesuai kebutuhan era digital dapat mengalami kesulitan dalam bersaing di dunia kerja.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui

pendidikan, pelatihan keterampilan digital, serta kemampuan berpikir kreatif dan adaptif agar manusia tetap memiliki peran penting dalam perkembangan teknologi.

3. Masalah Privasi dan Keamanan Data

Society 5.0 sangat bergantung pada pengumpulan dan pengolahan data dalam jumlah besar. Data tersebut digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dan menciptakan layanan yang lebih efektif. Namun, penggunaan data yang semakin luas juga menimbulkan risiko terhadap privasi masyarakat. Kebocoran data pribadi, penyalahgunaan informasi, dan kejahatan siber menjadi ancaman yang semakin besar di era digital. Apabila tidak dikelola dengan baik, teknologi dapat digunakan untuk merugikan individu maupun kelompok tertentu. Oleh karena itu, diperlukan sistem keamanan digital yang kuat serta aturan yang jelas mengenai perlindungan data agar penggunaan teknologi tetap memperhatikan hak dan keamanan masyarakat.

4. Perubahan Pola Interaksi Sosial

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara manusia berkomunikasi dan berinteraksi. Meskipun teknologi mempermudah hubungan antarindividu, penggunaan teknologi yang berlebihan dapat mengurangi interaksi sosial secara langsung. Masyarakat semakin bergantung pada komunikasi digital sehingga hubungan sosial tatap muka dapat berkurang. Kondisi ini dapat berdampak pada kemampuan membangun empati, memahami orang lain, dan menciptakan hubungan sosial

yang sehat. Oleh karena itu, implementasi Society 5.0 perlu menjaga keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan kebutuhan manusia untuk tetap berinteraksi secara langsung.

5. Tantangan Etika dalam Penggunaan Teknologi

Perkembangan teknologi menghadirkan berbagai persoalan etika yang harus diperhatikan. Penggunaan kecerdasan buatan, misalnya, menimbulkan pertanyaan mengenai batas kewenangan teknologi dalam mengambil keputusan yang berdampak pada kehidupan manusia. Selain itu, penyebaran informasi palsu (*hoaks*), manipulasi digital, dan penggunaan teknologi untuk tujuan negatif menjadi tantangan yang harus dihadapi masyarakat modern. Karena itu, penerapan Society 5.0 membutuhkan nilai-nilai etika, tanggung jawab, dan kesadaran dalam menggunakan teknologi agar perkembangan digital tetap memberikan manfaat positif bagi manusia.

6. Kesiapan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan Society 5.0 sangat bergantung pada kesiapan manusia dalam menghadapi perubahan. Teknologi yang canggih tidak akan memberikan manfaat maksimal apabila masyarakat belum memiliki kemampuan untuk menggunakannya. Kesiapan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi.

Pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penting dalam mempersiapkan masyarakat agar mampu

menghadapi perubahan yang terjadi akibat perkembangan teknologi.

7. Ketergantungan terhadap Teknologi

Penggunaan teknologi yang semakin luas dapat menyebabkan masyarakat menjadi terlalu bergantung pada sistem digital. Ketergantungan yang berlebihan dapat menimbulkan masalah apabila terjadi gangguan teknologi, seperti kegagalan sistem, serangan siber, atau gangguan jaringan. Selain itu, penggunaan teknologi secara terus-menerus dapat memengaruhi pola hidup manusia, termasuk berkurangnya kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri tanpa bantuan teknologi. Oleh karena itu, masyarakat perlu memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi secara seimbang tanpa kehilangan kemampuan dasar sebagai manusia.

8. Tantangan Budaya dan Perubahan Nilai Sosial

Perkembangan teknologi juga membawa perubahan terhadap budaya dan nilai sosial masyarakat. Masuknya berbagai informasi dan budaya dari luar melalui teknologi digital dapat memengaruhi cara berpikir, gaya hidup, dan perilaku masyarakat. Perubahan ini dapat memberikan dampak positif melalui pertukaran pengetahuan dan budaya, tetapi juga dapat menyebabkan berkurangnya nilai-nilai lokal apabila tidak dikelola dengan baik. Masyarakat perlu memiliki kemampuan menyaring informasi dan mempertahankan nilai budaya yang positif agar perkembangan teknologi tetap sejalan dengan identitas sosial.

9. Kebutuhan Regulasi dan Tata Kelola Teknologi

Implementasi Society 5.0 membutuhkan aturan dan kebijakan yang mampu mengatur penggunaan teknologi secara bertanggung jawab. Perkembangan teknologi sering kali lebih cepat dibandingkan dengan perkembangan regulasi, sehingga dapat muncul berbagai masalah yang belum memiliki aturan yang jelas.

Pemerintah dan berbagai pihak terkait perlu membangun tata kelola teknologi yang mengutamakan keamanan, keadilan, transparansi, dan kepentingan masyarakat.

Society 5.0 menawarkan peluang besar untuk menciptakan masyarakat yang lebih maju melalui pemanfaatan teknologi digital. Namun, implementasinya juga menghadapi berbagai tantangan sosial seperti kesenjangan digital, perubahan dunia kerja, keamanan data, perubahan interaksi sosial, masalah etika, kesiapan sumber daya manusia, ketergantungan teknologi, perubahan budaya, serta kebutuhan regulasi.

Keberhasilan Society 5.0 tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan manusia dalam mengelola teknologi secara bijaksana dan bertanggung jawab. Dengan pendekatan yang seimbang antara inovasi teknologi dan nilai kemanusiaan, Society 5.0 dapat menjadi konsep pembangunan masyarakat yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia.

BAB 3

DISRUPSI DIGITAL DAN DINAMIKA KEPEMIMPINAN

A. Hakikat dan karakteristik disrupsi digital

Disrupsi digital merupakan perubahan besar yang terjadi akibat perkembangan teknologi digital yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Perubahan ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan cara berpikir, pola kerja, sistem bisnis, dan interaksi sosial. Disrupsi digital mendorong individu maupun organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat.

1. Pengertian Disrupsi Digital

Disrupsi digital adalah perubahan yang terjadi ketika teknologi baru menghadirkan sistem, layanan, atau cara kerja yang lebih efektif dibandingkan dengan metode lama. Perubahan ini menyebabkan munculnya pola baru dalam berbagai bidang karena teknologi mampu memberikan kemudahan, kecepatan, dan efisiensi yang lebih tinggi.

Dalam kehidupan sehari-hari, disrupsi digital dapat dilihat dari perubahan cara masyarakat melakukan aktivitas, seperti berbelanja melalui platform digital, menggunakan layanan transportasi berbasis aplikasi, serta melakukan komunikasi melalui media digital. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa teknologi mampu mengubah kebiasaan dan kebutuhan masyarakat.

2. Hakikat Disrupsi Digital

a. Perubahan Sistem Lama Menuju Sistem Baru

Disrupsi digital pada dasarnya merupakan proses perubahan dari sistem konvensional menuju sistem yang lebih modern berbasis teknologi. Cara kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual mulai digantikan oleh sistem digital yang lebih cepat, praktis, dan efisien. Perubahan ini membuat organisasi dan individu harus mampu menyesuaikan diri agar tetap dapat mengikuti perkembangan zaman.

b. Munculnya Inovasi Baru

Disrupsi digital mendorong munculnya berbagai inovasi yang sebelumnya belum pernah ada. Teknologi menciptakan layanan dan produk baru yang mampu mengubah cara manusia memenuhi kebutuhan hidup. Inovasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan peluang baru dalam berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan industri.

c. Perubahan Pola Pikir Manusia

Disrupsi digital tidak hanya mengubah teknologi, tetapi juga mengubah cara manusia berpikir dan bertindak. Individu dituntut untuk memiliki pola pikir yang terbuka terhadap perubahan, mampu belajar hal baru, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berkembang.

d. Pergeseran Kebutuhan Masyarakat

Perkembangan teknologi menyebabkan perubahan terhadap kebutuhan masyarakat. Masyarakat modern semakin mengutamakan layanan yang cepat, mudah, dan dapat diakses kapan saja. Hal ini membuat organisasi harus memahami perubahan perilaku pengguna agar

mampu memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

e. Perubahan Model Bisnis dan Organisasi

Disrupsi digital menyebabkan perubahan dalam cara organisasi menjalankan aktivitasnya. Banyak organisasi mulai menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan pelayanan, memperluas jangkauan, dan menciptakan model bisnis baru. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi akan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang.

3. Karakteristik Disrupsi Digital

a. Perubahan yang Cepat

Salah satu karakteristik utama disrupsi digital adalah perubahan yang berlangsung sangat cepat. Perkembangan teknologi dapat menyebabkan perubahan besar dalam suatu bidang hanya dalam waktu singkat. Oleh karena itu, individu dan organisasi harus memiliki kemampuan adaptasi agar tidak tertinggal.

b. Berbasis Teknologi dan Data

Disrupsi digital sangat bergantung pada pemanfaatan teknologi dan data. Teknologi seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), big data, Internet of Things (IoT), dan komputasi awan menjadi bagian penting dalam menciptakan sistem yang lebih cerdas dan efektif.

c. Mengubah Cara Kerja dan Proses Bisnis

Disrupsi digital mengubah cara manusia melakukan pekerjaan dan organisasi menjalankan bisnis. Banyak proses yang sebelumnya membutuhkan tenaga manusia kini dapat dilakukan dengan bantuan sistem otomatis. Hal

ini membuat pekerjaan menjadi lebih cepat, tetapi juga membutuhkan keterampilan baru dari tenaga kerja.

d. Berorientasi pada Kebutuhan Pengguna

Perkembangan teknologi membuat organisasi lebih fokus pada pengalaman dan kebutuhan pengguna. Produk dan layanan digital dirancang agar lebih mudah digunakan, cepat, dan memberikan kenyamanan bagi masyarakat.

e. Mendorong Inovasi Berkelanjutan

Disrupsi digital membuat inovasi menjadi kebutuhan utama. Organisasi tidak dapat hanya mengandalkan sistem lama, tetapi harus terus menciptakan pembaruan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

f. Menghilangkan Batas Ruang dan Waktu

Teknologi digital memungkinkan berbagai aktivitas dilakukan tanpa terbatas oleh jarak dan waktu. Komunikasi, transaksi, pekerjaan, dan pembelajaran dapat dilakukan secara online sehingga menciptakan lingkungan yang lebih terhubung.

4. Dampak Disrupsi Digital

Teknologi digital membantu manusia menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Penggunaan sistem digital dapat mengurangi kesalahan, menghemat waktu, dan meningkatkan produktivitas dalam berbagai bidang.

Disrupsi digital membuka peluang baru dalam bidang ekonomi, pendidikan, dan pekerjaan. Banyak jenis usaha dan profesi baru muncul akibat perkembangan teknologi yang sebelumnya tidak tersedia dalam sistem konvensional.

Perubahan teknologi menyebabkan kebutuhan terhadap keterampilan baru semakin meningkat. Masyarakat perlu memiliki kemampuan digital, kreativitas, serta kemampuan berpikir kritis agar mampu menghadapi tuntutan dunia modern.

Penggunaan teknologi yang semakin luas dapat menyebabkan manusia menjadi lebih bergantung pada sistem digital. Ketergantungan ini dapat menjadi masalah apabila terjadi gangguan teknologi atau kegagalan sistem.

Perkembangan teknologi digital juga membawa tantangan dalam hal keamanan data. Penggunaan data yang semakin luas meningkatkan risiko kebocoran informasi, penyalahgunaan data, dan ancaman kejahatan siber.

5. Tantangan dalam Menghadapi Disrupsi Digital

Tidak semua masyarakat memiliki akses dan kemampuan yang sama dalam menggunakan teknologi. Perbedaan infrastruktur, ekonomi, dan tingkat pendidikan dapat menyebabkan sebagian kelompok tertinggal dalam perkembangan digital. Sebagian individu maupun organisasi mengalami kesulitan dalam menerima perubahan akibat teknologi baru. Sikap mempertahankan cara lama dapat menghambat proses adaptasi terhadap perkembangan digital.

Menghadapi disrupsi digital membutuhkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi. Pendidikan dan pelatihan menjadi penting untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menggunakan teknologi secara efektif. Otomatisasi dan penggunaan teknologi dapat mengurangi kebutuhan terhadap beberapa jenis

pekerjaan. Oleh karena itu, masyarakat perlu meningkatkan keterampilan agar mampu memasuki bidang pekerjaan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi.

Penggunaan teknologi harus tetap memperhatikan nilai dan tanggung jawab sosial. Permasalahan seperti penyalahgunaan informasi, keamanan data, dan penggunaan kecerdasan buatan perlu dikelola dengan memperhatikan aspek etika.

6. Pentingnya Adaptasi terhadap Disrupsi Digital

Kemampuan beradaptasi menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan akibat disrupsi digital. Individu dan organisasi perlu membangun budaya belajar, meningkatkan literasi digital, serta terbuka terhadap inovasi agar mampu memanfaatkan teknologi secara optimal.

Disrupsi digital bukan hanya menjadi tantangan, tetapi juga peluang untuk menciptakan perubahan yang lebih baik. Dengan kemampuan adaptasi yang tepat, teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan menciptakan masyarakat yang lebih maju.

B. Dampak disrupsi terhadap struktur organisasi

Disrupsi digital membawa perubahan besar terhadap cara organisasi menjalankan aktivitasnya. Perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan masyarakat, serta meningkatnya persaingan global membuat organisasi harus melakukan penyesuaian terhadap struktur, sistem kerja, dan pola pengelolaannya.

Struktur organisasi yang sebelumnya cenderung hierarkis dan kaku mulai mengalami perubahan menjadi lebih fleksibel, adaptif, dan terbuka terhadap inovasi.

1. Perubahan Struktur Organisasi yang Lebih Fleksibel

Disrupsi digital mendorong organisasi untuk meninggalkan struktur yang terlalu birokratis menuju struktur yang lebih fleksibel. Organisasi modern membutuhkan sistem yang memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan lebih cepat agar mampu merespons perubahan lingkungan.

Struktur organisasi yang fleksibel memberikan ruang bagi kolaborasi antarbagian, komunikasi yang lebih terbuka, serta penyelesaian masalah secara lebih efektif. Organisasi tidak lagi hanya bergantung pada aturan yang panjang, tetapi lebih mengutamakan kemampuan beradaptasi terhadap situasi yang berubah.

2. Pergeseran dari Struktur Hierarki Menuju Struktur Kolaboratif

Perkembangan teknologi menyebabkan perubahan dalam hubungan kerja di dalam organisasi. Struktur hierarki yang menempatkan keputusan hanya pada tingkat pimpinan mulai bergeser menuju struktur yang lebih kolaboratif. Dalam struktur kolaboratif, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam memberikan ide dan solusi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendukung kreativitas dan inovasi anggota organisasi.

3. Perubahan Sistem Pengambilan Keputusan

Disrupsi digital memengaruhi cara organisasi mengambil keputusan. Jika sebelumnya keputusan banyak didasarkan pada pengalaman dan intuisi, saat ini organisasi mulai menggunakan data sebagai dasar utama dalam menentukan strategi. Pemanfaatan teknologi seperti big data dan sistem analisis digital membantu organisasi memperoleh informasi yang lebih akurat. Dengan adanya data, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan kondisi yang terjadi.

4. Munculnya Struktur Organisasi Berbasis Teknologi

Perkembangan teknologi menciptakan kebutuhan terhadap struktur organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam setiap proses kerja. Banyak organisasi membentuk unit atau bagian khusus yang menangani teknologi digital, inovasi, dan transformasi digital. Struktur berbasis teknologi memungkinkan organisasi mengelola perubahan dengan lebih baik. Teknologi tidak lagi hanya menjadi pendukung operasional, tetapi menjadi bagian dari strategi utama organisasi dalam mencapai tujuan.

5. Perubahan Pola Kepemimpinan dalam Organisasi

Disrupsi digital juga membawa perubahan terhadap gaya kepemimpinan. Pemimpin dalam era digital dituntut memiliki kemampuan beradaptasi, berpikir inovatif, dan mampu mengelola perubahan. Kepemimpinan yang efektif tidak lagi hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pemberdayaan anggota

organisasi. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, kreativitas, dan keberanian untuk mencoba hal baru.

6. Meningkatnya Kebutuhan Kolaborasi Lintas Divisi

Dalam menghadapi perubahan yang kompleks, organisasi membutuhkan kerja sama antarbagian yang lebih kuat. Disrupsi digital membuat batas antarunit kerja menjadi semakin terbuka karena banyak pekerjaan membutuhkan keterlibatan berbagai bidang. Kolaborasi lintas divisi memungkinkan organisasi menggabungkan berbagai keahlian untuk menghasilkan inovasi dan menyelesaikan masalah secara lebih efektif. Hal ini juga meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan.

7. Perubahan Peran dan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Disrupsi digital menyebabkan perubahan terhadap peran sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis sesuai bidangnya, tetapi juga harus memiliki kemampuan digital dan kemampuan beradaptasi. Organisasi perlu melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan agar karyawan mampu mengikuti perubahan teknologi. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan transformasi organisasi.

8. Munculnya Organisasi yang Lebih Terbuka

Teknologi digital memungkinkan organisasi memiliki hubungan yang lebih luas dengan berbagai pihak, seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat. Organisasi tidak lagi bekerja secara tertutup, tetapi menjadi bagian dari jaringan yang saling terhubung. Keterbukaan ini memungkinkan organisasi memperoleh informasi, masukan, dan peluang baru yang dapat mendukung perkembangan organisasi.

9. Tantangan Perubahan Struktur Organisasi

Meskipun disrupsi digital memberikan banyak manfaat, perubahan struktur organisasi juga menghadirkan berbagai tantangan. Salah satunya adalah resistensi dari anggota organisasi yang merasa sulit menyesuaikan diri dengan sistem baru. Selain itu, organisasi juga menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan kebutuhan manusia. Transformasi digital harus tetap memperhatikan nilai kerja sama, komunikasi, dan hubungan sosial agar organisasi tetap berjalan secara efektif.

10. Kebutuhan Organisasi untuk Beradaptasi

Agar mampu bertahan dalam era disrupsi digital, organisasi harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Organisasi perlu membangun struktur yang fleksibel, mengembangkan budaya inovasi, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, serta memanfaatkan teknologi secara strategis. Organisasi yang mampu menyesuaikan struktur dan cara kerjanya akan lebih siap menghadapi perubahan global. Sebaliknya, organisasi yang

mempertahankan sistem lama tanpa melakukan perubahan akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan daya saingnya.

c. Kepemimpinan dalam kondisi ketidakpastian dan perubahan cepat

Perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan dinamika global menyebabkan organisasi menghadapi kondisi yang semakin tidak pasti. Perubahan dapat terjadi secara cepat dan sulit diprediksi sehingga membutuhkan kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri, mengambil keputusan secara tepat, dan mengarahkan organisasi agar tetap bertahan. Dalam kondisi seperti ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mampu membangun kesiapan organisasi menghadapi tantangan.

1. Kepemimpinan dalam Situasi Ketidakpastian

Kondisi ketidakpastian merupakan keadaan ketika organisasi menghadapi perubahan yang sulit diprediksi, seperti perkembangan teknologi baru, perubahan kebutuhan masyarakat, persaingan global, dan berbagai krisis yang dapat muncul sewaktu-waktu. Dalam situasi tersebut, pemimpin harus mampu menghadapi berbagai kemungkinan dengan sikap terbuka dan fleksibel. Pemimpin perlu memiliki kemampuan membaca perubahan lingkungan, memahami risiko, serta mengambil keputusan meskipun informasi yang tersedia belum sepenuhnya lengkap.

2. Perubahan Peran Pemimpin di Era Digital

Dalam era perubahan cepat, peran pemimpin mengalami pergeseran. Pemimpin tidak lagi hanya bertugas memberikan arahan dan mengawasi pekerjaan, tetapi juga harus mampu menjadi pengarah perubahan dan pencipta inovasi. Pemimpin modern perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan kolaborasi. Kemampuan untuk menginspirasi anggota organisasi menjadi salah satu faktor penting agar organisasi mampu menghadapi perubahan.

3. Kemampuan Adaptasi sebagai Kompetensi Utama Pemimpin

Kemampuan beradaptasi menjadi salah satu karakter penting dalam kepemimpinan di tengah perubahan yang cepat. Pemimpin harus mampu menyesuaikan strategi, cara kerja, dan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Pemimpin yang adaptif tidak terpaku pada metode lama, tetapi bersedia menerima ide baru, memanfaatkan teknologi, dan melakukan perubahan apabila diperlukan. Sikap adaptif membantu organisasi tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah.

4. Pengambilan Keputusan dalam Kondisi Tidak Pasti

Salah satu tantangan terbesar bagi pemimpin adalah mengambil keputusan ketika situasi belum jelas. Dalam kondisi ketidakpastian, pemimpin perlu menggunakan kemampuan analisis, pengalaman, serta informasi yang tersedia untuk menentukan langkah yang tepat. Pemanfaatan data dan teknologi dapat membantu

pemimpin memahami kondisi organisasi secara lebih akurat. Namun, pemimpin juga tetap membutuhkan kemampuan berpikir kritis dan intuisi agar mampu menghadapi situasi yang kompleks.

5. Kepemimpinan Berbasis Inovasi

Perubahan yang cepat menuntut organisasi untuk terus melakukan inovasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menciptakan budaya yang mendukung munculnya ide baru dan perbaikan berkelanjutan. Pemimpin yang inovatif mendorong anggota organisasi untuk berani mencoba pendekatan baru, memanfaatkan teknologi, serta mencari solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang muncul.

6. Membangun Ketahanan Organisasi

Dalam menghadapi ketidakpastian, pemimpin memiliki peran penting dalam membangun ketahanan organisasi (*organizational resilience*). Ketahanan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan berkembang ketika menghadapi perubahan atau gangguan. Pemimpin dapat membangun ketahanan organisasi dengan menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kemampuan anggota, serta memastikan organisasi memiliki strategi yang fleksibel.

7. Pentingnya Komunikasi dalam Kepemimpinan Perubahan

Komunikasi menjadi faktor utama dalam keberhasilan kepemimpinan di tengah perubahan.

Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan alasan perubahan secara jelas agar anggota organisasi memahami arah yang ingin dicapai. Komunikasi yang terbuka juga membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan anggota organisasi terhadap proses perubahan yang dilakukan.

8. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Manusia

Meskipun teknologi menjadi faktor penting dalam perubahan organisasi, pemimpin tetap harus memperhatikan aspek manusia. Perubahan yang terjadi dapat menimbulkan tekanan, ketidaknyamanan, atau kekhawatiran bagi anggota organisasi. Pemimpin perlu menunjukkan empati, memberikan dukungan, serta membantu anggota organisasi beradaptasi dengan perubahan. Pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

9. Tantangan Kepemimpinan dalam Era Perubahan Cepat

Kepemimpinan dalam kondisi ketidakpastian menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan informasi, konflik kepentingan, serta kebutuhan untuk terus memperbarui strategi. Pemimpin harus mampu mengelola berbagai tantangan tersebut dengan pendekatan yang fleksibel dan inovatif. Kemampuan belajar dari pengalaman serta menerima perubahan menjadi faktor penting dalam menghadapi situasi yang dinamis.

10. Kebutuhan Pemimpin Masa Depan

Pemimpin masa depan perlu memiliki kombinasi kemampuan teknologi dan kemampuan manusiawi. Pemimpin tidak hanya harus memahami perkembangan digital, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, kreativitas, dan kemampuan membangun hubungan. Dengan kemampuan tersebut, pemimpin dapat mengarahkan organisasi untuk menghadapi perubahan global serta menciptakan lingkungan yang mampu berkembang dalam kondisi penuh ketidakpastian.

D. Strategi adaptasi dan inovasi organisasi

Perubahan lingkungan global, perkembangan teknologi digital, dan meningkatnya persaingan membuat organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan melakukan inovasi secara berkelanjutan. Organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan akan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang, sedangkan organisasi yang mempertahankan cara lama akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan baru. Strategi adaptasi dan inovasi menjadi langkah penting agar organisasi tetap relevan dan mampu menciptakan nilai baru bagi masyarakat.

1. Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif

Budaya organisasi yang adaptif menjadi dasar utama dalam menghadapi perubahan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide baru, perubahan, dan pembelajaran berkelanjutan. Budaya adaptif mendorong anggota organisasi untuk tidak takut

menghadapi perubahan, tetapi melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang. Dengan budaya yang fleksibel, organisasi akan lebih mudah menyesuaikan strategi sesuai dengan kondisi lingkungan yang terus berubah.

2. Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan adaptasi organisasi. Perubahan teknologi dan lingkungan kerja membutuhkan kemampuan baru yang sesuai dengan perkembangan zaman. Organisasi perlu memberikan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kesempatan belajar kepada karyawan agar mampu mengikuti perubahan. Peningkatan keterampilan digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan memecahkan masalah menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi era perubahan.

3. Pemanfaatan Teknologi Digital

Teknologi digital menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung adaptasi organisasi. Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, sistem digital, dan otomatisasi dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Teknologi juga memungkinkan organisasi mengambil keputusan berdasarkan data yang lebih akurat. Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat, organisasi dapat menciptakan sistem kerja yang lebih cepat, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Mendorong Budaya Inovasi

Inovasi menjadi salah satu strategi penting agar organisasi mampu bertahan dalam lingkungan yang berubah. Organisasi perlu menciptakan suasana yang mendorong munculnya ide kreatif dan solusi baru. Budaya inovasi dapat dibangun dengan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk bereksperimen, mencoba pendekatan baru, dan mengembangkan gagasan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan produk atau layanan, tetapi juga mencakup proses kerja dan strategi organisasi.

5. Mengembangkan Kepemimpinan yang Adaptif

Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan organisasi menghadapi perubahan. Kepemimpinan adaptif diperlukan agar pemimpin mampu membaca situasi, mengambil keputusan secara cepat, serta mengelola perubahan dengan baik. Pemimpin yang adaptif mampu memberikan visi yang jelas, membangun kepercayaan, dan mendorong anggota organisasi untuk ikut terlibat dalam proses perubahan. Kepemimpinan yang terbuka terhadap inovasi akan membantu organisasi berkembang dalam kondisi yang tidak pasti.

6. Meningkatkan Kolaborasi dalam Organisasi

Kolaborasi menjadi strategi penting dalam menghadapi permasalahan yang semakin kompleks. Organisasi perlu membangun kerja sama antarindividu, antarbagian, maupun dengan pihak eksternal untuk menciptakan solusi yang lebih efektif. Melalui kolaborasi, organisasi dapat menggabungkan berbagai keahlian dan pengalaman sehingga mampu menghasilkan inovasi yang

lebih baik. Kerja sama juga membantu mempercepat proses penyelesaian masalah dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan.

7. Menerapkan Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Dalam era digital, keputusan organisasi perlu didukung oleh informasi yang akurat. Penggunaan data membantu organisasi memahami kondisi pasar, perilaku pengguna, serta perkembangan lingkungan eksternal. Pengambilan keputusan berbasis data memungkinkan organisasi mengurangi risiko kesalahan dan menyusun strategi yang lebih tepat. Data menjadi sumber penting dalam menentukan langkah inovasi dan pengembangan organisasi.

8. Membangun Fleksibilitas Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terlalu kaku dapat menghambat proses adaptasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun struktur yang lebih fleksibel agar mampu merespons perubahan dengan cepat. Struktur fleksibel memungkinkan komunikasi lebih terbuka, pengambilan keputusan lebih cepat, serta kerja sama antarbagian menjadi lebih efektif. Organisasi dapat bergerak lebih dinamis dalam menghadapi perubahan lingkungan.

9. Fokus pada Kebutuhan Pengguna dan Masyarakat

Strategi adaptasi organisasi harus mempertimbangkan perubahan kebutuhan pengguna. Organisasi perlu memahami harapan dan perilaku masyarakat agar mampu menciptakan produk atau

layanan yang sesuai. Pendekatan yang berorientasi pada pengguna membantu organisasi menciptakan nilai yang lebih besar serta meningkatkan kepuasan masyarakat. Inovasi yang berhasil biasanya berasal dari pemahaman terhadap kebutuhan nyata pengguna.

10. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Adaptasi dan inovasi bukan proses yang dilakukan sekali saja, tetapi harus berlangsung secara terus-menerus. Organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap strategi, sistem kerja, dan hasil inovasi yang telah dilakukan. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui kelemahan, memperbaiki kekurangan, dan mengembangkan strategi baru yang lebih efektif. Perbaikan berkelanjutan membantu organisasi tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan global. Sehingga menerapkan strategi adaptasi dan inovasi secara konsisten, organisasi dapat membangun kemampuan untuk bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang cepat. Organisasi yang mampu menggabungkan teknologi, sumber daya manusia, dan budaya inovasi akan lebih siap menghadapi tantangan masa depan.

BAB 4

ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PRAKTIK KEPEMIMPINAN

A. Konsep dan Perkembangan Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) atau kecerdasan buatan merupakan teknologi yang memungkinkan mesin atau sistem komputer melakukan tugas yang biasanya membutuhkan kemampuan berpikir manusia. AI menjadi salah satu teknologi utama dalam perkembangan era digital karena mampu membantu manusia dalam mengolah informasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan berbagai pekerjaan secara lebih cepat dan efektif.

1. Pengertian Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) adalah teknologi yang dirancang agar komputer atau mesin memiliki kemampuan untuk meniru kecerdasan manusia. AI memungkinkan sistem melakukan proses seperti belajar, mengenali pola, memahami bahasa, menganalisis data, serta mengambil keputusan berdasarkan informasi yang tersedia.

AI bekerja dengan memanfaatkan algoritma dan data dalam jumlah besar sehingga sistem dapat terus meningkatkan kemampuannya. Teknologi ini tidak hanya menjalankan perintah yang telah ditentukan, tetapi juga dapat melakukan pembelajaran berdasarkan pengalaman dan informasi yang diperoleh.

2. Konsep Dasar Artificial Intelligence

a. Machine Learning

Machine Learning merupakan bagian dari AI yang memungkinkan sistem belajar dari data dan pengalaman tanpa harus diberikan instruksi secara detail. Teknologi ini mampu mengenali pola dari data, membuat prediksi, dan menghasilkan keputusan berdasarkan hasil pembelajaran.

b. Deep Learning

Deep Learning adalah pengembangan dari Machine Learning yang menggunakan jaringan saraf tiruan untuk memproses informasi secara lebih kompleks. Teknologi ini banyak digunakan dalam pengenalan wajah, pengolahan suara, dan analisis data besar.

c. Natural Language Processing (NLP)

Natural Language Processing merupakan kemampuan AI dalam memahami dan mengolah bahasa manusia. Teknologi ini digunakan pada chatbot, penerjemah otomatis, dan asisten virtual yang dapat berinteraksi dengan pengguna.

d. Computer Vision

Computer Vision adalah kemampuan AI untuk mengenali dan memahami informasi visual seperti gambar dan video. Teknologi ini digunakan dalam berbagai bidang seperti keamanan, kesehatan, dan industri.

3. Tujuan Pengembangan Artificial Intelligence

Pengembangan AI memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

- Membantu manusia menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan efisien.
- Meningkatkan akurasi dalam pengolahan informasi.

- Membantu proses pengambilan keputusan berdasarkan data.
- Mengotomatisasi pekerjaan yang bersifat berulang.
- Menyelesaikan berbagai permasalahan kompleks yang sulit dilakukan secara manual.

4. Perkembangan Artificial Intelligence

Perkembangan AI dimulai ketika para ilmuwan mulai mengembangkan konsep mesin yang mampu meniru kemampuan berpikir manusia. Pada tahap awal, AI masih terbatas pada kemampuan logika sederhana dan pemecahan masalah dasar. Pada tahap ini, AI dikembangkan menggunakan aturan yang telah dibuat oleh manusia. Sistem hanya dapat bekerja berdasarkan perintah dan pengetahuan yang sudah dimasukkan sebelumnya.

Perkembangan teknologi komputer dan meningkatnya jumlah data mendorong AI berkembang menjadi sistem yang mampu belajar dari data. AI mulai dapat membuat prediksi dan keputusan berdasarkan pola yang ditemukan. Kemunculan big data membuat AI mampu mengolah informasi dalam jumlah besar. Deep Learning memungkinkan AI melakukan tugas yang lebih kompleks seperti mengenali gambar, suara, dan bahasa manusia. AI generatif merupakan perkembangan terbaru yang memungkinkan sistem menghasilkan konten baru seperti teks, gambar, suara, dan video berdasarkan perintah pengguna.

5. Penerapan Artificial Intelligence

AI digunakan untuk mendukung pembelajaran digital, memberikan rekomendasi materi, membantu evaluasi, dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik. AI membantu tenaga kesehatan dalam menganalisis data medis, mendukung diagnosis penyakit, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. AI digunakan dalam otomatisasi produksi, pengawasan kualitas, dan pengelolaan sistem kerja agar lebih efisien dan produktif. AI membantu organisasi memahami perilaku konsumen, meningkatkan pelayanan pelanggan, serta mendukung pengambilan keputusan bisnis. AI digunakan dalam sistem navigasi, kendaraan pintar, dan pengelolaan lalu lintas untuk meningkatkan keamanan dan efisiensi transportasi.

6. Manfaat Artificial Intelligence

Manfaat utama ai antara lain meningkatkan efisiensi pekerjaan, menghemat waktu dalam pengolahan informasi, membantu manusia mengambil keputusan yang lebih tepat, mengurangi kesalahan dalam proses kerja, mendorong munculnya inovasi baru, membantu menyelesaikan masalah yang kompleks.

7. Peran Artificial Intelligence di Masa Depan

AI akan menjadi teknologi penting dalam membentuk masyarakat masa depan karena mampu membantu manusia meningkatkan kualitas hidup dan menyelesaikan berbagai permasalahan sosial. Dalam konsep Society 5.0, AI digunakan sebagai alat pendukung manusia, bukan sebagai pengganti manusia sepenuhnya. Oleh karena itu, pemanfaatan AI perlu dilakukan secara

bijaksana dengan tetap memperhatikan nilai kemanusiaan, etika, dan tanggung jawab sosial.

B. Peran AI dalam pengambilan keputusan strategis

Perkembangan Artificial Intelligence (AI) telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi mengambil keputusan strategis. AI tidak hanya digunakan sebagai alat otomatisasi, tetapi juga sebagai teknologi yang mampu membantu pemimpin dan organisasi memahami informasi, menganalisis kondisi, serta menentukan langkah yang lebih tepat berdasarkan data. Dalam lingkungan yang penuh perubahan dan ketidakpastian, AI menjadi salah satu pendukung penting dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

1. AI sebagai Pendukung Analisis Data

AI memiliki kemampuan untuk mengolah data dalam jumlah besar dengan cepat dan akurat. Dalam pengambilan keputusan strategis, data menjadi sumber informasi penting untuk memahami kondisi organisasi, kebutuhan pasar, perilaku konsumen, serta perkembangan lingkungan eksternal. Dengan bantuan AI, organisasi dapat menemukan pola, hubungan, dan tren yang sulit diketahui melalui analisis manual. Hasil analisis tersebut dapat membantu pemimpin menentukan strategi yang lebih efektif dan berdasarkan fakta.

2. Membantu Prediksi dan Perencanaan Masa Depan

Salah satu peran penting AI adalah kemampuannya dalam melakukan prediksi berdasarkan data yang tersedia. AI dapat membantu organisasi memperkirakan perubahan

pasar, risiko bisnis, kebutuhan pelanggan, serta kemungkinan perkembangan di masa depan.

Kemampuan prediksi ini membantu organisasi menyusun perencanaan yang lebih matang. Pemimpin dapat mempersiapkan strategi sebelum menghadapi perubahan sehingga organisasi menjadi lebih siap dalam menghadapi ketidakpastian.

3. Meningkatkan Kecepatan Pengambilan Keputusan

Dalam kondisi perubahan yang cepat, organisasi membutuhkan keputusan yang tepat dalam waktu singkat. AI membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi yang telah dianalisis secara otomatis. Dengan adanya AI, pemimpin tidak perlu hanya mengandalkan proses analisis manual yang membutuhkan waktu lama. Teknologi dapat membantu menyajikan berbagai pilihan strategi sehingga keputusan dapat dibuat dengan lebih cepat.

4. Mengurangi Risiko dalam Pengambilan Keputusan

AI dapat membantu organisasi mengidentifikasi risiko sebelum keputusan diterapkan. Melalui analisis data, AI mampu menemukan potensi masalah, pola kegagalan, atau ancaman yang mungkin terjadi. Dengan informasi tersebut, organisasi dapat membuat strategi pencegahan dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan. AI membantu pemimpin melihat berbagai kemungkinan sebelum menentukan tindakan.

5. Mendukung Pengambilan Keputusan Berbasis Data

AI mendorong perubahan dari pengambilan keputusan yang hanya berdasarkan intuisi menuju keputusan yang berbasis data (*data-driven decision making*). Data memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi organisasi dan lingkungan sekitarnya. Pengambilan keputusan berbasis data membantu organisasi membuat strategi yang lebih akurat karena keputusan didukung oleh informasi yang nyata dan dapat dianalisis.

6. Meningkatkan Efisiensi Operasional Organisasi

AI membantu organisasi mengoptimalkan berbagai proses kerja melalui otomatisasi dan analisis yang lebih cepat. Dengan proses yang lebih efisien, organisasi dapat menghemat waktu, biaya, dan sumber daya. Efisiensi ini memungkinkan pemimpin lebih fokus pada aspek strategis seperti inovasi, pengembangan organisasi, dan peningkatan kualitas layanan.

7. Membantu Memahami Perilaku Konsumen

Dalam dunia bisnis, AI memiliki peran penting dalam memahami kebutuhan dan perilaku konsumen. AI dapat menganalisis pola pembelian, preferensi pengguna, serta tanggapan pelanggan terhadap suatu produk atau layanan. Informasi tersebut membantu organisasi menentukan strategi pemasaran, pengembangan produk, dan peningkatan pelayanan agar lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

8. Mendukung Inovasi Organisasi

AI dapat menjadi sumber pendukung dalam menciptakan inovasi baru. Dengan kemampuan menganalisis berbagai informasi, AI membantu organisasi menemukan peluang, mengembangkan ide, dan menciptakan solusi yang lebih kreatif. Pemanfaatan AI memungkinkan organisasi lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan dan menciptakan keunggulan dalam persaingan.

9. Peran AI dalam Kepemimpinan Strategis

Dalam kepemimpinan modern, AI membantu pemimpin memperoleh informasi yang lebih lengkap untuk menentukan arah organisasi. Pemimpin dapat menggunakan hasil analisis AI sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan strategi. Namun, AI tetap berperan sebagai alat pendukung. Keputusan akhir tetap membutuhkan pertimbangan manusia, terutama dalam aspek nilai, etika, kreativitas, dan pemahaman terhadap kondisi sosial.

C. Otomatisasi dan peran manusia

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai bidang kehidupan melalui proses otomatisasi. Otomatisasi merupakan penggunaan teknologi, mesin, perangkat lunak, dan sistem kecerdasan buatan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang sebelumnya dilakukan oleh manusia. Dalam dunia pendidikan, industri, maupun organisasi, otomatisasi hadir untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat pekerjaan, mengurangi kesalahan, serta membantu pengambilan keputusan berbasis data.

Meskipun otomatisasi mampu menggantikan sebagian pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang, keberadaan manusia tetap menjadi faktor utama yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi. Teknologi bekerja berdasarkan algoritma dan data yang tersedia, sedangkan manusia memiliki kemampuan berpikir kritis, kreativitas, empati, etika, serta kemampuan memahami konteks sosial dan budaya. Oleh karena itu, hubungan antara manusia dan teknologi seharusnya dipandang sebagai bentuk kolaborasi, bukan persaingan.

Dalam konteks pendidikan, misalnya, sistem pembelajaran berbasis kecerdasan buatan dapat membantu guru dalam menganalisis kebutuhan belajar peserta didik, menyediakan materi yang sesuai, serta memberikan umpan balik secara cepat. Namun, peran guru sebagai pembimbing, motivator, dan pembentuk karakter peserta didik tetap tidak tergantikan. Interaksi emosional, keteladanan, dan nilai-nilai kemanusiaan merupakan aspek yang tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh mesin.

Otomatisasi juga menuntut manusia untuk mengembangkan kompetensi baru. Kemampuan literasi digital, pemecahan masalah, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi menjadi keterampilan penting di era modern. Manusia tidak hanya dituntut mampu menggunakan teknologi, tetapi juga mampu mengendalikan dan mengarahkannya agar memberikan manfaat yang positif. Dengan demikian, otomatisasi bukanlah akhir dari peran manusia, melainkan sebuah peluang untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kehidupan. Masa depan bukan tentang menggantikan manusia dengan mesin, tetapi tentang menciptakan sinergi

antara kecanggihan teknologi dan keunggulan manusia dalam menghasilkan inovasi yang lebih bermakna.

D. Isu etika: bias algoritma, transparansi, akuntabilitas

Perkembangan teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dan sistem otomatisasi, memberikan banyak manfaat dalam berbagai bidang. Namun, penggunaan teknologi tersebut juga menghadirkan sejumlah persoalan etika yang perlu mendapatkan perhatian serius. Sistem berbasis algoritma tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut nilai, keadilan, tanggung jawab, dan dampaknya terhadap kehidupan manusia. Beberapa isu etika utama dalam pemanfaatan teknologi modern meliputi bias algoritma, transparansi, dan akuntabilitas.

1. Bias Algoritma

Bias algoritma merupakan kondisi ketika sistem teknologi menghasilkan keputusan yang tidak adil atau cenderung merugikan kelompok tertentu akibat adanya ketidakseimbangan dalam data, desain sistem, maupun cara pengembangannya. Algoritma pada dasarnya bekerja berdasarkan data yang diberikan. Jika data tersebut mengandung pola ketidakadilan atau keterbatasan representasi, maka hasil yang diberikan oleh sistem dapat memperkuat bias yang sudah ada.

Sebagai contoh, dalam sistem seleksi peserta didik, rekrutmen tenaga kerja, atau layanan publik berbasis teknologi, algoritma yang tidak dirancang secara hati-hati dapat menghasilkan keputusan yang kurang objektif. Oleh

karena itu, pengembangan sistem berbasis AI harus memperhatikan kualitas data, keberagaman sumber informasi, serta proses evaluasi secara berkelanjutan agar teknologi dapat digunakan secara adil dan inklusif.

2. Transparansi Algoritma

Transparansi berkaitan dengan sejauh mana pengguna dapat memahami cara kerja suatu sistem teknologi dalam menghasilkan keputusan. Banyak sistem berbasis kecerdasan buatan bekerja dengan mekanisme yang kompleks sehingga sulit dipahami oleh masyarakat umum. Kondisi ini sering disebut sebagai *black box*, yaitu situasi ketika pengguna hanya mengetahui hasil akhir tanpa memahami proses yang melatarbelakanginya.

Dalam konteks pendidikan, kesehatan, pemerintahan, dan organisasi, transparansi menjadi hal penting karena keputusan yang dihasilkan oleh sistem dapat berdampak langsung terhadap individu. Pengguna perlu mendapatkan informasi mengenai bagaimana data dikumpulkan, bagaimana algoritma bekerja, serta faktor apa saja yang memengaruhi hasil keputusan. Transparansi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penggunaan teknologi.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas berkaitan dengan tanggung jawab atas keputusan atau tindakan yang dihasilkan oleh sistem teknologi. Meskipun keputusan dibuat melalui bantuan algoritma, tanggung jawab moral dan sosial tetap berada pada manusia sebagai pengembang, pengelola, maupun pengguna teknologi tersebut.

Dalam penerapan teknologi, perlu ada pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan, penyalahgunaan data, atau dampak negatif akibat penggunaan sistem otomatis. Oleh sebab itu, organisasi perlu memiliki kebijakan, standar etika, dan mekanisme pengawasan yang jelas dalam penggunaan teknologi digital.

Secara keseluruhan, pemanfaatan teknologi modern harus berjalan seiring dengan prinsip-prinsip etika. Kemajuan teknologi tidak hanya diukur dari kemampuan sistem dalam melakukan pekerjaan secara cepat dan akurat, tetapi juga dari sejauh mana teknologi tersebut mampu memberikan manfaat yang adil, transparan, dan bertanggung jawab bagi manusia. Dengan pendekatan etis, teknologi dapat menjadi alat pemberdayaan yang mendukung kemajuan masyarakat tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan.

E. Kolaborasi manusia dan teknologi dalam kepemimpinan

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi dikelola dan dipimpin. Dalam era transformasi digital, kepemimpinan tidak lagi hanya bergantung pada kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya secara konvensional, tetapi juga membutuhkan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi sebagai alat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi antara manusia dan teknologi menjadi salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan modern karena teknologi mampu memperkuat kapasitas

manusia dalam mengambil keputusan, membangun komunikasi, dan menciptakan inovasi.

Teknologi memberikan dukungan besar bagi pemimpin dalam mengelola informasi secara lebih cepat dan akurat. Melalui pemanfaatan sistem informasi manajemen, analisis data, dan kecerdasan buatan, pemimpin dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi organisasi. Data yang tersedia dapat membantu pemimpin dalam mengidentifikasi permasalahan, memprediksi kebutuhan masa depan, serta merancang strategi yang lebih efektif. Namun, keputusan akhir tetap membutuhkan pertimbangan manusia yang melibatkan pengalaman, nilai, etika, dan pemahaman terhadap konteks organisasi.

Dalam kepemimpinan pendidikan, misalnya, teknologi dapat digunakan untuk mendukung pengelolaan sekolah atau perguruan tinggi melalui sistem administrasi digital, platform pembelajaran, analisis kinerja, serta komunikasi yang lebih terbuka antara pemimpin, pendidik, peserta didik, dan masyarakat. Meskipun teknologi mampu menyediakan berbagai informasi, keberhasilan kepemimpinan tetap ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal, memberikan inspirasi, dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

Kolaborasi manusia dan teknologi juga menuntut perubahan paradigma kepemimpinan. Pemimpin masa kini perlu memiliki literasi digital dan kemampuan adaptasi agar mampu mengintegrasikan teknologi secara tepat. Teknologi tidak seharusnya dipandang sebagai pengganti peran manusia, melainkan sebagai mitra yang

memperluas kemampuan manusia dalam menyelesaikan berbagai tantangan organisasi.

Selain kemampuan teknis, pemimpin harus memastikan bahwa penggunaan teknologi tetap berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan. Aspek seperti keadilan, keamanan data, privasi, dan dampak sosial perlu menjadi pertimbangan dalam setiap keputusan berbasis teknologi. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya ditandai oleh kemampuan memanfaatkan teknologi, tetapi juga kemampuan mengarahkan teknologi agar memberikan manfaat bagi seluruh anggota organisasi.

Dengan demikian, masa depan kepemimpinan berada pada sinergi antara kecerdasan manusia dan kecanggihan teknologi. Teknologi menyediakan kecepatan, ketepatan, dan kemampuan analisis, sedangkan manusia menghadirkan kreativitas, empati, kebijaksanaan, dan nilai moral. Perpaduan keduanya akan menghasilkan model kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks.

BAB 5

HUMAN-CENTERED LEADERSHIP SEBAGAI PARADIGMA BARU

A. Karakteristik Human-Centered Leadership

1. Definisi *Human-Centered Leadership*

Human-Centered Leadership atau kepemimpinan berpusat pada manusia merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai inti utama dalam proses pengelolaan organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi, teknologi, maupun pencapaian target, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin mampu memahami, memberdayakan, dan mengembangkan potensi setiap individu yang berada di dalam organisasi.

Kepemimpinan berbasis manusia memandang anggota organisasi bukan sekadar sebagai sumber daya yang harus dikelola, tetapi sebagai individu yang memiliki nilai, kebutuhan, aspirasi, kreativitas, dan kemampuan untuk berkembang. Seorang pemimpin dengan pendekatan ini berupaya membangun hubungan yang bermakna, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi secara optimal.

Dalam konteks organisasi modern, *Human-Centered Leadership* menjadi semakin penting karena perubahan lingkungan kerja yang cepat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial. Pemimpin tidak

cukup hanya memiliki kemampuan administratif dan manajerial, tetapi juga harus memiliki kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, empati, serta kepekaan terhadap kebutuhan manusia dalam organisasi.

Dalam dunia pendidikan, pendekatan ini memiliki relevansi yang kuat karena lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan manusia. Kepala sekolah, pimpinan perguruan tinggi, maupun pengelola pendidikan perlu mampu menciptakan budaya organisasi yang menghargai pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik sebagai individu yang memiliki potensi unik.

2. Karakteristik *Human-Centered Leadership*

Beberapa karakteristik utama dari *Human-Centered Leadership* antara lain:

a. Berorientasi pada manusia (*people-oriented*)

Pemimpin menempatkan kebutuhan, kesejahteraan, dan perkembangan individu sebagai prioritas utama. Setiap anggota organisasi dihargai sebagai bagian penting yang memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

b. Memiliki empati dan kepedulian

Pemimpin mampu memahami perspektif, perasaan, serta kondisi individu yang dipimpinya. Empati membantu pemimpin membangun hubungan yang lebih kuat dan menciptakan rasa percaya dalam organisasi.

c. Mengembangkan potensi individu

Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator yang membantu

anggota organisasi meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan kapasitas profesionalnya.

d. Membangun komunikasi yang terbuka

Kepemimpinan yang berpusat pada manusia mendorong terciptanya komunikasi dua arah. Pemimpin bersedia mendengarkan ide, masukan, dan kritik dari anggota organisasi sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan.

e. Mengedepankan kolaborasi

Pendekatan ini menolak pola kepemimpinan yang sepenuhnya bersifat hierarkis dan otoriter. Pemimpin membangun kerja sama dengan berbagai pihak untuk menciptakan solusi dan inovasi bersama.

f. Berbasis nilai dan etika

Pemimpin mempertimbangkan dampak keputusan terhadap manusia dan lingkungan organisasi. Setiap tindakan kepemimpinan diarahkan pada prinsip keadilan, tanggung jawab, dan kebermanfaatn bersama.

g. Adaptif terhadap perubahan

Pemimpin yang berpusat pada manusia mampu menyeimbangkan penggunaan teknologi dan kebutuhan manusia. Ia memahami bahwa perubahan tidak hanya membutuhkan sistem baru, tetapi juga kesiapan dan dukungan dari individu yang menjalankannya.

Dengan demikian, *Human-Centered Leadership* merupakan paradigma kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai pusat perubahan organisasi. Pendekatan ini tidak mengabaikan pentingnya strategi dan teknologi, tetapi memastikan bahwa seluruh inovasi dan kebijakan tetap diarahkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia serta keberlanjutan organisasi.

B. Nilai inti: empati, keadilan, inklusivitas, dan etika

Human-Centered Leadership dibangun atas sejumlah nilai inti yang menjadi dasar dalam menjalankan proses kepemimpinan. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga tentang bagaimana pemimpin memperlakukan, menghargai, dan memberdayakan manusia di dalamnya. Empati, keadilan, inklusivitas, dan etika menjadi fondasi penting agar kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

1. Empati

Empati merupakan kemampuan pemimpin untuk memahami perasaan, kebutuhan, pengalaman, dan perspektif orang lain. Dalam kepemimpinan yang berpusat pada manusia, empati menjadi dasar dalam membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota organisasi. Pemimpin yang memiliki empati tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi individu yang menjalankan proses tersebut.

Melalui empati, pemimpin mampu memahami berbagai tantangan yang dihadapi anggota organisasi serta memberikan dukungan yang sesuai. Dalam lingkungan pendidikan, misalnya, seorang pemimpin perlu memahami kebutuhan guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik agar dapat menciptakan kebijakan yang lebih responsif dan manusiawi. Empati juga membantu mengurangi konflik serta meningkatkan rasa percaya dalam organisasi.

2. Keadilan

Keadilan merupakan prinsip yang memastikan bahwa setiap individu memperoleh kesempatan, perlakuan, dan penghargaan secara proporsional. Pemimpin yang menerapkan nilai keadilan akan menghindari diskriminasi, keputusan yang subjektif, serta perlakuan yang hanya menguntungkan kelompok tertentu.

Dalam praktik kepemimpinan, keadilan dapat diwujudkan melalui proses pengambilan keputusan yang transparan, pemberian kesempatan pengembangan diri yang setara, serta penghargaan berdasarkan kompetensi dan kontribusi. Pemimpin perlu memastikan bahwa setiap anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki peluang yang sama untuk berkembang.

3. Inklusivitas

Inklusivitas merupakan nilai yang menekankan penghargaan terhadap keberagaman serta keterlibatan seluruh individu dalam organisasi. Pemimpin yang inklusif menciptakan lingkungan yang memungkinkan setiap orang, dengan berbagai latar belakang, kemampuan, dan karakteristik, dapat berpartisipasi secara aktif.

Dalam organisasi pendidikan, inklusivitas berarti menciptakan budaya sekolah atau perguruan tinggi yang menerima perbedaan, memberikan akses yang setara, serta memastikan tidak ada individu yang merasa terpinggirkan. Pemimpin inklusif menyadari bahwa keberagaman dapat menjadi sumber kekuatan dalam menghasilkan ide, inovasi, dan solusi yang lebih baik.

4. Etika

Etika menjadi landasan moral dalam setiap tindakan dan keputusan pemimpin. Kepemimpinan yang beretika tidak hanya mempertimbangkan apakah suatu keputusan efektif, tetapi juga apakah keputusan tersebut benar, bertanggung jawab, dan memberikan manfaat bagi banyak pihak. Pemimpin yang menjunjung tinggi etika akan bertindak secara jujur, transparan, bertanggung jawab, serta mempertimbangkan dampak sosial dari setiap kebijakan yang dibuat. Dalam era digital, nilai etika semakin penting karena pemimpin harus mampu mengelola penggunaan teknologi, data, dan informasi secara bijaksana serta menjaga kepercayaan anggota organisasi.

Secara keseluruhan, empati, keadilan, inklusivitas, dan etika merupakan nilai-nilai yang saling berkaitan dalam membangun *Human-Centered Leadership*. Empati membantu pemimpin memahami manusia, keadilan memastikan perlakuan yang setara, inklusivitas menciptakan ruang partisipasi bagi semua pihak, sedangkan etika menjadi pedoman agar setiap keputusan dilakukan secara bertanggung jawab. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut, pemimpin dapat membangun organisasi yang tidak hanya unggul dalam kinerja, tetapi juga memiliki budaya yang menghargai dan memanusiakan setiap individu.

c. Peran kecerdasan emosional dan sosial dalam kepemimpinan

Dalam kepemimpinan modern, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual, kompetensi teknis, atau

keterampilan manajerial, tetapi juga oleh kemampuan dalam memahami dan mengelola aspek emosional serta sosial. Kecerdasan emosional dan sosial menjadi elemen penting dalam membangun hubungan yang efektif, menciptakan lingkungan organisasi yang positif, serta mengarahkan individu untuk mencapai tujuan bersama.

1. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Dalam konteks kepemimpinan, kecerdasan emosional membantu pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi kompleks, mengambil keputusan secara bijaksana, serta membangun hubungan interpersonal yang kuat.

Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik memiliki kesadaran diri (*self-awareness*), yaitu kemampuan memahami kekuatan, kelemahan, nilai, dan respons emosional dirinya. Kesadaran diri membantu pemimpin mengendalikan tindakan agar tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan atau konflik yang terjadi dalam organisasi.

Selain itu, kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengatur emosi (*self-regulation*), yaitu kemampuan mengendalikan reaksi terhadap berbagai situasi. Pemimpin yang mampu mengelola emosi akan lebih tenang dalam menghadapi masalah, mampu berpikir objektif, dan dapat memberikan contoh positif bagi anggota organisasi.

Kecerdasan emosional juga berkaitan dengan empati, yaitu kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain. Melalui empati, pemimpin dapat mengetahui kebutuhan anggota organisasi, memberikan dukungan yang tepat, serta menciptakan hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan rasa saling menghargai.

2. Kecerdasan Sosial dalam Kepemimpinan

Kecerdasan sosial (*social intelligence*) merupakan kemampuan untuk memahami lingkungan sosial, membangun interaksi yang efektif, serta bekerja sama dengan orang lain. Dalam kepemimpinan, kecerdasan sosial memungkinkan pemimpin membaca dinamika organisasi, memahami karakter individu, dan menciptakan komunikasi yang produktif.

Pemimpin dengan kecerdasan sosial mampu membangun jejaring, memperkuat kolaborasi, serta menciptakan budaya organisasi yang terbuka. Kemampuan berkomunikasi secara efektif menjadi salah satu aspek penting karena pemimpin harus mampu menyampaikan visi, memberikan arahan, menyelesaikan konflik, dan menginspirasi anggota organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, kecerdasan sosial sangat diperlukan karena pemimpin harus berinteraksi dengan berbagai pihak, seperti guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Kemampuan memahami kebutuhan serta harapan berbagai pihak akan membantu pemimpin menciptakan kebijakan yang lebih tepat dan berorientasi pada kemajuan bersama.

3. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Sosial dengan Kepemimpinan Humanis

Kecerdasan emosional dan sosial menjadi fondasi utama dalam penerapan *Human-Centered Leadership*. Pemimpin yang memiliki kedua kecerdasan tersebut mampu menyeimbangkan antara pencapaian tujuan organisasi dengan perhatian terhadap kebutuhan manusia. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan inspirator. Ia mampu menciptakan rasa aman secara psikologis, mendorong partisipasi, serta membangun lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Sehingga, kecerdasan emosional dan sosial memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memahami manusia secara emosional dan sosial akan lebih mudah membangun kepercayaan, mengelola perubahan, menyelesaikan konflik, dan menciptakan organisasi yang adaptif serta berkelanjutan. Dalam era transformasi digital, kemampuan tersebut semakin penting karena teknologi dapat membantu pekerjaan, tetapi hubungan manusia tetap menjadi inti dari keberhasilan kepemimpinan.

D. Pemberdayaan individu dan penguatan tim

Dalam pendekatan *Human-Centered Leadership*, pemberdayaan individu dan penguatan tim menjadi aspek penting dalam menciptakan organisasi yang berkembang dan berkelanjutan. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai proses memberikan perintah secara sepihak, tetapi sebagai upaya menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu mampu mengembangkan

potensi, mengambil tanggung jawab, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1. Pemberdayaan Individu

Pemberdayaan individu merupakan proses memberikan kesempatan, kepercayaan, dukungan, serta sumber daya kepada setiap anggota organisasi agar mampu mengembangkan kemampuan dan mengambil peran secara aktif. Pemimpin yang berorientasi pada manusia menyadari bahwa setiap individu memiliki potensi, pengalaman, dan keunikan yang dapat menjadi kekuatan organisasi.

Pemberdayaan dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi, melibatkan individu dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk berinovasi, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Ketika individu merasa dipercaya dan dihargai, mereka akan memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat terhadap organisasi.

Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan individu dapat diwujudkan melalui pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, keterlibatan dalam perencanaan program sekolah, serta dukungan terhadap kreativitas dalam proses pembelajaran. Pemimpin pendidikan yang memberdayakan tidak hanya berfokus pada kinerja saat ini, tetapi juga membangun kapasitas individu untuk menghadapi tantangan masa depan.

2. Peran Pemimpin dalam Pemberdayaan dan Penguatan Tim

Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan dan kerja tim. Pemimpin harus mampu menjadi fasilitator yang menyediakan arah, dukungan, serta motivasi bagi anggota organisasi. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan budaya yang menghargai ide, mendorong kreativitas, dan memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk berkembang.

Pemimpin juga perlu membangun kepercayaan melalui keteladanan, konsistensi tindakan, dan komunikasi yang transparan. Kepercayaan menjadi dasar utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat karena anggota organisasi akan lebih berani mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dengan demikian, pemberdayaan individu dan penguatan tim merupakan strategi penting dalam *Human-Centered Leadership*. Melalui pemberdayaan, organisasi mampu mengoptimalkan potensi setiap individu, sedangkan melalui penguatan tim, berbagai potensi tersebut dapat dikolaborasikan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang berhasil bukan hanya menghasilkan pencapaian organisasi, tetapi juga menciptakan manusia-manusia yang berkembang, percaya diri, dan mampu memberikan kontribusi bermakna.

E. Kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia

Kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia merupakan salah satu karakteristik utama dalam pendekatan *Human-Centered Leadership*. Pendekatan ini menempatkan kesejahteraan individu sebagai bagian penting dari keberhasilan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian target, produktivitas, atau efisiensi, tetapi juga memperhatikan kondisi fisik, psikologis, sosial, dan profesional setiap anggota organisasi.

Dalam paradigma kepemimpinan modern, manusia dipandang sebagai aset utama yang menentukan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan individu bekerja secara optimal, merasa dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Kesejahteraan manusia menjadi dasar untuk membangun motivasi, loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan anggota organisasi.

1. Membangun Lingkungan Organisasi yang Sehat

Pemimpin yang berorientasi pada kesejahteraan manusia berupaya menciptakan lingkungan organisasi yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan individu. Lingkungan yang sehat ditandai oleh adanya rasa saling menghargai, komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang positif, serta budaya organisasi yang bebas dari diskriminasi dan tekanan yang tidak produktif.

Dalam lingkungan pendidikan, misalnya, pemimpin perlu menciptakan budaya sekolah atau perguruan tinggi yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal pendidik, tenaga

kependidikan, serta peserta didik. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan kualitas layanan pendidikan.

2. Memperhatikan Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting dalam kepemimpinan berbasis manusia. Pemimpin perlu memahami bahwa tekanan kerja, perubahan organisasi, dan tuntutan pencapaian dapat memengaruhi kondisi emosional anggota organisasi.

Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan psikologis akan membangun budaya kerja yang memberikan dukungan, penghargaan, dan rasa aman. Anggota organisasi yang merasa diperhatikan akan lebih mampu menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, serta berkontribusi secara positif.

3. Mendukung Pertumbuhan dan Pengembangan Individu

Kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia tidak hanya memberikan perhatian terhadap kondisi saat ini, tetapi juga mendorong perkembangan jangka panjang individu. Pemimpin berperan dalam menyediakan kesempatan belajar, pelatihan, pengembangan karier, serta pengalaman baru yang dapat meningkatkan kapasitas anggota organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, hal ini dapat dilakukan melalui program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pendampingan profesional, serta pemberian ruang untuk melakukan inovasi dalam menjalankan tugas.

4. Menciptakan Keseimbangan antara Tujuan Organisasi dan Kebutuhan Manusia

Salah satu tantangan kepemimpinan modern adalah bagaimana mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan kebutuhan manusia. Pemimpin yang berorientasi pada kesejahteraan mampu menyeimbangkan antara tuntutan kinerja dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Pencapaian organisasi yang berkelanjutan tidak hanya bergantung pada strategi dan teknologi, tetapi juga pada kondisi individu yang menjalankan strategi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan bahwa setiap kebijakan yang dibuat memberikan manfaat bagi organisasi sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan anggota di dalamnya.

Dalam hal ini, kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia merupakan bentuk kepemimpinan yang mengintegrasikan keberhasilan organisasi dengan kepedulian terhadap manusia. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengembang potensi, pelindung nilai kemanusiaan, dan pencipta lingkungan yang memungkinkan setiap individu tumbuh serta berkontribusi secara maksimal. Pendekatan ini menjadi semakin relevan di era perubahan digital karena keberhasilan organisasi pada akhirnya tetap bergantung pada kualitas, keterlibatan, dan kesejahteraan manusia yang ada di dalamnya.

BAB 6

KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM KOMPLEKSITAS GLOBAL

A. Dunia VUCA

Perubahan lingkungan global yang berlangsung semakin cepat telah melahirkan sebuah kondisi yang dikenal dengan istilah **VUCA** (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Konsep VUCA pertama kali digunakan dalam konteks militer untuk menggambarkan situasi yang penuh ketidakpastian dan sulit diprediksi, kemudian berkembang dan banyak digunakan dalam dunia bisnis, pendidikan, organisasi, serta kepemimpinan modern. Dunia VUCA menggambarkan kondisi ketika perubahan terjadi secara cepat, informasi berkembang secara dinamis, dan berbagai persoalan menjadi semakin kompleks sehingga membutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi.

1. Volatility (Perubahan yang Cepat dan Tidak Stabil)

Volatility menggambarkan kondisi perubahan yang berlangsung cepat, tidak menentu, dan sulit diprediksi. Perubahan dapat terjadi akibat perkembangan teknologi, dinamika ekonomi, perubahan sosial, maupun berbagai faktor eksternal lainnya. Dalam dunia pendidikan, misalnya, perkembangan teknologi digital menyebabkan perubahan besar dalam cara belajar, mengajar, dan mengelola lembaga pendidikan.

Dalam menghadapi kondisi yang volatil, pemimpin dituntut memiliki kemampuan adaptasi dan fleksibilitas

yang tinggi. Pemimpin tidak dapat hanya mengandalkan pola kerja lama, tetapi harus mampu membaca perubahan, merancang strategi baru, serta mendorong organisasi untuk terus melakukan inovasi.

2. *Uncertainty* (Ketidakpastian)

Uncertainty menunjukkan situasi ketika informasi yang tersedia belum cukup untuk memprediksi kondisi masa depan secara akurat. Ketidakpastian membuat organisasi harus menghadapi berbagai kemungkinan yang tidak selalu dapat direncanakan sebelumnya. Dalam kondisi ini, pemimpin perlu memiliki kemampuan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang tersedia, sekaligus memiliki kesiapan untuk melakukan penyesuaian ketika terjadi perubahan. Kepemimpinan yang efektif dalam dunia VUCA membutuhkan kemampuan berpikir strategis, pengelolaan risiko, dan keberanian menghadapi situasi yang belum jelas.

3. *Complexity* (Kompleksitas)

Complexity menggambarkan kondisi ketika suatu permasalahan memiliki banyak faktor yang saling berkaitan dan sulit diselesaikan dengan pendekatan sederhana. Organisasi modern menghadapi berbagai tantangan yang melibatkan teknologi, sumber daya manusia, budaya organisasi, kebijakan, serta tuntutan masyarakat. Dalam menghadapi kompleksitas, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan berpikir sistem (*system thinking*), yaitu kemampuan melihat hubungan antara berbagai aspek yang memengaruhi organisasi. Kolaborasi dan keterlibatan berbagai pihak juga menjadi

penting karena masalah kompleks membutuhkan solusi yang berasal dari berbagai perspektif.

4. *Ambigu* (Ketidakjelasan)

Ambigu mengacu pada kondisi ketika suatu situasi memiliki banyak kemungkinan interpretasi dan tidak terdapat hubungan sebab-akibat yang jelas. Dalam dunia yang ambigu, pengalaman masa lalu belum tentu dapat menjadi pedoman yang tepat untuk menghadapi tantangan baru. Pemimpin dalam kondisi ini harus mampu berpikir kreatif, terbuka terhadap berbagai sudut pandang, serta berani melakukan eksperimen untuk menemukan solusi yang sesuai. Kemampuan belajar secara terus-menerus menjadi kunci agar organisasi mampu bertahan dan berkembang.

B. Tantangan global: krisis ekonomi, perubahan iklim, konflik geopolitik

Perkembangan dunia yang semakin terhubung membawa berbagai peluang sekaligus tantangan yang kompleks bagi organisasi, masyarakat, dan pemimpin di berbagai sektor. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta perubahan sosial telah menciptakan lingkungan yang dinamis, di mana berbagai peristiwa di satu wilayah dapat memberikan dampak luas terhadap wilayah lainnya. Dalam menghadapi kondisi tersebut, pemimpin perlu memahami berbagai tantangan global, seperti krisis ekonomi, perubahan iklim, dan konflik geopolitik, agar mampu merancang strategi yang adaptif dan berkelanjutan.

1. Krisis Ekonomi Global

Krisis ekonomi merupakan salah satu tantangan global yang dapat memberikan dampak besar terhadap stabilitas organisasi dan kehidupan masyarakat. Krisis ekonomi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakstabilan pasar, inflasi, gangguan rantai pasok, perubahan kebijakan ekonomi, maupun ketidakpastian global. Dampaknya dapat terlihat dalam bentuk penurunan daya beli masyarakat, keterbatasan sumber pendanaan, meningkatnya pengangguran, serta tekanan terhadap keberlangsungan organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan, krisis ekonomi menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan manajemen risiko, pengambilan keputusan strategis, dan pengelolaan sumber daya secara efektif. Pemimpin perlu mampu menentukan prioritas, melakukan inovasi, serta menciptakan strategi efisiensi tanpa mengabaikan kesejahteraan manusia dalam organisasi.

Dalam bidang pendidikan, misalnya, tantangan ekonomi dapat memengaruhi akses terhadap pendidikan, ketersediaan fasilitas, dan kemampuan lembaga dalam melakukan pengembangan program. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan perlu mencari solusi kreatif melalui kolaborasi, pemanfaatan teknologi, dan pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan.

2. Perubahan Iklim

Perubahan iklim menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi dunia saat ini. Peningkatan suhu global, perubahan pola cuaca, bencana alam, serta kerusakan ekosistem memberikan dampak terhadap

berbagai aspek kehidupan manusia. Perubahan iklim tidak hanya menjadi persoalan lingkungan, tetapi juga berkaitan dengan ekonomi, kesehatan, keamanan pangan, dan keberlanjutan pembangunan.

Bagi pemimpin organisasi, isu perubahan iklim menuntut adanya kesadaran terhadap pentingnya keberlanjutan (*sustainability*). Pemimpin perlu mengintegrasikan prinsip ramah lingkungan dalam kebijakan dan aktivitas organisasi, seperti penggunaan sumber daya secara bijak, pengurangan limbah, serta pengembangan budaya yang peduli terhadap lingkungan.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan iklim dapat diwujudkan melalui penguatan pendidikan lingkungan, penerapan konsep sekolah hijau, serta pengembangan kesadaran peserta didik terhadap keberlanjutan. Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang mampu menghadapi tantangan lingkungan di masa depan.

3. Konflik Geopolitik

Konflik geopolitik merupakan tantangan global yang muncul akibat persaingan kepentingan antarnegara, perbedaan ideologi, perebutan sumber daya, maupun perubahan kekuatan politik dunia. Konflik geopolitik dapat memengaruhi stabilitas ekonomi, keamanan, perdagangan internasional, serta hubungan antarbangsa.

Bagi organisasi dan pemimpin, konflik geopolitik menciptakan ketidakpastian yang membutuhkan kemampuan adaptasi dan pemetaan risiko. Pemimpin perlu memahami dinamika global, mengembangkan strategi yang fleksibel, serta membangun kerja sama yang

luas untuk menghadapi kemungkinan perubahan lingkungan eksternal.

Dalam konteks pendidikan dan organisasi sosial, konflik geopolitik juga memberikan tantangan dalam membangun nilai toleransi, perdamaian, dan kerja sama antarbudaya. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang menghargai keberagaman serta mendorong penyelesaian masalah melalui dialog dan kolaborasi.

4. Peran Kepemimpinan dalam Menghadapi Tantangan Global

Menghadapi berbagai tantangan global tersebut, diperlukan model kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berorientasi pada manusia. Pemimpin masa kini tidak cukup hanya memiliki kemampuan administratif, tetapi juga harus mampu memahami perubahan global, membangun ketahanan organisasi, dan menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi tantangan global harus mampu menggabungkan pemanfaatan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Pemimpin perlu memastikan bahwa setiap strategi yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada keberhasilan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya terhadap masyarakat, lingkungan, dan generasi mendatang.

Dengan demikian, krisis ekonomi, perubahan iklim, dan konflik geopolitik merupakan tantangan yang membutuhkan respons kepemimpinan yang komprehensif. Pemimpin yang mampu memahami

kompleksitas global, membangun kolaborasi, serta menempatkan manusia dan keberlanjutan sebagai prioritas akan lebih siap menghadapi perubahan dan menciptakan organisasi yang tangguh di masa depan.

c. Kepemimpinan lintas budaya dan kolaborasi global

Perkembangan globalisasi telah mengubah cara organisasi berinteraksi dan bekerja. Batas geografis yang semakin terbuka, kemajuan teknologi komunikasi, serta meningkatnya mobilitas manusia menyebabkan organisasi saat ini semakin beragam secara budaya. Kondisi tersebut menuntut hadirnya model kepemimpinan yang mampu memahami perbedaan budaya, membangun hubungan antarindividu dari berbagai latar belakang, serta menciptakan kolaborasi yang efektif dalam lingkungan global. Kepemimpinan lintas budaya (*cross-cultural leadership*) menjadi salah satu kompetensi penting bagi pemimpin modern dalam menghadapi dinamika dunia yang semakin kompleks.

1. Konsep Kepemimpinan Lintas Budaya

Kepemimpinan lintas budaya merupakan kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok yang memiliki perbedaan nilai, norma, keyakinan, bahasa, serta cara berpikir. Pendekatan ini menekankan bahwa pemimpin perlu memahami keberagaman budaya sebagai kekuatan organisasi, bukan sebagai hambatan. Setiap budaya memiliki cara berbeda dalam memandang komunikasi, hubungan kerja, pengambilan keputusan, hierarki, dan penyelesaian konflik. Pemimpin yang efektif harus mampu

menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik budaya yang beragam. Fleksibilitas dan kemampuan memahami perspektif orang lain menjadi kunci dalam membangun hubungan yang harmonis.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan lintas budaya semakin relevan karena lembaga pendidikan menjadi ruang interaksi berbagai kelompok dengan latar belakang yang berbeda. Pemimpin pendidikan perlu menciptakan lingkungan yang menghargai keberagaman, mendorong kerja sama, serta membangun budaya akademik yang inklusif.

2. Karakteristik Pemimpin Lintas Budaya

Pemimpin memahami bahwa setiap individu memiliki latar belakang budaya yang memengaruhi cara berpikir, berkomunikasi, dan bertindak. Kesadaran budaya membantu pemimpin menghindari prasangka serta membangun hubungan yang lebih efektif. Pemimpin mampu berkomunikasi secara terbuka dan menghargai perbedaan gaya komunikasi. Kemampuan mendengarkan secara aktif menjadi bagian penting untuk memahami kebutuhan dan harapan berbagai pihak.

Pemimpin mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan situasi serta karakteristik individu yang dipimpin. Fleksibilitas memungkinkan organisasi tetap berjalan efektif dalam lingkungan yang beragam.

Pemimpin memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi tanpa memandang latar belakang budaya. Keberagaman dipandang sebagai sumber kreativitas dan inovasi.

Kepercayaan menjadi fondasi utama dalam kerja sama lintas budaya. Pemimpin perlu menunjukkan integritas, konsistensi, dan penghargaan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh berbagai kelompok.

3. Kolaborasi Global dalam Kepemimpinan

Kolaborasi global merupakan proses kerja sama antarindividu, organisasi, atau negara yang memiliki latar belakang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Dalam era digital, kolaborasi global semakin mudah dilakukan melalui berbagai platform teknologi yang memungkinkan komunikasi dan pertukaran pengetahuan secara cepat.

Bagi pemimpin modern, kolaborasi global memberikan peluang untuk memperoleh perspektif baru, memperluas jaringan, serta menciptakan inovasi melalui pertukaran ide. Namun, kolaborasi tersebut juga membutuhkan kemampuan mengelola perbedaan kepentingan, bahasa, budaya kerja, dan cara pengambilan keputusan.

Dalam organisasi pendidikan, kolaborasi global dapat diwujudkan melalui kerja sama penelitian internasional, pertukaran akademik, pengembangan kurikulum berbasis global, serta berbagai program kemitraan antarinstansi. Pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam membangun jejaring yang memungkinkan lembaga berkembang melalui pengalaman dan pengetahuan dari berbagai belahan dunia.

4. Tantangan Kepemimpinan Lintas Budaya

Meskipun memberikan banyak peluang, kepemimpinan lintas budaya juga menghadapi berbagai

tantangan, seperti perbedaan nilai, kesalahpahaman komunikasi, stereotip budaya, dan konflik kepentingan. Tanpa pemahaman budaya yang baik, perbedaan tersebut dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan kompetensi global (*global competence*) yang mencakup kemampuan memahami dunia, menghargai keberagaman, berpikir kritis, serta bekerja sama dengan individu dari berbagai latar belakang.

5. Kepemimpinan Lintas Budaya untuk Masa Depan

Kepemimpinan lintas budaya menjadi semakin penting dalam menghadapi dunia yang saling terhubung. Pemimpin masa depan harus mampu menggabungkan wawasan global dengan nilai-nilai lokal, sehingga mampu menciptakan organisasi yang terbuka, inovatif, dan berkelanjutan. Sehingga, kepemimpinan lintas budaya bukan hanya tentang kemampuan bekerja dengan orang dari budaya berbeda, tetapi juga tentang kemampuan membangun pemahaman, kepercayaan, dan kolaborasi untuk menghadapi tantangan bersama. Pemimpin yang mampu mengelola keberagaman budaya akan memiliki keunggulan dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan mampu bersaing dalam lingkungan global.

D. Pengambilan keputusan dalam situasi krisis

Situasi krisis merupakan kondisi ketika organisasi menghadapi tekanan besar, ketidakpastian tinggi, serta keterbatasan waktu dalam menentukan tindakan yang tepat. Krisis dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti perubahan ekonomi, bencana alam, gangguan teknologi,

konflik internal, perubahan kebijakan, maupun kondisi global yang tidak terduga. Dalam situasi tersebut, kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi.

Pengambilan keputusan dalam situasi krisis berbeda dengan pengambilan keputusan dalam kondisi normal. Pemimpin sering kali harus bertindak dengan informasi yang terbatas, menghadapi berbagai risiko, serta mempertimbangkan kepentingan banyak pihak. Oleh karena itu, pemimpin membutuhkan kemampuan berpikir kritis, ketenangan emosional, kecepatan bertindak, serta kemampuan melihat dampak jangka pendek dan jangka panjang dari setiap keputusan.

1. Karakteristik Pengambilan Keputusan dalam Krisis

Dalam kondisi krisis, informasi yang tersedia sering kali belum lengkap atau berubah dengan cepat. Pemimpin harus mampu memilah informasi yang relevan, melakukan analisis berdasarkan fakta, serta menghindari keputusan yang hanya didasarkan pada asumsi atau tekanan situasi.

Krisis sering membutuhkan respons yang cepat karena keterlambatan dalam mengambil keputusan dapat memperbesar dampak negatif. Namun, kecepatan tetap harus diimbangi dengan pertimbangan yang matang agar keputusan tidak menimbulkan masalah baru.

Setiap keputusan dalam kondisi krisis memiliki konsekuensi tertentu. Pemimpin perlu mampu mengidentifikasi risiko, mempertimbangkan berbagai alternatif solusi, dan memilih tindakan yang memberikan manfaat terbesar dengan risiko yang dapat dikendalikan.

Krisis biasanya berdampak pada berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengambilan keputusan perlu mempertimbangkan perspektif anggota organisasi, mitra, masyarakat, dan pihak terkait lainnya.

2. Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan Krisis

Pemimpin harus mampu menentukan masalah utama yang harus segera ditangani serta menetapkan prioritas tindakan. Kemampuan melihat inti persoalan menjadi penting agar sumber daya organisasi dapat digunakan secara efektif.

Dalam situasi krisis, anggota organisasi sering mengalami kecemasan dan ketidakpastian. Pemimpin perlu menunjukkan ketenangan, optimisme realistis, serta memberikan arahan yang jelas agar organisasi tetap berjalan.

Komunikasi menjadi elemen penting dalam pengelolaan krisis. Pemimpin perlu menyampaikan informasi secara terbuka, menjelaskan alasan di balik keputusan yang diambil, serta menjaga kepercayaan anggota organisasi.

Meskipun pemimpin memiliki tanggung jawab utama dalam mengambil keputusan, keterlibatan tim dapat menghasilkan perspektif yang lebih luas. Kolaborasi membantu organisasi menemukan solusi yang lebih kreatif dan tepat sasaran.

3. Prinsip Pengambilan Keputusan Krisis yang Efektif

Keputusan harus didasarkan pada informasi yang akurat dan analisis yang objektif, bukan hanya

berdasarkan tekanan emosional atau opini semata. Kondisi krisis dapat berubah dengan cepat sehingga pemimpin perlu siap melakukan penyesuaian terhadap keputusan yang telah dibuat.

Dalam pendekatan *Human-Centered Leadership*, keputusan tidak hanya mempertimbangkan aspek efisiensi, tetapi juga dampaknya terhadap kesejahteraan individu dan keberlangsungan hubungan sosial dalam organisasi. Memiliki visi jangka panjang Pemimpin perlu melihat krisis bukan hanya sebagai masalah yang harus segera diselesaikan, tetapi juga sebagai kesempatan untuk melakukan perbaikan dan membangun ketahanan organisasi.

4. Pengambilan Keputusan Krisis dalam Organisasi Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, pengambilan keputusan krisis dapat terlihat ketika lembaga menghadapi berbagai situasi seperti perubahan sistem pembelajaran, keterbatasan sumber daya, bencana, atau perubahan kebijakan pendidikan. Pemimpin pendidikan harus mampu mengambil keputusan yang menjaga keberlangsungan proses pendidikan sekaligus melindungi kepentingan peserta didik, pendidik, dan masyarakat.

Pemimpin pendidikan yang efektif akan mengutamakan komunikasi, kolaborasi, dan inovasi dalam menghadapi krisis. Penggunaan teknologi, penguatan kerja sama, serta pengembangan budaya adaptif menjadi strategi penting agar lembaga pendidikan mampu bertahan dan berkembang. Dalam hal ini, pengambilan keputusan dalam situasi krisis merupakan kompetensi

penting bagi pemimpin modern. Pemimpin yang mampu mengelola tekanan, menganalisis situasi secara objektif, melibatkan berbagai pihak, serta tetap mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan akan mampu membawa organisasi melewati masa sulit dan menjadi lebih tangguh dalam menghadapi tantangan masa depan.

E. Strategi membangun resiliensi organisasi

Resiliensi organisasi merupakan kemampuan suatu organisasi untuk menghadapi tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, mengatasi gangguan, serta bangkit kembali dengan kondisi yang lebih kuat setelah mengalami berbagai tantangan. Dalam lingkungan global yang ditandai oleh ketidakpastian, perubahan teknologi yang cepat, krisis ekonomi, dan berbagai permasalahan sosial, resiliensi menjadi salah satu kapasitas penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Organisasi yang resilien bukan berarti organisasi yang tidak pernah mengalami masalah, melainkan organisasi yang memiliki kemampuan untuk merespons perubahan secara efektif, belajar dari pengalaman, dan melakukan transformasi agar tetap relevan. Dalam konteks kepemimpinan modern, pembangunan resiliensi organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan budaya adaptif, memperkuat sumber daya manusia, dan mengembangkan sistem organisasi yang fleksibel.

1. Membangun Visi dan Budaya Organisasi yang Adaptif

Strategi pertama dalam membangun resiliensi organisasi adalah menciptakan visi yang jelas dan budaya organisasi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan. Pemimpin perlu menyampaikan arah organisasi secara konsisten agar seluruh anggota memahami tujuan bersama dan memiliki kesiapan menghadapi berbagai tantangan.

Budaya organisasi yang adaptif ditandai dengan keterbukaan terhadap perubahan, kemauan untuk belajar, keberanian melakukan inovasi, dan kemampuan bekerja sama dalam menghadapi masalah. Pemimpin berperan penting dalam membangun pola pikir (*mindset*) bahwa perubahan bukan hanya ancaman, tetapi juga peluang untuk berkembang.

2. Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan faktor utama dalam membangun organisasi yang resilien. Oleh karena itu, pemimpin perlu melakukan investasi terhadap pengembangan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi anggota organisasi.

Penguatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan profesional, pendampingan, serta pemberian kesempatan untuk mencoba pendekatan baru. Individu yang memiliki kompetensi dan kepercayaan diri akan lebih siap menghadapi perubahan serta berkontribusi dalam mencari solusi ketika organisasi menghadapi krisis. Dalam konteks pendidikan, misalnya, penguatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan menjadi kunci agar lembaga

pendidikan mampu menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat.

3. Membangun Komunikasi dan Kolaborasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka menjadi fondasi penting dalam membangun resiliensi organisasi. Dalam situasi penuh ketidakpastian, anggota organisasi membutuhkan informasi yang jelas mengenai kondisi yang sedang dihadapi dan langkah-langkah yang akan dilakukan.

Pemimpin perlu menciptakan ruang dialog yang memungkinkan setiap individu menyampaikan ide, masukan, maupun kekhawatiran. Selain itu, kolaborasi antarbagian dalam organisasi perlu diperkuat agar berbagai potensi dan keahlian dapat digabungkan untuk menghadapi tantangan secara bersama-sama. Organisasi yang memiliki budaya kolaborasi akan lebih mudah menemukan solusi inovatif karena permasalahan tidak hanya dilihat dari satu perspektif, tetapi dari berbagai sudut pandang.

4. Mengembangkan Kemampuan Inovasi dan Pembelajaran Organisasi

Organisasi yang resilien adalah organisasi yang mampu belajar dari pengalaman dan terus melakukan perbaikan. Setiap krisis atau perubahan harus menjadi sumber pembelajaran untuk meningkatkan kualitas sistem dan strategi organisasi.

Pemimpin perlu mendorong budaya inovasi dengan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk bereksperimen, mengembangkan ide baru, dan mencari

cara kerja yang lebih efektif. Kesalahan yang terjadi tidak selalu dipandang sebagai kegagalan, tetapi sebagai kesempatan untuk melakukan evaluasi dan pembelajaran.

5. Memanfaatkan Teknologi Secara Strategis

Teknologi menjadi salah satu faktor pendukung dalam membangun ketahanan organisasi. Pemanfaatan teknologi dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi, mempercepat komunikasi, mengelola data, serta mendukung pengambilan keputusan. Namun, penggunaan teknologi harus tetap memperhatikan aspek manusia. Teknologi seharusnya menjadi alat yang memperkuat kemampuan manusia, bukan menggantikan peran manusia secara keseluruhan. Pemimpin perlu memastikan bahwa transformasi digital dilakukan secara bijaksana dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Membangun Kepemimpinan yang Fleksibel dan Berorientasi Manusia

Resiliensi organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang fleksibel mampu menyesuaikan strategi sesuai dengan kondisi yang berubah, sementara pemimpin yang berorientasi manusia mampu menjaga motivasi dan kesejahteraan anggota organisasi.

Dalam pendekatan *Human-Centered Leadership*, pemimpin tidak hanya berfokus pada keberhasilan organisasi, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis, kebutuhan, dan perkembangan individu. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi menjadi modal penting dalam menghadapi situasi sulit.

7. Membangun Sistem Manajemen Risiko

Organisasi yang resilien memiliki kemampuan untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan risiko. Pemimpin perlu mengembangkan sistem identifikasi risiko, perencanaan alternatif, serta mekanisme respons terhadap kondisi darurat. Manajemen risiko membantu organisasi tidak hanya bereaksi ketika masalah muncul, tetapi juga mempersiapkan langkah pencegahan sebelum terjadi gangguan yang lebih besar.

Membangun resiliensi organisasi membutuhkan pendekatan yang menyeluruh melalui penguatan budaya adaptif, pengembangan sumber daya manusia, kolaborasi, inovasi, pemanfaatan teknologi, dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Organisasi yang resilien bukan hanya mampu bertahan dalam menghadapi perubahan, tetapi juga mampu berkembang dan menciptakan peluang baru dari berbagai tantangan.

Dalam era penuh ketidakpastian, pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang tangguh, fleksibel, dan berkelanjutan. Dengan menempatkan manusia sebagai pusat perubahan, organisasi akan memiliki kemampuan lebih besar untuk menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bennis, W. (2009). *On becoming a leader*. Basic Books.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2021). The productivity J-curve: How intangibles complement general purpose technologies. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 13(1), 333–372.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society: The information age: Economy, society, and culture* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. Free Press.
- Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). *Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines*. Harper Business.
- Drucker, P. F. (2008). *The essential Drucker: In one volume the best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management*. Harper Business.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Hamel, G., & Zanini, M. (2020). *Humanocracy: Creating organizations as amazing as the people inside them*. Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Harvard Business Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Ismail, S., Malone, M. S., & van Geest, Y. (2014). *Exponential organizations: Why new organizations are ten times better, faster, and cheaper*. Diversion Books.
- Japan Cabinet Office. (2019). *Society 5.0: A human-centered society*. Government of Japan.
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15–25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

- Licklider, J. C. R. (1960). Man-computer symbiosis. *IRE Transactions on Human Factors in Electronics, HFE-1*(1), 4–11.
<https://doi.org/10.1109/THFE2.1960.4503259>
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. Thomas Nelson.
- McKinsey Global Institute. (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity*. McKinsey & Company.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD principles on artificial intelligence*. OECD Publishing.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2016). *Lead and disrupt: How to solve the innovator's dilemma*. Stanford University Press.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2014). How smart, connected products are transforming competition. *Harvard Business Review, 92*(11), 64–88.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon, 9*(5), 1–6.
<https://doi.org/10.1108/107481201110424816>
- Rifkin, J. (2014). *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. Palgrave Macmillan.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Schwab, K., & Davis, N. (2018). *Shaping the fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Shneiderman, B. (2022). *Human-centered AI*. Oxford University Press.
- Sinek, S. (2009). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Portfolio.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Tapscott, D. (2014). *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence*. McGraw-Hill.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2020). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (7th ed.). Wiley.
- Toffler, A. (1980). *The third wave*. William Morrow.
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information technology for management: On-demand strategies for performance, growth and sustainability*. Wiley.
- UNESCO. (2021). *AI and education: Guidance for policy-makers*. UNESCO.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298–318. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.04.002>

- Van Wart, M. (2013). Administrative leadership theory: A reassessment after 10 years. *Public Administration*, 91(3), 521–543.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
- Wheatley, M. J. (2006). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world*. Berrett-Koehler Publishers.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zohar, D. (2016). *The quantum leader: A revolution in business thinking and practice*. Prometheus Books.

BIOGRAFI PENULIS



Qoriah Rahmawati, STMM. Lahir di Sumberjo, Ngawu Playen Gunung Kidul Yogyakarta pada tanggal 13 Juni 1977. Menempuh pendidikan: SDN Playen 1 (lulus tahun 1990), SMPN 1 Playen (lulus tahun 1993) SMAN 12 Yogyakarta (lulus tahun 1995), DIII Analis Kimia Surakarta (lulus tahun 1998), S1 Teknik Kimia institut Teknologi Indonesia Serpong Tangerang Selatan (lulus tahun 2006), S2 pada jurusan Manajemen Pendidikan di Institut Manajemen Indonesia Jakarta (lulus tahun 2012). Dan saat ini masih aktif sebagai mahasiswa pasca sarjana Doktorat Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten.

Penulis adalah Guru Penggerak angkatan 6. Pengajar Praktik angkatan 10, Narasumber Berbagi Praktik Baik angkatan 3, Fasilitator Pembelajaran Mendalam Prov Banten, ASN / guru Kimia di SMAN 7 Kota Tangerang Selatan. Penulis buku ber ISBN berjudul Serba Serbi Sang Penggerak, penulis buku Antologi Komunitas Guru Penggerak, penulis artikel berbagai jurnal dengan judul diantaranya:

- Pedagogical People Analytics Berbasis Artefak untuk Analisis Perkembangan Konseptual Siswa pada Pembelajaran Konfigurasi Elektron (Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA/Jago IPA)
- Neuro-Techno-Ethno Policy Framework: Menata Ulang Analisis Kebijakan Pendidikan untuk Ekosistem Pembelajaran yang Berkelanjutan dan Responsif Kontekstual (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan/JISIP)

- SDM- MOOC: Pembelajaran Sosial Berbasis Artefak untuk Ketrampilan Abad 21 (Jurnal Ilmiah Mandala Education/JIME)
- The Brain Reward System and High School Students Learning Behavior in Banten Province (Journal of Economics, Finance and Management Studies)
- Affective Canonical Analysis of Hypnoteaching and Student Engagement Outcomes (Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar)
- MRAS: New Finding on A teacher Reflection InstrumentBased on Digital Awareness and AI Ethics (Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan/JKTP)
- Hermeneutic Reconstruction of The Role of Community in The Learning Ecology (Jurnal Pendidikan Humaniora/ JPH)
- Rekonstruksi Deep Learning Berbasis Etno-Pedagogi dalam Pendidikan Sains Sekolah Dasar (Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar/Pendas)



Hj. Adkhiyah, M.Pd. merupakan seorang akademisi, praktisi pendidikan, dan pemimpin pendidikan yang lahir di Tangerang pada 08 Juli 1982. Sejak awal kariernya, beliau menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Pendidikan tinggi ditempuh di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Program Studi Pendidikan Matematika Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA). Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Pendidikan Matematika sebagai landasan akademik dalam penguasaan ilmu pengetahuan, logika, dan metodologi pembelajaran. Selanjutnya, beliau melanjutkan studi pada jenjang Magister Pendidikan (S2) di universitas yang sama dan berhasil meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.), yang semakin memperkuat kompetensinya dalam bidang manajemen pendidikan, pengembangan kurikulum, serta inovasi pembelajaran.

Sebagai seorang pendidik dan pemimpin pendidikan, Hj. Adkhiyah, M.Pd. memiliki pengalaman panjang dalam dunia pendidikan formal maupun nonformal. Saat ini beliau mengemban amanah sebagai Kepala Sekolah SMKN 13 Kabupaten Tangerang, dengan tanggung jawab strategis dalam mengelola penyelenggaraan pendidikan vokasi yang berorientasi pada peningkatan kompetensi peserta didik, penguatan karakter, serta pengembangan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Dalam kapasitasnya sebagai kepala sekolah, beliau menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan pada penguatan

budaya mutu, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, inovasi pembelajaran berbasis teknologi, dan pengembangan lingkungan sekolah yang kondusif bagi pencapaian prestasi akademik maupun nonakademik. Kepemimpinan beliau berfokus pada penciptaan ekosistem pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat abad ke-21.

Selain berkiprah dalam pendidikan menengah kejuruan, Hj. Adkhiyah, M.Pd. juga aktif sebagai Ketua Yayasan yang menaungi satuan pendidikan PAUD, SDIT, dan PKBM di wilayah Kabupaten Tangerang. Peran ini menunjukkan dedikasi beliau dalam membangun sistem pendidikan yang berkelanjutan dan terintegrasi mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat. Melalui yayasan yang dipimpinnya, beliau berupaya memperluas akses pendidikan yang berkualitas serta mendorong peningkatan literasi, keterampilan hidup (life skills), dan pemberdayaan masyarakat berbasis pendidikan.

Dalam perspektif akademik dan profesional, Hj. Adkhiyah, M.Pd. memiliki perhatian yang besar terhadap pengembangan pendidikan matematika, manajemen pendidikan, peningkatan mutu sekolah, kepemimpinan pendidikan, serta penguatan kompetensi peserta didik dalam menghadapi tantangan global. Pengalaman akademik yang berpadu dengan pengalaman kepemimpinan di berbagai lembaga pendidikan menjadikan beliau sosok yang mampu mengintegrasikan teori pendidikan dengan praktik manajerial secara efektif.

Kontribusi beliau dalam dunia pendidikan tidak hanya tercermin melalui tugas dan jabatan yang diemban, tetapi juga melalui komitmennya dalam membangun kolaborasi antara sekolah, keluarga, masyarakat, dan berbagai

pemangku kepentingan pendidikan. Dengan semangat pengabdian, integritas, dan profesionalisme yang tinggi, Hj. Adkhiyah, M.Pd. terus berupaya menghadirkan inovasi pendidikan yang berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya di Kabupaten Tangerang dan Indonesia pada umumnya.

Hj. Adkhiyah, M.Pd. meyakini bahwa pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membangun peradaban bangsa. Oleh karena itu, beliau senantiasa berkomitmen untuk mengembangkan pendidikan yang humanis, ber karakter, dan berdaya saing guna mencetak generasi yang unggul, berakhlak mulia, serta mampu berkontribusi dalam pembangunan masyarakat yang berkelanjutan.



Prof. Dr. H. M. Syadeli Hanafi, M.Pd.

merupakan salah satu akademisi senior dan Guru Besar di lingkungan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang memiliki kontribusi besar dalam pengembangan pendidikan, khususnya di bidang manajemen pendidikan. Beliau dikenal sebagai sosok pendidik yang berdedikasi tinggi, berintegritas, serta aktif dalam membangun budaya akademik yang progresif di Provinsi Banten.

Lahir pada 20 Agustus 1956, Prof. Syadeli Hanafi menempuh pendidikan sarjana di IKIP Yogyakarta pada tahun 1983, kemudian melanjutkan studi magister di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2004, dan menyelesaikan program doktor pada bidang pendidikan di universitas yang sama. Perjalanan akademiknya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan ilmu pendidikan dan kepemimpinan akademik.

Dalam perjalanan kariernya di UNTIRTA, beliau pernah menjabat sebagai Dekan FKIP UNTIRTA selama dua periode, yaitu 1996–2000 dan 2000–2003. Kepemimpinannya dinilai berperan penting dalam penguatan tata kelola fakultas, peningkatan kualitas akademik, serta pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kampus.

Sebagai Guru Besar bidang Ilmu Manajemen Pendidikan, Prof. Syadeli Hanafi aktif memberikan kontribusi melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Beliau juga dikenal sebagai akademisi yang konsisten mendorong kemajuan pendidikan berbasis kualitas, karakter, dan penguatan manajemen kelembagaan. Pada tahun 2021, beliau resmi dikukuhkan sebagai Guru Besar UNTIRTA dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan.