

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGHADAPI FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN DI ERA REVOLUSI 4.0

Irma Septria Mawarni^{1*}, Nuri Aslami²

^{1,2} Prograum Studi Manajemen, Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: ¹⁾ mawarniirma792@gmail.com, ²⁾ Nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstrak

Dunia termasuk salah satu negara Indoensia untuk saat ini sedang menghadapi era revolusi 4.0. Sebuah kesuksesan dari seseorang dapat ditinjau dari keberhasilan melalui insudtri yang tengah dikembangkan pada era 4.0 ini. Adapun kesuksesan yang dimiliki oleh seseorang juga berdasarkan sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang jati diri pemimpin dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait peran kepemimpinan dalam menghadapi faktor-faktor pendorong di era revolusi 4.0. Jenis artikel yang dituliskan menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur yang dilakukan dalam penulisan artikel ini meliputi analisis dan juga telaah terkait buku, artikel, jurnal, atau sumber relevan lainnya yang berkesinambungan dengan judul. Kesimpulan dari jurnal ini adalah terdapat empat model tipe kepemimpinan dalam menghadapi revolusi 4.0, diantaranya adalah Social Supers, atau komitmen untuk berbuat baik, Data-Driven Decisives yakni proses pengambilan keputusan berdasarkan data, Disruption Drivers berupa keberanian mengambil keputusan untuk jangka panjang dengan mempertimbangkan tren yang akan terjadi di masa depan. Kemudian Talent Champions yakni proses pengembangan talent atau SDM yang siap pakai dan mampu bertahan dalam disrupsi.

Kata Kunci: *Kepeimpinan, Faktor Pendorong, Revolusi 4.0*

Abstract

The world, including one of Indonesia's countries, is currently facing the era of revolution 4.0. A person's success can be seen from the success of the industry that is being developed in this 4.0 era. The success that is owned by a person is also based on the leadership attitude possessed by an identity leader of the company. This study aims to analyze the role of leadership in dealing with the driving factors in the 4.0 revolution era. This type of article is written using qualitative research using literature studies. The literature study carried out in writing this article includes analysis and also studies related to books, articles, journals, or other relevant sources that are continuous with the title. The findings reveal that there are four leadership-type models in facing the 4.0 revolution, including Social Supers, or commitment to do good, Data-Driven Decisives, namely the decision-making process based on data, Disruption Drivers in the form of the courage to make decisions for the long term by considering trends that will occur in the future. Then Talent Champions, which is the process of developing talent or human resources that are ready to use and able to survive disruption.

Keywords: *Leadership, Driven Factor, Revolution 4.0*

1. PENDAHULUAN

Saat ini, negara-negara di dunia termasuk Indonesia sedang menghadapi era revolusi 4.0, dimana seperti yang telah diketahui bahwa pada era revolusi 4.0 akan terjadi sebuah perubahan dimana pekerjaan dari masyarakat akan dibantu oleh mesin. Sebagai contohnya adalah pada orang dahulu sebelum memasuki era revolusi 4.0 masih melakukan pekerjaan dengan manual. Seperti berjalan kaki untuk menuju ke suatu tempat, akan tetapi saat masyarakat mulai masuk pada industri 4.0 masyarakat tidak lagi berjalan melainkan sudah menggunakan mesin untuk mempermudah perjalanan mereka. Mesin yang dimaksudkan tersebut adalah sepeda motor ataupun mobil (Haris, 2019). Sebuah kesuksesan dari seseorang dapat ditinjau dari keberhasilan melalui industri yang tengah dikembangkan pada era 4.0 ini. Adapun kesuksesan yang dimiliki oleh seseorang juga berdasarkan sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang jati diri pemimpin dari perusahaan.

Organisasi dan semua fungsinya harus memiliki daya saing dan kompetensi kompetitif dalam menghadapi globalisasi (Lasi et al., 2014). Ketidaksiapan fungsi organisasi akan menjadikan dirinya sebagai objek aktor atau subjek di era globalisasi (Neugebauer et al., 2016). Menurut Bolden & O'Regan (2016), organisasi fungsi organisasi sangat tergantung pada peran dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan menentukan kebijakan organisasi dalam menghadapi dan mengantisipasi efek globalisasi. Pemimpin sangat dituntut untuk mampu menggerakkan dan mempengaruhi bawahan agar memiliki kesiapan baik daya saing maupun kompetensi bersaing agar mampu menjadikan organisasinya menjadi aktor atau subyek daripada obyek di era globalisasi. Oleh karena itu, pemimpin memiliki kemampuan untuk menerapkan perilaku atau gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat menjawab tantangan di era globalisasi.

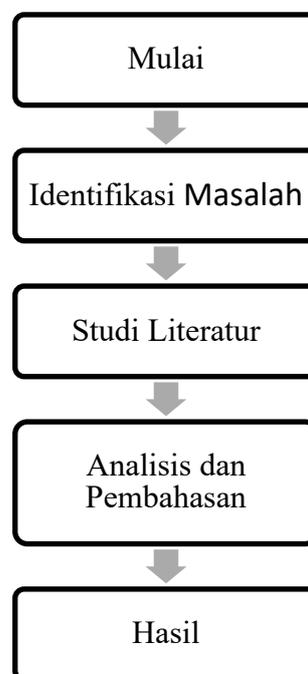
Pada kasus-kasus tertentu masih terdapat beberapa perusahaan dan instansi terkait yang belum menerapkan pendorong perubahan revolusi 4.0. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Soraya et al., 2021) memaparkan hasil bahwa selain perusahaan, beberapa instansi yang sudah berdiri di Indonesia juga harus memperhatikan perubahan revolusi 4.0. salah satu contoh instansi yang dipaparkan tersebut adalah sekolah. Pada sekolah-sekolah yang ada di Indonesia juga mampu mempersiapkan para peserta didik untuk menghadapi era revolusi 4.0 dan revolusi 5.0 yang akan mendatang di kemudian hari nanti. Sehingga jika peserta didik, mulai disiapkan dari sekarang, maka akan bisa dipastikan peserta didik akan memiliki bekal untuk mempersiapkan diri mereka sendiri di masa yang akan datang (Soraya et al., 2021).

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul "Peran Kepemimpinan dalam Menghadapi Faktor-faktor Pendorong Perubahan di Era Revolusi 4.0". Tujuan dari pembuatan artikel ini adalah untuk menganalisis terkait peran kepemimpinan dalam menghadapi faktor-faktor pendorong di era revolusi 4.0. Adapun batasan yang digunakan dalam jurnal ini adalah hanya didasarkan pada studi literature yang berdasarkan pada jurnal ataupun artikel yang relevan dengan judul yang telah dirumuskan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait peran kepemimpinan dalam menghadapi faktor-faktor pendorong di era revolusi 4.0. Jenis artikel yang dituliskan menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur yang

dilakukan dalam penulisan artikel ini meliputi analisis dan juga telaah terkait buku, artikel, jurnal, atau sumber relevan lainnya yang berkesinambungan dengan judul. Menurut Zed (2004) studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa sumber yang relevan, yang kemudian diikuti dengan langkah pencatatan dan baca sehingga menjadi hasil penelitian. Jurnal-jurnal, beberapa artikel, atau buku-buku bisa dijadikan sumber penelitian. Fenomena yang ada yang diperkuat dengan adanya sumber-sumber yang mukhtahir merupakan penelitian yang akan dilakukan kali ini. Kemudian Nazir (2005) berpendapat bahwa studi literatur dapat juga disebut dengan studi pustaka. Studi pustaka yang dimaksudkan disini adalah kegiatan yang berhubungan dengan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis terkait dokumen-dokumen, beberapa buku, beberapa laporan, beberapa catatan, beberapa literatur yang relevan untuk memecahkan masalah dari yang sedang dihadapi oleh peneliti. Berikut adalah bagan 1 terkait metode penelitian yang akan dilakukan (Rumetna, 2018).



Gambar 1 Kerangka Berfikir Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Globalisasi revolusi industri 4.0 dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi baik yang bergerak di bidang profit maupun non profit. Dengan adanya globalisasi, terjadi perubahan tatanan dalam setiap aspek kehidupan, baik ekonomi, politik, sosial budaya, dan lain-lain. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan perilaku kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mengantisipasi dan menghadapi tantangan globalisasi. Dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjawab tantangan globalisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan

dinilai tepat dan mampu menjawab tantangan globalisasi saat ini karena kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan memimpin dalam mengubah lingkungan, motivasi, pola, dan nilai kerja bawahan dan bawahan lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Oberer & Erkollar, 2018).

Berdasarkan studi literature yang telah dilakukan bahwa terdapat empat model tipe kepemimpinan dalam menghadapi revolusi 4.0, diantaranya adalah “Social Supers, atau komitmen untuk berbuat baik, Data-Driven Decisives yakni proses pengambilan keputusan berdasarkan data, Disruption Drivers berupa keberanian mengambil keputusan untuk jangka panjang dengan mempertimbangkan tren yang akan terjadi di masa depan. Kemudian Talent Champions yakni proses pengembangan talent atau SDM yang siap pakai dan mampu bertahan dalam disrupsi” (Priatna, 2019).

Pada survey yang telah dilakukan bahwa ada sekitar 34% memaparkan bahwa seorang kepemimpinan dapat mencapai keberhasilannya yang dipengaruhi oleh faktor dampak sosial. Dari 34% yang dipaparkan berdasarkan presentase diatas juga dibagi berdasarkan beberapa poin hal penting dalam dampak sosial diantaranya adalah sebesar 17% adalah kinerja keuangan, sebesar 53% adalah untuk eksekutif, serta untuk 17% lagi adalah untuk kepuasan karyawan.

Lebih jauh studi ini juga memberikan pemahaman tentang Supers Sosial, yakni para pemimpin yang telah menunjukkan keberhasilan dalam “melakukan hal yang baik dengan sempurna” dan mampu meningkatkan pendapatan secara signifikan melalui pengembangan produk atau layanan baru yang berbasis pada kesadaran sosial atau lingkungan yang lebih baik. Mereka 12% lebih cenderung mengutip bahwa komposisi tenaga kerja yang ada telah dipersiapkan untuk proses transformasi digital, dan menunjukkan kemauan yang jauh lebih besar untuk melatih pekerja mereka (54% vs 37%).

1. Strategi Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Kurangnya pencetus visi terhadap apa yang diinginkan oleh pemimpin merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Seperti yang telah diketahui, bahwa kebutuhan akan masa depan dapat dipenuhi berdasarkan analisis kepemimpinan yang baik. Selain itu para pemimpin juga harus bisa menganalisis terkait perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang.

2. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Salah satu cara dan strategi yang dinilai ampuh dalam menghadapi era revolusi 4.0 adalah dengan mengambil keputusan berdasarkan data-data yang sudah ada. Data yang dimaksudkan bukan saja data yang berdifat kuantitatif, akan tapi, data yang bersifat kualitatif juga menjadi poin penting dalam pengambilan keputusan untuk menghadapi era revolusi 4.0. Para pemimpin di setiap perusahaan sangat setuju dengan cara tersebut dengan persentase sebanyak 62%. Para pemimpin tersebut memaparkan bahwa hal tersebut akan mendatangkan kebermanfaatn bagi mereka dan perusahaan.

3. Teknologi Akan Mengganggu Proses

Investasi pada revolusi 4.0 merupakan salah satu investasi yang telah banyak dilakukan oleh pemimpin eksekutif dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena melindungi diri dari kemungkinan adanya disrupsi yang dapat mengganggu pasar

ataupun industry lain. Jika dipaparkan dalam perbandingan persentase, maka perbandingan tersebut adalah 67%:33%. “Pendekatan defensif ini berasal dari anggapan bahwa apabila mereka terlalu fokus pada hasil dalam jangka pendek, akan menyebabkan kurangnya pemahaman tentang teknologi dan juga menurunkan ragam pilihan teknologi yang bisa dipergunakan untuk menunjang proses produksi mereka”

4. Pencetus Disrupsi

“Faktor yang mempengaruhi timbulnya disrupsi diyakini oleh sebagian besar responden adalah adanya peluang tumbuhnya berbagai inovasi baru, yang pada akhirnya juga berperan dalam menunjang pertumbuhan bisnis mereka. Ini kemudian akan mendorong eksekutif untuk berinvestasi dalam teknologi dengan fokus yang jelas untuk meningkatkan pasar mereka. Para eksekutif juga lebih cenderung mengatakan bahwa mereka merasa siap untuk memimpin di era Industri 4.0 (45% versus 32%) dan lebih yakin organisasi siap untuk menghadapi berbagai peluang yang terkait dengan Revolusi Industri 4.0”.

5. Membangun Skill

“Dalam menyatakan pendapatnya mengenai tenaga kerja untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0, lebih dari setengah pemimpin (55%) menyoroti ketidakcocokan yang signifikan antara keahlian SDM dengan kemampuan yang dibutuhkan di masa depan, kemudian 25% masih lebih suka mempekerjakan karyawan baru daripada melatih kembali tenaga kerja mereka saat ini. Sebagian lagi (57%) menyatakan masih percaya bahwa sistem pendidikan tidak cukup baik dalam mempersiapkan pekerja yang masuk, sehingga kemungkinan terjadinya ketidakcocokan antara keahlian dengan keinginan organisasi menjadi semakin besar. Hal ini juga membuat para responden mengharapkan adanya talent champion memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dengan tepat. Oleh karena itu mereka kemudian berusaha memikul tanggungjawab tersebut dengan melatih ketreampilan karyawan mereka untuk menghadapi masa depan pekerjaan (51% berbanding 41%). Mereka juga lebih cenderung berinvestasi dalam teknologi untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan yang akan timbul pada Revolusi Industri 4.0 (42% berbanding 32%)”.

Pencapaian yang tinggi menghasilkan kepuasan dengan tugas-tugas yang menantang yang dapat diselesaikan dengan baik, dengan mencapai standar yang unggul, dan dengan mengembangkan cara untuk berbuat lebih baik. Ambisi sebagai jenis dorongan kedua mengharuskan pemimpin harus memiliki keinginan untuk maju dalam pekerjaannya. Karir dan membuat divisi dan organisasi mereka tumbuh dan berkembang. Untuk maju dan berkembang, pemimpin harus aktif mengambil langkah untuk tampil sebagai penggerak dan penentu. Ambisi mendorong pemimpin untuk bekerja keras dan tertantang untuk mencapai tujuan dan sangat ambisius untuk pekerjaan dan karir. Pemimpin lebih ambisius daripada non-pemimpin. Energi, dorongan ketiga, dibutuhkan oleh pemimpin untuk menopang upaya pencapaian yang tinggi dan bergerak maju dalam organisasi (Widjaja, 2020).

Pekerjaan yang begitu intensif dan lama menuntut individu untuk memiliki kekuatan fisik, mental, dan emosional. Keuletan, dorongan keempat, berarti pemimpin harus gigih yang tidak mengenal lelah dalam kegiatannya, terutama dalam mengkomunikasikan visinya

kepada karyawan. Banyak bukti menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki keuletan yang melimpah. Pemimpin yang efektif lebih gigih daripada bukan pemimpin dalam menghadapi rintangan, dan mereka memiliki kapasitas atau kemampuan lebih untuk bekerja dengan rintangan yang begitu tajam dan memiliki tingkat usaha yang begitu kuat. Ketekunan harus dilakukan dengan cerdas. Upaya yang dilihat dari strategi yang tidak tepat dapat membawa organisasi pada kolaps. Oleh karena itu, keuletan penting untuk terus melakukan hal yang benar.

Dalam sebuah studi kepemimpinan disimpulkan bahwa menjadi seorang ahli sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif, dan keahlian itu dapat dihasilkan selain melalui pendidikan juga dapat dihasilkan melalui pengalaman di era revolusi industri 4.0 (Zakaria et al., 2019). Keterampilan, keterampilan kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: keterampilan interpersonal dan keterampilan manajemen. Keterampilan interpersonal adalah keterampilan yang digunakan dalam berinteraksi antara pemimpin dan pengikut. Keterampilan interpersonal pemimpin penting dalam proses menginspirasi orang lain untuk mengimplementasikan visi. Pemimpin yang sukses umumnya memiliki keterampilan interpersonal yang sangat kuat, berurusan dengan orang lain dengan baik, dan pandai berdiplomasi dan bijaksana (Sani et al., 2021). Keterampilan interpersonal lainnya yang juga penting dimiliki pemimpin, yaitu kemampuan mengkomunikasikan visi. Keterampilan ini meliputi keterampilan: mendengarkan, komunikasi lisan, membangun jaringan, manajemen konflik, dan menghargai diri sendiri dan orang lain.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal ini adalah terdapat empat model tipe kepemimpinan dalam menghadapi revolusi 4.0, diantaranya adalah “*Social Supers*, atau komitmen untuk berbuat baik, *Data-Driven Decisives* yakni proses pengambilan keputusan berdasarkan data, *Disruption Drivers* berupa keberanian mengambil keputusan untuk jangka panjang dengan mempertimbangkan tren yang akan terjadi di masa depan. Kemudian *Talent Champions* yakni proses pengembangan *talent* atau SDM yang siap pakai dan mampu bertahan dalam disrupsi”

DAFTAR PUSTAKA

- Bolden, R., & O'Regan, N. (2016). Digital disruption and the future of leadership: An interview with Rick Haythornthwaite, Chairman of Centrica and MasterCard. *Journal of Management Inquiry*, 25(4), 438–446.
- Haris, M. (2019). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 33–41.
- Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H.-G., Feld, T., & Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0. *Business & Information Systems Engineering*, 6(4), 239–242.
- Nazir, M. (2005). Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*.
- Neugebauer, R., Hippmann, S., Leis, M., & Landherr, M. (2016). Industrie 4.0-From the perspective of applied research. In *Procedia CIRP* (Vol. 57, pp. 2–7). Elsevier.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*.

- Priatna, T. (2019). *Disrupsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN Sunan Gunung Djati.
- Rumetna, M. S. (2018). Pemanfaatan cloud computing pada dunia bisnis: studi literatur. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 5(3), 305–314.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327–335.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>
- Soraya, E., Farashati, A. F., & Theoline, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Industri 4.0 Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 26 Jakarta. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(02), 96–114.
- Widjaja, M. E. (2020). *Producing Millennial Generation Leaders in Addressing Change and Meeting the Challenges of the Industrial Revolution 4.0*.
- Zakaria, N., Nasir, A., & Akhtar, A. (2019). Are the leaders ready to embrace industry 4.0. *Journal of Advance Research in Dynamical & Control System*, 11(5), 543–549.
- Zed, M. (2004). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.

