



Kepemimpinan Agile Dalam Menghadapi Tantangan VUCA di Era Digital

Anisa Nur Maulidiyah^{1*}, Izzatul Masruroh², Mochammad Isa Anshori³

¹⁻³Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

anisanm25@gmail.com^{1*}, izzatulmasruroh88@gmail.com², isa.anshori@trunojoyo.ac.id³

Korespondensi Penulis: anisanm25@gmail.com*

Abstract: Agile leadership has emerged as a strategic response to the challenges faced by organizations in the digital era, particularly within a VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) environment. The rapidly changing business landscape requires organizations to adapt quickly and make decisions with flexibility. Agile leadership offers an approach that emphasizes adaptability, collaboration, innovation, and the courage to experiment and learn from failure through the principle of "fail fast, learn fast." This approach helps teams develop solutions iteratively, test new ideas, and respond to market changes more effectively and efficiently. This article discusses the critical role of Agile leaders in supporting organizational transformation by fostering a culture of openness, distributing responsibilities more evenly, and creating an environment that promotes individual and team growth. Through case studies of several leading technology companies that have successfully implemented Agile leadership, the article illustrates how this approach can enhance business resilience, accelerate innovation processes, and provide sustainable added value for stakeholders. In conclusion, Agile leadership is not merely a new management style but a strategic necessity in facing the challenges of the digital age. By promoting cross-functional collaboration, fast decision-making, and a continuous learning orientation, Agile leaders can guide organizations to remain relevant, competitive, and adaptive in an increasingly fast-paced and complex market environment.

Keywords: Agile Leadership; Learning Culture; Organizational Adaptation

Abstrak: Kepemimpinan Agile (Agile Leadership) telah muncul sebagai respons strategis terhadap tantangan yang dihadapi organisasi dalam era digital, khususnya dalam lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). Lingkungan bisnis yang terus berubah secara dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan mengambil keputusan secara fleksibel. Agile leadership menawarkan pendekatan yang menekankan pada fleksibilitas, kolaborasi, inovasi, serta keberanian untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan dengan prinsip "fail fast, learn fast." Pendekatan ini membantu tim dalam mengembangkan solusi secara iteratif, menguji ide-ide baru, serta merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan efisien. Artikel ini membahas peran penting Agile leaders dalam mendukung transformasi organisasi melalui penguatan budaya kerja yang terbuka, pembagian tanggung jawab yang lebih merata, serta penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan tim. Melalui studi kasus dari beberapa perusahaan teknologi ternama yang telah menerapkan Agile leadership, artikel ini menunjukkan bagaimana pendekatan ini dapat meningkatkan ketahanan bisnis, mempercepat proses inovasi, dan memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi pemangku kepentingan. Kesimpulannya, Agile leadership bukan hanya sekadar gaya manajemen baru, tetapi merupakan kebutuhan strategis dalam menghadapi tantangan era digital. Dengan mengedepankan kerja sama lintas fungsi, pengambilan keputusan yang cepat, dan orientasi pada pembelajaran berkelanjutan, Agile leaders mampu membawa organisasi untuk tetap relevan, kompetitif, dan adaptif terhadap perubahan pasar yang cepat dan kompleks..

Kata kunci: Adaptasi Organisasi; Budaya Pembelajaran; Kepemimpinan Agile

1. PENDAHULUAN

Perubahan cepat yang terjadi di era digital telah membawa berbagai tantangan besar bagi kehidupan manusia, khususnya dalam sektor bisnis dan ekonomi. Munculnya lingkungan VUCA—Volatility (gejolak), Uncertainty (ketidakpastian), Complexity (kompleksitas), dan Ambiguity (ambiguitas)—memaksa organisasi untuk berpikir ulang tentang strategi dan pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan. Dalam konteks ini, kemampuan beradaptasi

Received Maret 17, 2025; Revised Maret 31, 2025; Accepted April 08, 2025; Published April 10, 2025

menjadi sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi di tengah dinamika global yang terus berubah (Turmudi & Isa Anshori Mochammad, 2024).

Era digital juga ditandai dengan transformasi teknologi yang sangat pesat, seperti revolusi Industri 4.0, yang melibatkan adopsi teknologi kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan otomatisasi. Teknologi-teknologi ini tidak hanya mengubah cara kerja industri, tetapi juga menuntut pendekatan manajerial dan kepemimpinan yang berbeda dari sebelumnya (Alvin Maulidana Firdaus Putra Muhammad et al., 2024). Organisasi tidak bisa lagi mengandalkan struktur hierarkis yang kaku dan pendekatan tradisional dalam pengambilan keputusan. Dibutuhkan model kepemimpinan yang lincah, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan.

Kepemimpinan agile (agile leadership) muncul sebagai respons terhadap kebutuhan akan fleksibilitas dan kecepatan dalam menghadapi ketidakpastian. Kepemimpinan ini menekankan pentingnya eksperimen, inovasi, pengambilan keputusan cepat berbasis data terbatas, serta pembelajaran berkelanjutan. Agile leadership juga tidak hanya bertujuan menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga untuk menciptakan peluang dan nilai tambah baru di tengah lingkungan yang terus berubah (Arfin et al., 2024a). Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk menjadi fasilitator, pembimbing, dan penggerak perubahan, bukan sekadar pengarah atau pengendali.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan agile dinilai relevan dalam menjawab tantangan global, termasuk fluktuasi pasar, perkembangan teknologi yang disruptif, hingga perubahan sosial budaya. Penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan agile yang inklusif dan responsif terhadap isu-isu seperti kesetaraan gender dapat meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi situasi VUCA (Nurhaeni et al., 2022). Selain itu, keberhasilan implementasi agile leadership sangat bergantung pada kesiapan individu dalam organisasi untuk berubah dan belajar secara cepat (DR. Awan Kostrad Diharto & Waluyo, 2018). Oleh karena itu, kepemimpinan ini memerlukan mindset dan kultur organisasi yang mendukung inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko.

Dalam praktiknya, agile leadership tidak hanya mencakup aspek teknis pengambilan keputusan, tetapi juga menyentuh sisi budaya organisasi, struktur kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin agile perlu mendorong kolaborasi lintas fungsi, mendorong eksperimen, serta memberikan ruang untuk berinovasi dan belajar dari kesalahan (Fridayani, n.d.-a). Organisasi yang menerapkan struktur fleksibel dan proses bisnis yang adaptif akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan (Wardani, Rasyid Abdilah, et al., 2023). Dengan demikian, agile leadership menjadi kunci

dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan memastikan keberlanjutan bisnis di era digital yang penuh tantangan.

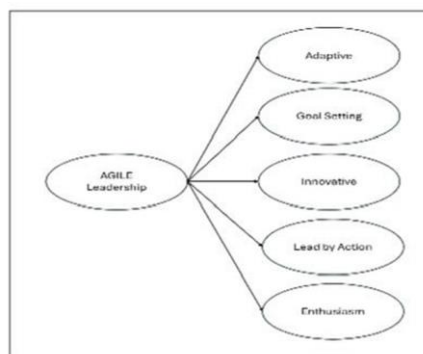
2. TINJAUAN LITERATUR

Sebuah tinjauan literatur tentang kepemimpinan agile menunjukkan bahwa metode ini semakin penting dalam konteks perubahan yang cepat dan kompleks, terutama di era digital saat ini. Tidak hanya pengambilan keputusan menjadi lebih baik, kepemimpinan agile membantu orang bekerja sama lebih baik, lebih inovatif, dan lebih fleksibel saat menghadapi perubahan yang cepat (Bahrami et al., 2016). Pemimpin yang menerapkan prinsip agile, menurut literatur manajemen, memiliki kemungkinan membuat keputusan yang lebih baik dalam situasi ketidakpastian, yang merupakan karakteristik utama lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). Studi menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam struktur organisasi dan proses bisnis sangat penting untuk merespons tuntutan lingkungan secara efisien (Arifin et al., 2024). Organisasi dengan fleksibilitas yang tinggi dapat lebih cepat menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan, meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang (Pudjiarti & Ratnawati, 2020). Kepemimpinan agile juga mendorong budaya perusahaan yang mendukung pembelajaran dan eksperimen berkelanjutan, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan yang terus berubah (Arifin et al., 2024). Dalam kenyataannya, kepemimpinan agile membutuhkan pendekatan yang mencakup pengembangan kemampuan setiap orang dan organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan masalah, pemimpin agile diharapkan untuk membentuk tim yang terdiri dari orang-orang dengan berbagai jenis keterampilan yang berbeda. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan efektif dalam tim sangat penting karena dengan komunikasi yang terbuka, tim dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan menemukan cara yang tepat untuk mengatasi ketidakpastian (Wardani, Abdillah, et al., 2023). Kepemimpinan agile memerlukan penggunaan teknologi dan analitik data untuk pengambilan keputusan. Jika mereka ingin mendorong inovasi dan adaptasi serta mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, pemimpin harus dapat menggunakan alat ini dengan baik. Dengan data yang akurat, organisasi dapat membuat prediksi yang lebih baik terhadap tren yang akan datang, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa kepemimpinan agile bukan hanya sekadar metode manajerial, tetapi juga

merupakan suatu paradigma yang diperlukan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tantangan saat ini (Wardani, Abdillah, et al., 2023).

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (Literaty Research) yang merupakan kegiatan sistematis untuk mengumpulkan informasi dan data melalui berbagai sumber di perpustakaan atau internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Proses ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan penyimpulan data dengan menggunakan teknik tertentu untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi (Abdurrahman, 2024). Penelitian ini juga dapat disebut sebagai studi kualitatif yang dilakukan melalui penelitian literatur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan perspektif dari kepemimpinan lincah atau gesit yang kami sebut dengan istilah "AGILE", yang berarti adaptif, tujuan yang ditetapkan, inovatif, digerakkan oleh tindakan, dan semangat. Tujuan ini telah kami tetapkan selama sepuluh tahun terakhir, dari tahun 2015 hingga 2025. Mengenai riset kualitatif melalui kajian literatur, (Title et al., n.d.) mengemukakan bahwa penulis harus memeriksa setidaknya lima puluh bahan bacaan yang relevan dari artikel, buku, atau laporan penelitian, yang dipilih berdasarkan relevansi judul dan isinya. Tujuan dari analisis atau informasi literatur ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsep pemimpin AGILE, yang mencakup: 1. Adaptif, 2. Menetapkan Tujuan, 3. Inovatif, 4. Mengikuti Tindakan, dan 5. Entusiasme. Gambar 1 menunjukkan kerangka penelitian penulis sebagai pendukung pemikiran sistematis.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Agile Leadership

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami Konsep VUCA dan Era Digital

VUCA adalah akronim yang menggambarkan empat elemen utama yang mencirikan tantangan dalam lingkungan modern: Volatility (Volatilitas), Uncertainty (Ketidakpastian), Complexity (Kompleksitas), dan Ambiguity (Ambiguitas).

- Volatility mengacu pada perubahan yang cepat dan tidak terduga, yang dapat memengaruhi pasar dan organisasi secara signifikan. Menurut (Dziak, 2024) volatilitas menciptakan tantangan bagi pemimpin untuk merencanakan dan mengelola risiko, karena perubahan kecil dapat menyebabkan dampak besar dalam waktu singkat. Contohnya, fluktuasi harga komoditas yang tajam dapat terjadi akibat bencana alam atau perubahan kebijakan pemerintah.
- Uncertainty merujuk pada kurangnya prediktabilitas dalam situasi tertentu. Ketidakpastian ini membuat organisasi sulit memperkirakan hasil dari keputusan atau tindakan mereka. Penelitian oleh (Hendriawan et al., 2023) menunjukkan bahwa ketidakpastian sering kali muncul akibat perubahan global seperti pandemi COVID-19, yang memengaruhi banyak aspek kehidupan manusia.
- Complexity mencakup banyaknya faktor yang saling terkait tanpa pola sebab-akibat yang jelas. Menurut (Bakti, 2022), kompleksitas ini membuat pengambilan keputusan menjadi lebih sulit karena organisasi harus mempertimbangkan berbagai variabel secara bersamaan.
- Ambiguity adalah ketidakjelasan dalam interpretasi informasi. Ambiguitas sering terjadi ketika organisasi berhadapan dengan situasi baru atau inovasi teknologi yang belum pernah ada sebelumnya, sehingga sulit untuk memahami implikasinya secara menyeluruh (Rani Afkarina et al., 2023)

Era digital telah membawa perubahan besar dalam cara bisnis beroperasi, menciptakan tantangan baru sekaligus peluang yang signifikan bagi perusahaan. Salah satu dampak utama dari era digital adalah disrupsi teknologi, yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperbaiki pengalaman pelanggan. Menurut (Prihandono & Amir, n.d.) teknologi informasi dan komunikasi telah memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan meningkatkan daya saing mereka. Perusahaan yang mengadopsi teknologi mutakhir, seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan layanan yang lebih personal kepada pelanggan.

Selain itu, persaingan global juga semakin meningkat di era digital. Dengan adanya akses yang lebih mudah ke pasar internasional melalui platform online, perusahaan harus bersaing tidak hanya dengan pesaing lokal tetapi juga dengan pemain global. perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk serta layanan mereka untuk tetap relevan di pasar yang semakin kompetitif (Inez et al., 2023). Hal ini menuntut perusahaan untuk

mengembangkan strategi pemasaran yang efektif dan memanfaatkan teknologi digital sebagai alat untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

Perubahan perilaku konsumen merupakan dampak lain dari era digital. Konsumen kini lebih terinformasi dan memiliki akses lebih besar terhadap produk dan layanan melalui internet. Menurut (Rani Afkarina et al., 2023) perubahan ini menuntut perusahaan untuk memahami preferensi konsumen secara mendalam dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Dengan menggunakan analitik data, perusahaan dapat mengidentifikasi tren pasar dan menyesuaikan penawaran mereka agar sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Dengan memahami elemen-elemen VUCA serta dampak era digital pada lingkungan bisnis, organisasi dapat mengembangkan strategi adaptif untuk menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang di era modern.

Konsep dan prinsip dasar agile leadership

Agile leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang mengedepankan fleksibilitas, kolaborasi, dan responsivitas terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks (Arfin et al., 2024b). Menurut (Duhita Permata & Nurhayati, n.d.-a) pemimpin agile memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana dan efektif di tengah lingkungan yang cepat berubah, serta mampu mengembangkan strategi untuk menciptakan organisasi yang gesit. Dalam konteks ini, pemimpin agile berfungsi sebagai fasilitator yang mendukung tim dalam mencapai tujuan bersama dengan cara yang responsif dan inovatif. Menurut (Fridayani, n.d.-b), Agile Leadership didasarkan pada tiga prinsip utama yang dikenal sebagai 3C, yaitu :

- **Communication** mencakup tindakan nyata daripada sekadar berbicara, menghargai pemikiran yang bernilai, serta mendorong perbaikan organisasi melalui umpan balik yang efektif.
- **Commitment** berfokus pada memberikan makna dan tujuan dalam setiap pekerjaan, mengelola emosi untuk meningkatkan kreativitas, serta menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.
- **Collaboration** berkaitan dengan pemberian kewenangan yang tepat, membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, serta mempercayai bahwa ide-ide brilian dapat muncul dari berbagai sumber.

Selain prinsip 3C, pemimpin agile juga mengadopsi karakteristik servant leadership, yaitu memprioritaskan kebutuhan tim, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi,

serta mendorong pertumbuhan individu dalam organisasi. Pemimpin agile tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu tim dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan secara lebih efektif.

Penerapan Agile Leadership memerlukan perubahan pola pikir, sistem kerja, dan budaya organisasi agar lebih adaptif terhadap perubahan. Salah satu langkah utama adalah mengadopsi metodologi Agile seperti Scrum, Kanban, atau Lean untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam operasional (Noprisson, 2023). Metodologi ini memungkinkan organisasi untuk bekerja dalam siklus iteratif yang memungkinkan penyesuaian cepat terhadap kondisi yang berubah. Dengan menggunakan pendekatan ini, pemimpin agile dapat mengurangi hambatan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan keterlibatan tim, serta memastikan bahwa setiap anggota memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan nilai organisasi.

Tantangan VUCA dalam Era Digital

- Volatilitas: Menghadapi Perubahan yang Cepat, Contoh: Perubahan tren pasar dan teknologi.
- Uncertainty: Mengelola Ketidakpastian, Contoh: Ketidakpastian ekonomi global dan regulasi.
- Complexity: Menavigasi Kompleksitas, Contoh: Interkoneksi global dan rantai pasokan yang rumit.
- Ambiguity: Mengatasi Ketidakjelasan Contoh: Informasi yang bertentangan atau tidak lengkap.

Strategi Kepemimpinan Agile dalam Menghadapi Vuca

Dalam menghadapi era VUCA (Volatile, Uncertain, Complexity, Ambiguity), yang ditandai dengan lingkungan yang dinamis, penuh tantangan, kompleks, serta memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi, organisasi perlu beradaptasi secara cepat agar tetap unggul dan mempertahankan kinerjanya (Duhita Permata & Nurhayati, n.d.-b). Salah satu aspek fundamental dalam kepemimpinan Agile adalah memiliki mindset yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan (Tarumingken, 2024). Mindset Agile menekankan pada fleksibilitas, adaptasi, dan kemauan untuk terus belajar dari pengalaman. Pemimpin yang memiliki mindset ini mendorong tim mereka untuk tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga melihatnya sebagai peluang untuk berkembang (Tarumingken, 2024). Pemimpin Agile

harus menciptakan budaya organisasi yang mendorong eksperimen dan refleksi terhadap pengalaman kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, sesi retrospektif, dan penguatan pola pikir pertumbuhan (growth mindset) dalam tim

Dalam kepemimpinan Agile, kerja sama antar anggota tim sangat penting (DR. AWAN KOSTRAD DIHARTO & WALUYO, 2018). Pemimpin harus memastikan bahwa komunikasi dalam tim bersifat transparan dan efektif (Duhita Permata & Nurhayati, n.d.-b). Salah satu cara untuk meningkatkan kolaborasi adalah dengan membangun tim lintas fungsi yang memiliki keahlian beragam, sehingga dapat bekerja secara sinergis dalam menyelesaikan tantangan. Transparansi informasi juga menjadi elemen krusial. Dengan komunikasi yang terbuka, tim dapat dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan dan menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi ketidakpastian. Penggunaan alat bantu kolaborasi seperti stand-up meeting, daily huddle, dan penggunaan platform digital dapat mempercepat aliran informasi dalam tim.

Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat sangat diperlukan dalam lingkungan VUCA untuk mengurangi risiko dan membuat pilihan yang tepat (Turmudi & Isa Anshori Mochammad, 2024). Oleh karena itu, pemimpin Agile harus mampu memanfaatkan teknologi dan analitik data dalam proses pengambilan keputusan. Menurut (Ariefiara & Mariana, 2018) dengan mengandalkan data yang akurat, organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan membuat prediksi yang lebih baik terhadap tren yang akan datang. Pemanfaatan teknologi seperti AI, machine learning, dan big data analytics memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi peluang serta risiko dengan lebih cepat. Selain itu, sistem kerja berbasis digital juga membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional dalam organisasi Agile.

Untuk tetap relevan di era yang penuh ketidakpastian, organisasi harus selalu berinovasi. Pemimpin Agile perlu mendorong budaya eksperimen dalam tim mereka. Ini berarti memberikan ruang bagi anggota tim untuk mencoba ide-ide baru, melakukan iterasi secara cepat, dan belajar dari kegagalan. Pendekatan ini dikenal dengan konsep "fail fast, learn fast," di mana kegagalan bukan dianggap sebagai hambatan, tetapi sebagai bagian dari proses pembelajaran yang berharga. Dengan menerapkan siklus iterasi yang pendek, organisasi dapat lebih cepat menyesuaikan produk, layanan, atau strategi mereka sesuai dengan perubahan pasar.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, pemimpin Agile dapat lebih siap menghadapi tantangan lingkungan VUCA dan membawa organisasinya menuju kesuksesan di tengah ketidakpastian. Pendekatan yang fleksibel, berbasis data, kolaboratif, dan inovatif akan membantu organisasi tetap kompetitif serta responsif terhadap perubahan yang terjadi.

Pemanfaatan Teknologi sebagai Pengambilan Keputusan

Menurut (Wadi et al., 2021) Kepemimpinan Agile telah terbukti menjadi solusi yang efektif dalam menghadapi tantangan yang muncul di era VUCA. Dalam konteks ini, pemimpin Agile tidak hanya dituntut untuk beradaptasi dengan cepat, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip Agile mampu meningkatkan efisiensi tim dan mempercepat pengambilan keputusan. Salah satu temuan utama adalah pentingnya kolaborasi yang efektif dalam tim. Dengan membangun tim lintas fungsi dan memanfaatkan alat bantu kolaborasi seperti stand-up meeting dan platform digital, organisasi dapat meningkatkan komunikasi dan transparansi. Hal ini memungkinkan anggota tim untuk berbagi informasi secara real-time, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, tim yang berkolaborasi dengan baik cenderung lebih responsif terhadap perubahan dan mampu mengatasi masalah dengan lebih cepat. Selain itu, penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan dan big data sangat penting untuk pengambilan keputusan yang berbasis data. Pemimpin Agile yang dapat menggunakan teknologi ini dapat menganalisis informasi dengan lebih mendalam dan membuat keputusan yang lebih tepat bahkan dalam situasi yang tidak pasti. Ini menunjukkan bahwa pemimpin memerlukan keterampilan interpersonal dan pemahaman yang baik tentang teknologi yang dapat membantu strategi bisnis mereka. Dalam kepemimpinan Agile, budaya inovasi dan eksperimen sangat penting. Organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dengan mendorong tim untuk mencoba hal-hal baru dan belajar dari kesalahan. Pemimpin yang menciptakan lingkungan yang memungkinkan tim untuk bereksperimen akan melihat peningkatan kreativitas dan inisiatif. Ini tidak hanya meningkatkan relevansi organisasi tetapi juga menciptakan nilai. Meskipun demikian, perusahaan perlu mengambil beberapa tindakan strategis untuk melaksanakan prinsip Agile secara efektif. Untuk memastikan bahwa semua orang memahami dan dapat menerapkan prinsip Agile, sangat penting bagi pemimpin dan anggota tim untuk menerima pelatihan. Selain itu, melakukan evaluasi rutin terhadap prosedur dan hasil yang dicapai akan membantu perusahaan untuk terus mengubah dan meningkatkan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Agile bukan hanya sebuah tren; itu adalah cara untuk bertahan hidup dan berkembang di tengah ketidakpastian dan kompleksitas saat ini. Jika perusahaan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Agile dalam strategi mereka, mereka dapat meningkatkan daya saing mereka dan menciptakan masa depan yang lebih baik.

Studi Kasus: Implementasi Kepemimpinan Agile di Perusahaan Teknologi

Contoh Perusahaan yang Sukses Mengadopsi Kepemimpinan Agile, Studi kasus dari perusahaan teknologi atau startup.

Metode pengembangan incremental Agile berfokus pada pengembangan yang cepat, perangkat lunak yang dirilis bertahap, mengurangi biaya overhead, dan menghasilkan kode berkualitas tinggi. Metode ini juga melibatkan pelanggan secara langsung selama proses pengembangan (Sommerville, 2011). Agile mengutamakan fleksibilitas, kerja sama, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Beck et al., 2017). Implementasi Agile menghasilkan produk lebih cepat dan memungkinkan tim proyek untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan lebih baik. Namun, ada saat-saat ketika menggunakan Agile tidak mudah, terutama ketika Anda menghadapi masalah seperti ketidakjelasan tentang tujuan proyek dan perubahan yang sering terjadi (Serrador & Pinto, 2015).

Perusahaan teknologi seperti Spotify adalah contoh nyata dari kepemimpinan agile. Spotify menggunakan struktur organisasi yang berbasis tim yang disebut "squad", di mana setiap tim berfungsi sebagai tim startup yang mandiri dan bertanggung jawab untuk mengembangkan fitur khusus aplikasi (Salameh & Bass, 2022). Metode ini memungkinkan tim untuk beradaptasi dengan umpan balik pengguna dengan cepat dan memiliki peran spesifik dalam struktur tim, seperti Architecture Owners dan Enterprise Architects, yang membantu dalam pengambilan keputusan arsitektur dan kolaborasi, mencerminkan struktur tim yang otonom dalam model Spotify (Conboy & Carroll, 2019). Contohnya, mereka melakukan pengujian A/B untuk melihat bagaimana pengguna merespons fitur baru. Jika fitur tersebut tidak berhasil, tim memiliki kemampuan untuk mengubah tujuan dengan cepat tanpa harus melalui proses yang panjang. Spotify dapat mempertahankan keunggulannya di pasar musik digital yang sangat dinamis dengan cara ini. (Salameh & Bass, 2022)

Studi Kasus: Pelajaran yang Dapat Diambil dari Perusahaan yang Sukses

Pelajaran yang Dapat Diambil Faktor kunci keberhasilan dan tantangan yang dihadapi.

Perkembangan teknologi telah memainkan peran penting dalam mengubah ekonomi bisnis. Perusahaan menjalankan operasinya, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan pelanggan. Dalam proses produksi, teknologi telah menjadi faktor utama yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Teknologi modern, otomatisasi, dan kemudahan distribusi telah

mengubah cara produksi dan distribusi barang dan jasa. Namun, dengan masuknya teknologi ke era digital saat ini, teknologi telah menjadi bagian penting dari model bisnis selain digunakan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi produksi. Adanya Internet of Things (IoT), teknologi canggih yang menggunakan kecerdasan buatan, adalah bukti bahwa teknologi terus berubah (Hizbandyah et al., 2023). Di era digital saat ini, industri ekonomi mengalami perubahan karena adanya konsep bisnis online, e-commerce, dan platform digital yang memungkinkan bisnis berinteraksi secara langsung dengan pelanggan mereka dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih dinamis dan terpersonalisasi. Bisnis dapat menggunakan teknologi untuk menghasilkan inovasi dan strategi bersaing, seperti halnya Amazon, yang menggabungkan inovasi dan strategi bisnis untuk menciptakan keunggulan bersaing dalam operasionalnya. Amazon, perusahaan e-commerce raksasa yang didirikan oleh Jeff Bezos pada tahun 1994, sekarang merupakan salah satu perusahaan paling berpengaruh dan terbesar di dunia (Berg & Knights, 2019). Amazon, yang terkenal dengan pendekatan kepemimpinan agile dalam pengembangan produk dan layanan, menerapkan prinsip-prinsip agile dalam pengembangan perangkat lunak dan manajemen proyek. Model bisnisnya yang revolusioner dan kemampuannya untuk terus berinovasi adalah dua faktor yang mendorong keberhasilan Amazon dalam industri e-commerce. Untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing di pasar yang sangat kompetitif, inovasi teknologi telah menjadi bagian penting dari strategi bisnis Amazon. Dengan menggunakan teknologi yang cerdas dan inovatif, Amazon telah menciptakan ekosistem bisnis yang menggabungkan berbagai layanan, mulai dari ritel online hingga cloud computing, dan ini telah berdampak besar pada cara kita berbelanja, bekerja, dan berinteraksi dengan dunia digital (Hizbandyah et al., 2023).

Fleksibilitas dan responsivitas adalah bentuk benefit perusahaan jika menerapkan kepemimpinan Agile, karena menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dengan perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Dengan struktur organisasi yang berbasis tim, mereka dapat membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas proyek mereka sendiri (Omachi & Ajewumi, 2024). Selain itu, pentingnya menerapkan budaya eksperimen sebagai pembelajaran dari kegagalan untuk membiarkan inovasi berkembang, tim harus merasa aman untuk mencoba ide-ide baru tanpa khawatir akan hasilnya. Investasi dalam alat analitik dan teknologi yang membantu pengambilan keputusan yang lebih baik akan membantu tim bekerja dengan lebih efektif dan efisien (M.M et al., 2024). Selanjutnya melakukan evaluasi rutin terhadap proses dan hasil yang dicapai, dan mempersiapkan diri untuk melakukan literasi berdasarkan umpan balik yang diterima untuk memastikan bahwa barang

dan layanan tetap sesuai dengan kebutuhan pelanggan, motivasi bagi tim untuk tetap kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah yang ada. Menjaga daya saing di pasar yang selalu berubah adalah penting (Harto et al., 2023).

Kedua studi kasus ini menunjukkan bahwa menerapkan kepemimpinan agile dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan. Perusahaan seperti Spotify dan Amazon mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan dengan menggunakan struktur yang fleksibel dan pendekatan berbasis tim.

KESIMPULAN

Dalam menghadapi tantangan VUCA di era digital, kepemimpinan Agile telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif. Pemimpin Agile yang mengutamakan fleksibilitas, kerja sama, dan responsivitas dapat membantu perusahaan mereka menciptakan nilai tambah dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Studi kasus menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kepemimpinan Agile memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dan memanfaatkan peluang. Akibatnya, sangat penting bagi perusahaan untuk memasukkan prinsip kepemimpinan Agile ke dalam strategi mereka.

Saran dalam penelitian ini yaitu:

1. **Pelatihan dan Pengembangan:** Organisasi harus memberikan pelatihan kepada pemimpin dan anggota tim untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Agile secara efektif.
2. **Membangun Budaya Eksperimen:** Buat lingkungan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan, sehingga tim merasa aman untuk mencoba ide-ide baru.
3. **Pemanfaatan Teknologi:** Investasikan dalam alat analitik dan teknologi yang dapat membantu pengambilan keputusan dan melakukan pekerjaan yang lebih baik.
4. **Evaluasi dan Iterasi:** Lakukan evaluasi secara berkala terhadap proses dan hasil yang dicapai, serta bersiap untuk melakukan iterasi berdasarkan umpan balik yang diterima.
5. **Fokus pada Inovasi:** Dorong tim untuk berinovasi dan menemukan cara baru untuk mengatasi masalah yang ada, sehingga mereka dapat tetap kompetitif di pasar yang selalu berubah.

REFERENSI

- Abdurrahman. (2024). Metode penelitian kepustakaan dalam pendidikan Islam. <https://doi.org/10.38073/adabuna>
- Alvin Maulidana Firdaus Putra Muhammad, Kurniawati, D., Suryati, P., & Sumiyatun. (2024). Integrasi kecerdasan buatan dalam berbagai sektor: Dampak, peluang, dan tantangan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*.
- Arfin, A. L., Wardana, K. W., & Nugroho, J. (2024b). Kepemimpinan agile di masa ketidakpastian: Menerapkan karakteristik AGILE untuk keunggulan kompetitif. *Efektor*, 11(2), 51–60. <https://doi.org/10.29407/e.v11i2.23716>
- Ariefiara, D., & Mariana, M. (2018). Ketidakpastian lingkungan bisnis, keputusan investasi dan kinerja perusahaan pada industri manufaktur. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), 163–178. <https://doi.org/10.24815/jdab.v5i2.10581>
- Bahrami, M., Kiani, M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H., & Zadeh, M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2016.04.007>
- Bakti, R. (2022). Implementasi peran pemimpin dan human resources dalam organisasi di masa VUCA. *Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://journal.stiegici.ac.id>
- Beck, R. W., Riddlesworth, T., Ruedy, K., Ahmann, A., Bergenstal, R., Haller, S., Kollman, C., Kruger, D., McGill, J. B., Polonsky, W., Toschi, E., Wolpert, H., & Price, D. (2017). Effect of continuous glucose monitoring on glycemic control in adults with type 1 diabetes using insulin injections: The DIAMOND randomized clinical trial. *JAMA*, 317(4), 371–378. <https://doi.org/10.1001/jama.2016.19975>
- Berg, N., & Knights, M. (2019). *Amazon: How the world's most relentless retailer will continue to revolutionize commerce* (1st ed.). Kogan Page.
- Conboy, K., & Carroll, N. (2019). Implementing large-scale agile frameworks: Challenges and recommendations. *IEEE Software*. <https://doi.org/10.1109/MS.2018.2884865>
- Diharto, A. K., & Waluyo, L. (2018). Peran leadership agility dan komitmen organisasi terhadap kesiapan organisasi untuk berubah di era VUCA pada perguruan tinggi keagamaan Islam negeri di Jawa Tengah.
- Duhita Permata, H., & Nurhayati, N. (n.d.-a). Kepemimpinan agile (agile leadership) dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. *Educational Leadership*, 4(1).
- Dziak, M. (2024). Volatility, uncertainty, complexity and ambiguity (VUCA). EBSCO.
- Fridayani, J. A. (n.d.-b). Kepemimpinan adaptif dalam agilitas organisasi di era adaptasi kebiasaan baru. *MODUS*, 33(2), 138–149.

- Harto, B., Rukmana, A., Subekti, R., Tahir, R., Waty, E., Situru, A., & M.Kom, S. (2023). Transformasi bisnis di era digital: Teknologi informasi dalam mendukung transformasi bisnis di era digital.
- Hendriawan, E., Rinaldi, F., Muchtarom, M., & Suganda, A. (2023). Hubungan antara perubahan, kepemimpinan dan keterlibatan group decision. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 794–805. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4614>
- Hizbandyah, B. N., Silvia, L., Nurahma, S., & Prawira, I. F. A. (2023). Inovasi Amazon dalam menerapkan teknologi sebagai strategi bisnis terhadap keunggulan bersaing. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 10(4), 362.
- Inez, G., Margaretha, E., Ivan, G. S., Elizabeth, R., Hutabarat, R., Soeyono, A., Erlina, R., Notosudjono, D., Hardiyanto, A. T., Bustomi, H., Sasongko, H., Muharam, H., & Tukiran, M. (2023). Peran inovasi dan strategik manajemen mendukung kesiapan SDM memasuki dunia kerja dan usaha di era globalisasi-revolusi teknologi 4.0. Januari, 2023(1).
- Noprisson, H. (2023). Implementasi metodologi agile software development pada proyek perangkat lunak. *JUSIBI*, 5(2). <https://jurnal.ikhafi.or.id/index.php/jusibi>
- Nurhaeni, I. D. A., Nurdin, A., Wiratama, P., & Kurniawan, Y. (2022). Gendered-perspective agile leadership in the VUCA era during the COVID-19 pandemic. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(2), 119–136. <https://doi.org/10.22146/jsp.70490>
- Omachi, V., & Ajewumi, O. (2024). The influence of agile organizational design on employee engagement and performance in the digital age. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.1024.2702>
- Prihandono, G., & Amir, M. T. (n.d.). Implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan daya saing perusahaan.
- Pudjiarti, E., & Ratnawati, H. (2020). Integrasi fleksibilitas strategis dan kapabilitas pembelajaran organisasi sebagai second-order factor terhadap kinerja inovasi dan perusahaan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10, 73. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.693>
- Salameh, A., & Bass, J. M. (2022). An architecture governance approach for agile development by tailoring the Spotify model. *AI and Society*, 37(2), 761–780. <https://doi.org/10.1007/s00146-021-01240-x>
- Sari, R. M. M., Amir, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen perubahan di era VUCA. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 41–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.332>
- Serrador, P., & Pinto, J. K. (2015). Does agile work? A quantitative analysis of agile project success. *International Journal of Project Management*, 33(5), 1040–1051. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2015.01.006>
- Sommerville, I. (2011). *Software engineering* (9th ed.). Pearson Education.

- Tarumingken, P. R. C. (2024). Kepemimpinan agile kunci bertahan dalam [Judul tidak lengkap].
- Turmudi, & Isa Anshori, M. (2024). Tantangan serius VUCA di era Society 5.0.
- Wadi, R. M. A., Kukreja, G., & Jaber, R. J. (2021). The role of information technology in accounting: Literature review. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 194, pp. 822–829). https://doi.org/10.1007/978-3-030-69221-6_63
- Wardani, R. C., Abdillah, M. R., Rahmat, A., & Anita, R. (2023). Agile leadership: Sebuah tinjauan pustaka. *SeNaSPU: Seminar Nasional Sistem Informasi dan Manajemen*, 104–109.