

## KEPEMIMPINAN ADAPTIF: KOMPETENSI PEMIMPIN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA *THE ABUNDANCE ERA*

*Adaptive Leadership: Leadership Competencies in Coping with Change in the Age of Abundance*

Amal Fathullah<sup>1</sup>, Muhammad Rizki Rezani,<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

\*Email Correspondence: [amalfathullah@uin-antasari.ac.id](mailto:amalfathullah@uin-antasari.ac.id), [rizkirezani@gmail.com](mailto:rizkirezani@gmail.com)

Received: 01-04-2026 | Revised: 20-04-2026 | Accepted: 01-05-2026 | Published: 25-05-2026

### Abstract

*The Society 5.0 era and the Abundance Era bring with them an abundance of information, rapid technological advancement, and disruption that demand leaders possess adaptive and visionary competencies. This study aims to identify the leadership competencies required to navigate change in the Society 5.0 era, as well as to analyse the relevance of the transformational leadership model in responding to the dynamics of technological and information abundance. The research method employed is a literature review, examining various scientific articles, research reports, and academic sources related to leadership, change management, and the development of Society 5.0. The results indicate that leaders in the 5.0 era must master core competencies such as critical thinking, innovation, digital literacy, and the ability to manage change sustainably. Furthermore, the success of transformational leadership is significantly influenced by regulatory support, organisational policies, and the availability of adequate resources. Consequently, today's leaders need to capitalise on the opportunities presented by technological abundance whilst ensuring the organisation is prepared to undergo strategic transformation.*

**Keywords:** Leadership, Industrial Revolution, Era of Abundance

### Abstrak

Era Society 5.0 dan The Abundance Era menghadirkan keberlimpahan informasi, percepatan teknologi, serta disrupsi yang menuntut pemimpin memiliki kompetensi adaptif dan visioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi kepemimpinan yang diperlukan dalam menghadapi perubahan pada era 5.0, serta menganalisis relevansi model kepemimpinan transformasional dalam merespons dinamika keberlimpahan teknologi dan informasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, laporan penelitian, dan sumber akademik terkait kepemimpinan, manajemen perubahan, serta perkembangan Society 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin pada era 5.0 harus menguasai kompetensi inti seperti berpikir kritis, inovatif, literasi digital, dan kemampuan mengelola perubahan secara berkelanjutan. Selain itu, keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh dukungan regulasi, kebijakan organisasi, dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Dengan demikian, pemimpin masa kini perlu memanfaatkan peluang keberlimpahan teknologi sekaligus memastikan kesiapan organisasi untuk bertransformasi secara strategis.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Revolusi Industri, Era Keberlimpahan

## PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan individu yang memiliki tanggung jawab strategis dalam mengarahkan, mengelola, dan memastikan jalannya organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi inti yang dimiliki pemimpin, seperti kemampuan mengambil keputusan, berpikir kritis, mengelola perubahan, serta membangun budaya kerja yang adaptif. Dalam konteks perkembangan global saat ini, kompetensi tersebut menjadi semakin penting karena organisasi dihadapkan pada dinamika perubahan yang semakin cepat dan kompleks.

Perkembangan teknologi membawa kita memasuki fase baru peradaban, dari Revolusi Industri 4.0 menuju Revolusi 5.0 atau Society 5.0, yaitu era ketika teknologi cerdas seperti artificial intelligence (AI), robotik, big data, dan Internet of Things (IoT) tidak hanya digunakan untuk efisiensi industri, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Society 5.0 menekankan keseimbangan antara teknologi dan kemanusiaan, sehingga pemimpin dituntut mampu memanfaatkan teknologi secara bijaksana tanpa menghilangkan nilai-nilai humanis dalam organisasi.

Selain itu, perkembangan ini juga beririsan dengan kemunculan The Abundance Era, suatu era yang ditandai oleh keberlimpahan informasi, percepatan inovasi digital, serta disrupsi yang terjadi secara terus-menerus. Era keberlimpahan ini memiliki karakteristik utama berupa digitalization, deception, disruption, dematerialization, demonetization, dan democratization. Kondisi ini menuntut pemimpin memiliki kemampuan adaptif, literasi digital yang kuat, serta keterampilan mengelola perubahan secara efektif agar organisasi tetap relevan dan berdaya saing.

Dalam konteks kelembagaan seperti perpustakaan, teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), otomasi layanan, dan penyediaan aplikasi digital telah mengubah pola layanan dan ekspektasi pengguna. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk memahami perkembangan teknologi tersebut, tetapi juga harus memiliki kompetensi transformasional, yaitu kemampuan menginspirasi, mendorong inovasi, dan memfasilitasi transisi menuju layanan berbasis digital. Perpustakaan menghadapi dua sisi: peluang untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional, sekaligus tantangan berupa kebutuhan investasi teknologi, peningkatan kompetensi staf, dan penyusunan kebijakan operasional yang adaptif.

Keterampilan mengelola perubahan menjadi aspek yang sangat penting di tengah tuntutan masyarakat yang menginginkan pelayanan cepat, praktis, dan mudah diakses. Pemimpin harus mampu merumuskan strategi perubahan, mengelola SDM secara efektif, serta menciptakan pola kerja yang inovatif tanpa mengabaikan kualitas layanan. Oleh karena itu, pemimpin di era Revolusi 5.0 dan Abundance Era perlu memiliki kombinasi kompetensi yang baik kompetensi personal, sosial, digital, maupun strategis agar mampu membawa organisasi bertransformasi dan tetap unggul di tengah perubahan yang cepat dan tak terduga.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode studi pustaka atau kajian literatur, yang melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai sumber tertulis terkait topik penelitian. Studi pustaka bertujuan untuk memahami konsep, teori, dan temuan empiris yang sudah ada mengenai Kepemimpinan Adaptif: Kompetensi Pemimpin Menghadapi Perubahan pada The Abundance Era. Sumber data yang dikaji mencakup buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, artikel, dan dokumen-dokumen relevan lainnya. Melalui analisis literatur ini, peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan pemahaman teoritis serta menemukan celah penelitian yang mendukung pengembangan argumen dalam kajian ini. Proses studi pustaka dilakukan secara sistematis dengan tahapan meliputi penentuan kata kunci, seleksi literatur berdasarkan relevansi dan kredibilitas, serta sintesis dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Revolusi Industri 4.0*

Sejarah revolusi industri dimulai dari industri 1.0, 2.0, 3.0, hingga industri 4.0. Fase industri merupakan real change dari perubahan yang ada. Industri 1.0 ditandai dengan mekanisasi produksi untuk

menunjang efektifitas dan efisiensi aktivitas manusia, industri 2.0 dicirikan oleh produksi massal dan standarisasi mutu, industri 3.0 ditandai dengan penyesuaian massal dan fleksibilitas manufaktur berbasis otomasi dan robot. Industri 4.0 selanjutnya hadir menggantikan industri 3.0 yang ditandai dengan cyber fisik dan kolaborasi manufaktur (Hermann et al,2015; Irianto, 2017).

Era Society 5.0 merupakan konsep masyarakat masa depan yang digagas oleh Jepang sebagai respons terhadap perubahan cepat yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri 4.0. Jika Revolusi Industri 4.0 berfokus pada digitalisasi, otomatisasi, dan integrasi teknologi dalam berbagai sektor, maka Society 5.0 hadir dengan orientasi yang lebih human-centered. Society 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan teknologi sehingga kemajuan digital bukan hanya memudahkan proses industri, tetapi juga menyelesaikan berbagai tantangan sosial, meningkatkan kualitas hidup, serta menciptakan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Secara konseptual, Society 5.0 digambarkan sebagai sebuah super-smart society, yaitu masyarakat yang mampu memanfaatkan kecerdasan buatan, big data, Internet of Things (IoT), robotika, dan teknologi siber untuk mendukung pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat konektivitas manusia. Teknologi tidak hanya menjadi alat otomatisasi, tetapi menjadi partner dalam kehidupan sosial. Data dari dunia nyata diproyeksikan ke dunia siber untuk dianalisis, kemudian hasil analisisnya dikembalikan ke dunia nyata dalam bentuk solusi yang lebih presisi, efektif, dan tepat sasaran.

Dalam konteks pendidikan dan organisasi, Society 5.0 mendorong terciptanya sistem manajemen yang adaptif, inovatif, dan responsif. Pemimpin dituntut untuk tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, empatik, dan visioner. Hal ini penting agar transformasi digital tidak mengabaikan aspek moral, nilai budaya, dan kebutuhan manusia. Kompetensi seperti creativity, collaboration, computational thinking, dan digital leadership menjadi syarat untuk mampu bersaing sekaligus menghadirkan nilai kemanfaatan bagi masyarakat luas.

Selain itu, Society 5.0 menekankan inklusivitas dalam pemanfaatan teknologi. Transformasi digital harus dapat diakses oleh semua kalangan, sehingga keberadaan teknologi tidak memperlebar kesenjangan sosial, melainkan membantu mengurangi ketidaksetaraan. Dengan demikian, Society 5.0 bukan hanya tentang inovasi, tetapi tentang bagaimana inovasi tersebut digunakan untuk menciptakan kehidupan yang lebih adil, berkelanjutan, dan seimbang antara kemajuan teknologi dan kebutuhan manusia. Konsep ini memberikan landasan teoretis bagi berbagai bidang, termasuk pendidikan, kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pelayanan publik, untuk terus berkembang sejalan dengan tuntutan era digital humanis.

### ***Era Abundance***

Seiring berjalannya waktu pada saat ini kita sudah menuju ke Era Abundance (Era Keberlimpahan). Menurut teori dari Peter Diamandis (Co-founder dari Singularity University) Era keberlimpahan pada saat ini sudah ditandai oleh perubahan besar yaitu :

a. Digitalisasi atau *Digitalization*

Perubahan yang semula analog menjadi digital seperti musik yang dulunya berbentuk fisik sekarang berbentuk digital seperti Mp3, Mp4 dan lain-lain.

b. *Deception* atau Muslihat

Adanya titik lonjak yang sebelumnya linier sehingga banyak merubah stigma masyarakat. Seperti dlu ditemukannya foto digital menggunakan teknologi amatir yang sudah mutakhir seperti kodak yang

memiliki resolusi 0,1 megapixel sekarang sudah berkembang dan membuat kodal sendiri kewalahan akan kemajuan teknologi sehingga mengalami bangkrut.

c. *Disruption* atau Gangguan

Adanya gangguan terhadap fenomena yang sudah ada yang di pengaruhi oleh perkembangan teknologi sehingga yang berkembanglah yang akan bersaing. Seperti pada saat ini berkomunikasi bisa memakai Whatsapp yang dulunya memakai telepon umum.

d. *Dematerialization* atau Dematerialisasi

Perkembangan material yang ada kearah yang semakin maju. Contoh dulu penyimpanan computer harddisk IBM pada tahun 1956 dengan ukuran sebesar lemari yang memiliki penyimpanan sebesar 5MB sekarang sudah berkembang ke arah yang minimalis dan kecil namun memiliki daya tamping yang besar seperti Flashdisk.

e. *Demonetization* atau Demonetisasi (Semakin Murah)

Semakin tidak adanya bentuk fisik yang digantikan oleh bentuk digital maka harga yang digunakan untuk memperolehnya semakin murah seperti perbandingan buku digital yang murah berbanding dengan buku fisik yang mahal karena ada faktor biaya cetak.

f. *Democratization* atau Demokrasi

Seluruh elemen masyarakat memperoleh manfaat dari adanya perkembangan teknologi yang ada sehingga bisa membuat paradigma baru yaitu siapa yang tidak bisa mengikuti maka akan tertinggal bahkan bangkrut (perusahaan). Salah satu caranya berudah mengikuti perubahan atau mati dengan konsep lama.

### ***Kompetensi Inti seorang Pemimpin***

Setiap orang mempunyai potensi kepemimpinan dalam dirinya (Born), potensi untuk memimpin setiap orang berbeda dengan segala kelebihan dan kekurangannya untuk menghadapi segala konteks dan tantangan semakin meningkat yang diperlukannya pengembangan, artinya kebutuhan dan kemauan belajar harus tinggi dan ditanamkan secara penuh kepada individu seseorang (horizontal) maupun di atasnya lagi akuntable terhadap program kepemimpinan (vertical). Seperti di perpustakaan pun semua hal itu diterapkan agar bisa menjadi seorang pemimpin yang baik dan memiliki kompetensi baik. Kemajuan teknologi yang sangat memicu seorang pemimpin harus menanggapinya dengan arif juga harus memanfaatkan kemajuan ini. Teknologi informasi memiliki dua efek yaitu baik dan buruk. Kita bisa memanfaatkan dan merubah teknologi menjadi hal positif. Sedangkan apabila kita tidak bisa memanfaatkannya maka kita akan tertinggal karena teknologi perkembangannya sangat pesat sekali.

Hollingsworth mengemukakan perbedaan mendasar antara manajemen dan kepemimpinan (Mullins, 2005), yaitu:

- a. Seorang manajer melakukan administrasi, sedangkan seorang pemimpin melakukan inovasi.
- b. Seorang manajer memelihara apa yang ada, sedangkan seorang pemimpin membangun apa yang diperlukan.
- c. Seorang manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan seorang pemimpin fokus pada pelakunya.
- d. Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin membangun kepercayaan.
- e. Seorang manajer melihat hal-hal yang detail, sedangkan pemimpin melihat hal-hal yang umum atau menyeluruh.
- f. Seorang manajer melakukan segala sesuatunya dengan benar, sedangkan pemimpin memilih apa yang semestinya dilakukan.

Kompetensi inti seorang pemimpin merupakan seperangkat kemampuan fundamental yang harus dimiliki untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mengembangkan organisasi menuju visi yang diharapkan. Dalam konteks dinamika perubahan sosial dan teknologi yang semakin cepat, kompetensi kepemimpinan tidak lagi hanya berfokus pada kemampuan manajerial, tetapi juga pada kepekaan terhadap perubahan, adaptasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin masa kini dituntut mampu mengintegrasikan aspek kognitif, afektif, dan teknis agar mampu memberikan arah yang jelas, mengambil keputusan strategis, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Salah satu kompetensi inti yang harus dimiliki pemimpin adalah kompetensi visioner, yaitu kemampuan merumuskan dan mengartikulasikan gambaran masa depan organisasi secara jelas, inspiratif, dan realistis. Kompetensi ini menjadi penentu arah transformasi organisasi, terutama pada era Society 5.0 yang menuntut pemimpin untuk mampu menavigasi perubahan berbasis teknologi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan. Pemimpin visioner mampu membaca peluang, mengantisipasi tantangan, serta menyusun strategi jangka panjang yang berorientasi inovasi dan keberlanjutan.

Selain itu, pemimpin harus memiliki kompetensi komunikatif, yakni kemampuan menyampaikan informasi secara efektif, empatik, dan persuasif kepada seluruh pemangku kepentingan. Komunikasi yang baik tidak hanya terkait kemampuan berbicara, tetapi juga mendengarkan, memahami dinamika interpersonal, serta membangun hubungan kolaboratif yang harmonis. Dengan kompetensi ini, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang terbuka, partisipatif, dan inklusif sehingga kolaborasi dapat terbangun secara optimal.

Kompetensi berikutnya adalah kompetensi pengambilan keputusan, yang mencakup kemampuan menganalisis data, mengidentifikasi masalah, mempertimbangkan alternatif solusi, serta memilih tindakan terbaik berdasarkan kajian objektif. Pada era super-smart society, pemimpin perlu mampu memanfaatkan big data, kecerdasan buatan, dan teknologi digital untuk mendukung proses pengambilan keputusan strategis. Namun demikian, keputusan yang diambil harus tetap mempertimbangkan aspek moral, konteks sosial, dan dampaknya terhadap sumber daya manusia.

Pemimpin juga harus memiliki kompetensi inovasi dan adaptabilitas, yaitu kemampuan merancang perubahan, menciptakan terobosan, dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang terus berkembang. Inovasi tidak selalu berarti menciptakan hal baru, tetapi juga memperbaiki proses yang sudah ada agar lebih efektif dan efisien. Adaptabilitas diperlukan agar pemimpin mampu bertahan dan memimpin organisasi menghadapi ketidakpastian, disrupsi teknologi, serta perubahan kebutuhan masyarakat.

Kompetensi inti terakhir adalah kompetensi etika dan karakter, yang mencakup integritas, tanggung jawab, keadilan, dan komitmen terhadap prinsip moral. Tanpa integritas, kepemimpinan akan kehilangan legitimasinya. Pemimpin berkarakter mampu menjadi teladan, menjaga kepercayaan publik, serta menegakkan nilai-nilai organisasi. Pada era Society 5.0 yang mengedepankan keseimbangan antara teknologi dan kemanusiaan, kompetensi etika menjadi fondasi penting agar pemanfaatan teknologi tetap berada dalam koridor kemaslahatan dan keberlanjutan.

Secara keseluruhan, kompetensi inti seorang pemimpin merupakan kombinasi dari kemampuan visioner, komunikatif, pengambilan keputusan, inovasi dan adaptabilitas, serta integritas etis. Kelima kompetensi ini saling melengkapi dan diperlukan untuk memastikan bahwa pemimpin mampu menghadapi tantangan zaman serta membawa organisasi menuju perkembangan yang relevan, berdaya saing, dan berkelanjutan.

### *Strategi Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Organisasi*

Mengelola perubahan dalam organisasi memerlukan kepemimpinan yang tangguh dan adaptif. Pemimpin harus mampu membimbing tim menghadapi tantangan, meminimalkan resistensi, dan memastikan perubahan berjalan efektif. Beberapa strategi kunci dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola perubahan:

a. Komunikasi yang Efektif dan Transparan

Komunikasi adalah fondasi utama dalam proses perubahan. Pemimpin perlu menyampaikan informasi secara jelas dan transparan, mencakup:

- Tujuan perubahan
- Manfaat yang akan diperoleh
- Tantangan yang mungkin dihadapi

Selain itu, penting bagi pemimpin untuk membuka ruang dialog agar anggota tim dapat menyampaikan pendapat, pertanyaan, atau kekhawatiran mereka. Praktik nyata komunikasi efektif meliputi rapat rutin, penggunaan email, video, atau platform konferensi, serta memberikan umpan balik yang berkelanjutan (Robbins & Judge, 2019; Kotter, 1996).

Contoh nyata adalah Howard Schultz, CEO Starbucks, yang secara rutin berkomunikasi dengan karyawan melalui berbagai saluran, menjelaskan keputusan strategis, dan membangun kepercayaan serta keterlibatan karyawan. Komunikasi yang efektif juga melibatkan pengakuan atas kesalahan dan pembelajaran dari kegagalan, yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional pemimpin (Goleman, 2000).

b. Membangun Kepercayaan dan Komitmen Tim

Kepercayaan dan komitmen merupakan fondasi dari kerja tim yang produktif dan harmonis (Priadi et al., 2023). Pemimpin dapat membangun kepercayaan melalui:

- Integritas dan konsistensi dalam tindakan
- Komunikasi terbuka dan jujur
- Menepati janji dan komitmen

Komitmen tim tercipta ketika anggota merasa peran mereka penting, mendapatkan arahan jelas, dukungan, dan pengakuan atas kontribusi mereka (Mawardi et al., 2024; Sholeh, 2023). Kepercayaan dan komitmen yang kuat memungkinkan tim menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan mencapai tujuan bersama (Veranita et al., 2024). Pemimpin perlu memupuk keduanya secara seimbang agar tim tetap termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

c. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas

Perubahan sering menuntut penyesuaian keterampilan dan pengetahuan anggota tim. Pemimpin harus melihat perubahan sebagai peluang dan menyediakan pelatihan yang relevan, seperti workshop, seminar, mentoring, atau program pengembangan kompetensi teknis dan nonteknis.

Pelatihan ini membantu anggota tim siap menghadapi tantangan baru, misalnya penerapan teknologi atau perubahan kurikulum. Teori kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin harus menginspirasi dan memotivasi anggota untuk merespons perubahan secara positif (Ramadani et al., 2024). Selain itu, evaluasi pelatihan penting untuk memastikan efektivitas dan pemenuhan kebutuhan anggota organisasi (Ashari et al., 2024; Irawan, 2016).

d. Monitoring dan Evaluasi Proses Perubahan

Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan perubahan berjalan sesuai tujuan melalui monitoring dan evaluasi. Monitoring dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi untuk mengevaluasi kemajuan implementasi, menggunakan survei, wawancara, observasi, dan teknologi informasi (Wibowo, 2021; Taqiyya et al., 2025).

Evaluasi melibatkan penilaian sejauh mana tujuan perubahan tercapai dan dampak jangka panjangnya, dengan partisipasi seluruh pihak terkait (Sartini et al., 2024). Pemimpin juga harus proaktif mengidentifikasi hambatan, menyesuaikan strategi, dan memanfaatkan teknologi untuk pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (Jaya et al., 2023; Putri, 2013).

Monitoring dan evaluasi yang efektif memungkinkan organisasi menghadapi perubahan dengan fleksibel, menciptakan budaya yang responsif, dan meningkatkan kualitas pendidikan atau kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

Dalam mengelola perubahan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan transparan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami tujuan dan tantangan perubahan. Komunikasi yang terbuka tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membuka ruang bagi umpan balik dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan tim. Kepercayaan dan komitmen tim sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang mendukung kolaborasi dan penyelesaian masalah secara konstruktif. Selain itu, pemimpin harus memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas kepada anggota tim untuk memastikan bahwa mereka siap menghadapi perubahan dan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan.

Pemimpin juga harus secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi untuk menilai kemajuan perubahan. Proses ini membantu pemimpin untuk mengidentifikasi hambatan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Evaluasi yang objektif melibatkan semua pihak terkait untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang dampak perubahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, & Muttaqin, M. I. (2024). Membangun masa depan pendidikan: Peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 1(4), 127–137. <https://doi.org/10.61132/moral.v1i4.240>
- Ashari, A., Setyaningsih, K., & Kanada, R. (2024). Budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang Kabupaten Musi Banyuasin. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 9028–9037. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8947>
- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). The role of change management in facing challenges and optimizing opportunities in the digital age. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 2986–9463.
- Bernadus, B., & Prasetyaningtyas, S. (2023). Memimpin melalui perubahan dan disrupsi: Strategi dan keterampilan untuk bertahan di dunia yang berubah dengan cepat. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Irawan, B. (2016). Kapasitas organisasi dan pelayanan publik. Jakarta: Publica Press.
- Jaya, H., Hambali, M., & Fakhrurrozi, F. (2023). Transformasi pendidikan: Peran pendidikan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan abad ke-21. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), 2416–2422. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.21907>
- Lutfi, A. S., Hayadi, B. H., & Yusuf, F. A. (2024). Strategi pemilihan leverage point yang tepat untuk mendukung keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 433–446. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6658>

- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen konflik (dark side) di tempat kerja pada solusi konstruktif untuk tim yang harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745–763. <https://doi.org/10.62504/ne3yck79>
- Putri, N. K. (2013). Peran human capital terhadap kesuksesan organisasi: Karyawan adalah investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(2), 93–97.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi konsep dan model kepemimpinan dalam manajemen strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Sartini, Chondro, A., Prayitno, H. J., & Chairunissa, I. (2024). Tantangan kepemimpinan adaptif dalam dunia pendidikan di era generasi milenial. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 98–110. <https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.3047>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Simatupang, S. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.35470>
- Taqiyya, H., Ahmad, M., & Kamaludin. (2025). Analisis peran kepemimpinan dalam implementasi sistem penjamin mutu internal di pendidikan. *ULILALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(2), 740–749. <https://doi.org/10.56799/jim.v4i2.7123>
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179–186. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>
- Wibowo, A. (2021). Manajemen perubahan (change management). Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik. Diambil dari <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/107>
- Widodo, Z. D., Santosa, S., Novianti, R., Lusiana, H., Sudirman, A., & Silaen, N. R. (2024). Manajemen perubahan. Bandung: Widina Media Utama.
- Zulfri, A., Chintia, A., Fonataba, P. W., & Khaira, I. (2024). Peran komitmen dalam membangun keberhasilan organisasi. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(204), 3101–3108. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24215>