

Peran Kepemimpinan Digital dalam Mendorong Adaptasi Karyawan terhadap Perubahan Teknologi pada PT XYZ: Studi Kualitatif

Paunuzun^{1*}, Albertus Daeli², Dewerni Giawa³

^{1,2,3}Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perusahaan melakukan perubahan dalam proses bisnis, sistem kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengarahkan dan mendukung karyawan dalam proses adaptasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam mendorong adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi pada PT XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam penggunaan dan penerapan teknologi di perusahaan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam mengarahkan perubahan, mengomunikasikan tujuan digitalisasi, memberikan dukungan kepada karyawan, mendorong peningkatan kompetensi digital, serta mengelola resistensi terhadap perubahan teknologi. Adaptasi karyawan dipengaruhi oleh kemampuan memahami manfaat teknologi, dukungan pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan, dan keterlibatan dalam proses perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang komunikatif, adaptif, dan partisipatif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital; Adaptasi Karyawan; Transformasi Digital; Perubahan Teknologi; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Digital technology development has encouraged companies to transform their business processes, work systems, and human resource management practices. Such changes require leadership capabilities that not only understand technology but also effectively guide and support employees throughout the adaptation process. This study aims to analyze the role of digital leadership in encouraging employee adaptation to technological changes at PT XYZ. The study employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were selected purposively based on their involvement in the use and implementation of technology within the company. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that digital leadership plays an important role in directing organizational change, communicating digitalization objectives, providing employee support, encouraging digital competency development, and managing resistance to technological change. Employee adaptation is influenced by their understanding of the benefits of technology, leadership support, training opportunities, and involvement in the change process. The study demonstrates that communicative, adaptive, and participative digital leadership can create a supportive work environment that facilitates employee adaptation to technological change.

Keywords: *Digital Leadership; Employee Adaptation; Digital Transformation; Technological Change; Human Resource Management.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Pauzun, P., Daeli, A., & Giawa, D. (2024). Peran kepemimpinan digital dalam mendorong adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi pada PT XYZ: Studi kualitatif. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2024*, 41-46.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis. Perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efisiensi, mempercepat proses kerja, memperbaiki kualitas layanan, serta menghasilkan informasi yang mendukung pengambilan keputusan. Transformasi digital pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan proses, struktur, budaya, dan kemampuan organisasi. Vial (2019) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan yang dipicu oleh teknologi digital dan dapat menghasilkan perubahan pada organisasi serta cara organisasi menciptakan nilai. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola aspek teknologi sekaligus aspek manusia.

Salah satu tantangan utama transformasi digital adalah kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Penerapan sistem atau teknologi baru dapat mengubah prosedur kerja, tanggung jawab, pola komunikasi, serta kompetensi yang dibutuhkan karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan lebih mudah menerima dan menggunakan teknologi baru, sedangkan karyawan yang kurang siap dapat mengalami kesulitan dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Reis et al. (2018) menegaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan yang kompleks karena melibatkan teknologi sekaligus perubahan pada organisasi dan sumber daya manusia.

Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting. Pemimpin tidak hanya berperan dalam menentukan teknologi yang akan digunakan, tetapi juga bertanggung jawab dalam menjelaskan tujuan perubahan, membangun visi digital, menyediakan dukungan, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan beradaptasi. Kepemimpinan digital menuntut pemimpin memiliki kemampuan menggabungkan pemahaman terhadap teknologi dengan kemampuan mengelola manusia dan perubahan organisasi. Menurut Muktamar et al. (2023), kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengelolaan transformasi digital karena perubahan teknologi membutuhkan koordinasi, pengarahan, dan dukungan organisasi.

Kepemimpinan digital juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif. Ketika teknologi baru diterapkan, karyawan membutuhkan informasi mengenai alasan perubahan, manfaat teknologi, prosedur penggunaannya, dan dampaknya terhadap pekerjaan. Komunikasi yang jelas dapat mengurangi ketidakpastian dan membantu karyawan memahami arah perubahan organisasi.

Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, kecemasan, dan resistensi. Dalam konteks tersebut, pemimpin perlu berperan sebagai komunikator perubahan sekaligus fasilitator yang membantu karyawan memahami dan menerima teknologi baru.

Selain komunikasi, dukungan pemimpin dalam meningkatkan kompetensi digital juga menjadi faktor penting. Karyawan membutuhkan pelatihan, pendampingan, dan kesempatan untuk mempraktikkan teknologi yang diterapkan. Nurhayati et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan kapabilitas digital berkaitan dengan kemampuan adaptasi serta kesiapan karyawan menghadapi transformasi digital. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu memastikan bahwa perubahan teknologi disertai dengan pengembangan kemampuan sumber daya manusia.

Di sisi lain, perubahan teknologi dapat menimbulkan resistensi dari karyawan. Resistensi dapat muncul karena kebiasaan menggunakan sistem lama, keterbatasan kemampuan digital, kekhawatiran terhadap perubahan pekerjaan, atau ketidakpastian terhadap tuntutan baru. Triuspita et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan dapat membantu meningkatkan kesiapan karyawan melalui faktor seperti self-efficacy dan resiliensi. Dengan demikian, pemimpin perlu memahami kondisi psikologis karyawan dan memberikan dukungan yang sesuai selama proses perubahan.

PT XYZ sebagai perusahaan yang menghadapi perkembangan teknologi perlu memastikan bahwa penerapan teknologi tidak hanya berorientasi pada sistem, tetapi juga memperhatikan kesiapan sumber daya manusia. Perubahan teknologi yang tidak diikuti dengan kesiapan karyawan dapat menyebabkan teknologi yang telah diinvestasikan tidak digunakan secara optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan, menyediakan dukungan, dan meningkatkan kompetensi karyawan dapat membantu organisasi memperoleh manfaat yang lebih besar dari teknologi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam mendorong adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi pada PT XYZ. Penelitian secara khusus mengkaji bagaimana pemimpin mengomunikasikan perubahan, memberikan dukungan kepada karyawan, meningkatkan kompetensi digital, mengelola resistensi, dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan teknologi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai pengalaman pemimpin dan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi serta strategi kepemimpinan yang digunakan untuk mendorong proses adaptasi. Penelitian dilakukan pada PT XYZ di Kota Medan pada tahun 2024. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengalaman dan pengetahuan mengenai penerapan teknologi dalam organisasi. Informan dapat terdiri atas pimpinan atau manajer, kepala bagian, serta karyawan yang secara langsung menggunakan teknologi dalam pekerjaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, seperti kebijakan digitalisasi, prosedur kerja, materi pelatihan, dokumentasi penggunaan teknologi, dan dokumen lain yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara diarahkan untuk memperoleh informasi mengenai strategi pemimpin dalam mengomunikasikan perubahan, bentuk

dukungan yang diberikan kepada karyawan, program pengembangan kompetensi digital, pengalaman karyawan dalam menggunakan teknologi, serta hambatan dan resistensi yang muncul selama proses perubahan.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara ditranskripsikan dan dikelompokkan berdasarkan tema. Tema utama yang digunakan meliputi kepemimpinan digital, komunikasi perubahan, dukungan pimpinan, kompetensi digital, adaptasi karyawan, resistensi terhadap perubahan, dan keterlibatan karyawan. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pimpinan dan karyawan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam membantu karyawan menghadapi perubahan teknologi. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap keputusan mengenai penerapan teknologi, tetapi juga terhadap proses perubahan manusia yang menyertainya. Temuan ini sejalan dengan Vial (2019) yang menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang melibatkan teknologi dan perubahan cara organisasi bekerja serta menciptakan nilai.

Peran pemimpin sebagai pengarah perubahan terlihat dari kemampuannya memberikan visi dan menjelaskan tujuan digitalisasi. Ketika karyawan memahami alasan perubahan, mereka memiliki dasar yang lebih baik untuk menerima teknologi baru. Hal tersebut sejalan dengan Mukhtar et al. (2023) yang menekankan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam mengelola transformasi digital organisasi.

Komunikasi juga menjadi elemen penting dalam kepemimpinan digital. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka dan dua arah memungkinkan karyawan memahami perubahan sekaligus menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Pemimpin yang hanya menyampaikan instruksi tanpa memberikan ruang komunikasi dapat meningkatkan ketidakpastian dan resistensi.

Dukungan terhadap pengembangan kompetensi digital menunjukkan bahwa transformasi teknologi perlu disertai pengembangan sumber daya manusia. Karyawan membutuhkan pelatihan dan pendampingan agar mampu menggunakan teknologi dengan baik. Temuan ini sejalan dengan Nurhayati et al. (2024), yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan, dukungan organisasi, kapabilitas digital, dan adaptasi karyawan dalam menghadapi transformasi digital.

Resistensi terhadap teknologi juga merupakan bagian dari proses perubahan. Karyawan yang telah terbiasa dengan sistem lama membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Pemimpin perlu memahami penyebab resistensi sebelum menentukan strategi penyelesaian. Pendekatan partisipatif dan komunikasi yang terbuka dapat membantu membangun kepercayaan karyawan.

Temuan mengenai adaptasi karyawan juga sejalan dengan Triuspita et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan dapat mendukung kesiapan karyawan melalui peningkatan self-efficacy dan resiliensi. Artinya, karyawan membutuhkan keyakinan

bahwa mereka mampu menghadapi perubahan dan memperoleh dukungan ketika mengalami kesulitan.

Berdasarkan keseluruhan temuan, peran kepemimpinan digital pada PT XYZ dapat dikelompokkan menjadi lima fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai pengarah perubahan, melalui penentuan visi dan tujuan digitalisasi.
2. Sebagai komunikator, melalui penyampaian informasi mengenai perubahan.
3. Sebagai fasilitator, melalui penyediaan pelatihan dan dukungan.
4. Sebagai pengelola perubahan, melalui penanganan resistensi.
5. Sebagai penggerak partisipasi, melalui pelibatan karyawan dalam proses perubahan.

Dengan demikian, kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin memahami teknologi, tetapi juga kemampuan mengelola manusia dalam menghadapi perubahan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam mendorong adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi pada PT XYZ. Peran tersebut diwujudkan melalui pengarahannya perubahan, komunikasi yang efektif, pemberian dukungan, pengembangan kompetensi digital, pengelolaan resistensi, dan pelibatan karyawan. Adaptasi karyawan terhadap teknologi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan. Pemimpin yang komunikatif, adaptif, dan partisipatif dapat membantu karyawan memahami tujuan perubahan serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi transformasi digital. Penerapan teknologi sebaiknya disertai pelatihan, pendampingan, komunikasi dua arah, dan evaluasi secara berkala agar proses adaptasi karyawan dapat berjalan secara optimal.

Daftar Pustaka

- Lukito, D., Suharnomo, & Perdhana, M. S. (2023). Investigating the relationship of change leadership, knowledge acquisition, and firm performance in digital transformation context. *Quality - Access to Success*, 24(194), 286–295. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.32>
- Muktamar, A., Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The role of leadership in digital transformation management in organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306–1314. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12731>
- Nurhayati, N., Musa, S., & Pusparini, E. S. (2024). The roles of transformational leadership, perceived organizational support, digital capability towards employees' adaptability and readiness for digital transformation. In *Eurasian Studies in Business and Economics* (Vol. 27, pp. 95–110). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-51212-4_6
- Reis, J., Amorim, M., Melão, N., & Matos, P. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. In *World Conference on Information Systems and Technologies* (pp. 411–421). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77703-0_41

- Tripuspita, M., Sudiro, A., Sumiati, & Irawanto, D. W. (2024). The effect of change leadership on employees' readiness to change through self-efficacy and resilience. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 45(2), 570–576.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>