

## KEPEMIMPINAN ADAPTIF: KUNCI KEBERHASILAN MANAJEMEN SDM DI ERA SOCIETY 5.0

Ishmatul Maula Ramadhani<sup>[1]</sup>, Tasyaina Assa'adah<sup>[2]</sup>, Anisah<sup>[3]</sup>

<sup>[1]</sup> [ismatul.maularamadhani@staisalafiyahbangil.ac.id](mailto:ismatul.maularamadhani@staisalafiyahbangil.ac.id)

<sup>[2]</sup> [tasyafaqih.co.id@gmail.com](mailto:tasyafaqih.co.id@gmail.com), <sup>[3]</sup> [annsh836@gmail.com](mailto:annsh836@gmail.com)

---

<sup>[1]. [2]. [3]</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Salafiyah Bangil  
Bangil, Indonesia

---

**Abstract:** *This study aims to analyze how adaptive leadership becomes a key factor in successfully managing human resources (HR) to meet new competency demands in the Society 5.0 era. This research uses a literature study by reviewing various relevant journals and research findings. The results show that adaptive leadership plays an important role in building a culture of continuous learning, encouraging the development of digital competencies, and creating a collaborative work environment that enables optimal HR empowerment. In addition, adaptive leaders are able to maintain a balance between technological demands and human values, ensuring employee well-being. The study also found that the success of HR transformation does not rely solely on technological investment, but on the leader's ability to respond to change with a visionary approach, manage resistance, and ensure inclusive and sustainable HR empowerment strategies. Thus, adaptive leadership becomes a strategic foundation for improving organizational competitiveness amid the dynamics of Society 5.0.*

**Abstrak:** Era *Society 5.0* menuntut adanya perkembangan SDM dalam penggunaan teknologi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan Kepemimpinan Adaptif dalam mengelola SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan adaptif menjadi factor kunci keberhasilan dalam mengelola SDM agar mampu menghadapi tuntutan kompetensi baru di era *Society 5.0*. Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan menelaah berbagai jurnal dan hasil penelitian yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berperan penting dalam membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, mendorong pengembangan kompetensi digital, serta menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang memungkinkan pemberdayaan SDM secara optimal. Selain itu, pemimpin adaptif mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan teknologi dan nilai kemanusiaan sehingga kesejahteraan karyawan tetap terjamin. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan transformasi MSDM tidak hanya bergantung pada investasi teknologi, tetapi pada kemampuan pemimpin dalam merespons perubahan secara visioner, mengelola resistensi, serta memastikan strategi pemberdayaan SDM berjalan inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan adaptif menjadi tujuan yang strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika *Society 5.0*.

**Keywords:** Adaptive Leadership, Society 5.0, Human Resources Management.

### INTRODUCTION

Era *Society 5.0* merupakan perkembangan dari revolusi industri 4.0 yang menempatkan manusia sebagai pusat utama dalam pemanfaatan teknologi. Perkembangan ini menuntut sumber daya manusia (SDM) tidak hanya memiliki

kemampuan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap transformasi digital yang berlangsung cepat. Kondisi tersebut menyebabkan manajemen SDM tidak lagi berfokus pada fungsi administratif semata, melainkan berkembang menjadi penggerak strategis organisasi dalam

menciptakan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Candra dkk., 2024).

Sejalan dengan perubahan tersebut, kepemimpinan adaptif menjadi pendekatan yang relevan dalam menghadapi dinamika organisasi di era *Society 5.0*. Kepemimpinan adaptif menekankan kemampuan pemimpin dalam merespons perubahan secara fleksibel, melakukan penyesuaian strategi, serta membantu organisasi dan karyawan menghadapi tantangan baru. Hendriarto dkk. (2025) menyatakan bahwa pemimpin adaptif mampu meningkatkan kesiapan organisasi melalui pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kapasitas SDM dalam menghadapi disrupsi digital.

Selain dapat berdampak pada sistem kerja, perkembangan teknologi juga berdampak pada kesejahteraan dan pengalaman kerja karyawan. Organisasi dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan tetap berorientasi pada nilai kemanusiaan. Handayani (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi membutuhkan dukungan infrastruktur kolaborasi digital agar produktivitas tetap terjaga. Namun, keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, melainkan juga oleh kemampuan pemimpin dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan digital dan kebutuhan manusia.

Dalam konteks tersebut, pemimpin memiliki peran penting dalam membangun sistem pemberdayaan SDM yang mendorong peningkatan kompetensi, partisipasi, dan budaya kerja yang adaptif. Menurut Heifetz dan Linsky (1994), tantangan organisasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga adaptif yang memerlukan perubahan pola pikir, nilai, dan perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif dipandang sebagai pendekatan yang relevan untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan tidak menentu.

Penelitian sebelumnya membahas kepemimpinan adaptif dalam konteks transformasi digital organisasi secara umum. Ariedera (2025) meneliti peran kepemimpinan adaptif dalam mendukung transformasi digital organisasi, sedangkan Hendriarto dkk. (2025) mengkaji pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap efektivitas strategi SDM dari perspektif organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus membahas kepemimpinan adaptif sebagai faktor keberhasilan

pengelolaan SDM di era *Society 5.0* yang masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan adaptif sebagai kunci keberhasilan pengelolaan SDM di era *Society 5.0*. Penelitian ini berfokus pada perubahan kebutuhan kompetensi SDM, tantangan pemimpin dalam menghadapi transformasi digital, serta strategi kepemimpinan adaptif dalam menciptakan SDM yang kompetitif, kolaboratif, dan berkelanjutan di tengah perkembangan teknologi yang semakin kompleks.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*literature review*). Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era *Society 5.0*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian konsep, teori, serta temuan penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan adaptif dalam menghadapi transformasi digital.

Subjek dalam penelitian ini berupa sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, artikel ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu. Literatur dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu memiliki keterkaitan dengan tema kepemimpinan adaptif, transformasi SDM, dan *Society 5.0*, diterbitkan dari sumber yang kredibel, serta memuat informasi yang mendukung fokus penelitian. Teknik pengambilan sumber dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu memilih literatur yang dianggap paling relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu penentuan topik penelitian, penelusuran sumber literatur, seleksi literatur, pengelompokan data, analisis isi, dan penarikan kesimpulan. Proses pengumpulan data dilakukan secara digital melalui berbagai basis data ilmiah dan sumber akademik dengan menggunakan kata kunci seperti “Kepemimpinan Adaptif”, “Manajemen SDM”, dan “*Society 5.0*”. Penelitian dilaksanakan selama proses penyusunan artikel dengan menyesuaikan kebutuhan analisis data yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berperan dalam mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur. Bahan penelitian berupa dokumen ilmiah yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk menjaga keakuratan data, peneliti melakukan pengecekan ulang terhadap sumber yang digunakan dan membandingkan beberapa hasil penelitian yang memiliki keterkaitan tema.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah berbagai literatur yang relevan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, interpretasi data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan adaptif, pengembangan SDM, dan tantangan organisasi dalam menghadapi era *Society 5.0*.

Karena penelitian ini menggunakan data sekunder dari berbagai sumber publikasi ilmiah, penelitian tidak melibatkan partisipasi secara langsung sehingga tidak memerlukan informed consent. Namun, peneliti tetap memperhatikan aspek etika akademik dengan mencantumkan sumber referensi secara jelas dan menggunakan data sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

## FINDINGS AND DISCUSSION

Perkembangan teknologi pada era *Society 5.0* membawa perubahan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Integrasi teknologi seperti *Artificial Intelligence (AI)*, *Internet of Things (IoT)*, *big data*, dan otomatisasi mendorong organisasi untuk memiliki SDM yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang cepat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital menyebabkan fungsi manajemen SDM berubah dari yang sebelumnya bersifat administratif menjadi lebih strategis dalam mendukung inovasi, pengembangan kompetensi, dan keberlanjutan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Dave Ulrich yang menempatkan SDM sebagai mitra strategis organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi kebutuhan utama pada era *Society 5.0*. SDM dituntut memiliki kemampuan analisis data, literasi digital, kolaborasi virtual, serta

kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pengambilan keputusan. Temuan ini mendukung penelitian Faidz dan Kuswinarno (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi digital menjadi bagian penting dalam transformasi organisasi modern. Selain itu, pembelajaran berbasis teknologi seperti pelatihan digital, virtual learning, dan pendampingan daring menjadi strategi utama dalam meningkatkan kesiapan SDM menghadapi perubahan.

Meskipun teknologi memberikan banyak kemudahan, penelitian ini menemukan bahwa aspek kemanusiaan tetap menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM. Organisasi tidak hanya membutuhkan SDM yang kompeten secara digital, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi, kreativitas, empati, dan kecerdasan emosional. Temuan ini memperkuat konsep *Society 5.0* yang menempatkan manusia sebagai pusat utama dalam pemanfaatan teknologi. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menjaga keseimbangan antara teknologi dan nilai-nilai humanis.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan adaptif menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan SDM. Pemimpin adaptif mampu merespons perubahan secara fleksibel, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Menurut Ronald Heifetz dan Martin Linsky (1994), *adaptive challenges require changes in people's priorities, beliefs, habits, and loyalties*, sehingga pemimpin perlu mendorong proses pembelajaran dan penyesuaian organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan adaptif tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan, tetapi juga pada kemampuan memberdayakan SDM agar mampu berkembang bersama perubahan organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam mengelola SDM di era *Society 5.0*, yaitu kesenjangan kompetensi digital (*skill gap*), resistensi terhadap perubahan, pengembangan kepemimpinan digital, serta menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Tantangan tersebut muncul karena tidak semua SDM memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapi transformasi digital. Kondisi ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa perubahan teknologi sering

menimbulkan tekanan psikologis, ketidakpastian kerja, dan stres digital pada karyawan.

Selain itu, tantangan pemimpin dalam mempersiapkan SDM di era *Society 5.0* bukan hanya menyediakan teknologi dan fleksibilitas kerja, tetapi juga memastikan dukungan menyeluruh terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika hal ini terpenuhi, organisasi tidak hanya memperoleh pegawai yang produktif dan loyal, tetapi juga SDM yang mampu berkembang, beradaptasi, dan berkontribusi secara berkelanjutan bagi kemajuan organisasi (Fanda & Slamet, 2019).

Untuk menghadapi tantangan tersebut, penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan adaptif dapat dilakukan melalui pengembangan pembelajaran berkelanjutan, penerapan fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi kolaboratif, dan pemberdayaan karyawan dalam proses organisasi. Fleksibilitas kerja berbasis teknologi terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan, sedangkan budaya kerja partisipatif membantu meningkatkan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan. Hasil ini memperkuat penelitian Handayani (2024) dan Muharriadi et al. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif dapat meningkatkan keberhasilan transformasi organisasi.

Berdasarkan hasil kajian, penelitian ini memiliki kebaruan dalam menekankan bahwa kepemimpinan adaptif tidak hanya berfungsi sebagai strategi menghadapi transformasi digital, tetapi juga sebagai pendekatan humanis dalam pengelolaan SDM di era *Society 5.0*. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas transformasi digital organisasi secara umum, sedangkan penelitian ini menyoroti keterkaitan antara kepemimpinan adaptif, pemberdayaan SDM, pengembangan kompetensi, dan keberlanjutan organisasi secara lebih komprehensif.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kajian pustaka sehingga hasil penelitian bergantung pada sumber literatur yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode empiris seperti wawancara atau survei untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai implementasi kepemimpinan adaptif dalam pengelolaan SDM di berbagai organisasi.

## CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan adaptif sebagai faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era *Society 5.0*. Hasil kajian menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital telah mengubah fungsi manajemen SDM dari sekedar administratif menjadi lebih strategis dalam mendukung inovasi, pengembangan kompetensi, dan keberlanjutan organisasi. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan adaptif berperan penting dalam membantu organisasi menghadapi perubahan melalui pembelajaran berkelanjutan, penguatan kompetensi digital, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan humanis.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan transformasi SDM tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan, mengurangi resistensi, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan digital dan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian, kepemimpinan adaptif menjadi fondasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlanjutan di tengah dinamika *Society 5.0*.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan adaptif sebagai pendekatan yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Secara praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bagi organisasi dan pemimpin mengenai pentingnya pengembangan budaya belajar, fleksibilitas kerja, dan pemberdayaan SDM dalam mendukung transformasi digital yang berkelanjutan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode kajian pustaka sehingga hasil penelitian bergantung pada sumber literatur yang digunakan dan belum didukung oleh data empiris secara langsung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan lapangan, seperti wawancara, observasi, atau survei pada berbagai organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi kepemimpinan adaptif dalam pengelolaan SDM di era *Society 5.0*. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengkaji pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap produktivitas kerja, kesejahteraan karyawan, maupun inovasi organisasi secara lebih spesifik.

## REFERENCE

- Ariedera. (2025). *Peran kepemimpinan adaptif pada transformasi digital organisasi*. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2(4), 162–165. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i4.5445>
- Candra, dkk. (2024). *Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Era Society 5.0*. Jurnal Edunomika, 08(02).
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). *Pengembangan SDM di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi Kompetensi*. Jurnal Media Akademik, 2(11), 1–2.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). *Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam*. Journal of Applied Managerial Accounting, 3(1), 81–95.
- Handayani, K. (2024). *Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era Society 5.0: Menghadapi tantangan cobot*. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 1(3), 185–200. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Heifetz, R., & Linsky, M. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press.
- Maharani, A., dkk. (2023). *Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN), 2(4), 113–130.
- Muharriadi, A., dkk. (2025). *Kepemimpinan Adaptif dalam Penerapan Strategi Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Era Disruptif*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 9(2), 17041–17047.