

KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA DALAM ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DI INDONESIA: TANTANGAN DAN PELUANG

Silla Anantasya Choirul Nisa, Taufiqurokhman

Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

silla.anantasya@student.umj.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui tantangan dan peluang kepemimpinan lintas budaya dalam era revolusi industri 4.0. dalam penelitian ini menggunakan kepustakaan atau kajian literatur yang mengkaji secara kritis tentang kepemimpinan lintas budaya. Hasil dari artikel ini menunjukkan terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin lintas budaya dalam era revolusi industri 4.0 yang mengakibatkan terjadinya perubahan tatanan dari setiap aspek kehidupan baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya, dan lain-lain. Sedangkan peluang pemimpin lintas budaya dalam menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 mampu menciptakan lingkungan yang inklusif dan berorientasi pada masa depan di tempat kerja, yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Lintas Budaya; Tantangan Pemimpin; Peluang Pemimpin

Abstract

This article aims to find out the challenges and opportunities of cross-cultural leadership in the era of the industrial revolution 4.0. This study uses literature or literature reviews that critically examine cross-cultural leadership. The results of this article show that there are several challenges faced by cross-cultural leaders in the era of the industrial revolution 4.0 which results in changes in the order of every aspect of life, both economic, political, social, and cultural, and others. Meanwhile, opportunities for cross-cultural leaders in the face of the Industrial Revolution 4.0 era are able to create an inclusive and future-oriented environment in the workplace, which supports long-term growth and sustainability.

Keywords: Leadership Style; Cross-Cultural Leadership; Leader Challenge; Leadership Opportunities

LATAR BELAKANG

Dunia sedang mengalami perubahan ekonomi, industri, dan politik. Walaupun banyak faktor penyebab perubahan-perubahan tersebut yang sangat mempengaruhi setiap bidang kehidupan namun dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan yang terjadi khususnya di bidang industri merupakan salah satu untuk penting dunia yang mencapai arah yang sangat berbeda titik. Inovasi-inovasi yang muncul pertama kali dalam artian industri

dengan revolusi 4.0. Industri 4.0 dan proses transformasi teknologi baru yang diwakilinya menimbulkan tantangan besar bagi dunia saat ini (Nasir et al., 2022).

Indonesia, dengan kekayaan budaya yang luar biasa, menawarkan tantangan yang unik dan peluang besar dalam konteks kepemimpinan lintas budaya. Di tengah keragaman etnis, bahasa, adat istiadat, dan kepercayaan, pemimpin di Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk menyatukan perbedaan-perbedaan ini untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan yang efektif dalam kepemimpinan lintas budaya membutuhkan lebih dari sekadar pengetahuan tentang berbagai budaya. Pemimpin harus memiliki kepekaan akan perbedaan dan keterampilan dalam memanfaatkannya sebagai kekuatan untuk inovasi. Namun, tantangan yang dihadapi adalah risiko konflik budaya, kesalahpahaman, dan kesulitan dalam menciptakan keselarasan visi di antara anggota tim yang beragam.

Akibat perkembangan tersebut, efektivitas pendekatan manajemen mengalami penurunan, yang menganggap bisnis struktur organisasi mekanis, tetapi mementingkan efektivitas dan efisiensi serta mengabaikan unsur manusia yang bekerja atau menilainya hanya sebagai faktor biaya. Untuk itu para pemimpin harus terlebih dahulu menciptakan kesamaan misi dan visi. Kemudian mereka harus mampu membimbing dan memotivasi karyawannya dan para pemimpin harus memanfaatkan peluang-peluang ini sebaik-baiknya dan mengambil tindakan terhadap ancaman.(Cinnioglu, 2020)

Pendekatan yang efektif dalam kepemimpinan lintas budaya membutuhkan lebih dari sekedar pengetahuan tentang berbagai budaya. Pemimpin harus memiliki kepekaan akan perbedaan dan keterampilan dalam memanfaatkannya sebagai kekuatan untuk inovasi. Namun, tantangan yang dihadapi adalah risiko konflik budaya, kesalahpahaman, dan kesulitan dalam menciptakan keselarasan visi di antara anggota tim yang beragam.

Namun, justru di dalam perbedaan-perbedaan inilah terdapat peluang besar. Keberagaman budaya dapat menjadi sumber daya yang tak ternilai dalam menciptakan ide-ide kreatif dan solusi inovatif dalam lingkungan kerja. Kombinasi berbagai perspektif dan pendekatan budaya bisa menjadi kunci untuk menghadapi tantangan kompleks dalam era revolusi industri 4.0.

Teknologi digital telah mengubah segalanya tidak hanya dalam bidang teknologi informasi, namun dalam kepemimpinan lintas budaya juga. Perkembangan yang begitu cepat menjadikan tantangan bagi pemimpin yang harus mampu mengintegrasikan beragam pandangan, nilai, dan gaya kerja dalam tim mereka. Pemimpin juga perlu memahami bagaimana budaya tersebut dapat memengaruhi penerapan teknologi baru. (Sarjito, 2019). Artikel ini akan menjelajahi lebih dalam tentang tantangan dan peluang dalam kepemimpinan lintas budaya di Indonesia, serta strategi yang dapat mengelola keberagaman budaya demi mencapai keunggulan kompetitif dalam era yang terus berubah ini.

KAJIAN TEORITIS

1.1 Kepemimpinan Lintas Budaya

Kepemimpinan lintas budaya adalah interaksi kepemimpinan yang terjadi antara manajer dan bawahan yang mewakili latar belakang budaya yang berbeda. Premis dasar yang membuat kepemimpinan lintas budaya berbeda dengan kepemimpinan tradisional adalah pengaruh budaya terhadap ekspektasi mengenai interaksi manajer dan bawahan. Sudah sejak lama diakui bahwa kepercayaan mengenai hubungan pemimpin dan bawahan yang tepat berbeda antar negara. Karena adanya variasi budaya antar negara, kita sering salah menafsirkan orang dari budaya lain. (Suutari et al., 2002)

1.2 Model Penyesuaian Kepemimpinan Lintas Budaya

Berry et al dalam Lumbanraja (2008:75) memaparkan model penyesuaian bagi pemimpin lintas budaya yang mengalami lintas budaya ketika menjalani penugasan internasional yaitu (Widodo, S., 2017) :

- a. Model reaksi : Pemimpin ekspatriat lebih mengubah lingkungan daripada perilaku sendiri
- b. Model integrasi : Pemimpin ekspatriat mengubah perilaku yang disesuaikan dengan keadaan lokal
- c. Model Withdrawal : Pemimpin ekspatriat menarik diri secara fisik dan mental, berusaha untuk menghindari masalah.

1.3 Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri 4.0 sering juga disebut dengan *cyber physical system*. Revolusi ini menitikberatkan pada otomatisasi dan mengolaborasikannya dengan teknologi *cyber*. Ciri utama dari revolusi industri ini adalah penggabungan informasi dan teknologi komunikasi dalam bidang industri. Munculnya revolusi industri menyebabkan adanya perubahan dalam berbagai sektor. Jika semula membutuhkan pekerja yang cukup banyak, namun kini segala sesuatu bisa digantikan dengan penggunaan mesin teknologi.(Purba et al., 2021)

Definisi dan penjabaran makna mengenai industri 4.0 beragam karena masih dalam tahap penelitian dan pengembangan. Pengertian revolusi industri 4.0 adalah bentuk industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*. Ini merupakan tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Termasuk sistem cyber-fisik, internet of things (IoT), komputasi awan, dan komputasi kognitif. Konseli Jerman, Angela Merker (2014) berpendapat bahwa industri 4.0 adalah transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional.(Purba et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.4 Tantangan Kepemimpinan Lintas Budaya dalam menghadapi revolusi industri 4.0

Pendekatan kelompok budaya untuk melaksanakan produksi dan kegiatan-kegiatan

bisnis dari berbagai perusahaan dan jenis-jenis organisasi lainnya biasanya tercermin dari prinsip-prinsip yang mendasari kelompok sendiri. Berbagai pertanyaan yang mendasar antara lain : Bagaimana kekuasaan tersebut diorganisir? Berdasarkan apa kekuasaan tersebut diatur atau diorganisir?. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut sangat berbeda dalam budaya timur dan barat atau secara lebih luas akan berbeda di setiap negara yang memiliki perbedaan budaya.

Kepemimpinan lintas budaya di Indonesia menuntut pemahaman mendalam akan keragaman budaya yang luar biasa di negara ini. Dengan lebih dari 300 etnis, 700 bahasa, dan beragam tradisi, nilai, serta kepercayaan, kepemimpinan di Indonesia berhadapan dengan tantangan besar untuk mengelola perbedaan budaya yang kompleks.

Dalam era revolusi industri 4.0 dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi baik yang bergerak dibidang profit maupun non-profit. Dengan revolusi industri 4.0 mengakibatkan terjadinya perubahan tatanan dari setiap aspek kehidupan baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya, dan lain-lain. Pemimpin dituntut dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan perilaku kepemimpinannya yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mengantisipasi dan menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 . dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjawab tantangan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.(Purba et al., 2021)

Dengan adanya pemahaman dan kecerdasan budaya, menjadi bekal bagi pemimpin untuk memahami karakteristik perkembangan zaman. Sebagai seorang pemimpin yang hidup di dalam budaya yang beragam, kecerdasan budaya menjadi keniscayaan yang harus dimiliki. Kecerdasan ini menjadi modal utama dalam menjaga budaya dan penyelesaian konflik melalui pendekatan budaya. (Jahidi & Hafid, 2013)

Melalui pengaruh yang ideal pemimpin menggerakkan dan mengarahkan bawahan dengan cara memberikan contoh atau teladan yang baik. Untuk mencapai kesuksesan sebagai pemimpin revolusi industri 4.0 kemampuan pemimpin dalam budaya silang akan sangat diperlukan. Sesuai dengan pendapat Black dan kawan-kawan, kompetensi budaya yang diperlukan oleh pemimpin dibentuk dalam empat tingkatan yang saling berhubungan. (Lumbanraja, 2008)

1. Pemimpin memerlukan keterbukaan untuk mengenal berbagai perbedaan budaya dengan beranggapan kita tidak sama atau berbeda.
2. Selanjutnya pada gilirannya hal tersebut akan memberikan kemudahan bagi manajer untuk mengembangkan kehati-hatian untuk memudahkannya dalam mengenal kunci perbedaan antara diri sendiri dengan orang lain.
3. Pengetahuan tersebut dapat digunakan untuk kemampuan mengubah serta beradaptasi dalam budaya silang.
4. Dalam kepemimpinan lintas budaya berarti bahwa seorang manajer harus mampu untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang diinginkan.

Pemimpin harus bisa memberikan inspirasi sebagai tantangan terhadap bawahannya agar dapat melakukan perubahan-perubahan yang bersifat kreatif dan inovatif. Bawahannya harus berani keluar dari zona nyaman kebiasaan mereka bekerja selama ini.

Bawahannya harus mampu mencari dan menemukan cara-cara baru dalam melaksanakan dan menjalankan program-program yang lebih kreatif dan inovatif. Kendala-kendala yang mungkin dihadapi dan menghambat kreativitas dan inovasi bawahan, pemimpin mengantisipasinya dengan melakukan pembinaan dan pengembangan kapasitas bawahan, memberikan pelatihan, pendampingan, dan dukungan.(Simatupang, 2020)

Sehubungan dengan kondisi tersebut bagi perusahaan yang bergerak secara internasional yang memiliki “*cross-cultural competence*” dan “*cultural sensitivity*”, sehingga berbagai organisasi telah menerapkan persyaratan tambahan dalam rekrutment calon-calon anggota mereka.(Lumbanraja, 2008) Melalui hal tersebut diharapkan bahwa mereka memiliki daya adaptasi yang tinggi dan memiliki kemampuan kepemimpinan silang budaya yang handal. Adapun berbagai persyaratan tersebut antara lain :

- 1) Mampu beradaptasi
- 2) Fleksibel, mudah mengubah segala sesuatu jika hal tersebut memang dikehendaki oleh lingkungan setempat
- 3) Memiliki sifat keterbukaan yang tinggi
- 4) Memiliki banyak teman atau relasi dari berbagai kewarganegaraan yang berbeda
- 5) Menguasai berbagai bahasa secara internasional.

Revolusi industri memberikan tantangan bagi kepemimpinan lintas budaya. Tantangan yang kemungkinan akan dihadapi oleh pemimpin lintas budaya antara lain:

- 1) Diri sendiri, tantangan terbesar seorang pemimpin itu ada pada diri sendiri dimana apakah dia selaku pemimpin mampu menerima perubahan dan perkembangan zaman atau akan tetap dengan cara yang lama, maka dari itu perlunya penguatan diri dan harus siap dalam menghadapi perubahan, sehingga organisasi yang dipimpninya dalam menghadapi era baru dengan persiapan yang matang sehingga organisasi yang dikelolanya tidak ketinggalan zaman.
- 2) Sosialisasi rancangan inovasi, pemimpin dengan perbedaan budaya akan bisa melakukan sebuah gebrakan baru karena mempunyai pemikiran yang berbeda-beda dari latar belakang yang berbeda dan harus mensosialisasikan inovasinya agar mengerti perubahan yang terjadi, sehingga pencapaian target dapat dilaksanakan dengan baik.
- 3) Mampu meng-upgrade diri dan menerima perubahan, pemimpin ekspatriat harus mampu belajar mengenai situasi dan kondisi, sebab jika tidak bisa melakukannya maka akan tertinggal informasi seperti di era revolusi.

Terlepas dari pandangan yang diungkapkan diatas, para pemimpin ekspatriat memiliki kepribadian yang visioner yang akan mengembangkan visi bersama dengan membuat rencana strategis yang mengungkapkan bagaimana teknologi untuk meningkatkan pembelajaran, budaya pembelajaran era digital dengan menginspirasi budaya inovasi dan kolaborasi yang memungkinkan waktu dan tuang ditemukan dan diuji dengan alat digital, dan memajukan sistem dan mengembangkan pola pikir perbaikan berkelanjutan tentang bagaimana teknologi dapat meningkatkan organisasinya.

1.5 Peluang Kepemimpinan Lintas Budaya dalam revolusi industri 4.0

Revolusi industri 4.0 membuka peluang yang luas bagi siapa pun untuk maju. Begitu juga dalam memimpin, pemimpin harus melihat dengan jeli peluang yang ada dalam era revolusi industri 4.0. peluang tersebut akan membuat organisasi yang dipimpin maju dengan pesat. (Lumbanraja, 2008) Peluang-peluang tersebut antara lain:

1. Manfaat keragaman
Pemimpin yang mampu memanfaatkan keragaman budaya dalam tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pemecahan masalah yang kreatif dengan memanfaatkan teknologi
2. Ekspansi pasar global
Organisasi yang dikelola oleh pemimpin lintas budaya dapat lebih berhasil beroperasi di pasar global dan berinteraksi dengan pelanggan dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda. Mereka memahami nuansa lokal dan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan pelanggan dari latar belakang budaya yang berbeda
3. Keragaman bakat dan keterampilan
Kepemimpinan lintas budaya dapat membantu organisasi dalam merekrut dan mempertahankan bakat yang bervariasi. Mereka cenderung memiliki jaringan yang luas yang mencakup individu dengan beragam keahlian dan pengalaman.
4. Peningkatan produktivitas
Tim yang dipimpin oleh pemimpin lintas budaya yang inklusif mungkin memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena anggotanya merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
5. Peningkatan perkembangan pribadi
Kepemimpinan lintas budaya dapat memajukan perkembangan pribadi individu dalam tim mereka melalui interaksi dengan berbagai budaya individu yang dapat belajar lebih banyak tentang dunia dan menjadi lebih terbuka terhadap perbedaan.
6. Resolusi konflik yang efektif
Pemimpin yang memahami konflik budaya dan memiliki kemampuan untuk mengelola mereka dapat membantu menghindari konflik yang merugikan dan meredakan situasi ketika konflik muncul.

Keragaman kepemimpinan lintas budaya dalam era revolusi industri 4.0 adalah aset berharga yang dapat membantu organisasi untuk berinovasi, bersaing secara global, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Ini juga menciptakan lingkungan yang inklusif dan berorientasi pada masa depan di tempat kerja, yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

KESIMPULAN

Kemampuan kepemimpinan lintas budaya bagi para pimpinan yang beroperasi secara internasional telah menjadi suatu keharusan yang tidak dapat ditawar-tawar kembali dalam era revolusi industri 4.0 yang dampaknya semakin luas melanda seluruh aspek kehidupan

masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut komitmen organisasi untuk mempersiapkan para pemimpin dalam beradaptasi dengan cepat tentang perubahan teknologi. Pemimpin lintas budaya lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih mampu berinovasi dalam menghadapinya.

Kepemimpinan lintas budaya di Indonesia ini tidak hanya tentang mengelola perbedaan, tetapi juga tentang memanfaatkannya sebagai kekuatan untuk mencapai keberhasilan bersama. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan inklusif dan membangun kerja sama diantara beragam budaya akan membawa perubahan positif yang signifikan di era yang terus berubah ini. Pada akhirnya keberhasilan tersebut akan sangat tergantung pada daya adaptasi dari individual pemimpin terhadap budaya setempat dengan perkembangan teknologi yang berkembang dalam mewujudkan tujuan masing-masing dari organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Cinnioğlu, H. (2020). *A Review Of Modern Leadership Styles In Perspective Of Industry 4.0. In Agile Business Leadership Methods For Industry 4.0* (Pp. 1–23). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201002>
- Jahidi, I., & Hafid, M. (2013). *Transformasional Leadership Dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global*. 3(2), 219–231.
- Lumbanraja, P. (2008). *Tantangan Bagi Kepemimpinan Lintas Budaya*. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 69–77.
- Nasir, A., Zakaria, N., & Zien Yusoff, R. (2022). *The Influence Of Transformational Leadership On Organizational Sustainability In The Context Of Industry 4.0: Mediating Role Of Innovative Performance*. *Cogent Business And Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105575>
- Purba, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Uin, I., Utara, S., & Yahya, M. (2021). *Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya*. In *JPSB* (Vol. 9, Issue 2).
- Sarjito, A. (2019). *Model Kepemimpinan Digital Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Simatupang, A. R. (2020). *Kepemimpinan Milenial Dalam Perpustakaan: Peluang Dan Tantangan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. *Pustaka Ilmiah*, 6(1), 945–955.
- Suutari, V., Raharjo, K., & Riikkilä, T. (2002). *The Challenge Of Cross-Cultural Leadership Interaction: Finnish Expatriates In Indonesia*. *Career Development International*, 7(7), 415–429. <https://doi.org/10.1108/13620430210449948>
- Widodo, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Oto Multiartha Kantor Pusat Jakarta*.

