



Kepemimpinan Agile di Masa Ketidakpastian: Menerapkan Karakteristik AGILE untuk Keunggulan Kompetitif

The Agile Leadership in Uncertainty time: Applying AGILE Characteristics for Competitive Superiority

Antoni Ludfi Arifin^{1*}, Kun Wahyu Wardana², Joko Nugroho³
ludfi@stiami.ac.id¹, kunwardana@gmail.com², jokonugroho@alaqidah.ac.id³
Institut STIAM¹, PT Askrido², STAI Al Aqidah Al Hasyimiyah³

Diunggah: 24/09/2024, Direvisi: 07/11/2024, Diterima: 08/11/2024, Terbit: 25/11/2024

Abstract

In an era characterized by intense competition and increasing complexity, organizations require agile leadership to survive and thrive. In response to the challenges posed by VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity), organizations must possess the capacity to adapt swiftly and effectively to emerging situations. This study aims to review the literature on agile leadership, focusing on five key characteristics: Adaptive, clear goal setting, Innovative, leading by action, and enthusiasm. The research employs a qualitative approach based on Cresswell & Cresswell's (2018) methodology, involving a review of 50 articles related to Agile Leadership. The findings reveal that agile leadership, which integrates the characteristics of adaptability, effective goal setting, innovation, leading by action, and enthusiasm. These characteristics are crucial for achieving long-term competitive advantage. Agile leadership enables organizations to navigate uncertainty and complexity more effectively, capitalize on opportunities, and ensure sustained success in a continuously evolving market.

Keywords: adaptive, agile leadership, goal setting, innovative, VUCA

Abstrak

Di era persaingan ketat dan dinamika yang semakin kompleks, perusahaan memerlukan kepemimpinan yang lincah (*agile leadership*) untuk bertahan dan berkembang. Menghadapi tantangan VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), organisasi harus memiliki kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap berbagai situasi yang muncul. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur terkait kepemimpinan yang AGILE, dengan fokus pada lima karakteristik kunci: adaptif, penetapan tujuan yang jelas (*goal setting*), inovatif, kemampuan untuk mengarahkan tindakan (*leading by action*), dan antusiasme. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan Cresswell & Cresswell (2018), di mana penulis melakukan telaah terhadap 50 artikel terkait *Agile Leadership*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan lincah (**AGILE**) yang mengintegrasikan karakteristik adaptif, penetapan tujuan (*goal setting*) yang efektif, inovatif, *leading by action*, dan antusias. Karakter ini sangat krusial untuk mencapai daya saing jangka panjang. Kepemimpinan yang lincah memungkinkan organisasi untuk mengatasi ketidakpastian dan kompleksitas dengan lebih baik, memanfaatkan peluang, dan memastikan kesuksesan yang berkelanjutan di pasar yang terus berubah.

Keywords: adaptif, agile leadership, inovatif, penetapan tujuan, VUCA

*Penulis Korespondensi: Antoni Ludfi Arifin

PENDAHULUAN

Di era yang penuh persaingan ketat dan dinamika yang semakin kompleks ini, dibutuhkan kepemimpinan yang lincah (*agile leadership*) untuk menghadapi tantangan yang terus berubah (BI, 2020) (Wardani et al., 2023). Kepemimpinan yang lincah memungkinkan individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang sangat turbulen, sehingga dapat menjaga keberlangsungan dan daya saing di tengah ketidakpastian (Sugiharto et al., 2022) (Duhita Permata & Nurhayati, 2024). Oleh karena itu, *agile Leadership* mencakup pola pikir, gaya kepemimpinan, dan praktik, serta karakteristik dan kompetensi pemimpin yang dirancang untuk mendukung respons cepat organisasi terhadap perubahan kondisi lingkungan (Greineder & Leicht, 2021). Dengan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan lincah, para pemimpin dapat memfasilitasi inovasi, meningkatkan responsivitas terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada solusi.

Pemimpin yang agile dapat digambarkan sebagai sosok yang tidak hanya cerdas dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang, tetapi juga memiliki kemampuan luar biasa untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah (Siagian et al., 2021) (Muktamar, 2023)

(Pabba, 2020). Mereka memiliki keahlian dalam memfasilitasi perubahan dengan cara yang lincah dan efektif, memastikan bahwa organisasi mereka tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika pasar yang terus berkembang. Dengan pendekatan yang fleksibel dan inovatif, pemimpin agile mampu menginspirasi timnya untuk tidak hanya menerima tetapi juga berembrace perubahan, sehingga organisasi dapat mengakomodasi dan merespons perubahan dengan cepat dan efisien.

Kepemimpinan adaptif dan responsif merupakan fondasi krusial bagi para pemimpin dalam menghadapi tantangan yang muncul dengan cepat (Arafat et al., 2023) (Purnomo & Pudjiarti, 2024). Dalam era yang penuh dinamika ini, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan merespons situasi dengan tepat menjadi sangat penting. Para pemimpin yang mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka secara fleksibel dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi hambatan dengan lebih efektif, sehingga memastikan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di tengah ketidakpastian dan perubahan yang terus-menerus.

Para pemimpin harus mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka dengan fleksibilitas yang tinggi (Ghofar, 2016) (Az-Zahroh et al., 2023) (Nursalim et al., 2023), serta melakukan penyesuaian yang tepat sesuai dengan kondisi bisnis yang berkembang. Karakter terpenting seorang *agile leadership* adalah fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi (Wahyudi, 2021).

Kemampuan ini tidak hanya melibatkan adaptasi terhadap perubahan pasar dan tren industri, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan dan dinamika internal organisasi. Dengan terus-menerus memantau dan mengevaluasi lingkungan bisnis, para pemimpin dapat mengidentifikasi peluang baru, mengatasi tantangan yang muncul, dan memastikan bahwa strategi yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan jangka panjang. Adaptasi yang cepat dan tepat ini menjadi kunci untuk menjaga daya saing dan mencapai keberhasilan dalam iklim bisnis yang terus berubah.

Kepemimpinan yang lincah, atau *agile leadership*, memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih responsif dan adaptif, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing organisasi dalam pasar yang kompetitif (James & Amdanata, 2023) (Hidayah, 2022). Dengan pendekatan ini, para pemimpin dapat dengan cepat mengidentifikasi perubahan dalam tren pasar, beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang, dan merespons tantangan dengan inovasi yang cepat dan efektif. Kepemimpinan yang lincah memungkinkan organisasi untuk menerapkan strategi baru dan menyesuaikan operasional dengan lebih efisien, sehingga memaksimalkan keunggulan kompetitif dan memposisikan diri lebih unggul dibandingkan pesaing di pasar. Selain itu, kepemimpinan yang lincah juga mendorong budaya kerja yang fleksibel dan kolaboratif, di mana anggota tim merasa diberdayakan untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif dan solusi yang inovatif.

Agile leadership merupakan kemampuan untuk memimpin tim dengan fleksibilitas tinggi dan kecepatan dalam mendeteksi serta merespons perubahan bisnis. Ini melibatkan keterampilan dalam melupakan (*unlearning*) kebiasaan atau pendekatan yang sudah tidak efektif serta mempelajari (*learning*) strategi dan sumber-sumber kesuksesan baru yang lebih relevan dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat (Saputra, 2021) (Maulia & Rahardi, 2022) (B. Susanto et al., 2023). Dengan kata lain, pemimpin yang agile mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, menghilangkan pola pikir atau metode lama yang tidak lagi sesuai, dan mengadopsi cara-cara baru yang dapat membantu tim mereka mencapai tujuan dengan lebih efektif. Kemampuan ini memastikan bahwa organisasi tetap kompetitif dan inovatif di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Apalagi kelincahan untuk organisasi merupakan konsep yang berkaitan dengan perubahan: mengubah proses, metode kerja, dan cara memenuhi permintaan pelanggan sesuai dengan perubahan kondisi lingkungan (Kay, 2021).

Lingkungan bisnis menghadapi era VUCA, yaitu keadaan yang merujuk pada lingkaran bisnis yang kompleks dan berubah-ubah yang dihadapi oleh perusahaan dan individu (ÇİÇEKLIÖĞLU, 2020). Karenanya, dibutuhkan pemimpin yang mampu menahkodai kondisi VUCA ini menuju keadaan lebih baik. Memimpin dalam dunia VUCA mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menavigasi dan

mengelola tantangan yang kompleks yang muncul dalam lingkungan bisnis yang ditandai oleh *volatility* (volatilitas), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), dan *ambiguity* (ambiguitas) (Soelistya, 2024) (Pertiwi et al., 2022).

Kepemimpinan yang lincah memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi agar lebih adaptif dalam menghadapi situasi bisnis yang tidak menentu. Dengan pendekatan yang fleksibel dan responsif, pemimpin yang lincah dapat dengan cepat menyesuaikan strategi dan operasional sesuai dengan perubahan kondisi pasar dan tantangan yang muncul. Menurut (Nasri et al., 2023) pemimpin yang lincah mampu mengarahkan kemampuan kinerja organisasi yang lebih cepat, adaptif, unggul, dan produktif. Di samping itu, menurut (Prasongko & Adiarto, 2019) *agile leadership* merupakan model kepemimpinan yang memiliki karakteristik cepat, responsif, pengambil keputusan, pengambil risiko, mampu menangani krisis, dan mengarahkan. the agile leadership model is appropriate to adapt to ambiguous environmental conditions.

Mereka memfasilitasi penyesuaian yang cepat, mendorong inovasi, dan mengelola ketidakpastian dengan efektif, sehingga memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif. Dengan demikian, kepemimpinan yang lincah memungkinkan organisasi untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang di tengah ketidakstabilan dan dinamika bisnis yang terus berubah.

Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan yang lincah mencakup beberapa karakteristik esensial yang perlu diteliti lebih mendalam untuk memahami efektivitasnya dalam konteks nyata. Karakteristik-karakteristik tersebut—yaitu kemampuan beradaptasi (*adaptive*), berorientasi tujuan (*goal setting*), inovatif (*innovative*), mengarah ke aksi (*leading in action*), dan antusias (*enthusiasm*)—merupakan fondasi dari *agile leadership* yang harus didukung oleh kajian akademik yang solid.

Kemampuan beradaptasi memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan strategi dengan perubahan yang cepat, sedangkan orientasi tujuan memastikan bahwa setiap langkah diambil dengan arah yang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Inovasi berperan penting dalam mendorong solusi kreatif, sementara pengarah aksi memastikan bahwa ide-ide tersebut diimplementasikan secara efektif. Antusiasme, di sisi lain, mendorong semangat dan keterlibatan tim, menciptakan lingkungan yang positif dan produktif.

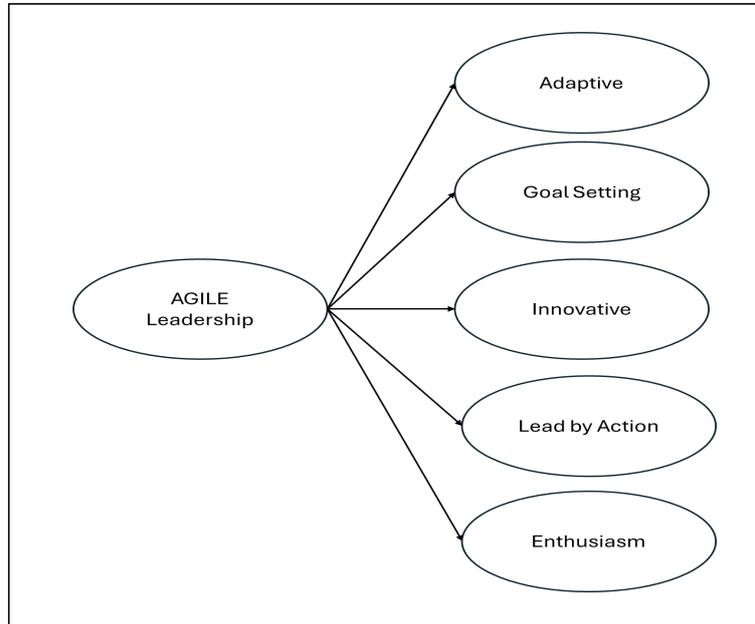
Dengan menelaah sejauh mana karakteristik-karakteristik ini telah dibuktikan melalui kajian akademik, penulis berharap dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana masing-masing elemen berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan yang lincah (*agile leadership*). Penelitian yang mendalam dalam aspek-aspek ini akan membantu dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berdasarkan bukti, serta meningkatkan pemahaman tentang bagaimana karakteristik tersebut dapat diimplementasikan dalam berbagai konteks organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kualitatif yang dilakukan melalui kajian literatur untuk mengeksplorasi aspek-aspek dari kepemimpinan lincah, yang kami singkat dengan istilah AGILE, yaitu: Adaptive, Goal Setting, Innovative, Lead by Action, dan Enthusiasm. Penulis mencari dukungan teoritis dan bukti empiris dari penelitian-penelitian terdahulu dengan mengumpulkan referensi berupa artikel, buku, dan laporan terkait kepemimpinan lincah. Sumber referensi utama berupa artikel ilmiah diperoleh melalui Google Scholar dan ditarik dari perangkat lunak Perish. Pencarian referensi menggunakan kata kunci "adaptive," "goal setting," "innovative," "lead by action," dan "enthusiasm," dan dibatasi pada periode 10 tahun terakhir, yaitu antara tahun 2014 hingga 2024.

Berdasarkan saran Creswell & Creswell (2018) mengenai riset kualitatif melalui kajian literatur, penulis menganalisis minimal 50 bahan bacaan yang relevan dari buku, artikel, atau laporan penelitian. Artikel-artikel dipilih berdasarkan relevansi judul dan abstrak. Tujuan dari pengumpulan informasi literatur dan analisis ini adalah untuk memahami secara mendalam konsep AGILE Leadership, yang mencakup: 1) Adaptive, 2) Goal Setting, 3) Innovative, 4) Lead by Action, dan 5) Enthusiasm. Untuk

mendukung pemikiran sistematis, penulis menyajikan kerangka penelitian yang divisualisasikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikri Agile Leadership

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) saat ini, perusahaan harus memiliki kapasitas untuk secara cepat dan efektif menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang muncul (Bakti, 2022) (Pratama, 2024). VUCA menggambarkan lingkungan yang berubah dengan cepat, tidak pasti, kompleks, dan ambigu. Konsep ini dapat diterapkan pada lingkungan bisnis, politik, atau sosial (Wibowo et al., 2023).

Lingkungan bisnis yang tidak stabil, penuh ketidakpastian, kompleks, dan ambigu menuntut organisasi untuk memiliki fleksibilitas dan ketangkasan dalam merespons perubahan dan tantangan yang terus-menerus berkembang (Rimita, 2019) (Asari et al., 2023). Untuk itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi dan sistem yang adaptif, yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi peluang, menghadapi ancaman, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan dengan cepat. Kemampuan ini tidak hanya penting untuk bertahan dalam iklim yang dinamis, tetapi juga untuk memanfaatkan peluang yang dapat meningkatkan daya saing dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Era VUCA menuntut kehadiran pemimpin yang lincah (*agile leadership*) untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan berubah-ubah (Utama, 2023). Dalam lingkungan yang penuh ketidakstabilan, ketidakpastian, dan kerumitan ini, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, membuat keputusan yang efektif di bawah tekanan, dan memimpin tim melalui situasi yang tidak jelas dan penuh ambiguitas. Kepemimpinan lincah memungkinkan pemimpin untuk mengembangkan strategi yang fleksibel, mendorong inovasi, dan merespons perubahan dengan efisien. Selain itu, pemimpin yang lincah mampu memfasilitasi komunikasi terbuka, memotivasi anggota tim, dan menerapkan pendekatan yang kreatif untuk menyelesaikan masalah. Dengan karakteristik-karakteristik ini, pemimpin dapat memastikan organisasi tetap kompetitif, relevan, dan berhasil dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Pertama, Kepemimpinan yang lincah (*agile leadership*) memerlukan karakter adaptif sebagai elemen fundamental untuk berhasil dalam lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian. (Fridayani, 2021) (Suzan, 2023). Karakter adaptif memungkinkan pemimpin untuk dengan cepat dan efektif menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan kondisi dan kebutuhan yang muncul (Alma'arif, 2016) (Muslim, 2024). Pemimpin yang adaptif mampu mengenali sinyal perubahan dengan cepat, merespons tantangan dan peluang secara fleksibel, dan memodifikasi rencana tindakan berdasarkan informasi terbaru. Kemampuan ini tidak hanya membantu dalam mengatasi hambatan yang tiba-tiba, tetapi juga dalam memanfaatkan peluang yang mungkin tidak terlihat sebelumnya. Dengan karakter adaptif, pemimpin dapat menjaga tim tetap fokus, terlibat, dan produktif, serta memastikan bahwa organisasi dapat terus berkembang dan berinovasi di tengah ketidakpastian dan kompleksitas pasar.

Kedua, pemimpin yang lincah (*agile leadership*) adalah sosok yang mampu mengarahkan organisasi dengan memberikan arah yang jelas, visi yang terarah, dan target yang tepat melalui proses *goal setting* yang efektif (Mangundjaya, 2018) (Sakitri, 2021) (A. L. Arifin, 2021) (Nursalim, Pratiwi, 2024). Mereka tidak hanya menginspirasi dan memotivasi tim dengan visi yang kuat dan menggugah semangat, tetapi juga menetapkan sasaran yang realistis dan terukur untuk mencapai tujuan jangka Panjang (James & Amdanata, 2023) (Livorsi & Holcombe, 2016). Kemampuan untuk menetapkan dan mengkomunikasikan target yang spesifik memungkinkan tim untuk bekerja dengan fokus dan tujuan yang jelas, sekaligus menyesuaikan strategi dan rencana kerja berdasarkan kemajuan dan perubahan kondisi. Dengan mengintegrasikan visi yang jelas dengan penetapan target yang tepat, pemimpin lincah memastikan bahwa seluruh organisasi bergerak dalam satu arah yang koheren dan terkoordinasi, memaksimalkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Ketiga, pemimpin yang lincah (*agile leadership*) adalah individu yang tidak hanya mampu beradaptasi dengan cepat, tetapi juga mengedepankan inovasi (James & Amdanata, 2023) (Widhianingtanti et al., 2019) (Rahayu & Helmita, 2023) (Anggadwita et al., 2021). Mereka mengintegrasikan pendekatan kreatif dan solusi baru dalam setiap aspek kepemimpinan, memanfaatkan kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan dan menghadapi tantangan dengan ide-ide segar. Dengan cara ini, pemimpin yang agile mendorong tim mereka untuk menjelajahi dan menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi serta daya saing organisasi (Suryani et al., 2024). Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, pembelajaran terus-menerus, dan pencarian solusi baru untuk mengatasi masalah serta memanfaatkan peluang yang ada. Pendekatan ini memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif, bahkan di tengah perubahan yang cepat dan kompleks.

Keempat, pemimpin yang lincah (*agile leadership*) tidak hanya mampu merancang strategi dan menetapkan tujuan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menjalankan aksi secara efektif, mengeksekusi tujuan dengan presisi, dan memberikan contoh melalui tindakan nyata (*lead by action*) (Duhita Permata & Nurhayati, 2024) (Fridayani, 2021) (James & Amdanata, 2023). Mereka tidak hanya berbicara tentang visi dan sasaran, tetapi secara aktif terlibat dalam implementasi dan pelaksanaan rencana, menunjukkan komitmen dan dedikasi melalui contoh langsung. Dengan terlibat langsung dalam proses dan mengambil langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan, pemimpin yang agile memotivasi tim mereka, memperkuat rasa tanggung jawab, dan memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan mengikuti standar tinggi yang ditetapkan. Kemampuan untuk memimpin melalui aksi juga memungkinkan mereka untuk mengatasi hambatan secara langsung, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengadaptasi pendekatan jika diperlukan, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Melalui tindakan-tindakan konkret dan keputusan yang strategis, kepemimpinan lincah (*agile leadership*) mampu memfasilitasi pencapaian keberhasilan organisasi (Kusumawati & Arizqi, 2021), dengan cara yang efisien dan berkelanjutan. Pemimpin yang agile tidak hanya menetapkan arah dan tujuan, tetapi juga secara aktif terlibat dalam proses pelaksanaan, mengatasi tantangan yang muncul,

dan memotivasi tim untuk bekerja dengan fokus dan semangat. Dengan memimpin melalui contoh nyata dan melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan umpan balik serta perkembangan situasi, mereka menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan adaptasi. Kemampuan ini memastikan bahwa setiap langkah diambil dengan pertimbangan yang matang, sumber daya dikelola dengan optimal, dan strategi dieksekusi dengan efektif, sehingga meningkatkan peluang organisasi untuk mencapai keberhasilan dan mempertahankan daya saing di pasar yang terus berubah.

Kelima, pemimpin yang lincah (*agile leadership*) harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat dan antusiasme (*enthusiasm*) yang tinggi di kalangan bawahannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berenergi (Abbas et al., 2022). Mereka perlu mampu memotivasi tim dengan cara yang menginspirasi, menggerakkan anggota tim untuk berkomitmen penuh terhadap tujuan bersama dan mengatasi tantangan dengan semangat yang tinggi (R. Arifin & Purwanti, 2023).

Pemimpin yang agile harus menunjukkan antusiasme dan energi mereka sendiri, serta secara aktif terlibat dalam kegiatan yang membangun semangat tim, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi. Mereka juga harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mengurangi semangat, seperti ketidakjelasan peran atau beban kerja yang tidak seimbang, dan secara proaktif mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan anggota tim.

Dengan memupuk budaya kerja yang positif dan mengapresiasi kontribusi individu, pemimpin yang lincah tidak hanya meningkatkan moral dan keterlibatan tim, tetapi juga mendorong inovasi dan produktivitas. Ini memastikan bahwa organisasi tidak hanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga melakukannya dengan cara yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang di tengah perubahan yang cepat dan kompleks.

Sebagai penutup, dalam menghadapi tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*) yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan memerlukan kepemimpinan yang lincah (*agile leadership*) untuk mencapai keberhasilan dan daya saing jangka panjang. Kepemimpinan yang lincah, atau AGILE, mengintegrasikan lima karakteristik utama: *adaptive, goal setting, innovative, leading by action, dan enthusiasm*.

Pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka dengan cepat berdasarkan perubahan kondisi dan kebutuhan yang muncul (Sartini et al., 2024). Melalui *goal setting* yang efektif, mereka menetapkan arah yang jelas dan sasaran yang terukur, memberikan panduan yang konkret bagi tim untuk mencapai tujuan (T. Susanto, 2014). Kemampuan untuk berinovasi memungkinkan pemimpin menciptakan solusi baru dan memanfaatkan peluang yang dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi (Aidhi et al., 2023) (Kadar et al., 2023).

Selain itu, pemimpin yang *agile* menunjukkan kepemimpinan melalui tindakan nyata (*leading by action*), berkomitmen langsung dalam pelaksanaan rencana dan memberikan contoh positif bagi tim (Fridayani, 2021). Mereka juga membangkitkan semangat dan antusiasme yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi anggota tim untuk berkomitmen penuh terhadap tujuan Bersama (Sari & Syukur, 2023).

Dengan mengintegrasikan karakteristik-karakteristik ini, pemimpin yang lincah dapat mengatasi ketidakpastian dan kompleksitas dengan lebih efektif, memanfaatkan peluang yang ada, dan memastikan bahwa organisasi tetap relevan, kompetitif, serta berhasil di tengah perubahan yang terus-menerus. Kepemimpinan yang lincah memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan, mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang di pasar yang dinamis.

SIMPULAN

Di tengah tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan sangat memerlukan kepemimpinan yang lincah (*agile*

leadership) untuk mencapai kesuksesan dan daya saing jangka panjang. Kepemimpinan yang lincah, atau AGILE, mencakup lima karakteristik krusial: adaptif (*adaptive*), menetapkan tujuan (*goal setting*), inovatif (*innovative*), memimpin dengan aksi (*leading by action*), dan antusias (*enthusiasm*).

Pertama, pemimpin yang *adaptive* mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka dengan cepat sesuai perubahan situasi dan kebutuhan. Kedua, melalui *goal setting* yang efektif, mereka menetapkan arah dan sasaran yang jelas, membantu tim untuk tetap fokus dan bergerak menuju tujuan yang diinginkan. Ketiga, kemampuan *innovative* memungkinkan pemimpin untuk menciptakan solusi baru dan memanfaatkan peluang guna meningkatkan efisiensi serta daya saing organisasi.

Keempat, pemimpin yang lincah juga menonjol melalui tindakan nyata (*leading by action*), menunjukkan komitmen langsung dalam pelaksanaan rencana, dan memberikan contoh positif bagi tim. Kelima, mereka membangkitkan semangat dan antusiasme (*enthusiasm*) yang tinggi di kalangan bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi tim untuk berkomitmen penuh terhadap tujuan bersama.

Dengan mengintegrasikan karakteristik-karakteristik ini, pemimpin yang lincah dapat menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas dengan lebih efektif, memanfaatkan peluang yang ada, dan memastikan organisasi tetap relevan serta kompetitif di tengah perubahan yang cepat. Kepemimpinan yang lincah menjamin pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan, serta mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang di pasar yang terus berubah.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, B., Jassmy, K., Abdul, E., & Katea, H. (2022). Agile Leadership and Its Impact on Organizational Innovation by Mediating High Involvement. *BALTIC JOURNAL OF LAW & POLITICS A Journal of Vytautas Magnus University*, 15(1), 1208–1235. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-00077>
- Aidhi, A. Al, Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., Palembang, S. P., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi Melalui Peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
- Alma'arif. (2016). ADAPTIVE PUBLIC LEADERSHIP: TANTANGAN KEPEMIMPINAN MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA). *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, VIII(1), 15–29. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/74>
- Anggadwita, G., Diani Suganda, G. A., Azis, E., & Profityo, W. B. (2021). The Implementation of Technology Capabilities, Agile Leadership and Innovation Ambidexterity to Improve SMEs' Sustainability in Bandung. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 125–135. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021haiti/234.pdf>
- Arafat, Mulyati, E., Hartono, H., & Asmiatiningsih, S. (2023). *Kepemimpinan Adaptif dan Responsif Panduan Praktis untuk Memimpin dalam Era Perubahan (Pertama)*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup. https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/146/1/KEPEMIMPINAN_ADAPTIF_DAN_RESPONSIF.pdf
- Arifin, A. L. (2021). Karakter Kepemimpinan Cendekia pada Generasi Milenial. *FOKBIS: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i2.750>
- Arifin, R., & Purwanti, H. (2023). Examining the Influence of Leadership Agility, Organizational Culture, and Motivation on Organizational Agility: A Comprehensive Analysis. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 33–54. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.205>
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *MANAJEMEN SDM DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL*. CV. ISTANA AGENCY. <http://repository.usahid.ac.id/3228/1/manajemen%20SDM%20di%20Era%20Transformasi%20Digital.pdf>

- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131–154. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.784>
- Bakti, R. (2022). IMPLEMENTASI PERAN PEMIMPIN DAN HUMAN RESOURCES DALAM ORGANISASI DI MASA VUCA. *Jurnal GICI Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 2088–2132. <https://doi.org/https://doi.org/10.58890/jkb.v14i1.17>
- BI. (2020). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: KONSEP, PENDEKATAN, DAN IMPLIKASI PADA PEMBANGUNAN* (S. M. Juhro, Ed.; Kedua). Bank Indonesia Institute.
- ÇIÇEKLİOĞLU, H. (2020). *MANAGEMENT & STRATEGY* (pp. 229–244). Artikel Akademi. https://www.researchgate.net/publication/346470856_VUCA_Concept_and_Leadership
- Duhita Permata, H., & Nurhayati, N. (2024). KEPEMIMPINAN AGILE (AGILE LEADERSHIP) DAN PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN SUATU ORGANISASI. *Educational Leadership*, 4(1), 59–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/edu.v4i1.48783>
- Fridayani, J. A. (2021). KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM AGILITAS ORGANISASI DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU. *Modus*, 33(2), 138–149. <https://doi.org/10.24002/modus.v33i2.4654>
- Ghofar, A. (2016). FLEKSIBILITAS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: UPAYA MENCIPTAKAN BUDAYA SEKOLAH YANG BERKARAKTER. *JURNAL AL TARBAWI AL HADITSAH*, 1(1), 1–36. <https://doi.org/https://badge.dimensions.ai/details/doi/10.24235/tarbawi.v1i1.1228?domain=https://syekhnurjati.ac.id>
- Greineder, M., & Leicht, N. (2021). Agile Leadership: A Comprehensive Approach to Organizational Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 45-57. Available online at: <https://journals.sagepub.com/home/jlo>.
- Hidayah, N. (2022). AGILE LEADERSHIP DALAM MEWUJUDKAN BIROKRASI YANG ADAPTIF. *Jurnal AgriWidya*, 3(3), 85–92. <https://repository.pertanian.go.id/handle/123456789/18689>
- James, & Amdanata, D. D. (2023). AGILE LEADERSHIP DARI PERSPEKTIF MENCIPTAKAN NILAI. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(4). <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i4>
- Kadar, M., Usmayanti, V., Utami, F. N., & Yossinomita. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 244–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.33998/jumanage.2023.2.2.888>
- Kay, Y. (2021). Agile Leadership from the Perspective of Dynamic Capabilities and Creating Value. *Journal of Leadership and Management*, 19(2), 35-50.
- Kusumawati, A. D., & Arizqi. (2021). EKONOMI HALAL : PENERAPAN MANAJEMEN BISNIS DAN AGILE LEADERSHIP PADA UMKM BANDENG PRESTO. *Jurnal BUDIMAS*, 03(02), 537–544. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/budimas.v3i2.3488>
- Livorsi, E., & Holcombe, K. (2016). *Eight Characteristics of Agile Leaders*. https://fmicorp.com/uploads/media/7_EightCharacteristicsOfAgileLeaders.pdf
- Mangundjaya, W. L. (2018). *ORGANISASI YANG AGILE*. PT Swasthi Adi Cita . <https://repository.ubharajaya.ac.id/29579/1/Buku%20Lengkap%20Organsiasi%20yang%20Agile.pdf>
- Maulia, I. R., & Rahardi, D. (2022). *Peran Leadership Self-Efficacy dan Kepercayaan Pada Tim pada Leadership Agility di Masa Pandemi COVID-19*. <https://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/13102>
- Muktamar, A. (2023). Karakter kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *HISTERIA: JURNAL ILMIAH SOSIAL DAN HUMANIORA*, 2(2), 97–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.55904/histeria.v2i2.341>

- Muslim, M. (2024). PEMIMPIN IDEAL DI MASA DEPAN. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(1), 18–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi%20jmb.v27i1.902>
- Nasri, Suzan, N. H., & Muhammad, A. (2023). LEADERSHIP AGILITY IN REALIZING ADAPTIVE AND PRECISE POLRI IN THE VUCA ERA. *Journal of Social Research*, 2(7), 2371–2377. <https://doi.org/https://doi.org/10.55324/josr.v2i7.1187>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Nursalim, Pratiwi. (2024). AGILE LEADERSHIP DI SEKOLAH ISLAM. *Jurnal Perspektif*, 3(2). <https://doi.org/10.53947/perspekt.v3i2.678>
- Pabba, B. (2020). PENERAPAN METODE PENILAIAN 360 DERAJAT DAN DIGITALISASI PADA SISTEM PENILAIAN PENGASUHAN PRAJA IPDN DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PENILAIAN YANG ADIL, OBJEKTIF, TRANSPARAN, DAN AKUNTABEL. <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/82c95e71f7b3366265373155fd81e6f9.pdf>
- Pertiwi, R., Ferdion Firdaus, M., & Sarjito, A. (2022). LEADERSHIP CHALLENGES IN THE VUCA (VOLATILITY, UNCERTAINLY, COMPLEXITY, AMBIGUITY) ENVIRONMENT. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2529–2534. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ehs2.1267>
- Prasongko, A., & Adiarto, T. (2019). THE ROLE OF THE AGILE LEADERSHIP MODEL AS A COMPETITIVE ADVANTAGE FOR THE FUTURE LEADER IN THE ERA OF GLOBALIZATION AND INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0. *Jurnal Pertahanan*, 5(3), 126. <https://doi.org/10.33172/jp.v5i3.596>
- Pratama, R. M. (2024). PENGARUH AGILE LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/63533>
- Purnomo, J., & Pudjiarti, S. E. (2024). Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 221–238. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1683>
- Rahayu, M., & Helmita. (2023). Kapabilitas Owner Berbasis Agile Leadership Dalam Pengembangan Inovasi Produk UMKM Tapis Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 7–15. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/3805/1630>
- Rimita, K. (2019). Leader Readiness in a Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous (VUCA) Business Environment. *Journal of Sustainable Social Change*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5590/JOSC.2020.12.1.02>
- Sakitri, G. (2021). Agilitas Organisasi dan Talenta Esensial. *Forum Manajemen Prasetya Mulia*, 35(1), 1–11. <https://journal.prasetyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/view/510>
- Saputra, N. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kontemporer: A Scholarly Practioner Perspective*. Scopindo Media Pustaka. <https://www.researchgate.net/publication/349670032>
- Sari, W. R., & Syukur, A. (2023). Produktivitas Kerja Melalui Agile Organization Perspektif Al-Qur'an. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 84–102. <https://doi.org/10.34005/elarbah.v4i01.1055>
- Sartini, Chondro, A., Prayitno, H. J., & Chairunnissa, 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/https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.3047>
- Siagian, A. O., Susilo, A., Junita, A., Habibi, D., Haryati, D., Wijoyo, H., Haudi, Winditya, H., Pranata, J., Lamatokan, S. C., Sukatin, & Widyanti. (2021). *LEADERSHIP DI ERA DIGITAL* (H. Wijoyo & Sukatin, Eds.; Pertama). PENERBIT INSAN CENDEKIA MANDIRI. <https://ojs.stmikdharmapalari.au.ac.id/index.php/repository/article/view/604/353>

- Soelistya, D. (2024). *REVITALISASI KEPEMIMPINAN BISNIS MODERN* (Andriyanto, Ed.; Pertama). Underline.
<http://eprints.umg.ac.id/10940/1/REVITALISASI%20KEPEMIMPINAN%20BISNIS%20MODERN-Djoko.docx.pdf>
- Sugiharto, U. A., Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Shield On Services Tbk. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), 108–130. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/898/969>
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Chadit, J. (2024). Budaya Inovasi : Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6057>
- Susanto, B., Wiguna, W., & Tukiran, M. (2023). THE EFFECT OF INCLUSIVE TEAM, AGILE LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL AGILITY ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (A Literature Review in a Communication Company). *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(1), 53–62. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1>
- Susanto, T. (2014). *ANALISIS PENETAPAN TUJUAN BERPENGARUH PADA KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKURITAS*. <https://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/18>
- Suzan, N. H. (2023). Leadership Agility dalam Mewujudkan Kepolisian Republik Indonesia yang Adaptif Dan Presisi di Era Vuca. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 755–762. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i02.823>
- Utama, H. F. (2023). Pandangan hidup Kejawen (Asta Brata) sebagai konsep kepemimpinan di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 7(1), 237–245. <https://doi.org/10.22219/satwika.v7i1.24056>
- Wahyudi. (2021). *Agile Leadership sebagai kunci sukses terwujudnya Agile Organization*. https://www.academia.edu/49066962/Agile_Leadership_sebagai_kunci_sukses_terwujudnya_agile_Organization
- Wardani, R. C., Rasyid Abdilah, M., Rahmat, A., & Anita, R. (2023). AGILE LEADERSHIP: SEBUAH TINJAUAN PUSTAKA. *Prosiding Seminar Nasional SPs Unilak (SeNasPU) 2023*, 104–109. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12970>
- Wibowo, T. S., Fatmawati, R., Sitorus, S. A., Hartono, & Suhendi, D. (2023). EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE VUCA ERA: DETERMINANTS OF AGILE LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 7(1), 1–10. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/8411/3314>
- Widhianingtanti, L. T., Abimanyu, C. V. R., Siswanto, A., & Pratiwi, I. N. (2019). *PELATIHAN AGILE LEADERSHIP UNTUK REMAJA PANTI ASUHAN UNTUK MENINGKATKAN AGILE THINKING*. <https://repository.unika.ac.id/22122/1/revisi-agile%20leadership.pdf>