



**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM INDUSTRI OTOMOTIF:  
BAGAIMANA PERUSAHAAN OTOMOTIF DAPAT MENGADAPTASI  
PERUBAHAN TEKNOLOGI DIGITAL**

**Meiyaldi Eka Putra<sup>1</sup>, Giatman<sup>2</sup>, Hasan Maksum<sup>3</sup>, Remon Lapisa<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, <sup>2,3,4</sup>Universitas Negeri Padang, Padang

\*Email Korespondensi: [meiyaldi4594@unilak.ac.id](mailto:meiyaldi4594@unilak.ac.id)

---

**Abstrak:** Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam mendukung adaptasi perusahaan otomotif terhadap perubahan teknologi digital. Industri otomotif menghadapi transformasi cepat melalui otomatisasi, artificial intelligence (AI), Internet of Things (IoT), dan sistem produksi berbasis robotik cerdas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang visioner, komunikatif, dan memberikan dukungan pembelajaran mampu mempercepat adopsi teknologi, meminimalkan resistensi karyawan, serta membangun budaya inovasi. Tantangan utama meliputi resistensi psikologis, keterbatasan literasi digital, hambatan teknis, dan kurangnya integrasi budaya organisasi. Strategi adaptasi yang efektif mencakup pelatihan intensif, pendampingan teknis, kolaborasi lintas divisi, serta penyesuaian kebijakan operasional. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menyelaraskan visi digital, meningkatkan kompetensi SDM, dan menciptakan lingkungan kerja adaptif sehingga digitalisasi dapat diterima secara optimal di seluruh level organisasi. Temuan ini menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital bukan hanya soal teknologi, tetapi juga kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Adaptasi Digital, Industri Otomotif, Inovasi, Transformasi Organisasi

**Sitasi Artikel:** Meiyaldi Eka Putra, Giatman, Hasan Maksum, Remon Lapisa (2025). Kepemimpinan Transformasional Dalam Industri Otomotif: Bagaimana Perusahaan Otomotif Dapat Mengadaptasi Perubahan Teknologi Digital. Jurnal Edupedia Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 9(2): Halaman. 195-208.

---

ISSN 2614-1434 (Print)

ISSN 2614-4409 (Online)

**PENDAHULUAN**

Industri otomotif merupakan salah satu sektor yang mengalami transformasi paling cepat dalam dekade terakhir. Perkembangan teknologi digital seperti artificial intelligence (AI), Internet of Things (IoT), big data analytics, autonomous driving, hingga manufaktur berbasis robotika cerdas (smart manufacturing) telah mengubah hampir

seluruh aspek rantai nilai industri otomotif, mulai dari proses produksi, manajemen kualitas, sistem distribusi, hingga layanan purna jual. Perubahan besar ini menuntut perusahaan otomotif untuk melakukan adaptasi strategis agar mampu bersaing dalam lanskap industri baru yang semakin kompleks, dinamis, dan berorientasi pada teknologi (Nguyen et al., 2020). Namun, adaptasi terhadap teknologi digital tidak

sekadar membutuhkan investasi pada perangkat lunak atau perangkat keras, melainkan juga perubahan mendasar pada pola kepemimpinan. Dalam konteks inilah, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan otomotif dalam menghadapi disrupsi digital (Sinambela et al., 2025).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengarahkan perubahan besar dalam organisasi (Llopis-Albert et al., 2021a; Lopez-Vega & Moodysson, 2023). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menciptakan visi jangka panjang yang jelas serta mampu mendorong inovasi dan kreativitas di seluruh lini perusahaan. Dalam industri otomotif yang sedang mengalami pergeseran menuju era kendaraan listrik, kendaraan otonom, dan digitalisasi proses bisnis, kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa organisasi mampu bergerak secara adaptif, cepat, dan berkelanjutan. Pemimpin dengan karakter transformasional mampu mengarahkan perusahaan melewati ketidakpastian teknologi, meminimalkan resistensi perubahan, serta membangun budaya inovasi yang mendukung transformasi digital (Dióssy et al., 2025).

Salah satu tantangan terbesar dalam industri otomotif saat ini adalah ketidakmampuan sebagian perusahaan untuk mengasimilasi perubahan teknologi digital secara efektif. Banyak perusahaan masih terjebak dalam pola kerja tradisional yang mengandalkan sistem mekanik konvensional, padahal tren global menunjukkan bahwa masa depan industri otomotif sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan teknologi digital berkecepatan tinggi (Muhammad Fauzan Effendi & Nuri Aslami, 2023). Misalnya, perusahaan-perusahaan otomotif global kini berlomba-lomba mengembangkan kendaraan listrik (electric vehicle/EV), fitur keselamatan berbasis sensor pintar, hingga sistem infotainment terhubung (connected car). Tanpa kepemimpinan transformasional, proses adaptasi teknologi tersebut akan menghadapi hambatan seperti budaya organisasi yang kaku, minimnya kolaborasi lintas divisi, serta resistensi pegawai terhadap perubahan (Karimi et al., 2023; Verhoef et al., 2021).

Di Indonesia sendiri, industri otomotif terus berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor strategis dengan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Namun perkembangan ini juga disertai berbagai tantangan terkait digitalisasi. Banyak perusahaan otomotif menghadapi gap antara tuntutan teknologi digital dan kesiapan sumber daya manusia serta

struktur organisasinya. Dalam beberapa kasus, perusahaan tidak memiliki roadmap digital yang jelas atau tidak mampu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi berkelanjutan (Llopis-Albert et al., 2021b). Situasi seperti ini semakin memperlihatkan pentingnya peran kepemimpinan transformasional sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi digital yang kuat serta menggerakkan seluruh elemen perusahaan untuk mencapai perubahan tersebut (Hanelt et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat elemen utama yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat elemen ini sangat relevan dalam konteks industri otomotif modern (Qiao et al., 2024). Idealized influence memungkinkan pemimpin memberikan teladan yang mampu membangkitkan komitmen karyawan terhadap perubahan digital. Inspirational motivation diperlukan untuk mengkomunikasikan visi transformasi industri otomotif dalam era digital sehingga seluruh pegawai memahami arah perubahan yang diinginkan organisasi. Sementara intellectual stimulation mendorong terciptanya budaya inovatif dalam perusahaan, di mana karyawan ditantang untuk berpikir kreatif, mengusulkan solusi baru, serta mengadopsi teknologi digital

secara aktif. Terakhir, individualized consideration membantu pemimpin memahami kebutuhan pegawai dalam proses transformasi digital termasuk pelatihan, bimbingan, serta pendampingan dalam menguasai teknologi baru (Muhammad, 2023).

Transformasi digital dalam industri otomotif juga membawa konsekuensi besar terhadap kompetensi sumber daya manusia. Peran mekanik tradisional kini berkembang menjadi teknisi digital yang harus memahami software, sensor teknologi, pemrograman robot, hingga analisis data. Hal ini membutuhkan proses upskilling dan reskilling yang terarah. Pemimpin transformasional berperan penting dalam memastikan bahwa pengembangan kompetensi SDM berjalan efektif dan sesuai kebutuhan teknologi baru. Ketika pemimpin mampu menciptakan budaya pembelajaran yang kuat, perusahaan akan lebih siap beradaptasi dengan perubahan digital yang cepat dan sering terjadi (Llopis-Albert et al., 2020).

Selain itu, adaptasi terhadap teknologi digital juga berkaitan erat dengan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kecepatan produksi, efisiensi operasional, serta kualitas produk. Banyak perusahaan otomotif yang telah beralih ke sistem produksi berbasis otomasi dan robotik cerdas. Namun keberhasilan implementasi

teknologi ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan, mengatasi ketakutan karyawan terhadap penggantian tenaga kerja manusia oleh mesin, serta memastikan adanya kolaborasi antara manusia dan teknologi. Pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam memastikan bahwa perubahan teknologi diterima sebagai peluang, bukan ancaman (Higón, 2012).

Perubahan teknologi digital dalam industri otomotif tidak hanya memengaruhi proses produksi, tetapi juga model bisnis perusahaan. Saat ini, perusahaan otomotif global dan nasional mulai mengintegrasikan layanan digital seperti platform pemesanan online, maintenance berbasis aplikasi, pembaruan sistem kendaraan melalui over-the-air update, hingga penggunaan big data untuk memprediksi kebutuhan pelanggan (Purwasih, 2025). Transformasi model bisnis seperti ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan visi strategis jangka panjang serta mampu melihat peluang dari data dan teknologi digital. Tanpa kepemimpinan yang kuat, perusahaan otomotif berisiko tertinggal dari kompetitor yang lebih adaptif terhadap perubahan digital (Cortellazzo et al., 2019). Masalah lain yang muncul dalam proses adaptasi digital adalah kurangnya integrasi antara teknologi dan budaya organisasi. Banyak perusahaan mengalami hambatan

cultural misalignment, seperti rendahnya literasi digital, budaya kerja yang masih konvensional, serta minimnya keberanian dalam mengambil risiko inovasi (Lopez-Vega & Moodysson, 2023). Pemimpin transformasional diperlukan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung digitalisasi, seperti budaya kolaborasi, keterbukaan terhadap ide baru, serta keberanian mencoba inovasi tanpa takut gagal. Dengan budaya organisasi yang selaras, transformasi digital dapat berjalan lebih efektif (Llopis-Albert et al., 2021a).

Melihat berbagai tantangan tersebut, maka penelitian mengenai “*Kepemimpinan Transformasional dalam Industri Otomotif: Bagaimana Perusahaan Otomotif Dapat Mengadaptasi Perubahan Teknologi Digital*” menjadi sangat penting. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai peran strategis pemimpin transformasional dalam mengarahkan proses adaptasi teknologi digital di perusahaan otomotif. Penelitian ini juga akan menggali faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan transformasi digital, serta bagaimana perusahaan dapat membangun model kepemimpinan dan budaya organisasi yang selaras dengan perkembangan teknologi. Dengan demikian, latar belakang ini menunjukkan bahwa adaptasi teknologi digital dalam industri otomotif bukan hanya masalah teknis, tetapi juga sangat

bergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin transformasional menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan besar yang sedang terjadi dalam industri otomotif global. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi mengingat perubahan teknologi yang semakin cepat, persaingan industri yang ketat, serta kebutuhan perusahaan untuk terus berinovasi agar tetap relevan di era digital.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam membantu perusahaan otomotif beradaptasi terhadap perubahan teknologi digital. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, strategi, serta perspektif para pemimpin dan pelaku industri otomotif secara komprehensif melalui interaksi langsung di lapangan. Menurut Creswell (2016), penelitian kualitatif menekankan eksplorasi fenomena secara holistik melalui pemahaman subjektif informan dan konteks alami tempat fenomena tersebut berlangsung. Pendekatan ini sangat sesuai dengan fokus penelitian yang berusaha melihat dinamika kepemimpinan dalam mengarahkan transformasi digital perusahaan otomotif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi langsung di lingkungan kerja industri otomotif. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, gaya kepemimpinan, serta strategi transformasional yang diterapkan pemimpin dalam menghadapi perubahan teknologi digital seperti otomasi, artificial intelligence (AI), Internet of Things (IoT), dan digitalisasi proses produksi. Teknik ini memungkinkan peneliti memahami interpretasi informan terhadap tantangan, peluang, serta proses perubahan yang terjadi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Sementara itu, observasi partisipatif digunakan untuk melihat secara langsung bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional berlangsung di area produksi, ruang rapat, maupun proyek digitalisasi perusahaan. Observasi memberikan data empiris mengenai interaksi kerja, aktivitas inovasi, serta penerapan teknologi digital yang tidak selalu muncul dalam wawancara (Spradley, 2016).

Pemilihan narasumber dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan dengan proses kepemimpinan transformasional dan adaptasi teknologi

digital. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Manajer Produksi Otomotif Senior
- b. Kepala Divisi Digital Transformation
- c. General Manager Operasional
- d. Teknisi Otomotif Modern pada Industri Digital
- e. Staf Teknologi Informasi (TI) yang terlibat dalam proyek digitalisasi

Data dianalisis menggunakan analisis tematik dengan mengidentifikasi pola, kategori, dan tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Analisis tematik memungkinkan peneliti menemukan gambaran mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kesiapan perusahaan otomotif dalam menghadapi perubahan teknologi digital (Braun & Clarke, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Adaptasi Teknologi Digital

Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi fondasi penting dalam mendorong kesiapan organisasi menghadapi perubahan berbasis digital. Para narasumber menunjukkan bahwa pemimpin yang visioner, komunikatif, memberi teladan, dan mendukung proses pembelajaran mampu mempercepat adopsi teknologi baru pada industri otomotif. Bapak SA

menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ia terapkan dengan cara memberikan inspirasi dan visi yang jelas. Ia menegaskan, *“Saya menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memberi inspirasi, visi jelas, dan dukungan penuh kepada tim.”* Pendekatan ini memperkuat kesiapan mental pekerja dalam menghadapi digitalisasi dan memberikan rasa aman ketika berhadapan dengan otomasi.

Hal serupa ditegaskan oleh KL dari Divisi Digital Transformation yang menyatakan bahwa, *“Kepemimpinan transformasional menjadi pendorong inovasi. Pemimpin harus mampu menginspirasi karyawan untuk memahami manfaat digitalisasi dan mendorong perubahan mindset.”* Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memastikan seluruh karyawan memahami makna dan arah transformasi. Pada tingkat operasional, Ibu HU menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional ia lakukan melalui motivasi dan pemberian contoh. Ia mengatakan, *“Saya menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan melalui motivasi, komunikasi positif, dan pemberian contoh.”*

Pada posisi teknis, teknisi seperti HJK juga merasakan bahwa dukungan pemimpin merupakan faktor kunci dalam adaptasi digital. Ia menuturkan, *“Pemimpin mendukung melalui pelatihan rutin, akses*

*informasi teknologi terbaru, dan menyediakan perangkat modern.”*

Pendampingan seperti ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dalam menghadapi kompleksitas kendaraan digital. Dari perspektif staf TI, JH dan TY juga menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan ruang inovasi dan penghargaan terhadap ide baru.

Mereka berkata, *“Pemimpin transformasional membantu kami dengan memberikan arahan yang jelas, ruang inovasi, dan dukungan pelatihan.”*

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional menciptakan budaya belajar kolektif. Pemimpin membangun lingkungan yang memungkinkan pegawai melihat digitalisasi bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang. Hal ini terlihat dari bagaimana SA memberikan contoh langsung dalam mempelajari teknologi baru, dari pernyataannya bahwa ia *“berusaha menjadi teladan dalam belajar teknologi baru.”* KL juga menegaskan pentingnya komunikasi terbuka agar karyawan memahami perubahan digital dengan baik melalui sosialisasi, workshop, dan diskusi kelompok.

Implementasi kepemimpinan transformasional juga memperkuat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan teknologi. SA mengatakan

bahwa, *“Saya melibatkan tim dalam diskusi mengenai perubahan sistem, termasuk memilih teknologi, menentukan alur kerja, dan menilai risiko,”* yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional juga menekankan demokratisasi proses inovasi. Di sisi lain, staf TI juga merasakan hal serupa, bahwa pemimpin *“mendengarkan ide kami, memberi kebebasan berinovasi, dan mendukung eksperimen teknologi baru.”*

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya gaya memimpin, tetapi juga strategi perubahan organisasi. Seluruh narasumber menampilkan pola yang konsisten bahwa pemimpin yang menginspirasi, memberi ruang, mendukung, dan memfasilitasi pembelajaran berhasil mempercepat adaptasi digital pada seluruh level organisasi, mulai dari teknis, staf TI, hingga manajemen produksi dan operasional.

### **Tantangan dan Resistensi dalam Implementasi Teknologi Digital**

Transformasi digital tidak berjalan tanpa kendala. Seluruh narasumber sepakat bahwa resistensi karyawan, keterbatasan literasi digital, dan kesulitan teknis menjadi tantangan utama. Pada lini produksi, SA menjelaskan bahwa tantangan terbesar adalah resistensi awal karyawan senior. Ia mengatakan, *“Tantangan terbesar adalah*

*resistensi awal dari karyawan senior yang merasa kurang percaya diri menghadapi sistem otomatis.”* Selain itu, integrasi teknologi baru juga memerlukan penyesuaian alur kerja dan investasi perangkat. Tantangan tersebut digambarkan SA melalui pernyataannya bahwa penyesuaian alur kerja *“memerlukan waktu dan strategi matang.”*

Di divisi transformasi digital, KL menyoroti hambatan serupa. Ia menyatakan, *“Hambatan terbesar adalah kurangnya literasi digital sebagian karyawan serta keterbatasan infrastruktur awal.”* Beberapa karyawan bahkan merasa teknologi dapat mengancam keberadaan pekerjaan mereka sehingga menimbulkan kekhawatiran. KL juga menegaskan bahwa faktor ketakutan tersebut diatasi melalui pelatihan dan komunikasi intensif. Pada tataran operasional, HU turut menyampaikan bahwa tantangan terbesar adalah minimnya pemahaman awal karyawan mengenai teknologi digital. Ia mengatakan, *“Tantangan utamanya adalah kurangnya pemahaman awal karyawan mengenai teknologi digital dan kebutuhan pelatihan yang cukup intensif.”*

Dari sisi teknis, hambatan lebih banyak terkait aspek teknis dan kompleksitas sistem elektronik kendaraan modern. HJK menjelaskan, *“Tantangan terbesarnya adalah memahami sistem elektronik yang kompleks dan sering berubah.”* Selain itu,

beberapa alat membutuhkan software khusus sehingga proses adaptasi menjadi panjang. Hambatan lain muncul ketika teknologi baru diperkenalkan tanpa pelatihan yang cukup. Ia mengungkapkan, *“Hambatan utamanya adalah keterbatasan pemahaman awal dan kurangnya pengalaman menggunakan perangkat baru.”*

Staf TI menghadapi tantangan yang tidak kalah berat, terutama dalam integrasi sistem lama dan baru. JH dan TY menyatakan bahwa kendala sering muncul berupa *“integrasi sistem lama dengan teknologi baru, gangguan jaringan, bug software, serta kebutuhan perangkat tambahan.”* Kondisi ini diperburuk oleh fakta bahwa beberapa divisi belum terbiasa menggunakan sistem digital sehingga staf TI harus memberikan pendampingan lebih intensif.

Selain tantangan teknis, hambatan kultural juga muncul dalam bentuk resistensi karyawan. SA mengungkapkan cara mengatasi resistensi tersebut melalui komunikasi terbuka. Ia mengatakan, *“Pendekatan saya adalah komunikasi terbuka, menjelaskan alasan perubahan, dan memberikan contoh langsung manfaat teknologi.”* Hambatan komunikasi antardivisi juga menjadi isu penting dalam proses digitalisasi. HU menuturkan bahwa ia mengatasi hal tersebut dengan

memperkuat koordinasi melalui platform digital dan briefing rutin.

Dengan demikian, tantangan implementasi digital bersifat multidimensi, meliputi resistensi psikologis, keterbatasan teknis, kapasitas SDM, hingga hambatan koordinasi. Seluruh tantangan ini menuntut strategi komprehensif yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga manajerial dan kultural.

### **Strategi Adaptasi Perusahaan Otomotif terhadap Digitalisasi Berbasis Kepemimpinan Transformasional**

Perusahaan otomotif menempuh berbagai strategi untuk memastikan transformasi digital berjalan efektif. Strategi ini mencakup pelatihan, pendampingan, kolaborasi lintas divisi, serta perubahan kebijakan operasional. Dari perspektif manajerial, SA menjelaskan bahwa pelatihan adalah strategi utama. Ia menyatakan bahwa pelatihan prioritas meliputi *“penggunaan mesin otomatis, software monitoring produksi, serta troubleshooting dasar.”* Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga menjadi strategi penting, sebagaimana dikatakan SA: *“Saya melibatkan tim dalam diskusi mengenai perubahan sistem, termasuk memilih teknologi, menentukan alur kerja, dan menilai risiko.”*

KL dari Divisi Transformasi Digital menambahkan bahwa strategi implementasi dilakukan melalui pilot project, evaluasi bertahap, dan pendampingan. Ia menyebut bahwa *“strategi utama adalah pilot project, evaluasi bertahap, pelatihan intensif, dan pendampingan langsung.”* Strategi ini memastikan bahwa teknologi diuji terlebih dahulu sebelum diterapkan secara luas. Selain itu, kolaborasi antar divisi juga menjadi strategi penting. KL menegaskan bahwa, *“Kolaborasi antar divisi sangat penting... implementasi teknologi menjadi lebih cepat, tepat sasaran, dan dapat menyelesaikan permasalahan secara bersama.”*

Pada tingkat operasional, HU mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan perlu disesuaikan agar mendukung digitalisasi. Ia menjelaskan bahwa perusahaan memperbarui SOP, sistem pelaporan, serta standar keselamatan. HU mengatakan bahwa, *“Kami menyesuaikan kebijakan terkait alur kerja, standar keselamatan, sistem pelaporan, dan penggunaan perangkat digital.”* Evaluasi kinerja dengan sistem digital juga menjadi strategi penting untuk melihat efektivitas perubahan. HU menyampaikan bahwa evaluasi dilakukan melalui *“data operasional, laporan otomatis, serta indikator efisiensi seperti*

durasi kerja, error rate, dan output produksi.”

HJK sebagai teknisi menekankan pentingnya pelatihan dan pendampingan teknis. Ia mengatakan bahwa pelatihan seperti penggunaan scanner dan pemrograman ECU sangat membantunya, sebagaimana ia ungkapkan: *“Pelatihan yang diberikan perusahaan cukup membantu, seperti penggunaan scanner, pemrograman ECU, dan analisis data kendaraan.”* Strategi lain adalah memberikan contoh langsung dan instruksi jelas, sehingga teknisi dapat beradaptasi lebih cepat.

Dari sudut pandang TI, strategi perusahaan mencakup penguatan infrastruktur, koordinasi intensif, dan penyediaan anggaran. JH dan TY menuturkan bahwa mereka membutuhkan “anggaran untuk perangkat TI, pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan yang memudahkan implementasi teknologi.” Selain itu, mereka menekankan pentingnya koordinasi melalui rapat rutin dan pendampingan lapangan.

Seluruh temuan ini menunjukkan bahwa adaptasi digital bukan hanya persoalan teknologi, tetapi juga perubahan budaya, pola komunikasi, dan komitmen kepemimpinan. Strategi yang dilakukan perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih siap dan responsif terhadap perubahan, sekaligus

meningkatkan kompetensi SDM dan efektivitas operasional.

### **Pembahasan Transformasi Digital sebagai Proses Perubahan Organisasi Berbasis Kepemimpinan**

Pembahasan transformasi digital dalam industri otomotif menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi terutama pada kemampuan organisasi mengelola perubahan. Teori manajemen perubahan Kotter (2012) menekankan bahwa perubahan besar memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan urgensi, membangun koalisi, menyusun visi, dan menggerakkan perilaku baru. Dalam penelitian ini, transformasi digital dipahami sebagai proses *organizational restructuring*, di mana pola kerja, standar operasional, serta kompetensi individu mengalami penyesuaian besar. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pengarah utama yang membentuk struktur perubahan tersebut.

Menurut Bass & Riggio (2006), pemimpin transformasional mengembangkan orientasi jangka panjang, memperkuat makna perubahan, dan memfasilitasi belajar kolektif. Pembahasan penelitian memperlihatkan bahwa adaptasi digital berjalan efektif ketika pemimpin mampu mengintegrasikan tujuan strategis organisasi dengan kesiapan SDM melalui komunikasi, pemodelan perilaku, dan

pemberian dukungan belajar. Dengan demikian, transformasi digital tidak dapat dipandang hanya sebagai pembaruan teknologi, tetapi sebagai perubahan budaya organisasi yang didorong oleh kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan.

### **Pembahasan Implikasi Digitalisasi terhadap Struktur Kerja dan Kompetensi SDM**

Pembahasan menunjukkan bahwa digitalisasi membawa perubahan signifikan pada struktur kerja, pola koordinasi, dan tuntutan kompetensi dalam industri otomotif. Menurut Armstrong (2020), transformasi digital menuntut perubahan pada *job design*, yaitu pengalihan tugas dari berbasis manual menjadi berbasis data, kontrol digital, dan interaksi antar sistem otomatis. Hal ini berdampak pada pergeseran peran karyawan dari *operator* menjadi *problem solver*, sehingga organisasi perlu menyelaraskan ulang kompetensi inti.

Laudon & Laudon (2020) menegaskan bahwa digitalisasi menimbulkan kebutuhan baru berupa keterampilan analitis, pemahaman sistem, serta kemampuan mengelola perangkat digital. Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa organisasi harus memperkuat *upskilling* dan *reskilling*, terutama pada level teknisi dan operator lapangan yang kini bekerja dengan sistem

terintegrasi. Selain itu, digitalisasi mempengaruhi struktur koordinasi: proses komunikasi menjadi lebih berbasis data, pengambilan keputusan menjadi real-time, dan lintas divisi menjadi lebih saling bergantung.

Hal ini sejalan dengan konsep *digital capability* menurut Westerman (2014), yang menyatakan bahwa organisasi harus memperbarui kompetensi SDM, desain kerja, dan mekanisme operasi secara simultan untuk mencapai transformasi digital yang matang. Maka digitalisasi tidak hanya memodernisasi alat kerja, tetapi membentuk ulang karakter pekerjaan secara menyeluruh.

### **Pembahasan Strategi Penguatan Kapabilitas Digital Organisasi dalam Perspektif Manajemen Strategis**

Pembahasan analitis menunjukkan bahwa perusahaan otomotif perlu menerapkan strategi yang berorientasi jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan transformasi digital. Teori strategi digital menurut Bharadwaj et al. (2013) menegaskan bahwa organisasi harus membangun *digital business strategy* yang mencakup integrasi teknologi, pengembangan talenta, dan desain proses baru. Dalam konteks penelitian ini, strategi penguatan digital tidak sekadar berupa pelatihan, tetapi meliputi rekonstruksi

sistem, penyediaan infrastruktur, hingga penyelarasan kebijakan.

Model *resource-based view* (Barney, 2001) menjelaskan bahwa kapabilitas digital merupakan sumber daya strategis yang memungkinkan organisasi memperoleh keunggulan kompetitif. Pembahasan menunjukkan bahwa perusahaan perlu menata ulang proses kerja, memperkuat koordinasi lintas fungsi, serta mengalokasikan investasi teknologi secara berkelanjutan. Armstrong (2020) menambahkan bahwa strategi SDM digital harus mencakup peningkatan literasi digital, integrasi budaya inovasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

Dengan demikian, strategi penguatan kapabilitas digital bukan sekadar respons terhadap perkembangan industri, tetapi merupakan langkah strategis yang menentukan arah organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi, budaya, kompetensi, dan kepemimpinan dalam satu kerangka strategi akan lebih siap menghadapi disrupsi teknologi.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional menjadi kunci keberhasilan adaptasi digital di industri otomotif. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan mendukung pembelajaran mempercepat adopsi teknologi. Tantangan

meliputi resistensi karyawan, keterbatasan literasi digital, dan hambatan teknis. Strategi adaptasi mencakup pelatihan, pendampingan, kolaborasi lintas divisi, dan penyesuaian kebijakan operasional. Pendekatan ini membangun budaya kerja adaptif, meningkatkan kompetensi SDM, serta efektivitas operasional, sehingga digitalisasi dapat diterima secara optimal di seluruh level organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (2001). *Resource-Based Theories of Competitive Advantage: A Ten-Year Retrospective on the Resource-Based View*. *Journal of Management*, 27(6), 643–650.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). *Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights*. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.
- Dióssy, K., Losonci, D., Aranyossy, M., & Demeter, K. (2025). The role of leadership in digital transformation – a paradox way to improve operational performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 36(9), 88–113. <https://doi.org/10.1108/JMTM-07-2024-0386>
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A

- Systematic Review of the Literature on Digital Transformation: Insights and Implications for Strategy and Organizational Change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197.  
<https://doi.org/10.1111/JOMS.12639>
- Higón, D. A. (2012). The impact of ICT on innovation activities: Evidence for UK SMEs. *International Small Business Journal*, 30(6), 684–699.  
<https://doi.org/10.1177/0266242610374484>
- Karimi, S., Malek, A., Farani, Y., Liobikien', A. ;, Naqshbandi, M. M., Bashir, M., Karimi, S., Malek, F. A., Farani, A. Y., & Liobikien' E, G. E. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability* 2023, Vol. 15, Page 1267, 15(2), 1267.  
<https://doi.org/10.3390/SU15021267>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson.
- Llopis-Albert, C., Rubio, F., & Valero, F. (2020). Impact of digital transformation on the automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120343.  
<https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2020.120343>
- Llopis-Albert, C., Rubio, F., & Valero, F. (2021a). Impact of digital transformation on the automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120343.  
<https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2020.120343>
- Llopis-Albert, C., Rubio, F., & Valero, F. (2021b). Impact of digital transformation on the automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120343.  
<https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2020.120343>
- Lopez-Vega, H., & Moodysson, J. (2023). Digital Transformation of the Automotive Industry: An Integrating Framework to Analyse Technological Novelty and Breadth. *Industry and Innovation*, 30(1), 67–102.  
<https://doi.org/10.1080/13662716.2022.2151873>
- Muhammad Fauzan Effendi, & Nuri Aslami. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Organisasi Pada Revolusi Industri 4.0. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(2), 59–63.  
<https://doi.org/10.59031/JMSC.V1I2.141>
- Nguyen, T. P. L., Nguyen, T. H., & Tran, T. K. (2020). STEM Education in Secondary Schools: Teachers' Perspective towards Sustainable Development. *Sustainability* 2020, Vol. 12, Page 8865, 12(21), 8865.  
<https://doi.org/10.3390/SU12218865>
- ortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10(AUG), 456340.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.01938/BIBTEX>

- Purwasih, R. (2025). Manajemen Teknologi Dan Adaptasi Perusahaan Terhadap Perubahan Teknologi Dalam Industri Otomotif. *Jurnal Sains Informatika Terapan*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.62357/JSIT.V4I1.441>
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems 2024*, Vol. 12, Page 457, 12(11), 457. <https://doi.org/10.3390/SYSTEMS12110457>
- Sinambela, T., Rahmi, S., Azizah, N., Ramatni, A., gunawan, B., & Kurniadi, P. (2025). TRANSFORMASI MANAJEMEN DI ERA AI MENJAWAB TANTANGAN ETIKA DAN EFISIENSI GLOBAL. *EDU RESEARCH*, 6(3), 1635–1646. <https://doi.org/10.47827/JER.V6I3.1372>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2019.09.022>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.