

**MANAJEMEN KRISIS DAN KEPEMIMPINAN : TANTANGAN DAN
STRATEGI DI ERA MODERN.**

Sheila Ramadhani¹, Rizki Fuadi², Furkan³, Putri Salsabilah⁴,
Lalu Dede Padmindra⁵, Abdurahman⁶, Fathu Salam⁷

Ilmu Administrasi Publik Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram

1sheilaramadhani009@gmail.com, 2furkandosen@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze crisis management and the role of leadership in addressing organizational challenges in the modern era. The study employed a literature review method with a qualitative descriptive approach through various relevant scientific sources. The results indicate that organizational crises can arise from technological developments, economic uncertainty, pandemics, natural disasters, social conflict, and digital media pressure. Successful crisis management is strongly influenced by strategic, adaptive, and ethical leadership. Leaders play a crucial role in decision-making, maintaining organizational stability, building trust, and creating effective communication during crises. Furthermore, organizational learning and knowledge management also help strengthen organizational resilience. Therefore, strengthening crisis management systems and leadership capabilities is necessary to enable organizations to survive and adapt amidst ongoing change.

KEYWORDS: *Crisis Management, Leadership, Strategic Leadership, Organizational Resilience, Modern Era*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen krisis dan peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan organisasi di era modern. Penelitian menggunakan metode literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa krisis organisasi dapat muncul akibat perkembangan teknologi, ketidakpastian ekonomi, pandemi, bencana alam, konflik sosial, dan tekanan media digital. Keberhasilan manajemen krisis sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang strategis, adaptif, dan etis. Pemimpin berperan penting dalam pengambilan keputusan, menjaga stabilitas organisasi, membangun kepercayaan, serta menciptakan komunikasi yang efektif selama krisis. Selain itu, pembelajaran organisasi dan pengelolaan pengetahuan juga membantu memperkuat ketahanan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem manajemen krisis dan kemampuan kepemimpinan agar organisasi mampu bertahan dan beradaptasi di tengah perubahan yang terus terjadi.

Kata Kunci: Manajemen Krisis, Kepemimpinan, Kepemimpinan Strategis, Organizational Resilience, Era Modern

A. Pendahuluan

Perkembangan lingkungan global yang terus berubah dengan cepat telah membuat krisis menjadi elemen yang tak terpisahkan dari kehidupan organisasi masa kini. Perubahan teknologi yang cepat, ketidak pastian ekonomi, kejadian bencana, pandemi, kerusakan sosial, serta tekanan reputasi melalui media digital telah meningkatkan kerumitan tantangan yang dihadapi oleh organisasi, baik yang bergerak di sektor publik maupun swasta. Dalam situasi seperti ini, organisasi perlu memiliki sistem manajemen krisis yang efisien agar dapat bertahan dan menjalankan fungsinya dengan maksimal. Sesuai dengan pendapat Wooten dan James (2008), krisis dalam organisasi adalah kondisi yang mengancam tujuan utama organisasi, memberikan tekanan waktu pada proses pengambilan keputusan, dan memerlukan respons cepat dari pemimpin untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin terjadi. Ini menunjukkan bahwa krisis bukan hanya masalah operasional, tetapi juga masalah strategis yang berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan (Dwinanda et al., 2025).

Manajemen krisis pada dasarnya adalah usaha yang terencana untuk mengenali potensi risiko, mempersiapkan langkah-langkah pencegahan, menanggapi situasi darurat, dan melakukan pemulihan organisasi setelah terjadinya krisis. Proses ini memerlukan kolaborasi yang baik, komunikasi yang efisien, serta

kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat. Wooten dan James (2008) menguraikan bahwa ada lima langkah utama dalam manajemen krisis, yaitu identifikasi sinyal awal, persiapan dan pencegahan, pengendalian dampak, pemulihan usaha, serta proses pembelajaran dalam organisasi. Langkah-langkah tersebut menunjukkan bahwa manajemen krisis bukan hanya tindakan yang diambil saat krisis terjadi, melainkan merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang memerlukan persiapan jangka panjang (Förster et al., 2022).

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan manajemen krisis sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi. Pemimpin berperan penting dalam mengarahkan kebijakan, menjaga stabilitas organisasi, membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan, serta memastikan semua bagian organisasi bekerja sama dalam situasi yang penuh tekanan. Kepemimpinan yang strategis memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan secara cepat namun tetap logis, sementara kepemimpinan yang etis berperan dalam menjaga transparansi dan legitimasi organisasi di mata publik. Penelitian yang dilakukan oleh Dwinanda dkk (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memberikan dampak signifikan terhadap hasil manajemen krisis melalui peningkatan kepercayaan pemangku kepentingan dan ketahanan organisasi. Ini mengindikasikan bahwa kepercayaan

publik merupakan aset penting dalam menghadapi krisis yang rumit.

Selain itu, era digital menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan krisis dan kepemimpinan. Kecepatan penyebaran informasi melalui media sosial bisa memperburuk dampak krisis jika organisasi tidak memberikan respon yang cepat dan jelas. Kesalahan kecil dapat dengan cepat berubah menjadi masalah reputasi yang besar. Oleh sebab itu, pemimpin masa kini perlu memiliki tidak hanya keterampilan manajerial, tetapi juga kemampuan dalam komunikasi digital, kepekaan terhadap perubahan lingkungan, serta ketahanan emosional saat menghadapi tekanan. Buehler dkk (2022) menyatakan bahwa pemimpin dalam keadaan krisis harus bisa mengelola kontradiksi antara stabilitas dan perubahan, kecepatan serta akurasi dalam pengambilan keputusan, serta kontrol dan fleksibilitas organisasi. Kemampuan ini menjadi sangat penting untuk menjaga kelangsungan organisasi di tengah ketidakpastian (Ng, 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa krisis manajemen dan kepemimpinan adalah dua aspek yang saling terhubung dan tidak bisa dipisahkan ketika menghadapi tantangan organisasi di zaman sekarang. Organisasi yang memiliki sistem manajemen krisis yang baik namun tidak didukung oleh kepemimpinan yang kokoh akan tetap berisiko menghadapi kegagalan saat krisis terjadi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat

kesiapan organisasi, mempercepat proses pemulihan, dan menciptakan pembelajaran yang berkelanjutan setelah krisis. Oleh sebab itu, tulisan ini bertujuan untuk mengulas tantangan dan strategi dalam manajemen krisis serta peran kepemimpinan dalam membangun ketahanan organisasi di era modern.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena fokus dari penelitian adalah mengkaji konsep, teori, serta temuan dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen krisis dan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan diorganisasi pada era sekarang. Tinjauan literatur bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan menggabungkan berbagai sumber ilmiah yang relevan demi mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang hubungan antara manajemen krisis dan kepemimpinan sebagai strategi organisasi dalam situasi krisis.

Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, meliputi jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional, artikel penelitian, buku akademik, dan publikasi ilmiah lainnya yang berhubungan dengan tema penelitian. Literatur yang dianalisis terutama berfokus pada studi yang mengeksplorasi manajemen krisis, kepemimpinan strategis, kepemimpinan berbasis etika, kepemimpinan yang mampu

beradaptasi, ketahanan organisasi, kepercayaan para pemangku kepentingan, serta tantangan dalam kepemimpinan di dunia digital. Beberapa sumber utama yang dijadikan acuan meliputi penelitian oleh Wooten dan James (2008) tentang kompetensi kepemimpinan dalam krisis, Dwinanda dkk. (2025) yang membahas kepemimpinan etis dalam manajemen krisis, Buehler dkk. (2022) mengenai kepemimpinan paradoks dalam situasi krisis, dan Ng (2021) yang menyinggung kepemimpinan modern dalam menghadapi ketidakpastian dalam organisasi.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui proses pencarian literatur dengan memanfaatkan database akademik seperti Google Scholar, Springer, Sage Journals, MDPI, serta jurnal nasional yang terakreditasi dan dapat diakses secara gratis. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup "manajemen krisis", "kepemimpinan dalam masa krisis", "kepemimpinan etis", "kepemimpinan strategis", "kekuatan organisasi", dan "komunikasi krisis digital". Literatur yang dipilih merupakan publikasi yang sangat relevan dengan topik penelitian, diterbitkan dalam periode yang mendukung kebaruan kajian, serta memiliki validitas akademis yang dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada langkah reduksi data, peneliti memilih dan mengelompokkan sumber-sumber

berdasarkan tema utama yang diteliti. Setelah itu, data yang sudah dipilih dianalisis dengan cara komparatif untuk menemukan kesamaan, perbedaan, serta perkembangan konsep dari berbagai penelitian sebelumnya. Dalam tahap akhir, dilakukan sintesis dari hasil kajian untuk meraih pemahaman yang lebih mendalam terkait strategi manajemen krisis dan peranan kepemimpinan dalam membangun ketahanan organisasi di zaman modern. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran teoritis yang terstruktur, kritis, dan relevan terhadap fenomena krisis organisasi saat ini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manajemen krisis dan kepemimpinan adalah dua aspek yang saling terhubung dalam memastikan kelangsungan suatu organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin rumit. Pertumbuhan teknologi yang cepat, ketidakpastian dalam ekonomi global, wabah penyakit, bencana alam, perselisihan sosial, serta tekanan terhadap reputasi melalui media digital telah menjadikan potensi krisis lebih tinggi di berbagai sektor organisasi, baik yang bersifat publik maupun privat. Dalam kondisi ini, organisasi harus dapat merespons dengan cepat, akurat, dan strategis agar dampak negatif yang timbul bisa diminimalkan (Pearson & Clair, 1998).

Krisis bukan hanya dilihat sebagai gangguan dalam operasi, tetapi juga sebagai risiko besar bagi stabilitas suatu organisasi,

kepercayaan masyarakat, serta kelangsungan tujuan lembaga. (Pearson & Clair, 1998) menyatakan bahwa krisis di dalam organisasi adalah situasi dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi yang bisa membahayakan keberlangsungan organisasi dan memerlukan keputusan yang cepat dalam situasi yang penuh tekanan. Dengan demikian, efektivitas dalam mengatasi krisis sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut (Bundy et al., 2017).

Pemimpin memainkan peran penting dalam mengarahkan kebijakan, menciptakan komunikasi yang baik, mempertahankan stabilitas dalam organisasi, dan menjamin proses pemulihan berjalan lancar. Kepemimpinan yang fleksibel, terencana, dan beretika menjadi elemen kunci dalam mengatasi berbagai tantangan krisis di zaman sekarang. Berdasarkan penelitian (Schaedler, 2022), para pemimpin strategis seperti CEO dan tim manajemen atas memiliki tanggung jawab signifikan dalam menjaga keabsahan organisasi, kepercayaan dari para pemangku kepentingan, serta stabilitas lembaga di masa krisis.

Berdasarkan penelitian literatur, manajemen krisis adalah suatu proses krusial yang harus dimiliki oleh setiap organisasi untuk menghadapi berbagai situasi yang tidak terduga. Perubahan cepat dalam lingkungan global, seperti kemajuan teknologi, ketidakpastian ekonomi, wabah penyakit, bencana alam, serta tekanan dari media sosial, telah

menyebabkan krisis menjadi bagian penting dari dinamika organisasi modern. Dalam situasi ini, kepemimpinan menjadi elemen kunci yang menentukan seberapa efektif organisasi dapat merespon, mengatasi, dan memulihkan diri setelah krisis. (Pearson & Clair, 1998) mengungkapkan bahwa krisis dalam organisasi adalah situasi yang membawa tingkat ketidakpastian yang tinggi, yang dapat mengancam tujuan utama organisasi dan memerlukan keputusan yang cepat dan akurat.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memainkan peran kunci dalam pengelolaan krisis. Pemimpin yang strategis tidak hanya fokus pada solusi masalah sementara, tetapi juga memastikan keberlangsungan organisasi dalam waktu yang lebih panjang. (Schaedler, 2022) menjelaskan bahwa individu seperti CEO, manajemen puncak, dan dewan direksi memiliki tanggung jawab besar dalam menetapkan kebijakan selama terjadinya krisis. Keputusan yang diambil oleh pemimpin berdampak signifikan terhadap stabilitas internal organisasi, kepercayaan masyarakat, serta legitimasi lembaga. Oleh sebab itu, kemampuan untuk menganalisis situasi, membuat keputusan dengan cepat, dan berani bertindak menjadi indikator utama dari efektivitas kepemimpinan strategis.

Selain itu, kepemimpinan yang fleksibel juga menjadi strategi yang krusial dalam menghadapi tantangan zaman modern. Pemimpin yang fleksibel bisa mengubah kebijakan sesuai dengan perubahan situasi

yang sangat cepat terjadi. (Pramessti & Chusniyah, 2024) dalam tinjauan pustaka sistematis menemukan bahwa kepemimpinan yang fleksibel berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres karyawan, serta memperkuat daya tahan organisasi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin yang fleksibel dalam menciptakan komunikasi yang transparan, memberikan rasa aman secara psikologis, serta mendorong terciptanya inovasi dalam menyelesaikan masalah. Organisasi yang dipimpin dengan pendekatan adaptif cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian daripada organisasi yang masih menerapkan pola kepemimpinan yang kaku dan birokratis.

Aspek moral juga merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari kepemimpinan dalam pengelolaan krisis. (Dwinanda, 2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang beretika memiliki dampak besar terhadap efektivitas respons krisis, baik untuk jangka waktu pendek maupun panjang. Keterbukaan, tanggung jawab, dan etika menjadi dasar penting dalam membina kepercayaan para pemangku kepentingan. Saat organisasi menghadapi situasi krisis, masyarakat tidak hanya menilai seberapa cepat tanggapan diberikan, tetapi juga kejujuran pemimpin dalam membuat keputusan. Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dan didukung oleh prinsip etika mampu menciptakan kestabilan emosional bagi karyawan

serta menjaga citra organisasi di tengah tekanan publik.

Selanjutnya, keberhasilan manajemen krisis juga sangat dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi dan pengelolaan pengetahuan. Sebuah organisasi yang dapat mengambil pelajaran dari krisis yang pernah dihadapi sebelumnya akan memiliki sistem respons yang lebih baik di masa mendatang. (Ghazi, 2021) menyebutkan bahwa pembelajaran dalam organisasi berfungsi sebagai memori institusi yang mendukung pemimpin dalam merumuskan strategi untuk mengurangi risiko dan memperbaiki kebijakan. Pengelolaan pengetahuan memungkinkan akses cepat terhadap informasi penting, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien. Tanpa evaluasi setelah krisis, organisasi berpotensi mengulang kesalahan yang sama akibat lemahnya sistem pembelajaran internal.

Tantangan terbesar dalam manajemen krisis di zaman sekarang adalah tingkat kompleksitas dan ketidakpastian yang tinggi dari lingkungan luar. Proses globalisasi dan digitalisasi mempercepat penyebaran informasi, sehingga krisis dapat muncul dengan cepat dan memiliki dampak yang luas. (Jing & Yang, 2025) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam krisis memiliki hubungan yang kuat dengan ketahanan organisasi melalui proses pemahaman organisasi, yaitu kemampuan organisasi untuk menangkap situasi dan merespon

secara kolektif dengan baik. Pemimpin yang mampu mengembangkan komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan, dan memberikan arahan strategis akan lebih berhasil dalam menjaga kelangsungan organisasi dibandingkan dengan pemimpin yang hanya mengedepankan kontrol administratif.

Dengan demikian, temuan kajian literatur menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen krisis yang baik sangat tergantung pada mutu kepemimpinan. Pemimpin masa kini diharapkan bukan hanya mampu membuat keputusan dengan cepat, tetapi juga menjadi komunikator yang jelas, penggerak inovasi, pelindung etika organisasi, dan pencipta budaya pembelajaran. Kepemimpinan saat krisis kini bukan lagi sekadar kemampuan tambahan, melainkan skill utama yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi dalam bertahan dan tumbuh di tengah perubahan yang terus-menerus.

E. Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa manajemen krisis dan kepemimpinan saling terkait dan sangat penting untuk memastikan keberlangsungan organisasi di zaman sekarang. Krisis yang muncul akibat kemajuan teknologi, ketidakpastian dalam bidang ekonomi, pandemi, bencana alam, konflik sosial, dan tekanan dari media digital memaksa organisasi untuk memiliki cara respons yang cepat, akurat, dan terencana.

Manajemen krisis tidak hanya berfokus pada penanganan saat krisis berlangsung, tetapi juga meliputi proses pengenalan risiko, pencegahan, pengurangan dampak, pemulihan, dan pembelajaran yang berkelanjutan dalam organisasi. Keberhasilan dari semua proses ini sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, khususnya kepemimpinan yang strategis, adaptif, dan etis yang mampu menjaga stabilitas organisasi, membangun kepercayaan stakeholder, serta memperkuat ketahanan institusi dalam menghadapi situasi sulit yang rumit.

Selain itu, pemimpin masa kini diharapkan tidak hanya dapat membuat keputusan dengan cepat, tetapi juga harus menjadi komunikator yang terbuka, pemicu inovasi, pelindung integritas organisasi, serta pengembang budaya pembelajaran yang berkesinambungan.

Kepemimpinan yang efektif di saat krisis dapat meningkatkan ketahanan organisasi melalui komunikasi yang lugas, pengelolaan informasi yang tepat, serta kemampuan untuk menanggapi perubahan lingkungan dengan cepat. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam situasi krisis kini dianggap bukan sekadar keterampilan tambahan, tetapi merupakan keterampilan utama yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi untuk bertahan, beradaptasi, dan tumbuh di tengah perubahan yang terus-

menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Bundy, J., Pfarrer, M. D., Short, C. E., & Coombs, W. T. (2017). Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development. *Journal of Management*, 43(6), 1661–1692. <https://doi.org/10.1177/0149206316680030>
- Dwinanda, R. R. (2024). Ethics and leadership in crisis management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/6304>
- Dwinanda, R. R., Agung, A., Satia, G., & Fauziyan, A. (2025). *Ethics and Leadership in Crisis Management: A Systematic Literature Review*. 10(1), 52–64.
- Förster, C., Paparella, C., Duchek, S., & Güttel, W. H. (2022). *Leading in the Paradoxical World of Crises: How Leaders Navigate Through Crises*. 631–657. <https://doi.org/10.1007/s41471-022-00147-7>
- Ghazi. (2021). The synergistic triad of crisis management: Leadership, knowledge management, and organizational learning. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1934883521001646>
- Jing, H., & Yang, R. (2025). Crisis leadership and organizational resilience through organizational sensemaking. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440251389335>
- Ng, D. W. (2021). A Crisis in Leadership: Transforming Opportunistic Leaders into Leaders that can be Trusted. *Journal of Management and Governance*, 25(4), 1267–1288. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09549-3>
- Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998). Reframing crisis management. *Academy of Management Review*, 23(1), 59–76. <https://doi.org/10.2307/259099>
- Pramesti, F. A., & Chusniyah, T. (2024). Systematic literature review: Dampak psikologis kepemimpinan adaptif dalam manajemen krisis. *Jurnal Psikologi*. <https://journal3.um.ac.id/index.php/psi/article/view/6613>
- Schaedler, L. (2022). Strategic leadership in organizational crises: A review and research agenda. *Long Range Planning*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002463012100087X>
- Wooten, L. P., & James, E. H. (2008). Linking crisis management and leadership competencies: The role of human resource development. *Advances in Developing Human Resources*.