

---

---

## KEPEMIMPINAN KULTURAL MELAYU DI WILAYAH SINGAPURA, JOHOR, KEPRI (SIJORI) DIANTARA *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* DAN TRANSFORMASI DIGITAL ERA

Rachmad Chartady<sup>1</sup>, Muhammad Isa Alamsyahbana<sup>2</sup>, Armansyah<sup>3</sup>,  
Novica Indriaty<sup>4</sup>

STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau

e-mail: chartady@stiepembangunan.ac.id

**Abstract:** *This paper aims to explore the role of cultural leadership in the SIJORI region (Singapore, Johor, and the Riau Archipelago) in leveraging artificial intelligence (AI) and digital transformation to preserve and enrich local cultural identity. As globalization and technological advancements accelerate, cultural leaders in SIJORI face the challenge of upholding cultural values while embracing digital innovation. This paper highlights the core elements of cultural leadership—cultural awareness, empathy, adaptability, inclusive communication, cultural innovation, and community empowerment—and examines how these elements can be strengthened through the use of AI and digital platforms. Under culturally aware leadership, technology can be harnessed to foster cross-cultural collaboration, preserve local heritage, and drive innovation within cultural practices. This study underscores the importance of adaptive cultural leadership in digital strategies, aiming to build communities that are deeply rooted in cultural identity yet prepared to navigate the challenges of the continually evolving digital age.*

**Keywords:** *Cultural Leadership, SIJORI Region, Artificial Intelligence, Digital Transformation, Cross-Cultural Collaboration*

Abstrak: Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan budaya di wilayah SIJORI (Singapura, Johor, dan Kepulauan Riau) dalam memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) dan transformasi digital untuk melestarikan dan memperkaya identitas budaya lokal. Seiring percepatan globalisasi dan kemajuan teknologi, para pemimpin budaya di SIJORI menghadapi tantangan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai budaya sambil merangkul inovasi digital. Makalah ini menyoroti elemen inti kepemimpinan budaya—kesadaran budaya, empati, adaptabilitas, komunikasi inklusif, inovasi budaya, dan pemberdayaan masyarakat—dan meneliti bagaimana elemen-elemen ini dapat diperkuat melalui penggunaan AI dan platform digital. Di bawah kepemimpinan yang sadar budaya, teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendorong kolaborasi lintas budaya, melestarikan warisan lokal, dan mendorong inovasi dalam praktik budaya. Studi ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan budaya adaptif dalam strategi digital, yang bertujuan untuk membangun komunitas yang berakar kuat dalam identitas budaya namun siap menghadapi tantangan era digital yang terus berkembang.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Budaya, Wilayah SIJORI, Kecerdasan Buatan, Transformasi Digital, Kolaborasi Lintas Budaya*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang paling pokok dalam menjalankan suatu segala aspek kehidupan. Kepemimpinan memiliki peran yang begitu penting sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dan bijaksana akan melahirkan suatu kondisi yang

konduif bagi yang dipimpinnya. Oleh sebab itulah telah banyak kajian yang dilakukan oleh berbagai peneliti diseluruh dunia yang membahas tentang kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki makna yang cukup dalam, dimana dengan gaya kepemimpinan tertentu akan melahirkan berbagai macam tindakan dan kebijakan yang akan

dijalankan kedepannya. Gaya kepemimpinan secara umum dapat dilihat dari berbagai macam aspek, seperti gaya kepemimpinan otoritarianime, sosialisme, maupun berbagai macam lainnya. Dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada, ada pula model kepemimpinan berbasis kepada kultural ataupun budaya yang menjadi pilihan dalam gaya kepemimpinan seseorang pemimpin.

Model kepemimpinan berbasis kultural bermakna bahwa dalam proses suatu kepemimpinan, diperlukan juga suatu kebijaksanaan dan penilaian terhadap nilai kultur dan budaya yang berlaku. Hal ini menjadi penting, sebagaimana penerapannya yang pernah disinggung dalam pepatah lama yang berkata “dimana bumi dipijak, disitu langit dijunjung”. Kepemimpinan dengan model kultural ini pernah diterapkan diberbagai tempat, salah satunya adalah pada model kerajaan Melayu. Pada masanya, kerajaan melayu menguasai banyak sekali wilayah yang terbagi di 3 wilayah negara saat ini, mencakup Singapura, Johor, dan Kepulauan Riau yang merupakan wilayah Indonesia. Kekuasaan ini berlangsung lama dengan model kerajaan yang dipertuan muda dan model kesultanan.

Kini model tersebut sudah tidak diterapkan sepenuhnya karena telah berubahnya bentuk kerajaan melayu dibanyak tempat, termasuk diwilayah SIJORI ini. Namun demikian, model dan bentuk kepemimpinannya masih relevan untuk dikaji lebih jauh dan menjadi salah satu referensi bagi generasi mendatang. Hal ini juga sesuai dengan pepatah lama yang mengatakan bahwa “orang yang hebat adalah orang yang mengenal sejarahnya”. Sejarah masa lampau menjadi bagian yang tidak bisa dilupakan begitu saja, karena begitu banyak peran kehidupan yang telah terjadi dimasa lampau dan menjadi suatu intisari untuk dapat diambil hikamhnya bagi kehidupan mendatang.

Kawasan SIJORI (Singapura, Johor, dan Kepulauan Riau) adalah sebuah inisiatif kolaboratif di Asia Tenggara yang didirikan untuk mendorong integrasi

ekonomi dan sosial di wilayah perbatasan antara Singapura, Malaysia, dan Indonesia. Kawasan ini terbentuk dari tiga entitas berbeda—Singapura yang merupakan pusat finansial dan teknologi global; Johor, negara bagian Malaysia dengan basis industri kuat dan sektor manufaktur maju; serta Kepulauan Riau, provinsi Indonesia yang kaya sumber daya alam dan memiliki potensi pariwisata yang besar. Kolaborasi ini memanfaatkan posisi strategis ketiga wilayah untuk memperkuat pertumbuhan ekonomi, menghubungkan pasar-pasar potensial, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pertukaran budaya yang dinamis.

Kawasan SIJORI telah lama diakui sebagai pusat kolaborasi ekonomi dan budaya di Asia Tenggara. Kawasan ini berhasil menggabungkan kekuatan dari masing-masing wilayah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang pesat melalui perdagangan, pariwisata, dan industri. Dengan perkembangan pesat teknologi digital, SIJORI memiliki potensi besar untuk memanfaatkan teknologi ini guna mengembangkan pendekatan baru dalam kepemimpinan budaya yang responsif terhadap tantangan era digital.

Transformasi digital yang meliputi AI dan media digital mengubah cara masyarakat hidup, berinteraksi, dan berbudaya (Holmstro, 2022). Peran teknologi ini membuka peluang besar bagi pertukaran budaya dan bahkan pembentukan identitas budaya baru, yang terjadi lebih cepat dibandingkan era sebelumnya. Teknologi, terutama AI, memberi cara baru untuk memahami dinamika budaya, menelusuri tren, dan merancang konten budaya yang dapat memenuhi kebutuhan generasi muda. Namun, tantangan besar yang muncul adalah menjaga keunikan budaya lokal agar tidak tersisih oleh derasnya arus budaya global. Kepemimpinan budaya yang bijak harus mampu menyelaraskan antara pelestarian nilai-nilai budaya dan inovasi melalui teknologi, agar budaya lokal tetap relevan dalam perkembangan global.

Di tengah perubahan ini, kepemimpinan kultural yang adaptif sangat dibutuhkan untuk mengarahkan perkembangan budaya lokal agar tetap dinamis. Pemimpin budaya harus mampu memahami peran teknologi baru, seperti AI, dan memanfaatkannya untuk menyokong perkembangan budaya di SIJORI. AI dapat menjadi alat penting dalam memahami pola budaya dan preferensi audiens, yang membantu dalam pengambilan kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui pemanfaatan AI, para pemimpin dapat mengembangkan program-program budaya yang relevan dan mendorong keterlibatan masyarakat melalui platform digital, menciptakan ekosistem budaya yang partisipatif dan inklusif.

Selain AI, peran media digital dalam menghubungkan masyarakat SIJORI juga sangat signifikan. Platform digital memberikan ruang bagi masyarakat dari Singapura, Johor, dan Kepulauan Riau untuk berbagi budaya, nilai-nilai, dan pengalaman, sehingga memperkuat solidaritas lintas batas. Media ini menjadi jembatan interaktif yang memungkinkan pertukaran budaya dan kolaborasi lebih intensif. Meski begitu, tanpa arahan yang tepat, media digital juga berpotensi menjadi lahan bagi penyebaran misinformasi dan stereotip budaya yang bisa merusak hubungan lintas budaya. Dalam hal ini, kepemimpinan budaya memiliki peran penting untuk mengelola media digital sebagai alat untuk mempererat hubungan antarmasyarakat dan memperkuat identitas bersama.

Adaptasi budaya di era teknologi juga menuntut keseimbangan antara modernitas dan tradisi. Di SIJORI, pentingnya menjaga keseimbangan ini menjadi tantangan tersendiri, di mana generasi muda yang lebih terekspos pada budaya global perlu didorong untuk tetap menghargai akar budaya lokal mereka. Pemimpin budaya memiliki tanggung jawab untuk memberikan pemahaman yang seimbang tentang pelestarian budaya di tengah inovasi teknologi. Mereka harus mampu mengedukasi masyarakat agar

terbuka terhadap perkembangan digital tanpa kehilangan identitas budayanya, menciptakan harmoni antara kemajuan dan pelestarian tradisi.

Keberagaman budaya di kawasan SIJORI menjadi aset yang sangat berharga, meskipun juga memerlukan pendekatan yang inklusif dan adaptif. Keragaman ini membawa kekayaan dalam interaksi budaya, tetapi juga membutuhkan pemahaman dan penghormatan terhadap perbedaan nilai dan norma antarwilayah. Teknologi seperti AI dapat membantu mengidentifikasi pola-pola budaya yang berbeda dan mempertemukan perspektif yang beragam untuk menciptakan pemahaman bersama. Kepemimpinan budaya yang bijaksana mampu memanfaatkan keberagaman ini sebagai kekuatan untuk memperkuat kolaborasi lintas budaya dan memperkaya identitas SIJORI.

Kolaborasi budaya dan digitalisasi tidak hanya memperkaya aspek sosial tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap peluang ekonomi di SIJORI. Produk-produk budaya dapat dikembangkan dengan inovasi digital sehingga menarik bagi pasar global. Ini memberikan peluang besar bagi ekonomi kreatif di SIJORI yang berbasis pada budaya lokal namun berorientasi internasional. Dengan kolaborasi lintas batas, ketiga wilayah dapat mengembangkan produk budaya digital yang tidak hanya memperkaya budaya lokal, tetapi juga memperkuat citra SIJORI sebagai pusat inovasi budaya di Asia Tenggara.

Dukungan kebijakan menjadi faktor kunci dalam mendorong kepemimpinan budaya digital yang efektif. Pemerintah di wilayah SIJORI perlu merancang kebijakan dan infrastruktur yang mendukung inovasi budaya berbasis teknologi. Kebijakan ini harus mencakup edukasi digital dan literasi teknologi bagi masyarakat agar mereka bisa memanfaatkan peluang digital secara maksimal tanpa kehilangan jati diri budaya mereka. Kebijakan yang solid juga perlu memastikan bahwa transformasi digital

yang terjadi memberikan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perkembangan budaya.

Adopsi kepemimpinan budaya di SIJORI melalui AI dan transformasi digital bukan sekadar perubahan pendekatan, melainkan upaya nyata menuju masa depan yang berkelanjutan dalam pengambilan keputusan (Kim & Kim, 2022). Dengan mengintegrasikan teknologi digital, pemimpin budaya di kawasan ini dapat menciptakan platform inklusif yang memungkinkan kontribusi semua lapisan masyarakat dalam menjaga dan mengembangkan budaya. Transformasi digital dalam kepemimpinan budaya akan menjadi penggerak utama dalam menyatukan masyarakat SIJORI, memperkuat identitas kawasan, dan membentuk masa depan yang berkelanjutan bagi seluruh wilayah di tengah kemajuan global yang pesat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **The Meaning of Cultural Leadership**

Kepemimpinan budaya adalah kemampuan untuk memandu dan mempengaruhi dinamika budaya dalam suatu komunitas atau organisasi. Berbeda dari kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan budaya tidak hanya berfokus pada mencapai tujuan spesifik, tetapi juga pada merawat, melestarikan, dan mengembangkan nilai-nilai, tradisi, dan identitas budaya di tengah masyarakat yang terus berubah. Pemimpin budaya memainkan peran penting dalam memastikan bahwa akar budaya tidak hilang seiring perkembangan zaman. Mereka bertugas menjaga warisan budaya sambil mengakomodasi perubahan, sehingga dapat menyesuaikan nilai-nilai budaya tersebut dengan kebutuhan dan tantangan masa kini (Rüth & Netzer, 2020).

Kepemimpinan budaya memerlukan sensitivitas yang mendalam terhadap beragam identitas, norma, dan pandangan yang ada dalam komunitasnya. Seorang pemimpin budaya harus mampu

menciptakan ruang yang inklusif, di mana setiap anggota masyarakat dapat mengekspresikan budayanya dengan bebas, tetapi tetap merasa menjadi bagian dari satu kesatuan. Dengan pendekatan ini, pemimpin budaya mendorong rasa kebersamaan yang kuat tanpa mengesampingkan keberagaman.

Selain itu, kepemimpinan budaya berfokus pada pemberdayaan masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam merawat dan mengembangkan budaya mereka. Pemimpin budaya tidak sekadar bertindak sebagai pelindung nilai-nilai lama, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendukung inovasi budaya. Mereka mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru, yang memungkinkan tradisi dan nilai-nilai budaya berkembang dengan relevan di era digital ini. Sebagai contoh, pemimpin budaya mungkin menggunakan platform digital atau media sosial untuk menjangkau generasi muda, menampilkan seni dan warisan budaya dengan cara yang menarik dan mudah diakses.

Peran etika dan integritas sangat penting dalam kepemimpinan budaya. Pemimpin budaya perlu bertindak dengan kejujuran dan rasa tanggung jawab yang tinggi, menjaga budaya dari komersialisasi berlebihan atau distorsi nilai-nilai yang dapat mengubah makna aslinya. Mereka harus menyeimbangkan antara menjaga autentisitas budaya dan mengakomodasi perkembangan zaman, memastikan bahwa setiap perubahan tetap menghargai akar dan esensi budaya tersebut.

Dalam banyak komunitas, kepemimpinan budaya juga berfungsi sebagai jembatan antar generasi. Seorang pemimpin budaya yang efektif mampu menghubungkan generasi tua dengan generasi muda, mentransfer pengetahuan dan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya. Mereka memainkan peran penting dalam mendidik generasi muda tentang pentingnya warisan budaya, sehingga budaya tersebut tetap hidup dan relevan di masa mendatang.

Pada akhirnya, makna kepemimpinan budaya terletak pada dampak positif yang ditinggalkannya pada

masyarakat. Kepemimpinan budaya yang efektif menghasilkan komunitas yang bangga dan terhubung dengan akar budayanya, yang siap menghadapi masa depan dengan identitas yang kuat. Seorang pemimpin budaya menciptakan warisan berupa penghormatan terhadap keberagaman, inovasi yang tetap menghormati tradisi, serta komunitas yang saling menghargai dan mendukung satu sama lain, sehingga budaya dapat terus hidup dan berkembang dari generasi ke generasi.

### **AI and Digital Transformations Demands Leadership**

Transformasi digital dan perkembangan kecerdasan buatan (AI) telah menciptakan kebutuhan mendesak akan kepemimpinan yang adaptif dan visioner. Di tengah pergeseran teknologi yang cepat, AI dan digitalisasi mengubah cara bisnis, pemerintahan, dan masyarakat beroperasi, berinteraksi, dan berkembang. Dalam situasi ini, seorang pemimpin tidak lagi hanya diharapkan memiliki keterampilan manajerial konvensional, tetapi juga kemampuan untuk merangkul inovasi, memahami teknologi mutakhir, dan memimpin dengan strategi yang berorientasi masa depan. Pemimpin di era ini harus mampu menerjemahkan teknologi menjadi alat yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkaya kualitas kehidupan serta memperkuat posisi dan daya saing organisasi atau komunitas yang mereka pimpin.

Kepemimpinan di era AI dan transformasi digital juga memerlukan pemahaman mendalam tentang data. Pemimpin saat ini harus memahami cara mengelola, menginterpretasi, dan mengarahkan penggunaan data secara etis dan strategis. Dalam banyak kasus, keputusan yang diambil berdasarkan analisis data dapat berdampak langsung pada kinerja dan reputasi perusahaan atau organisasi. AI telah meningkatkan kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan meramalkan data secara akurat, dan hal ini membutuhkan

pemimpin yang dapat menavigasi data kompleks tersebut, serta memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan tetapi juga bertanggung jawab (Brock & Wangenheim, 2019).

Selain itu, transformasi digital menuntut kepemimpinan yang fleksibel dalam mengelola perubahan organisasi. Seiring AI dan teknologi digital lainnya mengotomatisasi berbagai proses, pemimpin perlu mendesain ulang peran, pekerjaan, dan tanggung jawab untuk menyesuaikan dengan dinamika baru. Kemampuan untuk mengelola perubahan, menginspirasi anggota tim, dan menciptakan budaya yang positif menjadi sangat penting, terutama karena peralihan ke teknologi baru dapat menciptakan ketidakpastian di antara karyawan atau anggota tim. Kepemimpinan yang baik dalam situasi ini berarti membantu tim beradaptasi dengan teknologi baru, mendukung pembelajaran berkelanjutan, dan memberikan bimbingan yang dibutuhkan untuk menghadapi era digital ini dengan percaya diri.

Lebih jauh, AI dan transformasi digital juga menantang pemimpin untuk mempertimbangkan etika teknologi. Dampak AI terhadap privasi, transparansi, dan keputusan otomatis menimbulkan pertanyaan baru tentang tanggung jawab sosial dan nilai-nilai etis. Pemimpin yang memahami potensi dan keterbatasan teknologi akan lebih mampu merumuskan kebijakan yang mengutamakan transparansi, keadilan, dan perlindungan bagi pengguna dan masyarakat. Mereka diharapkan tidak hanya mengoptimalkan teknologi untuk keuntungan organisasi tetapi juga memegang komitmen terhadap kesejahteraan sosial dan moralitas.

Pada akhirnya, era AI dan transformasi digital memerlukan pemimpin yang berani, inovatif, dan terbuka untuk belajar. Pemimpin seperti ini berperan penting dalam membimbing organisasi atau komunitas melewati perubahan yang kompleks, sekaligus menjaga keseimbangan antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Di tengah laju

perubahan yang cepat, kepemimpinan yang tangguh dan visioner akan memastikan bahwa organisasi tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang pesat dan relevan, siap menyongsong masa depan dengan fondasi yang kuat dan nilai-nilai yang teguh.

### **Leaders need intercultural tools**

Pemimpin saat ini memerlukan keterampilan interkultural yang kuat untuk dapat memimpin secara efektif di dunia yang semakin terhubung dan beragam. Globalisasi, migrasi, dan teknologi telah membawa individu dari berbagai latar belakang budaya menjadi lebih dekat, menciptakan tim dan komunitas yang mencakup ragam bahasa, nilai, dan norma. Untuk itu, seorang pemimpin tidak hanya perlu memahami perbedaan budaya, tetapi juga memiliki kemampuan untuk membangun jembatan antar budaya tersebut. Keterampilan interkultural memungkinkan pemimpin untuk mengelola perbedaan ini dengan cara yang produktif dan inklusif, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Alat interkultural juga sangat penting dalam pengambilan keputusan (Kollmann et al., 2023). Pemahaman terhadap nilai dan perspektif budaya yang beragam membantu pemimpin mengambil keputusan yang lebih bijak dan sensitif terhadap konteks. Sebagai contoh, keputusan bisnis yang mempertimbangkan norma budaya lokal akan lebih mudah diterima dan efektif dibandingkan yang mengabaikan konteks sosial masyarakat setempat. Ini sangat relevan dalam organisasi multinasional atau tim lintas negara, di mana pemimpin perlu mempertimbangkan sudut pandang budaya yang berbeda sebelum membuat keputusan yang berdampak luas.

Selain itu, keterampilan interkultural juga berperan penting dalam membangun kepercayaan dan hubungan yang bermakna dengan berbagai pihak. Seorang pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai budaya, bahasa, dan kebiasaan anggota

timnya akan lebih mudah menjalin hubungan positif dan memperoleh kepercayaan mereka. Pemimpin yang menunjukkan penghargaan terhadap latar belakang budaya orang lain akan menciptakan ikatan yang lebih kuat dan menciptakan ruang bagi inovasi yang beragam, karena setiap individu merasa dihargai dan didengarkan.

Interaksi antarbudaya yang efektif juga membantu pemimpin dalam menangani konflik secara bijak. Dengan pemahaman interkultural, seorang pemimpin dapat mengenali potensi gesekan budaya dan menavigasi perbedaan ini untuk menemukan solusi yang mengakomodasi semua pihak. Ini bukan hanya tentang menyelesaikan konflik, tetapi juga tentang menciptakan atmosfer kerja yang saling menghormati dan mengakui perbedaan sebagai kekuatan, bukan sebagai kendala.

Secara keseluruhan, alat interkultural membantu pemimpin melihat perbedaan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Di era globalisasi ini, pemimpin yang mampu memahami dan menghargai budaya lain akan lebih mudah menjangkau komunitas global, menciptakan organisasi yang inklusif, dan memimpin tim lintas budaya dengan empati serta wawasan. Keterampilan interkultural tidak hanya meningkatkan efektivitas pemimpin, tetapi juga memperkaya hubungan mereka dengan orang lain, menciptakan dampak positif yang lebih luas dalam komunitas maupun organisasi yang dipimpinnya.

### **Cultural Leadership and Its Key Elements**

Kepemimpinan kultural adalah kemampuan untuk membimbing, memengaruhi, dan membentuk komunitas atau organisasi melalui nilai-nilai budaya, tradisi, dan identitas bersama. Seorang pemimpin kultural tidak hanya menjaga warisan dan nilai budaya suatu komunitas, tetapi juga membawanya maju dalam menghadapi perubahan dan tantangan zaman. Kepemimpinan ini sangat penting di lingkungan yang beragam, di mana

pemahaman mendalam tentang budaya dapat menciptakan komunitas yang inklusif dan saling mendukung. Seorang pemimpin budaya bertugas membangun kesadaran budaya, merayakan perbedaan, dan membangun jembatan antarbudaya dalam organisasi atau komunitasnya.

Ada beberapa elemen kunci yang membentuk kepemimpinan budaya yang efektif:

#### 1. Kesadaran Budaya (Cultural Awareness)

Pemimpin budaya yang baik harus memiliki kesadaran yang mendalam tentang nilai-nilai, tradisi, dan kepercayaan yang ada di komunitasnya. Kesadaran budaya adalah dasar untuk memahami perbedaan yang ada, dan membantu pemimpin menghindari sikap yang dapat dianggap tidak sensitif atau menyinggung. Pemimpin yang memiliki kesadaran budaya tinggi akan lebih mampu menghargai dan merangkul keragaman dalam komunitas atau timnya.

#### 2. Empati dan Rasa Hormat

Kepemimpinan budaya menuntut empati dan penghargaan terhadap pandangan dan pengalaman yang berbeda. Pemimpin budaya harus memiliki rasa hormat terhadap setiap anggota komunitas atau timnya, serta kemampuan untuk melihat dari perspektif orang lain. Dengan empati, pemimpin budaya dapat membangun kepercayaan dan menciptakan suasana di mana setiap orang merasa didengar dan dihargai.

#### 3. Kemampuan Adaptasi (Adaptability)

Seorang pemimpin budaya perlu fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Kebudayaan tidak statis; ia terus berkembang seiring waktu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini dapat memastikan bahwa nilai-nilai budaya tetap relevan dan bermanfaat di tengah dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi yang berubah.

#### 4. Komunikasi Inklusif (Inclusive Communication)

Pemimpin budaya harus mampu berkomunikasi dengan cara yang inklusif dan efektif di lingkungan multikultural. Ini

berarti pemimpin tidak hanya mahir dalam berbahasa tetapi juga dalam menyesuaikan gaya komunikasi agar sesuai dengan latar belakang budaya audiensnya. Komunikasi inklusif membantu menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa nyaman untuk berbicara dan berkontribusi, serta membangun keterhubungan yang kuat antar anggota.

#### 5. Visi untuk Inovasi Budaya (Cultural Innovation)

Selain melestarikan budaya, pemimpin budaya yang efektif harus memiliki visi untuk mendorong inovasi dalam budaya tersebut. Inovasi budaya mencakup pemanfaatan nilai-nilai tradisional untuk mengatasi tantangan baru dan mengembangkan praktik budaya yang relevan dengan konteks modern. Pemimpin budaya yang inovatif dapat menggunakan teknologi atau metode baru untuk menyebarkan nilai-nilai budaya, serta mendorong kreativitas dalam komunitasnya agar tetap beradaptasi dengan perkembangan zaman.

#### 6. Pengembangan dan Pemberdayaan Komunitas

Kepemimpinan budaya juga melibatkan pemberdayaan anggota komunitas untuk turut aktif menjaga dan mengembangkan budaya mereka. Pemimpin budaya yang baik tidak hanya berperan sebagai pelindung budaya, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendukung keterlibatan seluruh anggota dalam berbagai kegiatan budaya. Mereka membantu menciptakan ruang di mana anggota komunitas bisa belajar, berkontribusi, dan menumbuhkan rasa kepemilikan atas identitas budaya bersama.

Secara keseluruhan, elemen-elemen ini menciptakan dasar bagi kepemimpinan budaya yang efektif. Dengan memiliki kesadaran budaya, empati, kemampuan adaptasi, komunikasi inklusif, visi inovatif, dan keterampilan dalam pemberdayaan, seorang pemimpin budaya dapat membentuk komunitas yang harmonis, saling menghargai, dan siap menghadapi masa depan. Kepemimpinan

budaya seperti ini tidak hanya menjaga nilai-nilai yang ada, tetapi juga memperkaya komunitas melalui pendekatan yang responsif, kreatif, dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Dalam konteks kawasan SIJORI (Singapura, Johor, Kepulauan Riau), kepemimpinan budaya memiliki peran yang semakin penting seiring dengan percepatan adopsi AI dan transformasi digital. Dengan beragam budaya dan identitas yang unik di setiap wilayah, pemimpin budaya di SIJORI harus mampu memanfaatkan teknologi untuk memperkuat hubungan antar komunitas, menjaga warisan budaya, serta memfasilitasi adaptasi budaya di tengah perkembangan digital.

Kecerdasan buatan dan transformasi digital menawarkan alat dan platform baru yang dapat mendukung visi pemimpin budaya, seperti pemanfaatan big data untuk memahami tren budaya, atau AI untuk mengelola dan melestarikan aset budaya dalam format digital.

Kepemimpinan budaya di era digital di SIJORI perlu didasarkan pada kesadaran budaya, empati, kemampuan adaptasi, serta komunikasi yang inklusif. Teknologi digital memungkinkan interaksi yang lebih mudah lintas batas, dan pemimpin budaya di kawasan ini harus mampu mengelola interaksi tersebut dengan pandangan yang inklusif dan adaptif, sehingga dapat mengurangi risiko konflik budaya. Misalnya, platform digital memungkinkan promosi budaya secara luas, tetapi pemimpin budaya harus mengelolanya dengan bijak agar tetap menghormati keaslian budaya setempat.

Di samping itu, AI dan transformasi digital memberikan peluang bagi inovasi budaya di SIJORI. Pemimpin budaya di kawasan ini bisa menggunakan teknologi untuk menciptakan ruang kreatif baru, memperkenalkan kebiasaan dan tradisi

dalam format modern, serta memberdayakan generasi muda agar tetap terhubung dengan akar budayanya.

Dengan menggabungkan elemen-elemen kepemimpinan budaya dengan kekuatan teknologi, pemimpin di SIJORI dapat membentuk komunitas yang kuat, relevan, dan siap menghadapi tantangan di era digital, sekaligus menjaga identitas budaya yang menjadi ciri khas kawasan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brock, J. K., & Wangenheim, F. von. (2019). Demystifying AI: What Digital Transformation Leaders Can Teach You about Realistic Artificial Intelligence. *BarkeleyHaas*, 61(4), 1–25. <https://doi.org/10.1177/1536504219865226>
- Holmstro, J. (2022). From AI to Digital Transformation: The AI Readiness Framework. *Business Horizons*, 65(3), 329–339. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.03.006>
- Kim, K., & Kim, B. (2022). Decision-Making Model for Reinforcing Digital Transformation Strategies Based on Artificial Intelligence Technology. *Information*, 13(5), 1
- Kollmann, T., Kollmann, K., & Kollmann, N. (2023). Artificial Leadership: Digital Transformation as a Leadership Task between the Chief Digital Officer and Artificial Intelligence. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 18(1), 76–95.
- Rüth, R., & Netzer, T. (2020). The Key Elements of Cultural Intelligence as a Driver for Digital Leadership Success. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 2(1), 3–8. <https://doi.org/10.1365/s42681-019-00005-x>