

Quantum Leadership: Pendekatan Kepemimpinan yang Memanfaatkan Prinsip Ketidakpastian dan Kompleksitas dalam Pengambilan Keputusan Strategis

Syifa Fauziya¹, Nurul Maisyaroh², Indra Lukmanul Hakim³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}**Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura**

Corresponding Author: Syifa Fauziya, e-mail: Syf.fzya10@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pendekatan Kepemimpinan Kuantum sebagai model kepemimpinan yang mengadopsi prinsip ketidakpastian dan kompleksitas dalam pengambilan keputusan strategis. Melalui metode tinjauan pustaka sistematis, penelitian ini menganalisis 10 artikel ilmiah yang terkait dengan Kepemimpinan Kuantum. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kuantum menawarkan kerangka kerja yang efektif untuk menavigasi lingkungan bisnis yang tidak pasti dengan mendorong fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi. Tiga tantangan utama dalam menerapkan Kepemimpinan Kuantum meliputi: resistensi terhadap perubahan budaya organisasi, kurangnya keterampilan digital dan pola pikir tangkas, dan struktur organisasi yang kaku. Penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Kepemimpinan Kuantum menunjukkan pentingnya adaptasi, kolaborasi tim, dan kinerja organisasi. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan pola pikir kuantum, pelatihan keterampilan digital, dan transformasi budaya organisasi untuk implementasi Kepemimpinan Kuantum yang efektif. Penelitian di masa mendatang direkomendasikan untuk mengeksplorasi metrik untuk mengukur efektivitas Kepemimpinan Kuantum dan penerapannya dalam konteks industri yang berbeda. Dampak Kepemimpinan Kuantum.

Keywords: Kepemimpinan Kuantum, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Strategis

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Pada era modern ini yang ditandai oleh banyaknya perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial yang begitu melekat, kepemimpinan berada dalam tantangan yang kompleks dan ketidakpastian yang sebelumnya belum pernah terjadi. Lingkungan bisnis yang tidak pasti dan sulit untuk diperkirakan, menuntut pendekatan pemimpin agar lebih responsif. Kepemimpinan terdahulu sering kali didasarkan pada perkiraan yang semata, menjadikan kurang efektifnya pada lingkungan bisnis yang tidak pasti ini. Oleh sebab itu muncul pendekatan kepemimpinan baru yang dapat memanfaatkan ketidakpastian menjadi kesempatan untuk mengelola kompleksitas menjadi lebih efektif. Salah satu pendekatan tersebut ialah Quantum Leadership atau Kepemimpinan Kuantum.

Quantum Leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada masa depan, dengan menekankan kemampuan untuk merencanakan, melakukan perubahan, serta menggerakkan orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismail et al., 2023). Quantum Leadership memberikan panduan kerja yang menarik untuk memudahkan pemahaman serta tindak lanjut

ketidakpastian dan kompleksitas dalam mengambil keputusan yang strategis. Pada kondisi ini, ketidakpastian bukan hal yang harus selalu dihindari, tetapi hal yang harus dihadapi. Quantum Leadership menekankan kepada para pemimpin agar merangkul ketidakpastian, mengubah pola pikir, menggunakan insting serta inovatif dalam menentukan keputusan.

Menurut (Kocak, 2020) Kepemimpinan Kuantum adalah kemampuan suatu organisasi untuk menciptakan suasana yang menumbuhkan rasa percaya, optimism, dan kebersamaan diantara para karyawan, dengan tujuan akhir mencapai target organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Selama beberapa tahun ini, para ahli telah meneliti dan berupaya memahami faktor faktor yang menjadikan kepemimpinan itu lebih efektif. Penelitian dalam hal tersebut terus dilakukan hingga saat ini, hasil dari sebagian besar penelitian mendapatkan tiga tanggung jawab utama bagi seorang pemimpin dalam menghadapi perubahan yang kompleks. Tanggung jawab tersebut meliputi: komunikasi yang efektif di antara para pemangku kepentingan, melakukan penilaian dengan cermat terhadap praktik praktik yang berlaku serta konsekuensi yang akan diterima, serta membangun rasa saling percaya dan memiliki tujuan bersama untuk langkah kedepan yang lebih efektif (Geok & Ali, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur sistematis (systematic literature review). Metode ini dipilih untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti penelitian yang ada terkait Quantum Leadership dan aplikasinya dalam pengambilan keputusan strategis. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diambil dari database akademis terkemuka, meliputi: Elsevier, Google Scholar, Scopus, Sci-Hub, SJR (Scientific Journal Rankings). Strategi pencarian menggunakan kata kunci utama: "Quantum Leadership", "Kepemimpinan Kuantum", "Ketidakpastian dalam Kepemimpinan", "Kompleksitas dalam Pengambilan Keputusan", dan "Pengambilan Keputusan Strategis". Kombinasi kata kunci ini digunakan untuk memastikan hasil pencarian yang komprehensif dan relevan.

Fokus utama pada Quantum Leadership dan pengaplikasiannya dalam pengambilan keputusan strategis penelitian empiris maupun konseptual. Duplikasi dari penelitian yang sudah dimasukkan. Analisis data dilakukan melalui pendekatan tematik untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) dalam literatur yang dikaji. Proses analisis meliputi: Membaca dan memahami artikel secara menyeluruh, mengidentifikasi konsep dan tema utama, mengkategorikan temuan berdasarkan tema, mensintesis dan mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber, mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Prinsip Quantum Leadership dalam Pengambilan Keputusan Strategis

Quantum Leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip fisika kuantum, seperti ketidakpastian, interkoneksi, dan fleksibilitas, untuk menghadapi kompleksitas dan dinamika dalam organisasi modern. Dalam konteks pengambilan keputusan, penerapan prinsip-prinsip Quantum Leadership meliputi (Susanto, 2018):

Yang pertama, Visi dan Imajinasi Kreatif Berdasarkan Realitas: Pemimpin dengan pendekatan ini mampu melihat masa depan dan memiliki mimpi yang jelas tentang arah organisasi. Mereka menggunakan imajinasi kreatif yang didasarkan pada realitas untuk merancang strategi yang inovatif dan relevan. Kedua, Pendekatan Arsitektur: Pemimpin bertindak sebagai arsitek yang merancang struktur dan budaya organisasi yang adaptif. Mereka memastikan bahwa setiap elemen organisasi saling terhubung dan bekerja harmonis menuju tujuan bersama. Ketiga, Pengasuhan dengan Rasa Hormat, Cinta, dan Kepedulian: Pemimpin menumbuhkan lingkungan kerja yang menghargai setiap individu, menunjukkan empati, dan peduli terhadap kesejahteraan anggota tim. Hal ini menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung kolaborasi.

Keempat, Sensitivitas terhadap Perubahan: Pemimpin peka terhadap dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Mereka responsif terhadap perubahan dan siap menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan. Kelima, Komitmen dan Tindakan Nyata: Pemimpin menunjukkan komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi melalui tindakan nyata. Mereka tidak hanya merencanakan tetapi juga mengimplementasikan keputusan dengan tegas. Keenam, Keterlibatan dan Kolaborasi: Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, mendorong partisipasi aktif, dan menghargai kontribusi setiap individu. Ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi. Ketujuh, Standar Etika yang Tinggi: Pemimpin dengan standar moral yang tinggi membangun kepercayaan dan integritas dalam organisasi. Mereka memastikan bahwa keputusan yang diambil sesuai dengan nilai-nilai etika dan keadilan.

Tantangan dalam Implementasi Quantum Leadership

Ada beberapa implementasi Quantum Leadership untuk menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi agar dapat berjalan efektif dalam organisasi. Berikut adalah beberapa tantangan utama:

1. Mindset dan Budaya Organisasi

Quantum Leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang mengadopsi prinsip-prinsip fisika kuantum, seperti kompleksitas, keterhubungan, dan fleksibilitas, untuk menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Dalam implementasinya, mindset dan budaya organisasi

memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penerapan konsep ini (Asbari et al., 2019).

Mindset yang Diperlukan dalam Quantum Leadership: Pertama, Mindset Fleksibel: Pemimpin dan karyawan harus siap menghadapi perubahan dengan keterbukaan dan fleksibilitas. Quantum Leadership menekankan bahwa dunia kerja tidak selalu linier dan pasti, sehingga kemampuan untuk beradaptasi menjadi krusial. Kedua, Mindset Kolaboratif: Dalam Quantum Leadership, organisasi dipandang sebagai ekosistem yang saling terhubung. Oleh karena itu, kolaborasi antarindividu, tim, dan bahkan dengan pihak eksternal menjadi elemen utama dalam keberhasilannya. Ketiga: Mindset Inovatif dan Kreatif: Pemimpin harus mendorong budaya inovasi, di mana eksplorasi ide-ide baru dan eksperimen dianggap sebagai bagian dari pertumbuhan organisasi. Keempat: Mindset Holistik dan Sistematis: Quantum Leadership mengajarkan bahwa segala sesuatu dalam organisasi saling terkait. Oleh karena itu, pemimpin harus melihat permasalahan dan solusi secara menyeluruh, bukan hanya dari satu aspek saja.

Budaya Organisasi yang Mendukung Quantum Leadership: Pertama, Budaya Kepercayaan dan Transparansi: Quantum Leadership membutuhkan lingkungan kerja yang terbuka, di mana komunikasi yang jujur dan saling percaya menjadi prioritas. Dengan demikian, setiap anggota merasa dihargai dan berani mengambil inisiatif. Kedua, Budaya Belajar Berkelanjutan (Continuous Learning): Organisasi harus mendorong pembelajaran terus-menerus agar individu dapat mengembangkan keterampilan dan wawasan baru yang relevan dengan perubahan lingkungan bisnis. Ketiga, Budaya Eksperimen dan Pengambilan Risiko yang Terukur: Quantum Leadership menekankan bahwa inovasi tidak bisa terjadi tanpa keberanian untuk mencoba sesuatu yang baru. Oleh karena itu, budaya organisasi harus memberi ruang bagi eksperimen dan toleransi terhadap kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Keempat, Budaya Adaptif dan Agile: Organisasi yang menerapkan Quantum Leadership harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan. Ini bisa diwujudkan melalui struktur organisasi yang lebih fleksibel dan tidak terlalu birokratis

Kurangnya Keterampilan Digital dan Mindset Agile. Dalam penerapan Quantum Leadership, keterampilan digital dan pola pikir agile memainkan peran penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan (Laelawati, 2024). Keduanya sangat dibutuhkan untuk mengelola kompleksitas dan dinamika yang menjadi ciri khas dunia bisnis modern. Namun, kekurangan dalam kedua aspek ini sering kali menjadi hambatan besar dalam implementasi Quantum Leadership yang efektif.

a. Kurangnya Keterampilan Digital

Seiring dengan kemajuan teknologi, Quantum Leadership memerlukan pemimpin dan karyawan yang memiliki keterampilan digital yang memadai, seperti penguasaan terhadap

teknologi baru, data analitik, kecerdasan buatan (AI), dan perangkat digital lainnya. Keterampilan digital ini menjadi kunci dalam memanfaatkan teknologi canggih untuk mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat, serta mendukung kolaborasi dan komunikasi yang lebih efektif.

b. Mindset Agile dalam Quantum Leadership

Mindset agile mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, bekerja dengan tim lintas fungsi, serta melakukan iterasi dan eksperimen yang cepat untuk menghasilkan solusi yang inovatif. Dalam konteks Quantum Leadership, pemimpin dan tim harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan pola pikir yang tidak kaku, mampu mengambil risiko terukur, serta siap untuk berubah sesuai kebutuhan dan situasi yang berkembang.

c. Keterkaitan Keterampilan Digital dan Mindset Agile dalam Quantum Leadership

Keterampilan digital dan mindset agile tidak hanya harus hadir secara terpisah, tetapi harus saling mendukung dalam penerapan Quantum Leadership. Pemimpin yang agile harus tahu bagaimana memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja tim dan membuat keputusan yang lebih cerdas dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Sebaliknya, kemampuan untuk menguasai teknologi digital akan lebih efektif jika didukung oleh kemampuan agile dalam beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kondisi bisnis.

2. Resistensi Terhadap Perubahan

Dalam penerapan Quantum Leadership, salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah resistensi terhadap perubahan. Quantum Leadership menekankan fleksibilitas, keterhubungan, dan adaptasi cepat terhadap lingkungan yang dinamis. Namun, tidak semua individu dan organisasi siap untuk beralih dari sistem kepemimpinan tradisional ke pendekatan yang lebih agile dan berbasis kolaborasi (Neumann et al., 2024).

Faktor Penyebab Resistensi terhadap Perubahan: yang Pertama, Zona Nyaman dan Kebiasaan Lama: Banyak pemimpin dan karyawan yang sudah terbiasa dengan metode kerja yang lebih struktural dan hierarkis. Quantum Leadership mendorong pola pikir yang lebih fleksibel dan inovatif, yang sering kali bertentangan dengan sistem kerja yang sudah berjalan lama. Kedua, Kurangnya Pemahaman tentang Quantum Leadership: Konsep Quantum Leadership masih relatif baru bagi banyak organisasi. Kurangnya edukasi dan pelatihan membuat karyawan dan pemimpin enggan beradaptasi karena merasa tidak yakin dengan manfaatnya. Ketiga, Ketakutan akan Ketidakpastian: Quantum Leadership menekankan pengambilan keputusan berbasis ketidakpastian dan probabilitas, yang berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang lebih berbasis aturan dan prediktabilitas. Hal ini bisa menimbulkan kecemasan di kalangan pemimpin

dan tim yang merasa tidak nyaman dengan pendekatan yang lebih terbuka terhadap kemungkinan perubahan. Keempat, Struktur Organisasi yang Kaku: Organisasi dengan birokrasi yang kuat dan rantai komando yang panjang cenderung lebih sulit menerapkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Quantum Leadership membutuhkan organisasi yang lebih adaptif dan cepat dalam merespons perubahan.

Dampak Resistensi terhadap Perubahan. Resistensi terhadap perubahan dalam implementasi Quantum Leadership dapat berdampak negatif terhadap organisasi, antara lain: Lambatnya Transformasi Organisasi → Organisasi tidak mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Penurunan Produktivitas → Karyawan yang tidak mendukung perubahan cenderung kurang produktif karena merasa tidak nyaman dengan cara kerja baru. Inovasi yang Terhambat → Jika organisasi tidak bisa mengadopsi pola pikir inovatif, mereka akan tertinggal dalam industri yang semakin kompetitif.

Strategi Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan dalam Quantum Leadership. Agar Quantum Leadership dapat diterapkan secara efektif, organisasi harus mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Antara lain (Laelawati, 2024) : yang pertama, Komunikasi yang Transparan dan Berkelanjutan: Pemimpin harus menjelaskan secara jelas mengapa perubahan perlu dilakukan, manfaatnya, serta bagaimana perubahan tersebut akan membantu organisasi dan individu. Melibatkan karyawan dalam diskusi dan memberi ruang bagi pertanyaan serta masukan dapat mengurangi kecemasan terhadap perubahan. Kedua, Membangun Budaya Fleksibilitas dan Kolaborasi: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran terus-menerus dan inovasi. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan.

Ketiga, Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Mengadakan pelatihan terkait Quantum Leadership, mindset agile, serta teknologi digital untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan. Mengembangkan program mentoring agar karyawan dan pemimpin dapat belajar dari mereka yang sudah lebih dulu memahami konsep ini. Keempat, Mengubah Pola Kepemimpinan: Pemimpin harus menjadi role model dalam menerapkan Quantum Leadership dengan menunjukkan keterbukaan, fleksibilitas, dan pendekatan yang kolaboratif. Mengurangi pendekatan kepemimpinan yang terlalu otoriter dan menggantinya dengan pola kepemimpinan yang lebih memberdayakan tim. Dan yang terakhir, Menerapkan Pendekatan Bertahap: Perubahan tidak harus dilakukan secara langsung dan menyeluruh. Implementasi bertahap dengan uji coba pada beberapa tim atau departemen terlebih dahulu dapat membantu organisasi beradaptasi secara lebih nyaman.

Dampak Quantum Leadership terhadap Efektivitas Organisasi

Kepemimpinan kuantum merupakan pendekatan yang mengadopsi prinsip-prinsip fisika kuantum dalam teori kepemimpinan modern. Pendekatan ini mengutamakan fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, serta pemahaman terhadap dinamika kompleks dalam sebuah organisasi. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memberikan dampak positif kepada orang-orang di sekitarnya (Fahlevi, 2018). Seorang pemimpin dengan gaya ini mampu merespons perubahan dengan cepat dan memanfaatkan potensi tim secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Walaupun kajian kasus mengenai Kepemimpinan Kuantum terhadap efektivitas organisasi masih terbatas, berbagai penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan fenomena organisasi. Sebagai contoh, sebuah Perusahaan menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Pekanbaru. Berdasarkan hasil studi tersebut, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan keterkaitan yang kuat antara kepemimpinan dan efektivitas organisasi (Febrian et al., 2017).

NDalam organisasi yang kompleks, Kepemimpinan Kuantum berperan penting dalam memberikan panduan dan motivasi, mendorong pertumbuhan pribadi dan penguatan prinsip-prinsip kepemimpinan (Sazesh et al., 2018). Penelitian lain yang menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap efektivitas organisasi di sektor Pendidikan. Gaya kepemimpinan ini, yang memiliki kesamaan dengan Kepemimpinan Kuantum dalam hal mendorong inovasi dan adaptabilitas, terbukti mampu membangun budaya organisasi yang lebih inklusif, meningkatkan kolaborasi tim, serta mempengaruhi kepuasan dan prestasi akademik secara positif. Studi ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola perubahan dengan baik akan mendorong efektivitas organisasi yang lebih tinggi (Siagian et al., 2024).

Dalam konteks teori Kuantum, organisasi disarankan untuk mengadopsi pendekatan dan Teknik manajemen yang efektif untuk meningkatkan mutu layanan. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang memiliki karakteristik dinamis, keterlibatan tinggi, kreativitas, energi, dan kompetensi yang memadai. Pemimpin tersebut diharapkan mampu menerapkan beragam strategi dan pendekatan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih berkualitas (Hari et al., 2016). Dalam penerapannya, Kepemimpinan Kuantum menuntut untuk mampu mengenali serta mengatasi berbagai tantangan yang dapat menghambat perkembangan organisasi. Selain itu, pendekatan ini juga mendorong penciptaan inovasi yang berkelanjutan. Untuk itu, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu mengelola resistensi terhadap perubahan, serta berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang.

Menurut (Nurrohim & Hasa, 2010) keberlanjutan sebuah organisasi dalam jangka waktu Panjang sangat dipengaruhi oleh kemampuan berfikir para anggotanya, termasuk bagaimana mereka memberdayakan diri sendiri dan orang lain, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan bekerja

sama dalam tim. Walaupun penelitian empiris mengenai dampak spesifik Kepemimpinan Kuantum terhadap efektivitas organisasi masih perlu diperluas, berbagai studi mengenai kepemimpinan yang fleksibel dan responsive terhadap perubahan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, Kepemimpinan Kuantum berpotensi menjadi pendekatan yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

KESIMPULAN

Studi literatur ini menyimpulkan bahwa Quantum Leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk menghadapi dinamika bisnis yang kompleks dan penuh ketidakpastian. Pendekatan ini menekankan pada keluwesan, intuisi, dan pola pikir non-linear dalam pengambilan keputusan strategis. Implementasi Quantum Leadership menghadapi tiga tantangan utama, yaitu pola pikir dan budaya organisasi, kurangnya kompetensi digital dan pola pikir agile, serta penolakan terhadap perubahan. Meskipun riset empiris masih terbatas, ada indikasi bahwa Quantum Leadership berpotensi memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan kemampuan adaptasi, inovasi, dan kolaborasi tim.

Agar Quantum Leadership dapat berkembang, perlu adanya upaya bersama dari berbagai pihak. Para praktisi dan pemimpin organisasi dapat berkontribusi dengan merancang pelatihan yang mendalam, menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, serta menerapkan perubahan secara bertahap. Sementara itu, para peneliti dan akademisi diharapkan untuk memperdalam pemahaman melalui riset, mengembangkan alat ukur efektivitas, dan mengeksplorasi penerapan Quantum Leadership dalam berbagai konteks. Institusi pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengintegrasikan konsep ini ke dalam kurikulum dan mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N., Syahputra, M. R., Khoiralla, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Kepemimpinan Masa Depan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(3). <https://doi.org/10.53363/buss.v3i3.183>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1). <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>
- Aulia, R. N. (2020). Analisis Proses Pengambilan Keputusan Di UKM Menggunakan Model Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(6).
- Dargahi, H. (2013). Quantum Leadership: The Implication For Iranian Nursing Leaders. *Acma Medica Irana*, 51(6).

- DR. A. B. Susanto. (2009). *Super Leadership Leading Others To Lead* (Andri Kristiawan, Ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fahlevi, D. (2018). *Quantum Leadership: The 5th Level Of Execution*. PT Gramedia, Jakarta.
- Febrian, W. D., Adriana, & Asrida, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada PT Adira Dinamika Multi Finance di Pekanbaru). 8(1), 13–28.
- Geok, S. W., & Ali, M. B. B. (2021). A Journey of a Thousand Miles Begins with A Quantum Step: The Importance of Quantum Leadership to Promote Lifelong Learning in Organisations. *Ilkogretim Online*, 20(3), 235–247. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.24>
- Hari, Ikhfan, Budiman, A., & Haris, K. (2016). Exploring quantum perspective in school leadership: A review of effective principal leadership in the changing nature of school management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(4), 38–53.
- Ismail, I., Puspitasari, M., Fausia, F. I., & Indrawan, M. M. (2023). Peran Karyawan Untuk Meningkatkan Loyalitas Konsumen. *Journal of Manajement and Creative Business*, 1(4), 413–424.
- Kocak, R. D. (2020). A Perspective to 21st Century Manajement: Quantum Leadership. *Academic Studies in Sosial Sciences*, 318–338.
- Laelawati, K. (2024). Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership: Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 1144–1152.
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.151>
- Magzan, M. (2012). Mental Models For Leadership Effectiveness: Building Future different Than The Past. *Journal Of Engineering Manajement And Competitiveness*, 2(2), 57–63.
- Mundiri, A., & Ningtias, R. W. (2019). Quantum Leadership of Teacher in Improving the Quality of Education Based on Pesantren. *Edukasi*, 07(01), 01–3
- Neumann, M., Kuchel, T., Diebold, P., & Schon, E. M. (2024). Agile Culture Clash: Unveiling Challenges in Cultivating an Agile Mindset in Organizations. *Computer Science and Information Systems*. <https://doi.org/10.2298/CSIS123456789X>
- Nurrohim, & Hasa. (2010). Membangun Keunggulan Tim: Melalui Peranan Super Leadersip, Quantum Leadership, Team Leader dan Team Facilitation dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Ochtafia, N., & Anshori, M. I. (2024). Studi Model Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank BTN KCP Syariah Jombang Madura. *GLORI (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(2), 257–266. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i2.1078>
- Salusu. (1996). *Pengambilan Keputusan Stratejik*. PT. Gramedia.
- Sazesh, Alireza, & Siadat, S. A. (2018). The relationship between quantum management and organizational agility in ministry of roads and urban development of Golestan province, Iran. *Journal of Finance and Management*, 2(2), 1–4.
- Siagian, L. S., Noryani, Mulyati, & Dwiyono, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dlam Peningkatan Efektivitas Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 05(01), 30–39.

Simon, & Herbert. (1960). Decision Making and Organizational Design.

Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2018). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. Jurnal TeIKa, 8(2).

Susanto, R. (2018). Pengembangan Gaya Kepemimpinan Pendidikan (13th ed.). Universitas Esa Unggul.

Zohar, D. (1997). Rewiring the Corporate Brain: Using the New Science to Rethink how We Structure and Lead Organizations (1st ed.). Berrett-Koehler Publishers, Inc.