

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang dalam menghadapi transformasi digital yang tidak hanya menuntut kesiapan teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia, perubahan budaya kerja, dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan proses adaptasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara arah digitalisasi perusahaan dengan kesiapan pegawai dalam mengadopsi sistem dan proses kerja berbasis digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong adaptasi digital serta memahami kontribusinya terhadap kinerja unit. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus eksploratif melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap 9 partisipan yang terdiri dari unsur manajerial dan pegawai UBP Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan melalui pembangunan visi digital, komunikasi arah perubahan, keteladanan, motivasi, pendampingan, dan penguatan pemahaman pegawai. Adaptasi digital berlangsung secara bertahap melalui perubahan proses kerja, pemanfaatan sistem digital, peningkatan koordinasi, dan pengambilan keputusan berbasis data, meskipun masih terdapat kendala teknis, resistensi awal, serta perbedaan kesiapan pegawai.

Kesimpulannya, keberhasilan adaptasi digital di organisasi publik sektor energi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh sinergi antara kepemimpinan, kesiapan manusia, dukungan organisasi, budaya belajar, dan kemampuan unit dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, inovasi, serta keberlanjutan kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, adaptasi digital, kinerja unit, studi kasus eksploratif, UBP Semarang.