



Kepemimpinan Masa Depan Apple dalam Transformasi Tim Cook ke John Ternus

Gizza Kanaya¹, Yohannes Don Bosco Doho²

^{1,2}Fakultas Bisnis, LSPR Communication & Business Institute, Indonesia

Email : 23240030011@lspr.edu

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi gaya kepemimpinan di Apple dari Tim Cook menuju John Ternus berdasarkan perspektif Leadership of the Future. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research), di mana data dikumpulkan melalui jurnal ilmiah, buku akademik, laporan tahunan Apple, publikasi resmi perusahaan, serta berbagai literatur yang relevan mengenai kepemimpinan, inovasi, dan suksesi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tim Cook berhasil mengembangkan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (human-centered leadership), pemberdayaan karyawan (employee-centered leadership), inovasi, serta keberlanjutan organisasi yang berkontribusi terhadap pertumbuhan dan daya saing Apple. Di sisi lain, John Ternus sebagai calon penerus menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kuat pada aspek inovasi teknologi, pengembangan produk, dan kemampuan memimpin tim lintas fungsi. Proses transisi kepemimpinan ini mencerminkan implementasi succession leadership yang efektif, di mana Apple mempersiapkan regenerasi kepemimpinan melalui pengembangan talenta internal tanpa menghilangkan budaya organisasi yang telah terbentuk. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Leadership of the Future, seperti agile leadership, innovation leadership, human-centered leadership, dan sustainability leadership, menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan inovasi, adaptabilitas organisasi, serta keunggulan kompetitif Apple di tengah dinamika industri teknologi global.

Kata Kunci: Leadership of the Future, leadership transformation, Apple, Tim Cook, John Ternus, succession leadership, innovation.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Era digital dan globalisasi menuntut paradigma baru dalam kepemimpinan. Konsep leadership of the future menekankan pentingnya pemimpin yang adaptif, empatik, dan visioner, dengan kemampuan memahami keberagaman budaya, inovasi teknologi, dan keberlanjutan lingkungan. Avolio dkk. (2009) meninjau arah-arahan riset kepemimpinan terkini, menekankan bahwa teori kepemimpinan harus berkembang mengikuti kompleksitas organisasi modern. Sebagai contoh, López-Figueroa et al. (2025) menemukan bahwa pelaksanaan kepemimpinan digital yang efektif tidak hanya membutuhkan kecakapan teknologi, tetapi juga kompetensi berorientasi manusia. Sementara itu, Liao (2022) memperkenalkan konsep sustainable leadership yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk menciptakan nilai jangka panjang. Dengan demikian, kepemimpinan masa depan menuntut keseimbangan antara inovasi teknis dan perhatian pada manusia dan keberlanjutan.

Pada saat yang sama, situasi bisnis global ditandai oleh kondisi VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yang penuh tantangan. Organisasi perlu mengembangkan leadership agility, yaitu kemampuan merespons perubahan secara

cepat, gesit, dan fleksibel. Horney, Pasmore, dan O'Shea (2010) menyatakan bahwa pemimpin harus menyiapkan timnya untuk menghadapi ketidakpastian dengan menggeser pola pikir dari “perubahan datang tak terduga” menjadi “kami mengantisipasi perubahan dan sudah bertindak”. Dalam konteks transformasi digital, literasi digital menjadi prasyarat penting. Sebagaimana ditunjukkan oleh Matsunaga (2024), tanpa kecakapan digital yang memadai, kekuatan transformasional seorang pemimpin tidak akan berdampak positif terhadap kinerja tim. Artinya, kepemimpinan masa depan mensyaratkan perpaduan keahlian teknologi dengan kecerdasan interpersonal.

Perusahaan teknologi dengan budaya inovasi tinggi, seperti Apple Inc., menghadapi tuntutan khusus dalam transformasi kepemimpinan. Untuk tetap kompetitif, perusahaan semacam ini perlu mempertahankan kultur inovasi sekaligus memiliki struktur organisasi yang mendukung kolaborasi dan spesialisasi. Apple, misalnya, dikenal dengan struktur organisasi fungsional yang mengutamakan keahlian teknis dalam pengambilan keputusan. Model ini memungkinkan pemimpin di Apple (ahli bidangnya) membimbing tim secara mendalam, sehingga inovasi dapat terus berlangsung tanpa kehilangan fokus pada keahlian khusus. Organisasi fungsional ini jarang ditemui di perusahaan besar lainnya dan menjadi salah satu kunci keberhasilan inovasi Apple.

Apple Inc. merupakan perusahaan global yang telah mendefinisikan ulang industri melalui produk-produk ikonik seperti iPhone, iPad, dan Mac. Di bawah pendiri Steve Jobs, Apple menumbuhkan budaya inovasi disruptif. Setelah peralihan kepemimpinan pada 2011, CEO Tim Cook melanjutkan pertumbuhan Apple dengan pendekatan berbeda. Alih-alih gaya otokratis Steve Jobs, Cook menerapkan gaya demokratis yang lebih menekankan kerja sama tim dan kesepakatan bersama. Karyawannya menggambarkan Cook sebagai sosok yang tenang, karismatik, dan penuh perhatian. Ia juga dikenal mengutamakan produk yang telah ada dan membangun hubungan bisnis serta hubungan dengan karyawan. Cook gemar melakukan sesi tanya jawab mendalam untuk memastikan timnya selalu mengasah pengetahuan – gaya kepemimpinan ini sejajar dengan pemimpin “multipliers” yang mendorong kecerdasan dan inovasi bawahan.

Selama masa jabatannya, Cook juga mengedepankan tanggung jawab sosial dan kelestarian. Ia memperkuat kebijakan keberagaman, inklusi, privasi pengguna, serta komitmen terhadap energi bersih dan etika rantai pasok. Meskipun demikian, fokus utama Apple tetap pada inovasi produk dan pertumbuhan bisnis, yang tercermin dari rekor kapitalisasi pasar perusahaan di bawah kepemimpinannya.

John Ternus adalah eksekutif senior Apple yang memimpin rekayasa perangkat keras (hardware engineering). Situs resmi Apple menyatakan bahwa Ternus memimpin semua tim teknik di balik produk-produk utama Apple, termasuk iPhone, iPad, Mac, Apple Watch, AirPods, dan Apple Vision Pro. Berpengalaman lebih dari dua dekade di Apple, Ternus disebut-sebut media sebagai calon pengganti Cook. Apple secara resmi mengumumkan pada 20 April 2026 bahwa Tim Cook akan beralih menjadi Ketua Eksekutif dewan direksi, dan bahwa Dewan telah memilih John Ternus sebagai CEO efektif per 1 September 2026. Dalam pengumuman tersebut, Apple menekankan bahwa Ternus membawa “pengalaman kepemimpinan eksekutif dalam industri teknologi, termasuk bidang engineering, desain produk, dan inovasi”.

Transisi kepemimpinan ini menarik perhatian karena menyangkut keberlanjutan budaya Apple dalam menghadapi masa depan. Pemimpin baru Apple, John Ternus, diharapkan tetap memadukan keunggulan teknis dengan prinsip kepemimpinan

modern. Kombinasi kecakapan digital dan orientasi kemanusiaan, yang saat ini dipandang sebagai ciri kepemimpinan masa depan, menjadi tantangan yang harus dihadapi Ternus. Selain itu, bagaimana gaya kepemimpinan Cook bertransformasi ke model Ternus akan mencerminkan sejauh mana Apple menerapkan nilai *leadership of the future*—yakni inovasi, keberlanjutan, dan perhatian terhadap karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana karakteristik gaya kepemimpinan Tim Cook selama menjabat sebagai CEO Apple?
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan John Ternus sebagai CEO terpilih Apple dan bagaimana perbandingannya dengan Tim Cook?
- c. Bagaimana relevansi transformasi gaya kepemimpinan Cook–Ternus dengan konsep kepemimpinan masa depan di perusahaan teknologi seperti Apple?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan karakteristik gaya kepemimpinan Tim Cook di Apple.
- b. Menganalisis karakteristik gaya kepemimpinan John Ternus sebagai CEO terpilih Apple.
- c. Mengevaluasi implikasi perubahan gaya kepemimpinan Cook ke Ternus dalam konteks konsep kepemimpinan masa depan (*leadership of the future*) di Apple.

KERANGKA TEORI

1. Leadership of the Future: Konsep dan Lingkungan VUCA

Kepemimpinan masa depan menuntut pemimpin yang adaptif dalam menghadapi dunia yang semakin dinamis dan tak terduga (dikenal sebagai lingkungan VUCA). Dalam konteks ini, teori kepemimpinan tradisional yang berfokus pada sifat atau gaya kepemimpinan tertentu dianggap kurang memadai. Misalnya Krauter (2025) menegaskan bahwa “kepemimpinan di dunia VUCA masa kini menuntut kerangka kerja yang melampaui paradigma tradisional”. Uhl-Bien & Arena (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan untuk organisational adaptability berbeda dengan kepemimpinan konvensional; pemimpin masa depan harus lebih mengandalkan pemberian ruang bagi proses adaptif dan inovasi daripada mengendalikan perubahan secara top-down. Dengan kata lain, pemimpin masa depan perlu memfasilitasi organisasi dan anggotanya agar bisa beradaptasi secara efektif terhadap perubahan dan ketidakpastian. Kompetensi yang dibutuhkan termasuk agility (kelincahan strategi), kreativitas, pemikiran kritis, serta orientasi jangka panjang yang berkelanjutan.

2. Karakteristik Utama Kepemimpinan Masa Depan

a. Employee-Centric (Kepemimpinan Berbasis Karyawan)

Pemimpin menempatkan kesejahteraan, perkembangan, dan kebutuhan karyawan di pusat perhatian. Gaya ini mirip dengan servant leadership, di mana kepuasan dan keterlibatan karyawan diutamakan. Indikator operasionalnya dapat berupa skor kepuasan karyawan, tingkat retensi tenaga kerja, tingkat partisipasi dalam program pelatihan/ mentorship, serta nilai employee Net Promoter Score. Budaya yang benar-benar “karyawan-sentris” sering kali menghasilkan komunikasi terbuka, otonomi tinggi, dan trust yang kuat. Meskipun penelitian kuantitatif khusus terbatas, konsep ini didukung oleh laporan praktisi yang menyatakan bahwa kepemimpinan berorientasi manusiawi meningkatkan motivasi dan kinerja tim (misalnya pernyataan di situs EHL tentang budaya karyawan-sentris).

b. Human-Centered (Kepemimpinan Berorientasi Manusiawi)

Pemimpin peduli secara emosional dan psikologis kepada bawahan, memahami kebutuhan dan tantangan mereka. Definisi kepemimpinan empatik menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan emosional dan profesional bawahannya. Studi kuantitatif menunjukkan bahwa kepemimpinan empatik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan secara signifikan meningkatkan kinerja operasional organisasi. Dengan empati, pemimpin mampu membangun kepercayaan dan kerjasama tim. Indikator operasional mencakup frekuensi pengakuan pencapaian karyawan, tingkat stress kerja, psychological safety index, serta umpan balik positif dalam survei keterlibatan karyawan. Contoh bukti: skor indeks empati dalam survei internal, atau peningkatan metrik kinerja saat diterapkan program kepemimpinan berempati.

c. Cultural Intelligence (Kemampuan Lintas Budaya)

Kemampuan sosial-kognitif seorang pemimpin dalam berinteraksi efektif di lingkungan multikultural. Ahmad & Saidalavi (2019) mencatat bahwa kecerdasan budaya adalah faktor kunci keberhasilan pemimpin global dalam konteks lintas budaya. Dengan tingkat CQ tinggi, pemimpin dapat mengelola tim dengan anggota dari berbagai latar budaya, mengurangi konflik, dan memaksimalkan keberagaman. Indikatornya antara lain jumlah dan keberagaman tim internasional, partisipasi dalam pelatihan lintas budaya, serta

pengukuran sikap inklusivitas (diversity climate). Jurado (2025) menegaskan pentingnya CQ dalam kolaborasi tim lintas proyek, di mana pemimpin yang cerdas budaya mampu memediasi perbedaan budaya untuk memaksimalkan kinerja tim. Bukti dapat berupa laporan Diversity & Inclusion perusahaan, keberhasilan proyek global yang ditangani, atau skor cultural intelligence dalam penilaian pemimpin.

d. Agile Leadership (Kepemimpinan yang Lincah)

Pemimpin yang cepat tanggap terhadap perubahan, fleksibel dalam pengambilan keputusan, dan inovatif dalam strategi. Attar & Abdul-Kareem (2020) menekankan bahwa dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan berubah cepat, kepemimpinan yang lincah sangat penting untuk membangun organisational agility. Mereka mendeskripsikan bahwa pemimpin agile menetapkan prinsip utama, mengembangkan strategi, dan membangun mekanisme yang memungkinkan organisasi melakukan transisi mulus menuju kelincahan (agility). Indikator operasionalnya meliputi kecepatan perbaikan produk atau layanan, frekuensi iterasi inovasi, struktur tim lintas fungsi, serta waktu respons terhadap kebutuhan pasar. Sebagai contoh, perusahaan bisa mengukur jumlah inovasi yang diimplementasikan dalam kurun waktu tertentu atau kecepatan peluncuran produk baru sebagai bukti kematangan agile.

e. Innovation Leadership (Kepemimpinan Inovasi)

Pemimpin yang aktif mendorong kreativitas, berpikir disruptif, dan pemikiran jangka panjang. Inovasi dipandang sebagai inti strategi kepemimpinan masa depan. Konsep Three-Box Solution Vijay Govindarajan (2009) sering digunakan untuk menilai orientasi inovasi: Box 1 (Manage the Present), Box 2 (Forget the Past), dan Box 3 (Create the Future). Indikator inovasi meliputi investasi R&D, jumlah paten atau produk baru, serta budaya toleransi terhadap kegagalan (misalnya persentase anggaran untuk riset eksperimental). Bukti dapat berupa laporan tahunan R&D (seperti yang banyak dicantumkan Apple dalam laporan keuangannya), jumlah produk baru per tahun, atau studi kasus penerapan inovasi (misalnya inovasi model bisnis Apple seperti layanan berbasis langganan).

f. Sustainability Leadership (Kepemimpinan Keberlanjutan)

Fokus pada dampak jangka panjang terhadap lingkungan dan masyarakat. Pemimpin masa depan harus mengintegrasikan tujuan ekonomi dengan tanggung jawab sosial/lingkungan (triple bottom line). Apple, misalnya, menargetkan carbon neutrality pada 2030 dengan mengurangi emisi 75% dibanding 2015. Indikator operasional termasuk jejak karbon (carbon footprint), penggunaan energi terbarukan, tingkat daur ulang, dan kebijakan ESG. Sumber bukti bisa berupa laporan lingkungan perusahaan (seperti Apple Environmental Progress Report), sertifikasi hijau, dan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

g. Digital Leadership (Kepemimpinan Digital)

Kemampuan memimpin transformasi digital organisasi dan memanfaatkan teknologi baru. Termasuk kecakapan teknologi (digital literacy) dan visi untuk model bisnis digital. Indikator meliputi adopsi alat digital (seperti kolaborasi daring), pendapatan dari produk/layanan digital (misalnya Apple Services), dan program pelatihan digital untuk karyawan. Bukti dapat diambil dari laporan transformasi digital perusahaan atau metrik kinerja divisi digital.

3. Teori Kepemimpinan yang Digunakan

a. Agile Leadership

Teori ini menekankan pentingnya kelincahan pemimpin dalam menghadapi ketidakpastian. Joiner dan Josephs (2007, dikutip oleh Attar & Abdul-Kareem, 2020) mendefinisikan agile leadership sebagai kemampuan pemimpin untuk membuat pilihan cerdas di tengah ketidakpastian dan perubahan cepat, serta belajar dan berpindah gaya kepemimpinan secara fleksibel sesuai kebutuhan. Attar & Abdul-Kareem (2020) menggarisbawahi bahwa pemimpin agile menetapkan prinsip dan strategi yang memungkinkan organisasi bertransisi ke kelincahan secara keseluruhan. Kerangka ini relevan untuk menilai seberapa cepat dan efektif Tim Cook dan John Ternus dalam memimpin inovasi di Apple.

b. Human-Centered / Empathy Leadership

Teori ini memandang empati sebagai elemen kunci kepemimpinan efektif. Definisi kepemimpinan empatik mencakup kemampuan pemimpin memahami kebutuhan emosional bawahannya. Penelitian terbaru (Muttaqin et al., 2025) menunjukkan kepemimpinan empatik meningkatkan inovasi dan kinerja operasional melalui penciptaan lingkungan kerja harmonis. Teori ini membantu menganalisis pergeseran gaya Cook yang dikenal perhatian terhadap diversitas dan kesejahteraan karyawan, serta bagaimana pendekatan Ternus selanjutnya mempertahankan elemen empati tersebut.

c. Innovation Leadership (Three-Box Solution)

Pandangan ini diambil dari Govindarajan (2009) tentang manajemen inovasi. Pemimpin inovatif perlu menyeimbangkan kebutuhan jangka pendek bisnis saat ini (Box 1), mengelola transisi dari praktik lama (Box 2), dan menciptakan peluang masa depan (Box 3). Meskipun bukan teori akademis tradisional, kerangka ini menawarkan cara operasional menilai orientasi inovasi tim kepemimpinan Apple. Misalnya, satu bisa mengevaluasi bagaimana Cook telah fokus pada Box 3 (menciptakan layanan baru) dibandingkan bagaimana Ternus mengelola inovasi produk.

d. Succession Planning (Perencanaan Suksesi)

Teori manajemen suksesi membahas bagaimana organisasi secara proaktif menyiapkan pemimpin masa depan untuk menjaga kontinuitas kepemimpinan (Rothwell, 2010). Dalam konteks Apple, ini melibatkan penyiapan John Ternus untuk meneruskan visi Cook. Walaupun penelitian kuantitatif terbatas, prinsip-prinsip suksesi menekankan identifikasi kompetensi pemimpin berikutnya dan transfer pengetahuan, yang relevan untuk menganalisis transisi kepemimpinan Apple.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (case study) untuk menganalisis transformasi gaya kepemimpinan Apple pada masa transisi dari Tim Cook menuju John Ternus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan melalui interpretasi terhadap berbagai sumber data yang relevan, bukan menguji hubungan antar variabel secara statistik. Menurut John W. Creswell dan J. David Creswell (2018), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna suatu fenomena sosial melalui analisis yang bersifat deskriptif. Sementara itu, Robert K. Yin (2018) menyatakan bahwa studi kasus merupakan strategi penelitian yang tepat untuk mengkaji suatu fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata secara mendalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi literatur (library research), yaitu dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan konsep Leadership of the Future, transformasi kepemimpinan, inovasi organisasi, serta suksesi kepemimpinan di Apple. Data diperoleh dari jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, laporan tahunan Apple (Annual Report), publikasi resmi Apple, serta artikel dari media bisnis yang kredibel. Menurut Mestika Zed (2018), studi literatur merupakan metode penelitian yang memanfaatkan berbagai dokumen tertulis sebagai sumber utama dalam memperoleh data, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai suatu fenomena.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber literatur. Tahapan analisis mengacu pada model yang dikemukakan oleh Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña (2014), yang meliputi kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (conclusion drawing and verification). Melalui tahapan tersebut, penelitian ini menganalisis karakteristik kepemimpinan Tim Cook dan potensi kepemimpinan John Ternus berdasarkan dimensi Leadership of the Future, yaitu employee-centric leadership, human-centered leadership, agile leadership, innovation leadership, digital leadership, cultural intelligence, dan sustainability leadership.

PEMBAHASAN

1. Profil Kepemimpinan Tim Cook

Tim Cook menjabat sebagai Chief Executive Officer Apple sejak Agustus 2011 setelah menggantikan Steve Jobs. Sebelum menduduki posisi tersebut, Cook berkarir sebagai Chief Operating Officer (COO) dan berperan penting dalam membangun efisiensi rantai pasok (supply chain) Apple yang kemudian menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Latar belakangnya dalam bidang teknik industri dan manajemen operasional membentuk karakter kepemimpinan yang sistematis, kolaboratif, dan berbasis data. Berbeda dengan Steve Jobs yang dikenal sebagai pemimpin visioner dan karismatik, Cook lebih menekankan pendekatan kolaboratif, pemberdayaan karyawan, serta pengambilan keputusan berdasarkan konsensus dan bukti (Isaacson, 2011; Apple Inc., 2025).

Di bawah kepemimpinannya, Apple mengalami pertumbuhan bisnis yang signifikan. Pendapatan perusahaan meningkat dari sekitar USD108 miliar pada tahun 2011 menjadi lebih dari USD390 miliar pada tahun fiskal 2025. Selain memperkuat lini produk seperti iPhone, iPad, Mac, Apple Watch, dan AirPods, Cook juga berhasil mengembangkan sektor layanan (services) yang kini menjadi salah satu sumber pendapatan utama perusahaan. Strategi diversifikasi bisnis tersebut menunjukkan kemampuan Cook dalam menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan melalui inovasi yang berkesinambungan (Apple Inc., 2025).

Dari perspektif kepemimpinan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa Tim Cook menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (human-centered leadership) dan kolaborasi. Menurut Avolio et al. (2014), pemimpin masa depan tidak lagi hanya bertugas mengarahkan organisasi, tetapi juga membangun budaya kerja yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan pemberdayaan individu. Pendekatan ini tercermin pada kebijakan Cook yang menekankan keberagaman (diversity), inklusi, kesejahteraan karyawan, serta keberlanjutan lingkungan sebagai bagian dari strategi perusahaan.

Selain itu, Cook dikenal sebagai pemimpin yang mampu mengintegrasikan inovasi dengan tata kelola perusahaan yang berkelanjutan. Hal tersebut terlihat dari komitmen Apple dalam mencapai target netral karbon pada seluruh rantai pasoknya, meningkatkan penggunaan energi terbarukan, serta memperluas program tanggung jawab sosial perusahaan. Berdasarkan perspektif Leadership of the Future, karakteristik kepemimpinan Tim Cook mencerminkan dimensi employee-centric leadership, human leadership, sustainability leadership, dan agile leadership, yang menjadikannya salah satu contoh pemimpin modern dalam industri teknologi.

2. Profil Kepemimpinan John Ternus

John Ternus merupakan Senior Vice President of Hardware Engineering Apple yang bertanggung jawab atas pengembangan perangkat keras perusahaan, termasuk iPhone, iPad, Mac, AirPods, dan berbagai inovasi teknologi lainnya. Ia bergabung dengan Apple pada tahun 2001 sebagai anggota tim Product Design dan kemudian memegang berbagai posisi strategis hingga dipercaya memimpin divisi Hardware Engineering pada tahun 2021. Pengalaman lebih dari dua dekade di Apple menjadikan Ternus sebagai salah satu eksekutif yang memahami budaya organisasi, proses inovasi, dan strategi pengembangan produk perusahaan secara mendalam (Apple Inc., 2025).

Dalam beberapa tahun terakhir, John Ternus semakin sering mewakili Apple pada berbagai peluncuran produk dan forum teknologi internasional. Keterlibatannya dalam pengembangan Apple Silicon, Mac berbasis prosesor seri M, Vision Pro, serta inovasi perangkat keras lainnya menunjukkan kapasitas kepemimpinannya dalam mengelola proyek berskala besar dan tim lintas disiplin. Oleh karena itu, berbagai media bisnis internasional menempatkan Ternus sebagai salah satu kandidat terkuat penerus Tim Cook dalam proses suksesi kepemimpinan Apple.

Berbeda dengan Tim Cook yang memiliki latar belakang operasional dan manajemen rantai pasok, John Ternus berasal dari bidang rekayasa (engineering). Perbedaan latar belakang tersebut berpotensi menghasilkan orientasi kepemimpinan yang lebih berfokus pada inovasi teknologi, pengembangan produk, serta percepatan transformasi digital perusahaan. Menurut Uhl-Bien dan Arena (2018), organisasi yang adaptif membutuhkan pemimpin yang mampu mendorong inovasi melalui kolaborasi lintas fungsi dan pembelajaran berkelanjutan. Karakteristik tersebut relevan dengan peran Ternus sebagai pemimpin yang terbiasa mengintegrasikan aspek teknis dengan kebutuhan bisnis.

Meskipun belum menjabat sebagai CEO, gaya kepemimpinan John Ternus menunjukkan potensi yang selaras dengan konsep Leadership of the Future, khususnya pada dimensi innovation leadership, digital leadership, dan agile leadership. Kemampuannya dalam memimpin pengembangan produk strategis Apple menjadi modal penting dalam menjaga kesinambungan inovasi perusahaan di tengah dinamika industri teknologi yang semakin kompetitif.

3. Strategi Kepemimpinan: Transformasi dari Tim Cook menuju John Ternus

Transformasi kepemimpinan Apple tidak hanya dipahami sebagai pergantian individu pada posisi CEO, tetapi juga sebagai proses keberlanjutan strategi organisasi. Selama masa kepemimpinan Tim Cook, Apple mengembangkan strategi yang berfokus pada tiga aspek utama, yaitu efisiensi operasional, penguatan ekosistem produk dan layanan, serta pembangunan budaya organisasi yang kolaboratif. Strategi tersebut berhasil mempertahankan daya saing Apple di tengah perubahan teknologi yang cepat sekaligus memperluas sumber pendapatan perusahaan melalui diversifikasi layanan digital.

Di sisi lain, profil profesional John Ternus menunjukkan kecenderungan strategi kepemimpinan yang lebih berorientasi pada inovasi produk dan penguatan kapabilitas teknologi. Pengalamannya memimpin pengembangan Apple Silicon, perangkat Mac generasi terbaru, dan Vision Pro mengindikasikan bahwa fokus kepemimpinannya akan semakin memperkuat keunggulan kompetitif Apple melalui inovasi perangkat keras yang terintegrasi dengan perangkat lunak dan layanan digital.

Dengan demikian, transformasi kepemimpinan dari Tim Cook menuju John Ternus tidak menunjukkan perubahan arah strategis secara radikal, melainkan merupakan proses evolusi kepemimpinan yang mengkombinasikan keberhasilan model kepemimpinan kolaboratif Tim Cook dengan orientasi inovasi teknologi yang menjadi kekuatan utama John Ternus. Pendekatan ini sejalan dengan konsep succession leadership, yaitu memastikan kesinambungan visi organisasi melalui regenerasi kepemimpinan yang telah dipersiapkan secara sistematis.

4. Analisis Transformasi Kepemimpinan Apple

Transformasi kepemimpinan Apple dari Tim Cook menuju John Ternus dapat dianalisis menggunakan perspektif Leadership of the Future. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan pemimpin masa depan tidak hanya diukur dari kemampuan mencapai target bisnis, tetapi juga dari kapasitas membangun organisasi yang adaptif, inovatif, berorientasi pada manusia, serta mampu menjaga keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Uhl-Bien & Arena, 2018). Berdasarkan hasil studi literatur, terdapat lima dimensi utama yang relevan untuk menganalisis proses transformasi kepemimpinan Apple, yaitu employee-centered leadership, human-centered leadership, agile leadership, innovation leadership, dan succession leadership.

a. Employee-Centered Leadership

Salah satu karakteristik utama kepemimpinan Tim Cook adalah orientasi yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia. Berbeda dengan gaya kepemimpinan Steve Jobs yang lebih berpusat pada figur pemimpin, Tim Cook membangun budaya organisasi yang menempatkan kolaborasi, keberagaman (diversity), serta pemberdayaan karyawan sebagai bagian dari strategi perusahaan. Berbagai kebijakan Apple terkait diversity and inclusion, fleksibilitas kerja, serta investasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan menunjukkan bahwa Cook menerapkan prinsip employee-centered leadership sebagai fondasi budaya organisasi.

Menurut Decuypere dan Schaufeli (2021), kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan mampu meningkatkan keterikatan (employee engagement), kreativitas, dan komitmen organisasi. Pendekatan tersebut juga memperkuat kemampuan organisasi dalam mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan industri teknologi yang semakin kompetitif.

Sementara itu, John Ternus diperkirakan akan mempertahankan budaya organisasi tersebut karena telah berkarir lebih dari dua dekade di Apple dan berkembang di dalam budaya kepemimpinan yang sama. Oleh karena itu, proses suksesi diperkirakan tidak akan mengubah orientasi Apple terhadap pengembangan sumber daya manusia, melainkan memperkuat budaya kolaboratif yang telah dibangun oleh Tim Cook.

b. Human Centered Leadership

Selain berorientasi pada karyawan, kepemimpinan Tim Cook juga menunjukkan karakteristik human-centered leadership. Cook dikenal sebagai pemimpin yang menekankan empati, komunikasi terbuka, serta tanggung jawab

sosial perusahaan. Di bawah kepemimpinannya, Apple secara konsisten meningkatkan komitmen terhadap isu keberagaman, hak asasi manusia, privasi pengguna, serta keberlanjutan lingkungan.

Menurut Arghode et al. (2022), human-centered leadership menempatkan manusia sebagai fokus utama organisasi melalui pengembangan empati, kesejahteraan, dan hubungan interpersonal yang berkualitas. Pendekatan tersebut terbukti mampu meningkatkan kepercayaan organisasi dan efektivitas kepemimpinan.

Meskipun belum banyak penelitian yang mengkaji secara langsung gaya kepemimpinan John Ternus, berbagai publikasi resmi Apple menunjukkan bahwa Ternus memiliki karakter kepemimpinan yang kolaboratif dan mampu memimpin tim lintas fungsi dalam pengembangan berbagai produk strategis perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karakter human-centered leadership berpotensi tetap dipertahankan dalam proses transisi kepemimpinan Apple.

c. **Agile Leadership**

Perubahan industri teknologi yang berlangsung sangat cepat menuntut organisasi memiliki pemimpin yang adaptif. Tim Cook menunjukkan karakteristik agile leadership melalui kemampuannya mengembangkan Apple menuju bisnis berbasis layanan (services), memperluas ekosistem digital, mengembangkan Apple Silicon, hingga memasuki era spatial computing melalui Vision Pro.

Menurut Attar dan Abdul-Kareem (2020), agile leadership merupakan kemampuan pemimpin untuk merespons perubahan secara cepat melalui inovasi, fleksibilitas organisasi, serta pembelajaran berkelanjutan. Karakteristik tersebut menjadi salah satu kompetensi utama dalam konsep Leadership of the Future.

Di sisi lain, latar belakang John Ternus sebagai pemimpin divisi Hardware Engineering memberikan potensi yang besar dalam memperkuat kapasitas inovasi Apple, khususnya pada pengembangan perangkat keras berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), komputasi spasial, dan integrasi ekosistem digital. Dengan demikian, proses transisi kepemimpinan Apple diperkirakan tetap mempertahankan karakter organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

d. **Innovation Leadership**

Kemampuan berinovasi merupakan faktor utama yang membedakan Apple dengan perusahaan teknologi lainnya. Selama kepemimpinan Tim Cook, inovasi tidak lagi hanya berorientasi pada penciptaan produk baru, tetapi juga pada pengembangan layanan digital, efisiensi rantai pasok, serta integrasi perangkat keras dan perangkat lunak.

Menurut Renko et al. (2015), innovation leadership merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan eksplorasi ide baru secara berkelanjutan. Dalam konteks Apple, pendekatan tersebut terlihat melalui investasi besar perusahaan pada riset dan pengembangan (Research and Development), yang terus meningkat setiap tahun.

John Ternus diperkirakan akan memperkuat dimensi innovation leadership karena seluruh perjalanan kariernya berfokus pada pengembangan teknologi inti Apple. Pengalaman tersebut memberikan peluang bagi Apple untuk

mempertahankan budaya inovasi sebagai keunggulan kompetitif perusahaan di masa depan.

e. Succession Leadership

Keberhasilan proses suksesi merupakan salah satu indikator penting dalam keberlanjutan organisasi. Menurut Rothwell (2021), succession leadership merupakan proses sistematis dalam mempersiapkan calon pemimpin agar organisasi mampu mempertahankan stabilitas dan daya saing jangka panjang. Apple menunjukkan proses suksesi yang relatif matang melalui pengembangan para eksekutif internal, termasuk John Ternus. Berbagai tanggung jawab strategis yang diberikan kepada Ternus menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mempersiapkan pengganti CEO, tetapi juga menjaga kesinambungan budaya organisasi dan arah inovasi perusahaan.

4.4. Tabel Analisis Transformasi Kepemimpinan Apple

| DIMENSI | TIM COOK | JOHN TERNUS | ANALISIS |
|------------------------------|-----------------------|------------------------|---|
| Employee-Centered Leadership | Sangat kuat | Berpotensi melanjutkan | Budaya kolaboratif diperkirakan tetap dipertahankan |
| Human-Centered Leadership | Sangat kuat | Cukup kuat | Pendekatan empatik menjadi budaya organisasi |
| Agile Leadership | Tinggi | Tinggi | Adaptif terhadap perkembangan teknologi |
| Innovation Leadership | Tinggi | Sangat tinggi | Ternus memiliki keunggulan pada inovasi perangkat keras |
| Succession Leadership | Menyiapkan regenerasi | Kandidat penerus | Menunjukkan keberhasilan proses suksesi internal |

5. Implementasi Konsep Leadership of the Future pada Apple

Hasil analisis menunjukkan bahwa Apple telah mengimplementasikan sebagian besar dimensi Leadership of the Future dalam strategi kepemimpinannya. Kepemimpinan Tim Cook berhasil menggeser paradigma organisasi dari kepemimpinan yang berpusat pada individu menuju sistem kepemimpinan yang lebih kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia, inovasi berkelanjutan, transformasi digital, serta tanggung jawab sosial perusahaan.

Dalam perspektif employee-centered leadership, Apple menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas fungsi, keberagaman, serta pengembangan kompetensi karyawan. Pada aspek human-centered leadership, perusahaan menempatkan kesejahteraan karyawan, privasi pengguna, dan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari strategi bisnis. Sementara itu, implementasi agile leadership terlihat dari kemampuan Apple merespons dinamika industri melalui pengembangan Apple Silicon, layanan digital, serta teknologi baru seperti Vision Pro.

Keberadaan John Ternus sebagai kandidat penerus menunjukkan implementasi succession leadership yang efektif. Proses regenerasi dilakukan melalui pengembangan

talenta internal sehingga keberlanjutan budaya organisasi tetap terjaga. Pendekatan ini sejalan dengan konsep Leadership of the Future yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh figur pemimpin saat ini, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu melanjutkan visi, budaya, dan inovasi perusahaan.

Secara keseluruhan, transformasi kepemimpinan Apple memperlihatkan bahwa perusahaan tidak sekadar melakukan pergantian jabatan, tetapi membangun proses suksesi yang mempertahankan nilai-nilai inti organisasi sekaligus memperkuat kapasitas inovasi untuk menghadapi tantangan industri teknologi di masa depan. Dengan demikian, Apple dapat dipandang sebagai salah satu contoh implementasi Leadership of the Future yang berhasil mengintegrasikan kepemimpinan berbasis manusia, inovasi, adaptabilitas, dan keberlanjutan dalam strategi organisasinya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif melalui metode library research, transformasi kepemimpinan Apple dari Tim Cook ke John Ternus merupakan strategi perusahaan dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah dinamika industri teknologi. Tim Cook berhasil membangun budaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, inovasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan, sementara John Ternus dinilai memiliki potensi untuk melanjutkan arah strategis tersebut melalui pengalaman dan kepemimpinannya dalam pengembangan teknologi serta inovasi produk.

Ditinjau dari perspektif Leadership of the Future, keberhasilan transisi kepemimpinan Apple tidak hanya ditentukan oleh pergantian pemimpin, tetapi juga oleh penerapan human-centered leadership, agile leadership, innovation leadership, dan succession leadership. Proses suksesi yang terencana menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, pengembangan talenta internal, dan inovasi yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam mempertahankan daya saing serta keberlanjutan Apple di masa depan.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan, praktisi kepemimpinan, dan peneliti selanjutnya dalam mengimplementasikan konsep Leadership of the Future. Rekomendasi ini diharapkan dapat mendukung keberlanjutan organisasi, efektivitas proses transisi kepemimpinan, serta pengembangan penelitian mengenai kepemimpinan di era digital.

- a. Bagi Apple Inc., perusahaan disarankan untuk terus memperkuat succession planning melalui pengembangan talenta internal dan program kepemimpinan agar budaya inovasi serta nilai-nilai perusahaan tetap terjaga dalam proses transisi kepemimpinan.
- b. Bagi pemimpin dan organisasi, penerapan konsep Leadership of the Future perlu menjadi strategi utama dengan mengembangkan kepemimpinan yang adaptif, berorientasi pada manusia, inovatif, dan berkelanjutan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara, observasi, atau mixed methods, serta melakukan studi komparatif dengan perusahaan teknologi lain untuk memperluas kajian mengenai transformasi kepemimpinan.

REFERENCE

- Apple Inc. (2024). *Apple Environmental Progress Report 2024*. https://www.apple.com/environment/pdf/Apple_Environmental_Progress_Report_2024.pdf
- Apple Inc. (2025). *Apple Leadership*. <https://www.apple.com/leadership/>
- Apple Inc. (2025). *Form 10-K Annual Report 2025*. <https://investor.apple.com>
- Arghode, V., Wang, J., & Liew, J. (2022). *Human-centered leadership: An integrative review and future research agenda*. *European Journal of Training and Development*, 46(7/8), 715–737. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2021-0064>
- Attar, M., & Abdul-Kareem, A. (2020). *The role of agile leadership in organisational agility*. *International Journal of Project Management*, 38(6), 369–383. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.01.004>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions*. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2021). *Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms*. *European Management Journal*, 39(1), 69–79. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.06.002>
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. Simon & Schuster.
- Joiner, B., & Josephs, S. (2007). *Leadership agility: Five levels of mastery for anticipating and initiating change*. Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. SAGE Publications.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). *Understanding and measuring entrepreneurial leadership style*. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Rothwell, W. J. (2021). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within (6th ed.)*. AMACOM.
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). *Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework*. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 89–104. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.009>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Zed, M. (2018). *Metode penelitian kepustakaan (3rd ed.)*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.