



## Mengidentifikasi Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Digital serta Strategi Solusinya dalam Organisasi Modern

**Jum'iyatul Kamala**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Nurilawati**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Evlin Limbong**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Lusia Lestina Halawa**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Wahjoe Pangestoeti**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Alamat: Jl. Raya Dompok, Tanjungpinang, Pulau Dompok, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: [jkamala@student.umrah.ac.id](mailto:jkamala@student.umrah.ac.id), [nurilawati@student.umrah.ac.id](mailto:nurilawati@student.umrah.ac.id), [elimbong@student.umrah.ac.id](mailto:elimbong@student.umrah.ac.id), [llestinahalawa@student.umrah.ac.id](mailto:llestinahalawa@student.umrah.ac.id), [wahjoepangestoeti@umrah.ac.id](mailto:wahjoepangestoeti@umrah.ac.id)

**Abstract.** *The rapid development of digital technology has driven fundamental changes in the way organizations are managed and led. This condition requires a transformation in leadership that is able to adapt to the digital environment, commonly referred to as digital leadership. This study aims to identify the challenges and opportunities in the implementation of digital leadership and to formulate relevant and effective leadership strategies in responding to the digital transformation era. The main challenges include limited digital competencies among leaders, resistance to change, technological gaps, and organizational cultures that are not yet adaptive. On the other hand, digital transformation also presents significant opportunities to enhance work efficiency, improve decision-making quality, foster organizational innovation, and strengthen cross-sector collaboration. Based on the analysis, this study proposes several digital leadership strategies, including strengthening leaders' digital literacy and competencies, developing an innovative and collaborative organizational culture, strategically utilizing digital technologies, and fostering adaptive and visionary leadership. This study is expected to contribute conceptually to the development of digital leadership studies and serve as a practical reference for organizations in designing and implementing leadership strategies aligned with the demands of the digital era*

**Keywords:** *Digital leadership; digital transformation; challenges and opportunities; leadership strategy; organization.*

**Abstrak.** Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong terjadinya perubahan mendasar dalam cara organisasi dikelola dan dipimpin. Kondisi ini menuntut adanya transformasi kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan digital, yang dikenal sebagai kepemimpinan digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai tantangan dan peluang dalam penerapan kepemimpinan digital serta merumuskan strategi kepemimpinan yang relevan dan efektif dalam menghadapi era transformasi digital. Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan kompetensi digital pemimpin, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan teknologi, serta budaya organisasi yang belum adaptif. Di sisi lain, perkembangan teknologi juga membuka peluang besar dalam meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pengambilan keputusan, inovasi organisasi, dan kolaborasi lintas sektor. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menawarkan beberapa strategi kepemimpinan digital, antara lain penguatan literasi dan kompetensi digital pemimpin, pembangunan budaya organisasi yang inovatif dan kolaboratif, pemanfaatan teknologi digital secara strategis, serta pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan visioner. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian kepemimpinan digital serta menjadi rujukan praktis bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan era digital.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan digital; transformasi digital; tantangan dan peluang; strategi kepemimpinan; organisasi*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan fundamental dalam cara organisasi dikelola, dijalankan, dan diarahkan. Digitalisasi tidak hanya berdampak pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga mengubah pola kerja, budaya organisasi, serta tuntutan terhadap kapasitas kepemimpinan. Pemimpin pada era digital dituntut untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi tersebut secara strategis guna meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan digital menjadi isu penting dalam studi manajemen dan organisasi modern, karena berperan sebagai penggerak utama dalam menghadapi kompleksitas, ketidakpastian, serta dinamika perubahan lingkungan digital.

Secara teoretis, kepemimpinan digital dipahami sebagai integrasi antara kompetensi kepemimpinan dan kapabilitas digital yang memungkinkan pemimpin membangun visi digital, mengelola perubahan, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif. Transformasi digital sendiri dipandang sebagai proses perubahan menyeluruh yang mencakup struktur, proses, sistem, dan budaya organisasi akibat pemanfaatan teknologi digital. Berbagai literatur menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada peran pemimpin dalam menyelaraskan teknologi dengan tujuan strategis organisasi, mengelola sumber daya manusia, serta mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Meskipun secara konseptual kepemimpinan digital dianggap sebagai solusi ideal dalam menghadapi era digital, pada praktiknya banyak organisasi belum mampu menerapkan kepemimpinan digital secara optimal. Permasalahan yang sering muncul meliputi keterbatasan kompetensi digital pemimpin, rendahnya kesiapan budaya organisasi, ketimpangan antara adopsi teknologi dan kesiapan sumber daya manusia, serta belum adanya strategi kepemimpinan yang terstruktur dalam merespons tantangan dan peluang digital. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara harapan normatif kepemimpinan digital dan realitas implementasinya di dalam organisasi.

Penelitian oleh (Prayuda, 2022) berfokus pada bagaimana kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan era digital, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan. Penelitian ini menitikberatkan pada karakteristik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi perubahan teknologi di lingkungan sekolah. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji secara spesifik tantangan dan peluang kepemimpinan digital secara komprehensif, serta belum merumuskan strategi kepemimpinan digital sebagai solusi sistematis yang dapat diterapkan dalam organisasi modern secara umum. Dengan demikian, penelitian ini masih terbatas pada sektor pendidikan dan belum menjelaskan bagaimana kepemimpinan digital dapat diformulasikan sebagai strategi kepemimpinan yang adaptif lintas organisasi, sehingga membuka celah penelitian yang diisi oleh penelitian ini.

Selain itu penelitian oleh (Maryati & Siregar, 2022) menekankan hubungan antara kepemimpinan digital dan peningkatan kinerja organisasi, terutama dari sisi efektivitas dan efisiensi kerja. Fokus penelitian ini lebih diarahkan pada pengaruh kepemimpinan digital terhadap hasil atau kinerja organisasi. Namun, penelitian tersebut belum menguraikan secara mendalam tantangan yang dihadapi pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan digital serta belum mengidentifikasi peluang strategis yang muncul dari transformasi digital. Selain itu, penelitian ini belum menyajikan strategi kepemimpinan digital yang dapat digunakan sebagai solusi praktis dalam menghadapi kompleksitas organisasi modern. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kekosongan dengan menempatkan identifikasi tantangan, peluang, dan strategi solusi kepemimpinan digital sebagai fokus utama kajian.

Tak hanya itu, (Wujarso et al., 2023) menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Penelitian ini cenderung menekankan aspek konseptual dan peran ideal kepemimpinan digital dalam mendorong inovasi dan perubahan. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji secara mendalam kondisi nyata organisasi, khususnya terkait tantangan implementasi kepemimpinan digital dan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh pemimpin dalam situasi perubahan digital yang cepat. Selain itu, penelitian ini belum merumuskan strategi kepemimpinan digital yang aplikatif sebagai solusi atas tantangan tersebut, sehingga masih terdapat ruang untuk pengembangan penelitian lanjutan.

Lalu, penelitian oleh (Tulungen et al., 2022) menekankan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Penelitian ini berfokus pada pemahaman peran kepemimpinan digital dalam mendorong pemanfaatan teknologi digital. Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik mengidentifikasi tantangan dan peluang kepemimpinan digital dalam konteks organisasi modern yang kompleks dan dinamis. Selain itu, kajian ini belum mengembangkan strategi kepemimpinan digital yang dapat digunakan sebagai solusi praktis dalam menghadapi berbagai permasalahan kepemimpinan di era digital. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengkaji kepemimpinan digital secara lebih komprehensif melalui identifikasi tantangan, peluang, dan strategi solusi yang terintegrasi.

Berdasarkan kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi faktual tersebut, serta keterbatasan penelitian terdahulu, kebaruan hasil penelitian (state of the art) ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan identifikasi tantangan dan peluang kepemimpinan digital dengan perumusan strategi solusi kepemimpinan digital yang komprehensif dan aplikatif dalam konteks organisasi modern. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung parsial, penelitian ini memosisikan kepemimpinan digital tidak hanya sebagai konsep atau peran normatif, tetapi sebagai strategi kepemimpinan yang mampu menjembatani kesenjangan antara tuntutan era digital dan realitas organisasi. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang kepemimpinan digital serta merumuskan strategi kepemimpinan digital yang relevan sebagai solusi dalam menghadapi tuntutan transformasi digital pada organisasi modern.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks organisasi modern, peran kepemimpinan tidak lagi terbatas pada fungsi pengendalian dan pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan membaca perubahan lingkungan, mengelola ketidakpastian, serta menciptakan adaptasi strategis yang berkelanjutan.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses dalam mengarahkan dan memengaruhi berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan anggota kelompok. Di dalam proses tersebut terkandung beberapa implikasi penting, yaitu bahwa kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari keterlibatan orang lain, baik bawahan maupun pengikut, sebagai pihak yang dipengaruhi. Selain itu, kepemimpinan juga mencerminkan adanya pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara relatif seimbang, karena anggota kelompok memiliki peran dan kemampuan untuk berkontribusi dalam organisasi. Di samping itu, kepemimpinan menuntut adanya kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan berbagai bentuk kekuasaan yang dimiliki untuk memengaruhi perilaku bawahan secara efektif melalui beragam cara sesuai dengan situasi yang dihadapi (Waedoloh, 2022).

Teori kepemimpinan klasik memandang kepemimpinan sebagai seperangkat sifat (trait theory) yang melekat pada diri seorang pemimpin. Teori ini menekankan bahwa karakteristik personal seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas menjadi penentu efektivitas kepemimpinan. Namun, pendekatan ini dinilai kurang memadai dalam menjelaskan kompleksitas kepemimpinan pada organisasi modern yang menghadapi perubahan teknologi dan sosial yang cepat. Oleh karena itu, berkembang teori kepemimpinan perilaku (behavioral theory) yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh perilaku pemimpin dalam mengarahkan tugas dan membangun hubungan dengan bawahan. Dalam konteks digital, teori ini relevan karena pemimpin dituntut mampu menyeimbangkan orientasi tugas berbasis teknologi dengan kebutuhan hubungan kerja yang semakin fleksibel dan virtual.

Perkembangan selanjutnya melahirkan teori kepemimpinan situasional Menurut Daft (2012) dalam (Wijaya et al., 2018), model kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard menekankan pendekatan kepemimpinan yang memberikan perhatian besar pada karakteristik karyawan. Dalam model ini, perilaku kepemimpinan yang diterapkan tidak bersifat seragam, melainkan disesuaikan dengan tingkat kesiapan, kemampuan, dan kematangan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk memahami kondisi individu yang dipimpinnya agar dapat menentukan gaya dan perilaku kepemimpinan yang paling tepat sesuai dengan situasi yang dihadapi.. Teori ini menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling benar untuk semua situasi. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan, karakteristik bawahan, dan situasi lingkungan organisasi. Teori ini menjadi landasan penting dalam memahami kepemimpinan digital, karena transformasi digital menciptakan kondisi organisasi yang dinamis, penuh ketidakpastian, serta menuntut respons kepemimpinan yang adaptif. Pemimpin dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan teknologi, budaya organisasi, serta kompetensi digital sumber daya manusia.

Selain itu, terdapat juga teori kepemimpinan transformasional, menurut (Wahyuni, 2021) Istilah transformasional berasal dari kata to transform yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Oleh karena itu, transformasional mengandung makna adanya sifat atau kemampuan untuk melakukan perubahan terhadap suatu kondisi menjadi bentuk yang baru. Seorang kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin transformasional apabila mampu mengelola dan mengubah energi sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, instrumen pendukung, maupun situasi yang ada, sehingga seluruh potensi tersebut dapat diarahkan secara efektif untuk mencapai tujuan dan mendorong terwujudnya reformasi. Teori ini memberikan kontribusi signifikan dalam kajian kepemimpinan digital. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi, menginspirasi perubahan, serta mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Dalam era digital, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan transformasi digital secara strategis. Kepemimpinan transformasional relevan karena transformasi digital menuntut perubahan mendasar pada struktur kerja, proses bisnis, dan budaya organisasi, yang hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan yang visioner dan inspiratif.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, konsep kepemimpinan digital muncul sebagai pengembangan dari teori-teori kepemimpinan sebelumnya. Kepemimpinan digital dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan kompetensi kepemimpinan dengan pemahaman dan pemanfaatan teknologi digital untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan digital tidak hanya menekankan penguasaan

teknologi, tetapi juga kemampuan strategis dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, inovasi, dan kolaborasi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan digital merupakan bentuk kepemimpinan adaptif yang relevan dengan tuntutan transformasi digital.

Dalam kerangka teori kepemimpinan, kepemimpinan digital dapat diposisikan sebagai sintesis antara kepemimpinan transformasional, situasional, dan adaptif. Pemimpin digital dituntut memiliki visi digital yang jelas, mampu mengelola perubahan, serta menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran. Namun, implementasi kepemimpinan digital juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi digital pemimpin, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan teknologi, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap digitalisasi. Tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya merupakan persoalan teknis, tetapi juga persoalan kepemimpinan dalam mengelola manusia dan perubahan organisasi.

Di sisi lain, transformasi digital juga membuka peluang strategis bagi kepemimpinan organisasi. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan pemimpin meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis data, memperkuat komunikasi dan koordinasi, serta mendorong inovasi yang lebih cepat dan kolaboratif. Dalam perspektif teori kepemimpinan, peluang ini hanya dapat dimanfaatkan secara optimal apabila pemimpin memiliki kapasitas kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan digital dapat dipahami sebagai strategi kepemimpinan yang berperan penting dalam menjembatani tuntutan transformasi digital dengan realitas organisasi modern.

Berdasarkan uraian teori kepemimpinan tersebut, penelitian ini memposisikan kepemimpinan digital sebagai bentuk pengembangan teori kepemimpinan yang relevan dengan konteks organisasi modern. Kajian ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi tantangan dan peluang transformasi digital serta merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif dan aplikatif. Dengan demikian, teori kepemimpinan menjadi landasan konseptual utama dalam menganalisis peran kepemimpinan digital sebagai strategi solusi dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas organisasi di era digital.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research). Menurut (Sukmadinata, 2007:60) dalam (SaThierbach et al., 2015) Penelitian kualitatif berpijak pada paradigma filsafat konstruktivisme, yaitu pandangan yang meyakini bahwa realitas bukanlah sesuatu yang tunggal dan objektif, melainkan bersifat jamak, dinamis, dan terbentuk melalui interaksi sosial. Dalam pendekatan ini, kenyataan dipahami sebagai hasil konstruksi sosial yang dibentuk oleh individu maupun kelompok melalui pengalaman, persepsi, dan interpretasi mereka terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, peneliti kualitatif tidak hanya berupaya menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga berusaha memahami makna di balik pengalaman sosial yang dialami oleh subjek penelitian. Perspektif ini menjadikan proses interpretasi sebagai elemen penting, karena kenyataan dianggap tidak terlepas dari konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai yang melekat pada individu atau komunitas yang mengalaminya.

Selain itu, Menurut (Waruwu, 2024) metode penelitian kualitatif merujuk pada pendekatan yang akan menghasilkan data berupa data deskriptif. Data-data deskriptif tersebut berasal dari pengamatan baik dalam bentuk tertulis, lisan ataupun perilaku dari subjek penelitian. Data deskriptif atau naratif ini terbentuk dari hasil eksplorasi dan pemaknaan peneliti terhadap

lingkungan sosial yang akan diteliti. Dengan demikian konsep ini akan menjadi dasar dari definisi pendekatan penelitian kualitatif

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam konsep, tantangan, peluang, serta strategi kepemimpinan digital dalam organisasi modern berdasarkan perspektif teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan pengkajian berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku teks, artikel jurnal ilmiah, prosiding, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan teori kepemimpinan, kepemimpinan digital, dan transformasi digital organisasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif-analitis dengan cara mengkaji, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep dan temuan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif serta merumuskan kesimpulan mengenai tantangan, peluang, dan strategi kepemimpinan digital dalam konteks organisasi modern.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan telaah sistematis terhadap berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan isu kepemimpinan digital, transformasi digital, dan perubahan organisasi dalam konteks modern. Pendekatan studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara komprehensif perkembangan konsep, temuan empiris, serta kerangka teoretis yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Melalui analisis deskriptif-analitis, penelitian ini mensintesis berbagai hasil kajian terdahulu guna memperoleh pemahaman yang utuh mengenai tantangan dan peluang kepemimpinan digital, sekaligus menjawab tujuan penelitian secara terstruktur dan argumentatif.

Temuan kajian menunjukkan bahwa keterbatasan kompetensi digital pada tingkat pimpinan merupakan salah satu hambatan utama dalam penerapan kepemimpinan digital. Sejumlah pemimpin organisasi belum sepenuhnya memosisikan teknologi digital sebagai elemen strategis dalam pengelolaan organisasi, melainkan masih memandangnya sebatas perangkat teknis pendukung aktivitas operasional. Perspektif yang sempit tersebut berdampak pada lemahnya integrasi teknologi digital dengan visi, misi, dan arah strategis organisasi. Maryati dan Siregar (2022) menekankan bahwa kepemimpinan digital yang efektif menuntut kemampuan pemimpin dalam mengaitkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dengan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Tanpa kompetensi tersebut, proses transformasi digital cenderung berjalan secara parsial dan belum mampu menciptakan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi.

Selain keterbatasan kompetensi, resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan penting dalam implementasi kepemimpinan digital. Perubahan menuju sistem kerja berbasis digital sering kali memunculkan rasa tidak aman dan kekhawatiran di kalangan anggota organisasi, terutama ketika perubahan tersebut tidak disertai dengan komunikasi yang jelas dan dukungan kepemimpinan yang konsisten. Budaya organisasi yang masih berorientasi pada pola kerja konvensional semakin memperkuat sikap resistif tersebut. Waedoloh (2022) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Dalam konteks digital, pemimpin dituntut untuk membangun kepercayaan, mengembangkan komunikasi dua arah, serta melibatkan anggota organisasi secara aktif dalam proses perubahan agar transformasi digital dapat diterima dan dijalankan secara kolektif.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan ketidakseimbangan antara kesiapan teknologi dan kesiapan sumber daya manusia. Tidak semua organisasi memiliki infrastruktur digital yang

memadai, dan pada saat yang sama, tingkat literasi digital sumber daya manusia juga masih bervariasi. Kesenjangan ini berpotensi menghambat pemanfaatan teknologi digital secara optimal dan melemahkan efektivitas kepemimpinan digital. Tulungen et al. (2022) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada keselarasan antara kapabilitas teknologi dan kapasitas sumber daya manusia. Apabila kesiapan tersebut tidak seimbang, adopsi teknologi justru dapat menimbulkan inefisiensi serta beban tambahan bagi organisasi.

Di sisi lain, hasil kajian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital menghadirkan peluang strategis yang besar bagi organisasi modern. Salah satu peluang utama adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja melalui pemanfaatan sistem digital. Teknologi memungkinkan proses kerja berlangsung lebih cepat, transparan, dan terintegrasi, sehingga pimpinan dapat memantau kinerja organisasi secara lebih akurat dan berbasis waktu nyata. Maryati dan Siregar (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang didukung oleh kepemimpinan digital berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Selain itu, kepemimpinan digital juga membuka peluang dalam peningkatan kualitas pengambilan keputusan. Ketersediaan data yang lebih luas dan akurat memungkinkan pemimpin menerapkan pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*). Wujarso et al. (2023) menjelaskan bahwa pemimpin digital memiliki peran strategis dalam mengelola dan memanfaatkan data organisasi sebagai dasar perumusan kebijakan dan pengembangan inovasi. Dengan pendekatan ini, keputusan organisasi tidak lagi bertumpu pada intuisi semata, melainkan didasarkan pada analisis yang sistematis dan rasional.

Lebih lanjut, kepemimpinan digital turut mendorong terciptanya inovasi dan kolaborasi yang lebih luas. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan terbangunnya kerja sama lintas unit dan lintas sektor secara lebih fleksibel, sehingga mempercepat proses pertukaran pengetahuan dan pengembangan ide-ide baru. Prayuda (2022) mengungkapkan bahwa pemimpin yang adaptif terhadap perkembangan teknologi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan serta keterbukaan terhadap inovasi. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan digital.

Berdasarkan berbagai tantangan dan peluang tersebut, penelitian ini merumuskan sejumlah strategi kepemimpinan digital sebagai upaya menghadapi transformasi digital. Strategi pertama adalah penguatan literasi dan kompetensi digital pemimpin melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya dituntut memahami aspek teknis teknologi, tetapi juga mampu menilai implikasi strategis dan organisasional dari pemanfaatan teknologi digital. Strategi ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan dan pembelajaran dalam organisasi (Wahyuni, 2021).

Strategi kedua adalah pembangunan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif. Pemimpin digital perlu menciptakan iklim organisasi yang terbuka terhadap perubahan serta mendorong partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Dalam perspektif kepemimpinan situasional, pemimpin dituntut untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan karakteristik sumber daya manusia yang dipimpin (Wijaya et al., 2018). Budaya organisasi yang adaptif akan berperan dalam menekan resistensi dan mempercepat proses transformasi digital.

Strategi ketiga adalah pemanfaatan teknologi digital secara strategis dan terintegrasi dengan visi organisasi. Teknologi tidak diposisikan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan organisasi. Dengan pendekatan ini,

kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga pada penciptaan nilai dan keberlanjutan organisasi. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital merupakan pendekatan kepemimpinan yang krusial dalam menjembatani tuntutan transformasi digital dengan realitas organisasi modern.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang transformasi digital pada organisasi modern. Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan kompetensi digital pemimpin, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan antara kesiapan teknologi dan sumber daya manusia, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif. Namun demikian, transformasi digital juga menghadirkan peluang signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pengambilan keputusan berbasis data, inovasi, dan kolaborasi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan digital perlu dikembangkan sebagai strategi kepemimpinan yang integratif melalui penguatan kompetensi digital pemimpin, pembangunan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif, serta pemanfaatan teknologi digital secara strategis dan visioner agar organisasi mampu beradaptasi dan mempertahankan daya saing secara berkelanjutan di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). *Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi*. 6, 3616–3624.
- Prayuda, R. Z. (2022). *Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Pada Era Digital : A Mini Review Article*. 03(01), 13–18.
- SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., Fischer, J., Hurt, E., Koide, S., Kossiakoff, A. A., Hoelz, A., Hawryluk-gara, L. A., ... Hoelz, A. (2015). iiMETODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS DALAM PENDIDIKAN OLAHRAGA. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 3, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., Maramis, J. B., Studi, P., Ilmu, D., Ratulangi, U. S., & Digital, K. (2022). *TRANSFORMASI DIGITAL : PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL DIGITAL TRANSFORMATION : ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP*. 10(2), 1116–1123.
- Waedoloh, H. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif*. 5(1), 144–152.
- Wahyuni, F. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam*. 2(2), 141–162.



- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. XXIII(03), 319–333.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital*. 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>