

## PERAN DAN STRATEGI CERDAS KEPEMIMPINAN DALAM TRANFORMASI ERA DIGITAL

Bayu Syah Bila<sup>1</sup>, Aprizal Ahmad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: [bayusyahbila@gmail.com](mailto:bayusyahbila@gmail.com)<sup>1</sup>, [apriz9472@gmail.com](mailto:apriz9472@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Peran penting pemimpin sebagai agen perubahan dalam mengarahkan organisasi menuju inovasi dan efisiensi berbasis digital. Menggunakan pendekatan kualitatif, artikel ini menguraikan bagaimana kepemimpinan transformasional yang visioner dan kolaboratif menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap teknologi. Pemimpin di era digital dituntut memiliki literasi digital, kemampuan komunikasi virtual, serta strategi cerdas dalam pengambilan keputusan berbasis data. Strategi tersebut mencakup penguatan kolaborasi, pemanfaatan teknologi analitik, dan pemberdayaan tim untuk berinovasi. Selain itu, pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi teknologi serta memfasilitasi perubahan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasi, Transformasi Digital, Peran Kepemimpinan, Strategi Kepemimpinan.

***Abstract:** The important role of leaders as agents of change in directing organizations towards digital-based innovation and efficiency. Using a qualitative approach, this article describes how visionary and collaborative transformational leadership is key to creating a work culture that is open to technology. Leaders in the digital era are required to have digital literacy, virtual communication skills, and smart strategies in data-based decision making. These strategies include strengthening collaboration, utilizing analytical technology, and empowering teams to innovate. In addition, leaders must be able to create an environment that supports technology adaptation and facilitates sustainable change.*

***Keywords:** Transformational Leadership, Digital Transformation, Leadership Roles, Leadership Strategy.*

## PENDAHULUAN

Era digital membawa perubahan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kepemimpinan. Transformasi digital bukan hanya soal penerapan teknologi, melainkan juga menyangkut perubahan pola pikir, struktur organisasi, dan budaya kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi (Angelika

Yanuar Kirana et al., 2023). Peran pemimpin menjadi sangat krusial sebagai agen perubahan (*change agent*) yang mampu mengarahkan organisasi menuju inovasi dan keunggulan kompetitif.

Transformasi digital menuntut adanya perubahan dalam pola komunikasi dan pengambilan keputusan. Proses yang dulunya bersifat hierarkis kini bergerak ke arah yang lebih kolaboratif dan berbasis data real-time. Oleh karena itu, kepemimpinan harus mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang terbuka, adaptif, dan inovatif.

Kepemimpinan yang efektif di era digital menuntut strategi yang cerdas dalam mencakup kemampuan beradaptasi terhadap teknologi, membangun komunikasi yang efektif secara virtual, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis data (Priyono et al., 2020). Pemimpin tidak hanya harus memahami teknologi, tetapi juga memiliki visi yang jelas serta mampu menginspirasi dan memberdayakan timnya dalam menghadapi disrupsi.

Kepemimpinan dituntut untuk mampu mengelola kompleksitas dan ketidakpastian di tengah-tengah perubahan teknologi dan globalisasi. Pemimpin perlu memiliki literasi digital yang kuat, serta kemampuan berpikir strategis dan visioner agar mampu memanfaatkan peluang dan menghindari disrupsi yang merugikan (Siti Nurjanah et al., 2024). Dengan demikian, urgensi dalam mengkaji ulang pendekatan kepemimpinan menjadi semakin tinggi. Pemimpin memiliki peran dalam merancang strategi yang cerdas sesuai dengan kebutuhan organisasinya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Penelitian kualitatif perlu memiliki wawasan yang mendalam sebagai landasan dalam menjalankan studi peneliti (Sahir, 2021). Proses analisis data dilakukan secara induktif, dimulai dari temuan-temuan faktual di lapangan yang kemudian dirumuskan menjadi hipotesis atau teori (Sugiyono, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpin", yang mencakup dua unsur utama. Pemimpin sebagai pihak yang memimpin dan dipimpin sebagai pihak yang mengarahkan. Kata "pimpin" sendiri mengandung makna membimbing, mengarahkan, mengatur, serta memengaruhi. Seorang pemimpin memikul tanggung jawab, baik secara lahiriah maupun batiniah, atas tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Mu'ah & Indrayani, 2019).

Secara Umum, "Pemimpin" adalah individu dengan karakter dan gaya kepemimpinan yang unik. Pemimpin harus memiliki proposisi kepemimpinan kepribadian (*personality*) atau wibawa (*authority*). Seorang pemimpin perlu memiliki kepribadian yang menonjol, yang membedakannya dari orang lain dan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pengikutnya. Kewibawaan mengacu pada nilai, reputasi, prestasi, dan karakter seseorang, sehingga dihormati (Susatya, 2023). Pemimpin merupakan individu yang mampu memengaruhi dan mendorong orang lain agar bersama-sama mencapai suatu tujuan (Sutikno, 2018).

Menurut E. Mulyasa (2006) "Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok yang diarahkan guna meraih tujuan bersama atau tujuan organisasi". Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang agar dapat membimbing dan mengarahkan orang lain untuk berkolaborasi dengan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Marlina, 2013).

### 2. Kepemimpinan Transformasi

Pemimpin transformasi membantu anggota untuk membangun sudut pandang baru tentang kepemimpinan. Melalui karisma serta dukungan yang menginspirasi, para pemimpin dapat membangun persepsi tentang diri mereka sebagai orang yang dapat mendukung dan peduli terhadap bawahan dengan pertimbangan individual (Almaududi Ausat et al., 2022).

Menurut Reza (2019) ada berbagai hal yang perlu diperhatikan dalam membahas kepemimpinan transformasional:

- a. Pemimpin yang karismatik mengatasi rintangan bawahan untuk membangun nilai dan kepercayaan mereka sendiri pada pengikut mereka
- b. Pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi mendorong karyawan untuk menyambut tujuan dan tantangan yang sulit dengan semangat, serta memiliki pandangan untuk masa depan.
- c. Pemimpin mengenali keunikan setiap orang dengan berempati terhadap bawahannya dan melakukan tugasnya dengan hormat.
- d. Aktivitas yang dilakukan pemimpin untuk mendorong pemikiran tentang kebiasaan formal dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif serta kreatif sehingga disebut stimulasi intelektual.

Hal-hal tersebut memiliki suatu yang bertentangan dengan kebiasaan lama atau keraguan terhadap gaya berpikir visual. Namun, keahlian baru diperlukan bagi seorang pemimpin yang mempunyai dampak yang signifikan dan secara efektif menuju masa depan. Hal ini dapat mendukung secara signifikan bagi para pemimpin digital untuk menginspirasi orang untuk bekerja dengan perangkat teknologi baru dalam beradaptasi pada masa digitalisasi saat ini (Wujarso et al., 2023).

### 3. Transformasi Digital

*Digital transformation* (transformasi digital) adalah perubahan signifikan dan penting dalam organisasi beroperasi dan berinteraksi melalui penggunaan teknologi digital. transformasi ini pada dasarnya dilakukan untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja (Erwin et al., 2023).

Pada saat ini, Indonesia telah memasuki era industri generasi Z bahkan generasi alpha yang menyatukan aspek fisik, digital, dan biologi. Transformasi ini mencakup pemanfaatan teknologi tingkat tinggi seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), robotika, serta kemampuan komputer untuk belajar dari data melalui *machine learning* (Hidayat & Najicha, 2023). Transformasi digital merupakan hasil dari beberapa inovasi dan teknologi digital yang mengubah struktur, praktik, logika, struktur, dan keyakinan baru yang mengubah, mngganti, atau melengkapi aturan yang ada dalam organisasi. Transformasi digital merujuk pada perubahan yang terjadi seiring dengan penggunaan

teknologi digital di berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Era ini ditandai oleh percepatan transformasi digital yang sangat signifikan menyebar secara luas dan cepat (Widhayaka & Najicha, 2023).

Pemanfaatan teknologi digital dapat dimaknai sebagai perubahan dari keterampilan manual ke digital. Banyak hal yang perlu diperhatikan agar sesuai dengan konsep digital. Salah satu aspek yang paling penting adalah pemahaman tentang teknologi digital itu sendiri beserta isu-isu yang menyertainya. Transformasi digital yang berhasil akan tercermin dalam perubahan signifikan dalam praktik kerja suatu organisasi. Penggunaan teknologi digital dalam mendukung layanan menjadi elemen krusial bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang adaptif dan kompeten dalam mengelola serta mengoptimalkan teknologi digital guna mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Tulungen et al., 2022).

#### **4. Peran Kepemimpinan dalam Transformasi Era Digital**

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan organisasi menuju transformasi digital yang berkelanjutan. Kepemimpinan tidak lagi hanya berfokus pada kemampuan administratif, tetapi juga pada kompetensi digital dan kemampuan membaca perubahan teknologi secara strategis. Pemimpin dituntut untuk mampu menjadi penggerak utama perubahan dengan menyelaraskan antara visi digital dan budaya organisasi (Tulungen et al., 2022).

Transformasi digital dalam organisasi membutuhkan pola kepemimpinan yang visioner dan adaptif. Pemimpin yang efektif harus memahami bagaimana teknologi dapat diintegrasikan untuk menciptakan efisiensi kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendorong inovasi (Cahyati Wulandari & Sri Pudjiarti, 2024). Dalam hal ini, pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi juga fasilitator perubahan yang aktif membangun komitmen seluruh anggota organisasi terhadap visi digital.

Peran penting bagi pemimpin transformasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adopsi teknologi baru. Banyak kegagalan transformasi digital justru disebabkan oleh resistensi internal dan kurangnya kesiapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemimpin harus hadir sebagai agen perubahan yang menginspirasi,

memberikan pelatihan, dan membangun kepercayaan terhadap manfaat transformasi digital (Permana et al., 2023). Pemimpin juga harus membangun komunikasi yang efektif dan transparan di tengah kompleksitas informasi digital. Di mana di era data menjadi aset utama, pemimpin pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan terbuka yang sangat dibutuhkan untuk membangun integrasi lintas secara digital (Maryati & Siregar, 2022).

Kepemimpinan digital menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan literasi digital yang tinggi. Hal ini mencakup pemahaman tentang penggunaan teknologi informasi, pemanfaatan media sosial dalam organisasi, adaptasi terhadap digital, serta mampu menggunakan teknologi baru dengan cepat serta menjadi teladan dalam penerapan teknologi digital.

## 5. Strategi Cerdas Kepemimpinan dalam Transformasi Era Digital

Pemimpin masa depan membawa pemikiran keorganisasian yang cerdas, membiarkan bakat berkembang dan mampu mendorong pengembangan risiko sebagai proses yang inovatif. Strategi utama adalah transformasi kognitif, di mana pemimpin terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan digitalnya melalui pembelajaran berkelanjutan, termasuk pemanfaatan kecerdasan buatan, analitik data, dan berbagai platform teknologi terbaru. Ada beberapa strategi yang cerdas dengan kepemimpinan yang efektif dalam merespons era digital dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dengan meningkatnya kompleksitas, dibutuhkan pendekatan inovatif serta kepemimpinan yang tangguh guna mengantisipasi berbagai permasalahan sekaligus mengoptimalkan peluang yang muncul di era transformasi digital.
- b. Secara holistik, Seorang pemimpin membentuk dan mengembangkan dirinya melalui transformasi kognitif, dengan cara mengelola pengetahuan virtual secara optimal, memanfaatkan peluang digital secara maksimal, serta menggali gagasan terbaik.
- c. Memanfaatkan teknologi digital untuk menganalisis sejumlah besar data dan menghasilkan solusi yang dapat diprediksi. Proses ini memerlukan adaptasi yang berkelanjutan terhadap dinamika global, mengumpulkan informasi sehari-hari, dan menentukan pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah

Kepemimpinan transformasi tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk melihat peluang-peluang baru yang muncul. Pemimpin transformasi memahami bahwa kegagalan adalah bagian tak terpisahkan dari proses inovasi, dan melalui kegagalan tersebut, mereka dapat menemukan jalan menuju keberhasilan yang lebih besar (Andini, 2021).

Pendekatan interaktif dan inklusif membantu pemimpin dalam merespons dengan cepat dan mengejar kolaborasi dengan cara yang bijaksana. Pemimpin harus fleksibel dalam mengelola gangguan, menyesuaikan diri dengan cepat, dan mengomunikasikan tujuan kepada semua komponen organisasi (Wulansasi & Ma'mun, 2019). Menurut pandangan dunia modern, struktur organisasi yang lebih kompleks yang lebih terdistribusi dan terdesentralisasi memungkinkan organisasi untuk tumbuh dan menciptakan tenaga kerja yang lebih bebas

## KESIMPULAN

Kepemimpinan di era digital memainkan peran sentral dalam mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat dan kompleks. Pemimpin transformasi tidak hanya dituntut memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan membangun komunikasi yang efektif, mendorong kolaborasi, dan menciptakan budaya inovatif. Transformasi digital mengubah pola pikir kepemimpinan dari model hierarkis menuju pendekatan yang lebih inklusif, partisipatif, dan berbasis data. Keberhasilan pemimpin dalam era ini ditentukan oleh kemampuannya memahami teknologi, mendampingi tim dalam proses perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap tantangan digital. Strategi cerdas kepemimpinan diperlukan untuk merespons dinamika zaman, termasuk kemampuan menghadapi kegagalan sebagai bagian dari inovasi. Kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan strategis merupakan kunci utama dalam mewujudkan transformasi digital yang berkelanjutan dan bermakna bagi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
- Andini, R. D. (2021). STRATEGI PEMIMPIN DALAM DIGITAL LEADERSHIP DI ERA DISRUPSI DIGITAL. *AL-IRSYAD*, 11(1), 58.
- Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, & Mochammad Isa Ansori. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19–36.
- Cahyati Wulandari, D., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 207–220.
- Erwin, E., Pasaribu, A. W., Novel, N. J. A., Thaha, A. R., Adhicandra, I., Suardi, C., Nasir, A., & Syafaat, M. (2023). *Transformasi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hidayat, S., & Najicha, F. U. (2023). Transformasi Industri Menuju Digitalisasi dan Dampaknya pada Ketenagakerjaan serta Dinamika Hubungan Kerja di Indonesia. *Universitas Sebelas Maret*.
- Marlina, L. (2013). Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan. *TA'DIB*, XVIII(02).
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner*, 6(4), 3616–3624.
- Mu'ah, & Indrayani, T. I. (2019). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., Arifin, M. Z., & Kurnianto, I. (2023). *Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya dan Pengembangan Kepemimpinan pada Generasi Milenial dan Z*. 2(3).
- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying Digital Transformation Paths in the Business Model of SMEs during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4).

- Reza, M. H. (2019). Components of Transformational Leadership Behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(3), 119–124.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Siti Nurjanah, D., Dewi Masithoh, U., & Zulfaidah, Ra. (2024). Literasi Digital dalam Dunia Pendidikan di Era Revolusi Society 5.0 Termasuk Pemanfaatan ICT pada Pendidikan. *Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Teori dan Hasil Pendidikan Dasar*, 3(1), 99–109.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susatya, E. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: UAD Press.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Widhayaka, A. R., & Najicha, F. U. (2023). *Peran Nilai Pancasila dan Semangat Bela Negara bagi Generasi Muda dalam Era Transformasi Digital*.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital*. 7.
- Wulansasi, A., & Ma'mun, A. A. J. (2019). Kepemimpinan pendidikan: Menghadapi disrupsi dan vuca di masa depan. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 1(1), 51–75.