



**JMPIS:**  
**JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN**  
**ILMU SOSIAL**

E-ISSN: 2716-375x  
P-ISSN: 2716-3758

<https://dinastirev.org/JMPIS>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Studi Literatur: Peran Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital

Patricia Herpayanti Rajagukguk<sup>1\*</sup>, Suryanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Airlangga, Surabaya 60286, Jawa Timur, Indonesia, [patricia.herpayanti.rajagukguk-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:patricia.herpayanti.rajagukguk-2023@pasca.unair.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Airlangga, Surabaya 60286, Jawa Timur, Indonesia, [suryanto@psikologi.unair.ac.id](mailto:suryanto@psikologi.unair.ac.id)

\*Corresponding Author: [patricia.herpayanti.rajagukguk-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:patricia.herpayanti.rajagukguk-2023@pasca.unair.ac.id)

**Abstract :** *This article discusses the impact of technological developments on organizations, causing increasingly complex challenges faced by an organization. The results of digital innovation, which causes changes in organizational structure, practices, values and also changes in beliefs, are the impact of the digital transformation process. Utilizing technology and communication skills to fundamentally change business strategy requires organizations to have a leader who has skills in organizational management. An approach through transformational leadership to change organizational culture and create sustainable organizational change. A transformational leader is required to have the skills to be able to motivate, encourage and inspire the team to continue to develop and achieve maximum potential. And accuracy in determining business strategies and policies carried out by the top management of an organization is very important in order to maintain and develop the existence of the organization in the long term for an organization. Dynamic technological change requires organizations to have leaders who are creative, skilled in communication, adaptive to new technology and able to manage the risks and failures that inevitably occur as part of an innovation process. The role of a transformational leader in adopting technology must be in line with a leader's skills in utilizing technology and a leader's emotional intelligence to carry out decision-making actions. Transformational leadership which focuses on increasing employee talent and skills is an effective strategy for an organization. Apart from that, human resource management in an organization also has a role in facilitating cultural change, adopting a culture that supports innovation, collaboration and also carrying out organizational learning.*

**Keywords :** *Digital Transformation, Transformational Leadership, Strategic Management*

**Abstrak :** Artikel ini membahas terkait dampak dari perkembangan teknologi terhadap organisasi sehingga menyebabkan tantangan yang semakin kompleks yang dihadapi oleh suatu organisasi. Hasil dari suatu inovasi digital, yang menyebabkan perubahan struktur, praktik, nilai dan juga perubahan keyakinan organisasi merupakan dampak dari adanya proses transformasi digital. Pemanfaatan teknologi dan juga keterampilan komunikasi guna mengubah strategi bisnis secara fundamental, menuntut organisasi untuk memiliki seorang pemimpin

yang memiliki keterampilan dalam pengelolaan organisasi. Pendekatan melalui kepemimpinan transformasional guna mengubah budaya organisasi dan dapat menciptakan perubahan organisasi secara berkelanjutan. Seorang pemimpin transformasional dituntut untuk memiliki keterampilan untuk dapat memotivasi, mendorong dan menginspirasi tim agar terus berkembang dan mencapai potensi yang maksimal. Dan kecermatan dalam penetapan strategi dan kebijakan bisnis yang dilakukan oleh manajemen puncak suatu organisasi sangat penting bertujuan untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi dalam jangka panjang bagi suatu organisasi. Perubahan teknologi yang dinamis menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang mamou kreatif, terampil dalam komunikasi, adaptif terhadap teknologi baru dan mampu dalam mengelola resiko serta kegagalan yang pasti terjadi sebagai bagian dari suatu proses inovasi. Peranan pemimpin transformasional dalam mengadopsi teknologi harus selaras dengan keterampilan seorang pemimpin dalam pemanfaatan teknologi dan kecerdasan emosional seorang pemimpin untuk melakukan tindakan pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional yang menitikberatkan pada peningkatan bakat, dan keterampilan karyawan merupakan suatu strategi yang efektif bagi suatu organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi juga memiliki peranan guna memfasilitasi perubahan budaya, mengadopsi budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi dan juga melakukan pembelajaran organisasi.

**Kata Kunci :** Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Strategi

## PENDAHULUAN

Dampak perkembangan teknologi menyebabkan organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Transformasi digital pada suatu organisasi merupakan efek dari gabungan beberapa inovasi digital, yang dapat menghasilkan aktor baru, struktur, praktik, nilai dan keyakinan suatu organisasi yang ditujukan untuk dapat mengubah, mengancam, menggantikan, ataupun melengkapi aturan permainan yang ada dalam organisasi. Definisi inovasi digital terdiri dari dua ragam digital yaitu sebagai solusi digital inovatif dan juga konsep bisnis digital inovatif (Wujarso, 2021). Dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menyebabkan perubahan pada strategi bisnis di suatu organisasi secara fundamental. Dan hal ini jugalah yang menuntut setiap organisasi untuk pentingnya memiliki seorang pemimpin yang terampil untuk dapat mengelola adanya dan memastikan keberlangsungan operasional suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasi merupakan suatu langkah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk dapat mengubah budaya organisasi dan menciptakan perubahan secara berkelanjutan. Pemimpin transformasional mampu memiliki keterampilan untuk dapat memotivasi, dan juga memberikan dorongan, dan menginspirasi kepada tim untuk terus berkembang, mencapai tujuan bersama dan juga mencapai potensi yang maksimal, serta pemimpin transformasional juga befokus pada adanya perubahan yang inovatif secara positif dan memiliki visi yang jangka panjang (Mahyadi, 2023). Strategi dan kebijakan bisnis adalah suatu keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak pada suatu organisasi, dan pengambilan keputusan terkait strategi bisnis suatu organisasi sangat memerlukan kecermatan dalam perumusan ataupun untuk penjabaran strategi bisnis yang yang dapat dijadikan sebagai formulasi tentang apa yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam bisnis. Implementasian manajemen strategi pada lingkungan organisasi bertujuan untuk dapat mempertahankan dan juga mengembangkan eksistensi suatu organisasi untuk jangka panjang melalui peraih laba kompetitif secara berkelanjutan (Arifudin, 2021). Perubahan teknologi secara signifikan pada suatu organisasi menuntut setiap organisasi memiliki seorang pemimpin yang kreatif, keterampilan komunikasi yang baik, mampu menerima teknologi baru, terampil dalam

menangani kegagalan sebagai bagian dari suatu proses inovasi, keterampilan sebagai perangkul untuk keseluruhan anggota organisasi pada saat mengalami kegagalan, mengelola resiko, menghasilkan ide yang baru, kompleksitas, perubahan yang cepat dan kebutuhan akan fleksibilitas merupakan permasalahan yang mutlak dihadapi suatu organisasi untuk dapat mendorong terciptanya struktur kepemimpinan yang lebih terdesentralisasi dan guna mendorong partisipasi dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Sofiyanto, 2024).

Peran seorang pemimpin pada suatu organisasi menjadi sentral dalam mengadopsi pemanfaatan teknologi pada era perkembangan teknologi yang pesat, namun hal tersebut juga perlu disesuaikan dengan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dalam pemanfaatan teknologi dan keterampilan dalam kecerdasan pengelolaan emosional yang pasti terjadi di lingkungan organisasi terutama dalam proses pengambilan keputusan suatu organisasi (Tulungen, 2022). Suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan variasi elemen pada peningkatan bakat dan juga keterampilan karyawan atau bawahan merupakan suatu strategi yang meliputi modifikasi berkaitan dengan cara pandang bawahan terhadap permasalahan yang terjadi melalui pendekatan cara-cara terkini, sekaligus meumbuhkan semangat, inspirasi dan dapat menginspirasi bawahan menjadi lebih baik dari sebelumnya merupakan definisi dari gaya kepemimpinan transformasional (Agustina & dkk, 2023). Peranan manajemen SDM dalam kegiatan pengambilan keputusan pada suatu organisasi yaitu dengan memfasilitasi perubahan budaya, mengadopsi budaya yang dapat mendukung inovasi, kolaborasi dan pembelajaran yang dilakukan secara konsisten dengan melibatkan perubahan nilai-nilai perusahaan dan mengenai cara berinteraksi di antara anggota tim pada suatu organisasi merupakan suatu dampak dari adanya transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi (Wahyudi, 2023).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kualitatif *literature review* dengan pemberian output berdasar pada data yang disertai adanya penjabaran mengenai suatu temuan dengan tujuan untuk dapat mengkaji “Peran Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategi di Era Digital. Analisis penelitian ini berdasarkan pada penggunaan data sekunder yang telah terkumpul. Tujuan dari pendekatan tinjauan pustaka digunakan untuk dapat menemukan gagasan dari ”**Peran Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategi di Era Digital**”, guna untuk menyelidiki kemampuan, dan mengkaji secara keseluruhan pengaruh di era digital. Dimana data yang telah terkumpul yang bersumber dari jurnal dan karya ilmiah secara spesifik dengan menggunakan metode *literature review* dalam penelitian ini yaitu *systematic literature review* dimana data yang terkumpul yang bersumber dari jurnal dan karya ilmiah dapat memberikan suatu kesimpulan (Andriani, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan tujuan dan untuk mencapai tujuan perusahaan di era digital melalui penekanan pada kepemimpinan transformasional merupakan suatu perubahan dinamis yang terdapat pada suatu organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan para pemimpin organisasi dituntut untuk mampu memiliki kemampuan dan keterampilan menangani kegagalan yang akan dihadapi merupakan bagian terpenting dari proses inovasi, menciptakan suasana yang mampu merangkul kegagalan, dan mengelola resiko guna menghasilkan ide-ide baru, kompleksitas, perubahan dinamis, dan kebutuhan yang fleksibilitas ialah beberapa unsur permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi guna mendorong terciptanya struktur kepemimpinan yang terdesentralisasi dan dapat mendorong partisipasi dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan merupakan faktor yang mendorong perubahan dinamis dan signifikan melalui penekanan pada kepemimpinan transformasional sebagai suatu paradigma utama untuk dapat menghadapi perubahan pada suatu organisasi (Sofiyanto, 2024).

Fikri (2021) menegaskan bahwa peranan kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan motivasi intrinsik, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui pendekatan *basic need statisfication* pada organisasi. Analisis efektivitas peranan kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi saat penetapan kebijakan bertujuan untuk dapat mengetahui pentingnya adaptasi pemimpin terhadap perubahan teknologi yang dinamis. Dimana seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk mampu memotivasi dan menginspirasi namun juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam pemanfaatan teknologi dan inovasi (Veranita, 2024)

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2023) pada judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital *INNOVATIVE* menyimpulkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki visi kepemimpinan yang berupa menginspirasi dan membimbing anggota tim untuk menuju tujuan bersama dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dapat memotivasi untuk pencapaian hasil yang lebih baik. Serta bentuk dukungan juga kolaborasi yang diberikan oleh seorang pimpinan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk melakukan pertukaran ide dan inovasi, meningkatkan kreativitas keseluruhan anggota organisasi dan juga dapat suatu langkah penemuan solusi yang lebih efisien bagi suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional melalui memperkuat kemampuan organisasi dengan melakukan perencanaan yang matang, pelatihan karyawan, kerja sama dengan pihak terlibat, dan pemanfaatan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan dan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup dan reputasi perusahaan (Erman, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmaniah (2024) dengan judul penelitian Peran Kepemimpinan dalam Menghadapi Bisnis ke Eraa Revolusi Industri Digital dengan pendekatan studi kasus dan implikasinya menyimpulkan bahwa seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk mampu mengikuti perubahan terhadap kebutuhan di era revolusi 4.0 dengan melalui pendekatan dalam pemanfaatan teknologi digital dan memanfaatkannya untuk melakukan upaya dorongan pertumbuhan dan inovasi organisasi. Dan pemimpin digital juga dituntut untuk mampu mengatasi tantangan dan mampu melihat serta mengambil peluang yang ada sejalan dengan revolusi digital.

Penelitian dengan judul Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi, yang dilakukan oleh Hulu (2024) menyimpulkan bahwa Peranan kepemimpinan transformasional sangat krusial dan memiliki dampak yang sangat signifikan dalam mendorong inovasi organisasi terutama perubahan teknologi yang dinamis yang dialami oleh perusahaan. Dimana seorang pemimpin transformasional berperan untuk dapat menciptakan lingkungan guna mendukung ide baru, eksperimen, dan kolaborasi antar keseluruhan anggota pada organisasi.

## **KESIMPULAN**

Pada uraian penjelasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai Peran Transformasional Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategi di Era Digital, antara lain:

1. Tantangan organisasi yang semakin kompleks dikarenakan perkembangan teknologi yang membutuhkan adanya transformasi digital untuk dapat mengubah struktur praktik, nilai dan keyakinan organisasi
2. Keterampilan untuk dapat memotivasi, menginspirasi dan mengembangkan potensi merupakan keterampilan dan kemaampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional suatu organisasi di era digital.
3. Kecermatan dalam penetapan strategi dan kebijakan bisnis pada suatu organisasi bertujuan untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi dalam jangka panjang melalui pendekatan pencapaian keunggulan kompetitif secara berkelanjutan

4. Keterampilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi yang berupa keterampilan pemimpin yang kreatif, terampil dalam komunikatif, adaptif terhadap teknologi baru dan terampil dalam mengelola resiko serta kegagalan sebagai bagian dari suatu proses inovasi pada suatu organisasi yang mengalami perubahan secara dinamis.
5. Peranan penting manajemen sumber daya manusia guna mendukung transformasi digital organisasi, dengan memfasilitasi perubahan budaya, mengadopsi budaya yang juga mendukung inovasi dan kolaborasi, dan melakukan penyesuaian nilai-nilai serta interaksi antar keseluruhan anggota organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. I., & AC, S. (2020). *Manajemen strategis*. Nas Media Pustaka.
- Andriani, R. D. (2021). Strategi Pemimpin dalam Digital Leadership di Era Disrupsi Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 58–72
- Arifudin, O. (2021). Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi. Era Revolusi Industri Digital: Studi Kasus dan Implikasinya. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 239-253.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022-11034.
- Fitaloka, N. D. (2024). ANALISIS EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENETAPAN KEBIJAKAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179-186.
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025-4040.
- Hamid, R. S., Utami, B., Wijayanti, T. C., Herawati, B. C., Permana, D., Siswanto, A., ... & Hidayat, A. C. (2023). *MANAJEMEN STRATEGIS: Konsep dan Aplikasi dalam Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., Putri, F. L. S., & Ilham, I. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 1358-1364.
- Junaedi, I. W. R., Pribadi, F. S., Latif, A. S., Juliawati, P., Sumartana, I. M., Nurdiana, N., ... & Santoso, R. (2022). Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran di Era Society 5.0).
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan ( Studi Literatur ). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 282–304
- Mahyadi, M., & Safrizal, H. B. A. (2023). Gaya kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja Karyawan: A Literatur Review. *Public Service and Governance Journal*, 4(1), 66-76.
- Arifudin, O. (2021). Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi.
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4509-4516.
- Rohmaniah, R., & Pudjiarti, E. S. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Mengadaptasi Bisnis ke Era Revolusi Industri Digital: Studi Kasus dan Implikasinya. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 239-253.
- Saktisyahputra, S. (2024). *Transformasi Digital: Teori & implementasi Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Santoso, R. (2022). Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran di Era Society 5.0).

- Sedjati, R. S. (2015). *Manajemen Strategis*. Deepublish.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1).
- Subekti, R., Ohhyver, D. A., Judijanto, L., Satwika, I. K. S., Umar, N., Hayati, N., ... & Syauqy, K. (2016). Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam*, 16(1), 155–124. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v13i01.1835>
- 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).
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). ANALISIS EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENETAPAN KEBIJAKAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179-186.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 7(1), 1-9.
- Wahab, A. A. (2015). Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Elektika*, 3(1)
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.