

EKSPLORASI STRATEGI PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DIGITAL: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW BERBASIS PRISMA

Fajri Nugraha, Jhon Veri

Magister Teknik Informatika, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Jalan Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Indonesia
fajrinugraha7@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi digital yang masif di berbagai sektor telah menuntut munculnya bentuk kepemimpinan baru yang mampu mengelola perubahan, mendorong inovasi, dan mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam organisasi. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai strategi yang paling efektif untuk mengembangkan kepemimpinan digital yang adaptif dan kontekstual. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis strategi-strategi pengembangan kepemimpinan digital melalui pendekatan Systematic Literature Review dengan panduan PRISMA. Proses pencarian dan seleksi literatur dilakukan secara sistematis pada berbagai database dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat, menghasilkan 12 artikel ilmiah yang dianalisis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan lima tema utama strategi pengembangan, yaitu penguatan kompetensi inti, pelatihan berbasis konteks, integrasi praktik SDM, kepemimpinan di sektor publik, serta pengelolaan aspek emosional dan kolaboratif. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi institusi pendidikan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan digital yang relevan, terstruktur, dan berkelanjutan.

Kata kunci : *Kepemimpinan Digital, Transformasi Digital, Kompetensi Digital, Organisasi, Systematic Literature Review, PRISMA*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong terjadinya perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, berinovasi, dan berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Di era transformasi digital, pemimpin dituntut untuk tidak hanya menguasai kemampuan manajerial konvensional, tetapi juga memiliki kompetensi digital yang mampu mengarahkan organisasi menghadapi disrupsi teknologi, kompleksitas informasi, serta perubahan kebutuhan dan ekspektasi pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital muncul sebagai faktor kunci dalam memastikan organisasi tetap adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Kebutuhan akan pemimpin yang memiliki kemampuan mengintegrasikan teknologi, mendorong kolaborasi, dan mengelola perubahan secara efektif menjadi semakin mendesak.

Meskipun urgensi kepemimpinan digital semakin diakui, berbagai organisasi masih menghadapi kendala dalam memahami dan merumuskan strategi pengembangan yang efektif. Kurangnya pemahaman yang menyeluruh tentang pendekatan yang tepat, minimnya bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan kepemimpinan digital, serta tidak terintegrasinya pengembangan kompetensi digital dalam sistem organisasi menjadi beberapa tantangan utama. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan akan kepemimpinan digital dengan kesiapan organisasi dalam menyiapkan pemimpin yang sesuai dengan tuntutan era transformasi digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis berbagai strategi pengembangan kepemimpinan digital berdasarkan temuan-temuan

dalam literatur ilmiah yang relevan. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang praktik terbaik, faktor pendukung keberhasilan, dan arah pengembangan kepemimpinan digital di masa depan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam merancang program kepemimpinan digital yang terarah dan berbasis bukti.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Proses ini melibatkan penelusuran literatur pada berbagai database terkemuka, seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat, serta analisis tematik terhadap temuan yang relevan. Melalui proses yang sistematis ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi pengembangan kepemimpinan digital yang telah terbukti efektif, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era digital.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi Inti dan Kerangka Kepemimpinan Digital

Penelitian terdahulu menekankan pentingnya pendekatan human-centric leadership dalam mendukung transformasi digital organisasi. Mereka mengusulkan kerangka kerja kompetensi pemimpin transformasional berbasis pengetahuan digital, yang

mencakup kemampuan kolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi[4].

Selanjutnya, penelitian lain memperkenalkan Transformative Leadership Compass, yang terdiri dari enam kompetensi utama untuk mendukung kewirausahaan digital. Kompas ini membantu pemimpin mengarahkan proses transformasi melalui orientasi nilai, pembelajaran berkelanjutan, dan keterampilan digital strategis[4].

Penelitian lain mengaitkan European e-Competence Framework (e-CF) dengan transformasi digital organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan digital sangat mempengaruhi kapabilitas TI dan keberhasilan implementasi digitalisasi[5].

Di Indonesia, penelitian dikutip dari Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan juga menegaskan bahwa penguasaan literasi digital, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pembelajaran merupakan kompetensi esensial bagi kepala sekolah dalam menyukseskan transformasi pembelajaran digital di era pandemi COVID-19[13].

2.2. Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Performa dan Keterlibatan Karyawan

Gaya kepemimpinan partisipatif dan praktik manajemen SDM yang melibatkan karyawan secara aktif dapat meningkatkan kinerja individu dalam konteks UKM digital. Keterlibatan tersebut memicu inovasi dan loyalitas yang lebih tinggi di era digital[6].

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital strategis memiliki korelasi positif terhadap performa kerja dan komitmen organisasi. Pemimpin digital memainkan peran kunci dalam menyelaraskan tujuan transformasi dengan nilai-nilai karyawan[7].

Hal serupa dikutip dari Jurnal Aplikasi Manajemen, yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang berbasis teknologi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan adaptabilitas pegawai di sektor pemerintahan daerah[14].

2.3. Pengembangan dan Pelatihan Kepemimpinan Digital

Motivasi akademisi untuk mengikuti program pelatihan kepemimpinan digital. Studi ini menyimpulkan bahwa pelatihan sangat diperlukan, terutama dalam konteks pendidikan tinggi, untuk membekali pemimpin akademik dengan literasi digital dan keterampilan kolaboratif[8].

Studi terdahulu fokus pada kompetensi kepemimpinan digital guru sekolah dasar, dengan pendekatan perilaku lintas-seksional. Studi ini menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pengajaran membutuhkan pemimpin pendidikan yang adaptif dan digital-savvy[9].

Kutipan dalam Jurnal Teknologi Pendidikan menyebutkan bahwa pelatihan digital leadership berbasis blended learning terbukti meningkatkan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang strategi pembelajaran berbasis TIK[15].

2.4. Kontribusi Digital Leadership dalam Dunia Pendidikan

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan digital harus mampu memfasilitasi berbagi pengetahuan dan mengelola kecerdasan emosional. Kedua aspek ini menjadi penting dalam mengelola transformasi pembelajaran digital secara efektif[10].

Digital leadership di sekolah sangat berperan dalam menumbuhkan budaya inovatif dan meningkatkan kolaborasi antar guru, terutama selama masa pembelajaran daring[16].

2.5. Kepemimpinan Digital dalam Konteks Pemerintahan dan Masyarakat

Menurut penelitian sebelumnya yang melakukan studi bibliometrik terhadap evolusi kepemimpinan digital di pemerintahan. Hasilnya menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari kepemimpinan konvensional ke arah keterlibatan digital dan partisipatif dalam pelayanan publik[11].

Perubahan fenomena kepemimpinan di era digital, mencakup penggunaan AI, big data, dan machine learning untuk mendukung proses pengambilan keputusan pemimpin di berbagai sektor[12].

Sementara itu, studi yang dikutip dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik mengungkapkan bahwa transformasi digital di pemerintahan daerah membutuhkan kepemimpinan yang visioner dan berbasis data, serta kemampuan untuk mengelola perubahan sosial yang cepat akibat digitalisasi layanan publik[17].

2.6. Keterbatasan Literatur dan Arah Penelitian Selanjutnya

Beberapa artikel lainnya pada SLR ini tidak memberikan informasi utuh karena keterbatasan teknis dalam ekstraksi, namun tampaknya berfokus pada topik SDM, pembelajaran organisasi, dan kepemimpinan berbasis digital. Hal ini menunjukkan bahwa kajian sistematis masih dibutuhkan untuk memperkuat fondasi konseptual dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan digital lintas sektor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan panduan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis literatur yang relevan mengenai strategi pengembangan kepemimpinan digital. Metode ini dipilih untuk memastikan kajian

literatur yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi.

3.1. Protokol dan Kriteria Inklusi-Eksklusi

Penelitian dimulai dengan menetapkan protokol yang mencakup kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi artikel penelitian empiris yang membahas strategi pengembangan kepemimpinan digital, diterbitkan dalam jurnal terindeks Scopus atau Sinta, dan dipublikasikan dalam rentang waktu 2020–2025. Artikel review, opini, dan publikasi non-akademik dikecualikan untuk menjaga fokus pada hasil penelitian primer.

3.2. Sumber dan Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan pada beberapa database akademik utama seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar menggunakan kata kunci yang relevan seperti “digital leadership development”, “leadership strategies”, dan “digital transformation leadership”. Proses pencarian dilakukan pada bulan Juni 2025.

3.3. Proses Seleksi dan Screening

Hasil pencarian awal menghasilkan sejumlah artikel yang kemudian disaring melalui tiga tahap:

- Identifikasi: Mengumpulkan semua artikel yang ditemukan dari pencarian awal.
- Screening: Mengeliminasi artikel duplikat dan yang tidak memenuhi kriteria berdasarkan judul dan abstrak.
- Eligibility: Melakukan penilaian penuh terhadap teks lengkap artikel untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi.

Proses seleksi ini dilakukan secara independen oleh dua peneliti untuk meminimalkan bias, dan perbedaan pendapat diselesaikan melalui diskusi bersama.

3.4. Pengumpulan dan Analisis Data

Data yang dikumpulkan meliputi informasi tentang strategi pengembangan kepemimpinan digital, konteks organisasi, metode penelitian, serta temuan utama dari setiap studi. Penilaian risiko bias dilakukan dengan menggunakan checklist kualitas studi yang disesuaikan dengan jenis penelitian yang dianalisis.

3.5. Pelaporan dan Visualisasi

Alur seleksi artikel dilaporkan menggunakan diagram alir PRISMA untuk menggambarkan proses identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi artikel. Hasil analisis disajikan secara naratif dan tabel untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi pengembangan kepemimpinan digital yang ditemukan.

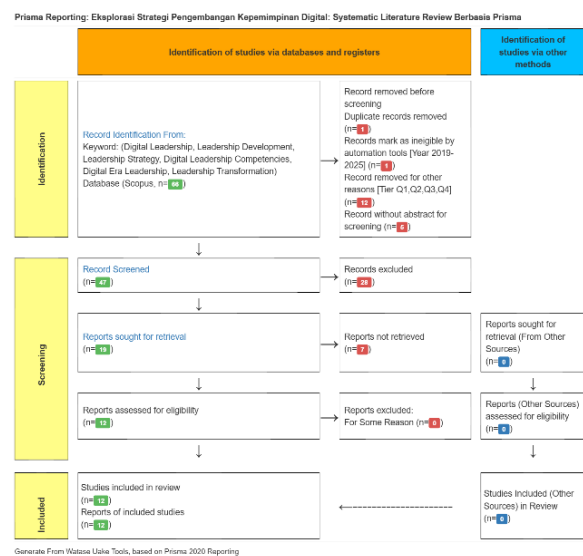
Metode ini memastikan bahwa kajian literatur yang dihasilkan valid, dapat dipertanggungjawabkan, dan memberikan kontribusi signifikan bagi

pengembangan kepemimpinan digital di era transformasi teknologi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Studi yang Disertakan

Setelah dilakukan proses identifikasi dan seleksi artikel menggunakan pendekatan PRISMA, sebanyak 12 artikel ilmiah memenuhi kriteria inklusi. Studi-studi tersebut berasal dari berbagai jurnal internasional bereputasi, dan dipublikasikan dalam rentang waktu antara tahun 2020 hingga 2025. Artikel yang disertakan berasal dari konteks pendidikan, bisnis, pemerintahan, yang membahas terkait *Digital Leadership Competencies* dan *Digital Era Leadership*.



Gambar 1. Hasil SLR berbasis PRISMA

Sebagian besar studi menggunakan pendekatan kualitatif, studi perilaku, bibliometrik, hingga model konseptual dalam menjelaskan strategi pengembangan kepemimpinan digital.

4.2. Strategi Pengembangan Kepemimpinan Digital yang Diidentifikasi

Berdasarkan hasil sintesis tematik terhadap artikel yang dianalisis, ditemukan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan digital secara umum terbagi ke dalam lima tema utama, yaitu:

- Penguatan Kompetensi Inti Pemimpin Digital
Beberapa artikel menunjukkan bahwa transformasi digital membutuhkan pemimpin yang memiliki kompetensi seperti:
 - Literasi teknologi digital,
 - Orientasi pada inovasi,
 - Keterampilan kolaboratif lintas disiplin,
 - Ketangguhan dalam menghadapi perubahan disruptif.

Studi sebelumnya mengusulkan kerangka kerja bernama Transformative Leadership Compass yang memuat enam kompetensi kunci untuk mendukung transformasi berbasis teknologi[1]. Kemudian menekankan pentingnya pemetaan

kompetensi melalui European e-Competence Framework (e-CF) sebagai pedoman pembinaan pemimpin digital di organisasi[5].

b. Program Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Konteks

Tiga artikel membahas strategi pelatihan kepemimpinan di sektor pendidikan, baik pada guru, dosen, maupun tenaga akademik. Motivasi akademisi untuk mengikuti pelatihan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan karier dan kesadaran terhadap tuntutan zaman digital[8]. Selain itu, pentingnya pengembangan kompetensi digital guru melalui pendekatan perilaku dan berbasis pelatihan formal[9].

c. Integrasi Praktik SDM dan Kepemimpinan Inklusif

Dua studi sebelumnya menekankan sinergi antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kebijakan manajemen SDM berbasis teknologi. Praktik HRM berbasis keterlibatan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam UKM[6]. Sementara itu, kepemimpinan digital strategis memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan performa kerja[7].

d. Kepemimpinan Digital dalam Layanan Publik dan Pemerintahan

Penelitian terdahulu menunjukkan bagaimana evolusi kepemimpinan dalam pemerintahan dan organisasi publik telah bergeser menuju model digital dan kolaboratif. Transformasi e-Government mengarah pada tuntutan pemimpin yang adaptif terhadap teknologi, transparan, dan terbuka terhadap keterlibatan masyarakat digital[11].

e. Peran Emosi, Kolaborasi, dan Berbagi Pengetahuan

Keberhasilan kepemimpinan digital dalam pendidikan tidak hanya tergantung pada keterampilan teknis, namun juga pada pengelolaan emosi dan kolaborasi. Pemimpin digital dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berbagi pengetahuan, empati, dan dukungan sosial[10].

4.3. Pembahasan Temuan

Hasil studi menunjukkan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan digital bukan hanya berorientasi pada pelatihan teknologi, melainkan juga pada pembentukan nilai-nilai kepemimpinan baru. Transformasi digital menuntut pemimpin untuk tidak hanya mampu mengadopsi teknologi, namun juga mampu mengelola perubahan organisasi secara adaptif dan kolaboratif.

Temuan ini sejalan dengan pendekatan kompetensi dalam literatur kepemimpinan abad ke-21 yang menekankan pada:

- Leadership agility,
- Digital mindset,
- Inclusive leadership,
- Transformative learning.

Beberapa strategi yang diidentifikasi juga menyoroti adanya kesenjangan antara kesiapan teknologi dan kesiapan sumber daya manusia (SDM), sehingga pengembangan kompetensi tidak bisa bersifat generik, tetapi harus kontekstual dan berkelanjutan.

4.4. Implikasi Praktis

Hasil kajian ini dapat digunakan oleh institusi pendidikan, organisasi bisnis, dan lembaga pemerintah untuk merancang program pengembangan kepemimpinan digital meliputi hal berikut:

- Kontekstual dengan tantangan sektor masing-masing,
- Memperhatikan keseimbangan antara kompetensi teknis dan sosial,
- Mengintegrasikan pengembangan individu dan budaya organisasi secara simultan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis terhadap 12 artikel ilmiah yang terpilih, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kepemimpinan digital merupakan proses strategis yang kompleks dan multidimensional. Strategi yang ditemukan mencakup penguatan kompetensi inti seperti literasi digital, kolaborasi lintas disiplin, dan ketangguhan dalam menghadapi perubahan; penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan berbasis konteks; integrasi gaya kepemimpinan partisipatif dengan praktik manajemen SDM yang mendukung inovasi; adaptasi dalam sektor publik dan pemerintahan digital; serta pengelolaan aspek sosial-emosional dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Temuan ini menekankan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya menuntut pemahaman teknis terhadap teknologi, tetapi juga pemaknaan baru terhadap peran pemimpin sebagai fasilitator perubahan, agen pembelajaran, dan penjaga nilai dalam organisasi yang terus bertransformasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih sistemik dan berkelanjutan dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan digital, baik melalui kebijakan kelembagaan, kolaborasi lintas sektor, maupun program pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi. Selain itu, penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk menguji efektivitas strategi yang telah diidentifikasi dalam konteks lokal, serta mengembangkan instrumen evaluasi kompetensi kepemimpinan digital yang dapat diadopsi secara luas oleh organisasi pendidikan, bisnis, maupun sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. Schiuma, F. Santarsiero, D. Carlucci, and Y. Jarrar, "Transformative leadership competencies for organizational digital transformation," LUM Giuseppe Degennaro and University of Basilicata, Italy, 2020.
- [2] S. Müller, H. Konzag, J. Nielsen, H. Bergsd, "Digital transformation leadership competencies:

- A contingency approach” *International Journal of Information Management*, vol 75, 2024
- [3] R Bauwens, L Cortellazzo, “The different faces of e-leadership: Six perspectives on leading in the era of digital technologies” *Human Resource Management Review*, vol 35, 2025
- [4] G. Schiuma, E. Schettini, F. Santarsiero, and D. Carlucci, “The transformative leadership compass: Six competencies for digital transformation entrepreneurship,” *University of Basilicata, Potenza, Italy*, 2020.
- [5] G. Ongena, P. Morsch, and P. Ravesteijn, “Digital leadership competency to enhance digital transformation,” *HU University of Applied Sciences Utrecht*, vol. 12, Jun. 2024.
- [6] A. Cahyadi, T. Marwa, I. Hangen, M. N. Siraj, P. Santati, J. Pór, and K. Szabó, “Leadership styles, high-involvement human resource management practices, and individual employee performance in small and medium enterprises in the digital era,” *Economies*, vol. 10, no. 7, p. 162, Jul. 2022, doi: 10.3390/economies10070162.
- [7] G. Qiao, Y. Li, and A. Hong, “The strategic role of digital transformation: Leveraging digital leadership to enhance employee performance and organizational commitment in the digital era,” *Systems*, vol. 12, p. 457, Oct. 2024, doi: 10.3390/systems12110457.
- [8] Z. Cheng and C. Zhu, “Academics’ leadership styles and their motivation to participate in a leadership training program in the digital era,” *Education Sciences*, vol. 15, no. 3, p. 369, Mar. 2025, doi: 10.3390/educsci15030369.
- [9] H. Antonopoulou, P. Matzavinou, I. Giannoukou, and C. Halkiopoulos, “Teachers’ digital leadership and competencies in primary education: A cross-sectional behavioral study,” *Education Sciences*, vol. 15, no. 2, p. 215, Feb. 2025, doi: 10.3390/educsci15020215.
- [10] Anwar and U. N. Saraih, “Digital leadership in the digital era of education: Enhancing knowledge sharing and emotional intelligence,” *Universiti Malaysia Perlis and University of Sindh*, 2023.
- [11] H. M. El-Matsani, I. Widianingsih, H. Nurasa, M. D. E. Munajat, and S. Suwanda, “Exploring the evolution of leadership in government: A bibliometric study from e-government era into the digital age,” *Cogent Social Sciences*, vol. 10, no. 1, p. 2414877, 2024.
- [12] G. C. Banks, S. D. Dionne, M. Schmid Mast, and H. Sayama, “Leadership in the digital era: A review of who, what, when, where, and why,” *University of North Carolina and Binghamton University*, 2020.
- [13] A. Febriani and R. Pramudito, “Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran pada Masa Pandemi COVID-19,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, vol. 4, no. 2, pp. 135–145, 2021.
- [14] A. Ramadhan and A. L. Riani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Berbasis Digital terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 18, no. 1, pp. 104–113, 2020.
- [15] Mulyadi and L. Nurhasanah, “Pelatihan Digital Leadership Berbasis Blended Learning untuk Kepala Sekolah,” *Jurnal Teknologi Pendidikan*, vol. 24, no. 1, pp. 66–75, 2022.
- [16] A. Hidayat and M. Sari, “Peran Kepemimpinan Digital dalam Meningkatkan Kolaborasi dan Inovasi Guru di Sekolah Dasar,” *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, vol. 10, no. 2, pp. 88–96, 2021.
- [17] R. Siregar and A. Wibowo, “Kepemimpinan Digital dalam Transformasi Pelayanan Publik di Pemerintah Daerah,” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 55–63, 2019.