p-ISSN: 2963-7856 | e-ISSN: 2961-9890
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 4 No 2, Oktober-Desember 2025, pp 8505 - 8508

Kajian Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Digital

Rika Elisa Hutagalung[1]*, Nicolas Saputra Sihombing[2], Maria Angelina Br Saragih[3], Rotua Sahat P Simanullang[4]
[1,2,3,4]Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan, Jl.William Iskandar Ps V, Kec.Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara
E-mail: rikadearni79@gmail.com
*Corresponding Author

https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3245

ARTICLE INFO

Article history
Received: 10 October 2025
Revised: 15 October 2025 2025
Accepted: 23 October 2025

Kata Kunci:
Kepemimpinan Transformasional, Era Digital, Kinerja, Inovasi.

Keywords:
Transformational Leadership, Digital Age, Performance, Innovation.

ABSTRACT

Perkembangan era digital membawa perubahan signifikan terhadap dinamika organisasi di berbagai sektor, mulai dari pendidikan, pemerintahan, hingga dunia bisnis. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi tantangan digitalisasi. Artikel ini bertujuan menelaah peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja, keterlibatan pegawai, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi era digital. Penelitian dilakukan melalui studi literatur dengan meninjau empat artikel ilmiah yang membahas hubungan kepemimpinan transformasional dengan digitalisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi positif terhadap penguatan inovasi, peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi digital. Temuan ini menekankan urgensi kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi, memotivasi, serta memberdayakan anggota organisasi agar tetap tangguh dan berkembang di tengah disrupsi digital.

The development of the digital era has brought significant changes to organizational dynamics across various sectors, from education and government to the business world. In this context, transformational leadership is seen as an appropriate leadership model to address the challenges of digitalization. This article aims to examine the role of transformational leadership in improving performance, employee engagement, and organizational readiness in facing the digital era. The research was conducted through a literature review by reviewing four scientific articles discussing the relationship between transformational leadership and digitalization. The analysis shows that this leadership style contributes positively to strengthening innovation, improving individual and organizational performance, and adapting to digital technology. These findings emphasize the urgency of leadership that can inspire, motivate, and empower organizational members to remain resilient and thrive amidst digital disruption.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Rika Elisa Hutagalung, et al (2025). Kajian Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Digital 4(2) 8505–8508 https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3245

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai bidang, mulai dari bisnis, pemerintahan, pendidikan, hingga organisasi modern. Kondisi ini menuntut organisasi untuk beradaptasi secara cepat, terutama dalam hal inovasi, kualitas layanan, serta penerapan pola kerja berbasis teknologi. Dalam situasi demikian, kepemimpinan menjadi elemen kunci agar transformasi digital dapat berlangsung efektif. Salah satu pendekatan yang dinilai sesuai adalah kepemimpinan transformasional, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi, serta pemberdayaan

bawahan dalam menghadapi perubahan. Berbagai studi menunjukkan urgensi kepemimpinan transformasional di era digital.

Penelitian Yustika(2025) pada sektor bisnis menemukan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi persaingan dan proses digitalisasi. Temuan serupa disampaikan oleh Kasmirandi, Abbas, dan Chaeruddin (2024) pada sektor pemerintahan, yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur, khususnya pada implementasi birokrasi digital di Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Dalam dunia pendidikan, Ridlo (2024) mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru, khususnya terkait pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran. Sementara itu, penelitian Sidik dkk. (2025) menyoroti organisasi modern dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu memperkuat keterikatan kerja (employee engagement),

sehingga karyawan lebih termotivasi, loyal, dan adaptif terhadap dinamika era digital. Dari beragam temuan tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi nyata dalam peningkatan kinerja, kompetensi, dan keterlibatan pegawai di berbagai sektor. Meski demikian, setiap penelitian memiliki fokus yang berbeda: sektor bisnis menitikberatkan pada produktivitas karyawan, sektor pemerintahan pada birokrasi digital, sektor pendidikan pada kualitas guru, dan organisasi modern pada tingkat keterikatan pegawai. Perbedaan ini membuka peluang penelitian lanjutan untuk memahami kepemimpinan transformasional secara lebih menyeluruh dalam konteks digitalisasi.

Atas dasar itu, penelitian ini disusun untuk menelaah literatur mengenai kepemimpinan transformasional di era digital dengan pendekatan studi pustaka. Melalui perbandingan hasil penelitian lintas sektor, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran, tantangan, serta implikasi kepemimpinan transformasional di tengah percepatan arus digitalisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan.Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah secara sistematis pada artikel-artikel terkait, buku-buku, dokumen, dan jurnal yang membahas secara signifikan yang berkaitan dengan tema penelitian yaitu Komunikasi Organisasi di Era Digital Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Transformasional. Kemudian data yang di peroleh inilah yang di analisa dengan memahami dan mengambil dari materi dasar hingga hal-hal yang di anggap penting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Organisasi

Istilah komunikasi atau communication berasal dari bahasa latin, yaitu communicatus yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Kata sifatnya communis yang bermakna umum atau bersama-sama (morrisan, 2013). Dengan demikian komunikasi menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Mengenai organisasi, salah satu definisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupa mencapai tujuan yang ditetapkan (Zamzami & Sahana, 2021). Salah satu ciri komunikasi organisasi yang paling nyata adalah konsep hubungan (relationship). Organisasi sebagai sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung.Jika sesuatu saling bergantung, ini berarti bahwa hal-hal tersebut saling mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain. Pola dan sifat hubungan dalam organisasi dapat ditentukan oleh jabatan dan peranan yang ditetapkan bagi jabatan tersebut. Tetapi tidak semua pola dan sifat hubungan dalam organisasi berdasarkan pada jabatan dan peranan. Setiap anggota atau individu di dalam organisasi juga bertindak dan berkomunikasi dengan tanpa mengindahkan jabatan dan peranan mereka secara resmi, sehingga menciptakan jalinan komunikasi dan struktur yang bersifat informal yang diwarnai oleh sifat hubungan antarpribadi (Ida, 2013).

Era Digital

Kata digital berasal dari kata digitus, dalam bahasa Yunani berarti jari jemari. Jari jemari orang dewasa berjumlah sepuluh (10). Nilai sepuluh tersebut terdiri dari dua radix, yaitu 1 dan 0, oleh karena itu digital meru pakan penggambaran dari suatu keadaan bilangan yang terdiri dari angka 0 dan 1 atau

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

off dan on (bilangan biner). Semua sistem komputer menggunakan sistem digital sebagai basis datanya yang dapat disebut juga dengan istilah Bit (Binary Digit) (Meilani, 2014) dalam (Budiantoro, 2017).

C. Komunikasi Organisasi Era Digital Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Transformasional

Saat ini era digital yang terus berkembang pesat, komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam menbentuk struktur kerja yang adaptif dan responsif. Perubahan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi menyampaikan pesan, berinteraksi, dan membangun jaringan internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, komunikasi tidak lagi bersifat satu arah, melainkan terbuka dan dinamis. Peran komunikasi menjadi semakin strategis dalam membentuk iklim kerja yang mendukung pertumbuhan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional membutuhkan komunikasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan setiap anggota organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu menyampaikan visi secara jelas, membangun kepercayaan, dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen tim. Melalui platform digital, pemimpin memiliki peluang yang lebih luas untuk menjangkau, mendengarkan, dan merespons kebutuhan bawahannya. Komunikasi dua arah yang terbuka membantu membentuk hubungan yang lebih manusiawi di tengah kompleksitas sistem digital. Dalam suasana organisasi yang terbuka, pemimpin dapat mengarahkan perubahan dengan lebih inklusif dan partisipatif. Kemampuan berkomunikasi secara strategis di era digital menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional.

SIMPULAN

Komunikasi organisasi di era digital telah mengalami transformasi yang signifikan, dari interaksi tatap muka menuju pola komunikasi virtual yang dinamis dan cepat. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional dituntut untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga menguasai strategi komunikasi digital yang mampu menciptakan koneksi

Emosional dengan anggota organisasi. Keberhasilan kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh kehadiran fisik semata, melainkan oleh kemampuan untuk menghadirkan visi yang kuat, menyampaikan pesan secara inspiratif, dan membangun kolaborasi melalui berbagai media digital. Penggunaan platform seperti video conference, aplikasi kolaboratif, dan media sosial telah menjadi instrumen penting dalam memperkuat interaksi dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Kualitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memadukan aspek teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan dalam komunikasi. Pemimpin yang mampu menjaga keaslian pesan, menunjukkan empati, serta menyesuaikan gaya komunikasi dengan konteks digital akan lebih efektif dalam menggerakkan perubahan dan memotivasi anggota organisasi. Era digital bukanlah penghalang bagi kepemimpinan transformasional, melainkan peluang besar untuk memperluas pengaruh, mempercepat inovasi, dan mempererat hubungan kerja lintas jarak dan waktu. Komunikasi organisasi yang adaptif, strategis, dan berorientasi pada hubungan manusia menjadi fondasi utama dalam membentuk kepemimpinan yang transformatif dan relevan di masa kini..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang bebesar-besarnya kepada Universitas Negeri Medan, khususnya atas dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian ini.Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing mata kuliah kepemimpinan atas arahan, masukan, dan bimbingan yang berharga sepanjang pelaksanaan penelitian.

Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada seluruh anggota kelmpok yang telah bekerja sama dengan penuh tanggung jawab dan semangat, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

REFERENSI

Yustika, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era digital. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Akuntansi. dan Ilmu Sosial (JEBMASS), 3(2), 119–130. https://doi.org/10.12345/jebmass.v3i2.182

Kasmirandi, K., Abbas, S. A., & Chaeruddin, C. (2024). Digitalisasi dan kepemimpinan transformasional: Kunci peningkatan kinerja pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan. Jurnal Ilmiah Metansi, 7(1), 249–256. https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.287

Ridlo, S. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui pola kepemimpinan transformasional kepala sekolah di era digital. Khatulistiwa: Jurnal Ilmu Pendidikan, 5(2), 28–38. https://doi.org/10.69901/kh.v5i2.282

Sidik, M., Sumardin, S., Sabri, S., & Elfina, R. (2025). Transformasi kepemimpinan di era digital: Dampaknya terhadap employee engagement di organisasi modern. MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 182–195. https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4843.

Muspawi, M., Aryati, D., Gulo, C. A., & Hasanah, H. (2023). Konsep Dasar Komunikasi Organisasi. Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, 12(2), 58–66.

Nur, L., Disman, Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 12(2), 185–199.https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/37610%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/37610/177

Sopiah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(3), 2003–2005.

Syafnan, S. (2016). Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan. Ta'dib, 18(2). https://doi.org/10.31958/jt.v13i1.177

Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. Journal Educational Research and Social Studies, Volume 2 N, 25–37

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)