



ANALISIS PERUBAHAN KEPEMIMPINAN DI ERA PERKEMBANGAN DIGITAL YANG PESAT PADA PEMASYARAKATAN

Febrian Rizky Anugrah Putra¹, Budi Priyatmono²

^{1,2} Program Studi Bimbingan Kemasyarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia

e-mail: febrianrizkyap@gmail.com¹, budi.prym@gmail.com²

Accepted: 7/4/2025; Published: 10/4/2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan gaya kepemimpinan di era digital yang dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi. Dengan menggunakan metode *literature review* berbasis studi kepustakaan, penelitian ini mengeksplorasi pergeseran gaya kepemimpinan dari model tradisional menuju kepemimpinan kolaboratif dan berbasis teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di era digital dituntut untuk menguasai teknologi, mendorong inovasi, serta memiliki keterampilan komunikasi dan interpersonal yang kuat. Tantangan seperti perubahan cepat, pengelolaan tim virtual, dan keamanan data menjadi fokus utama. Dengan memahami perubahan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Di tengah perubahan ini, kepemimpinan dalam lembaga pemasyarakatan menjadi faktor kunci dalam mengarahkan organisasi untuk beradaptasi dan tetap relevan. Pemimpin yang visioner dan adaptif sangat dibutuhkan agar institusi pemasyarakatan mampu mengelola tantangan serta memanfaatkan peluang di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Dengan memahami pergeseran gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan dan memaksimalkan potensi karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemasyarakatan, Digitalisasi, Teknologi, *Leadership*.

ABSTRACT

This study aims to analyze changes in leadership styles in the digital era influenced by the rapid development of technology. Using a literature review method based on library studies, this study explores the shift in leadership styles from traditional models to collaborative and technology-based leadership. The results of the study indicate that leaders in the digital era are required to master technology, encourage innovation, and have strong communication and interpersonal skills. Challenges such as rapid change, virtual team management, and data security are the main focus. By understanding these changes, leaders can create a more flexible, productive, and adaptive work environment to change. In the midst of these changes, leadership in correctional institutions is a key factor in directing organizations to adapt and remain relevant. Visionary and adaptive leaders are needed so that correctional institutions are able to manage challenges and take advantage of opportunities in the digital era. The results of this study are This study hopes to provide deeper insight into how leaders can adapt to the development of digital technology and develop a more flexible, collaborative, and technology-based leadership style. By understanding this shift in leadership style,

organizations can be better prepared to face future challenges and maximize employee potential in an increasingly digital work environment.

Keywords: *Leadership, Corrections, Digitalization, Technology, Leadership.*

PENDAHULUAN

Di area digital, dampak transformasi digital terhadap organisasi sangat terlihat jelas. Didorong oleh ketersediaan data dan teknologi digital, perusahaan berinovasi dalam proses, model bisnis, produk, dan layanan mereka. Perkembangan ini dipercepat dengan inovasi yang berkelanjutan di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dengan penurunan biaya alat komunikasi, meluasnya penggunaan internet dan perluasan opsi untuk penanganan data, cara baru untuk berkolaborasi, meningkatkan, menyimpan, dan mentransmisikan data menjadi layak. Teknologi yang digunakan bukanlah sistem yang berdiri sendiri tetapi berkontribusi pada lanskap sistem informasi yang saling terhubung yang memulai peluang baru untuk transformasi digital.

Kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial selalu melibatkan serangkaian fenomena kompleks yang menuntut lensa interdisipliner. Di era digital, fenomena keseluruhan berubah, begitu pula alat yang kita gunakan untuk mempelajari kepemimpinan, menuntut lensa baru untuk melihat fenomena tersebut. Kepemimpinan sekarang dapat dengan mudah dipelajari dalam konteks virtual, dalam konteks *non-virtual* tetapi memanfaatkan teknologi digital seperti pembelajaran mesin dan pemodelan topik, dan menggunakan pemodelan komputasi. Kepemimpinan digital semakin membuka kemungkinan bagi kepemimpinan untuk terwujud dalam cara informal, seperti melalui media (Julianti et al., 2024). Berdasarkan teori Upper Echelon, *output* organisasi dipengaruhi oleh keputusan kepemimpinan manajerial berdasarkan interpretasi dan kognitif pelaku bisnis. Oleh karena itu kepemimpinan adalah kunci penting dalam mengatur sumber daya untuk mempertahankan bisnis di masa depan. Dalam mengantisipasi disruptif digital, perusahaan dituntut untuk mengembangkan kapabilitas kepemimpinan digital. Kapabilitas kepemimpinan digital adalah menggabungkan keterampilan kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformasional dengan kapabilitas sikap digital yang terdiri dari pengetahuan digital dan pengalaman digital. Konsep pemimpin digital sebagai pemimpin dengan karakteristik kreativitas, visioner, pemikiran yang mendalam dan pemimpin yang ingin tahu. Kepemimpinan digital adalah kemampuan dan kapasitas untuk mengelola volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas untuk menciptakan tantangan umum dan dinamis dalam transformasi digital. Objek transformasi dipengaruhi oleh kepemimpinan digital untuk mengubah bisnis (Purwanto et al., 2020).

Studi terdahulu meneliti tentang pemimpin organisasi dalam era disrupsi yang harus menemukan metode untuk selalu mengembangkan kapasitas kepemimpinannya (Hoerudin, 2020). Kepemimpinan pada era digital fokus pada pola kepemimpinan yang melakukan banyak inovasi kebijakan, pemimpin yang dinamis dan mampu memanfaatkan posisinya dalam memimpin untuk melakukan perubahan, berupa inovasi yang berbasis teknologi serta meningkatkan kualitas dan kompetensi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara komunikasi yang efektif, berkolaborasi, dan kuat berkoordinasi (Wujarso et al., 2023).

Seorang *digital leadership* perlu melangkah lebih jauh dan berpandangan lebih luas, serta mampu membawa pemikiran personal yang dipimpinya bersama-sama melintasi batas bangsa, negara, geografis, budaya, dan batasan lainnya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja organisasi, dan pelayanan publik yang lebih baik. Karakteristik yang diperlukan pemimpin digital atau *digital leadership* menurut Klein (2020):

1. *Characteristics-Digital Business*, yaitu seorang digital leadership harus mempunyai karakteristik *Innovative visionary* yang tidak cukup hanya pemikiran jauh ke depan, tetapi juga mempunyai inovasi. Karakteristik penting lainnya adalah *networking intelligence*, seorang *digital leader* harus mampu mengoordinasikan antara pengetahuan, *skill*, dan sumber daya tim. Tidak kalah penting bahwa seorang digital leader harus bertindak sebagai *digital talent scout*. Diharapkan juga mempunyai karakteristik *complexity master*, yaitu seorang *digital leader* harus bisa memahami situasi yang rumit dan bisa memecahkan masalah pada situasi yang sulit. Di samping itu terdapat karakteristik yang penting lainnya, yaitu *business intelligence* dalam rangka membangun model bisnis baru.
2. *Characteristic-Social Attitude*, yaitu seorang *digital leader* bertindak sebagai *motivating coach*, sebagai motivator dan menjadi seorang *role model* bagi anggota tim atau personilnya. Hal lain untuk karakteristik *digital leadership* adalah gaya *democratic delegative*, merancang organisasinya dengan hierarki dan birokrasi yang minimalis sehingga seorang digital leadership berorientasi pada personil dan fokus pada perkembangan dan kemajuan personilnya. Tidak kalah pentingnya adalah karakteristik *openness* yang mempunyai sifat transparansi.
3. *Characteristics-General Mindset*, selain karakteristik di atas terdapat karakteristik umum, yaitu *agile* mudah beradaptasi dengan model bisnis baru dan mampu membuat strategi *transformation strategies*. Hal menarik dari karakteristik digital leader adalah kemampuan untuk *learning by errors* dan belajar dari kesalahan merupakan hal yang penting untuk melangkah lebih baik. Karakteristik penting lainnya dari seorang digital leader adalah mempunyai *knowledge-oriented* dan *life-long learner*.

METODE PENELITIAN

Fokus pada implementasi *digital leadership* yang terkait dengan inovasi pelayanan publik dan pengembangan kompetensi SDM aparatur yang terkait pelayanan publik. Analisis implementasi *digital leadership* pada penelitian ini diarahkan untuk melihat sejauh mana unit organisasi dari pimpinan tersebut melaksanakan tugasnya sehingga berhasil dan mencapai tujuan utamanya dalam meningkatkan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan historis, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis perkembangan evolusi gaya kepemimpinan sepanjang waktu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan metode pencarian dan seleksi sumber yang komprehensif, meliputi *database* akademik, perpustakaan digital, arsip sejarah, dan *platform* penelusuran ilmiah seperti Garuda, Google Scholar, dan Science Direc (Putri & Febriantina, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan memiliki sejarah panjang dan berakar kuat di bidang manajemen. Beberapa definisi berfokus pada kepemimpinan sebagai proses di mana seorang manajer dengan sengaja mempengaruhi orang lain. Lainnya menggambarkan fungsi kepemimpinan tertentu, seperti interpersonal, pemrosesan informasi dan peran pengambilan keputusan. Dari berbagai definisi, maka mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengelolaan hubungan karyawan dan pelaksanaan wewenang untuk mengoordinasikan tugas-tugas dalam perusahaan untuk memenuhi tujuan operatif dan strategis. Definisi ini telah secara teratur digunakan, dan dari sudut pandang kami, ini menggabungkan peran interpersonal, pengambilan keputusan, dan pemrosesan informasi dari para pemimpin dengan baik. Teori kepemimpinan menawarkan penjelasan untuk keputusan kepemimpinan atau meramalkan perkembangan masa depan, dan

pada gilirannya, konsep kepemimpinan mengacu pada teori abstrak ini untuk mengatasi penerapan pedoman konkret dalam praktik teori dan konsep kepemimpinan telah berubah secara signifikan selama bertahun-tahun. Pada tahun 1920-an, teori-teori menekankan peran pemimpin dan kepribadian mereka, namun pada tahun-tahun berikutnya, teori-teori tersebut telah bergeser ke fokus pada faktor-faktor kontekstual dan kepribadian pengikut. Baru-baru ini, konsep kepemimpinan telah mempertimbangkan faktor eksternal, seperti ketersediaan teknologi. Karena sifat topik yang interdisipliner, bisnis, manajemen, akuntansi, psikologi, dan ilmu sosial semuanya telah membahas interaksi antara digitalisasi dan kepemimpinan, mengambil perspektif makro atau mikro pada topik tersebut. Di tingkat makro, *e-Leadership* dan bentuk organisasi baru, alat yang memfasilitasi kepemimpinan dan cara mengimplementasikannya dan tantangan etika bagi para pemimpin telah dibahas. Kebutuhan untuk menyeimbangkan perlindungan privasi dan mekanisme pengendalian pada saat ketersediaan data yang hampir tidak terbatas juga mendapat perhatian. Di tingkat mikro, para peneliti berfokus pada evolusi peran tingkat pemimpin (Chief), keterampilan pemimpin di era digital, dan tim virtual. Pentingnya *Chief Information Officer* (CIO) dan kemampuannya untuk menciptakan infrastruktur TIK yang kompetitif semakin meningkat, memaksa *Chief Executive Officer* (CEO) dan CIO untuk berinteraksi secara erat (Hidayatullah et al., 2020).

Kombinasi keterampilan berorientasi orang dan teknis dianggap sebagai faktor kunci bagi pemimpin digital, dan pemimpin dituntut untuk mengembangkan kompetensi antarbudaya saat mereka berinteraksi dengan banyak budaya. Terakhir, tim virtual memiliki minat ilmiah yang besar. Karena ketersediaan alat kolaborasi, individu dalam zona waktu dan ruang yang berbeda dan dalam berbagai batasan organisasi dapat bekerja sama dalam tim yang terdesentralisasi. Didorong oleh meningkatnya pengaruh teknologi pada kepemimpinan, semakin banyak literatur sistem informasi yang berkembang yang mengacu pada studi sumber daya manusia (SDM) yang mapan, tetapi juga mengambil arah baru (Setiawan et al., 2022). Tiga aliran penelitian utama tentang kepemimpinan dan digitalisasi di bidang sistem informasi dapat diidentifikasi. Yang pertama adalah perspektif teknologi yang terkait dengan kepemimpinan. Diaktifkan oleh ketersediaan data, area baru sistem informasi telah muncul di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), memperluas jangkauan fungsionalitas sistem perencanaan sumber daya perusahaan sebelumnya. Dalam konteks ini, sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) dapat didefinisikan sebagai sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi mengenai SDM organisasi untuk mendukung MSDM dan keputusan manajerial.

Era Kepemimpinan Digital

Banyak tantangan yang ada dari para peneliti kepemimpinan tradisional telah mengikuti ke era digital. Pertanyaan-pertanyaan tersebut sekarang dapat dijawab dengan menggunakan alat digital, seperti pemodelan komputasi, algoritma pembelajaran mesin, dan big data. Misalnya, alat digital dapat memfasilitasi studi tentang kepemimpinan dalam eksperimen alam. Namun, pertanyaan baru telah muncul seiring dengan berkembangnya fenomena seputar topik kepemimpinan. Pertanyaan-pertanyaan ini dapat dijawab dengan menggunakan alat baru dan juga alat lama yang sudah dikenal. Pekerjaan eksperimental dalam konteks digital telah dilakukan misalnya, penelitian sebelumnya telah melihat konferensi video atau obrolan berbasis teks. Demikian pula, kita telah melihat pemanfaatan penelitian simulasi. Kepemimpinan sebagai proses yang dinamis dapat sangat rumit. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk memasukkan model kepemimpinan komputasional (misalnya, model berbasis agen) yang lebih mampu menggambarkan kepemimpinan dinamis dalam banyak konteks. Masalah khusus hanyalah awal dari peluang baru dan muncul bagi para sarjana kepemimpinan. Harapannya, rangkaian studi awal ini menginspirasi gelombang penelitian berikutnya dan lebih banyak lagi gelombang setelahnya. Kajian kepemimpinan digital merupakan bagian dari kajian

kepemimpinan berdasarkan teori eselon kinerja bisnis. Karakteristik *digital leadership* terdiri dari *technology leadership*, *digital visioning* dan *digital execution*. Kriteria kepemimpinan digital terdiri dari 5 (lima) karakteristik:

1. Pemimpin Pemikiran, persaingan menjadi ketat dan hiper karena pesaing baru datang yang mengganggu bisnis yang ada, maka diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan tangguh.
2. Pemimpin Kreatif, teknologi digital menghadirkan model bisnis baru dan memberikan dampak tanpa batas pada inovasi. Inovasi menjadi kunci keunggulan kompetitif, maka pemimpin digital harus memiliki pola pikir kreativitas dan inovasi yang dapat merumuskan gagasan masa depan menjadi realitas bisnis.
3. Pemimpin Visioner Global, pemimpin digital memiliki kemampuan untuk memberikan arah dan menjadi sebuah orkestra dalam mengubah transformasi bisnis digital.
4. *Inquisitive Leader*, dengan ekosistem yang kompleks dan dinamis karena faktor *big data*, digital leader harus memiliki kemampuan belajar dan memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan pembelajaran dan kemampuan digital.
5. Pemimpin yang mendalam, pemimpin digital memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam dalam hal kebijakan karena di era internet dan digital, informasi semakin terbuka dan setiap orang memiliki kemampuan untuk mengakses dan menganalisis informasi secara komprehensif dengan menggunakan interpretasi, asumsi, dan sintesisnya. Informasi dapat memperdalam pengetahuan untuk mengambil pengambilan keputusan (Cahyarini, 2021).

Kepemimpinan dalam masyarakat tidak hanya bertanggung jawab pada aspek keamanan dan ketertiban, tetapi juga pada pembinaan dan reintegrasi sosial warga binaan. Dengan masuknya era digital, pemimpin dituntut untuk mampu:

1. Mendorong Inovasi Teknologi

Pemimpin masyarakat harus proaktif dalam mengintegrasikan teknologi, seperti penggunaan *database digital* untuk data narapidana, sistem pemantauan CCTV berbasis AI, hingga aplikasi pembinaan daring. Penggunaan teknologi ini meningkatkan efisiensi dan akurasi kerja, serta mendukung transparansi dalam pelayanan.
2. Meningkatkan Literasi Digital SDM

Transformasi digital memerlukan aparatur yang memiliki kemampuan teknologi yang memadai. Pemimpin perlu menciptakan budaya belajar dan mengembangkan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan workshop digital agar tidak tertinggal oleh kemajuan zaman.
3. Mewujudkan Sistem Pembinaan Digital

Dengan bantuan teknologi, pemimpin dapat mendorong program pembinaan berbasis digital seperti pelatihan keterampilan secara daring, *e-counseling*, dan monitoring progres pembinaan melalui platform digital. Ini akan membantu menciptakan pendekatan yang lebih humanis dan individual bagi setiap warga binaan.
4. Menjamin Etika dan Keamanan Digital

Pemimpin juga harus memastikan bahwa penggunaan teknologi dilakukan secara etis dan aman. Perlindungan data pribadi narapidana dan pegawai, serta pencegahan penyalahgunaan informasi menjadi tanggung jawab utama dalam tata kelola digital yang baik.
5. Tantangan yang Dihadapi

Tantangan yang dihadapi oleh pemimpin masyarakat dalam era digital sangat kompleks. Beberapa di antaranya adalah:

a. Kesenjangan Digital

Tidak semua lembaga pemasyarakatan memiliki infrastruktur digital yang memadai. Pemimpin perlu berjuang untuk pemerataan fasilitas dan konektivitas di seluruh wilayah.

b. Resistensi Perubahan

Perubahan budaya kerja seringkali menimbulkan resistensi, baik dari pegawai maupun warga binaan. Pemimpin harus menjadi agen perubahan yang mampu memberi teladan dan membangun komitmen kolektif.

c. Ancaman Siber

Penggunaan sistem digital membuka celah pada ancaman keamanan siber. Oleh karena itu, pemimpin harus menggandeng ahli keamanan siber serta mengembangkan kebijakan keamanan digital yang kuat.

KESIMPULAN

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Dengan memahami pergeseran gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan dan memaksimalkan potensi karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Di era digital, kepemimpinan yang sukses bukan hanya tentang memiliki keterampilan manajerial yang kuat, tetapi juga kemampuan untuk memimpin dengan empati, komunikasi yang efektif, dan penggunaan teknologi untuk mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan evolusi gaya kepemimpinan ini, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang cepat, serta mampu memberikan nilai lebih kepada karyawan dan stakeholders dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47.
- Hidayatullah, R., T. Pido, S. A., & Yasin, Z. (2020). Efektivitas Manajemen Boarding School Dalam Peningkatan disiplin Taruna Berbasis Semi Militer SMA Terpadu Wira Bhakti Gorontalo. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 178–187.
- Julianti, H. A., Usman, B., & Suhada, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tanjung Raja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 509-522.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.
- Putri, A. S., & Febriantina, S. (2025). *Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital*. 3(1), 141–150.
- Setiawan, E. F., Marzuki, F., Supriadi, Y. N., & Sumardjo, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E-Government Dan Organisasi Agility Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasyarakatan Dalam Menghadapi Era New Normal. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(6), 2254-2271.
- Wujarso, R., Seno Pitoyo, B., Prakoso, R., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, S., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Pancasila, U. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)