

ANALISIS DIGITAL LEADERSHIP DAN TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK

Ade Setiadi

Universitas Tujuh belas Agustus, Indonesia
E-mail: adesetiadi234@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan digital (digital leadership) dalam mewujudkan transformasi digital pada sektor pemerintahan guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan metode literature review. Studi ini dilakukan untuk meneliti peran kepemimpinan digital di sektor pemerintah dalam mewujudkan transformasi digital. Data dikumpulkan melalui literatur sebelumnya yang berasal dari studi sebelumnya, jurnal, dan buku yang berkaitan dengan masalah penelitian. Setelah melakukan eksplorasi dari beragam literatur, data, dokumen dan pembahasan dalam Focus Group Discussion, implementasi digital leadership memberikan kekuatan pada kebijakan pimpinan dalam mengatur pemanfaatan teknologi informasi untuk memecahkan permasalahan secara kolaboratif dan dengan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggotanya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan-hambatan dan kendala yang ditemui dalam pelayanan perlu segera diatasi dengan pengembangan program transformasi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Karena perkembangan teknologi digital sangat cepat, perlu diantisipasi dalam mengembangkan kapasitas kompetensi digital bagi para coordinator dan anggota secara terprogram, terencana, dan terukur.

Kata Kunci: Digital Leadership, Transformasi Digital, Pelayanan Publik.

Abstract

The purpose of this study is to analyze how the role of digital leadership in realizing digital transformation in the government sector to improve the quality of public services. This research uses a qualitative approach, using the literature review method. This study was conducted to examine the role of digital leadership in the government sector in realizing digital transformation. Data were collected through previous literature derived from previous studies, journals, and books related to the research problem. After exploring a variety of literature, data, documents and discussions in Focus Group Discussion, the implementation of digital leadership gives strength to leadership policies in regulating the use of information technology to solve problems collaboratively and with effective communication between leaders and members. This study concludes that the obstacles and obstacles encountered in services need to be overcome immediately by developing digital transformation programs to improve the quality of public services. Because the

How to cite:	Ade Setiadi (2021) Analisis Digital Leadership dan Transformasi Digital dalam Peningkatan Pelayanan Publik, (6) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.12104
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

development of digital technology is very fast, it needs to be anticipated in developing digital competency capacity for coordinators and members in a programmatic, planned, and measurable manner.

Keywords: *Digital Leadership, Digital Transformation, Public Service.*

Pendahuluan

Meningkatnya pemakaian teknologi data, khususnya internet, sudah bawa tiap orang bisa melakukan bermacam kegiatan dengan lebih akurat, bermutu, serta pas waktu. Tiap organisasi bisa menggunakan internet serta jaringan teknologi data buat melaksanakan bermacam aktivitasnya secara elektronik. Para manajer saat ini ini dituntut keahlian mereka buat bisa menggunakan data yang membanjiri organisasi serta membuat keputusan secara tepatberdasarkan data tersebut. Tercantum pula dalam organisasi publik, kasus utama dalam organisasi publik merupakan permasalahan pelayanan public (Saggaf, Said,& Saggaf, 2018).

Pelayanan publik ialah sesuatu aktivitas yang wajib mendahulukan kepentingan universal, memudahkan urusan publik, mempersingkat waktu pelayanan serta membagikan kepuasan kepada public(Sandiasa& Agustana, 2018). Pemenuhan hak orang lain(warga) ialah tujuan danri guna pelayanan publik yang butuh terus ditingkatkan baik dari mutu ataupun kuantitas. Dari aspek kuantitas bisa dicoba dengan perbanyak jumlah warga yang dilayani serta menaikkan waktu pelayanan, mepersingkat prosedur, sedangkan dari sisi mutu bisa meminimalisir kesalahan dalam melakukan pelayanan, memesatkan pelayanan serta kemudahan dalam pelayanan.

Kepemimpinan mempunyai kedudukan yang sangat besar dalam bawa organisasi publik mengarah serta membawakan kepada pencapaian tujuan organisasinya(Cahyarini, 2021a). Kepemimpinan senantiasa berhubungan dengan keahlian mengendalikan organisasi, sehingga kepemimpinan tidak bisa terlepas dari manajemen organisasi(Putra, 2019). Pemimpin pula diharapkan bisa membagikan pengaruh positif terhadap orang ataupun sesuatu kelompok yang dipimpinnya. Kepemimpinan di masa modern berbeda dengan kepemimpinan di masa lebih dahulu, dikala ini pemimpin wajib bisa menyesuaikan dengan suasana serta keadaan yang terus menjadi tumbuh(Katharina, 2021).

Pemanfaatan teknologi data diberbagai bidang pastinya sangat menolong organisasi buat mendapatkan tujuan yang diharapkan. Bersamaan dengan perkembangannya revolusi industry 4. 0 serta revolusi pemerintahan 4. 0 jadi mendasar dalam transformasi dalam pemerintahan dalam mengadopsi penggunaan teknologi. Diharapkan dengan terdapatnya dorongan teknologi data hendak memudahkan serta memesatkan dalam pemberian pelayanan(Islah, 2018). Revolusi industry 4. 0 mendesak system otomatisasi di seluruh tahapan pelayanan publik lewat sistem data yang mencampurkan sumber energi, teknologi data, serta ikatan data(Hadi, Asworo,& Taqwa, 2020). Reformasi tersebut menciptakan keberhasilan pemasangan infrastruktur pemerintahan digital yang lumayan maju. Telah diterima secara umum kalau teknologi digital tingkatan

akuntabilitas, efisiensi, serta transparansi administrasi, menolong kurangi pengeluaran, serta menciptakan tata kelola yang lebih baik (Ningtyas, 2017).

Kedudukan kepemimpinan dalam penerapan transformasi digital di zona pemerintahan pastinya jadi suatu keniscayaan. Kepemimpinan jadi sentral dalam mengadopsi pemanfaatan teknologi di masa industry 4. 0. Di masa digital, para pemimpin butuh dilengkapi dengan baik dengan digital serta emosional kelincahan dalam beroperasi di area yang tidak tentu serta lingkungan. Hari ini, dalam pengambilan keputusan proses serta inovasi, pemimpin yang efektif bekerja dalam siklus pendidikan yang kilat (Huriyah, 2016).

Masa digital yang kita lakukan mengganti anggapan orang tentang kehidupan serta pekerjaan pada tingkatan yang menyaingi pengaruh revolusi industri. Sesi sosial dari proses digitalisasi diisyarati dengan tingkatan konektivitas yang belum sempat nampak lebih dahulu, baik di tingkatan individu ataupun handal. Dikala ini, transfer informasi digunakan buat berbicara tidak cuma antara manusia, namun pula antara hal- hal dalam kehidupan biasa, semacam menghubungkan segala rumah ke teknologi Wi- Fi baru. Kepemimpinan digital merupakan suatu campuran antara style kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi digital dalam mewujudkan transformasi digital. Seseorang pemimpin digital wajib mempunyai ciri serta sikap yang memungkinkannya menggapai tujuan transformasi digital(Mwita& Joanthan, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan digital (digital leadership) dalam mewujudkan transformasi digital pada sektor pemerintahan guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan metode literature review. Studi ini dilakukan untuk meneliti peran kepemimpinan digital di sektor pemerintah dalam mewujudkan transformasi digital. Data dikumpulkan melalui literatur sebelumnya yang berasal dari studi sebelumnya, jurnal, dan buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama menentukan topik dan permasalahan, kedua melakukan pencarian literatur melalui google scholar dengan menggunakan kata kunci transformasi digital, kepemimpinan, pemerintahan. Ketiga melakukan analisis dan interpretasi terhadap data atau literatur yang ditemukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan data dan menginterpretasikan data yang diperoleh melalui literature review kemudian dianalisis sedemikian rupa sehingga diharapkan akan diperoleh gambaran yang dapat mengungkapkan jawaban atas pertanyaan peran kepemimpinan digital dalam transformasi digital pada sektor publik.

Hasil dan Pembahasan

1. Digital Leadership sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Publik

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada era digital seperti saat ini, banyak aspek dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin yang berpikiran digital. Karena kesuksesan suatu organisasi tidak hanya diukur pada kinerja para staf atau personilnya saja, yang terpenting pada faktor kompetensi pemimpin organisasi. Diperlukan gaya kepemimpinan baru yang memiliki keterampilan kewirausahaan (Kazim, 2019), bahkan diperlukan sifat kepemimpinan digital yang dinamis untuk mendorong transformasi digital (Oberer, B., & Erkollar, 2018). Selain keahlian teknis, keahlian soft skill sangat diperlukan dalam kepemimpinan digital yang dirumuskan kedalam tujuh pilar pendukung digital leadership sebagai berikut:



Gambar 1. Tujuh Pilar Pendukung Digital Leadership

Dari 7 pilar tersebut di atas, tergambar gimana soft skill mendominasi ciri kepemimpinan digital. Seseorang digital leadership butuh melangkah lebih jauh serta berpandangan lebih luas, dan sanggup bawa pemikiran personil yang dipimpinnya bersama- sama melintas batasan bangsa, negeri, geografis, budaya, serta batas yang lain dengan menggunakan teknologi data serta komunikasi buat menggapai tujuan organisasi, kinerja organisasi, serta pelayanan publik yang lebih baik.

Ciri yang dibutuhkan pemimpin digital ataupun digital leadership bagi Klein(2020): 1. Characteristics- Digital Business, ialah seseorang digital leadership wajib memiliki ciri Innovative visionary yang tidak lumayan cuma pemikiran jauh ke depan, namun pula memiliki inovasi. Ciri berarti yang lain merupakan networking intelligence, seseorang digital leader wajib sanggup mengoordinasikan antara pengetahuan, skill, serta sumber energi regu. Tidak kalah berarti kalau seseorang digital leader wajib berperan selaku digital talent scout. Diharapkan pula memiliki ciri complexity master, ialah

seseorang digital leader wajib dapat menguasai suasana yang rumit serta dapat membongkar permasalahan pada suasana yang susah. Di samping itu ada ciri yang berarti yang lain, ialah business intelligence dalam rangka membangun model bisnis baru.

1. Characteristic- Social Attitude, ialah seseorang digital leader berperan selaku motivating coach, selaku motivator serta jadi seseorang role model untuk anggota regu ataupun personilnya. Perihal lain buat ciri digital leadership merupakan style democratic delegative, merancang organisasinya dengan hierarki serta birokrasi yang minimalis sehingga seseorang digital leadership berorientasi pada personil serta fokus pada pertumbuhan serta kemajuan personilnya. Tidak kalah berartinya merupakan ciri openness yang memiliki watak transparansi.
2. Characteristics- General Mindset, tidak hanya ciri di atas ada ciri universal, ialah agile gampang menyesuaikan diri dengan model bisnis baru serta sanggup membuat strategi transformation strategies. Perihal menarik dari ciri digital leader merupakan keahlian buat learning by errors serta belajar dari kesalahan ialah perihal yang berarti buat melangkah lebih baik. Ciri berarti yang lain dari seseorang digital leader merupakan memiliki knowledge- oriented serta life- long learner, kemauan terus belajar

Lebih lanjut keahlian yang dibutuhkan untuk seseorang digital leader, bagi Kevin Olp dari Digital Workplace Group mengutip(Sullivan, 2017):

1. Digital Literacy, ialah pengetahuan serta kecakapan memakai media digital serta teknologi data dan internet. Tidak cuma memerlukan keahlian teknis, tetapi pula keahlian kognitif, kritis, serta kreatif.
2. Digital Vision, keahlian buat memprediksi serta meyakinkan orang lain hendak kesempatan jangka panjang dari teknologi baru serta meyiapkan strategi digital.
3. Defense, ialah keahlian pemimpin digital buat memastikan keadaan yang diperlukan oleh organisasi. Pertahanan hendak memotivasi SDM buat mengarah visi digital. Komitmen pemimpin buat tingkatkan literasinya sendiri mendesak orang lain buat mengikutinya.
4. Presence, ialah kedatangan pemimpin ialah wujud anjuran yang nyata serta bisa dipraktikkan. Pemimpin bisa mempunyai visi digital yang jelas serta bisa menarangkan dengan baik namun, bila tidak nampak oleh stafnya, tidak terdapat yang hendak mengikutinya.
5. Communication, ialah metode komunikasi pemimpin dalam menunjang kekuatan pesan yang di informasikan. Berarti buat memikirkan gimana metode komunikasi yang bisa menunjang visi digital.
6. Adaptability, ialah aspek menyesuaikan diri yang sangat menantang untuk para pemimpin merupakan membagikan toleransi terhadap inovasi.
7. Self- Awareness, ialah pendekatan pemimpin serta proses pengaruhi orang lain wajib berlangsung secara natural serta berkepanjangan.
8. Cultural Awareness, ialah pemahaman budaya merupakan gambaran dari visi digital. Para pemimpin wajib menguasai serta menegaskan hendak perbandingan budaya

yang bisa jadi mencuat dengan mengingat kepekaan metode kerja digital dalam proses komunikasi serta partisipasi.

2. Transformasi Digital sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Publik

Bagi (Susanty& Yuningsih, 2021a), transformasi bisa dimaksud selaku proses menggunakan teknologi digital yang terdapat semacam teknologi virtualisasi, komputasi bergerak(mobile computing), komputasi awan(cloud computing), integrasi seluruh sistem yang terdapat di organisasi serta lain sebagainya.(Karso, 2022a) mengemukakan transformasi digital merupakan campuran inovasi digital yang dihasilkan sehingga memunculkan pergantian terhadap struktur, nilai, proses, posisi maupun ekosistem di dalam organisasi ataupun area luar organisasi.(Khan, 2021a) berkata kalau transformasi digital merupakan suatu proses evolusi yang bertumpu pada keahlian yang dipunyai serta teknologi digital buat menghasilkan ataupun mengganti proses bisnis, proses operasional serta pengalaman pelanggan sehingga memunculkan nilai yang baru.

Dari penafsiran tersebut bisa disimpulkan kalau transformasi digital merupakan suatu proses yang radikal/ luar biasa dimana proses tersebut mengaitkan sumber energi yang dipunyai tercantum menggunakan teknologi digital yang terdapat dikala itu buat menciptakan luaran dari organisasi buat membagikan pengalaman baru. Pengalaman baru ini dapat berwujud selaku suatu nilai baru yang didapatkan oleh konsumen semacam kemudahan bertransaksi, berbelanja, berbicara, serta lain sebagainya.

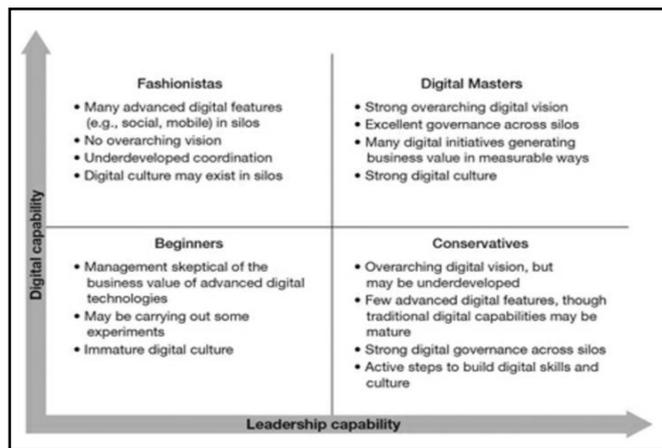
a). Aspek Pendorong Transformasi Digital

Dikala suasana berganti jadi suasana yang lebih menitik beratkan pada pemanfaatan teknologi digital, hingga transformasi digital/ Digital Transformation(DT) ialah suatu fenomena yang tidak bisa dihindari. Siap ataupun tidak, organisasi wajib menyambut transformasi digital dengan baik supaya bisa bertahan serta bersaing.

Bagi (Wirawan, 2020a) Terdapat 4 aspek pendorong terbentuknya transformasi digital. Faktor- faktor tersebut merupakan(a) pergantian regulasi;(b) pergantian lanskap persaingan;(c) perpindahan/ pergantian ke wujud digital dari industri;(d) pergantian sikap serta harapan konsumen. Keadaan dikala ini apabila dinilai dari aspek pendorong terbentuknya transformasi digital, bisa dikategorikan dalam jenis aspek awal, pergantian regulasi. Timbulnya pandemi covid- 19 menimbulkan pemerintah menghasilkan regulasi baru kalau sepanjang masa pandemi seluruh dikerjakan lewat media digital/ dalam jaringan sehingga ingin tidak ingin seluruh wajib menjajaki regulasi tersebut.

Kemudahan yang diperoleh konsumen serta pengalaman yang mengasyikkan dari layanan yang diberikan menimbulkan pergantian lanskap persaingan, serta pergantian ataupun perpindahan usaha yang dulu dicoba secara tradisional jadi ke wujud digital. Dengan kata lain, transformasi digital hendak senantiasa terjalin tanpa terdapatnya pandemi sebab ekosistem/ area usaha serta pemerintahan mulai menggunakan teknologi terkini yang mempermudah banyak orang. Hadirnya pandemi cuma memusatkan proses transformasi digital yang, bisa jadi, lagi direncanakan ataupun berlangsung.

Tidak hanya 4 aspek yang telah disebutkan, (Tulungen, Saerang, & Maramis, 2022a) Perihal lain tersebut merupakan (1) keahlian digital serta (2) teknologi digital. Iktikad dari keahlian digital(digital capabilities) merupakan apabila suatu organisasi mau bertransformasi digital, hingga organisasi tersebut wajib mempunyai kemampuan, pola pikir, serta budaya berbasis digital. 3 perihal ini hendak menguncup mengarah pada teknologi digital(digital technologies) yang digunakan oleh organisasi. Teknologi digital hendak digunakan secara baik oleh organisasi apabila, sumber energi manusia dari organisasi tersebut mempunyai kemampuan buat menggunakan teknologi digital tersebut. Menguasai metode gunakan dan sanggup menyelaraskannya dengan proses yang terdapat di dalam organisasi sehingga jadi bagian tidak terpisahkan dari aktivitas tiap hari organisasi tersebut. Teknologi digital ialah salah satu faktor timbulnya kesempatan yang bisa dimanfaatkan oleh organisasi. Kesempatan tersebut dapat jadi suatu yang hendak mengganti salah satu ataupun sebagian aspek(model bisnis, model operasional, pengalaman konsumen, dll.) dari organisasi jadi suatu keuntungan semacam penciptaan nilai baru (value creation).



Gambar 1. Model 4 Kuadran Westerman

Sumber : *westerman, et.al* 2014

Kapabilitas digital dan kapabilitas kepemimpinan merupakan unsur kunci yang menentukan keberhasilan sebuah transformasi digital. Karena itu, setiap perusahaan harus berlomba-lomba membangunnya. Keunggulan perusahaan dalam membangun dua kapabilitas tersebut juga mencerminkan tingkat kecakapan digital (*digital mastery*) dari perusahaan tersebut. Dengan menggunakan dimensi tersebut ada empat level digital mastery yaitu *Beginners*, *Fashionistas*, *Conservatives* dan *Digital Master* seperti digambarkan dalam gambar 1 diatas.

b). Tujuan Transformasi Digital

Bagi (Khan, 2021; Susanty & Yuningsih, 2021) Tujuan utama melaksanakan transformasi digital oleh organisasi merupakan berelasi dengan kesiapan digital dari

organisasi tersebut. Maksudnya, organisasi yang mau membenarkan kalau dirinya siap merambah dunia digital serta siap buat berganti apabila sewaktu- waktu diperlukan.

Sebagian perihal yang bisa dilihat selaku fakta kesiapan digital dari organisasi merupakan menciptakan inovasi produk yang lebih baik, mengeksplorasi serta meningkatkan model bisnis baru yang bertabiat disruptif supaya senantiasa bisa bersaing serta menciptakan keuntungan.

Supaya organisasi terus tumbuh, mereka wajib menyusun serta mempraktikkan strategi bisnis yang selaras dengan pergantian besar yang diakibatkan oleh kekuatan-kekuatan ini. Transformasi digital jadi perihal yang absolut wajib dicoba oleh organisasi bila tidak mau tergerus di masa digital. Transformasi digital mengacu pada transformasi aktivitas bisnis serta organisasi yang membolehkan organisasi memakai serta menggunakan teknologi digital buat tingkatkan proses serta hasil bisnis.

Apabila organisasi memutuskan hendak melaksanakan transformasi digital, hingga organisasi wajib mempersiapkan diri serta strategi dalam mengalami akibat positif ataupun negatifnya. Strategi utama organisasi wajib disesuaikan, sumber energi manusia wajib ditingkatkan kemampuannya, infrastruktur yang dipunyai wajib disesuaikan dengan pergantian yang terjalin. Keahlian digital serta teknologi digital wajib dipersiapkan dengan baik supaya proses transformasi digital berjalan dengan lancar

Bagi (PERSADA, n. d.), ada 5 pilar buat keberhasilan transformasi digital, ialah digital mindset, memastikan tujuan digital, melaksanakan investasi kapabilitas teknologi digital, membiasakan keahlian serta mana-jemen talent serta mengembangkan organisasi.

3. Relevansi dan Korelasi Digital Leadership dan Transformasi Digital dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Publik

Laju perubahan dalam bidang teknologi informasi saat tidak dapat dibendung. Perubahan ini semakin cepat dengan berubah secara eksponensial. Tren utama perubahan selama 10 tahun terakhir dalam teknologi telah mengubah masyarakat dalam memanfaatkan fungsi teknologi di organisasi maupun perkantor. Sementara itu, teknologi telah berkembang dengan memberikan kemudahan dalam memberikan pelayanan yang murah dan cepat. Implementasi teknologi informasi di sektor pemerintahan menjadi sebuah kewajiban untuk beradaptasi dengan laju perkembangan teknologi. Karena laju perubahan terus meningkat dan kita beralih ke masyarakat digital, kemungkinan akan melihat bagian belakang gedung perkantoran sebagai realitas virtual dan augmented yang akan menyediakan lingkungan kolaboratif. Adopsi kecerdasan buatan akan membantu para pemimpin dalam sektor pemerintahan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah. Kemepimpinan digital singkatnya dapat dilihat pada gambar 2, dimana para pemimpin digital masa depan akan a) membangun organisasi digital, b) mengintegrasikan dan memanfaatkan tren teknologi dan c) mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang orang yang terlibat (diri sendiri, tim mereka dan pemangku kepentingan) dan pelanggan mereka (INDRIYANI, n.d.)



Gambar 2. Tiga Komponen Kepemimpinan Digital Masa Depan

Transformasi di dunia digital di masa dikala ini merupakan suatu keniscayaan serta peristiwa ini ialah wujud evolusi. Apalagi dalam program yang diluncurkan oleh Perserikatan Bangsa- Bangsa (PBB) pada tahun 2015 yang diucap Sustainable Development Goals(SDGs) menekankan teknologi serta konektivitas. Dari segi teknologi serta konektivitas, secara tidak langsung hendak menuju pada penggunaan teknologi internet oleh banyak orang. Memakai teknologi Internet bisa dimengerti selaku wujud perahlian dari manual bergeser ke pemakaian digital. Banyak perihal yang butuh disesuaikan supaya cocok dengan etos yang diucap digital, salah satunya merupakan menguasai terlebih dulu makna dari digital itu sendiri serta isu- isu yang terpaut. Keahlian e- leadership didefinisikan selaku metode para pemimpin memakai teknologi data buat menggapai tujuan pemerintah. Tiap pemerintahan tergantung pada tingkatan e- government yang dimilikinya, serta mutu e- government berbeda- beda. Transformasi digital yang berhasil berarti bawa metode kerja yang sangat berbeda dalam suatu organisasi. Pemanfaatan teknologi data dalam mempermudah layanan jadi bagian yang sangat berarti dalam suatu organisasi pemerintah di bidang pelayanan publik. Buat mewujudkan perihal tersebut pastinya butuh seseorang pemimpin yang mempunyai keahlian dalam mengetuai serta menggunakan teknologi digital dalam kenaikan kinerja organisasi(Evita& Mukhaer, 2022; Karso, 2022; Wirawan, 2020)

Tujuan transformasi digital untuk industri ataupun organisasi merupakan jelas buat melaksanakan pengehamtan duit dengan membuat layanan digital yang baik buat digunakan banyak orang buat memakainya. Orientasi pelayanan kepada konsumen yang dicoba oleh Amazon serta Netflix dimana mereka tidak butuh melatih orang buat memakai layanan yang mereka mengadakan, menjadikan kedua industri ini secara aktif

menjadwa kebutuhan pengguna layanan mereka(Kolopita, 2022; Mukhlisah, 2021). Implementasi digital dalam zona pemerintahan hendak membagikan khasiat yang sangat besar. Digitalisasi hendak mempermudah dan memusatkan dalam proses layanan publik ataupun pengambilan keputusan. Implementasi merupakan salah satunya metode buat menerjemahkan cita- cita kebijakan ke dalam kenyataan kebijakan serta tujuan kebijakan jadi khasiat kebijakan. Kenyataan kalau sesuatu kebijakan terbuat tidak berarti kalau kebijakan itu dilaksanakan secara otomatis; terdapat jurang pemisah antara keduanya(Pariq, 2021). Oleh sebab itu, implementasi kompetensi merupakan keahlian buat mengimplementasikan kebijakan serta menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Keberhasilan mengimplementasi e- government tidak lepas dari betapa berartinya kedudukannya seseorang pemimpin. Transformasi digital di zona pemerintahan bisa terwujud bila terdapatnya kemauan yang besar oleh pemimpinnya buat melaksanakannya. Bagi Herlambang (Tulungen, Saerang,& Maramis, 2022) terdapat sebagian komponen yang bisa dicoba buat mewujudkan keberhasilan e- government ialah (1) Kepemimpinan yang kokoh pengaruhi keberhasilan e- government, (2) Visi serta misi Pengaruhi Keberhasilan E- Government, (3) Komitmen Pengaruhi Keberhasilan E- Government, 4) Menyelaraskan sasaran teknologi data serta strategi pengaruhi keberhasilan e- government serta (5) Guna kepemimpinan pengaruhi keberhasilan E- Government.

Pertumbuhan pergantian dalam bidang teknologi infrmasi sangat kilat serta tidak bisa dibendung. Pergantian ini terus menjadi kilat serta berganti secara eksponensial. Teknologi sudah mengubahmasyarakat dalam menggunakan guna teknologi di dalam organisasi, metode kerja serta metode berpikir. Teknologi terus menjadi tumbuh dengan membagikan banyak kemudahan dalam membagikan pelayanan di bermacam aspek kehidupan dengan murah serta kilat. Pelaksanaan teknologi data absolut dibutuhkan di kantor pemerintahan serta wajib menyesuaikan diri dengan laju pertumbuhan teknologi. Teknologi hendak menolong para pemimpin zona pemerintahan dalam pengambilan keputusan buat pemecahan permasalahan serta penyediaan pelayanan publik yang kilat, efisien, efisien serta bermutu dan membolehkan buat bisa diakses dimanapun.

Kepemimpinan digital hendak lebih reaksi terhadap pergantian serta pertumbuhan digital yang diaplikasikan secara komprehensif di dalam zona pemerintahan yang dipimpinnya. Para pemimpin digital hendak: a) membangun organisasi digital, b) mengintegrasikan serta menggunakan tren teknologi serta c) meningkatkan uraian yang mendalam tentang orang yang ikut serta diri sendiri, regu mereka serta pemamngku kepentingan) dan pelanggan mereka (bila di dalam zona publik merupakan pengguna jasa) (Cahyarini, 2021). Sebagian kriteria serta watak pemimpin yang diharapkan bisa bawa pergantian dalam konsep E- Leadership ini antara lain:

1. Pemimpin yang menggemari serta sanggup mengalami bermacam tantangan. Tantangan dapat muncul daridalam ataupun dari luar organisasi, serta wajib dialami dengan optimis supaya bisa berbuah kemandirian serta kemajuan;
2. Pemimpin yang memiliki rasa mau ketahui terhadap bermacam perihal. Watak ini hendak merangsang kreativitas, inovasi, serta pergantian pada organisasi yang

dipimpinnya. Keahlian berbicara, bertanya, serta menggali data dari bermacam sumber sangat diperlukan guna menunjang rasa mau ketahuai seseorang pemimpin.

3. Ketiga, pemimpin yang sanggup membangun budaya kerja serta organisasi yang mapan, kondusif, serta handal. Budaya di mari dapat dimaknai selaku budaya disiplin, budaya kompetisi sehat, silih menghargai, serta mengakomodasi keragaman budaya bawahannya;
4. Keempat, pemimpin yang sanggup membangun komunikasi antar bermacam lini. Pemimpin dalam perihal ini membangun komunikasinya lewat 2 arah bukan satu arah. Siap menarangkan serta mengantarkan dan siap pula mendengar bermacam suara dari sumber manapun. Pemimpin pula wajib mempunyai watak tersambung pada pihak manapun serta dari latar apa juga;
5. Kelima, pemimpin yang memiliki komitmen hendak kemajuan, kesejahteraan, serta keunggulan bersama. Tanpa komitmen tersebut sangat susah sesuatu organisasi dalam mengalami kemajuan teknologi serta bisa melangkah lebih jauh. Globalisasi bisa membagikan akibat positif serta negatif terhadap organisasi baik yang bergerak di bidang profit ataupun non- profit. Dengan globalisasi menyebabkan terbentuknya pergantian tatanan pada tiap aspek kehidupan baik ekonomi, politik, sosial serta budaya, serta lain- lain. Oleh sebab itu, pemimpin dituntut bisa menjalan kedudukan serta gunanya dengan sikap kepemimpinannya yang sanggup pengaruhi serta menggerakkan bawahan dalam mengestimasi serta mengalami tantangan globalisasi.

Dengan sikap serta style kepemimpinan yang pas bisa menanggapi tantangan globalisasi, sehingga tujuan organisasi bisa dicapai. Sikap kepemimpinan serta style kepemimpinan transformasional leadership serta kepemimpinan servant leadership yang ditatap cocok serta sanggup menanggapi tantangan globalisasi. Sebab kepemimpinan transformasional sebagaimana dipaparkan oleh (PURWOKO, ROKHMAN,& TOBIRIN, 2022), mempunyai keahlian mengetuai dalam mengganti area, motivasi, pola, serta nilai- nilai kerja bawahan serta bawahan lebih sanggup memaksimalkan kinerja buat menggapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional terjalin proses transformasi ikatan kepemimpinan manakala pemimpin membangun pemahaman bawahan tentang nilai kerja, ekspansi serta kenaikan kebutuhan yang melampaui atensi individu dan mendesak pergantian tersebut ke arah kepentingan bersama tercantum kepentingan organisasi.

Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin serta bawahan secara bersama-sama siap mengalami bermacam pergantian yang dialami organisasi, tercantum pergantian selaku akibat globalisasi. Sebaliknya kepemimpinan servant leadership di sisi lain meningkatkan perilaku bawahan supaya mempunyai komitmen ataupun tanggung jawab dengan ciri pemimpin selaku pelayan ataupun mengabdikan, semacam: *humanity, relational power, autonomy, moral development of followers, emulation of leader's service orientation, listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, community building, serta calling.*

Lewat pengaruh sempurna, pemimpin menggerakkan serta memusatkan bawahan dengan metode membagikan contoh ataupun teladan yang baik. Pemimpin mempunyai kapasitas serta kapabilitas, kompetensi, tidak berubah- ubah dengan nilai- nilai, mempunyai intensitas, serta berani mengambil efek jadi contoh yang baik serta hendak diteladani oleh bawahan, sehingga meningkatkan keyakinan kepada pemimpin. Tidak cuma sebatas menanamkan serta meningkatkan kepercayaan serta keyakinan kepada pemimpin, pengaruh sempurna hendak sanggup menanamkan benih- benih komitmen ataupun tanggung jawab bawahan, sehingga bawahan tergerak buat melaksanakan semacam yang diperintahkan pemimpin.

Kepemimpinan transformasional berikutnya lewat komponen stimulasi intelektual yang berperan buat mengaitkan bawahan buat turut berkomitmen terhadap visi, misi, serta tujuan organisasi melebihi dari apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, pemimpin lewat jenis stimulasi intelektual ini pengaruhi serta menggerakkan bawahan dengan metode membagikan inspirasi supaya bawahan tertantang bisa membongkar permasalahan- kasus dengan lebih kreatif, sanggup meningkatkan kapasitas lewat pembelajaran serta pelatihan, serta sanggup berpikir inovatif. Pemimpin membagikan inspirasi selaku tantangan terhadap bawahan supaya bisa melaksanakan perubahan- perubahan yang bertabiat kreatif serta inovatif. Bawahan wajib berani keluar dari kotak yang membelenggu metode serta Kerutinan mereka bekerja sepanjang ini. Bawahan wajib sanggup mencari serta menciptakan cara- metode baru dalam melakukan serta melaksanakan program- program yang lebih kreatif serta inovatif.

Kesimpulan

Setelah melakukan eksplorasi dari beragam literatur, data, dokumen dan pembahasan dalam Focus Group Discussion, implementasi digital leadership memberikan kekuatan pada kebijakan pimpinan dalam mengatur pemanfaatan teknologi informasi untuk memecahkan permasalahan secara kolaboratif dan dengan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggotanya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan- hambatan dan kendala yang ditemui dalam pelayanan perlu segera diatasi dengan pengembangan program transformasi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Karena perkembangan teknologi digital sangat cepat, perlu diantisipasi dalam pengembangan kapasitas kompetensi digital bagi para coordinator dan anggota secara terprogram, terencana, dan terukur. Selain hal tersebut, tidak kalah pentingnya adalah adanya pemahaman literasi digital yang matang dari pimpinan dan para koordinator serta menghasilkan pengembangan program transformasi digital untuk meningkatkan pelayanan publik spektrum frekuensi radio terwujud walaupun masih dalam tahap awal. Penerapan strategi mengembangkan kapasitas kompetensi digital bagi para koordinator dan anggota secara terprogram, terencana, dan terukur menjadi sangat penting. Di samping itu perlu meningkatkan internalisasi manajemen dalam rangka pemahaman prosedur, persyaratan yang bersifat teknis bagi koordinator dan petugas pelayanan publik.

BIBLIOGRAFI

- Cahyarini, Farida Dwi. (2021a). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47–60.
- Evita, Nona, & Mukhaer, Afkar Aristoteles. (2022). Evaluasi Komunikasi dan Literasi Digital Warga Jakarta dalam Implementasi Society 5.0. *Jurnal Riset Komunikasi*, 5(2), 172–186.
- Hadi, Krishno, Asworo, Listiana, & Taqwa, Iradhad. (2020). Inovasi Dialogis: Menuju Transformasi Pelayanan Publik Yang Partisipatif (Kajian Sistem Pelayanan Malang Online). *Journal of Government and Civil Society*, 4(1), 115–129.
- Huriyah, Lilik. (2016). Penerapan Total Quality Management (TQM) Dalam Peningkatan Mutu Layanan Publik UIN Sunan Ampel Surabaya. *JOIES (Journal of Islamic Education Studies)*, 1(2), 303–332.
- INDRIYANI, Lusi. (n.d.). *Sistem Penyimpanan Dokumen Pertanggungjawaban Kesatkeran (SIDOKAR) di Direktorat PPHN: Laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik*.
- Islah, Khikmatul. (2018). Peluang dan tantangan pemanfaatan teknologi big data untuk mengintegrasikan pelayanan publik pemerintah. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 5(2), 130–138.
- Karso, A. Junaedi. (2022a). *Perencanaan Strategik dalam Menyiapkan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Daerah yang Profesional dalam Mendukung Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Era Digital 4.0*.
- Karso, A. Junaedi. (2022b). *Perencanaan Strategik dalam Menyiapkan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Daerah yang Profesional dalam Mendukung Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Era Digital 4.0*.
- Katharina, Riris. (2021). *Pelayanan publik & pemerintahan digital Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Khan, Ayub. (2021a). Optimalisasi Pelayanan Publik Bagi Pemimpin di Era Digitalisasi di Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 14(2), 9–14.
- Kolopita, Debby. (2022). Implementasi Evaluasi Pasca Pelatihan Pada Balai Diklat Keagamaan Manado. *Transformasi*, 4(2), 251–269.

- Mukhlisah, Fauziah. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Smart Governance: Adaptasi Era VUCA. *Jurnal Analis Kebijakan*, 5(2), 166–185.
- Ningtyas, Trimurti. (2017). New Public Service: Pelayanan Publik Berbasis Humanistik untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 1(1).
- Pariq, Said. (2021). *Penguatan Peran Widyaiswara Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Menuju Konsep Smart ASN 4.0*. Prajaiswara.
- PERSADA, Haris Dharma. (n.d.). *Sistem Informasi Pelayanan Tamu Digital (SI-PETA) di Bawaslu Provinsi DKI Jakarta: Laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik*.
- PURWOKO, Sigit, ROKHMAN, Ali, & TOBIRIN, Tobirin. (2022). *E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan*.
- Putra, Teddy Minahasa. (2019). *Pelayanan Publik, Good Governance, dan Ketahanan Nasional*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Saggaf, Said, Said, Muhammad Mario, & Saggaf, Widiawati Said. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik di Negara Berkembang* (Vol. 1). SAH MEDIA.
- Sandiasa, Gede, & Agustana, Putu. (2018). Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–8.
- Susanty, Yunni, & Yuningsih, Yuyu. (2021a). Implementasi Electronic Government: Studi Kasus pada Aplikasi SILPa KAMI di Pemerintah Kota Cimahi. *Jurnal Wacana Kinerja*, 24(2).
- Susanty, Yunni, & Yuningsih, Yuyu. (2021b). Implementasi Electronic Government: Studi Kasus pada Aplikasi SILPa KAMI di Pemerintah Kota Cimahi. *Jurnal Wacana Kinerja*, 24(2).
- Tulungen, Evans E. W., Saerang, David P. E., & Maramis, Joubert B. (2022a). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).

Adi Setiadi

Wirawan, Vani. (2020a). Penerapan E-Government dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0 Kontemporer di Indonesia. *Jurnal Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 1(1), 1–16.

Copyright holder:

Adi Setiadi (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

