

## Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital

Jihan Maulidiya<sup>1</sup>, Dina Juliana<sup>2</sup>, Ramita Eka Putri<sup>3</sup>, Gunardi<sup>4</sup>, Raya Mustiraya<sup>5</sup>

Universitas Nurtanio Bandung<sup>1,2,3,5</sup>, Politeknik Pajajaran ICB Bandung<sup>4</sup>

Email korespondensi: [jihanmaulidiya03@gmail.com](mailto:jihanmaulidiya03@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

*Artikel ini membahas kepemimpinan strategik dalam konteks organisasi dan pemerintahan di era digital, dengan tujuan mengkaji peran, tantangan, dan strategi yang relevan untuk menghadapi disrupsi teknologi yang semakin masif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur terhadap berbagai sumber ilmiah terkini yang membahas kepemimpinan strategis, transformasional, kepemimpinan digital, dan tata kelola era digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategik menuntut perumusan visi jangka panjang, adaptasi terhadap perubahan, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan dalam memberdayakan tim dan membangun budaya inovasi. Dalam sektor pemerintahan, pemimpin strategik berperan penting dalam mengintegrasikan teknologi digital, meningkatkan efektivitas pelayanan publik, dan mendorong kolaborasi lintas sektor. Tantangan utama yang dihadapi antara lain birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan, dilema antara hasil jangka pendek dan jangka panjang, serta ketidakstabilan kepemimpinan akibat siklus politik. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan penguatan kapasitas sumber daya manusia, transformasi digital yang terarah, partisipasi masyarakat, serta sistem evaluasi berkelanjutan. Artikel ini menegaskan pentingnya kepemimpinan strategik yang adaptif, kolaboratif, dan visioner guna memastikan keberhasilan transformasi organisasi dan birokrasi di era digital*

*Kata Kunci: Kepemimpinan strategik, transformasi digital, organisasi, pemerintahan, pelayanan publik*

### Abstract

*This article discusses strategic leadership in the context of organizations and governance in the digital era, aiming to examine the roles, challenges, and strategies relevant to addressing the massive technological disruption. This study employs a qualitative approach through a literature review of various recent scholarly sources that explore strategic leadership, transformational leadership, digital leadership, and digital-era governance. The findings indicate that strategic leadership requires the formulation of a long-term vision, adaptation to change, data-driven decision-making, as well as the ability to empower teams and foster an innovation-oriented culture. In the governmental sector, strategic leaders play a crucial role in integrating digital technology, enhancing the*

*effectiveness of public services, and promoting cross-sector collaboration. The main challenges include rigid bureaucracy, resistance to change, the dilemma between short-term and long-term outcomes, and leadership instability due to political cycles. To overcome these challenges, it is necessary to strengthen human resource capacity, implement well-directed digital transformation, encourage community participation, and establish continuous evaluation systems. This article emphasizes the importance of adaptive, collaborative, and visionary strategic leadership to ensure the success of organizational and bureaucratic transformation in the digital era.*

**Keywords:** *Strategic leadership, digital transformation, organization, governance, public service.*

## **1. Pendahuluan**

Era digital telah membawa perubahan mendasar dalam hampir semua aspek kehidupan organisasi dan masyarakat. Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara kerja dan proses bisnis, tetapi juga secara signifikan mempercepat laju perubahan dan menciptakan ketidakpastian yang belum pernah terjadi sebelumnya. Persaingan global yang semakin ketat, kemajuan teknologi yang disruptif, serta pergeseran preferensi konsumen memaksa organisasi untuk tidak lagi mengandalkan sumber daya atau sistem manajemen konvensional apabila ingin bertahan dan berkembang.

Kondisi ini menciptakan urgensi baru bagi organisasi untuk memperkuat kepemimpinan yang tanggap, strategis, dan transformatif. Kompleksitas tantangan eksternal—misalnya percepatan inovasi teknologi, volatilitas ekonomi, tekanan regulasi, hingga ancaman keamanan siber—mengharuskan pemimpin bukan hanya menjadi administrator, tetapi juga penggerak utama transformasi yang mampu membaca arah perkembangan lingkungan, merumuskan strategi jangka panjang, serta membangun budaya kerja adaptif dan inovatif.

Secara internal, organisasi dituntut meningkatkan efisiensi dan efektivitas, mempertahankan loyalitas karyawan, serta mengembangkan sumber daya manusia yang siap menghadapi perubahan. Tanpa kepemimpinan yang efektif dan berorientasi strategis, organisasi berisiko kalah saing, stagnan, bahkan gagal beradaptasi di tengah derasnya arus revolusi digital saat ini.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama secara sinergis demi meraih sasaran bersama.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak lagi terbatas pada fungsi struktural atau jabatan formal semata, tetapi telah berevolusi menjadi peran strategis yang menentukan arah kebijakan, stabilitas sistem, dan keberhasilan organisasi secara jangka panjang. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk merespons dinamika internal dan eksternal yang semakin kompleks dan tidak menentu seiring dengan kemajuan zaman (Khoirunnisaa & Binti Maunah, 2021).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam merespons dinamika tersebut adalah kepemimpinan strategik. Kepemimpinan strategik mengacu pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada penciptaan visi jangka panjang, pengelolaan perubahan secara adaptif, serta pelaksanaan strategi organisasi secara sistematis dan berkelanjutan. Pemimpin strategik tidak hanya

dituntut untuk mengelola sumber daya secara efisien, melainkan juga memiliki kapasitas untuk menginspirasi, mendorong kolaborasi lintas sektor, serta memupuk budaya inovasi di seluruh lapisan organisasi (Hanum et al., 2024; Abderrahim et al., 2024).

Dalam realitas kekinian, organisasi dan pemerintahan menghadapi tantangan yang luar biasa sebagai akibat dari disrupsi digital. Disrupsi ini muncul sebagai dampak dari penetrasi teknologi informasi dan komunikasi yang pesat dan massif, yang secara fundamental mengubah tata kelola organisasi, pola pelayanan publik, serta relasi antara lembaga dan masyarakat. Perkembangan artificial intelligence, big data, sistem layanan daring, serta internet of things telah menciptakan ekspektasi baru terhadap efisiensi, transparansi, dan kecepatan layanan. Di sisi lain, tidak sedikit institusi yang masih terjebak dalam model birokrasi konvensional yang lamban, hirarkis, dan kurang adaptif, sehingga menimbulkan ketimpangan antara kebutuhan masyarakat modern dan kemampuan responsif organisasi (Ferede et al., 2024).

Fenomena tersebut memunculkan sejumlah persoalan krusial. Banyak organisasi kesulitan dalam menyusun strategi jangka panjang yang responsif terhadap perubahan teknologi. Keterlambatan dalam adopsi digital, minimnya kolaborasi antarsektor, serta resistensi terhadap budaya inovasi menjadi penghambat utama dalam proses transformasi kelembagaan. Khusus di sektor pemerintahan, persoalan ini diperumit oleh struktur regulasi yang rigid, kompetensi sumber daya manusia yang belum merata dalam literasi digital, serta lemahnya koordinasi lintas lembaga. Akibatnya, berbagai inisiatif digitalisasi kerap tidak berjalan optimal dan cenderung bersifat sporadis serta tidak berkelanjutan (Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital, 2024).

Berdasarkan permasalahan diatas, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran dan tantangan kepemimpinan strategik dalam menghadapi disrupsi digital, serta mengidentifikasi karakteristik, dimensi, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi dan pemerintahan modern.

Kepemimpinan strategik merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi jangka panjang, menavigasi kompleksitas lingkungan, serta mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai keunggulan berkelanjutan. Menurut Ali (2023), kepemimpinan strategik di era digital tidak hanya berfokus pada perencanaan jangka panjang, tetapi juga menuntut kemampuan dalam membaca ketidakpastian, mengambil keputusan berbasis data, serta mengarahkan transformasi organisasi dengan gesit dan adaptif.

Selain itu, kepemimpinan strategik erat kaitannya dengan pendekatan transformasional, yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan menumbuhkan semangat perubahan di kalangan anggota organisasi. Seperti dijelaskan oleh Asif Niaz dan Ullah (2024), gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong digital maturity dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

Dalam ruang lingkup pemerintahan, Dunleavy et al. (2006) melalui konsep Digital Era Governance menekankan bahwa tata kelola pemerintahan modern harus mengedepankan digitalisasi layanan publik, efisiensi proses birokrasi, serta keterlibatan masyarakat berbasis teknologi. Pemimpin

strategik dalam konteks ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan digital berjalan efektif dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara cepat dan akuntabel.

Sementara itu, Siregar dan Akhter (2024) menekankan pentingnya kepemimpinan digital dalam meningkatkan efektivitas organisasi di era Industri 4.0. Kepemimpinan digital mencakup kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem kerja, memperkuat komunikasi daring, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

Dengan demikian, teori kepemimpinan strategik, transformasional, digital leadership, dan tata kelola era digital secara sinergis membentuk fondasi konseptual yang mendukung analisis dalam artikel ini. Keempat pendekatan tersebut menjelaskan bagaimana pemimpin yang visioner, adaptif, dan berbasis teknologi dapat mengatasi tantangan disrupsi digital dan memperkuat efektivitas organisasi maupun birokrasi modern.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review). Data dikumpulkan melalui telaah terhadap artikel-artikel ilmiah terbaru (tahun 2022- 2024) yang relevan dengan topik kepemimpinan strategik dalam organisasi dan pemerintahan di era digital.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital**

Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital adalah gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan kemampuan memimpin dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengarahkan transformasi digital yang efektif guna mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan. Kepemimpinan ini menuntut visi strategis yang adaptif terhadap perubahan teknologi, inovasi dalam kebijakan, dan kemampuan untuk mengelola kolaborasi serta sumber daya manusia lintas generasi secara efektif dalam lingkungan digital.

### **Dimensi Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi Modern**

#### **1. Perumusan Visi dan Misi Jangka Panjang**

Perumusan visi dan misi jangka panjang menjadi landasan utama dalam kepemimpinan strategik, karena visi menetapkan gambaran ideal masa depan organisasi, sedangkan misi menjelaskan alasan keberadaan dan tujuan dasar organisasi yang berkelanjutan. Visi dan misi yang kuat memungkinkan organisasi fokus dan konsisten dalam mengambil keputusan serta merancang strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan yang terus berubah di lanskap bisnis modern

#### **2. Adaptasi Terhadap Perubahan**

Adaptasi terhadap perubahan merupakan proses dinamis di mana pemimpin strategik tidak hanya merespons perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi, tetapi juga secara proaktif mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Aspek-Aspek adaptasi terhadap perubahan dalam kepemimpinan strategik:

##### **a) Sensitivitas terhadap Lingkungan**

Pemimpin harus selalu memantau perkembangan teknologi, tren pasar, regulasi, dan kebutuhan pelanggan atau masyarakat agar dapat mengantisipasi perubahan yang signifikan.

b) **Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan**

Pemimpin harus mampu mengubah arah dan strategi dengan cepat berdasarkan informasi terbaru dan evaluasi berkala, tanpa kehilangan fokus pada visi jangka panjang.

c) **Pengembangan Budaya Inovasi dan Pembelajaran**

Mendorong organisasi agar terus belajar dari pengalaman dan berinovasi secara berkelanjutan agar dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif.

d) **Kolaborasi dan Komunikasi yang Efektif**

Memastikan komunikasi terbuka dan kolaborasi lintas divisi serta dengan stakeholder eksternal agar perubahan bisa diterima dan diimplementasikan tanpa hambatan.

e) **Manajemen Perubahan yang Terencana**

Melakukan perencanaan dan pelaksanaan perubahan dengan strategi yang matang, termasuk pelibatan seluruh anggota organisasi untuk meminimalkan resistensi dan memastikan keberhasilan adaptasi.

3. **Pemberdayaan Tim dan Budaya Inovasi**

1) Penekanan pada kolaborasi multidisipliner antar divisi dan level organisasi mendorong terciptanya learning organization atau organisasi pembelajar.

2) Budaya inovasi ditanamkan melalui penghargaan pada kreativitas, eksperimen terkendali, dan pelatihan lintas generasi.

4. **Pengambilan Keputusan Berbasis Data** Keberhasilan kepemimpinan strategik sangat ditentukan oleh kemampuan menggunakan data dan teknologi informasi dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan aksi, dan evaluasi implementasi strategi.

**Peran Strategis Kepemimpinan dalam Pemerintahan**

1. **Efektivitas Pelayanan Publik**

Untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik di era digital, beberapa strategi kunci yang dapat diterapkan meliputi:

a. **Pemanfaatan Teknologi Digital secara Optimal**

Teknologi seperti e-government, aplikasi layanan online, dan media sosial memungkinkan layanan publik menjadi lebih cepat, mudah diakses, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Proses yang dulunya memerlukan waktu lama dapat dipangkas menjadi instan atau dalam hitungan menit.

b. **Implementasi Prinsip *Good Governance***

Pelayanan publik yang efektif harus sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, termasuk akuntabilitas, transparansi, penegakan hukum, daya tanggap, efektivitas, dan efisiensi. Hal ini meningkatkan kepercayaan masyarakat dan kualitas layanan.

c. **Proses Administrasi dan Birokrasi**

Digitalisasi proses perizinan dan administrasi dapat mengurangi interaksi langsung yang berpotensi menimbulkan korupsi dan inefisiensi, sekaligus mempercepat waktu pelayanan dan mengurangi biaya operasional.

d. Kapasitas SDM dan Partisipasi Masyarakat

Keberhasilan layanan digital juga bergantung pada dukungan, kapasitas SDM, serta partisipasi aktif masyarakat dalam menggunakan layanan tersebut. Pelatihan dan sosialisasi penting untuk memastikan adaptasi yang maksimal.

e. Peningkatan Akses dan Pemerataan Layanan

Digitalisasi membuka akses layanan publik bagi masyarakat di berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, sehingga mendorong pemerataan pelayanan dan keadilan sosial.

2. Manajemen Perubahan dan Transformasi Digital

Proses terstruktur untuk mengelola dan mengarahkan perubahan mendasar yang diperlukan agar organisasi mampu beradaptasi, bertahan, dan berkembang dalam era digital yang bergerak sangat cepat. Manajemen perubahan menjadi komponen kritis dalam keberhasilan transformasi digital karena tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi baru, tetapi juga pada perubahan budaya, struktur, kompetensi, dan perilaku organisasi secara keseluruhan.

3. Kolaborasi Lintas Sektor dan Lintas Pemerintahan

Kolaborasi Lintas Sektor dan Lintas Pemerintahan merupakan faktor krusial dalam mempercepat transformasi digital dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di era modern. Kolaborasi ini mencakup sinergi antara berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah pusat dan daerah, sektor swasta, akademisi, serta masyarakat sipil, untuk menciptakan ekosistem layanan publik yang inovatif, transparan, dan responsif.

4. Penegakan Integritas dan Akuntabilitas

Penegakan Integritas dan Akuntabilitas dalam pelayanan publik di era digital sangat krusial untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, efisien, dan terpercaya. Integritas menjadi landasan utama agar teknologi tidak hanya menjadi alat, tetapi digunakan untuk kebaikan masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

**Tantangan Utama dalam Kepemimpinan Strategik**

1. Kompleksitas Birokrasi: Hambatan inovasi akibat struktur birokrasi yang kaku dan hierarkis.
2. Dilema Jangka Pendek vs Jangka Panjang: Tekanan untuk menunjukkan hasil instan sering kali berbenturan dengan kebutuhan membangun fondasi jangka panjang.
3. Resistensi Terhadap Perubahan: Adanya budaya kerja lama yang sulit menerima inovasi.
4. Perubahan Siklus Kepemimpinan: Sering terjadi ganti pejabat akibat siklus politik yang dapat memutus kesinambungan kebijakan.

**Solusi dan Strategi Penguatan**

1. Penguatan SDM dan Kepemimpinan Multidisipliner yaitu dengan pelatihan adaptif, mentoring lintas generasi, serta sistem insentif berbasis kinerja nyata.
2. Transformasi Digital yaitu dengan modernisasi teknologi informasi, sistem layanan publik daring, dan digitalisasi proses birokrasi.
3. Partisipasi dan Kolaborasi yaitu dengan meningkatkan peran serta masyarakat melalui forum dialog kebijakan dan kemitraan layanan publik.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan yaitu dengan penggunaan indikator kinerja yang terukur dan sistem pengawasan berbasis digital.

#### 4. Kesimpulan

Kepemimpinan strategik menjadi kunci utama dalam menjawab tantangan kompleks yang dihadapi organisasi dan pemerintahan di era digital. Pemimpin strategik tidak hanya dituntut untuk merumuskan visi jangka panjang dan membuat keputusan berbasis data, tetapi juga harus mampu mengelola perubahan, mendorong budaya inovasi, serta membangun kolaborasi lintas sektor. Dalam konteks pelayanan publik, kepemimpinan strategik berperan dalam mempercepat digitalisasi, memperbaiki tata kelola, dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, birokrasi yang kaku, dan dinamika politik, strategi penguatan SDM, digitalisasi birokrasi, partisipasi masyarakat, serta evaluasi berkelanjutan dapat menjadi solusi dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan strategik yang adaptif dan inovatif menjadi pilar penting dalam mewujudkan organisasi dan pemerintahan yang responsif, efisien, dan berdaya saing di era digital.

#### Daftar Pustaka

- Abderrahim, M., Idris, N., & Hamzah, A. (2024). Penguatan inovasi dan kolaborasi dalam kepemimpinan strategik digital. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Strategis*, 6(1), 55–67.
- Ali, M. (2023). *Strategic leadership in digital transformation: Building resilient organizations*. *RJ Business Management*, 7(1), 22–35.
- Dari, S. W., Putra, V. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2023). *Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi*. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 935–946.
- Dina, E. S., Risal, A., Annisa, N., & Elmika, E. (2022). Kepemimpinan berbasis strategi dan transformasional. *Jurnal Kesehatan USIMAR*, 1(2), 88–97.
- Febriantina, S., Kimura, C., Nurkhairani, H., Wicaksono, M. F. B., Nugraha, P. A., & Primadhita, S. (2025). Literature review: Teori-teori kepemimpinan (modern dan tradisional). *Journal of Student Research*, 3(1), 97–109.
- Ferede, T., Wicaksono, M. A., & Pratama, D. (2024). *Disrupsi digital dalam layanan publik*.
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin. *Student Research Journal*, 2(6), 150–161.
- Fitriyah, S. L., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk. (detail jurnal tidak tercantum).
- Hanum, G. K., Andriani, N., Pattiran, M., Idie, D., & Susilowati, E. M. (2024). Kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 158–166.

- Hanum, L., Nugroho, R., & Wijaya, A. (2024). *Strategic leadership: A key driver for digital organizational change. Indonesian Journal of Management Science*, 12(2), 112–124.
- Khoirunnisaa, S., & Binti Maunah, M. (2021). *Manajemen kepemimpinan dalam organisasi modern. Jurnal Administrasi dan Pendidikan Islam*, 4(2), 132–144.
- Kusumaningrum, H., Sulistyawati, A., & Kirani, C. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dalam Menciptakan Organisasi Belajar. Literasi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah*, 2(1), 1–15.
- Maritha, D. (2022). *Karakteristik digital leadership di era digital transformation. Jurnal Transformasi Administrasi*, 12(2), 55–64.
- Muliani, A. S., Fadhilah, A. N., Saragih, B., Febriani, M., & Nasution, I. (2024). *Strategi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi Pembelajaran. Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5).
- Musyarofi, A., Salwa, S., Fajariya, U. N., & Kusumaningrum, H. (2024). *Kepemimpinan Strategis dalam Menciptakan Organisasi Belajar dan Organisasi Etiss. Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 222–230.
- Niaz, A., & Ullah, A. (2024). *The role of transformational leadership in advancing digital maturity. Journal of Digital Management Studies*, 5(2), 44–59.
- Noer, E. (2019). *Kepemimpinan strategis dan perubahan pada perguruan tinggi. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), 59–70.
- Priyanto, P., & Afifuddin, M. (2025). *Kepemimpinan Strategis dalam Peperangan Asimetris (Studi Kasus: Kepemimpinan Strategis Zulkifli Lubis pada Operasi Militer Aceh). Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 4777–4787.
- Ramadhani, N., Sihite, R. N., Siregar, N. H., & Wasiyem. (2025). *Keberhasilan organisasi dengan karakteristik kepemimpinan strategis. Pedagogy: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 11(1), 22–33.
- Ramadhanti, I., & Iskandar, S. (2023). *Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 375–384.
- Ridwan, R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 817–822.
- Ridwan, R., Muatto', M., & Muhammad, M. (2024). *Pengaruh kepemimpinan strategis terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam. Multiple: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(12), 4233–4243.
- Sasongko, G., Kalambo, Y., Janu, R. I., & Anggiani, S. (2022). *Peran kepemimpinan strategis dalam menghadapi kondisi era angsa. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3).
- Siregar, H. S., & Priyatmono, B. (2025). *Kepemimpinan. Journal Central Publisher*, 3(3), 359–364.
- Siregar, H., & Akhter, M. (2024). *Digital leadership in the era of Industry 4.0: A comprehensive literature review. International Journal of Organizational Innovation*, 17(1), 75–90.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). *Transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital: Tinjauan literatur review. Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290–297.



- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). *Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29–49.
- Suharti, S., Fajri, R., & Suharyat, Y. (2024). *Analisis fungsi kepemimpinan dalam era organisasi modern*. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 22–36.
- Vanny, N. W., & Veri, J. (2025). *Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia: Systematic Literature Review*. *Journal of Economics and Business*, 2(5).
- Windayani, N. L. I., & Sudarma, I. K. (2025). *Strategi kepemimpinan kepala PAUD dalam menghadapi tantangan era digital*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 12(1), 230–241.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital*. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9.
- Zarma, M., & Frinaldi, A. (2025). *Inovasi budaya organisasi di sektor publik: Strategi adaptasi terhadap disrupsi digital*. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 111–124.