Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

PERAN DIGITAL LEADERSHIP DALAM MENDORONG TRANSFORMASI DIGITAL ORGANISASI PUBLIK: (LITERATURE REVIEW)

Mutia Andika Sukma[1], Wahib Assyahri[1*]

[1]Faculty of Social Sciences and Humanities, Mohammad Natsir University, Bukittinggi, Indonesia.
*Corresponding author: wassyahri.wa@gmail.com

ARTICLE INF

Article history:
Received : 18-07-2026
Revised : 01-08-2026
Accepted : 27-08-2026
Published:15-12-2026

Keywords:
digital leadership, organizational digital transformation, public sector; change management, organizational innovation.

ABSTRACT

The increasing complexity of the digital era has required public organizations to redefine their leadership approaches in managing organizational change and responding to rapidly evolving technological developments. While many public institutions have invested in digital technologies, successful digital transformation remains highly dependent on leadership capabilities that can align organizational vision, human resources, and innovation with digital initiatives. This study aims to explore the strategic role of digital leadership in accelerating digital transformation within public organizations through a qualitative literature review. The study reviewed and synthesized scholarly articles published over the past decade from reputable national and international journals. The collected literature was analyzed thematically to identify recurring patterns, emerging perspectives, and conceptual relationships concerning digital leadership and organizational transformation. The findings demonstrate that digital leadership extends beyond technological competence by encompassing visionary leadership, change management, digital capability development, innovation orientation, and evidence-based decision-making. These interconnected dimensions enable public organizations to strengthen organizational resilience, improve institutional performance, and enhance adaptability in an increasingly digital environment. This study proposes an integrated conceptual framework that explains how digital leadership functions as a catalyst for organizational transformation in the public sector. The findings provide valuable theoretical insights for the development of public administration studies and practical recommendations for strengthening leadership capacity to achieve sustainable digital transformation.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi publik menjalankan fungsi pemerintahan, mengelola sumber daya, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang berlangsung cepat melalui pemanfaatan teknologi digital yang terintegrasi dalam proses administrasi, pengambilan keputusan, dan penyelenggaraan pelayanan. Transformasi tersebut bukan sekadar mengubah sistem manual menjadi sistem elektronik, tetapi mencerminkan perubahan menyeluruh terhadap strategi organisasi, budaya kerja, pola komunikasi, serta mekanisme penciptaan nilai publik. Berbagai program digitalisasi yang diterapkan pemerintah menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi, melainkan juga oleh kemampuan organisasi mengelola perubahan secara sistematis. Dalam praktiknya, berbagai instansi

publik masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kesiapan sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, lemahnya koordinasi internal, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

pengambilan keputusan dan inovasi organisasi (Zolak Poljašević et al., 2025). Situasi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital memerlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan sekaligus membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Digital leadership muncul sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin banyak dibahas dalam kajian manajemen dan administrasi publik. Konsep ini menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan strategi organisasi, membangun visi perubahan, mendorong inovasi, serta mengembangkan kompetensi digital aparatur untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sacavém et al., 2025). Berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang lebih menitikberatkan pada fungsi pengendalian organisasi, digital leadership menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, fleksibel, berbasis data, dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Kemampuan tersebut menjadi semakin penting karena transformasi digital membutuhkan perubahan pola pikir organisasi yang tidak dapat dicapai hanya melalui investasi teknologi, tetapi juga melalui kepemimpinan yang mampu memengaruhi perilaku individu dan organisasi secara berkelanjutan (Juknevičienė et al., 2025).

Berbagai penelitian telah membahas digital leadership dalam berbagai perspektif. Sebagian besar penelitian mengaitkannya dengan peningkatan inovasi organisasi, kesiapan adopsi teknologi, pengembangan kompetensi digital pegawai, efektivitas manajemen perubahan, maupun peningkatan kinerja organisasi (Halawa et al., 2026). Penelitian lainnya lebih banyak mengulas faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan transformasi digital, seperti budaya organisasi, kesiapan teknologi, tata kelola digital, dan kampung organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Aslan & Soesanto, 2026). Meskipun demikian, kajian mengenai digital leadership dalam organisasi publik masih menunjukkan kecenderungan yang terfragmentasi karena setiap penelitian lebih berfokus pada dimensi tertentu tanpa memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana kepemimpinan digital membentuk proses transformasi organisasi. Hubungan antara karakteristik digital leadership, perubahan budaya organisasi, pengembangan kapasitas aparatur, dan keberhasilan transformasi digital belum banyak disusun dalam suatu sintesis yang komprehensif sehingga masih terdapat ruang untuk memperluas pengembangan konsep tersebut.

Atas dasar kesenjangan tersebut, penelitian ini menghadirkan kebaruan (*novelty*) melalui penyusunan sintesis literatur yang mengintegrasikan berbagai dimensi digital leadership sebagai penggerak transformasi digital organisasi publik. Artikel ini tidak hanya merangkum hasil-hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga menyusun keterkaitan antara visi kepemimpinan digital, budaya organisasi, pengembangan kompetensi digital, inovasi organisasi, dan keberhasilan transformasi digital ke dalam sebuah kerangka konseptual yang utuh. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai posisi digital leadership sebagai elemen strategis dalam modernisasi organisasi publik serta memperkaya pengembangan teori kepemimpinan pada era digital. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis perkembangan kajian mengenai digital leadership, mengidentifikasi perannya dalam mendorong transformasi digital organisasi publik, serta menyusun sintesis konseptual yang dapat menjadi referensi bagi pengembangan kepemimpinan digital pada sektor publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review yang bertujuan memperoleh pemahaman secara komprehensif mengenai peran digital leadership dalam mendorong transformasi digital organisasi publik. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi perkembangan konsep, kecenderungan hasil penelitian, serta hubungan antartema yang telah dikembangkan dalam berbagai publikasi ilmiah. Tahapan penelitian dimulai dengan menentukan fokus kajian yang

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

meliputi digital leadership, digital transformation, public organization, public sector, dan organizational change. Selanjutnya dilakukan penelusuran artikel ilmiah melalui berbagai basis data akademik, seperti Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Google Scholar, dan Garuda, dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang sesuai dengan fokus penelitian. Literatur yang dipilih merupakan artikel ilmiah yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, tersedia dalam bentuk full text, dipublikasikan pada jurnal yang melalui proses peer review, serta memiliki keterkaitan langsung dengan kepemimpinan digital dan transformasi digital pada organisasi publik. Artikel yang tidak relevan, duplikat, atau hanya membahas aspek teknologi tanpa mengaitkannya dengan kepemimpinan organisasi tidak disertakan dalam proses analisis. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap artikel terpilih, kemudian diorganisasikan menggunakan matriks sintesis yang memuat informasi mengenai tujuan penelitian, karakteristik objek kajian, pendekatan penelitian, serta temuan utama setiap artikel. Analisis dilakukan secara tematik (*thematic analysis*) melalui proses pengelompokan konsep-konsep yang memiliki kesamaan makna, identifikasi pola hubungan antarvariabel, interpretasi terhadap kecenderungan hasil penelitian, serta penyusunan sintesis konseptual mengenai kontribusi digital leadership dalam mendorong transformasi digital organisasi publik. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan penelitian, menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*), serta merumuskan kerangka konseptual yang menjadi kontribusi ilmiah dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh melalui proses Hasil kajian diperoleh melalui proses identifikasi, seleksi, dan analisis terhadap berbagai artikel ilmiah yang membahas digital leadership, transformasi digital, serta organisasi publik. Literatur yang memenuhi kriteria inklusi kemudian disintesis untuk memperoleh gambaran mengenai perkembangan penelitian, karakteristik kepemimpinan digital, serta kontribusinya terhadap perubahan organisasi publik. Hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai digital leadership mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir seiring berkembangnya kebijakan transformasi digital di sektor publik. Fokus penelitian tidak lagi terbatas pada pemanfaatan teknologi, tetapi berkembang ke arah kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi, membangun budaya inovasi, serta meningkatkan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi era digital (Yumame et al., 2026).

Temuan kajian memperlihatkan bahwa digital leadership memiliki karakteristik yang berbeda dengan model kepemimpinan tradisional. Seorang pemimpin digital dituntut mampu menyusun visi transformasi yang jelas, mengambil keputusan berbasis data, memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari strategi organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan berbagai program digitalisasi secara lebih efektif (Nurwanda Baroka Fitri et al., 2026).

Selain aspek kepemimpinan, hasil sintesis juga menunjukkan bahwa transformasi digital organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung lainnya, seperti budaya organisasi, kompetensi digital pegawai, dukungan kebijakan, infrastruktur teknologi, dan komitmen pimpinan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan sehingga keberhasilan transformasi digital tidak dapat dicapai hanya melalui investasi teknologi. Kepemimpinan digital berperan sebagai penghubung yang mengintegrasikan seluruh sumber daya organisasi agar perubahan dapat berlangsung secara terarah dan berkelanjutan (Karyono et al., 2025).

Kajian literatur juga menemukan bahwa organisasi publik yang menerapkan prinsip-prinsip digital leadership cenderung lebih cepat

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan ruang bagi inovasi, serta mendorong pembelajaran organisasi memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas tata kelola organisasi. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan digital sering kali menyebabkan proses transformasi berjalan lambat karena organisasi mengalami resistensi terhadap perubahan, rendahnya koordinasi, serta kurang optimalnya pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil sintesis, penelitian ini mengidentifikasi beberapa dimensi utama digital leadership yang secara konsisten muncul dalam berbagai penelitian, yaitu visi kepemimpinan digital, kemampuan mengelola perubahan, pengembangan kompetensi digital, budaya inovasi, kolaborasi organisasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Keenam dimensi tersebut membentuk suatu kerangka yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan digital mampu mendorong keberhasilan transformasi digital pada organisasi publik.

Tabel 1. Sintesis Hasil Penelitian Terdahulu Mengenai Collaborative Governance dalam Pelayanan Publik di Era Transformasi Digital.

No	Peneliti	Fokus Penelitian	Temuan Utama
1	Sacavém et al. (2025)	Peran kepemimpinan dalam transformasi digital organisasi	Digital leadership menjadi faktor utama dalam mengarahkan strategi dan keberhasilan transformasi digital organisasi.
2	Juknevičienė et al. (2025)	*E-leadership* pada organisasi sektor publik	Kepemimpinan digital meningkatkan kolaborasi, adaptasi organisasi, dan kesiapan menghadapi perubahan digital.
3	Nurwanda Baroka Fitri et al. (2026)	Manajemen perubahan menghadapi transformasi digital	Kepemimpinan yang adaptif mampu mengurangi resistensi serta mempercepat implementasi transformasi digital.
4	Hendrarso & Wicaksono (2026)	Digital leadership dan inovasi organisasi	Kepemimpinan digital mendorong inovasi organisasi serta meningkatkan produktivitas dan kinerja.
5	Karyono et al. (2025)	Kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan kompetensi digital	Keberhasilan transformasi digital dipengaruhi oleh sinergi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi digital.

Sumber: Hasil sintesis penulis, 2026.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa digital leadership berperan sebagai faktor penggerak utama dalam proses transformasi digital organisasi publik. Kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi informasi, tetapi juga mencakup kapasitas untuk membangun visi organisasi, mengarahkan perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi secara berkelanjutan. Transformasi digital memerlukan perubahan pada aspek strategi, budaya organisasi, dan tata kelola sehingga peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menyelaraskan seluruh sumber daya organisasi menuju tujuan yang sama. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan transformasi digital lebih dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dibandingkan sekadar ketersediaan teknologi digital (Bahdin Nur Tanjung, 2025).

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa digital leadership mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan melalui penguatan budaya inovasi, peningkatan kompetensi digital pegawai, serta penerapan pengambilan keputusan berbasis data (Hendrarso & Wicaksono, 2026). Di sisi lain, beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa transformasi digital sering mengalami hambatan ketika organisasi belum memiliki pemimpin yang mampu mengelola perubahan secara efektif. Hambatan tersebut meliputi resistensi pegawai terhadap inovasi, rendahnya literasi digital, lemahnya koordinasi antarunit kerja, hingga belum

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

optimalnya integrasi kebijakan digital dalam organisasi (Rahmadi & Elis Teti Rusmiati, 2025). Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komitmen bersama dan mengelola dinamika organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, penelitian ini menawarkan perspektif bahwa digital leadership sebaiknya dipahami sebagai suatu kompetensi strategis yang mengintegrasikan kemampuan teknologi, kepemimpinan perubahan, komunikasi organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta pengambilan keputusan berbasis bukti. Pendekatan tersebut memberikan pemahaman yang lebih utuh dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menyoroti salah satu dimensi digital leadership secara terpisah. Sintesis ini menjadi kebaruan (*novelty*) penelitian karena menyusun hubungan antardimensi kepemimpinan digital ke dalam satu kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat mempercepat transformasi digital organisasi publik secara menyeluruh.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi publik perlu menempatkan pengembangan digital leadership sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi dan transformasi digital. Penguatan kapasitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi digital bagi pejabat publik, pengembangan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, pemanfaatan data dalam proses pengambilan keputusan, serta penguatan kolaborasi antarsatuan kerja. Langkah tersebut diharapkan tidak hanya mempercepat implementasi transformasi digital, tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, serta kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan yang semakin dinamis.

Pembahasan

Digital Leadership sebagai Penggerak Transformasi Digital Organisasi Publik

Transformasi digital pada organisasi publik merupakan proses perubahan yang melibatkan aspek teknologi, tata kelola, budaya organisasi, serta sumber daya manusia. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan tersebut sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemimpin dalam mengarahkan organisasi menghadapi perubahan lingkungan. Digital leadership tidak hanya berorientasi pada penguasaan teknologi digital, tetapi juga pada kemampuan menciptakan visi strategis yang mampu menyatukan seluruh komponen organisasi dalam mencapai tujuan transformasi digital (Sjachrawy & Masri, 2026).

Peran pemimpin digital terlihat melalui kemampuannya dalam membangun arah perubahan yang jelas serta memastikan setiap kebijakan digital selaras dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki orientasi digital mampu mendorong proses adaptasi organisasi secara lebih cepat karena pemimpin berfungsi sebagai pengambil keputusan sekaligus agen perubahan yang memfasilitasi penerapan inovasi. Dalam konteks organisasi publik, kemampuan tersebut menjadi penting mengingat proses birokrasi sering kali dihadapkan pada regulasi yang kompleks dan perubahan lingkungan yang dinamis (Anvasha et al., 2026).

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin dengan karakteristik digital leadership cenderung lebih berhasil mengimplementasikan transformasi digital dibandingkan organisasi yang masih menerapkan pola kepemimpinan konvensional. Pemimpin digital lebih terbuka terhadap pemanfaatan teknologi informasi, mendorong kolaborasi antarunit kerja, serta mampu mengoptimalkan data sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan sekaligus meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik (Elyanida, 2026).

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa digital leadership tidak dapat dipandang sebagai kemampuan individual semata, melainkan sebagai kompetensi strategis yang menentukan arah perkembangan organisasi. Kepemimpinan digital menjadi fondasi bagi keberhasilan transformasi karena mampu mengintegrasikan

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

aspek teknologi, sumber daya manusia, dan strategi organisasi ke dalam proses perubahan yang terencana dan berkelanjutan.

Dimensi Strategis Digital Leadership dalam Organisasi Publik

Berdasarkan hasil sintesis literatur, terdapat beberapa dimensi yang secara konsisten membentuk karakter digital leadership dalam organisasi publik. Dimensi tersebut meliputi kemampuan menyusun visi digital, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan berbasis data, pengembangan kompetensi digital pegawai, serta kemampuan membangun budaya inovasi. Seluruh dimensi tersebut saling berkaitan dan membentuk kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi digital (Siagian et al., 2026).

Visi digital menjadi dimensi yang paling dominan karena memberikan arah yang jelas terhadap perubahan organisasi. Pemimpin yang mampu menerjemahkan perkembangan teknologi ke dalam strategi organisasi akan lebih mudah menggerakkan pegawai untuk menerima perubahan. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki visi transformasi yang jelas cenderung mengalami hambatan dalam proses implementasi karena setiap unit kerja bergerak tanpa arah yang terintegrasi (Tri Anasari et al., 2026).

Selain visi organisasi, pengembangan kompetensi digital aparatur juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan transformasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital pegawai melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta pendampingan dalam penggunaan teknologi mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan sistem digital. Peran pemimpin menjadi sangat penting karena pengembangan kompetensi memerlukan dukungan kebijakan, penyediaan sumber daya, serta komitmen organisasi dalam membangun budaya belajar yang berkesinambungan (Nggilu & Mokodongan, 2026).

Pemanfaatan data dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi karakteristik utama digital leadership. Organisasi publik saat ini menghasilkan data dalam jumlah yang besar sehingga pemimpin dituntut mampu mengolah informasi tersebut menjadi dasar penyusunan kebijakan yang lebih objektif, akurat, dan responsif. Pendekatan berbasis data tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas organisasi dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat (Gani & Jaya, 2026).

Implikasi Digital Leadership terhadap Transformasi Organisasi Publik

Hasil kajian menunjukkan bahwa digital leadership memberikan dampak yang luas terhadap perubahan organisasi publik. Kepemimpinan digital mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Budaya tersebut memungkinkan organisasi lebih cepat merespons perubahan lingkungan, meningkatkan efisiensi proses kerja, serta menghasilkan inovasi pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, transformasi digital tidak lagi dipahami sebagai perubahan teknologi semata, melainkan sebagai perubahan organisasi secara menyeluruh yang dipimpin oleh kepemimpinan yang visioner (Muhyi, 2026)

Penelitian ini juga menunjukkan adanya kesesuaian dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital memerlukan sinergi antara kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia, dan teknologi. Namun demikian, artikel ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan menempatkan digital leadership sebagai pusat integrasi seluruh faktor tersebut. Kebaruan (novelty) penelitian terletak pada penyusunan sintesis konseptual yang menjelaskan hubungan antara visi kepemimpinan digital, budaya inovasi, kompetensi digital aparatur, pengambilan keputusan berbasis data, serta perubahan organisasi dalam satu kerangka yang saling berkaitan. Kerangka tersebut memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian administrasi publik sekaligus menjadi dasar bagi penelitian empiris pada masa mendatang (Seulalae et al., 2026).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi publik perlu menjadikan

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

pengembangan digital leadership sebagai bagian dari strategi transformasi organisasi. Penguatan kapasitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui peningkatan literasi digital bagi pimpinan, pengembangan kompetensi manajerial yang berorientasi pada inovasi, pemanfaatan teknologi dalam proses pengambilan keputusan, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu mempercepat keberhasilan transformasi digital sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola organisasi dan pelayanan publik pada era pemerintahan digital.

KESIMPULAN

Hasil literature review menunjukkan bahwa digital leadership merupakan faktor strategis yang berperan dalam mendorong keberhasilan transformasi digital organisasi publik. Kepemimpinan digital tidak hanya berfungsi mengarahkan pemanfaatan teknologi, tetapi juga membangun visi organisasi, mengelola perubahan, mengembangkan kompetensi digital sumber daya manusia, memperkuat budaya inovasi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Sintesis berbagai penelitian memperlihatkan bahwa transformasi digital akan berjalan lebih efektif apabila didukung oleh pemimpin yang mampu mengintegrasikan aspek teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia ke dalam strategi perubahan yang berkelanjutan. Artikel ini menawarkan sintesis konseptual yang menempatkan digital leadership sebagai elemen sentral dalam menghubungkan dimensi kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi digital, dan inovasi organisasi untuk mendukung transformasi digital sektor publik. Kerangka konseptual tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian administrasi publik sekaligus menjadi referensi bagi organisasi publik dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif guna mewujudkan organisasi yang lebih inovatif, efektif, dan responsif terhadap tuntutan era digital.

DAFTAR PUSTAKA

ADDIN Mendeley Bibliography CSL_BIBLIOGRAPHY Anvasha, N., Aisy, S., Marchelindo, T., Fauziah, Z. P., Hanoselina, Y., Padang, U. N., & Padang, K. (2026). Peran kepemimpinan meutya hafid dalam mendorong transformasi teknologi dan digitalisasi nasional. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, *4*(7), 1–27. https://doi.org/10.62281

Aslan, & Soesanto, D. R. (2026). TRANSFORMASI MANAJEMEN SDM DI ERA AI: STRATEGI UPSKILLING, KESEJAHTERAAN HOLISTIK, DAN KEPEMIMPINAN DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KETAHANAN ORGANISASI Aslan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Jebi)*, *3*(11), 334–346. https://doi.org/10.5281/zenodo.19691326

Bahdin Nur Tanjung. (2025). Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Transformasi Digital : Kajian Konseptual terhadap Kinerja Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen*, *1*(1), 18–25. https://jurnal.univefarina.ac.id/index.php/JM/article/view/162

Elyanida, I. (2026). Peran Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Mendorong Inovasi Tata Kelola Pemerintahan. *ASIAN JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH*, *2*(6), 1–10. https://doi.org/10.59613/w1jj9b26

Gani, K., & Jaya, M. (2026). Kepemimpinan Pemerintahan dalam Era Digital dan Pembangunan Berkelanjutan. *Journal of Governance and Policy Innovation*, *6*(1), 39–46. https://doi.org/10.51577/jgpi.v6i1.970

Halawa, M. T. F., Waruwu, E., & Laia, A. (2026). Peran Kepemimpianan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Volume*, *01*(02), 36–40. https://doi.org/10.70404/jimbi.v1i02.312 Peran

Hendrarso, P., & Wicaksono, H. (2026). Analisis Peran Kepemimpinan Digital dan Inovasi Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Modern Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *4*(4), 2716–2730. https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.9748

Juknevičienė, V., Leach, N., Toleikienė, R., Balčiūnas, S., Razumė, G., Rybnikova, I., & Āboliņa, I. (2025). E-Leadership Within Public Sector Organisations: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, *17*(10), 1–31. https://doi.org/10.3390/su17104474

Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik
Volume 8, Issue 2, Desember 2026 (162-169)
ISSN Online: 2685-3582
https://doi.org/10.14710/dialogue.v8i2.33752

Karyono, Wiryawan, T. W., Suryadi, Hoeroni, R., & Kusumah, D. H. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH INOVASI DAN KOMPETENSI DIGITAL. *SIBATIK JOURNAL*, *5*(1), 293–310.

Muhyi, Y. (2026). Transformasi Digital dalam Manajemen Perkantoran untuk Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Kantor*, *14*(1), 15–28. https://doi.org/10.51211/jak.v14i1.3881

Nggilu, R., & Mokodongan, R. (2026). Jurnal Agregasi : Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi Model Manajemen SDM Publik Berbasis Kompetensi Digital dan Etika Pelayanan Publik (Studi Konseptual pada Dinas Kepegawaian Kota Gorontalo) Jurnal Agregasi : Jurnal Aksi Reformasi Governm. *Jurnal Agregasi : Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, *14*(1), 111–127. https://doi.org/10.34010/agregasi.v14i1.19144

Nurwanda Baroka Fitri, Dita Kusuma Wardani, Sonya Restia Anggeriani, Valmei Syaharah, Zakiah Rahadatul Aisy, & Ririn Harini. (2026). Model dan Praktik Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Transformasi Digital: Literature Review. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 570–578. https://doi.org/10.58192/profit.v5i2.4454

Rahmadi, M. H., & Elis Teti Rusmiati. (2025). Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah: Adaptasi, Tantangan, dan Peluang. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Humaniora*, *7*(2), 113–121.

Sacavém, A., de Bem Machado, A., dos Santos, J. R., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Leading in the Digital Age: The Role of Leadership in Organizational Digital Transformation. *Administrative Sciences*, *15*(2), 1–21. https://doi.org/10.3390/admsci15020043

Seulalae, A. H., Frinaldi, A., & Rezeki, A. P. T. (2026). Organizational Culture Change in Public Sector Development Through Innovative Organizational Practices. *Santhet: Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora*, *10*(2), 944–949. https://doi.org/10.36526/js.v3i2.7123

Siagian, R. E. F., Supriyatin, T., & Suharyati, H. (2026). Transformasi dan Kepemimpinan Digital dalam Organisasi Pendidikan: Agility, Resilience, dan Organisasi Adaptif di Era Disrupsi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *9*(5), 4706–4716. https://doi.org/10.54371/jiip.v9i5.11240

Sjachrawy, L. O. M. I., & Masri, M. (2026). KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA PERUBAHAN DAN INOVASI ORGANISASI (KAJIAN LITERATUR). *Cangkal : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 403–411. https://batuahjurnal.my.id/index.php/cjish/article/view/196

Tri Anasari, Gustina Anugerahwati Soekarno, Roza Cyintia Salwa Azhar, Bambang Sumardjoko, & Sri Lahir Prawiro. (2026). Digital Leadership Dalam Administrasi Sekolah Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Kompetensi Kepala Sekolah di Era Iindustri 4.0. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *12*(2), 176–185. https://doi.org/10.31949/educatio.v12i2.18447

Yumame, J., Yusuf, R., & Sijaya, E. (2026). PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL: STRATEGI UPSKILLING DAN RESKILLING UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN DAYA SAING KERJA. *Berajah Journal*, *6*(3), 1049–1059. https://doi.org/10.47353/bj.v6i3.56

Zolak Poljašević, B., Gričnik, A. M., & Šarotar Žižek, S. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform Requirements and Resistance to Change. *Administrative Sciences*, *15*(3), 1–27. https://doi.org/10.3390/admsci15030094