

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL

Enjelina Dewita Sari<sup>1</sup>, Suwandi<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi

E-mail: [enjelinadewitasari@gmail.com](mailto:enjelinadewitasari@gmail.com)<sup>1</sup>, [suwandi@pelitabangsa.ac.id](mailto:suwandi@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi proses perubahan organisasi di era digital, khususnya pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa HRD sebagai informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional—yang ditandai dengan visi yang kuat, kemampuan menginspirasi, mendorong inovasi, serta perhatian individual terhadap karyawan—mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap digitalisasi. Empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional terbukti mendukung transisi organisasi menuju pola kerja digital secara efektif dan minim resistensi. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dan merekomendasikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional secara lebih luas dalam konteks perubahan organisasi berbasis teknologi.

### Kata kunci

**Kepemimpinan, transformasional, perubahan organisasi, digitalisasi**

### ABSTRACT

*This study aims to understand how transformational leadership influences the process of organizational change in the digital era, specifically in manufacturing companies in Bekasi Regency. Using a descriptive qualitative approach, data was obtained through in-depth interviews with several HR personnel as key informants. The results indicate that transformational leadership—characterized by a strong vision, the ability to inspire, encourage innovation, and individualized attention to employees—can create a work environment that is more adaptive to digitalization. The four main dimensions of transformational leadership have been shown to effectively support organizational transitions to digital work patterns with minimal resistance. This study reinforces previous findings and recommends broader implementation of the transformational leadership style in the context of technology-based organizational change.*

### Keywords

**Transformational leadership, organizational change, digitalization**

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang begitu pesat dalam satu dekade terakhir telah mengubah secara fundamental cara organisasi di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, menjalankan kegiatan operasional dan strategisnya. Era digital ditandai dengan disruptif teknologi, otomatisasi, penggunaan big data, serta meningkatnya peran kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan. Di tengah perubahan ini, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat guna mempertahankan eksistensinya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam mengarahkan organisasi menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian zaman digital (Effendi & Aslami, 2023).

Di Indonesia, transformasi digital telah menjadi agenda nasional, tercermin dalam program Making Indonesia 4.0 dan kebijakan Digitalisasi Pemerintahan melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Namun, dalam implementasinya, berbagai tantangan masih dihadapi, mulai dari resistensi internal, kurangnya kompetensi digital SDM, hingga kepemimpinan yang belum siap mengelola perubahan. Kasus terbaru seperti belum optimalnya penerapan sistem digital di instansi pelayanan

publik, serta rendahnya efisiensi dan interoperabilitas sistem digital di sejumlah BUMN, mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan (Veranita et al., 2024).

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia tengah memasuki fase akselerasi transformasi digital secara masif, baik di sektor pemerintahan maupun industri. Kementerian Perindustrian melalui program Making Indonesia 4.0 menargetkan digitalisasi sektor manufaktur sebagai pilar utama peningkatan daya saing nasional. Namun, di tengah upaya tersebut, banyak organisasi menghadapi kendala internal berupa resistensi karyawan, keterbatasan kompetensi digital, dan kultur kerja yang belum adaptif terhadap perubahan cepat. Di sinilah peran pemimpin menjadi sangat krusial, bukan hanya sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai transformational change agent yang mampu menggerakkan sumber daya manusia secara kolektif (Setyawan, 2021).

Kepemimpinan transformasional menawarkan pendekatan yang berbeda dari gaya kepemimpinan tradisional. Gaya ini tidak berfokus pada kontrol dan instruksi semata, melainkan menekankan pada pemberdayaan, inspirasi, dan pembangunan kepercayaan antara pemimpin dan bawahan (Matsunaga, 2024). Dalam era digital, pemimpin transformasional dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka terhadap inovasi, fleksibel terhadap perubahan, dan responsif terhadap dinamika teknologi (Ariyanti & Sawitri, 2023). Hal ini sangat relevan diterapkan di perusahaan manufaktur, yang selama ini dikenal sebagai sektor dengan struktur organisasi yang rigid dan budaya kerja yang berorientasi pada prosedur.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar apakah kepemimpinan transformasional dapat menjadi jawaban bagi keberhasilan perubahan organisasi di sektor manufaktur Indonesia dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini dilakukan guna mengeksplorasi secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan transformasional diterapkan dalam praktik, serta bagaimana dampaknya terhadap kesiapan organisasi menghadapi transformasi digital.

Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja bersama dengan bawahan untuk mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan, menciptakan visi yang memandu perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan tersebut bersama anggota organisasi (Bass & Riggio, 2006). Menurut Northouse (2021), kepemimpinan transformasional melibatkan empat komponen utama: pengaruh idealis (*idealized influence*), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Perubahan organisasi mengacu pada proses di mana organisasi mengubah struktur, strategi, proses, teknologi, atau budaya kerjanya untuk merespons tantangan eksternal atau kebutuhan internal (Burke, 2017). Di era digital, perubahan ini sering bersifat radikal dan disruptif.

Era digital merujuk pada fase perkembangan sosial-ekonomi yang ditandai oleh pemanfaatan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan dan kerja. Dalam konteks organisasi, era digital memunculkan tantangan baru seperti kebutuhan akan kecepatan inovasi, fleksibilitas struktur organisasi, dan kepemimpinan yang adaptif.

Penelitian oleh (Husseini et al, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kesiapan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dalam konteks digitalisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan tim cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

Studi oleh (Purwanto & Diponegoro, 2022) di Indonesia juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan perubahan yang efektif. Hal ini mencakup kemampuan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, riset oleh (Wijaya & Sutanto, 2023) dalam konteks organisasi sektor publik menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem digital sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam memobilisasi dukungan internal dan mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Penelitian-penelitian tersebut memperkuat relevansi dari studi ini, yang bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi proses dan keberhasilan perubahan organisasi di era digital. Melalui pendekatan kualitatif, studi ini berfokus pada pengalaman empiris para pemimpin organisasi dalam merespons tuntutan transformasi digital yang terus berkembang di Indonesia.

Perubahan tidak lagi bersifat opsional, melainkan suatu keharusan untuk bertahan dan berkembang. Teknologi digital tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga menggeser ekspektasi pelanggan, pola komunikasi internal, dan model bisnis secara keseluruhan (Erman & Winario, 2024). Oleh karena itu, peran pemimpin dalam menciptakan visi digital, menyelaraskan struktur organisasi, dan membentuk budaya inovatif menjadi krusial. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong utama dalam proses tersebut karena mampu memberikan arah yang jelas sekaligus memberdayakan anggota organisasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap perubahan.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Setiawan & Firmansyah, 2022) menyoroti bagaimana pemimpin transformasional di perusahaan teknologi Indonesia berhasil mempercepat adopsi inovasi digital melalui pendekatan partisipatif dan pemberdayaan karyawan. Dalam organisasi seperti startup dan fintech, pemimpin yang menunjukkan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan memberikan ruang eksperimen terbukti mendorong produktivitas serta loyalitas karyawan. Ini menjadi bukti bahwa pendekatan transformasional bukan hanya teori manajemen, tetapi telah menunjukkan efektivitasnya di lapangan.

Selain sektor swasta, tantangan serupa juga terjadi di sektor publik, di mana birokrasi tradisional sering kali menjadi penghambat utama inovasi. Pemerintah Indonesia, melalui berbagai kebijakan digitalisasi seperti *e-Government*, menghadapi hambatan implementasi yang tidak jarang bersumber dari resistensi internal. Studi oleh (Hasanah et al, 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam instansi pemerintahan berperan signifikan dalam mengurangi resistensi tersebut dan mendorong keterlibatan pegawai dalam proses digitalisasi layanan publik.

Namun, tidak semua organisasi memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapi era digital. Perbedaan dalam kapasitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesiapan teknologi menyebabkan adanya kesenjangan digital di antara organisasi-organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana konteks sosial-organisasi turut memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan. Pemahaman mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan dinamika perubahan organisasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen perubahan di Indonesia.

Dengan semakin kompleksnya tantangan transformasi digital, dibutuhkan pemimpin yang tidak hanya adaptif terhadap teknologi, tetapi juga mampu mengelola

aspek manusia dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berkutat pada aspek teknis perubahan, tetapi lebih jauh menyentuh aspek psikologis dan budaya yang menjadi fondasi keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pengambil kebijakan, manajer organisasi, dan akademisi dalam merumuskan strategi perubahan yang berkelanjutan dan berbasis pada kepemimpinan transformasional.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi proses perubahan organisasi di era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara kontekstual, dengan fokus pada makna, pengalaman, dan persepsi para pelaku organisasi.

Subjek penelitian ini adalah para kepala dan staf divisi Human Resource Development (HRD) dari beberapa perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Informan dipilih secara purposive sampling, yaitu dengan mempertimbangkan posisi strategis mereka dalam pengelolaan sumber daya manusia dan keterlibatan langsung dalam proses transformasi digital serta manajemen perubahan organisasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur. Format ini dipilih untuk memberikan ruang eksploratif dalam penggalian informasi terkait gaya kepemimpinan pimpinan organisasi, strategi digitalisasi, tantangan yang dihadapi dalam proses perubahan, serta dampaknya terhadap kinerja dan budaya organisasi. Selain wawancara, peneliti juga melakukan dokumentasi terhadap kebijakan atau inisiatif digitalisasi yang relevan, serta observasi terbatas pada lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pemilihan perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi didasarkan pada pertimbangan bahwa kawasan ini merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia, di mana transformasi digital dan tantangan kepemimpinan dalam organisasi seringkali terjadi secara dinamis. Oleh karena itu, perspektif para praktisi HRD di wilayah ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif dan kontekstual mengenai praktik kepemimpinan transformasional dalam menghadapi perubahan organisasi di era digital.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yakni kepemimpinan transformasional dan perubahan organisasi di era digital. Kepemimpinan transformasional dalam (Putri & Febriantina, 2025) adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian visi kolektif. Ciri-ciri utama dari kepemimpinan transformasional meliputi Idealized Influence yaitu memberikan teladan dan membangun kepercayaan, Inspirational Motivation yaitu menyampaikan visi dan tujuan yang menginspirasi, Intellectual Stimulation yaitu mendorong kreativitas dan inovasi, Individualized Consideration yaitu memperhatikan kebutuhan individu bawahannya secara personal. Sementara itu, perubahan organisasi di era digital adalah proses penyesuaian yang kompleks terhadap teknologi informasi, sistem kerja digital, otomatisasi, dan

budaya kerja baru yang berbasis data, kecepatan, dan fleksibilitas (Westerman et al., 2018). Kombinasi antara digitalisasi dan gaya kepemimpinan transformasional menjadi titik kritis keberhasilan organisasi saat ini.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri utama yang menjadi fondasi dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Keempat ciri ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam mendorong perubahan organisasi yang bersifat strategis, kultural, dan struktural.

a. **Idealized Influence (Pengaruh Ideal/Teladan)**

Ciri ini menekankan pentingnya pemimpin sebagai panutan moral dan etika yang tinggi di mata bawahannya. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menjadi contoh nyata dalam sikap, perilaku, dan integritas. Dalam konteks perubahan organisasi, terutama yang berkaitan dengan digitalisasi, pemimpin harus menunjukkan komitmen penuh terhadap transformasi, baik dalam penggunaan teknologi baru maupun dalam membangun budaya kerja yang adaptif. Hasil wawancara dengan HRD di beberapa perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa ketika pemimpin secara konsisten menunjukkan semangat belajar dan terbuka terhadap inovasi, hal tersebut menjadi pemicu semangat bagi karyawan untuk ikut berubah.

b. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)**

Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan visi organisasi secara jelas, menginspirasi, dan membangkitkan semangat kolektif. Di tengah ketidakpastian yang sering menyertai perubahan digital, peran pemimpin dalam memberikan motivasi sangat penting. Pemimpin yang mampu menjelaskan arah dan tujuan transformasi secara meyakinkan akan menciptakan rasa percaya diri dan keyakinan di kalangan karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di perusahaan yang pemimpinnya aktif menyampaikan visi masa depan berbasis digital secara terbuka dan rutin, karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki sense of belonging terhadap proses perubahan tersebut.

c. **Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)**

Ciri ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan berpikir kreatif, kritis, dan mencari solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi. Dalam konteks organisasi yang sedang mengalami digitalisasi, pemimpin perlu mendorong bawahannya untuk berani bereksperimen, belajar dari kesalahan, dan keluar dari cara kerja lama yang tidak lagi relevan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan ruang untuk berdiskusi, bertanya, bahkan mengkritik secara konstruktif, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan penuh inisiatif. Ini menjadi faktor penting dalam mendorong percepatan adopsi teknologi baru.

d. **Individualized Consideration (Perhatian Individu)**

Aspek ini menekankan bahwa pemimpin transformasional memperlakukan setiap anggota tim sebagai individu yang unik dengan kebutuhan, potensi, dan tantangan yang berbeda. Pemimpin yang efektif mendengarkan, memberi umpan balik personal, dan mendukung pengembangan individu secara berkelanjutan. Dalam konteks transformasi digital, tidak semua karyawan memiliki tingkat kesiapan atau literasi teknologi yang sama. Oleh karena itu, perhatian personal dari pemimpin terhadap proses adaptasi masing-masing individu menjadi sangat krusial. Dari wawancara yang dilakukan, HRD menilai bahwa pemimpin yang aktif memfasilitasi pelatihan sesuai kebutuhan individu, serta memberikan pendekatan humanis terhadap hambatan yang dihadapi, jauh lebih berhasil dalam membawa tim melewati fase transisi.

Penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan lima HRD dari perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa keberadaan pemimpin transformasional menjadi pendorong utama terjadinya perubahan organisasi secara positif dan berkelanjutan di tengah tuntutan digitalisasi. Temuan tersebut dijabarkan dalam lima subtema berikut.

a. Visi Transformasional sebagai Motor Penggerak Perubahan Digital

Sebagian besar informan menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu menyampaikan visi transformasi digital secara inspiratif. Pemimpin transformasional tidak hanya menargetkan hasil, tetapi juga membangkitkan semangat kolektif untuk berubah.

*“Pimpinan kami sering menyampaikan visi digital jangka panjang, seperti bagaimana digitalisasi bisa memudahkan kerja dan meningkatkan daya saing. Kami jadi merasa punya peran.”* (Informan 1, HRD Otomotif)

Kehadiran dimensi inspirational motivation dalam kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kepercayaan dan kesiapan karyawan terhadap arah baru organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Husseini et al. 2022) bahwa komunikasi visi oleh pemimpin transformasional berpengaruh langsung terhadap kesiapan inovasi.

b. Intellectual Stimulation: Mendorong Inovasi dan Proaktif Digital

HRD menyebutkan bahwa pemimpin transformasional memberikan ruang eksperimen, mendorong pemikiran kritis, serta tidak mengekang ide karyawan dalam menghadapi tantangan digital.

*“Kami diminta untuk mengusulkan sistem pelatihan digital sendiri. Tidak ada yang dipaksakan. Justru kami didorong bereksperimen.”* (Informan 2, HRD Elektronik)

Dimensi intellectual stimulation dalam gaya kepemimpinan ini terbukti mendorong organisasi lebih cepat beradaptasi melalui solusi-solusi dari dalam. Menurut (Gunawan & Setiawan, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menstimulasi intelektualitas tim berpengaruh positif terhadap efektivitas implementasi teknologi baru.

c. Individualized Consideration dalam Menghadapi Resistensi Teknologi

Pemimpin transformasional memperlakukan setiap individu secara unik dalam proses adaptasi digital. Pendekatan ini penting karena tidak semua karyawan memiliki tingkat kesiapan teknologi yang sama.

*“Ada operator yang masih takut dengan teknologi baru, tapi pimpinan kami minta kami buat pendampingan khusus. Itu sangat membantu proses adaptasi.”* (Informan 3, HRD Komponen Mesin)

Dimensi individualized consideration inilah yang membedakan kepemimpinan transformasional dari gaya otoriter atau transaksional. Penelitian (Rahman & Prasetyo, 2021) juga menegaskan bahwa perhatian personal pemimpin dalam mendampingi transisi digital berdampak positif pada retensi dan kenyamanan kerja.

d. Idealized Influence dan Teladan Pemimpin dalam Digitalisasi

Keteladanan yang ditunjukkan pemimpin transformasional dalam menggunakan teknologi, mengikuti pelatihan, dan terlibat langsung dalam proses digitalisasi memberi pengaruh besar terhadap semangat karyawan.

*“Beliau ikut langsung belajar sistem ERP baru, bahkan mendampingi saat sosialisasi. Kami jadi lebih percaya dan semangat ikut berubah.”* (Informan 4, HRD Kemasan)

Idealized influence memberi daya dorong moral dalam organisasi yang sedang berubah. Keteladanan ini membentuk budaya organisasi yang kohesif dan terbuka pada pembaruan.

#### e. Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Manufaktur Indonesia

Menariknya, dalam konteks perusahaan manufaktur yang cenderung hierarkis dan berbasis target produksi, gaya transformasional justru menjadi pendekatan yang "mengganggu pola lama" namun membawa dampak jangka panjang.

*"Awalnya kami kira gaya inspiratif tidak cocok di pabrik, tapi justru itu yang membuat karyawan merasa dihargai dan mau belajar teknologi baru."* (Informan 5)

Transformasionalisme menekankan hubungan jangka panjang, bukan sekadar transaksi kerja. Ini relevan dengan tantangan digitalisasi yang membutuhkan dukungan kolektif dan perubahan pola pikir, bukan hanya instruksi teknis.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan sejumlah studi terdahulu yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan perubahan organisasi di era digital. Studi yang dilakukan oleh (Wijaya & Sutanto, 2023) menunjukkan bahwa organisasi sektor publik dan swasta yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih siap menghadapi digitalisasi. Hal ini disebabkan karena pemimpin yang transformasional mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan inspirasi, dan membentuk budaya kerja kolaboratif, yang sangat dibutuhkan dalam konteks perubahan teknologi yang cepat. Sementara itu, (Purwanto & Diponegoro, 2022) menekankan bahwa dimensi individualized consideration dari pemimpin transformasional memiliki peran sentral dalam mengurangi resistensi terhadap adopsi teknologi baru. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan tantangan individu, proses transisi menuju sistem digital dapat berlangsung lebih mulus dan diterima secara psikologis oleh karyawan.

Selaras dengan hal tersebut, penelitian (Gunawan & Setiawan, 2023) juga menemukan bahwa pemimpin transformasional yang mendorong inovasi dan pembelajaran digital di lingkungan kerja mampu mempercepat proses perubahan organisasi secara menyeluruh. Mereka menyimpulkan bahwa dukungan kepemimpinan yang berbasis nilai, visi, dan pemberdayaan individu sangat menentukan keberhasilan digitalisasi, terutama dalam organisasi yang sebelumnya berorientasi pada sistem kerja konvensional.

Dari hasil perbandingan ini, penulis berpendapat bahwa kontribusi utama kepemimpinan transformasional dalam perubahan digital terletak pada kemampuannya mengelola aspek emosional dan kognitif karyawan secara bersamaan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada proses pemberdayaan individu agar mampu berpikir kritis, terbuka terhadap pembaruan, dan terlibat aktif dalam proses perubahan. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional bukan hanya alat manajerial, tetapi juga sarana strategis untuk menanamkan budaya digital yang berkelanjutan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional bukan hanya menjadi gaya yang ideal untuk menghadapi perubahan digital, tetapi juga menjadi kebutuhan strategis dalam konteks organisasi modern, khususnya di sektor manufaktur yang selama ini dikenal konservatif dan birokratis. Perubahan yang bersifat teknologis tidak akan berjalan optimal tanpa adanya perubahan pada level manusia pola pikir, perilaku, dan budaya kerja. Di sinilah letak kekuatan kepemimpinan transformasional: bukan sekadar mengarahkan, tetapi menginspirasi dan memberdayakan.

Penulis juga menilai bahwa keberhasilan transformasi digital dalam perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi atau sistem informasi yang canggih, tetapi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun trust, visi bersama, dan komitmen jangka panjang. Transformasi sejati adalah perubahan mentalitas, bukan hanya perangkat. Dalam konteks Indonesia, di mana masih banyak organisasi yang

berorientasi pada kontrol dan hierarki kaku, gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi game changer untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan manusiawi.

Lebih jauh, penulis berpandangan bahwa HRD memegang peran kunci dalam menyelaraskan visi kepemimpinan transformasional dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital. HRD bukan hanya pelaksana administratif, tetapi harus menjadi mitra strategis bagi pemimpin dalam merancang proses perubahan yang berkelanjutan.

Dari hasil wawancara dan literatur, penulis menilai bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jawaban atas tantangan adaptasi organisasi di era digital, terutama dalam konteks manufaktur yang kini dituntut tidak hanya efisien, tetapi juga fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi.

Pemimpin transformasional menjembatani celah antara budaya lama yang rigid dan kebutuhan zaman baru yang agile. Melalui empat dimensinya, pemimpin ini tidak hanya memimpin perubahan teknologi, tetapi juga transformasi nilai, relasi kerja, dan identitas organisasi itu sendiri. HRD memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pendekatan transformasional ini tidak berhenti pada level atas, tetapi tertanam dalam proses organisasi sehari-hari.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa HRD perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi dan analisis terhadap teori serta penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam mendorong perubahan organisasi di era digital. Pemimpin yang memiliki visi jelas, mampu memberi inspirasi, mendorong inovasi, dan memperhatikan kebutuhan individu terbukti lebih efektif dalam menghadapi tantangan digitalisasi, termasuk resistensi terhadap teknologi, kebutuhan pelatihan ulang SDM, dan perubahan pola kerja. Empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—terbukti saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan organisasi yang adaptif, inklusif, dan inovatif. Di tengah tantangan digital, gaya kepemimpinan ini memungkinkan terjadinya transformasi tidak hanya pada level teknologi, tetapi juga budaya kerja dan pola pikir karyawan.

Saran bagi pemimpin organisasi, khususnya di sektor manufaktur, disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, terutama dengan meningkatkan kemampuan komunikasi visi, pemberdayaan tim, dan pendekatan yang humanis terhadap bawahan. Bagi praktisi HRD, peran sebagai fasilitator dan agen perubahan digital perlu diperkuat dengan memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi lintas generasi, pelatihan teknologi secara inklusif, dan penguatan nilai-nilai kerja yang adaptif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sektor industri lain atau menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method) guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan keberhasilan transformasi digital di berbagai konteks organisasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 6, 156–167.
- Effendi, M. F., & Aslami, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Organisasional Pada Revolusi Industri 4.0. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(2), 59–63. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.141>
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 11022–11034.
- Matsunaga, M. (2024). *Transformational Leadership in a Digital Era* (Issue January). [https://doi.org/10.1007/978-981-99-8409-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-981-99-8409-1_3)
- Purwanto, P., & Diponegoro, U. (2022). *Pengembangan teknologi industri 5.0 dalam mendukung pembangunan berkelanjutan*. July.
- Putri, A. S., & Febriantina, S. (2025). *Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital*. 3(1), 141–150.
- Setyawan, A. (2021). Kepemimpinan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Digital Repository Universitas Internasional Batam*, 6(4), 2596–2603.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179–186. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>
- Gilley, A., Dixon, P. and Gilley, J.W., 2008. Characteristics of leadership effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), pp.153–169.
- Deloitte Insights, 2020. *The digital-ready leader*. [online] Available at: <https://www2.deloitte.com> [Accessed 13 July 2025].
- McKinsey & Company, 2018. *The case for digital reinvention*. [online] Available at: <https://www.mckinsey.com> [Accessed 13 July 2025].