



**PENGUATAN KEPEMIMPINAN DIGITAL DI SEKTOR
PEMERINTAHAN DALAM MENDORONG PENINGKATAN
LAYANAN PUBLIK YANG AKUNTABEL, EFISIEN DAN EFEKTIF
(STUDI PADA KANTOR STAF AHLI GUBERNUR BIDANG
PEMERINTAHAN, HUKUM DAN POLITIK
PROVINSI SULAWESI TENGGARA)**

La Ode Fasikin¹

ASN pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara
Email: Fasikinlaode386@gmail.com

Syaifudin Suhri Kasim²

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo
Email: syaifudinsuhrikasim@gmail.com

Maudhy Satyadharna³

ASN pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara
Email: maudhymaudhy@gmail.com

Patta Hindi Asis⁴

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Kendari
Email: pattahindi@gmail.com

La Ode Wahiyuddin⁵

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Kendari
Email: wahiyuddin@umkendari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai tantangan yang dihadapi oleh Kantor Staff ahli gubernur bidang pemerintahan hukum dan politik Provinsi Sulawesi Tenggara dalam kepemimpinan digital serta upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan pada Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menemukan bahwa Beberapa tantangan yang dihadapi dalam kepemimpinan digital diantaranya Tantangan infrastruktur dan kesenjangan digital, Kapasitas Sumber Daya Manusia, transparansi dan akuntabilitas dan manajemen perubahan dan budaya kerja. Sedangkan upaya yang sudah dilakukan dalam mengatasi tantangan itu diantaranya peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, pengembangan Infrastruktur Teknologi yang memadai, menjadi bagian dari dukungan terhadap kebijakan daerah mendukung transformasi digital sehingga mendorong adanya asas transparansi dan akuntabilitas, mendorong manajemen perubahan dan pola komunikasi yang efektif dan mengefektifkan kolaborasi dan kemitraan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Digital, Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia



Abstract

This study discusses the challenges faced by the Office of the Governor's Expert Staff for Government, Law and Politics of Southeast Sulawesi Province in digital leadership and the efforts that have been made to overcome these challenges. This study uses a qualitative method with a case study approach. The study was conducted at the Office of the Governor's Expert Staff for Government, Law and Politics of Southeast Sulawesi Province. The results of the study found that several challenges faced in digital leadership include infrastructure challenges and the digital divide, Human Resource Capacity, transparency and accountability and change management and work culture. Meanwhile, efforts that have been made to overcome these challenges include increasing Human Resource Capacity, developing adequate Technology Infrastructure, becoming part of the support for regional policies supporting digital transformation so as to encourage the principles of transparency and accountability, encouraging change management and effective communication patterns and making effective collaboration and partnerships.

Keywords: Leadership, Digital Leadership, Digital Transformation, Human Resources

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan digitalisasi adalah keniscayaan yang meliputi seluruh sektor pemerintahan, tidak terkecuali di sektor pemerintahan (Nakita, 2024). *Internet of Things* (IoT) yang dimaknai sebagai aktivitas berbasis internet adalah suatu cara baru bagi suatu instansi termasuk lembaga pemerintahan di semua level baik tingkat pemerintahan desa dan pusat dalam memberikan informasi dan pelayanan publik kepada masyarakat (Asana et al., 2024; Irmayanti et al., 2022). Hal itu bisa dilihat dari semakin maraknya penggunaan sarana berbasis digital dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga akan memudahkan masyarakat yang memerlukan pelayanan, namun di sisi lain juga menjadikan aparatur pemerintah bekerja secara cepat, efektif dan efisien (Rahardjo, 2023; Wahyuni, 2022).

Roadmap Digital Indonesia Tahun 2021-2024, sektor pemerintahan dimasukkan bersama-sama dengan sektor ekonomi dan masyarakat digital dalam sektor strategis dalam akselerasi transformasi digital. Konsep pemerintahan digital dimaksudkan untuk menghadirkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengintegrasikan layanan pemerintah dalam satu data Indonesia dengan pembangunan Pusat Data Nasional (PDN) pada empat lokasi yaitu di Bekasi, Batam, Ibu Kota Negara Baru dan Labuan Bajo (NTT) (Wahyuni, 2022).

Sejatinya transformasi digital di sektor pemerintahan tidak hanya berkenaan dengan perangkat IT namun juga perubahan mindset yang meliputi sikap dan budaya digital SDM di dalamnya sebagai faktor penentu pula. Oleh karenanya kepemimpinan di sektor pemerintahan haruslah memahami secara baik konsepsi dan proses transformasi digital serta menjalankan peran-peran kepemimpinan digital di lingkungan organisasinya (Maulana, 2022).

Secara umum, definisi kepemimpinan adalah upaya untuk memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan sehingga mampu mendorong penyelesaian tugas instansi dan berdampak pada peningkatan kinerja instansi tersebut. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya dalam



penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Fitriani, 2015). Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas (Zaccaro & Klimoski, 2001).

Dalam konteks digitalisasi, maka definisi kepemimpinan digital adalah pendekatan kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola dan memimpin organisasi. Ini melibatkan penggunaan alat dan platform digital untuk mengkoordinasikan tim, mengelola proyek, dan mendukung inovasi. Kepemimpinan digital menjadi penting seiring dengan perkembangan teknologi dan transformasi digital yang mempengaruhi cara bisnis dan organisasi beroperasi (Wujarso et al., 2023).

Kantor Staff ahli gubernur bidang pemerintahan, hukum dan politik Provinsi Sultra memiliki tugas pokok dan fungsi yang berfokus pada urusan pemerintahan, hukum dan politik di daerah (Sulawesi Tenggara) terutama dalam membantu Gubernur dan Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hadirnya pelayanan publik secara digital sejatinya tidak mengurangi interaksi inter dan intra organisasi dalam menjangkau kepuasan masyarakat dimarenakan komunikasi menjadi kunci dalam interaksi di setiap lembaga (Nakita, 2024). Komunikasi yang dimaksudkan bukan saja bagaimana proses layanan publik secara digital dapat terlaksana tetapi sejauh mana manfaatnya dirasakan oleh masyarakat serta apa saja yang menjadi keluhan masyarakat sebagai pelanggan dalam prosesnya. Hal itu pula yang mendorong pentingnya pemimpin organisasi yang memiliki mindset digital yang membawakan peran kepemimpinan digital.

Era digital yang kita jalani mengubah persepsi orang tentang kehidupan dan pekerjaan pada tingkat yang menyaingi pengaruh revolusi industri. Tahap sosial dari proses digitalisasi ditandai dengan tingkat konektivitas yang belum pernah terlihat sebelumnya, baik di tingkat pribadi maupun profesional. Saat ini, transfer data digunakan untuk berkomunikasi tidak hanya antara manusia, tetapi juga antara hal-hal dalam kehidupan biasa, seperti menghubungkan seluruh rumah ke teknologi Wi-Fi baru. Kepemimpinan digital adalah sebuah kombinasi antara gaya kepemimpinan serta pemanfaatan teknologi digital dalam mewujudkan transformasi digital. Seorang pemimpin digital harus memiliki karakteristik dan perilaku yang memungkinkannya mencapai tujuan transformasi digital (Mwita & Joanthan, 2019). Beberapa literatur relevan menyatakan begitu pentingnya peran kepemimpinan digital dalam mendorong peningkatan layanan publik telah dilakukan oleh (Mihardjo et al., 2019; Rochmansjah & Karno, 2020; Saputra & Frinaldi, 2023; Tulungen et al., 2022).

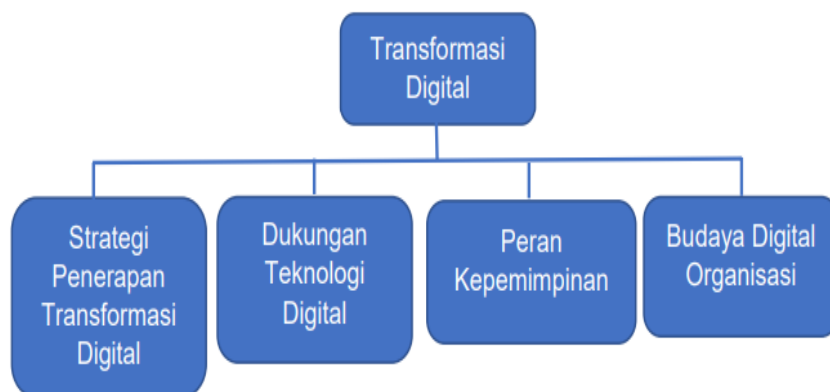
Penelitian ini berupaya menepong dan menganalisis mengenai tantangan yang dihadapi pada lingkup Kantor Staff ahli gubernur bidang pemerintahan, hukum dan politik Provinsi Sultra dalam transformasi digital serta upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi tantangan tersebut sehingga mampu mendorong peningkatan layanan public lebih akuntabel, efisien dan efektif.

Kerangka Teori

Konsep Transformasi Digital dan Kepemimpinan Digital

Transformasi digital menurut Pallfreyman (Wahyuni, 2022) adalah suatu cara dimana organisasi dapat mengambil manfaat kompetitif melalui penggunaan teknologi secara cerdas. Keberhasilan transformasi digital merupakan hasil kombinasi dari empat aspek yaitu strategi penerapan transformasi, teknologi digital, peran kepemimpinan dan budaya digital organisasi. Peran kepemimpinan dimaksud merupakan kemampuan dalam menata transformasi digital secara efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun budaya organisasi dan perilaku karyawan untuk menyokong transformasi digital. Tidak ada transformasi digital tanpa dibarengi dengan budaya digital. Pendekatan untuk membangun budaya digital mencakup mengartikulasi perubahan, mengaktifasi kepemimpinan dengan mengikutsertakan karyawan dan menyelaraskan organisasi untuk menanamkan budaya baru.

Gambar 1 Komponen Keberhasilan Transformasi Digital
Sumber : (Wahyuni, 2022)



Transformasi digital dapat didefinisikan sebagai modifikasi (atau adaptasi) model bisnis, yang dihasilkan dari laju dinamis kemajuan teknologi dan inovasi yang memicu perubahan perilaku konsumen dan sosial (Kotarba, 2018).

Menurut WEF (Wahyuni, 2022), empat pilar dari budaya digital adalah kolaborasi, data driven, orientasi pada pelanggan dan inovasi. Organisasi dengan budaya digital yang kuat menggunakan perangkat digital dan kekuatan acuan data untuk mengambil keputusan, berorientasi pada pelanggan serta mengembangkan inovasi dan kolaborasi lintas sektor organisasi.

Kepemimpinan Digital adalah sebuah konsep yang menggabungkan aspek kepemimpinan tradisional dengan penggunaan teknologi digital untuk mengelola, memimpin, dan mengarahkan organisasi atau perusahaan di era yang serba digital. Kepemimpinan digital bukan hanya tentang penggunaan teknologi, tetapi juga tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi, mendorong inovasi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat di lingkungan bisnis atau pemerintahan (Wujarso et al., 2023).



Kepemimpinan digital adalah kombinasi antara budaya digital dan kompetensi digital. Kajian kepemimpinan digital adalah bagian dari kajian wacana kepemimpinan berdasarkan teori eselon atas yang dikembangkan oleh Hambrick serta Mason (Tulungen et al., 2022) dimana hasilnya bisa diprediksi oleh karakter seorang manajer. Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi. Model kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja mereka (Tulungen et al., 2022). Menurut (Fisk, 2002) pemimpin digital adalah visioner, motivator perubahan, mampu menggabungkan ide-ide dalam bisnis untuk proyek, dan membangun koneksi melalui penciptaan peluang baru untuk kemitraan/usaha patungan/outsourcing dan bentuk kolaborasi lainnya.

(Zhu, 2015) mendefinisikan kriteria kepemimpinan digital yang terdiri asal 5 karakteristik :

1. Pemikiran yaitu kemampuan dalam menghadapi perubahan pasar serta persaingan
2. Kreatif yaitu pemimpin digital yang memiliki pola pikir kreativitas serta inovasi untuk merumuskan ide-ide baru menjadi sebuah kenyataan
3. Visioner yaitu pemimpin digital yang memiliki kemampuan memberikan arahan serta sebagai orkestra pada mentransformasi usaha digital
4. Rasa ingin tahu yaitu menggunakan ekosistem yg kompleks serta bergerak maju karena faktor Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity (VUCA). Seseorang pemimpin digital wajib mempunyai kemampuan belajar
5. Profound Leader yaitu gaya kepemimpinan digital yang bisa memimpin pada masa situasi yang kompleks dengan memiliki pengetahuan dan pemahaman mendalam, dan menggunakan pengetahuannya untuk interpretasi, berpikir sintesis untuk mengambil keputusan.

(Wahyuni, 2022) menyatakan bahwa dimensi utama dari kepemimpinan digital atau kepemimpinan 4.0 meliputi kapasitas personal pemimpin dan mindsert serta kemampuan dalam menerapkan instrumen dan metode baru seperti pemikiran desain atau design thinking. Pemikiran desain disini adalah kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang kompleks dengan solusi kreatif dan visioner dengan cara baru yang inovatif.

Kondisi Kepemimpinan Digital dalam Implementasi Pelayanan publik

Kemajuan teknologi informasi mendorong perubahan dalam manajemen pelayanan publik. Mekanisme pelayanan publik yang berbasis digital menjadi sebuah kebutuhan dengan kemudahan perangkat teknologi (Astuti dan Wati, 2020).. Di sisi lain, pelayanan publik yang berbasis digital akan membangun mekanisme transparansi sehingga pelayanan publik yang dibawakan menjadi lebih mudah dan cepat serta efektif dan efisien (Wahyuni, 2022).

(Wahyuni, 2022) menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan publik yang berbasis digital diwujudkan dalam bentuk website resmi pemerintahan daerah, implementasi SPBE dan penerapan smart city. Dalam hal eksistensi website resmi pemerintahan daerah, kondisi kepemimpinan digital di lingkungan pemerintahan daerah dapat dikenali dari tingkat kematangan website



pemerintahan tersebut yaitu dari level *Emerging, Enchanced, Transaction dan Connected*. Pada tahun 2021, pada level pemerintah provinsi dari 34 provinsi, 80 % atau 27 provinsi sudah berada pada level transaction yaitu merupakan level ketiga dari empat level tingkat kematangan website pemerintah. Hal ini menandakan bahwa website Pemerintah Provinsi sudah menyediakan fitur bagi pengunjung untuk mengunduh formulir, adanya perizinan secara online, adanya pembayaran secara online, menyediakan fasilitas untuk menyelenggarakan voting secara online serta memiliki tingkat keamanan website yang cukup baik. Hanya Pemprov DKI Jakarta yang merupakan satu-satunya Pemprov yang websitenya sudah mencapai level *connected*, yang berarti kinerja websitenya sudah dilengkapi fitur komentar dari pengunjung, menyediakan fasilitas konsultasi secara online serta fitur interatif sehingga pengunjung dapat memberikan masukan serta adanya respon balik dari instansi terkait.

Dalam hal implementasi SPBE, tingkat kematangan kapabilitas layanan SPBE dipetakan dalam 5 level yaitu level 1 (informasi), level 2 (interaksi), level 3 (transaksi), level 4 (kolaborasi) dan level 5 (optimum). Hasil evaluasi penilaian SPBE pada tahun 2020 untuk pemerintah provinsi dinyatakan bahwa hampir 50 % pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan publik sudah dijalankan dengan baik di lingkungan pemerintah Provinsi (Wahyuni, 2022).

Ganbaran umum tersebut memperlihatkan bahwa setiap tahun sudah ada peningkatan signifikan dari setiap pemerintah Provinsi dalam mendorong transformasi digital dan asas-asas penerapannya dalam lingkungan kerja yang tentu saja diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan layanan kepada publik serta mentransformasi cara-cara yang harus dilakukan oleh petugas di instansi publik secara efektif dan efisien.

Permasalahan kepemimpinan digital pada pemerintah

(Arifin & Prasetyo, 2020; Nurlaila et al., 2024; Wahyuni, 2022). menyatakan bahwa Kondisi Kepemimpinan Digital di Pemerintahan Daerah dalam Implementasi Pelayanan Publik mencerminkan tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam era digital saat ini. Transformasi digital di sektor pemerintahan telah menjadi agenda penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik, terutama di tingkat daerah. Namun, implementasinya sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan yang memerlukan kepemimpinan digital yang kuat dan visioner.

1. Tingkat Adopsi Teknologi

Pada pemerintahan daerah, tingkat adopsi teknologi digital sangat bervariasi. Beberapa daerah telah berhasil menerapkan sistem e-government yang memungkinkan masyarakat mengakses layanan publik secara online, seperti perizinan, pembayaran pajak, dan layanan administrasi lainnya. Namun, ada juga daerah yang masih menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan teknologi ini, baik karena keterbatasan infrastruktur, sumber daya manusia, atau pendanaan.

2. Tantangan Infrastruktur dan Kesenjangan Digital

Salah satu tantangan terbesar dalam implementasi kepemimpinan digital di pemerintahan daerah adalah kesenjangan digital. Tidak semua daerah memiliki akses yang memadai terhadap infrastruktur teknologi, seperti internet yang stabil dan cepat,



perangkat keras yang memadai, atau sistem keamanan siber yang kuat. Kesenjangan digital ini sering kali memperlambat proses transformasi digital di pemerintahan daerah, terutama di daerah terpencil atau tertinggal.

3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan digital di pemerintahan daerah juga sangat tergantung pada kapasitas sumber daya manusia. Banyak aparatur pemerintah daerah yang belum sepenuhnya memahami atau terampil dalam menggunakan teknologi digital. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan layanan publik yang efektif dan efisien.

4. Transparansi dan Akuntabilitas

Implementasi kepemimpinan digital di pemerintahan daerah juga terkait erat dengan transparansi dan akuntabilitas. Teknologi digital dapat membantu meningkatkan transparansi dengan menyediakan akses informasi yang lebih luas dan mudah diakses oleh masyarakat. Sistem manajemen digital memungkinkan pelacakan kinerja pemerintah daerah secara real-time, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas pejabat publik.

5. Manajemen Perubahan dan Budaya Kerja

Transformasi digital tidak hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang perubahan budaya kerja di pemerintahan daerah. Kepemimpinan digital memerlukan pemimpin yang mampu mengelola perubahan ini dengan efektif. Ini termasuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, membangun budaya kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif, serta memastikan bahwa semua pihak di dalam organisasi memahami manfaat dari digitalisasi (Pathoni dan Yuhana, 2020).

Kondisi kepemimpinan digital di pemerintahan daerah dalam implementasi pelayanan publik bervariasi tergantung pada banyak faktor, termasuk infrastruktur, kapasitas SDM, dan dukungan politik (Zein & Septiani, 2024). Kepemimpinan yang efektif di era digital memerlukan pemimpin yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengelola perubahan, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, dan memastikan bahwa teknologi digunakan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam layanan publik. Dengan kepemimpinan digital yang kuat, pemerintah daerah dapat memberikan layanan publik yang lebih baik, responsif, dan inklusif bagi seluruh masyarakat (Destiana, 2023).

(Wahyuni, 2022) menyatakan bahwa ada berbagai upaya yang bisa dilakukan dalam mengatasi permasalahan pada Kepemimpinan digital sehingga mampu meningkatkan pelayanan publik yang optimal, efektif dan efisien akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Infrastruktur Teknologi yang memadai

Beberapa hal bisa dilakukan dalam aspek ini, antara lain :

- a. Peningkatan Akses Internet: Pemerintah daerah perlu bekerja sama dengan pemerintah pusat dan sektor swasta untuk memperluas akses internet, terutama di daerah terpencil dan pedesaan. Infrastruktur internet yang kuat adalah dasar untuk implementasi digital yang sukses.
- b. Pengadaan Perangkat Teknologi: Memastikan bahwa semua instansi pemerintahan daerah dilengkapi dengan perangkat keras dan lunak yang memadai, termasuk komputer, server, dan perangkat mobile, yang diperlukan untuk mendukung layanan digital.



2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Beberapa hal bisa dilakukan diantaranya:

- a. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan: Menyediakan pelatihan yang berkelanjutan bagi aparatur pemerintah daerah mengenai penggunaan teknologi digital, manajemen data, dan keamanan siber. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan diharapkan akan berdampak langsung pada peningkatan SDM pegawai.
- b. Membangun Budaya Digital: Mendorong perubahan budaya di dalam organisasi pemerintah dengan mempromosikan adaptasi terhadap teknologi digital dan inovasi. Instansi pemerintah tentu diharapkan menjadi leader dalam mendorong pengembangan budaya digital terutama dalam dukungan peningkatan kinerja pegawai dan layanan public yang lebih baik (Saputra & Frinaldi, 2023).

3. Pengembangan Kebijakan dan Regulasi yang mendukung

Beberapa hal bisa dilakukan antara lain :

- a. Pembuatan Kebijakan Terpadu: Mengembangkan kebijakan yang mendorong penggunaan teknologi digital dalam pelayanan publik, termasuk regulasi yang memastikan perlindungan data pribadi dan keamanan siber.
- b. Pengaturan Tata Kelola Data: Membuat regulasi yang mengatur tata kelola data yang baik, memastikan bahwa data yang digunakan dalam pelayanan publik akurat, up-to-date, dan aman dari ancaman siber.

4. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas

Pemimpin digital harus mampu mendorong penggunaan sistem manajemen digital yang memungkinkan pelacakan dan evaluasi kinerja secara real-time. Sistem ini membantu meningkatkan akuntabilitas dengan menyediakan informasi yang transparan kepada masyarakat (Firdaus et al., 2021).

5. Manajemen Perubahan dan Komunikasi yang efektif

Pemimpin digital harus mampu mengelola perubahan dalam struktur dan budaya organisasi saat beralih ke model digital. Ini melibatkan pendekatan komunikasi yang transparan, melibatkan semua level organisasi, dan mempersiapkan staf untuk menerima dan mendukung perubahan.

6. Kolaborasi dan Kemitraan

Dalam hal ini, kolaborasi dan kemitraan dapat diwujudkan dengan beberapa hal seperti kerjasama antar instansi serta penggunaan ahli dan konsultan berpengalaman di bidangnya.

7. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan

Pemimpin bertipe digital selalu mampu dalam mendorong pelaksanaan monitoring kinerja (menerapkannya untuk menilai efektifitas penerapan teknologi digital dalam pelayanan publik) serta melakukan evaluasi berkala dan mengumpulkan umpan balik dari masyarakat mengenai layanan digital yang telah diterapkan. Ini membantu dalam memahami kebutuhan pengguna dan menyesuaikan layanan agar lebih responsif.



Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi, analisis data, studi literasi dan atau studi literatur review yang di dasarkan oleh bahan primer dan skunder yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai bahan dasar, bahan sekunder terdiri dari buku, surat kabar, jurnal, dokumen dan internet/website yang berisi topik yang relevan/terkait dan menitikberatkan pada meningkatkan efisiensi pelayanan publik dengan teknologi di era digital. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk memahami gambaran mengenai kepemimpinan digital baik berupa permasalahan maupun upaya yang sudah dilakukan pada lingkup Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Politik dalam mendorong pelayanan –publik menjadi lebih akuntabel, efisien dan efektif.

Hasil dan Pembahasan

Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Politik memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja instansi pemerintah daerah, terutama dalam konteks perbaikan layanan publik. Dukungan yang diberikan oleh staf ahli ini dapat mencakup berbagai aspek, yang berfokus pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pelayanan publik. Beberapa peran strategis dimainkan oleh Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara diantaranya Penyusunan Kebijakan dan Regulasi yang tepat, Pendampingan dan Pengawasan Implementasi Kebijakan, Mendorong peningkatan kapasitas SDM, mendorong sinergi dan kolaborasi antar instansi, serta menjadi bagian dari mendorong transformasi digital pada instansi pemerintah.

Kepemimpinan digital hari ini harus mampu membangun atmosfer kerja yang menerapkan pemikiran digital yang tidak hanya terkait pada upaya meningkatkan proses layanan digital tetapi juga memiliki daya tanggap digital terhadap proses dan hasil layanan digital sebagai masukan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat sebagai pelanggan.

Permasalahan terkait kepemimpinan digital yang dihadapi dalam objek penelitian ini diantaranya :

1. Tantangan infrastruktur dan kesenjangan digital

Tidak bisa disangkal bahwa salah satu tantangan terbesar dalam mengimplementasikan kepemimpinan digital di banyak pemerintahan daerah termasuk di obyek penelitian adalah terkait kesenjangan digital. Hal ini sangat erat kaitannya dengan akses terhadap infrastruktur digital seperti perangkat yang memadai, internet stabil dan kencang maupun system keamanan siber yang handal. Hal itu juga dijelaskan oleh (Wahyuni, 2022) yang meyakini bahwa salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan digital adalah masih besarnya kesenjangan digital pada beberapa wilayah di tanah air.

2. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Tidak ada sumber daya manusia yang lebih diandalkan dibandingkan dengan Sumber Daya Manusia. Tentu peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia sampai saat ini masih tetap relevan untuk kebutuhan peningkatan layanan public termasuk di era digital. Hal ini juga masih menjadi kendala karena masih ada pegawai (ASN) di



lingkup Kantor Staf Ahli Gubernur yang masih belum terampil dalam penggunaan teknologi digital. Hal itu juga dijelaskan oleh (Wahyuni, 2022) yang meyakini bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan digital.

3. Transparansi dan Akuntabilitas

Penelitian menemukan bahwa aspek transparansi dan akuntabilitas juga menjadi permasalahan di obyek penelitian. Hal ini karena masih lemahnya penerapan teknologi digital yang dibutuhkan dalam peningkatan layanan ke public terutama dalam menunjang tugas pokok dan fungsi Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wahyuni, 2022) yang menyatakan aspek transparansi dan akuntabilitas berpotensi menjadi tantangan dalam kepemimpinan di era digital.

4. Manajemen Perubahan dan Budaya Kerja

Berbicara tentang transformasi digital sebenarnya tidak hanya terkait teknologi digital yang dipergunakan tetapi perubahan budaya kerja sebagai bagian dari evolusi tersebut. Penelitian menemukan bahwa budaya kerja dalam rangka mengikuti transformasi digital masih belum dipahami dengan seoptimal mungkin dalam lingkup pegawai Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga menjadi salah satu tantangan yang harus diantisipasi dan diminimalisir dalam rangka mendorong peningkatan kinerja dan penyelesaian tugas pokok fungsi (tupoksi) yang dimiliki. Hal itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wahyuni, 2022) yang menyatakan bahwa salah satu tantangan dalam kepemimpinan digital adalah manajemen perubahan dan budaya kerja.

Tentu perlu juga upaya dalam rangka mengatasi tantangan yang sudah dihadapi, dan penelitian menemukan beberapa upaya sudah dilakukan terutama di Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara diantaranya :

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Tidak ada sumber daya yang lebih handal dibandingkan dengan Sumber Daya Manusia. Hal itu diyakini oleh (Hasina & Satyadharma, 2023) yang menyatakan bahwa semua perubahan dalam manajemen sumber daya manusia harus dibarengi dengan mendorong kapasitas SDM yang ada. Hal itu sudah dilakukan dalam lingkup Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara untuk memastikan kantor ini menjadi bagian positif dari perubahan transformasi digital yang dilakukan di Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Pengembangan Infrastruktur Teknologi yang memadai

Transformasi digital tentu membutuhkan dukungan perangkat teknologi. Dengan anggaran yang tidak terlalu besar, tentu skala prioritas dilakukan pada lingkup Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan. Menjadi bagian dari dukungan terhadap kebijakan daerah mendukung transformasi digital sehingga mendorong adanya asas transparansi dan akuntabilitas Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara sudah mengaplikasikan dalam beberapa tugas yang diberikan untuk memberikan masukan berarti kepada Gubernur sebagai pimpinan daerah



dalam mewujudkan transformasi digital yang tentu akan berimbas pada pelayanan public lebih optimal serta peningkatan kinerja ASN lingkup Pemprov Sulawesi Tenggara.

3. Mendorong manajemen perubahan dan pola komunikasi yang efektif Kepemimpinan digital dalam lingkup pemprov Sulawesi Tenggara secara umum dan pada Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara secara khusus harus mulai menyadari adanya budaya organisasi yang berbasis transformasi digital. Hal itu bisa dirubah jika pemimpin dan sudah dilakukan, mendorong manajemen perubahan serta menggunakan pola-pola komunikasi efektif terutama dengan bawahan dalam mengintrepetasi apa yang dikehendaki oleh atasan.

4. Mengefektifkan kolaborasi dan kemitraan Dalam penyelenggaraan pemerintahan, sulit rasanya untuk tidak bersinergi dan berkolaborasi. Hal itu tentu diyakini karena penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan oleh berbagai instansi dan dalam perwujudan tujuan yang dikehendaki sangat didukung dengan adanya kolaborasi dan kemitraan yang baik dengan pihak lain. Hal itu juga sudah dilakukan dalam rangka mendorong tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dimiliki oleh Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara terutama terkait kepemimpinan digital (Rio Yusri Maulana. (2022)..

Kesimpulan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan tidak akan bisa dipisahkan dari adanya seseorang yang memimpin yang disebut dengan pemimpin dan proses kepemimpinan yang dijalankannya. Begitu juga yang diharapkan dari kepemimpinan pada kantor Staff ahli gubernur bidang pemerintahan, hukum dan politik Provinsi Sultra memiliki tugas pokok dan fungsi yang berfokus pada urusan pemerintahan, hukum dan politik di daerah (Sulawesi Tenggara) terutama dalam membantu Gubernur dan Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara dimana diharapkan dengan gaya dan pola kepemimpinan yang baik dan optimal mampu mendukung tugas pokok fungsi yang diemban. Suka tidak suka, dalam era digital sangat membutuhkan jiwa kepemimpinan yang baik dalam mendorong tugas yang diemban dan bagian reformasi pemerintahan yang melayani rakyat.

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam lingkup kantor Staff ahli gubernur bidang pemerintahan hukum dan politik Provinsi Sultra dalam kepemimpinan digital diantaranya Tantangan infrastruktur dan kesenjangan digital, Kapasitas Sumber Daya Manusia, transparansi dan akuntabilitas dan manajemen perubahan dan budaya kerja. Sedangkan upaya yang sudah dilakukan dalam mengatasi tantangan itu diantaranya peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, pengembangan Infrastruktur Teknologi yang memadai, menjadi bagian dari dukungan terhadap kebijakan daerah mendukung transformasi digital sehingga mendorong adanya asas transparansi dan akuntabilitas, mendorong manajemen perubahan dan pola komunikasi yang efektif dan mengefektifkan kolaborasi dan kemitraan.



Referensi

- Arifin, M. N., & Prasetyo, E. (2020). *Digitalisasi Pelayanan Publik : Strategi Menuju Pelayanan Publik yang Prima*. Penerbit Pustaka LP3 FEB UI.
- Asana, A. R., Sari, M., Siolimbona, I., & Satyadharma, M. (2024). Kebutuhan Internet of Things dalam meningkatkan pelayanan di Terminal Tipe B Baruga Kendari. *Jurnal Teknik Sipil ITP*, 11(1), 65–69. <https://doi.org/10.21063/JTS.2024.V1101.065-69>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Firdaus, I. T., Tursina, M. D., & Roziqin, A. (2021). Transformasi Birokrasi Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan Digitalisasi Pemeritahan Indonesia. *Kybernan: Jurnal Stdui Pemerintahan*, 4(2), 226–239.
- Fisk, P. (2002). The Making of a Digital Leader. *Business Strategy Review*, 13(1), 43–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8616.00201>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 10(1), 14–29.
- Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Strategi Pengembangan Fungsi Terminal Penumpang Tipe B Di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 6(1), 246–256. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.112>
- Irmayanti, Mokui, H. T., & Alam, W. O. S. N. (2022). Sistem Pendeteksi Stres pada Manusia Menggunakan Metode Fuzzy Logic Berbasis Internet of Things. *Jurnal Fokus Elektroda*, 07(03), 185–192.
- Kotarba, M. (2018). Digital Transformation of Business Models. *Foundations of Management*, 10(1), 123–142. <https://doi.org/10.2478/fman-2018-0011>
- Maulana, R. Y. (2022). Collabotive Digital Transformation Pemerintah Provinsi Jawa barat. *Jurnal Noken Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 263–277.
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749–1762. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.015>
- Mwita, M. M., & Joanthan, J. (2019). Digital Leadership For Digital Transformation. *Electronic Scientific Journal*, 10(4), 2082–2677.
- Nakita, L. (2024). Transformasi Pelayanan Publik di Era Digital : Menuju Pelayanan Masa Depan Yang Lebih Baik. *World of Public Administration Journal (WPAJ)*, 6(1), 1–11.
- Nurlaila, Zuriatin, & Nurhasanah. (2024). Transformasi Digital Pelayanan Publik: Tantangan dan Prospek dalam Implementasi E-Government di Kabupaten Bima. *Public Service And Governance Journal*, 5(2), 21–37.
- Rahardjo, A. (2023). *Transformasi Digital Pelayanan Publik : Menuju Era Baru Pelayanan*



Publik yang lebih baik. Penerbit Pustaka LP3 FEB UI.

- Rochmansjah, H., & Karno, K. (2020). The Digitalization of Public Service Assurance. *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 36(1), 43–52. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v36i1.5073>
- Saputra, T., & Frinaldi, A. (2023). Systematic Literature Review Inovasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Menara Ilmu*, 17(1), 116–124. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i1.4534>
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>
- Wahyuni, S. (2022). *Penguatan Kepemimpinan Digital di Sektor Pemerintahan untuk meningkatkan pelayanan publik yang efisien dan efektif*. Kertas Karya Ilmiah Perseorangan Program Pendidikan Reguler Angkatan Lxiv Lemhanas Ri.
- 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. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>
- Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (2001). The nature of organizational leadership: Understanding the performance imperatives confronting today's leaders. *John Wiley & Sons*, 12.
- Zein, H. H. M., & Septiani, S. (2024). *Digitalisasi Pemerintahan Daerah: Katalis Untuk Integrasi dan Optimalisasi Good Governance*. Sada Kurnia Pustaka.
- Zhu, P. (2015). *Debunk the Myths of Enterprise Digital Maturity*. Lulu Press, Inc.