

# PERAN KEPEMIMPINAN DALAM TRANSFORMASI DIGITAL DI KANTOR KELURAHAN ILIR KOTA GUNUNGSITOLI

*By* SRI HASTUTI LASE

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM TRANSFORMASI  
DIGITAL DI KANTOR KELURAHAN ILIR  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
SRI HASTUTI LASE**

**2319476**

**3**  
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS**  
**60**  
**2024**

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dampak transformasi digital terhadap perusahaan terlihat jelas di ranah digital. Bisnis menemukan kembali proses, model bisnis, barang, dan layanan mereka karena ketersediaan data dan teknologi digital. Inovasi yang terus-menerus di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) mendorong kemajuan ini. Metode-metode baru dalam bekerja sama, meningkatkan, menyimpan, dan mentransmisikan data menjadi mungkin karena turunnya biaya teknologi komunikasi, meningkatnya penggunaan internet, dan meningkatnya pilihan pemrosesan data. Alih-alih berada dalam ruang hampa, teknologi merupakan bagian dari jaringan sistem informasi yang saling terhubung yang membuka kemungkinan-kemungkinan baru bagi transformasi digital (Novianti dkk., 2021).

Studi tentang transformasi digital melihat perubahan dalam model bisnis dan struktur organisasi, sementara banyak studi tentang digitalisasi menyiratkan perubahan pada tingkat proses dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan menurunkan biaya. Untuk menghasilkan aktor, struktur, praktik, sikap, dan keyakinan baru yang mengubah, mengancam, mengganti, atau melengkapi aturan main organisasi saat ini, transformasi digital memerlukan efek gabungan dari berbagai terobosan digital (Febrianty dkk., 2020). Dalam kerangka ini, inovasi digital memainkan peran penting dalam transformasi digital suatu organisasi atau lembaga.

Ada dua kategori inovasi digital: konsep bisnis digital kreatif dan solusi digital kreatif. Meskipun konsep bisnis digital yang inovatif menjawab aspek organisasi dan kebutuhan bisnis baru, solusi digital memerlukan sisi teknis dari inovasi digital, yang terdiri dari beragam TIK. Keberhasilan integrasi kedua bentuk inovasi ini sangat penting bagi keberhasilan inovasi digital. Ada tiga konsep yang dapat digunakan untuk menggambarkan inovasi digital: model bisnis digital baru, proses digital baru, dan barang dan jasa digital baru. Struktur organisasi seperti budaya dan kepemimpinan

sering kali dipandang sebagai kondisi kerangka yang mendukung inovasi digital dalam logika inovasi digital (Fajrillah et al., 2020). Meskipun demikian, gagasan kepemimpinan digital yang inventif dapat dipandang sebagai inti sekaligus sarana untuk memajukan inovasi digital.

Sudut pandang interdisipliner diperlukan karena kepemimpinan, sebagai suatu proses pengaruh sosial, selalu mencakup sejumlah proses yang rumit. Seluruh fenomena kepemimpinan berkembang di era digital, begitu pula instrumen yang kami gunakan untuk menganalisisnya, sehingga memerlukan pengembangan perspektif baru terhadap fenomena tersebut (Wujarso et al., 2023). Saat ini, mempelajari kepemimpinan di lingkungan virtual, di dunia nyata, sambil memanfaatkan teknologi digital seperti pemodelan topik dan pembelajaran mesin, serta melalui pemodelan komputasi adalah hal yang mudah. Potensi kepemimpinan untuk dicapai dalam konteks tidak resmi, seperti media, menjadi semakin mungkin terjadi berkat kepemimpinan digital.

Teori Upper Echelon menyatakan bahwa pilihan kepemimpinan manajerial berdasarkan persepsi dan kemampuan penalaran pelaku usaha berdampak pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk pengelolaan sumber daya dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Dunia usaha harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan digital untuk mengantisipasi disrupsi digital. Menggabungkan kemampuan sikap digital, seperti pengetahuan dan keahlian digital, dengan keterampilan kepemimpinan, seperti kepemimpinan visioner dan transformatif, dikenal dengan kemampuan kepemimpinan digital (Rudito & Sinaga, 2017).

Di perusahaan sektor publik, kepemimpinan selalu menghadirkan hambatan. Terdapat persamaan dan perbedaan antara kepemimpinan di berbagai bidang, yaitu dalam hal tingkat paparan publik, pengawasan dan tanggung jawab, serta lingkungan politik. Eksekutif eksekutif selalu dihadapkan pada hambatan besar dan keputusan sulit. Permasalahan tersebut antara lain meningkatnya permintaan terhadap berbagai layanan publik, pengabaian biaya pelayanan publik, baik isu internal maupun

internasional, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap para eksekutif sektor publik (Priyastiwi, 2017).

Di era digital, seorang pemimpin dianggap memiliki kualitas berikut: kreativitas, visi, pemikiran mendalam, dan rasa ingin tahu. Kemampuan menangani turbulensi, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas untuk menciptakan permasalahan umum dan dinamis dalam transformasi digital adalah makna menjadi pemimpin di era digital (Farunik, 2019). Kepemimpinan digital mempengaruhi objek transformasi yang mengubah bisnis.

Inovasi sisi organisasi masih kurang di banyak perusahaan dan organisasi yang telah menerapkan keterampilan teknis. Selain solusi digital baru, persyaratan organisasi juga berubah, dan karyawan meminta lebih banyak pemberdayaan dan partisipasi. Perkembangan ini menjadi kekuatan pendorong di balik konsep kepemimpinan inovatif baru yang mencakup organisasi melalui inovasi digital. Tipe kepemimpinan baru telah diteliti, dan kemampuan pemimpin baru telah ditentukan. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan di era digital inovatif dapat dipahami sebagai inovasi digital. Jenis inovasi digital baru yang mendukung hal ini disebut inovasi kepemimpinan digital, dan kepemimpinan ini dapat menyempurnakan bentuk inovasi digital yang sudah ada (Farunik, 2019).

Di tingkat kelurahan atau desa, penggunaan sistem teknologi dan informasi (TI) telah menjadi komponen penting dalam peningkatan pelayanan publik dan efisiensi operasional. Seperti yang terjadi di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli, perkembangan transformasi digital yang ada masih cukup minim. Beberapa sistem TI yang sudah umum digunakan dikantor tingkat Desa/Kelurahan adalah seperti sistem informasi desa (SID) atau sistem informasi kelurahan (SIK), sistem administrasi kependudukan (SAK), sistem manajemen surat-menyurat sistem keuangan desa (SISKEUDES) atau Sistem Keuangan Kelurahan, sistem informasi geografis, sistem E-Government, sistem pengelolaan aduan masyarakat, sistem pendidikan dan pelatihan online, sistem kesehatan dan layanan sosial, serta platform kolaborasi dan komunikasi. Tetapi berdasarkan data

yang telah dikumpulkan, perkembangan transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli masih terbatas pada penggunaan aplikasi chat Whatsapp, E-mail dan aplikasi keuangan dalam mengolah data dan menyampaikan informasi kepada masyarakat ataupun kepada sesama staf dan karyawan. Hal ini cukup disayangkan mengingat di era digital saat ini masih cukup banyak platform digital yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan pemberdayaan karyawan maupun staf. Instansi atau organisasi yang menyadari potensi transformasi digital dan mampu mengadopsi konsepnya akan dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan dalam mencapai transformasi digital. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan peran pemimpin dalam menyikapi kurangnya inovasi transformasi digital pada Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli.

Di era digital, transparansi sangat penting untuk inovasi kepemimpinan. Meningkatnya jumlah data yang dapat diakses seiring dengan teknologi baru yang canggih mendorong peningkatan transparansi perusahaan dan memberikan dampak signifikan terhadap kepemimpinan. Meningkatnya jumlah data personalia yang tersedia menghadirkan permasalahan bagi para eksekutif dari sudut pandang etika. Dengan menekankan manfaat transparansi, para pemimpin harus menyeimbangkan persyaratan untuk mengawasi sistem pengendalian baru dengan kemampuan untuk memberdayakan staf dan membuat operasi internal dapat diakses (Baniarnahor et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul peran kepemimpinan dalam transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli.

## 1.2 Fokus Penelitian

Sesuai dengan penelitian, peneliti menetapkan fokus penelitian berdasarkan nilai temuan serta berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori dan informan. Maka penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan dalam transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota

Gunungsitoli.

36

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka rumusan masalah di penelitian ini adalah

1. Dalam aspek apa saja transformasi digital telah diimplementasikan di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli, dan bagaimana dampaknya terhadap pelayanan publik?
2. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendorong implementasi transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?
3. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberhasilan implementasi transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?
4. Apa strategi dan pendekatan yang efektif yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kesiapan pegawai terhadap transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?
5. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli, dan bagaimana mereka mengatasinya?

49

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pada aspek apa saja transformasi digital telah diimplementasikan di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli, dan bagaimana dampaknya terhadap pelayanan publik?
2. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam mendorong implementasi transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?
3. Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberhasilan implementasi transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?
4. Untuk mengetahui strategi dan pendekatan yang efektif yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kesiapan dan penerimaan pegawai terhadap transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli?

5. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli, dan bagaimana mereka mengatasinya?

58

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Peneliti :

Meningkatkan pengetahuan peneliti khususnya pada peran kepemimpinan dalam transformasi digital.

### 2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Hasil penelitian ini akan menambah literasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Nias terutama dalam bidang peran kepemimpinan dalam transformasi digital.

### 3. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dapat menjadi bahan referensi bagi Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli dalam upaya mengatasi permasalahan terhadap peningkatan kinerja dan pemberdayaan karyawan maupun staff, terutama dalam bidang penyampaian informasi kepada masyarakat.

46

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan dalam transformasi digital.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Teori Kepemimpinan

##### 2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kemampuan mengarahkan bisnis untuk mencapai tujuannya dan menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang disebut sebagai kepemimpinan. Perusahaan perlu memiliki sistem dan produk teknologi yang memfasilitasi dan mempercepat produksi, komunikasi, dan pengurangan biaya untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Uğural et al., 2020). Mereka juga harus mampu menggunakan sistem dan produk ini secara maksimal. Kompetensi digital dan budaya digital bersatu membentuk kepemimpinan digital. Studi tentang kepemimpinan digital adalah subbidang wacana kepemimpinan, yang didasarkan pada teori eselon atas Hambrick dan Mason, yang menyatakan bahwa kepribadian seorang manajer mempengaruhi prediksi hasil. Menerapkan transformasi digital dalam suatu bisnis adalah tujuan utama kepemimpinan digital. Bisnis dan organisasi dapat mendigitalkan budaya dan lingkungan tempat kerja mereka dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan ini.

Para pemimpin paling sukses di era digital adalah mereka yang memiliki visi yang jelas, merupakan agen perubahan, dapat membawa ide-ide untuk diterapkan pada proyek-proyek di dunia usaha, dan menjalin hubungan dengan menghasilkan peluang baru untuk aliansi, usaha patungan, outsourcing, dan jenis lainnya. kerjasama. Dalam (Fitriani; Lekatompessy Hesty; Kontu, Fransin; Laode, Imelda C.; Haris, Umiyati; Jeujan, Welhelmina, 2023) mendefinisikan indikator kepemimpinan digital yang terdiri asal 5 karakteristik:

1. Berpikir adalah kapasitas untuk menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

2. Seorang pemimpin kreatif adalah orang yang memiliki pemikiran inovatif dan kreatif yang diperlukan untuk mewujudkan konsep-konsep segar.
3. Pemimpin digital yang memiliki kapasitas untuk mengarahkan dan mengatur transformasi bisnis digital dikenal sebagai visioner.
4. Menggunakan ekosistem yang rumit dan maju dalam menghadapi aspek volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (VUCA) adalah inti dari rasa ingin tahu. Belajar adalah keterampilan yang diperlukan bagi seorang pemimpin digital.
5. Pemimpin yang mendalam adalah pemimpin digital yang dapat menavigasi masalah kompleks dengan menerapkan pengetahuan dan pemahaman mereka yang luas untuk menilai peristiwa dan menggunakan pemikiran sintetik untuk mengambil keputusan.

Moejjiono (2002) dalam (Rojati et al., 2021), karena pemimpin dapat memiliki atribut tertentu yang membedakannya dari pengikutnya, maka kepemimpinan pada dasarnya adalah hasil persuasi satu arah. Para ahli teori memandang kepemimpinan sebagai cara untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin dan sebagai pemaksaan atau penggunaan pengaruh tidak langsung. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan berdasarkan teori Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010 dalam (Syahputra, 2022):

a. Teori Sifat Teori Sifat (Trait Theory)

bahwa seseorang memiliki kualitas kepemimpinan sejak lahir dan oleh karena itu secara alami adalah seorang pemimpin. Namun, perspektif teoretis ini tidak menyangkal gagasan bahwa pengalaman dan pendidikan juga dapat membantu mengembangkan kualitas kepemimpinan. Para pendukung teori atribut ini berupaya memperkirakan karakteristik luas—psikologis, mental, dan fisik—yang dimiliki para pemimpin. dengan anggapan bahwa kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain didasarkan pada kualitas atribut atau kualitas tertentu yang dimiliki

pemimpin tersebut, termasuk yang bersifat intelektual, psikologis, fisik, atau mental. Kesalehan, kesehatan, kemampuan, kejujuran, keteguhan, kesetiaan, kecerdasan, keberanian, disiplin, kemanusiaan, kemauan yang kuat, inovasi, keluasan pikiran, komunikasi, kemampuan penalaran yang tajam, daya tanggap yang peka, kreativitas, tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

b. **Teori Perilaku**

Landasan teori perilaku ini adalah gagasan bahwa pengikut mengevaluasi dan menentukan apakah menerima atau menolak kepemimpinan seorang pemimpin melalui interaksi antara kedua pihak. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi: perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang, yang menekankan pada membangun hubungan dengan orang-orang, dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas, yang menekankan pada penyelesaian tugas.

Tujuan dari teori situasi perilaku adalah untuk membangun kepemimpinan berdasarkan kebutuhan dan keadaan. Menurut teori ini, kepemimpinan yang sukses terbatas pada mereka yang sadar akan keadaan dan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari teori situasi kontinjensi adalah untuk memperkirakan efektivitas seorang pemimpin dalam situasi tertentu. Paradigma ini menyatakan bahwa kapasitas seorang pemimpin dalam mengeksekusi, kemampuan memotivasi orang lain, dan kemampuan memuaskan pengikutnyalah yang menjadikan mereka efektif.

## 2.1.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2012) dalam (Syahputra, 2022) jenis-jenis kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai berikut :

### 1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Ketika pengikut menyaksikan tindakan spesifik yang diambil oleh pemimpin mereka, mereka terinspirasi oleh kualitas kepemimpinan yang heroik atau luar biasa.

11

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

a. Visi dan artikulasi.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, para pemimpin karismatik siap menanggung risiko pribadi yang signifikan, membayar harga yang mahal, dan menyerahkan sesuatu dari diri mereka sendiri..

b. Rasio personal

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, para pemimpin karismatik siap menanggung risiko pribadi yang signifikan, membayar harga yang mahal, dan menyerahkan sesuatu dari diri mereka sendiri.

c. Peka terhadap lingkungan

Mereka mempunyai kapasitas untuk mengevaluasi keterbatasan lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk perubahan secara realistis.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut

pemimpin karismatik yang peka terhadap kebutuhan dan emosi orang lain dan memiliki kesadaran besar akan keterampilan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional

Perilaku inovatif dan tidak konvensional ditunjukkan oleh pemimpin yang karismatik.

11

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah mereka yang, dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas mereka, mengarahkan atau menginspirasi pengikutnya menuju tujuan yang telah ditentukan.

Dengan sedikit usaha untuk membawa perbaikan bagi bawahannya, gaya kepemimpinan transaksional lebih berkonsentrasi pada hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Empat ciri mendefinisikan pemimpin transaksional:

a. Imbalan kontingen: kontrak yang mengakui pencapaian, menjanjikan hadiah atas kinerja yang baik, dan pertukaran manfaat atas upaya yang dilakukan.

19 b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): Amati dan cari penyimpangan dari pedoman dan norma, lalu ambil tindakan yang sesuai.

c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan

### 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Masalah masing-masing pengikut dan bidang-bidang yang membutuhkan pertumbuhan dipertimbangkan oleh para pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional mempunyai kemampuan untuk membangkitkan semangat, menggalakan, dan menginspirasi orang-orang dengan membantu mereka melihat isu-isu yang sudah dikenal dengan cara yang segar. harus bekerja ekstra keras untuk mencapai tujuan tim. Pemimpin transformasional memiliki empat ciri, yaitu:

a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati

### 4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kapasitas untuk melihat dan mengungkapkan masa depan yang bisa diterapkan, menarik, dan masuk akal bagi perusahaan atau unit organisasi yang sedang berkembang dan menjadi lebih baik dari sekarang. Visi ini berpotensi mendorong masyarakat maju dengan

menciptakan sumber daya, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan asalkan dipilih dan dilaksanakan secara efektif.

### 2.1.3 Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut Sutrisno (2012) dalam (Syahputra, 2022) peran kepemimpinan dapat di kategorikan dalam tiga bentuk sebagai berikut:

#### 1. Peranan yang bersifat Pribadi

Untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif, seorang manajer atau pemimpin harus terlibat dalam interaksi dan komunikasi dengan anggota staf dan bawahan.

#### 2. Peranan Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan

Untuk mengidentifikasi dan menemukan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dimanfaatkan, seorang pemimpin harus mampu terus-menerus mengevaluasi keadaan yang dihadapi perusahaan.

#### 3. Peranan Kepemimpinan yang bersifat informasi

Karena sulit membayangkan aktivitas organisasi apa pun dapat dilaksanakan dengan sukses dan efisien baik saat ini maupun di masa depan, seorang pemimpin harus mempunyai keberanian untuk menjadikan informasi sebagai aset organisasi yang penting.

Berdasarkan alasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa perilaku seorang pemimpin pada posisi tertentu diharapkan dari mereka, dan mereka diharapkan membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi.

Meskipun pada hakikatnya lebih tegas dikatakan bahwa kepemimpinan akan terjadi kapan saja dan dimana saja, namun benar bahwa kepemimpinan muncul dalam suatu organisasi dan seringkali terdiri dari tiga hal:

#### 1. Adanya orang yang dipengaruhi

#### 2. Adanya orang yang mempengaruhi

#### 3. Orang yang mempengaruhi mendorong kepada tercapainya suatu

tujuan.

Oleh karena itu, karena setiap organisasi adalah unik, tidak ada dua gaya kepemimpinan yang sama. Hal ini bergantung pada sejumlah variabel, termasuk jenis organisasi, ukuran, tujuan, peran, sifat kegiatan, tanggung jawab utama, dan sebagainya. Kepemimpinan semacam ini dapat dikategorikan menjadi empat kategori berdasarkan banyak poin yang telah dibahas di atas (Syahputra, 2022).

1. Pejabat Pimpinan Orang yang ditunjuk sebagai pemimpin formal oleh suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah orang yang menduduki jabatan resmi dalam struktur organisasi, lengkap dengan hak dan tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ciri Ciri Pemimpin Formal, yaitu :

- a. status sebagai pemimpin formal untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan legalitas resmi yang ditetapkan berdasarkan penunjukan pejabat yang sah.
- b. Ia harus menyelesaikan terlebih dahulu sejumlah prasyarat resmi sebelum dilantik.
- c. Sebuah organisasi resmi memberinya bantuan agar dia dapat melaksanakan kewajibannya. Alhasil, dia selalu punya atasan.
- d. Ia menerima beberapa honorarium (pendapatan tambahan, pendapatan sampingan) selain keuntungan materiil dan immateriil tertentu.
- e. Bisa mencapai promosi.
- f. Jika dia melakukan kesalahan, dia akan menghadapi konsekuensi dan hukuman.
- g. Ia diberikan kekuasaan dan wewenang dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, yang mencakup pengambilan keputusan, penetapan kebijakan, motivasi bawahan untuk bekerja keras, penetapan aturan dan arahan, penetapan posisi dan penempatannya, pengelolaan komunikasi, pengawasan dan pengendalian, serta penetapan tujuan organisasi. . item penting lainnya.

## 7 2. Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah seseorang yang tidak memegang posisi kepemimpinan formal namun, karena berbagai atribut yang luar biasa, memperoleh pengakuan sebagai seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan tindakan suatu kelompok atau masyarakat:

- a. Legalitas formal melalui penunjukan pihak yang berwenang, pemberian status sebagai pemimpin formal untuk masa jabatan tertentu (ada legitimasi). tidak memiliki penunjukan resmi atau wewenang untuk memerintah.
- b. Individu menunjuk dan mengakui dirinya sebagai pemimpin komunitas atau kelompoknya. Posisi kepemimpinannya bertahan selama kelompok tersebut terbuka untuk mengakui dan menerima gaya uniknya.
- c. Dia tidak memiliki dukungan atau dukungan organisasi resmi untuk melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya.
- d. Biasanya, tidak ada pembayaran yang diterima sebagai imbalan atas layanan tersebut, atau pembayaran diberikan secara sukarela.
- e. Tidak mempunyai atasan, tidak pernah mendapat kenaikan pangkat, dan tidak dapat dimutasi. Tidak ada syarat formal khusus yang harus ia penuhi.
- f. Dia tidak bisa dihukum karena melakukan kesalahan; sebaliknya, orang lain akan menjadi kurang menghormatinya, tidak mengenali sifat uniknya, atau mengabaikannya.

## 3. Kepemimpinan Langsung

Kepemimpinan tatap muka dikenal dengan kepemimpinan langsung. Sebab, pemimpin secara langsung menysasar audiensnya dalam upayanya membujuk mereka. Dia bertemu langsung, sehingga dia bisa dengan cepat memastikan hasil tindakannya.



#### 4. Kepemimpinan Tidak Langsung

Kepemimpinan melalui tulisan atau ekspresi seni yang disampaikan melalui buku atau lukisan dikenal dengan kepemimpinan tidak langsung. karena setelah dia menyelesaikan tugasnya, upaya pemimpin untuk mempengaruhinya memerlukan waktu.

## 2.2 Transformasi Digital

### 2.2.1 Definisi Transformasi Digital

Integrasi teknologi digital ke dalam setiap aspek dan fungsi organisasi, seperti yang didefinisikan oleh McGrath & Maiye, dapat mengakibatkan perubahan infrastruktur dalam cara organisasi berjalan dan menawarkan nilai kepada kliennya (Putri & Hariyanti, 2022).

Istilah "transformasi digital" menggambarkan perubahan mendasar yang disebabkan oleh penggunaan teknologi digital dalam suatu perusahaan atau masyarakat. Hal ini memerlukan transformasi operasi, model bisnis, proses, dan budaya saat ini melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang mutakhir. Proses transformasi digital mencakup pemanfaatan teknologi digital untuk memberikan nilai tambah, meningkatkan produktivitas, meningkatkan pengalaman pengguna, dan memaksimalkan kinerja organisasi. Hal ini memerlukan pemanfaatan berbagai teknologi, termasuk intelijen bisnis, data besar, analitik, komputasi awan, Internet of Things (IoT), dan kecerdasan buatan (Ambara dkk., 2022).

Dengan menggunakan uraian di atas sebagai panduan, kita dapat menyimpulkan bahwa transformasi digital adalah proses berkelanjutan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi digital, yang menciptakan model kerja baru dan mengubah proses otomatisasi struktur dan operasi organisasi.

Transformasi digital memiliki 3 tahap perubahan sebuah organisasi (Verhoef et al., 2021). Berikut disampaikan tahapan-tahapan dari transformasi digital.

1. Untuk memungkinkan komputer membantu memperoleh, menyimpan, dan mentransfer informasi, digitalisasi adalah proses mengubah informasi analog menjadi bentuk digital (Verhoef et al., 2021), mengubah pekerjaan atau proses analog, atau mengubah kertas tradisional menjadi versi digital (Bloomberg, 2018). Berdasarkan kedua sumber tersebut, digitalisasi dapat diartikan sebagai proses pengubahan data, tugas, dan prosedur dari format non-digital, seperti analog, kertas, dan bentuk lainnya, menjadi format digital.
2. Digitalisasi adalah proses mengubah cara organisasi beroperasi melalui penggunaan teknologi informasi dan teknologi digital. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepentingan pribadi, etika, wacana, dan data algoritmik (Anderson & Kelliher, 2020). Dengan demikian, setelah proses digitalisasi selesai maka digitalisasi dapat berlangsung.
3. Alih-alih sekedar melengkapi dan mendukung pendekatan lama, transformasi digital adalah pemanfaatan digital sepenuhnya untuk memungkinkan penemuan dan kreativitas baru dalam bidang tertentu. Istilah "transformasi digital" mengacu pada proses perubahan yang mencakup penerapan teknologi digital atau penciptaan model bisnis digital baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan menyempurnakan prosedur operasional, model bisnis yang menghasilkan nilai pelanggan, dan pengalaman pelanggan.

### 2.2.2 Pentingnya Transformasi Digital

Banyak industri dan domain, termasuk bisnis, pemerintahan, layanan kesehatan, pendidikan, dan transportasi, rentan terhadap transformasi digital. Tujuan utamanya adalah mengubah proses yang ada saat ini agar lebih efektif, kreatif, dan peka terhadap kebutuhan dan harapan pengguna. Sistem manajemen informasi, platform online, alat kolaborasi, analisis data, dan otomatisasi proses administrasi adalah

beberapa contoh alat yang dapat digunakan dalam transformasi digital (Ruddin, 2023). Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas administrasi administrasi, meningkatkan kualitas layanan akademik, dan meningkatkan pengalaman mahasiswa, instruktur, dan staf.

Perubahan budaya dan sikap organisasi merupakan aspek lain dari transformasi digital, dimana penggunaan teknologi digital diintegrasikan ke dalam strategi dan operasional sehari-hari. Hal ini memerlukan penciptaan infrastruktur teknologi yang tepat, peraturan dan proses yang relevan, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan output, peningkatan efisiensi operasional, peningkatan pengambilan keputusan berdasarkan data, peningkatan penyampaian layanan kepada pengguna, peningkatan inovasi, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang cepat merupakan keuntungan dari transformasi digital. Namun transformasi digital juga mempunyai kelemahan, termasuk masalah keamanan data, pergeseran budaya organisasi, kesenjangan digital, dan ketergantungan pada teknologi. Oleh karena itu, rahasia sukses melaksanakan transformasi digital adalah memiliki pemahaman yang kuat tentang kebutuhan pelanggan, mengelola perubahan, dan membuat perencanaan ke depan.

## **2.3 Kepemimpinan Dalam Transformasi Digital**

### **2.2.1 Peran Kepemimpinan Dalam Transformasi Digital**

Ada dua kategori inovasi digital: konsep bisnis digital kreatif dan solusi digital kreatif. Meskipun konsep bisnis digital yang inovatif menjawab aspek organisasi dan kebutuhan bisnis baru, solusi digital memerlukan sisi teknis dari inovasi digital, yang terdiri dari beragam TIK. Keberhasilan integrasi kedua bentuk inovasi ini sangat penting bagi keberhasilan inovasi digital. Ada tiga konsep yang dapat digunakan untuk memahami inovasi digital: model bisnis digital baru, proses digital baru, dan barang dan jasa digital baru. Struktur organisasi seperti budaya dan kepemimpinan sering kali dipandang

sebagai kondisi kerangka yang mendukung inovasi digital dalam logika inovasi digital (Fajrillah et al., 2020). Meskipun demikian, gagasan kepemimpinan digital yang kreatif dapat dipandang mendukung dan mendukung

Sudut pandang interdisipliner diperlukan karena kepemimpinan, sebagai suatu proses pengaruh sosial, selalu mencakup sejumlah proses yang rumit. Seluruh fenomena kepemimpinan berkembang di era digital, dan seiring dengan itu, instrumen yang kita gunakan untuk mempelajarinya juga ikut berkembang. Hal ini memerlukan pengembangan perspektif baru mengenai fenomena tersebut. Saat ini, mempelajari kepemimpinan di lingkungan virtual, di dunia nyata, sambil memanfaatkan teknologi digital seperti pemodelan topik dan pembelajaran mesin, serta melalui pemodelan komputasi adalah hal yang mudah. Potensi kepemimpinan untuk dicapai dalam konteks tidak resmi, seperti media, menjadi semakin mungkin terjadi berkat kepemimpinan digital.

Teori Upper Echelon menyatakan bahwa pilihan kepemimpinan manajerial berdasarkan persepsi dan kemampuan penalaran pelaku usaha berdampak pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk pengelolaan sumber daya dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Dunia usaha harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan digital untuk mengantisipasi disrupsi digital. Menggabungkan kemampuan sikap digital, seperti pengetahuan dan keahlian digital, dengan keterampilan kepemimpinan, seperti kepemimpinan visioner dan transformatif, dikenal dengan kemampuan kepemimpinan digital (Rudito & Sinaga, 2017). Gagasan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kualitas-kualitas ini—kreativitas, visi, pemikiran mendalam, dan rasa ingin tahu—adalah pemimpin digital. Menurut Farunik (2019), kepemimpinan digital adalah kapasitas dan kemampuan untuk mengelola kompleksitas, ambiguitas, volatilitas, dan ketidakpastian untuk menciptakan tantangan bersama dan dinamis dalam transformasi

digital. Kepemimpinan digital mempengaruhi objek transformasi yang mengubah bisnis.

Meskipun banyak bisnis telah mengadopsi keterampilan teknis, inovasi masih diperlukan di bidang organisasi. Tuntutan karyawan akan pemberdayaan dan keterlibatan yang lebih besar mengubah persyaratan organisasi seiring dengan diperkenalkannya teknologi digital baru. Kemajuan-kemajuan ini menjadi katalis bagi ide-ide segar dan kreatif dalam kepemimpinan yang merangkul inovasi digital di perusahaan. Kemampuan para pemimpin baru telah dipastikan dan gaya kepemimpinan baru telah dipelajari. Hasilnya, inovasi digital dapat dianggap sebagai konsep kepemimpinan digital yang inventif. Inovasi kepemimpinan digital adalah jenis inovasi digital baru yang membantu dalam hal ini. Bentuk-bentuk inovasi digital yang sudah mapan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan ini (Farunik, 2019).

Berinovasi dengan kepemimpinan digital memerlukan transparansi. Meningkatnya jumlah data yang dapat diakses seiring dengan teknologi baru yang canggih mendorong peningkatan transparansi perusahaan dan memberikan dampak signifikan terhadap kepemimpinan. Meningkatnya jumlah data personalia yang tersedia menghadirkan permasalahan bagi para eksekutif dari sudut pandang etika. Dengan menekankan manfaat transparansi, para pemimpin harus menyeimbangkan persyaratan untuk mengawasi sistem pengendalian baru dengan kemampuan untuk memberdayakan staf dan membuat operasi internal dapat diakses (Banjarnahor et al., 2022).

### 2.3.2 Model dan Strategi Kepemimpinan Untuk Transformasi Digital

Selain serangkaian pelajaran, kepemimpinan menuntut pemahaman tentang kepribadian, sikap, dan pengalaman belajar yang mawas diri. Farunik (2019) berpendapat bahwa di era transformasi digital saat ini, pemimpin harus melakukan empat (empat) hal agar dapat menjadi pemimpin baik yang diinginkan oleh semua orang, baik internal maupun eksternal, yaitu: (1) belajar; pemimpin harus terbuka

15  
untuk belajar dari bawahan, pemimpin masa lalu, dan pihak luar organisasi; (2) dialog, komunikasi baik internal maupun eksternal, menciptakan model komunikasi yang setara; (3) dukungan; pemimpin harus selalu menunjukkan keinginan untuk mendukung dan membantu semua orang, baik di dalam maupun di luar organisasi; dan (4) berinovasi, mendorong dan mengembangkan kekuatan inovasi organisasi dan di luar organisasi itu sendiri melalui penerapan keempatnya.

### 2.3.3 Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendukung Transformasi Digital

Dalam tinjauan manajemen, masih sulit untuk menentukan dengan tepat orang, waktu, dan sarana yang pertama kali memunculkan pemahaman tentang kepemimpinan. Namun kemunculan setiap peradaban dalam sejarah telah didahului dengan lahirnya seorang pemimpin yang meletakkan dasar bagi peradaban tersebut. Sejarah teori tentang kepemimpinan dalam ilmu manajemen sendiri meliputi teori harapan dari tahun 1957, teori kepemimpinan 22 motivasional dari tahun 1960an, teori kepemimpinan efektif dari tahun 1970an, teori gaya kepemimpinan humanistik dari tahun 1980an, teori gaya kepemimpinan transformasional dari tahun 1990an. , dan teori kepemimpinan transaksional dari tahun 1990an hingga sekarang. Metode transformasional diakui oleh para pengembang teori 22 kepemimpinan sebagai gaya kepemimpinan abad 21.

Konteks ini mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai jenis kepemimpinan yang dapat menumbuhkan fokus berorientasi klien, meningkatkan komitmen karyawan, mengkomunikasikan visi dan implementasinya, serta menawarkan kepuasan kerja. Pemimpin transformasional harus menjadi pemecah masalah yang kreatif dan dapat memberikan solusi baru bagi bawahannya (berpikir di luar kotak). Seorang pemimpin yang bersedia mendengarkan pendapat bawahannya dan kebutuhan khusus mereka

untuk pengembangan profesional disebut sebagai pemimpin transformasional.

29 Meskipun demikian, gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki sejumlah kelebihan (Asy'ari & Syukur, n.d.), antara lain:

1. Biaya yang digunakan relatif kecil.
2. Komitmen menimbulkan ikatan emosional yang sangat kuat
3. Sanggup mengeluarkan potensi terbaik karyawan.
4. Meningkatkan hubungan interpersonal.

Kemudian dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, anggota akan menjalankan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya karena menerima tugas dari pemimpin tidak memberatkan, menurut Oshagbeni sebagaimana dikutip dalam Rahyuda. Hal ini disebabkan karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk membujuk pengikutnya agar dengan senang hati menerima tugas ketika ditugaskan. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional menggunakan lebih dari sekedar kekuatan dan kekuasaan untuk mencapai tujuan. Selain itu, Luthans menguraikan sejumlah manfaat yang terkait dengan pendekatan kepemimpinan transformasional, seperti:

- 8 1. Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan
2. Memiliki keberanian.
3. Memiliki kepercayaan terhadap orang lain.
4. Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif.
5. Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu.
6. Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian.
7. Memiliki visi dan misi yang jelas.

## 2.4 Transformasi Digital Di Sektor Publik

### 2.4.1 Karakteristik Transformasi Digital di Sektor Publik

Menurut penelitian (Mergel et al., 2019), pemerintah mengubah standar operasionalnya untuk meningkatkan pelayanan publik dan menjadikannya lebih efektif dan efisien guna memenuhi harapan masyarakat mengenai kemampuan pemerintah dalam menyediakan layanan bernilai tinggi secara real-time. Layanan digital, transparansi dan kepuasan masyarakat merupakan dua tujuan utama yang ingin dicapai pemerintah. Di sektor publik, transformasi digital dipandang sebagai strategi organisasi menyeluruh yang lebih dari sekadar mengubah layanan publik dari analog ke digital atau mengembangkan bentuk online. Baik pihak internal maupun eksternal mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses transformasi digital, sehingga memerlukan penyesuaian proses, layanan, dan produk secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan eksternal.

Konsep “Transformasi Digital” tidak hanya mencakup perekonomian tetapi juga pemerintah dan masyarakat. Pemerintah Indonesia sedang bertindak dengan cara yang sama saat ini. Pemerintah juga menerapkan transformasi digital dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan masyarakat, selain sektor komersial.

### 2.4.2 Tantangan dan Peluang Transformasi Digital di Sektor Publik

Transformasi ekonomi digital memberikan banyak peluang sekaligus tantangan bagi pertumbuhan ekonomi. Beberapa peluang ini menurut literatur (Sudiantini et al., 2023) meliputi:

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: Dengan menggunakan teknologi digital, bisnis dapat meningkatkan produksi dan efisiensinya dengan mengotomatiskan sejumlah operasi. Teknologi digital juga memungkinkan bisnis mengumpulkan dan mengevaluasi data dengan lebih baik, sehingga memungkinkan mereka mengambil keputusan dengan lebih cepat dan efektif.



2. **Memperluas pasar:** Bisnis kini dapat lebih mudah mengakses pasar internasional berkat ekonomi internet. Dengan menggunakan platform e-niaga dan platform digital lainnya, bisnis dapat menjual barang mereka di mana pun di dunia.
3. **Penciptaan lapangan kerja baru:** Posisi baru di sektor teknologi digital, seperti analis data, pengembang perangkat lunak, dan spesialis keamanan siber, mungkin dihasilkan oleh perluasan ekonomi digital.
4. **Meningkatkan inovasi:** Inovasi bisnis dan teknologi baru didorong oleh transformasi ekonomi digital. Hal ini berpotensi mempercepat kemajuan baru di sejumlah industri, seperti energi, transportasi, kesehatan, dan lain-lain.

Sementara di sisi lain, pengembangan transformasi digital di sektor publik tentu saja memiliki tantangan dan risiko tersendiri, di antaranya yaitu :

1. Risiko Keamanan Cyber.
2. Menimbulkan Ketimpangan Sosial.
3. Mengancam Kehilangan Pekerjaan.
4. Cyber Ecrime masih memicu ketidakpercayaan masyarakat.
5. Banyak plagiat atau menjiplak karya orang lain

## 2.5 Administrasi Publik dan Pelayanan Publik di Kelurahan

### 2.5.1 Struktur dan Fungsi Kantor Kelurahan Dalam Pelayanan Publik

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005, wilayah kerja kepala desa dalam suatu kecamatan disebut satuan kerja kabupaten atau kota. Sekretaris camat dan kepala lingkungan hidup merupakan aparatur kecamatan. Peraturan daerah dan pedoman yang diberikan oleh Menteri Dalam Negeri mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja perangkat kecamatan.

Pendidikan minimal sekolah menengah atau pengalaman sejenis diperlukan untuk jabatan camat yang diisi oleh pejabat sipil yang dipilih oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur. Salah satu staf yang

menunjang urusan kecamatan dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang pemerintahan kecamatan adalah sekretaris camat.

Baik governance maupun pemerintahan mempunyai definisi yang spesifik dan umum. Dalam kasus terakhir, pemerintah mengacu pada semua fungsi dan wewenang negara yang terkait dengan sektor ini. Dalam arti luas, lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif membentuk pemerintahan. Namun, dalam definisi yang lebih terbatas, istilah ini mengacu pada aparat atau perlengkapan pemerintah yang secara eksklusif menjalankan kekuasaan dan menjalankan tugas di cabang eksekutif. Berdasarkan penugasan yang diberikan oleh camat, kecamatan yang merupakan satuan wilayah terkecil dalam wilayah kecamatan dalam wilayah Kabupaten/Kota, berfungsi sebagai satuan kerja pertama dalam pelayanan pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. masyarakat.

Dalam berinteraksi langsung dengan masyarakat di wilayah kerjanya, kecamatan harus menjaga independensi yang kuat dan bertanggung jawab kepada publik. Sebagai unit pelayanan pertama di bawah kecamatan, maka jenis pelayanannya dapat dikoordinasikan oleh camat dengan menggunakan kriteria yang mencakup pelayanan administrasi, seperti memastikan kelengkapan data untuk KTP, pencatatan akta kelahiran, dan keperluan lainnya. masyarakat, dan layanan lainnya.

Pemerintahan kecamatan sebagai unit pelayanan awal di bawah kecamatan diatur dengan peraturan daerah yang didasarkan pada kebutuhan, yang ditentukan berdasarkan analisis potensi daerah dan beban kerja masing-masing daerah, dengan tetap memperhatikan asas efektivitas, efisiensi, dan efisiensi. rasionalitas, rentang kendali, transparansi, dan akuntabilitas.

## 2.5.2 Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pelayanan Publik di Kelurahan

Pemanfaatan teknologi dan sistem teknologi informasi (TI) menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan pelayanan publik dan efektivitas operasional di tingkat kecamatan atau desa. Beberapa sistem TI yang sering digunakan oleh instansi pemerintah tingkat kecamatan atau desa tercantum di bawah ini:

1. Sistem Informasi Desa (SID) atau Sistem Informasi Kelurahan (SIK): Sistem ini dibuat untuk menangani segala jenis data dan informasi terkait desa atau kelurahan, seperti perencanaan pembangunan desa, administrasi kependudukan, dan pengelolaan keuangan.
2. Sistem Administrasi Kependudukan (SAK): Data kependudukan, antara lain pencatatan sipil, KTP, KK, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya, dikelola oleh sistem ini.
3. Sistem Manajemen Persuratan: Sistem ini memperlancar komunikasi antar kecamatan dengan pihak lain dan memudahkan pengelolaan surat masuk dan keluar serta pengarsipan dokumen.
4. Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) atau Sistem Keuangan Kelurahan: Pengelolaan keuangan desa atau kelurahan, termasuk pelaporan keuangan, realisasi anggaran, dan perencanaan anggaran ditangani oleh sistem ini.
5. Sistem Informasi Geografis (SIG): SIG digunakan untuk pemetaan wilayah desa atau kelurahan, termasuk pengelolaan informasi terkait tata guna lahan, perencanaan ruang, dan manajemen bencana.
6. Sistem E-Government: Ini adalah portal online yang menyediakan informasi dan layanan publik secara elektronik kepada masyarakat, seperti informasi desa, layanan administrasi, dan pengaduan masyarakat.

7. Sistem Pengelolaan Aduan Masyarakat (LAPOR! atau sistem serupa): Sistem ini memungkinkan warga untuk menyampaikan pengaduan atau saran secara online kepada pemerintah desa atau kelurahan.
8. Sistem Pendidikan dan Pelatihan Online: Sistem ini digunakan untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa atau kelurahan melalui modul-modul pembelajaran dan pelatihan online.
9. Sistem Kesehatan dan Layanan Sosial: Sistem yang digunakan untuk mengelola informasi terkait layanan kesehatan masyarakat, seperti data kesehatan penduduk, program imunisasi, dan bantuan sosial.
10. Platform Kolaborasi dan Komunikasi: Platform seperti email institusi, aplikasi pesan instan, dan sistem konferensi video digunakan untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi internal antar pegawai serta dengan stakeholder eksternal. Penggunaan dan implementasi sistem TI ini bervariasi tergantung pada ketersediaan sumber daya, infrastruktur TI, dan kapasitas SDM di setiap kelurahan atau desa. Adaptasi teknologi ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih terbuka, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Tahun	Hasil/Kesimpulan
1.	Tulungen et al.	Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital	2022	Tidak mungkin mengabaikan era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Teknologi informasi akan memberikan pengaruh yang besar khususnya pada sektor pemerintahan. Hal-hal penting yang perlu diperhatikan adalah betapa sederhananya mendapatkan informasi, seberapa cepat layanan diberikan, dan bagaimana big data dapat membantu para <sup>40</sup> mengambil keputusan. Menjadi yang terdepan dalam menyadari pentingnya pemanfaatan teknologi informasi di sektor publik. <sup>40</sup> mponen kunci dalam mewujudkan transformasi digital di sektor pemerintahan adalah kepemimpinan digital.
2.	Wujarso et al.,	Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital	2023	Ketersediaan teknologi digital baru yang menghasilkan solusi digital kreatif inilah yang mendorong inovasi dalam kepemimpinan digital. Sektor

				<p>teknologi informasi diwakili dalam konteks inovasi kepemimpinan digital dengan meningkatnya jumlah data karyawan serta sistem informasi terkait kepemimpinan tertentu yang memperoleh nilai dari data. Teknologi ini berkembang biak di dalam dunia usaha seiring dengan keinginan masyarakat akan pemberdayaan dan perubahan kebutuhan organisasi. Perubahan-perubahan ini menimbulkan keraguan mengenai kemandirian teknik kepemimpinan dan manajemen sebelumnya. Meskipun para pemimpin digital diharapkan mampu mengelola transformasi digital, banyak pemimpin tradisional di organisasi yang gagal dalam hal manajemen proses dan dominasi teknis dalam mengelola transformasi digital.</p>
3.	(Arsyad et al.,; Hikmawati et al.,	70 Kepemimpinan, Transformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu	2022	Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa setiap gaya

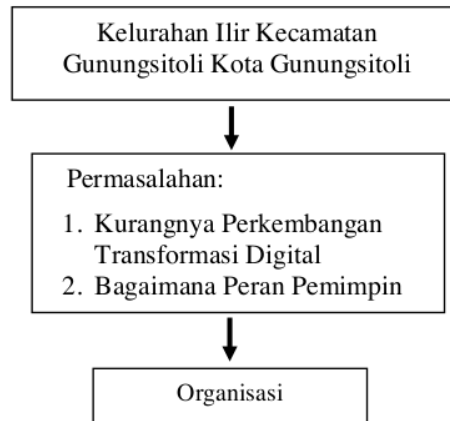
		Pendidikan	<p>kepemimpinan mempunyai metode dalam mengatasi ancaman, kesulitan, hambatan, dan gangguan terhadap visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat membawa perubahan dalam sistem sekolah. Seluruh staf pengajar menunjukkan kesiapannya dengan bersikap reseptif terhadap setiap kebijakan yang mendorong transformasi digital serta belajar dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi untuk menyeimbangkan tuntutan pengelolaan layanan publik dan sistem administrasi secara efektif dan efisien. Pendidik dan tenaga kependidikan terlibat dalam proses transformasi diri dengan mengubah pola pikir yang berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi.</p>
--	--	------------	---

Sumber : Olahan Penulis

## 2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan literatur Sugiyono (2018) dalam (Ediyanto, 2022), menyebutkan bahwa kerangka berpikir adalah sebuah konseptual teori berhubungan dengan antara variabel. Bisa diartikan, kerangka berpikir adalah sebuah gambaran alur pemikiran untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**



3  
Sumber : Olahan Penulis



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat di kelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Jenis penelitian menurut (Arsyam & Tahir, 2021) ada 3 yaitu :

1. Jenis Kualitatif (data berbentuk kalimat)
2. Jenis Kuantitatif (data berbentuk angka)
3. Penelitian perkembangan (data berbentuk kalimat dan angka)

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, karena penelitian ini dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan variabel yang digunakan adalah variabel tunggal, peran kepemimpinan terhadap transformasi digital

39

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada Kantor Kelurahan Iir Kota Gunungsitoli di Jalan Kelapa No. 4a Lingkungan VIII Kelurahan Iir.

68

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan.

Kegiatan	Jadwal																			
	Februari 2024				Maret 2024				56 April 2024				Mei 2024				Juni 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■																		
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing		■	■	■	■															
Pendaftaran Seminar Proposal						■														
Persiapan Seminar							■													
Seminar Proposal Skripsi								■												
Persiapan Penelitian									■	■										
Pengumpulan Data										■	■	■								
Penulisan Naskah Skripsi										■	■	■								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing													■	■	■					
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																■	■			
Ujian Skripsi																			■	

Gambar 3.1

Sumber : Olahan Penulis

### 3.4 Sumber Data

1. Data Primer : Data yang di peroleh penulis dari sumber asli. Maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan di jadikan subjek penelitian
2. Data Sekunder : Sumber data penunjang dalam penelitian ini berupa beberapa literatur buku, artikel penelitian, jurnal, media kabar, dokumentasi dan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data merupakan manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengarkan, meminta dan mengambil data penelitian yang akurat. Berdasarkan hal ini, yang menjadi instrumen dalam penelitian ini adalah wawancara pada pihak Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, menurut literatur (Fitriani & Sugiyono, 2018) maka peneliti menggunakan metode :

1. Observasi: Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.
2. Wawancara: Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti.
3. Dokumentasi: Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh peneliti itu sendiri dan orang lain. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

Metode deskriptif, yaitu mengumpulkan data dan mengklarifikasinya sehingga dapat memberikan informasi dan gambaran yang kemudian diintegrasikan kepada masalah yang terjadi.

Metode deduktif, yaitu metode yang menggunakan teori-teori yang berlaku secara umum kepada hal-hal yang khusus.

Sedangkan untuk melakukan penganalisaan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut (Arikunto, 2018) teknik analisis deskriptif kualitatif adalah “Memberikan predikat kepada variabel yang di teliti sesuai dengan kondisi sebenarnya. Predikat yang di berikan tersebut dalam bentuk peringkat yang sebanding dengan atau atas dasar kondisi yang di inginkan”. Teknik analisis deskriptif kualitatif dan merupakan teknik analisa yang lebih mengarah kepada pendeskriptif data-data yang telah dikumpulkan pada objek penelitian dalam bentuk paparan narasi melalui pengungkapan keadaan-keadaan dari data-data tersebut.

Dalam memberikan kesimpulan atas jawaban terhadap masalah penelitian lebih didasarkan kepada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya masalah. Data-data yang diperoleh baik dari wawancara dan pengamatan maupun dari buku-buku yang relevan akan diinterpretasikan dengan cara memaparkan secara jelas sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dari defenisi diatas, maka penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif model dari Miles dan Huberman yang meliputi tiga hal (Fitriani & Sugiyono, 2018) yaitu :

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

#### 2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memperbaiki data atau informasi yang diperoleh peneliti, data dapat mengalami penambahan atau pengurangan. Reduksi data terjadi ketika pertanyaan yang diteliti memiliki data atau informasi yang kurang dibutuhkan dan kurang relevan terhadap penelitian. Jika masih kehilangan atau membutuhkan informasi, peneliti harus kembali mengambil data tambahan.

### 3. Penyajian Data

Setelah proses reduksi data dilakukan, maka data tersebut akan diolah. Langkah selanjutnya adalah penyajian data. Data yang diolah disajikan dalam sebuah narasi secara ringkas, jelas dan detail.

### 4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan diambil dari data yang disajikan sebelumnya setelah menginterpretasikan data. Interpretasi data adalah proses menafsirkan atau memahami makna dari sekumpulan bentuk data yang disajikan sebelumnya, tekstual atau naratif. Interpretasi data adalah penyajian objektif dari data atau fakta yang telah dicari.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kelurahan Iilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli bahwa jumlah penduduknya sebanyak 12.540 jiwa atau sekitar 2.756 Kepala Keluarga tersebar di 8 (delapan) Lingkungan.

Dengan berbagai jenis pekerjaan, sebagian besar masyarakat kecamatan merupakan masyarakat kelas menengah atas, namun ada pula yang merupakan masyarakat menengah ke bawah. Desa Iilir merupakan rumah bagi masyarakat yang beragam dan beragam.

Secara umum, ini berfungsi sebagai real estat komersial dan residensial. Lingkungan Desa Iilir merupakan pusat segala aktivitas perekonomian dan berpotensi mengalami peningkatan perekonomian secara berkelanjutan. Letaknya di tengah Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil pengamatan (*Observasi*) yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa temuan di lokasi penelitian terkait tentang transformasi digital di Kelurahan Iilir.

Jumlah penduduk terpadat dan terbanyak di Kecamatan Iilir tersebar pada 8 (delapan) kelurahan. Karena letaknya yang berada di pesisir pantai, Wilayah Pemerintahan Kecamatan Iilir menawarkan prospek yang sangat baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menciptakan lapangan kerja baru.

Di Desa Iilir, sebagian besar masyarakatnya bekerja sendiri dengan membuka usaha sendiri. Beberapa dari orang-orang ini berdagang dengan menggunakan alat-alat digital dan teknologi, sementara yang lain tidak. Di Desa Iilir terdapat banyak lembaga pendidikan pasca sekolah menengah, antara lain PAUD, SMA, SMP, SD, dan TK. Perkembangan pendidikan bagi semua anak sangat bergantung pada fasilitas pendidikan. Perpustakaan dan laboratorium yang cukup

tersedia untuk tujuan pendidikan, yang dapat meningkatkan standar pengajaran bagi siswa. Guru yang benar-benar mengajar juga lebih dari mampu.

Fasilitas dan pelayanan kesehatan di Desa Ilir sudah lebih dari cukup. Ketentuan pelayanan kesehatan tersebut disesuaikan dengan keadaan dan kondisi yang ada. Desa Ilir memiliki puskesmas dan fasilitas kesehatan kecamatan, namun masyarakat masih mempunyai akses terhadap rumah sakit umum yang lebih lengkap.

Secara potensial, Desa Ilir terletak di tengah Kota Gunungsitoli di dataran rendah. Jika dikelola dengan baik, potensi wisata alam yang belum tergarap di kecamatan ini bisa membuka peluang usaha baru. Kecamatan Ilir mempunyai beberapa kendala, salah satunya adalah perubahan yang terus terjadi akibat teknologi yang semakin maju. meningkatkan kesejahteraan masyarakat atau perekonomian dalam rangka meningkatkan ketertiban masyarakat. Masalah terbatasnya modal dan meningkatnya kekerasan dalam rumah tangga juga muncul.

Kelembagaan kemasyarakatan dan pelaksanaan program pembangunan sama-sama dilaksanakan oleh Kecamatan Ilir. Organisasi-organisasi ini senantiasa mendukung Pemerintah Kabupaten Ilir dalam merencanakan dan mengawasi proses pelaksanaan pembangunan guna memastikan harapan masyarakat terpenuhi. Kawasan Kantor Kelurahan Ilir berada di wilayah Lingkungan VIII, tepatnya beralamat di Jalan Kelapa. Kantor Kelurahan Ilir sangat sederhana dan merupakan tempat aktifitas seluruh pegawai dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi. Lokasi kantor Kelurahan Ilir berada di tengah-tengah pemukiman warga yang strategis dan dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat. Walaupun sangat terbatas halaman dan ruang kantor namun dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga proses pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

Keagamaan masyarakat Desa Ilir beragam, Kristen, Islam, Katolik, Budha, dan Hindu tersebar di delapan (delapan) lingkungan.

Begitu pula dengan keberagaman etnis penduduk Desa Ilir yang banyak meliputi suku Nias, Batak, Padang, Aceh, Bugis, Jawa, dan lainnya. Selain itu, terdapat perbedaan etnis di kalangan penduduk Desa Ilir, seperti etnis Tionghoa. Toleransi terhadap agama lain memungkinkan semua perbedaan ini hidup berdampingan, namun hal tersebut tidak melestarikan niat baik terhadap satu sama lain, saling menghormati, atau menghormati.

#### 4.1.2 Keadaan Informan di Kelurahan Ilir

Lokasi penelitian dan informan di sana yang dapat memberikan data dan pengetahuan tentang elemen-elemen yang mempengaruhi transformasi digital di Desa Ilir membantu pelaksanaan penelitian ini. Dalam memberikan data dan informasi mengenai kondisi dan kejadian di lokasi penelitian, pegawai berperan sebagai informan yang pada akhirnya menentukan hasil penelitian.

Lima orang informan ditanyai oleh peneliti dalam bentuk wawancara sesuai dengan prosedur pengumpulan data. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada masing-masing responden agar dapat menghasilkan data dan informasi yang akurat.

Ada tanggapan yang konsisten dan tanggapan atau sudut pandang yang berbeda mengenai pertanyaan yang diajukan peneliti dalam tanggapan masing-masing informan terhadap pertanyaan tersebut. Peneliti mengumpulkan dan memeriksa semua tanggapan dengan cara ini, menggunakannya sebagai data untuk analisis dan perdebatan yang akan berlangsung dalam bab ini.

Untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai apa yang terjadi di Kantor Desa Ilir, peneliti memilih informan untuk penelitian ini. Lamanya waktu bekerja sebagai pegawai atau tenaga penunjang di Kantor Kecamatan Ilir, jabatan atau jabatan, pengalaman kerja, dan pendidikan merupakan beberapa faktor yang peneliti berikan dalam memilih informan.



Informan pada penelitian ini terdiri dari <sup>47</sup> Sekretaris Lurah, Kepala Seksi Administrasi dan Pemerintahan, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Kamanan dan ketertiban Umum, dan beberapa pegawai yang turut serta memberikan pendapatnya <sup>13</sup> untuk mendukung data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Para pegawai yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti akan memberikan data tentang transformasi digital pada organisasi Kelurahan Ilir serta pengaruhnya terhadap kegiatan atau program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan keamanan dan ketertiban umum.

Informan telah memberikan data dan informasi yang akurat <sup>62</sup> sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Kelurahan Ilir. Data dan informasi tersebut dapat diketahui langsung sehingga permasalahan yang terjadi dapat diatasi dan adanya solusi serta adanya perbandingan dengan situasi yang terjadi di lokasi lain.

Untuk melengkapi data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti maka pegawai Kelurahan Ilir tersebut dipilih untuk memberikan keterangan dan data tentang peran kepemimpinan terhadap transformasi digital di Kelurahan Ilir. Berikut data dan nama pegawai Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli, antara lain:

<sup>13</sup>  
Tabel 4.1  
Data Informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1		Laki-Laki	Lurah
2	Frans Harmonis Buluaro, A.Md	Laki-Laki	Sekretaris Lurah
3	Rita Ningsih Juniari Buaya, SE	Perempuan	Kasi Adpem
4	Hermawati Lase, SE	Perempuan	Kasi Pemas
5	Arozisokhi Hulu, SE	Laki-Laki	Kasi Trantibum

Sumber: Kelurahan Ilir Tahun 2024.

Berdasarkan data dan informasi bahwa Pemerintah Kelurahan Ilir memiliki kelemahan dalam hal transformasi digital. Yaitu minimnya aplikasi pendukung di tiap bidang untuk menopang kinerja pekerjaan mereka.

Pegawai Kelurahan Ilir sebagai informan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana dan Diploma. Selain itu, dari tingkat pendidikan yang dimiliki terdapat perbedaan kemampuan, sehingga keahlian masing-masing para pegawai mulai dari pimpinan berbeda-beda. Keadaan pendidikan sebagaimana pada tabel 52 di bawah ini:

Tabel 4.2  
Keadaan Tingkat Pendidikan Informan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sarjana	3
2	Diploma	1
3	SLTA	1
Jumlah....		5

Sumber: Diolah oleh 2024.

Tingkat pendidikan tersebut di atas memainkan peran yang penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan atau unit administratif terkecil. Tingkat pendidikan dapat memberikan dasar yang kuat, tidak semua aspek pelayanan masyarakat bergantung pada tingkat pendidikan saja. Empati, keterampilan sosial, dan pengalaman lapangan juga berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat yang efektif. Tingkat pendidikan juga berkontribusi dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan menganalisa, memiliki pemahaman tentang hukum dan peraturan yang diterapkan, memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, kemampuan memberdayakan masyarakat termasuk penggunaan teknologi dan digital dan mampu mengatur waktu dalam melaksanakan tugas kedinasan sesuai peraturan yang berlaku.

Meskipun tingkat pendidikan berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan Ilir, namun

kualitas seseorang sebagai pelayan masyarakat juga tergantung pada sifat kepemimpinan, empati, kemampuan beradaptasi, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Kombinasi antara pendidikan yang baik dan kualitas pribadi yang positif membantu menciptakan lingkungan yang lebih baik di tingkat kelurahan.

Lamanya bekerja seorang pegawai dapat memberikan data yang akurat untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini. Lamanya bekerja para informan yang dipilih oleh peneliti berbeda-beda namun dapat dikategorikan cukup lama melakukan tugas di Kantor Kelurahan Ilir. Berikut data lamanya informan bekerja di Kantor Kelurahan Ilir, yaitu:

71

Tabel 4.3

## Data Informan

No	Nama	Jabatan	Lamanya bekerja
1	Frans Harmonis Buluaro, A.Md	Sekretaris Lurah	15 Tahun
2	Rita Ningsih Juniari Buaya, SE	Kasi Adpem	13 Tahun
3	Hermawati Lase, SE	Kasi Pemas	3 Tahun
4	Arozisokhi Hulu, SE	Kasi Trantibum	5 Tahun
5	Rustam Parman Mendrofa	Tenaga Pendukung	12 Tahun

Sumber: Kelurahan Ilir Tahun 2024.

24

Dari data di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata para pegawai tersebut di atas sudah lama bekerja di Kantor Kelurahan Ilir sehingga memiliki pengalaman kerja dan telah menjalani beberapa kali pertukaran pimpinan.

Kelurahan adalah unit administratif terkecil dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Fungsi kelurahan berfokus pada pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal dan pengelolaan urusan-urusan tertentu yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari penduduk di wilayah tersebut.

<sup>34</sup>  
Berdasarkan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 57 Tahun 2006<sup>5</sup> Tentang Kelurahan, maka Uraian Tugas dan Fungsi Kelurahan Iir adalah sebagai berikut:

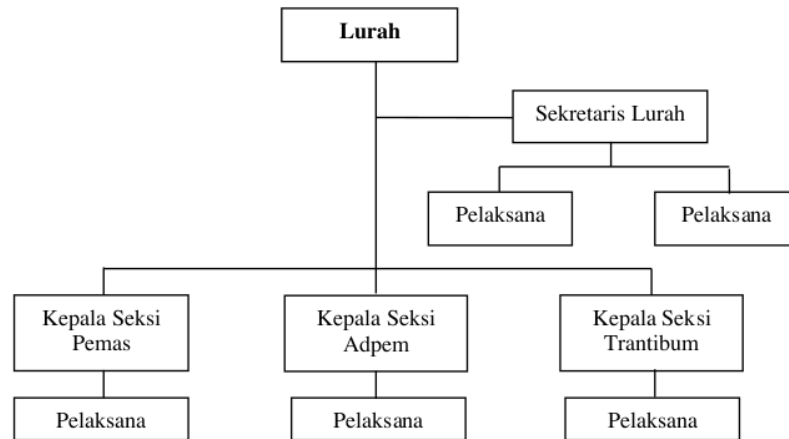
1. Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf h mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan.
2. Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

**Fungsi Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 adalah sebagai berikut:**

1. Pelaksanaan program dan kegiatan pemerintahan Kelurahan;
2. Pelaksanaan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat;
4. Penyelenggaraan dan pembinaan ketenteraman, ketertiban dan lingkungan hidup;
5. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
6. Penyelenggaraan administrasi kependudukan;
7. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi peningkatan pertumbuhan ekonomi masyarakat;
8. Penyusunan dan sinkronisasi usulan program dan kegiatan pembangunan dan kemasyarakatan;
9. Pembinaan lembaga sosial kemasyarakatan dan swadaya gotong royong masyarakat;
10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
11. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 4.1.3 <sup>35</sup> Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Ilir

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab para pegawai di Kantor Kelurahan Ilir berpedoman pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sebagai berikut:



Sumber: Kelurahan Ilir Tahun 2023.

Gambar 4.1.  
Struktur Organisasi Pemerintah Kelurahan Ilir

Berdasarkan <sup>34</sup> Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 57 Tahun 2006 Tentang Kelurahan, maka adanya struktur organisasi Kelurahan serta penjabaran tugas pokok dan fungsi Lurah dan Pejabat Struktural Kelurahan Ilir sebagaimana di bawah ini:

#### <sup>1</sup> 1. Lurah

Tugas dan Fungsi Lurah:

- a. Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan
- b. Memimpin dan memberdayakan bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Sekretaris Lurah

Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah:

- a. Membantu Lurah dibidang administratif dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi terhadap, kegiatan yang dilakukan oleh perangkat Kelurahan;
- c. Pengumpulan data dan perumusan program serta petunjuk untuk keperluan pembinaan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;
- d. Pelaksanaan pemantauan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;
- e. Pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;
- f. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, menyusun laporan serta memberikan pelayanan tehnis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

## 3. Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan

Tugas dan Fungsi Kasi Adpem:

- a. Menyusun rencana kegiatan bidang pemerintahan;
- b. Mengumpulkan, Mengolah dan mengevaluasi data dibidang pemerintahan;
- c. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang pemerintahan dalam rangka pembinaan wilayah dan masyarakat;
- d. Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan kependudukan;

- e. Membantu tugas-tugas dibidang pendataan dan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB);
- f. Membantu Pelaksanaan Pemilihan Umum (PEMILU);
- g. Membantu pelaksanaan tugas-tugas dibidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai bidang tugasnya.

#### 4. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Trantibum:

- a. Menyusun Rencana Kegiatan bidang trantib;
- b. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban;
- c. Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban;
- d. Melakukan pembinaan, ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat;
- e. Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat, serta melakukan kegiatan pengumuman akibat bencana alam dan bencana lainnya;
- f. Membantu pengawasan pelaksanaan peraturan-peraturan Daerah;
- g. Membantu pelayanan perizinan dan keramaian;
- h. Melaksanakan Siskamling;
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 5. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Pemas:

- a. Menyusun Rencana Kegiatan bidang Kesra;
- b. Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat;

- c. Melakukan pembinaan keagamaan, kesehatan, keluarga berencana, dan pendidikan masyarakat;
- d. Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana / bantuan kepada keluarga kurang mampu;
- e. Membantu pelaksanaan kegiatan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan yang meliputi Kader Pemberdayaan Masyarakat (LPMK, PKK, RT/RW, Karang Taruna, Lembaga Adat serta kemasyarakatan lainnya);
- f. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 4.1.4 Visi Misi Kantor Kelurahan Ilir

##### A. Visi

“Mewujudkan Pelayanan Prima Yang Mendukung Tata Pemerintahan Yang Baik Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli”

##### B. Misi

- a. Meningkatkan Kualitas dari aparatur penyelenggara pemerintahan kelurahan dan kecamatan
- b. Mengoptimalkan f
- c. Memaksimalkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat.

## 4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara yang ditujukan peneliti kepada informan yang sudah ditentukan sesuai dengan indikator yang dikembangkan melalui draft wawancara pada penelitian ini, maka dapat diketahui hal-hal terkait peran kepemimpinan terhadap transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.



Bahwa secara umum pegawai Kantor Kelurahan Ilir memiliki kebiasaan kerja yang santai namun pekerjaan tetap selesai tepat pada waktunya. Para pegawai bekerja berdasarkan instruksi Lurah sebagai pimpinan dan berpedoman pada peraturan yang berlaku untuk dilaksanakan. Kebiasaan pegawai dalam bekerja di Kantor Kelurahan Ilir dapat memiliki dampak besar terhadap produktivitas, efisiensi, dan atmosfer keseluruhan di lingkungan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan sebanyak 15 kepada beberapa informan di Kantor Kelurahan Ilir. Berikut hasil wawancara mengenai peran kepemimpinan terhadap transformasi digital yang terdapat di Kantor Kelurahan Ilir, antara lain:

#### 4.2.1 Wawancara Dengan Kepala Lurah Ilir

- a. Bisa dijelaskan aspek-aspek apa saja yang telah mengalami transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli ?

*“Sejauh ini belum ada perubahan yang terlalu signifikan. Beberapa aplikasi yang masih sering digunakan pada kantor Kelurahan Ilir masih terbatas pada aplikasi chat Whatsapp, E-mail dan aplikasi keuangan dalam mengolah data dan menyampaikan informasi kepada masyarakat ataupun kepada sesama staf dan karyawan. Bidang yang memiliki aplikasi sendiri adalah bidang pengelolaan keuangan, sementara untuk bidang lainnya masih belum ada. Seharusnya masih ada beberapa aplikasi khusus yang semestinya digunakan di kantor kelurahan, seperti sistem informasi desa (SID) atau sistem informasi kelurahan (SIK), sistem administrasi kependudukan (SAK), sistem manajemen surat-menyurat sistem keuangan desa (SISKEUDES) atau Sistem Keuangan Kelurahan, sistem informasi geografis, sistem E-Government, sistem pengelolaan aduan masyarakat, sistem pendidikan dan pelatihan online, sistem kesehatan dan layanan sosial, serta platform kolaborasi dan komunikasi”.*

- b. Apa saja tantangan utama yang dihadapi selama proses transformasi digital di kantor kelurahan?

*“Masalah yang dialami sebenarnya hampir sama dengan semua yang dialami oleh instansi pemerintah lainnya. Beberapa diantaranya yaitu kurangnya SDM yang mampu mengoperasikan banyak aplikasi, kurangnya komunikasi dengan pihak pemerintahan yang otoritasnya berada diatas kantor Kelurahan Ilir, dan kurangnya antusias dari pegawai lainnya untuk mempelajari atau mencaritau mengenai transformasi digiyal yang relevan dengan masa saat ini.*

- c. Bagaimana pemimpin di kantor ini mengatasi tantangan-tantangan tersebut?

*“Saat ini saya sedang mengusulkan kepada Kantor Kecamatan untuk memperbarui aplikasi-aplikasi pendukung untuk menunjang kelancaran pekerjaan kami di kantor ini. Beberapa aplikasi yang sudah saya uslkan ialah sistem pengelolaan aduan masyarakat serta sistem pendidikan dan pelatihan online. Saya merasa ini adalah aplikasi yang paling realistis untuk dikembangkan penggunaan saat ini di Kantor Kelurahan Ilir Gunungsitoli dalam meningkatkan pelayanan terhadap publik. saya telah melakukan komunikasi tahap awal dengan pihak Kecamatan mengenai pengembangan aplikasi di level kelurahan. Selain itu kami juga melakukan sosialisasi mengenai update aplikasi yang mungkin bisa digunakan di masa depan untuk meringankan pekerjaan kami. Beberapa pelatihan online mengenai penggunaan aplikasi di era digital juga pernah dilakukan demi meningkatkan antusias pegawai untuk mengupdate skillnya. Tentunya sebenarnya hal ini merupakan sebuah keharusan karena pada dasarnya aplikasi di era digital saat ini diciptakan untuk meringankan pekerjaan, bukan sebaliknya. Terbatasnya strategi yang diterapkan <sup>13</sup> disebabkan karena banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.”.*

25 Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa aplikasi yang masih sering digunakan pada kantor Kelurahan Ilir, di antaranya aplikasi chat Whatsapp, E-mail dan aplikasi keuangan dalam mengolah data dan menyampaikan informasi kepada masyarakat ataupun kepada sesama staf dan karyawan. Saat ini Kepala Lurah sedang mengusulkan kepada Kantor Kecamatan untuk memperbarui aplikasi-aplikasi pendukung untuk menunjang kelancaran pekerjaan kami di kantor ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Lurah Ilir Kota Gunungsitoli telah menjalin komunikasi yang baik dengan instansi lainnya demi pengembangan transformasi digital di tempatnya. Untuk kendala dalam pengembangan transformasi digital di Kantor Kelurahan Ilir sebenarnya hampir sama dengan semua yang dialami oleh instansi pemerintah lainnya. Beberapa diantaranya yaitu kurangnya SDM yang mampu mengoperasikan banyak aplikasi, kurangnya komunikasi dengan pihak pemerintahan yang otoritasnya berada di atas kantor Kelurahan Ilir, dan kurangnya antusias dari pegawai lainnya untuk mempelajari atau mencaritau mengenai transformasi digital yang relevan dengan masa saat ini.

#### 4.2.2 Wawancara Dengan Sekretaris Lurah Ilir

- a. Bagaimana pemimpin memastikan bahwa semua pegawai memiliki keahlian yang cukup untuk mengadaptasi teknologi baru?
 

14 “setiap pekerjaan yang diberikan kepada kami disesuaikan dengan kemampuan kami masing-masing. Hal ini berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing pegawai.”

37
- b. Dapatkah Anda menjelaskan bagaimana peran kepemimpinan dalam mendorong transformasi digital di kantor kelurahan ?
 

“peran kepemimpinan di kantor ini cukup signifikan. Kepala Lurah selalu memberi masukan pada kami apabila ada masalah pada pekerjaan kami dengan memaksimalkan aplikasi ataupun teknologi yang ada. Hal ini memberikan kami peluang yang lebih baik lagi

*untuk dapat menyelesaikan pekerjaan kami tepat pada waktunya. Transparansi dan pengambilan keputusan berdasarkan hasil diskusi adalah peran pemimpin yang paling menonjol. Hal ini sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan di era digital saat ini. Dengan banyaknya data yang dikelola, maka dibutuhkan transparansi agar tidak terjadi kecurangan dalam pemanfaatan data tersebut. Kantor kelurahan Ilir juga selalu update di sosial media mengenai kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini berdasarkan arahan Kepala Lurah.”*

- c. Menurut Anda, apa peran kunci kepemimpinan dalam keberhasilan implementasi transformasi digital?

*“Kuncinya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang transformasional menjadikan implementasi transformasi digital semakin menguat. Kepedulian akan pengembangan penggunaan teknologi di lingkungan kantor menjadikan kami selangkah lebih dekat dengan implementasi transformasi digital yang lebih baik lagi.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai. Peran kepemimpinan di kantor ini cukup signifikan. Kepala Lurah selalu memberi masukan pada pegawai apabila ada masalah pada pekerjaan mereka dengan memaksimalkan aplikasi ataupun teknologi yang ada. Hal ini memberikan kami peluang yang lebih baik lagi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan kami tepat pada waktunya. Kuncinya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang transformasional menjadikan implementasi transformasi digital semakin menguat.

#### 4.2.3 Wawancara Dengan Kepala Seksi Bidang Administrasi

- a. Apa saja perubahan spesifik yang telah diterapkan dalam sistem kerja sehari-hari di kantor ini?

*“Masih belum ada yang terlalu spesifik. Kami masih menggunakan teknologi pada umumnya saja seperti aplikasi word dan sebagainya. Namun khusus untuk mengelola keuangan, ada aplikasi khusus yang hanya dapat digunakan oleh pegawai dibidang keuangan saja.”*

- b. Adakah contoh spesifik dari perubahan yang telah terjadi akibat dari implementasi transformasi digital?

*“Belum ada yang terlalu spesifik. Seperti yang saya katakan sebelumnya, khusus untuk mengelola keuangan, ada aplikasi khusus yang hanya dapat digunakan oleh pegawai dibidang keuangan saja.”*

- c. Bagaimana transformasi digital ini mempengaruhi kualitas dan kecepatan pelayanan publik yang disediakan?

*“Dengan minimnya transformasi digital ini, sebenarnya masih belum ada perubahan yang terlalu signifikan terhadap kualitas dan kecepatan pelayan publik yang disediakan. Namun kepala Kelurahan selalu mengingatkan kami untuk aktif memantau sosial media kantor dan whatsapp kantor yang bisa dihubungi oleh masyarakat agar cepat tanggap apabila ada masalah yang harus ditangani”.*

25

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih belum ada aplikasi khusus yang digunakan di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli. Namun, khusus untuk mengelola keuangan, ada aplikasi khusus yang hanya dapat digunakan oleh pegawai dibidang keuangan saja. Dengan minimnya transformasi digital ini, sebenarnya masih belum ada perubahan yang terlalu signifikan terhadap kualitas dan kecepatan pelayanan publik yang disediakan. Namun kepala Kelurahan selalu mengingatkan kami untuk

aktif memantau sosial media kantor dan whatsapp kantor yang bisa dihubungi oleh masyarakat agar cepat tanggap apabila ada masalah yang harus ditangani.

#### 4.2.4 <sup>3</sup> Wawancara Dengan Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a. Bisa berikan contoh kebijakan atau tindakan yang diambil oleh pemimpin yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan implementasi?

*“Kepala Lurah telah melakukan komunikasi tahap awal dengan pihak Kecamatan mengenai pengembangan aplikasi di level kelurahan. Selain itu ada juga sosialisasi mengenai aplikasi yang mungkin bisa digunakan kedepannya untuk meringankan tugas pegawai. Beberapa pelatihan online mengenai penggunaan aplikasi di era digital juga pernah dilakukan demi meningkatkan antusias pegawai untuk mengupdate skillnya. Tentunya sebenarnya hal ini merupakan sebuah keharusan karena pada dasarnya aplikasi di era digital saat ini diciptakan untuk meringankan pekerjaan, bukan sebaliknya.”*

- b. Apakah ada kebijakan khusus yang diterapkan untuk memastikan adopsi teknologi baru ini?

*“Saat ini masih belum ada. Masih sebatas diskusi dengan pihak atas saja.”*

- c. Apa strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan kesiapan dan penerimaan pegawai terhadap transformasi digital?

*“sejauh ini masih sebatas pelatihan ataupun diskusi mengenai penerapan transformasi digital kedepannya. Terbatasnya strategi yang diterapkan <sup>13</sup> disebabkan karena banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pera pegawai. Maka agar efisien dan efektif, maka diadakan pelatihan dikantor berdasarkan waktu yang telah disepakati. Selain itu menurut observasi peneliti, hal ini juga disebabkan minimnya aplikasi pendukung yang ada, sehingga tidak*

*ada fasilitas praktek yang memadai untuk mengajari pegawai lainnya mengenai penggunaan aplikasi digital saat ini.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Lurah telah melakukan komunikasi tahap awal dengan pihak Kecamatan mengenai pengembangan aplikasi di level kelurahan. Selain itu ada juga sosialisasi mengenai aplikasi yang mungkin bisa digunakan kedepannya untuk meringankan tugas pegawai. Beberapa pelatihan online mengenai penggunaan aplikasi di era digital juga pernah dilakukan demi meningkatkan antusias pegawai untuk mengupdate skillnya. Terbatasnya strategi yang diterapkan disebabkan karena banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh para pegawai. Maka agar efisien dan efektif, maka diadakan pelatihan dikantor berdasarkan waktu yang telah disepakati. Selain itu menurut observasi peneliti, hal ini juga disebabkan minimnya aplikasi pendukung yang ada, sehingga tidak ada fasilitas praktek yang memadai untuk mengajari pegawai lainnya mengenai penggunaan aplikasi digital saat ini

13

#### **4.2.5 Wawancara Dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat**

- a. Bagaimana pemimpin di kantor kelurahan ini mengkomunikasikan dan mempromosikan pentingnya transformasi digital kepada staf?
 

*“Pak lurah selalu mengingatkan, bahwa di era digital saat ini, sangat banyak data yang masuk mengenai informasi pribadi masyarakat atau bahkan pegawai di dalam kantor ini sendiri. Dengan teknologi yang terbatas pada saat ini, akan cukup sulit untuk mengelola semua data tersebut. Namun Pak Kepala Lurah selalu mampu mengelola data tersebut dengan baik menggunakan aplikasi yang ada, dan tidak pernah ada kebocoran data dari database di komputer kantor. Pak kepala selalu aktif dalam mengupdate berita terkini mengenai kegiatan kantor Ilir kota Gunungsitoli di sosial media, menunjukkan bahwa dia sangat*

*mementingkan pengembangan ytransformasi digital. Dengan adanya hal seperti ini, kami para pegawai lainnya menjadi tahu betapa pentingnya peran transformasi digital saat ini.”*

- b. Bagaimana pendapat staf tentang transformasi digital yang telah terjadi? Apakah mereka merasa terbantu atau terbebani?

*“Sebenarnya kami merasakan keduanya. Terbantu sekaligus terbebani. Bagi pegawai yang masih muda dan memiliki pengetahuan lebih mengenai teknologi tentu saja akan merasa sangat terbantu. Namun bagi beberapa pegawai yang sudah memasuki usia diatas 50an cukup merasa terbebani dengan adaptasi terhadap transformasi digital ini. Banyak dari mereka yang merasa akan mengalami kesulitan dan ketertinggalan apabila memulai belajar dari awal lagi jika terlalu banyak perkembangan transformasi digital yang diterapkan.”*

- c. Adakah program pelatihan atau pendidikan berkelanjutan yang disediakan untuk mendukung staf dalam transisi ini?

*“hanya program pelatihan saja yang disediakan. Itupun tidak selalu berkelanjutan. Untuk program pendidikan, sama sekali masih belum ada.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Kelurahan selalu aktif dalam mengupdate berita terkini mengenai kegiatan kantor Ilir kota Gunungsitoli di sosial media, menunjukkan bahwa dia sangat mementingkan pengembangan ytransformasi digital. Dengan adanya hal seperti ini, kami para pegawai lainnya menjadi tahu betapa pentingnya peran transformasi digital saat ini. Dengan adanya transformasi digital ini, bagi pegawai yang masih muda dan memiliki pengetahuan lebih mengenai teknologi tentu saja akan merasa sangat terbantu. Namun bagi beberapa pegawai yang sudah memasuki usia diatas 50an cukup merasa terbebani dengan adaptasi terhadap transformasi digital ini.



### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Implementasi Transformasi Digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungstoli

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungstoli, dapat diketahui bahwa implementasi transformasi digital masih sangat minim. Untuk saat ini penggunaan aplikasi untuk mendukung pekerjaan para pegawai hanya terbatas pada aplikasi pada umumnya seperti Word, Excel, PDF, Gmail, Whatsapp dan sebagainya. Menurut kepala kantor Kelurahan Ilir, minimnya transformasi digital ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dengan pihak atasan, dan juga kurangnya keinginan para pegawai untuk mengupdate kemampuan mereka dalam menggunakan aplikasi terkini.

Kendala ini tentu merugikan pihak kantor Kelurahan Ilir. Aplikasi yang seharusnya dapat meringankan beban pekerjaan pegawai malah tidak ingin dikembangkan karena ada perasaan akan mengalami kendala adaptasi selama penggunaannya. Padahal apabila ada aplikasi yang dapat membantu pekerjaan pegawai secara otomatis, maka hal tersebut akan membuat pekerjaan semakin efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan literatur (Rochmansjah & Karno, 2020) yang menyatakan bahwa Teknologi informasi digunakan di banyak industri yang berbeda, dan tidak diragukan lagi teknologi ini sangat membantu organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Penggunaan teknologi dalam pemerintahan menjadi hal yang penting dalam transformasi pemerintahan, bertepatan dengan tumbuhnya revolusi pemerintahan 4.0 dan revolusi industri 4.0. Teknologi informasi diharapkan dapat membantu menyederhanakan dan mempercepat pemberian layanan. Melalui sistem informasi yang mengintegrasikan sumber daya, teknologi informasi, dan hubungan informasi, revolusi industri keempat mendorong sistem otomatis di semua tingkat pelayanan publik.

#### 4.3.2 <sup>42</sup> Peran Kepemimpinan Dalam Mendorong Transformasi Digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli, dapat diketahui bahwa peran kepemimpinan sangat vital dalam mendorong transformasi digital di kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli. Salah satu peran pemimpin yang paling krusial adalah pengambilan keputusan. Di kantor Kelurahan Ilir, pengambilan keputusan selalu diputuskan melalui hasil diskusi bersama. Hal ini sangat membantu dalam menciptakan kebijakan yang adil bagi semua pegawai. Salah satu kasus yang terdapat di Kantor Kelurahan Ilir ialah telah dilaksanakannya diskusi bersama pihak kecamatan dalam kemungkinan pengembangan aplikasi pendukung pekerjaan pegawai. Dalam hal ini ialah aplikasi aduan masyarakat dan pelatihan online. Hal ini menunjukkan kepedulian pemimpin dalam mendorong adanya transformasi digital. Hal ini sesuai dengan literatur (Mihai & Crețu, 2019) yang menyatakan bahwa Memimpin dalam mewujudkan perubahan digital di sektor publik tentu saja merupakan hal yang sangat penting. Mengadopsi pemanfaatan teknologi pada Revolusi Industri 4.0 memerlukan kepemimpinan yang kuat. Untuk berfungsi dalam konteks yang tidak pasti dan rumit di era digital, para pemimpin harus memiliki ketangkasan digital dan emosional. Para pemimpin yang efektif saat ini beroperasi dalam siklus pembelajaran yang cepat ketika membuat keputusan dan menghasilkan ide-ide baru.

#### 4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keberhasilan Implementasi Transformasi Digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli

Berdasarkan diskusi yang telah dilakukan dengan pihak kantor Kelurahan Ilir, saat ini gaya kepemimpinan Kepala Kelurahan telah menyerupai gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan digital adalah kombinasi antara budaya digital dan kompetensi digital. Hal ini sesuai dengan literatur (Sağbaşı & Erdoğan, 2022) yang

menyatakan bahwa <sup>16</sup> 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.

Tindakan tersebut coba ditiru oleh Camat Ilir Gunungsitoli. Hal ini bertujuan agar transformasi digital kantor ini dapat berjalan dengan transparan dan melibatkan beberapa pihak dalam pengambilan keputusan. <sup>64</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian (Banjarnahor et al., 2022) yang menunjukkan bahwa di era digital, inovasi kepemimpinan sangat bergantung pada transparansi. Meningkatnya jumlah data yang dapat diakses seiring dengan teknologi baru yang canggih mendorong peningkatan transparansi perusahaan dan memberikan dampak signifikan terhadap kepemimpinan.

#### **4.3.4 Strategi Dan Pendekatan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kesiapan Pegawai Terhadap Transformasi Digital di Kantor Kelurahan Ilir Gunugsitoli**

Sejauh ini berdasarkan hasil wawancara, pendekatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesiapan pegawai adalah diadakannya diskusi maupun pelatihan mengenai pentingnya transformasi digital saat ini. Terbatasnya strategi yang diterapkan <sup>13</sup> disebabkan karena banyaknya tugas yang harus dilaksanakan oleh pera pegawai. Maka agar efisien dan efektif, maka diadakan pelatihan dikantor berdasarkan waktu yang telah disepakati. Selain itu menurut observasi peneliti, hal ini juga disebabkan minimnya aplikasi pendukung yang ada, sehingga tidak ada fasilitas praktek yang memadai untuk mengajari pegawai lainnya mengenai penggunaan aplikasi digital saat ini.

Ketersediaan teknologi digital baru yang menghasilkan solusi digital kreatif inilah yang mendorong inovasi dalam kepemimpinan digital. Sektor teknologi informasi diwakili dalam konteks inovasi

kepemimpinan digital dengan meningkatnya jumlah data karyawan serta sistem informasi terkait kepemimpinan tertentu yang memperoleh nilai dari data. Teknologi ini berkembang biak di dalam dunia usaha seiring dengan keinginan masyarakat akan pemberdayaan dan perubahan kebutuhan organisasi. Pemimpin digital diharapkan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengawasi perubahan digital. Akibatnya, akan sulit bagi para eksekutif untuk membuat rencana praktis guna meningkatkan kesiapan staf jika transformasi digital belum diterapkan sepenuhnya. Di sinilah pentingnya memiliki pemimpin yang cakap, karena mereka dapat terus menemukan cara untuk meningkatkan kemajuan transformasi digital. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wujarso et al., 2023) yang menyatakan bahwa meskipun banyak organisasi memahami perlunya transformasi digital untuk mencapai kesuksesan di era modern, mereka meremehkan peran pemimpin digital yang kuat dalam memfasilitasi transformasi digital yang mudah. dan kekurangannya, yang berdampak besar pada kinerja karyawan lainnya.

#### 4.3.5 Kendala Dalam Meningkatkan Transformasi Digital di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara, di Kantor Kelurahan Ilir bidang yang memiliki aplikasi sendiri adalah bidang pengelolaan keuangan, sementara untuk bidang lainnya masih belum ada. Seharusnya masih ada beberapa aplikasi khusus yang semestinya digunakan di kantor kelurahan, seperti sistem informasi desa (SID) atau sistem informasi kelurahan (SIK), sistem administrasi kependudukan (SAK), sistem manajemen surat-menyurat sistem keuangan desa (SISKEUDES) atau Sistem Keuangan Kelurahan, sistem informasi geografis, sistem E-Government, sistem pengelolaan aduan masyarakat, sistem pendidikan dan pelatihan online, sistem kesehatan dan layanan sosial, serta platform kolaborasi dan komunikasi

Namun, hal ini masih belum dapat di terapkan kerana ada beberapa masalah. Secara keseluruhan, masalah yang dialami sebenarnya hampir sama dengan semua yang dialami oleh instansi pemerintah lainnya. Beberapa diantaranya yaitu kurangnya SDM yang mampu mengoperasikan banyak aplikasi, kurangnya komunikasi dengan pihak pemerintahan yang otoritasnya berada diatas kantor Kelurahan Ilir, dan kurangnya antusias dari pegawai lainnya untuk mempelajari atau mencaritau mengenai transformasi digiyal yang relevan dengan masa saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara, adapaun kendala yang dihadapi oleh kantor Kelurahan Ilir dalam meningkatkan transformasi digital adalah :

1. Minimnya aplikasi pendukung yang ada di Kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli.
2. Komunikasi yang kurang baik dengan pihak atas.
3. Kurangnya minat atau keinginan pegawai dalam pengembangan transformasi digital.
4. Adanya kekhawatiran pegawai terhadap proses adaptasi dengan penggunaan aplikasi terbaru.
5. Kurang efektifnya strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi era transformasi digital.

Adapun beberapa cara yang digunakan oleh pemimpin kantor Kelurahan Ilir untuk menghadapi tantangan tersebut adalah :

1. Telah dilaksanakannya diskusi dengan pihak kecamatan mengenai pengembangan aplikasi digital pengaduan masyarakat dan pelatihan online.
2. Diadakannya diskusi ataupun pelatihan secara langsung mengenai pengembangan dan penggunaan aplikasi transformasi digital.
3. Mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional untuk dapat terus menyesuaikan kebutuhan kantor dengan perkembangan pesat era digital.

**11**  
**BAB V****KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

1. Penerapan transformasi digital di kantor Kelurahan Ilir masih sangat minim. bidang yang memiliki aplikasi khusus dalam ekerjaannya hanya bidang keuangan saja, sementara untuk bidang lainnya masih menggunakan aplikasi pendukung pada umumnya seperti Word, Excel, Gmail, Whatsapp dan sebagainya
2. Pemimpin memiliki peran yang vital dalam mendorong berkembangnya transformasi digital di kantor Kelurahan Ilir Kota Gunungsitoli. Hal ini didukung dengan pelaksanaan diskusi oleh kepala kelurahan dengan pihak kecamatan dan pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak terkait.
3. Gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi oleh kepala kelurahan mendorong terciptanya transparansi pengelolaan data dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga dapat memotivasi para pegawai lainnya untuk lebih menerapkan pengembangan transformasi digital karena akan sangat membantu dalam pengelolaan data tersebut.
4. Strategi yang telah diterapkan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam meningkatkan transformasi digital di kantor Kelurahan Ilir adalah pelaksanaan diskusi ataupun pelatihan secara langsung mengenai transformasi digital.
5. Beberapa kendala yang dialami oleh kantor Kelurahan Ilir dalam mendorong berkembangnya transformasi digital adalah kurangnya komunikasi, minim aplikasi pendukung, kurangnya minat pegawai dan strategi pendekatan yang masih kurang bervariasi. Namun kendala kendala tersebut telah coba diselesaikan dengan beberapa cara diantaranya pengadaan diskusi dengan pihak kecamatan mengenai pengembakan aplikasi pendukung, penerapan pelatihan secara langsung, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional

## 5.2 Saran

1. Peneliti menyarankan agar setiap bidang memiliki aplikasi pendukungnya sendiri. Hal ini sangat berguna dalam membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai tepat waktu dan meningkatkan kinerja dalam pelayanan terhadap masyarakat
2. Sebaiknya dilakukan strategi lain terhadap pendekatan dengan pegawai lainnya. Hal yang bisa dicoba adalah pelatihan transformasi digital secara online dengan melibatkan pihak ketiga. Jalin kerjasama dengan konsultan IT atau perusahaan teknologi untuk membantu proses transformasi digital. Bisa juga dengan membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan atau komunitas IT lokal untuk mendukung inovasi teknologi di kelurahan.
3. Pelatihan yang belum terjadwal dengan baik sebaiknya terus dimaksimalkan dengan cara mengadakan pelatihan rutin bagi staf mengenai penggunaan teknologi dan aplikasi baru. Selain itu sosialisasikan pentingnya transformasi digital kepada seluruh pegawai agar mereka lebih proaktif dalam mengadopsi teknologi di setiap kesempatan yang ada, seperti pada saat ada rapat ataupun pertemuan.
4. Sebaiknya pemimpin mengambil kebijakan khusus mengenai pengadopsian transformasi digital ini. Hal ini harus dibicarakan secara terjadwal kepada instansi Pemerintah lainnya yang memiliki kewenangan dalam hal pengadaan dan pengembangan teknologi. Beberapa kebijakan yang dapat diambil contohnya seperti pengembangan aplikasi Layanan warga, yaitu mengembangkan aplikasi yang memudahkan warga untuk mengakses layanan kelurahan seperti pengurusan dokumen, pengaduan masyarakat, dan informasi kegiatan. Kemudian bisa juga pembuatan portal informasi digital, dimana membangun portal atau website resmi kelurahan yang berisi informasi lengkap mengenai program-program kelurahan, jadwal kegiatan, dan berita terbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambara, I., Prihatini, P. M., & Wiranata, L. F. (2022). *Rancang Bangun Aplikasi Kasir Dan Manajemen Stok Pada Swalayan Gres Mart Berbasis Website*. Politeknik Negeri Bali.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arsyad, J., Giatman, & Maksun, H. (2023). Kepemimpinan, Transformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *ZONasi: Jurnal Sistem Informasi*, 4, 80–89. <https://doi.org/10.31849/zn.v4i.12642>
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47.
- Asy'ari, H., & Syukur, M. (n.d.). *STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM DIGITALISASI PENDIDIKAN (STUDI KASUS DI SMP AL-HASRA DAN SMP ISLAM PARUNG)*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Banjarnahor, A. R., Sinaga, J. B. M., Handiman, U. T., Samosir, K., Purba, B., Siagian, V., Gandasari, D., Army, W. L., Harizahayu, H., & Sihotang, J. I. (2022). *Transformasi Digital dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Bloomberg, J. (2018). Digitization, digitalization, and digital transformation: confuse them at your peril. *Forbes*. Retrieved on August, 28, 2019.
- Ediyanto, E. (2022). PENGARUH DIKLAT DAN KOMPETENSI ASN TERHADAP KINERJA ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BONDOWOSO. *PENGARUH DIKLAT DAN KOMPETENSI ASN TERHADAP KINERJA ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BONDOWOSO*, 1(9).
- Fajrillah, F., Purba, S., Sirait, S., Sudarso, A., Sugianto, S., Sudirman, A., Febrianty, F., Hasibuan, A., Julyanthry, J., & Simarmata, J. (2020). *Smart entrepreneurship: peluang bisnis kreatif & inovatif di era digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 146–158.
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Fitriani; Lekatompessy Hesty; Kontu, Fransin; Laode, Imelda C.; Haris, Umiyati; Jeujan, Welhelmina, R. L. . T. (2023). Digital Leadership In Managing Public Organization Indonesia. *Technium Soc. Sci. J.*, 49, 383.
- Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal of Culinary Education and Technology*, 7(2).
- Hikmawati, Kusumawati, D., & Irsan, N. (2019). Implementasi Sistem Informasi



- Gudang Apotek Rumah Sakit. *JESIK (Jurnal Elektronik Sistem Informasi Dan Komputer)*, 5(1), 1–7.
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.
- Mihai, R.-L., & Crețu, A. (2019). Leadership in the digital era. *Valahian Journal of Economic Studies*, 10(1), 65–72.
- Novianti, P., Indah, H., Yudi, M., & Zen, K. (2021). Teknologi pendidikan dan transformasi digital di masa pandemi covid-19. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 53–57.
- Priyastiwati, P. (2017). Karakteristik Dan Gaya Kepemimpinan Organisasi Sektor Publik. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 25(1), 1–12. <https://doi.org/10.32477/jkb.v25i1.227>
- Putri, O. A., & Hariyanti, S. (2022). Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 1(1), 135–166.
- Rochmansjah, H., & Karno, K. (2020). The Digitalization of Public Service Assurance. *Mimbar*, 36(1), 43–52.
- Rojati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., & Fathihani, M. S. (2021). *T e o r i*.
- Ruddin, M. A. B. (2023). *TRANSFORMASI DIGITAL DALAMPENGELOLAAN KETATAUSAHAAN UNTUKMENINGKATKAN MUTU LAYANAN AKADEMIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERII GRESIK* Oleh: Moh Agil Bachtiar Ruddin NIM. 19170069 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS I.
- Rudito, P., & Sinaga, M. F. N. (2017). *Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sağbaşı, M., & Erdoğan, F. A. (2022). *Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review*. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 17-35.
- Sudiantini, D., Ayu, M. P., Aswan, M. C. A. S., Prastuti, M. A., & Apriliya Melani. (2023). Transformasi Digital: Dampak, Tantangan, Dan Peluang Untuk Pertumbuhan Ekonomi Digital. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 21–30. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i3.1115>
- Syahputra, R. (2022). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan Kholidah Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Medan*. 33.
- 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>
- Uğural, M. N., Giritli, H., & Urbański, M. (2020). Determinants of the turnover intention of construction professionals: A mediation analysis. *Sustainability*, 12(3), 954.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
- Wujarso, R., Seno Pitoyo, B., Prakoso, R., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu

Ekonomi Jayakarta, S., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Pancasila, U. (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>

# PERAN KEPEMIMPINAN DALAM TRANSFORMASI DIGITAL DI KANTOR KELURAHAN ILIR KOTA GUNUNGSITOLI

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 23%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://kelurahanbojongkantong.blogspot.com">kelurahanbojongkantong.blogspot.com</a> Internet	243 words — 2%
2	<a href="http://journal.stmikjayakarta.ac.id">journal.stmikjayakarta.ac.id</a> Internet	238 words — 2%
3	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	169 words — 1%
4	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet	168 words — 1%
5	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	164 words — 1%
6	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet	160 words — 1%
7	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet	138 words — 1%
8	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet	100 words — 1%
9	<a href="http://repository.unib.ac.id">repository.unib.ac.id</a> Internet	80 words — 1%

10	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet	75 words — 1%
11	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	73 words — 1%
12	<a href="http://jurnaluniv45sby.ac.id">jurnaluniv45sby.ac.id</a> Internet	72 words — 1%
13	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	70 words — 1%
14	<a href="http://jurnal.unpand.ac.id">jurnal.unpand.ac.id</a> Internet	50 words — < 1%
15	<a href="http://fisip-unipas.com">fisip-unipas.com</a> Internet	47 words — < 1%
16	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet	47 words — < 1%
17	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet	45 words — < 1%
18	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet	42 words — < 1%
19	<a href="http://e-journal.unipma.ac.id">e-journal.unipma.ac.id</a> Internet	41 words — < 1%
20	<a href="http://journal.institercom-edu.org">journal.institercom-edu.org</a> Internet	38 words — < 1%
21	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet	33 words — < 1%

[retnok1202.blogspot.com](http://retnok1202.blogspot.com)

22	Internet	33 words — < 1%
23	fdocumenti.com Internet	32 words — < 1%
24	core.ac.uk Internet	29 words — < 1%
25	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	29 words — < 1%
26	Diah Damaiyanti, Arwin Sanjaya, Adietya Arie Hetami. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kulo Samarinda", Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance, 2021 Crossref	28 words — < 1%
27	journal.upgris.ac.id Internet	27 words — < 1%
28	docplayer.info Internet	25 words — < 1%
29	repository.radenintan.ac.id Internet	25 words — < 1%
30	www.scribd.com Internet	24 words — < 1%
31	ejournal.unitomo.ac.id Internet	22 words — < 1%
32	repository.unipasby.ac.id Internet	22 words — < 1%

33	<a href="http://eprints.pipmakassar.ac.id">eprints.pipmakassar.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
34	<a href="http://balikpapantengah.balikpapan.go.id">balikpapantengah.balikpapan.go.id</a> Internet	20 words — < 1%
35	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	17 words — < 1%
36	<a href="http://eprints.univpgri-palembang.ac.id">eprints.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
37	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet	17 words — < 1%
38	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
39	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id">repository.umpalopo.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
40	<a href="http://repository.unsoed.ac.id">repository.unsoed.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
41	<a href="http://pagarpengetahuan.blogspot.com">pagarpengetahuan.blogspot.com</a> Internet	14 words — < 1%
42	Evans E.W. Tulungen, David P.E. Saerang, Joubert B. Maramis. "TRANSFORMASI DIGITAL : PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Crossref	13 words — < 1%
43	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet	13 words — < 1%

[elibrary.unisba.ac.id](http://elibrary.unisba.ac.id)

44	Internet	13 words — < 1%
45	Rifqi Abdul Rosyad. "KUALIFIKASI PEMIMPIN LEMBAGA PENDIDIKAN FORMAL, NON FORMAL DAN INFORMAL LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM", Jurnal Ilmiah Mahasiswa Raushan Fikr, 2017 Crossref	12 words — < 1%
46	<a href="http://digilib.stikeskusumahusada.ac.id">digilib.stikeskusumahusada.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
47	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
48	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
49	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
50	<a href="http://labbinamarga.sulselprov.go.id">labbinamarga.sulselprov.go.id</a> Internet	11 words — < 1%
51	<a href="http://latifatulmujtahidah.home.blog">latifatulmujtahidah.home.blog</a> Internet	11 words — < 1%
52	<a href="http://vdocuments.mx">vdocuments.mx</a> Internet	11 words — < 1%
53	Shelly Oktafiyana SR, Gradila Apriani. "PELAYANAN ADMINISTRASI DI KANTOR KELURAHAN", FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 2021 Crossref	10 words — < 1%
54	<a href="http://jonedu.org">jonedu.org</a> Internet	

10 words — < 1%

55 [jurnal.untan.ac.id](http://jurnal.untan.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

56 [kuliah-ft.umm.ac.id](http://kuliah-ft.umm.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

57 [ml.scribd.com](http://ml.scribd.com)  
Internet

10 words — < 1%

58 [repository.uhn.ac.id](http://repository.uhn.ac.id)  
Internet

10 words — < 1%

59 [ameliamaryamns.blogspot.com](http://ameliamaryamns.blogspot.com)  
Internet

9 words — < 1%

60 [dpmd.jatimprov.go.id](http://dpmd.jatimprov.go.id)  
Internet

9 words — < 1%

61 [dyeprincezcutez.blogspot.com](http://dyeprincezcutez.blogspot.com)  
Internet

9 words — < 1%

62 [inasauliasalma.blogspot.com](http://inasauliasalma.blogspot.com)  
Internet

9 words — < 1%

63 [jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id](http://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id)  
Internet

9 words — < 1%

64 [perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id](http://perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id)  
Internet

9 words — < 1%

65 [repositori.umsu.ac.id](http://repositori.umsu.ac.id)  
Internet

9 words — < 1%



66 [Suhedi Suhedi, Muhammad Adib Alfarisi. "Pemulihan Ekonomi Kota Pontianak melalui Digitalisasi UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023](#) 8 words — < 1%  
Crossref

67 [digilib.iain-palangkaraya.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

68 [eprints.binadarma.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

69 [idoc.pub](#) 8 words — < 1%  
Internet

70 [jurnal.unimed.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

71 [repository.iain-manado.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

72 [repository.trisakti.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

73 [talentaconfseries.usu.ac.id](#) 8 words — < 1%  
Internet

74 [vdocuments.site](#) 8 words — < 1%  
Internet

75 [www.slideshare.net](#) 8 words — < 1%  
Internet

76 [yahumairashazleen.blogspot.com](#) 8 words — < 1%  
Internet

---

77

Fony Pangandaheng, Joubert Baren Maramis,  
David Paul Elia Saerang, Lucky Otto Herman  
Dotulong, Djurwati Soepeno. "TRANSFORMASI DIGITAL:  
SEBUAH TINJAUAN LITERATUR PADA SEKTOR BISNIS DAN  
PEMERINTAH", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,  
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Crossref

6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF