

Transformasi Kepemimpinan Digital di Dunia Pendidikan: Analisis Faktor-Faktor Multiplikasi

Jeconiah Sugiyanto ^{1*}, Yenny Luisa Manongga ², Sie Ngoh ³, Landong Siringo ⁴,
Manlian Ronald Adventus ⁵

¹⁻⁵ Fakultas Magister Theology, Harvest International Theology Seminary, Tangerang,
Indonesia

Email : jecochen12@gmail.com ^{1*}, louisayen08@gmail.com ², siengoh@gmail.com ³,
landongsiringo@gmail.com ⁴, manlian.adventus@gmail.com ⁵

Korespondensi email: jecochen12@gmail.com

Abstract: *The transformation of digital leadership in education has become an urgent necessity amid rapid technological advancements and shifting social paradigms. This study aims to identify multiplying factors in digital leadership, examine strategies for accelerating transformation, and integrate Biblical leadership values within the digital context. Using a qualitative-descriptive approach through literature review, the paper finds that transformational leadership styles, distributed leadership, human resource digital competencies, innovation culture, technological infrastructure, and data-driven decision-making play crucial roles in enhancing digital leadership transformation. Moreover, values such as humility, wisdom, integrity, and love, as taught in the Bible, provide a strong moral foundation for leadership in the digital era. The study recommends capacity building for leaders, the development of learning communities, supportive policies, and the integration of ethical-spiritual values as key drivers for successful leadership transformation in education.*

Keywords. *Digital Leadership, Educational Transformation, Multiplying Factors, Biblical Values, Change Management*

Abstrak. Transformasi kepemimpinan digital di dunia pendidikan menjadi sebuah kebutuhan mendesak seiring pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan paradigma sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor multiplikasi dalam kepemimpinan digital, mengkaji strategi peningkatan transformasi, serta mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Alkitabiah dalam konteks digital. Menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui studi literatur, makalah ini menemukan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan distributif, kompetensi digital sumber daya manusia, budaya inovasi, infrastruktur teknologi, serta pengambilan keputusan berbasis data berperan penting dalam mempercepat transformasi kepemimpinan digital. Selain itu, nilai-nilai kerendahan hati, hikmat, integritas, dan kasih, sebagaimana diajarkan dalam Alkitab, memberikan fondasi moral yang kokoh dalam memimpin di era digital. Hasil penelitian ini merekomendasikan pengembangan kapasitas pemimpin, pembentukan komunitas belajar, kebijakan pendukung, serta integrasi nilai etika-spiritual sebagai kunci keberhasilan transformasi kepemimpinan pendidikan di era digital.

Kata Kunci. Kepemimpinan Digital, Transformasi Pendidikan, Faktor Multiplikasi, Nilai Alkitabiah, Manajemen Perubahan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era disrupsi digital, yang semakin dipercepat oleh pandemi Covid-19, telah membawa perubahan signifikan dalam dunia. Perkembangan teknologi yang pesat pada Revolusi Industri Keempat mendorong institusi pendidikan untuk beradaptasi dengan cara baru dalam mengelola pembelajaran dan organisasi. Klaus Schwab (2017) menyatakan bahwa revolusi teknologi ini akan mengubah fundamental cara kita hidup, bekerja, dan berinteraksi, sehingga dibutuhkan respons terpadu dari berbagai pemangku kepentingan,

termasuk sektor pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan di dunia pendidikan harus mengalami transformasi agar mampu memimpin perubahan secara efektif. Banyak sekolah dan perguruan tinggi menghadapi tantangan untuk mengintegrasikan teknologi secara bermakna, meningkatkan kapasitas digital guru dan siswa, sekaligus mempertahankan kualitas pendidikan.

Sheninger (2019) mengungkapkan bahwa seiring berubahnya masyarakat, cara memimpin sekolah juga harus berubah; pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan budaya sekolah yang transparan, relevan, dan berpusat pada partisipasi komunitas. Kenyataan di lapangan menunjukkan belum semua pemimpin pendidikan siap beradaptasi – masih terdapat kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, serta miskonsepsi tentang peran teknologi dalam pendidikan. Brett (2018) berargumen bahwa kepemimpinan di era digital menuntut perpaduan antara keterampilan kepemimpinan tradisional dengan pemahaman mendalam terhadap teknologi dan dampaknya pada orang-orang serta proses kerja. Demikian pula, Siebel (2019) menekankan bahwa transformasi digital bukan sekadar tren tetapi kebutuhan mendesak agar organisasi dapat bertahan dalam era disrupsi yang masif. Bates (2019) juga menyoroti bahwa pembelajaran di era digital memerlukan pendekatan baru karena perubahan ekonomi dan teknologi yang mengharuskan para pendidik – dan para pemimpinnya – terus berinovasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan masalah sebagai berikut:

- Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan digital dan bagaimana model serta pilar-pilarnya dalam konteks pendidikan?
- Faktor-faktor apa saja yang berperan sebagai *multipliers* (pelipat ganda) dalam transformasi kepemimpinan digital di dunia pendidikan?
- Instrumen atau upaya apa yang dapat digunakan untuk meningkatkan efek *multiplikasi* tersebut sehingga transformasi kepemimpinan digital dapat berlangsung sukses dan berkelanjutan?
- Bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Alkitabiah dapat diintegrasikan dalam proses transformasi kepemimpinan digital di dunia pendidikan?

Tujuan Penelitian

Makalah ini bertujuan untuk menganalisis transformasi kepemimpinan digital di dunia pendidikan dengan menyoroti faktor-faktor multiplikasi yang memengaruhi keberhasilannya. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

- Menjelaskan konsep kepemimpinan digital beserta model dan pilar-pilarnya menurut literatur terkini
- mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor kunci yang berperan sebagai pengungkit (*multiplying factors*) dalam transformasi kepemimpinan digital pendidikan
- mengusulkan instrumen atau strategi untuk meningkatkan faktor-faktor multiplikasi tersebut, sehingga kepemimpinan digital dapat berkembang secara lebih luas dan efektif di institusi Pendidikan
- mengintegrasikan perspektif nilai-nilai kepemimpinan Alkitabiah ke dalam kerangka kepemimpinan digital, dengan memberikan penjelasan konteks dan relevansinya terhadap praktik kepemimpinan di era digital.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif dengan metode studi pustaka. Fokus penelitian ditujukan pada pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai sumber literatur terkait topik kepemimpinan digital di pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif-analitis, di mana penulis berusaha memaparkan konsep dan temuan penelitian terdahulu secara sistematis, kemudian melakukan analisis kritis dan sintesis untuk menjawab rumusan masalah. Karena kajian ini juga mengintegrasikan perspektif nilai Alkitabiah, pendekatan yang dipakai bersifat interdisipliner – menggabungkan sudut pandang manajemen pendidikan, studi kepemimpinan, teknologi pendidikan, dan etika Kristiani.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kepustakaan ini berasal dari buku-buku dan artikel jurnal akademik yang kredibel dan relevan dengan topik. Sumber-sumber tersebut dipilih karena memberikan landasan teori yang kuat maupun temuan empiris terbaru tentang kepemimpinan digital. Selain itu, tulisan-tulisan dari perspektif biblikal dan etika Kristen (misalnya terkait konsep *servant leadership* dan pemuridan dalam kepemimpinan) juga dijadikan sumber sekunder untuk mendukung analisis integrasi nilai.

Metode Analisis Data

Data kualitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis konten dan komparatif. Pertama, analisis konten dilakukan dengan membaca ulang catatan literatur dan menandai tema-tema kunci. Kedua, analisis komparatif dilakukan dengan membandingkan berbagai temuan dari sumber yang berbeda. Misalnya, pendapat Sheninger dibandingkan dengan Couros, atau temuan Maulana et al. (2024) dibandingkan dengan Uzorka et al. (2025), untuk menemukan keselarasan maupun perbedaan perspektif. Selanjutnya, penulis mengintegrasikan poin-poin penting dari teori kepemimpinan umum dengan nilai-nilai Alkitabiah menjadi sebuah alur argumen yang koheren.

Untuk menjaga validitas, penulis menggunakan banyak referensi berbeda untuk menguatkan suatu kesimpulan. Jika suatu konsep didukung oleh beberapa sumber berbeda, maka konsep tersebut dianggap memiliki landasan yang kuat.

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor-Faktor Multiplikasi dalam Transformasi Kepemimpinan Digital

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa keberhasilan transformasi kepemimpinan digital sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola faktor-faktor multiplikasi. Berikut ini adalah pembahasan bagaimana setiap faktor memainkan peran dan saling berinteraksi dalam praktik kepemimpinan pendidikan:

- **Gaya Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pengikut**

Pemimpin digital yang efektif cenderung menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional dalam memimpin perubahan. Seperti diuraikan Avolio & Bass (2004), pemimpin transformasional membangkitkan motivasi pengikut dengan memberikan visi yang inspiratif dan lingkungan yang mendukung. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah transformasional akan mengajak guru-guru membayangkan masa depan pendidikan di sekolahnya setelah transformasi digital misalnya, “Bayangkan setiap siswa kita bisa belajar tanpa terbatas dinding kelas, berkolaborasi dengan siswa lain di seluruh dunia.” Visi semacam itu menggugah semangat guru, apalagi bila pemimpin menunjukkan keyakinan dan antusiasme. Tak hanya visi, pemimpin seperti ini juga memberikan *support* penuh: pelatihan, penghargaan atas prakarsa guru, serta kepercayaan (delegasi). Hasilnya, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk mengambil peran aktif. Mereka bekerja lebih keras dan

kreatif dari sekadar tuntutan minimum. Guru yang tadinya pasif menjadi inovator di kelasnya. Penelitian Alma Harris dan Michelle Jones (2017) mendukung hal ini: ketika sekolah memberdayakan *middle leaders*, sekolah tersebut cenderung lebih inovatif dan adaptif menghadapi perubahan.

- **Pemberdayaan Tim melalui Kepemimpinan Distributif**

Kepemimpinan distributif tidak hanya soal pendelegasian tugas, tetapi lebih pada penciptaan komunitas kepemimpinan di organisasi. Hal ini mempercepat adopsi inovasi karena banyak inisiatif bisa berjalan paralel. Sebagai ilustrasi, sembari kepala sekolah mendorong integrasi Learning Management System (LMS) di level sekolah, tim guru mungkin secara mandiri mengembangkan modul e-learning kolaboratif, sementara tim siswa menjalankan klub coding ekstrakurikuler. Berbagai gerakan ini akhirnya saling memperkuat, menciptakan ekosistem sekolah digital. Leithwood dan Azah (2017) menekankan bahwa jaringan kepemimpinan yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, peningkatan kapasitas, serta distribusi kepemimpinan yang lebih merata. Studi kepemimpinan distributif juga menunjukkan bahwa sekolah dengan pola semacam ini lebih tangguh menghadapi tantangan, sebab kepemimpinan tidak rapuh tergantung satu individu. Jika satu orang pergi, masih ada banyak lainnya yang mampu melanjutkan. Meskipun demikian, peran kepala sekolah tetap penting sebagai *koordinator* yang menyatukan visi dan memastikan semua inisiatif sejalan dengan tujuan strategis institusi. Dalam hal ini, komunikasi intensif diperlukan, misalnya pertemuan rutin antar tim, portal daring internal untuk berbagi progres, dsb. Dengan komunikasi dan koordinasi yang baik, kepemimpinan distributif dapat menghasilkan efek domino yang positif.

- **Kompetensi Digital dan Pembelajaran Kolektif**

Transformasi digital sangat bergantung pada kapabilitas digital para pelaku di sekolah. Seorang pemimpin mungkin visioner, tapi tanpa dukungan guru-guru yang cakap teknologi, visi sulit diwujudkan. Oleh sebab itu, pemimpin digital harus memberi perhatian besar pada peningkatan kompetensi. Faktor ini adalah dasar untuk melakukan perubahan. Upaya meningkatkan literasi dan keterampilan digital dapat dilakukan dengan berbagai cara: pelatihan formal (*workshop, in-house training*), pendampingan (mentor untuk teknologi), hingga belajar mandiri terstruktur (misal mendorong guru mengambil kursus online dan berbagi hasilnya). Sheninger (2019) dalam pilarnya menyinggung *Personal Learning Network (PLN)* pemimpin sebaiknya

memfasilitasi guru terhubung dengan komunitas global, misalnya melalui Twitter edukasi, forum online, webinar internasional. Hal ini memperluas wawasan guru sekaligus memotivasi mereka karena merasa bagian dari gerakan lebih besar. Irwan Maulana et al. (2024) menyebut adaptabilitas sebagai kunci. Pemimpin perlu menanamkan budaya di mana setiap orang mau belajar hal baru dan menularkannya.

- **Visi Bersama dan Manajemen Perubahan**

Transformasi apa pun membutuhkan *change management* yang baik. Pemimpin digital bertindak sebagai *chief change manager* yang merencanakan langkah-langkah perubahan dan menjaga momentum. Salah satu hal terpenting adalah memastikan adanya visi dan tujuan yang jelas. Namun, selain memiliki visi, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan dan menanamkannya menjadi visi bersama. Teknik yang umum misalnya membuat slogan atau moto mudah diingat terkait inisiatif digital sekolah, mengaitkannya dengan nilai-nilai sekolah. Ketika guru dan orang tua memahami arah tersebut, mereka lebih mendukung kebijakan yang diambil. Selain komunikasi, pemimpin harus menangani resistensi. Resistensi guru terhadap teknologi sering muncul karena takut hal yang tidak dikenal atau cemas teknologi akan menggantikan peran mereka. Pemimpin perlu mendengarkan kekhawatiran ini dan memberikan pendampingan. Misalnya, mengadakan diskusi terbuka, berbagi bukti sukses sekolah lain, atau mengajak guru skeptis menguji coba dalam skala kecil sehingga mereka bisa melihat sendiri hasilnya. Sheninger (2019) menyarankan untuk mengidentifikasi hambatan perubahan dan solusi spesifik mengatasinya di tiap konteks sekolah.

- **Budaya dan Iklim Organisasi**

Sekolah yang memiliki budaya positif, di mana anggotanya saling percaya dan terbuka, cenderung lebih mudah melaksanakan inovasi. Couros (2015) berbagi pandangan bahwa orang-orang perlu merasa ide mereka dihargai dan mereka bekerja dalam budaya “boleh mencoba” daripada selalu dihadapkan pada kata “tidak” sejak awal. Pemimpin memegang peran sentral dalam membentuk budaya ini. Fullan (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil di abad ke-21 adalah yang mampu menciptakan ‘budaya perubahan’ secara berkelanjutan dan berorientasi pada pembelajaran. Tindakan-tindakan pemimpin sehari-hari, bagaimana ia bereaksi terhadap kesalahan, cara ia memberi penghargaan, bagaimana ia melibatkan orang dalam keputusan, semuanya mengirim sinyal budaya. Bila pemimpin selalu

menghukum kesalahan, staf akan takut bereksperimen. Tapi bila pemimpin mengapresiasi usaha walau hasil belum sempurna, staf lebih berani mencoba hal baru. Budaya belajar dari kesalahan inilah yang mendorong inovasi terus menerus. Selain itu, iklim kolaboratif juga penting. Jika selama ini guru bekerja terisolasi di kelas masing-masing, pemimpin perlu merubah hal itu dengan mendorong *team teaching*, kelompok kerja kurikulum, atau sekedar ruang guru yang nyaman untuk diskusi. Ketika kolaborasi meningkat, maka ide dapat tersebar lebih cepat.

- **Teknologi sebagai Pengungkit (Enabler)**

Karena ini transformasi digital, teknologi itu sendiri tentu menjadi faktor kunci. Namun, di sini teknologi dilihat sebagai *multiplier* ketika dimanfaatkan secara strategis. Kim dan Lee (2021) menegaskan bahwa kompetensi kepemimpinan digital memiliki korelasi langsung dengan efektivitas pelatihan profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran di era teknologi. Sebagai contoh, penggunaan media sosial oleh kepala sekolah dapat menjangkau ribuan orang tua, alumni, dan masyarakat lebih luas dengan pesan pendidikan. Sheninger menekankan hal ini dalam pilar Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Satu unggahan positif tentang kegiatan inovatif di sekolah bisa di-*share* dan dibaca ratusan orang dan efeknya memperkuat dukungan publik. Dalam hal internal, platform digital juga mempercepat penyebaran praktik baik. Jika sekolah memiliki platform berbagi (misal Google Drive, atau LMS) di mana guru mengunggah materi pembelajaran inovatif, guru lain dapat dengan mudah mengakses dan mengadaptasi sehingga dapat mempercepat replikasi inovasi. Teknologi konferensi video dan chatting memudahkan kolaborasi lintas jarak – misal, guru di kota berbeda bisa saling belajar sehingga transformasi digital dapat terjadi.

- **Keputusan Berbasis Data dan Evaluasi Berkelanjutan**

Salah satu keunggulan era digital adalah kemudahan mengumpulkan data aktivitas dan hasil secara real-time. Pemimpin sebaiknya memanfaatkan ini untuk mengukur dampak inisiatif dan melakukan penyesuaian cepat. Misalnya, jika sekolah menerapkan program penggunaan tablet untuk belajar, pemimpin dapat memonitor data penggunaan (berapa % guru yang menggunakan per minggu, bagaimana hasil ujian siswa mungkin berubah, dsb). Data ini perlu dianalisis dan dibahas bersama tim. Dengan data, diskusi menjadi objektif dan solusi lebih tepat. Lestari et al. (2024) merekomendasikan pengambilan keputusan berbasis data sebagai salah satu strategi utama untuk menjawab tantangan kepemimpinan di era digital. Contohnya, data

menunjukkan siswa lebih aktif diskusi di kelas yang menggunakan platform X dibanding yang tidak; dari insight itu, kepala sekolah menginstruksikan pelatihan platform X untuk semua guru mata pelajaran. Keputusan ini didukung bukti sehingga guru menerimanya, dan efeknya akan meluas ke semua kelas. Dengan demikian sumber daya difokuskan pada hal-hal yang paling berdampak.

Instrumen Peningkatan Multiplikasi

Instrumen di sini merujuk pada alat, metode, atau langkah strategis yang dapat digunakan pemimpin pendidikan untuk meningkatkan efek multiplikasi dari faktor-faktor di atas. Berdasarkan analisis faktor-faktor dan temuan dari berbagai sumber, berikut beberapa instrumen kunci:

- **Program Pelatihan dan Pendampingan Berkelanjutan:** Dalam konteks kepemimpinan digital, penting bagi pendidik untuk memperoleh pelatihan yang terstruktur dalam pembelajaran daring dan blended learning. Seperti yang dijelaskan oleh Trust dan Whalen (2020), banyak program pelatihan guru masih belum sepenuhnya menyiapkan tenaga pendidik untuk menghadapi tantangan pembelajaran digital yang kompleks. Untuk memastikan peningkatan kompetensi digital berjalan efektif, pemimpin perlu merancang program pelatihan yang sistematis. Instrumen ini mencakup pelatihan formal seperti *workshop*, pelatihan, *mentoring* dari guru yang lebih mahir terhadap yang lebih baru juga dapat dilakukan. Program pendampingan semacam ini terbukti efektif melatih keterampilan sekaligus menumbuhkan rasa kebersamaan. Contoh konkretnya, beberapa sekolah di Indonesia telah menjalankan *Gerakan Guru Melek IT* di mana ada modul bertahap dan sertifikat bagi guru yang menyelesaikan pelatihan hal ini memotivasi partisipasi. Penting pula adanya *follow-up* dimana setelah pelatihan, peserta diminta mempraktikkan di kelas lalu melaporkan pengalaman, sehingga penerapan nyata terjadi. Program pengembangan profesional juga dapat memanfaatkan *micro-credential* (lencana digital) sebagai insentif, sesuai gagasan Sheninger (2019) tentang pengakuan pembelajaran informal.
- **Kebijakan dan Insentif Strategis:** Instrumen kebijakan penting untuk melembagakan perubahan. Pemimpin dapat menerbitkan kebijakan internal yang mendorong praktek digital, misalnya “*Setiap guru minimal menerapkan satu inovasi pembelajaran digital setiap semester dan mendiseminasikannya.*” Kebijakan ini dapat menetapkan ekspektasi yang jelas. Tentu hal harus didukung dengan program pelatihan yang berjalan paralel. Insentif juga berperan untuk mempercepat adopsi.

Insentif seperti penghargaan simbolis, pengakuan, atau kesempatan sesuai dengan gagasan Sheninger (2019). Selain itu, memasukkan komponen inovasi digital ke dalam evaluasi kinerja guru juga dapat menjadi pendorong. Jika guru tahu bahwa upaya mereka dalam teknologi dihargai dalam penilaian kinerja atau pengembangan karier, mereka lebih serius melakukannya. Namun, pemimpin harus bijak agar tidak terkesan memaksa administrative dan fokusnya tetap pada penghargaan dan pengembangan, bukan hukuman.

- **Pemanfaatan Data dan Sistem Monitoring:** Sebagai tindak lanjut dari keputusan berbasis data, instrumen yang diperlukan adalah sistem untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara rutin. Pemimpin dapat menerapkan penggunaan *dashboard* kinerja sekolah yang melacak data yang mendukung terkait transformasi digital. Contoh indikator: persentase guru yang menggunakan LMS, rata-rata pemanfaatan laboratorium komputer per minggu, hasil survei kepuasan siswa terhadap pembelajaran digital, dll. Dashboard ini bisa dibuat sederhana menggunakan spreadsheet online atau aplikasi manajemen sekolah. Dengan adanya monitoring semacam itu, pemimpin dan tim dapat cepat melihat area yang perlu intervensi. Misal, jika data menunjukkan hanya 50% guru menggunakan LMS bulan ini (target 80%), permasalahan dan solusi dari tidak capainya target tersebut dapat dicari dan diselesaikan.
- **Platform dan Infrastruktur Terintegrasi:** Sekolah juga harus memilih infrastruktur untuk melakukan transformasi digital dengan baik. Kimmons dan Veletsianos (2014) juga membahas bagaimana platform digital memungkinkan pendidik membangun citra profesional dan. Daripada membiarkan penggunaan teknologi berjalan sporadis, pemimpin sebaiknya menetapkan beberapa platform inti yang akan menjadi dasar dari aktivitas digital. Misalnya: memilih Google Workspace for Education sebagai platform utama kolaborasi dan LMS, sehingga semua guru & siswa memiliki akun institusi, menggunakan Google Classroom, Drive, Meet, dll. Keuntungan integrasi adalah memudahkan pelatihan, memudahkan dukungan teknis, dan memfasilitasi kolaborasi. Selain itu, data yang tersebar dapat dikumpulkan lebih mudah bila platformnya seragam. Selain aplikasi yang digunakan, infrastruktur dari sekolah juga harus memadai seperti internet, perangkat yang memadai untuk melakukan perubahan secara digital.
- **Integrasi Nilai-Nilai (Spiritual dan Etis) dalam Kegiatan:** Integrasi nilai kepemimpinan dan etika dapat berdampak jangka Panjang. Misalnya, sekolah dengan

basis agama dapat memulai setiap rapat atau kegiatan dengan *sharing* singkat prinsip rohani yang relevan seperti tentang hikmat, kerendahan hati, pelayanan. Dengan pondasi nilai yang kokoh, transformasi digital tidak akan melenceng menjadi sekadar euforia teknologi, tetapi tetap terarah pada misi utama pendidikan yang memanusiaikan dan memuliakan Tuhan. Nilai integritas khususnya harus terus diingatkan: misal etika dalam penggunaan internet, pentingnya kejujuran, dan tanggung jawab. Pemimpin harus memastikan bahwa di tengah perubahan, hal-hal prinsip seperti empati guru ke siswa, interaksi personal, tidak tergantikan atau terkorbakan oleh teknologi. Instrumen ini sifatnya melembutkan hati dan memperkokoh mental semua anggota agar siap menghadapi perubahan apapun tanpa kehilangan jati diri.

Integrasi Nilai Kepemimpinan Alkitabiah dalam Kepemimpinan Digital

Transformasi kepemimpinan di era digital harus didukung dengan nilai-nilai kepemimpinan menurut perspektif Alkitab. Nilai ini penting karena teknologi dan perubahan cepat sering menimbulkan dilema etis dan tekanan yang membutuhkan pijakan moral yang kuat. Nilai-nilai Alkitabiah memberikan landasan bagi pemimpin untuk tetap menjalankan tugas secara etis, manusiawi, dan memberikan teladan rohani di tengah arus digitalisasi.

Kerendahan Hati dan Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership)

Prinsip kerendahan hati ini terangkum dalam Filipi 2:3-8. Dalam surat Rasul Paulus kepada jemaat di Filipi, ia menasihatkan agar setiap orang “*janganlah mencari kepentingan sendiri atau puji-pujian yang sia-sia*”, melainkan “*dengan rendah hati yang seorang menganggap yang lain lebih utama dari pada dirinya sendiri*” (Filipi 2:3). Paulus kemudian mengajukan teladan tertinggi, Yesus Kristus, yang sekalipun berstatus sebagai Allah, “*tidak menganggap kesetaraan dengan Allah itu sebagai milik yang harus dipertahankan*”, melainkan “*mengosongkan diri-Nya sendiri, dan mengambil rupa seorang hamba*”, taat sampai mati di kayu salib (Filipi 2:6-8). Konteks ayat ini adalah Paulus mendorong jemaat untuk bersatu dan bersikap sehati sepikir dengan meneladani kerendahan hati dan pengorbanan Kristus.

Dalam kepemimpinan modern, konsep ini dikenal dengan istilah *servant leadership* (kepemimpinan hamba/pelayan). Pemimpin bukan bermental bos yang menuntut dilayani, melainkan pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Integrasi nilai ini dalam kepemimpinan digital punya implikasi yang sangat relevan. Misalnya, seorang kepala

sekolah digital yang rendah hati akan lebih mendengarkan kebutuhan guru dan siswa sebelum mengambil keputusan teknologi. Ia tidak memaksakan ego atau preferensi pribadinya, melainkan mencari solusi terbaik bagi orang lain. Kerendahan hati juga membuat pemimpin bersedia turun tangan langsung membantu tugas-tugas kecil dan juga mampu untuk menerima kritik. Di era digital ini, sangat mungkin untuk pemimpin dikritik melalui media sosial, sehingga pemimpin yang rendah hati harus memiliki sikap yang ingin memperbaiki diri dan memiliki hati hamba.

Hikmat dalam Pengambilan Keputusan

Yakobus 1:5 berbunyi: *“Tetapi apabila di antara kamu ada yang kekurangan hikmat, hendaklah ia memintakannya kepada Allah — yang memberikan kepada semua orang dengan murah hati dan dengan tidak membangkit-bangkit —, maka hal itu akan diberikan kepadanya.”* Ayat ini berada dalam konteks nasihat Yakobus kepada jemaat yang sedang mengalami berbagai percobaan dan ia mendorong mereka untuk bersabar dan bersukacita dalam percobaan, serta meminta hikmat dari Tuhan untuk menghadapinya. Hikmat di sini dapat diartikan kemampuan melihat sesuatu dari sudut pandang Allah yaitu suatu kebijaksanaan rohani untuk mengambil keputusan benar di tengah situasi sulit.

Dalam kepemimpinan digital, kebutuhan akan hikmat sangat besar. Pemimpin dihadapkan dengan banyak pilihan teknologi, perubahan yang cepat, data melimpah, dan seringkali dilema etis. Tidak cukup mengandalkan pengetahuan teknis saja melainkan perlu hikmat untuk membuat keputusan yang tepat dan etis. Integrasi ayat Yakobus ini berarti pemimpin harus menyadari keterbatasan akal sendiri dan aktif meminta bimbingan Tuhan dalam proses kepemimpinan. Secara praktis, bisa terwujud dalam kebiasaan doa dan refleksi sebelum mengambil keputusan penting terkait transformasi digital. Misal, sebelum memutuskan menerapkan kebijakan pembelajaran daring penuh, pemimpin berdoa memohon hikmat agar keputusan tidak merugikan siswa yang mungkin kesulitan akses internet. Hikmat ilahi menolong pemimpin mempertimbangkan faktor-faktor yang mungkin luput dari analisis rasional murni – seperti dampak emosional pada siswa, atau nilai-nilai kemanusiaan yang harus dijaga.

Hikmat juga dibutuhkan untuk mengelola prioritas. Era digital menawarkan banyak hal, tapi tidak semuanya perlu atau baik untuk diambil. Seorang kepala sekolah yang bijaksana akan memilah mana inovasi yang sejalan dengan visi dan kemampuan sekolah, mana yang hanya tren sesaat. Ia juga peka membaca tanda-tanda zaman tapi tetap berpijak pada prinsip kebenaran.

Selain dalam keputusan strategis, hikmat diperlukan juga dalam membimbing orang. Setiap individu guru memiliki karakter berbeda. Pemimpin perlu hikmat untuk mendekati masing-masing dengan cara paling efektif. Hikmat yang dari Tuhan memberikan kemampuan untuk memimpin dan membawa transformasi.

4. KESIMPULAN

Dengan pesatnya perkembangan teknologi, transformasi kepemimpinan digital di dunia pendidikan juga harus dilakukan dan dunia pendidikan harus beradaptasi akan perubahan ini. Hasil analisa akan faktor-faktor multiplikasi kepemimpinan digital seperti komunikasi dan transparansi akan visi misi sebuah institusi dapat di digitalisasikan, serta pentingnya pemberdayaan pengikut sebagai pemimpin dan juga penggunaan data dan analitik sebagai bantuan dalam pengambilan keputusan merupakan poin yang penting dalam memultiplikasi kepemimpinan digital di era ini.

Selain itu, pemanfaatan platform dan pemilihan infrastruktur yang memadai juga dapat mendukung hasil analisa tersebut agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, pelatihan-pelatihan untuk penggunaan teknologi dapat dimanfaatkan dalam pembelajaran bagi siswa. Untuk mendukung keefektivitasan pembelajaran, analisa akan data akan membantu pemimpin untuk mendeteksi masalah dan mencari solusi yang memadai akan masalah tersebut.

Tidak selesai disitu, penting juga untuk mengintegrasikan nilai kepemimpinan Alkitabiah pada kepemimpinan digital, yaitu sikap rendah hati dan kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* juga penting diterapkan bagi setiap pemimpin. Dimana setiap pemimpin harus memiliki kerendahan hati dan rela untuk turun tangan dan juga melayani para pengikutnya sesuai dengan yang telah dicontohkan oleh Yesus Kristus. Hikmat dalam pengambilan keputusan juga penting dimana pemimpin harus meminta hikmat kepada Tuhan agar setiap keputusan itu sesuai dengan kehendak Tuhan. Walaupun di era digital ini memudahkan analisa data untuk mengambil keputusan, hikmat dari Tuhan yang membantu untuk mencari solusi terbaik diantara keputusan yang ada. Hikmat juga diperlukan dalam membimbing orang. Ditengah banyaknya perbedaan karakter diantara pengikut, penting untuk pemimpin mengenal masing-masing dan juga diberi hikmat untuk mengetahui cara mendekati masing-masing pengikut sesuai dengan kebutuhan mereka.

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melakukan sebuah studi kasus di sebuah institusi untuk melihat tingkat keefektivitasan apabila pemimpin menerapkan hasil analisa dan instrumen pendukung,

apakah siswa dan guru dapat mengikutinya dengan baik. Penting untuk kita tahu bahwa transformasi kepemimpinan digital bukanlah tugas seorang pemimpin saja, tetapi dukungan dari lingkungan akan menentukan kesuksesan dari pemimpin tersebut, sehingga banyak orang dapat merasakan dampak yang diberikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus yang dimana telah memberikan hikmat untuk kami dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik. Kami juga berterima kasih kepada Harvest International Theology Seminary yang telah banyak mendukung dan memfasilitasi agar artikel ini dapat ditulis dengan baik. Kami juga berterima kasih kepada bapak Manlian Ronald Adventus yang atas bimbingannya kami dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bates, A. W. (2019). *Teaching in a Digital Age* (2nd ed.). Vancouver, B.C.: Tony Bates Associates Ltd.
- Bates, T. (2015). Leadership in Open and Distance Learning in the Digital Age. *Journal of Online Learning and Teaching*, 11(1), 1–6.
- Brett, J. (2018). *Evolving Digital Leadership: How to Be a Digital Leader in Tomorrow's Disruptive World*. New York: Apress.
- Couros, G. (2015). *The Innovator's Mindset: Empower Learning, Unleash Talent, and Lead a Culture of Creativity*. San Diego, CA: Dave Burgess Consulting, Inc.
- Fullan, M. (2020). Leading in a Culture of Change Revisited. *Journal of Educational Change*, 21(1), 7–22. <https://doi.org/10.1007/s10833-019-09353-6>
- Harris, A., & Jones, M. (2017). Middle leaders matter: Reflections, recognition, and renaissance. *School Leadership & Management*, 37(3), 213–216.
- Kim, H., & Lee, S. (2021). Digital leadership competencies and teacher professional development. *Education and Information Technologies*, 26, 2301–2319. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10320-1>
- Kimmons, R., & Veletsianos, G. (2014). The fragmented educator 2.0: Social networking sites, acceptable identity fragments, and the identity constellation. *Computers & Education*, 72, 292–301. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.08.007>

- Leithwood, K., & Azah, V. N. (2017). Characteristics of effective leadership networks: A replication and extension. *School Leadership & Management*, 37(4), 419–436.
- Maulana, I., Sirajuddin, S., Susanti, R., Sari, E., & Karnati, N. (2024). Adaptive Leadership in the Digital Era in Educational Institutions. *Jurnal Edusci*, 2(2), 115–124.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business.
- Sheninger, E. (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Siebel, T. M. (2019). *Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era of Mass Extinction*. New York: RosettaBooks.
- Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should teachers be trained in online and blended learning? A systematic review of teacher preparation programs. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 209–226.
- Uzoroka, A., Odebiyi, O. A., & Kalabuki, K. (2025). Educational Leadership in the Digital Age: Navigating Challenges and Embracing Opportunities. *International Journal of Technology in Education and Science*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.46328/ijtes.605>