



Transformasi dan Kepemimpinan Digital dalam Organisasi Pendidikan: Agility, Resilience, dan Organisasi Adaptif di Era Disrupsi

Roida Eva Flora Siagian¹, Titin Supriyatin², Henny Suharyati³

^{1,2}Universitas Indraprasta PGRI, Indonesia

³Universitas Pakuan, Indonesia

E-mail: roida.siagian3s@gmail.com, titinsupriyatin06@gmail.com, henny.suharyati@unpak.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2026-03-07 Revised: 2026-04-13 Published: 2026-05-01	Digital transformation has brought significant changes to educational organizations, especially since the COVID-19 pandemic accelerated global technology adoption. This study aims to analyze the role of digital leadership in enhancing the agility and resilience of educational organizations toward adaptive organizations in the era of disruption. The study used a qualitative approach with library research methods. Data were collected through literature searches from academic databases such as Google Scholar and Scopus. The selection process was carried out through identification (220 documents), screening (68 documents), and final selection (31 documents) based on criteria such as publication year, relevance, and academic quality. The results show that digital leadership plays a strategic role in driving organizational transformation through the use of technology, data-driven decision-making, and strengthening an innovative culture. Digital leadership has also been shown to increase organizational agility in responding to change quickly and flexibly, and strengthen organizational resilience in the face of crises and uncertainty. However, the implementation of digital transformation still faces challenges such as limited infrastructure, low digital competency, and organizational cultural resistance. The integration of digital leadership, agility, and resilience is key to realizing adaptive, innovative, and sustainable educational organizations in the era of disruption.
Keywords: <i>Digital Leadership;</i> <i>Digital Transformation;</i> <i>Organizational Agility;</i> <i>Organizational Resilience;</i> <i>Adaptive Educational Organization.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2026-03-07 Direvisi: 2026-04-13 Dipublikasi: 2026-05-01	Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam organisasi pendidikan, terutama sejak pandemi COVID-19 yang mempercepat adopsi teknologi secara global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan <i>agility</i> dan <i>resilience</i> organisasi pendidikan menuju organisasi adaptif di era disrupsi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (<i>library research</i>). Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur dari basis data akademik seperti Google Scholar dan Scopus. Proses seleksi dilakukan melalui tahapan identifikasi (220 dokumen), penyaringan (68 dokumen), dan seleksi akhir (31 dokumen) berdasarkan kriteria tahun publikasi, relevansi, serta kualitas akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan strategis dalam mendorong transformasi organisasi melalui pemanfaatan teknologi, pengambilan keputusan berbasis data, serta penguatan budaya inovatif. Kepemimpinan digital juga terbukti meningkatkan <i>organizational agility</i> dalam merespons perubahan secara cepat dan fleksibel, serta memperkuat <i>organizational resilience</i> dalam menghadapi krisis dan ketidakpastian. Namun, implementasi transformasi digital masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, rendahnya kompetensi digital, dan resistensi budaya organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan digital, <i>agility</i> , dan <i>resilience</i> menjadi kunci dalam mewujudkan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di era disrupsi.
Kata kunci: <i>Kepemimpinan Digital;</i> <i>Transformasi Digital;</i> <i>Agility Organisasi;</i> <i>Resiliensi Organisasi;</i> <i>Organisasi Pendidikan Adaptif.</i>	

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam sistem pendidikan, terutama sejak terjadinya pandemi COVID-19 yang mendorong percepatan transformasi digital secara global. Pandemi tidak hanya hadir sebagai krisis yang mengguncang norma-norma lama, tetapi juga membawa sisi

positif dengan mendorong penerapan Revolusi Industri 4.0 yang mempercepat transformasi menuju budaya Post-modernisme (Salam, 2021). Pesatnya kemajuan teknologi pada era Revolusi Industri Keempat menuntut institusi pendidikan untuk dapat melakukan penyesuaian melalui penerapan strategi baru dalam pengelolaan

pembelajaran dan organisasi (Sugiyanto, J et al., 2025).

Transformasi digital dalam pendidikan tidak hanya terbatas pada pemanfaatan teknologi pembelajaran, tetapi juga mencakup reformasi sistem manajemen, rekonstruksi budaya organisasi, serta reorientasi pola interaksi antara pendidik dan peserta didik (Lazwardi, D., & Kurinawan, M. A., 2025). Kemajuan teknologi digital telah mentransformasi peran konvensional para ahli strategi, dari penyusun strategi menjadi fasilitator yang mengoordinasikan proses perumusan dan pelaksanaan strategi (Volberda et al., 2021).

Pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, mengelola inovasi secara optimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis data, dengan tetap menjaga kualitas dalam proses pengambilan Keputusan (Sugiyanto, J et al., 2025). Kepemimpinan yang fleksibel dan visioner terbukti menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pelaksanaan transformasi digital di lembaga Pendidikan (Munir & Zumrotus, 2025).

Implementasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan membuka peluang beragam manfaat yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas penyelenggaraan pendidikan (Lazwardi, D., & Kurinawan, M. A., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sarana infrastruktur, rendahnya kompetensi digital tenaga pendidik, serta ketidakmerataan akses teknologi menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan digitalisasi Pendidikan (Jaelani & Zulfitria, 2026). Budaya organisasi yang cenderung kaku dan tidak fleksibel menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam menghadapi dinamika perubahan, khususnya pada era transformasi digital (Volberda et al., 2021).

Studi mengenai kepemimpinan digital pada umumnya masih terpusat pada dimensi gaya kepemimpinan, sedangkan analisis yang mengkaji secara mendalam implikasinya terhadap tingkat kelincuhan (*agility*) dan ketahanan (*resiliensi*) organisasi pendidikan belum banyak dilakukan (Prianti et al., 2025). Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam dua dekade terakhir, kajian mengenai *e-leadership* paling banyak berfokus pada transformasi digital, digitalisasi, pandemi COVID-19, teknologi informasi dan komunikasi (ICT), tim virtual, serta kreativitas organisasi (López-figueroa et al., 2025). Dalam situasi krisis dan disrupsi, organisasi pendidikan dituntut tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi

juga memiliki ketahanan (*resilience*) serta kelincuhan (*agility*) dalam merespons perubahan. Kepemimpinan pendidikan memegang peran penting dalam menghadapi tantangan modern, termasuk disrupsi teknologi dan perubahan organisasi, dengan menekankan kemampuan adaptif, kolaboratif, dan strategis (Kafa, 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penting untuk mengkaji secara komprehensif hubungan antara transformasi digital dan kepemimpinan digital dalam membentuk *agility* dan *resiliensi* organisasi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis berbagai literatur terkini guna merumuskan transformasi dan Kepemimpinan Digital dalam Organisasi Pendidikan dengan dimensi *Agility*, *Resilience*, dan Organisasi Adaptif di Era Disrupsi.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*), yang dipilih karena fokusnya bukan pada pengujian hipotesis empiris, melainkan untuk menganalisis, mensintesis, dan mengembangkan pemahaman konseptual terkait transformasi dan kepemimpinan digital dalam organisasi pendidikan, termasuk aspek *agility*, *resilience*, dan organisasi adaptif di era disrupsi. Studi kepustakaan memungkinkan integrasi temuan penelitian sebelumnya untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan argumentatif mengenai fenomena yang dikaji.

B. Sumber dan Strategi Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dari literatur ilmiah yang relevan dengan transformasi dan kepemimpinan digital dalam organisasi pendidikan, termasuk dimensi *agility*, *resilience*, dan organisasi adaptif di era disrupsi. Sumbernya mencakup: (1) artikel jurnal nasional maupun internasional bereputasi; (2) buku akademik dan monograf; serta (3) laporan resmi organisasi internasional dan lembaga pendidikan. Pengumpulan literatur dilakukan melalui penelusuran basis data akademik seperti Google Scholar dan Scopus, serta jurnal yang berfokus pada pendidikan, teknologi pendidikan, dan kebijakan Pendidikan.

C. Kriteria Seleksi Literatur

Penelusuran literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci terkait transformasi dan kepemimpinan digital dalam organisasi

pendidikan, mencakup aspek agility, resilience, dan organisasi adaptif di era disrupsi, beserta padanan istilah dalam bahasa Indonesia. Pada tahap identifikasi, diperoleh sebanyak 220 dokumen melalui penelusuran menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan transformasi digital dan kepemimpinan digital dalam organisasi pendidikan, termasuk aspek *agility*, *resilience*, dan organisasi adaptif di era disrupsi, baik dalam bahasa Inggris maupun padanan istilah dalam bahasa Indonesia.

Selanjutnya, pada tahap penyaringan (*screening*), dokumen diseleksi berdasarkan kriteria tahun publikasi (2020–2026), relevansi terhadap topik penelitian, serta ketersediaan teks lengkap (*full text*), sehingga tersisa 68 dokumen.

Pada tahap kelayakan (*eligibility*), dilakukan penilaian lebih mendalam terhadap kualitas akademik, keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, serta kontribusi konseptual terhadap isu yang dikaji. Hasilnya, 31 dokumen dinyatakan memenuhi kriteria.

Pada tahap akhir, yaitu inklusi (*included*), sebanyak 31 sumber digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri atas 29 artikel jurnal dan 2 buku/monografi sebagai referensi utama.

Tabel 1. Proses Seleksi Literatur Penelitian

Tahap Penelusuran Literatur	Kriteria Seleksi	Jumlah Dokumen
Identifikasi	Penelusuran menggunakan kata kunci terkait transformasi digital, kepemimpinan digital, agility, resilience, dan organisasi adaptif.	220
Penyaringan (Screening)	Seleksi berdasarkan tahun publikasi (2020–2026), relevansi topik, dan ketersediaan teks lengkap.	68
Kelayakan (Eligibility)	Penilaian kualitas akademik, keterkaitan dengan penelitian, dan kontribusi konseptual.	31
Inklusi (Included)	Sumber akhir yang digunakan dalam penelitian (29 jurnal, 2 buku/monografi).	31

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Perkembangan teknologi pada era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 mendorong terjadinya transformasi signifikan dalam

berbagai sektor, termasuk pendidikan. Transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga menuntut perubahan dalam cara organisasi beradaptasi terhadap dinamika lingkungan yang kompleks dan tidak pasti. Kemajuan teknologi di era globalisasi tak bisa dihindari (Budiyati et al., 2025). Begitu juga pada saat ini, Society 5.0 menghadirkan ide-ide baru, terutama di bidang pendidikan, sehingga seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi (Maulana et al. 2024)

Kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan (Sugiyanto, J et al. 2025). Kepemimpinan digital dipahami sebagai konstruksi konseptual yang berperan dalam mengarahkan, mengelola, serta memfasilitasi proses perubahan organisasi secara sistematis (Syarqowi et al., 2025).

Dalam konteks perubahan yang semakin dinamis, kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam memperkuat ketahanan organisasi serta mendorong peningkatan daya saing yang berkesinambungan dalam jangka Panjang (Syafitri, Sari, and Sina 2025). Salah satu contoh nyata adalah pandemi COVID-19, yang mendorong para pemimpin untuk tetap memastikan kinerja optimal sekaligus beradaptasi dengan berbagai tantangan yang ada (López-figueroa et al. 2025)

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi terhadap peningkatan agility organisasi pendidikan. Organisasi yang dikelola melalui kepemimpinan digital menunjukkan tingkat adaptivitas dan responsivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan, khususnya pada implementasi pembelajaran berbasis teknologi (Sugiyanto, J et al. 2025). Selain itu, kepemimpinan yang adaptif berperan dalam membentuk budaya organisasi yang kokoh, kolaboratif, serta tangguh dalam menghadapi berbagai bentuk disrupsi (Syafitri, Sari, and Sina 2025). Perlunya resiliensi dalam perkembangan digital karena, setiap tahap resiliensi memerlukan tindakan kognitif untuk menghasilkan serta memilih berbagai alternatif tindakan, dan juga tindakan perilaku untuk menerapkan alternatif terbaik serta merespons situasi krisis secara efektif (Duchek 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan digital menjadi elemen kunci yang berperan dalam mengarahkan, mengelola, dan

memfasilitasi proses perubahan organisasi secara sistematis.

1. Peran Kepemimpinan Digital dalam Transformasi Organisasi Pendidikan

Perkembangan teknologi pada era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 mendorong terjadinya transformasi signifikan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga menuntut perubahan dalam cara organisasi beradaptasi terhadap dinamika lingkungan yang kompleks dan tidak pasti. Kemajuan teknologi di era globalisasi tak bisa dihindari (Budiyati et al., 2025). Begitu juga pada saat ini, Society 5.0 menghadirkan ide-ide baru, terutama di bidang pendidikan, sehingga seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi (Maulana et al. 2024)

Kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan (Sugiyanto, J et al. 2025). Kepemimpinan digital dipahami sebagai konstruksi konseptual yang berperan dalam mengarahkan, mengelola, serta memfasilitasi proses perubahan organisasi secara sistematis (Syaqowi et al., 2025).

Dalam konteks perubahan yang semakin dinamis, kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam memperkuat ketahanan organisasi serta mendorong peningkatan daya saing yang berkesinambungan dalam jangka Panjang (Syafitri, Sari, and Sina 2025). Salah satu contoh nyata adalah pandemi COVID-19, yang mendorong para pemimpin untuk tetap memastikan kinerja optimal sekaligus beradaptasi dengan berbagai tantangan yang ada (López-figueroa et al. 2025)

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi terhadap peningkatan agility organisasi pendidikan. Organisasi yang dikelola melalui kepemimpinan digital menunjukkan tingkat adaptivitas dan responsivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan, khususnya pada implementasi pembelajaran berbasis teknologi (Sugiyanto, J et al. 2025). Selain itu, kepemimpinan yang adaptif berperan dalam membentuk budaya organisasi yang kokoh, kolaboratif, serta tangguh dalam menghadapi berbagai bentuk disrupsi

(Syafitri, Sari, and Sina 2025). Perlunya resiliensi dalam perkembangan digital karena, setiap tahap resiliensi memerlukan tindakan kognitif untuk menghasilkan serta memilih berbagai alternatif tindakan, dan juga tindakan perilaku untuk menerapkan alternatif terbaik serta merespons situasi krisis secara efektif (Duchek 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan digital menjadi elemen kunci yang berperan dalam mengarahkan, mengelola, dan memfasilitasi proses perubahan organisasi secara sistematis.

2. Kepemimpinan Digital dan Peningkatan Agility Organisasi

Organizational agility menjadi faktor yang sangat krusial, terutama bagi perusahaan skala menengah dalam menghadapi dinamika perubahan (Nugroho and Putri 2025). Kepemimpinan digital berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kelincahan (*agility*) organisasi pendidikan melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi, penerapan pengambilan keputusan yang berbasis data, serta penguatan budaya inovasi (Mikalef et al., 2021).

Di sisi lain, *organizational agility* membantu organisasi untuk menyesuaikan diri secara optimal sekaligus mendorong peningkatan kinerja dalam kondisi lingkungan digital yang tidak pasti (Nugroho & Putri 2025).

Hal ini menjadi semakin penting bagi perusahaan skala menengah yang memiliki keterbatasan sumber daya cadangan, sehingga kelincahan organisasi berperan sebagai faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja di lingkungan digital yang dinamis. Lebih lanjut, *organizational agility* juga berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani bagaimana kepemimpinan digital dapat diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja organisasi.

Kelincahan organisasi merupakan elemen krusial yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, terutama dalam hubungan antar rekan maupun tim. *Organizational agility* mencerminkan kapasitas organisasi untuk menghadapi berbagai tuntutan perubahan dan tantangan, serta menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kondisi yang terus berubah (Saleh & Ruslan, 2024).

Agility dapat dipahami sebagai manifestasi langsung dari kepemimpinan digital dalam konteks operasional. Kepemimpinan digital mendorong terbentuknya sistem kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan responsif, sehingga organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan secara real-time. Lebih lanjut, agility tidak hanya berdampak pada kemampuan adaptasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Agility dapat diposisikan sebagai mekanisme kunci yang menjembatani kepemimpinan digital dengan kinerja organisasi.

3. Kepemimpinan Digital dalam Membangun Resiliensi Organisasi Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pemimpin, menjamin keselamatan dan memberikan dukungan kepada anak-anak dalam pendidikan STEM serta pengembangan pribadi mereka dapat mengurangi intimidasi dan diskriminasi, sekaligus memperkuat resiliensi masyarakat (Dogaru et al., 2026).

Tingkat kematangan yang lebih tinggi memperkuat resiliensi dengan mempersiapkan organisasi terhadap gangguan dan perubahan (Dogaru et al., 2026). Resiliensi organisasi merefleksikan kapasitas untuk bertahan, menyesuaikan diri, serta pulih dari situasi yang tidak stabil, sebagaimana dialami selama masa pandemi (Michael Fullan, 2020). Manajemen risiko dan keamanan harus dikombinasikan secara terkoordinasi, sistematis, dan adaptif untuk memperkuat ketahanan organisasi, mengingat variasi dalam proses dan sistem yang ada (Dogaru et al. 2026). Selain kemampuan digital, tingkat resiliensi karyawan juga memegang peran penting dalam menangani tekanan kerja yang timbul akibat transformasi digital (Natasha et al. 2025).

Resiliensi organisasi berperan lebih kuat dibandingkan kompetensi digital dalam mendorong kematangan digital, karena membantu organisasi memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mengatur sumber daya manusia, budaya kerja, serta konfigurasi tugas, sehingga mampu menjadi lebih adaptif dan unggul dalam menghadapi berbagai tekanan eksternal (Ye, 2025). Resiliensi terdiri dari tiga tahap

yang berlangsung secara berurutan, yaitu antisipasi, penanganan, dan adaptasi, dengan masing-masing tahap memerlukan kapabilitas organisasi tertentu yang krusial sebagai pendukungnya (Duchek 2020).

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi dalam membangun resiliensi melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan kesiapan menghadapi risiko, serta pengembangan kemampuan belajar dari pengalaman. Resiliensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bertahan, tetapi juga mencakup proses antisipasi, penanganan, dan adaptasi terhadap perubahan. Secara konseptual, resiliensi memiliki orientasi jangka panjang yang melengkapi peran agility. Jika agility berfokus pada kecepatan respons, maka resiliensi berfokus pada ketahanan dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tekanan yang berkelanjutan.

4. Menuju Organisasi Pendidikan yang Adaptif di Era Disrupsi

Pandemi pada hakikatnya telah menyingkap berbagai kelemahan yang ada sekaligus mengubah tatanan yang berlangsung, sehingga membuka peluang untuk merekonstruksi kembali peran pendidikan dalam pembangunan Masyarakat (Michael Fullan, 2020). Perlu diperhatikan bahwa bidang akademik menjadi salah satu area di mana proses digitalisasi turut berkontribusi pada menurunnya kualitas pendidikan, terutama pada masa pandemi COVID-19 (López-figueroa et al., 2025). Dalam dekade terakhir, transformasi digital telah membawa perubahan besar di hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan (Prianti et al., 2025).

Dalam pemanfaatan teknologi digital yang membutuhkan keterampilan khusus, berbagai permasalahan muncul di setiap unit organisasi dan hal ini turut memengaruhi tingkat daya saing sumber daya manusia di dalam lembaga atau organisasi (Natasha et al., 2025). Juga, turunnya motivasi generasi muda menjadi masalah yang serius karena mereka kerap bersikap konsumtif tanpa memilah konten yang diakses di media sosial (Maulana et al. 2024). Kemajuan teknologi beserta kemudahan distribusi informasi telah berdampak negatif dan mengganggu jalannya

sistem Pendidikan (Budiyati et al., 2025). Kepemimpinan teknologi dan digital dalam pendidikan berfungsi untuk mengelola perubahan, memperluas partisipasi pemangku kepentingan, serta meningkatkan mutu pembelajaran di era digital (Adams & Gurr, 2025).

Kepala sekolah dituntut untuk bersikap adaptif, aktif berpartisipasi, dan kreatif dalam pengelolaan sekolah, sehingga mampu merespons perubahan dan memenuhi beragam kebutuhan Pendidikan (Elmanisar et al., 2024). Kepemimpinan adaptif (Maulana et al., 2024) memiliki beberapa karakteristik khusus, antara lain: (1) Pemimpin analitis: menghadapi persaingan yang ketat dari pesaing baru, pemimpin harus memiliki ketahanan tinggi dan keahlian khusus untuk membuat keputusan strategis; (2) Pemimpin inovatif: perkembangan teknologi digital membuka peluang bisnis baru dan mempercepat inovasi, sehingga pemimpin digital harus mampu menerjemahkan ide-ide kreatif menjadi implementasi nyata; (3) Pemimpin visioner berskala global: pemimpin digital wajib memberikan arah yang jelas serta mengelola proses transformasi bisnis digital dengan efektif; (4) Pemimpin pembelajar: dalam ekosistem yang kompleks dan dinamis akibat big data, pemimpin digital harus terus belajar dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan digital secara praktis; (5) Pemimpin strategis: pemimpin digital perlu memiliki pemahaman mendalam tentang kebijakan dan regulasi, karena akses informasi di era digital sangat terbuka dan cepat berubah.

Organisasi pendidikan yang memiliki budaya yang menekankan pembelajaran berkelanjutan, adaptabilitas, dan kerja sama internal akan lebih mampu menghadapi situasi disrupsi sekaligus memastikan kelangsungan layanan pendidikan (Elmanisar et al., 2024). Meningkatkan literasi digital guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor krusial dalam menciptakan sistem pembelajaran yang inovatif dan adaptif. Selain itu, budaya organisasi yang fleksibel berperan penting dalam memperkuat kompetensi digital sumber daya manusia di bidang Pendidikan (Bakhri & Mauladani, 2025). Implementasi kepemimpinan digital dan perubahan

budaya organisasi dapat mempercepat kesiapan institusi pendidikan dalam menghadapi tantangan di era disrupsi. Kolaborasi antara kepemimpinan digital dan budaya organisasi yang fleksibel meningkatkan kapasitas adaptif, kerja sama tim, serta kreativitas dalam lingkungan Pendidikan (Rofiq, 2025). Organisasi pendidikan yang adaptif merupakan organisasi yang mampu mengintegrasikan kemampuan respons cepat (*agility*) dan ketahanan jangka panjang (*resiliensi*).

Dengan demikian, transformasi menuju organisasi adaptif memerlukan pendekatan yang holistik, yang mengintegrasikan kepemimpinan, teknologi, budaya, dan kompetensi sumber daya manusia.

B. Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Digital dalam Transformasi Organisasi Pendidikan

Kepemimpinan digital terbukti berperan penting dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan, khususnya melalui integrasi teknologi, peningkatan efisiensi kerja, dan penguatan inovasi dalam sistem pembelajaran. Kepemimpinan digital tidak hanya berfungsi sebagai pengarah penggunaan teknologi, tetapi sebagai penggerak utama perubahan organisasi secara menyeluruh.

Teknologi sebagai faktor utama transformasi, Keberhasilan transformasi lebih ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun visi digital, mengelola perubahan, dan membentuk budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan digital tidak selalu berdampak optimal tanpa dukungan kesiapan sumber daya manusia dan sistem organisasi yang memadai.

Juga kepemimpinan digital menjadi fondasi utama dalam menciptakan organisasi pendidikan yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan. Pemimpin pendidikan perlu mengembangkan kompetensi digital sekaligus kemampuan manajemen perubahan, serta memperkuat literasi digital tenaga pendidik agar transformasi yang dilakukan tidak hanya bersifat teknis, tetapi berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Tabel 2. Profil artikel yang di review

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
Budiyati et al. (2025)	Kepemimpinan agile meningkatkan kinerja melalui adaptasi terhadap teknologi.
Hermansyah et al. (2024)	Keseimbangan agility dan stabilitas memperkuat organisasi.
Mikalef et al. (2021)	Big data analytics meningkatkan kapabilitas dinamis dan agility organisasi.
Nugroho & Putri (2025)	Agility memediasi hubungan kepemimpinan digital dan kinerja organisasi.
Saleh & Ruslan (2024)	Kepemimpinan agility dan budaya organisasi memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Digital dan Peningkatan Agility Organisasi

Peningkatan agility tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan digital secara langsung, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya organisasi, pemanfaatan data, serta keseimbangan antara fleksibilitas dan stabilitas sistem organisasi.

Adanya penelitian menempatkan teknologi sebagai determinan utama agility, sementara ada penelitian menunjukkan bahwa tanpa dukungan struktur dan budaya organisasi yang memadai, agility tidak berkembang secara optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan agility bersifat kompleks, tidak linear, dan bergantung pada kesiapan organisasi.

Tabel 3. Profil artikel yang di review

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
Budiyati et al. (2025)	Kepemimpinan agile meningkatkan kinerja melalui adaptasi terhadap teknologi.
Hermansyah et al. (2024)	Keseimbangan agility dan stabilitas memperkuat organisasi.
Mikalef et al. (2021)	Big data analytics meningkatkan kapabilitas dinamis dan agility organisasi.

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
Nugroho & Putri (2025)	Agility memediasi hubungan kepemimpinan digital dan kinerja organisasi.
Saleh & Ruslan (2024)	Kepemimpinan agility dan budaya organisasi memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

3. Kepemimpinan Digital dalam Membangun Resiliensi Organisasi Pendidikan

Hasil kajian menunjukkan bahwa resiliensi organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi sistem, yang mencakup proses antisipasi, respons, dan pemulihan terhadap perubahan. Ada juga penelitian menegaskan bahwa resiliensi merupakan kapabilitas dinamis yang tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian. Transformasi digital berkontribusi dalam memperkuat resiliensi melalui peningkatan efisiensi, fleksibilitas, dan akses terhadap informasi.

Beberapa Peneliti menyatakan transformasi digital secara langsung meningkatkan resiliensi organisasi, ada peneliti menyatakan peran utama justru terletak pada faktor manusia, seperti kemampuan adaptasi karyawan dan budaya organisasi. Resiliensi tidak terbentuk hanya melalui teknologi, tetapi melalui interaksi antara kepemimpinan, sumber daya manusia, dan sistem organisasi.

Kepemimpinan digital berperan dalam memperkuat resiliensi melalui strategi digital, pengembangan kompetensi, serta pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan mendorong terbentuknya agility organisasi sebagai respons awal terhadap perubahan, yang kemudian berkembang menjadi resiliensi sebagai kemampuan jangka panjang dalam menghadapi disrupsi.

Tabel 4. Profil artikel yang di review

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
Dogaru et al. (2026)	Resiliensi organisasi pendidikan dipengaruhi kemampuan adaptasi sistem.
Duchek (2020)	Resiliensi adalah kapabilitas dinamis (antisipasi, coping,

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
	adaptasi).
Firmansyah & Wibowo (2024)	Transformasi digital meningkatkan resiliensi organisasi pendidikan.
Natasha et al. (2025)	Kepemimpinan digital meningkatkan resiliensi dan kinerja SDM.
Putera et al. (2025)	Kepemimpinan digital memperkuat resiliensi melalui strategi digital.
Syafitri et al. (2025)	Kepemimpinan digital meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan.
Ye (2025)	Kepemimpinan digital memperkuat resiliensi melalui budaya organisasi.

4. Menuju Organisasi Pendidikan yang Adaptif di Era Disrupsi

Organisasi pendidikan yang adaptif terbentuk melalui kemampuan merespons perubahan secara cepat, fleksibel, dan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa adaptivitas tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan, kesiapan sistem organisasi, serta pengembangan kurikulum yang relevan.

Terdapat perbedaan antar studi penelitian, Sebagian penelitian menekankan kepemimpinan sebagai faktor utama dalam membangun organisasi adaptif, sementara ada penelitian menunjukkan bahwa adaptivitas lebih dipengaruhi oleh kesiapan sistem, seperti kurikulum dan infrastruktur. Transformasi digital tidak selalu diikuti oleh peningkatan adaptivitas, terutama ketika masih terdapat kesenjangan dalam implementasi dan kapasitas organisasi.

Organisasi adaptif dapat dipahami sebagai outcome dari proses transformasi yang didorong oleh kepemimpinan digital melalui pembentukan agility dan penguatan resiliensi organisasi. Pentingnya pendekatan organisasi pendidikan perlu mengembangkan kepemimpinan yang adaptif, memperkuat sistem pembelajaran yang fleksibel, serta meningkatkan kesiapan organisasi agar mampu menghadapi dinamika perubahan secara berkelanjutan.

Tabel 5. Profil artikel yang di review

Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
Elmanisar et al. (2024)	Kepemimpinan adaptif meningkatkan kemampuan sekolah menghadapi disrupsi.
Maulana et al. (2024)	Kepemimpinan adaptif meningkatkan respons organisasi terhadap perubahan.
Melissa et al. (2021)	Pembelajaran daring menegaskan pentingnya kesiapan digital organisasi.
Fullan & Quinn (2020)	Transformasi pendidikan memerlukan kepemimpinan berkelanjutan.
Jaelani et al. (2026)	Transformasi digital pendidikan masih menghadapi kesenjangan layanan.
Rofiq (2025)	Kurikulum adaptif menjadi solusi pendidikan di era disrupsi.
Rumapea et al. (2024)	Kepemimpinan digital meningkatkan kinerja organisasi.
Salam (2021)	Adaptasi organisasi penting dalam menghadapi perubahan layanan publik.
Sya'roni et al. (2025)	Kurikulum adaptif mendukung pendidikan abad ke-21.
Verhoef et al. (2021)	Transformasi digital memerlukan integrasi strategi dan organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil Systematis Literature review terhadap berbagai artikel nasional dan internasional, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital, agility, dan resiliensi membentuk suatu mekanisme yang terintegrasi dalam menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif. Kepemimpinan digital berfungsi sebagai kapabilitas strategis yang memicu agility sebagai respons jangka pendek, yang kemudian memperkuat resiliensi sebagai kapasitas jangka panjang menuju organisasi yang adaptif dan berkelanjutan. Organisasi pendidikan perlu menyeimbangkan antara agility dan stabilitas, memperkuat sistem pembelajaran yang fleksibel, serta membangun kolaborasi yang

berkelanjutan untuk menghadapi dinamika perubahan di era disrupsi.

B. Saran

1. Saran Praktis

Pimpinan dan praktisi pendidikan perlu memperkuat kompetensi kepemimpinan digital melalui pelatihan berkelanjutan, workshop, dan kolaborasi dengan institusi yang telah berhasil menerapkan transformasi digital. Misalnya, pelatihan penggunaan Learning Management System (LMS) dan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, peningkatan literasi digital guru perlu diprioritaskan agar pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dapat berjalan secara optimal dan berdampak pada kualitas pembelajaran.

2. Saran Kebijakan

Pembuat kebijakan perlu mendukung percepatan transformasi digital melalui pemerataan infrastruktur teknologi, peningkatan kompetensi digital tenaga pendidik, serta penguatan kurikulum yang fleksibel dan berbasis teknologi. Misalnya, melalui program pelatihan kepemimpinan digital bagi kepala sekolah dan sertifikasi kompetensi digital bagi guru. Kebijakan ini penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang adaptif dan relevan dengan tuntutan era disrupsi.

3. Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris hubungan kepemimpinan digital, agility, dan resiliensi terhadap kinerja organisasi pendidikan. Selain itu, perlu dikembangkan model konseptual yang lebih komprehensif serta instrumen pengukuran yang valid. Penelitian juga dapat mengeksplorasi peran teknologi baru, seperti Artificial Intelligence (AI), dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan digital dan adaptivitas organisasi pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adams, Donnie, and David Gurr. 2025. *TECHNOLOGY AND DIGITAL EDUCATIONAL LEADERSHIP THE FUTURE OF EDUCATION*. Routledge.
- Bakhri, Syaiful, and Adam Mauladani. 2025. "LITERASI DIGITAL GURU DI ERA DIGITAL: DAMPAK KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN BUDAYA ORGANISASI." 14(03): 1390–1401.
- Budiyati, Endah, Meti Nurhayati, and Erni Rihyanti. 2025. "Peran Gaya Kepemimpinan Agile Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Disrupsi Teknologi." 4(3): 432–46. doi:10.55123/mamen.v4i3.5784.
- Dogaru, Mariana, Mirela Cristina Negreanu, Olivia Piscić, and Alina Florentina P. 2026. "STEM Education Resilience in Resilient Organizations: A Systematic Review." (January): 1–15. doi:10.3389/feduc.2025.1611163.
- Duchek, Stephanie. 2020. "Organizational Resilience: A Capability-Based Conceptualization." *Business Research* 13(1): 215–46. doi:10.1007/s40685-019-0085-7.
- Elmanisar, Velnika, Batina Yulia Utami, and Nurhizrah Gistituati. 2024. "Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah Untuk Keberhasilan Di Era Disrupsi." 5(2): 2239–45.
- Firmansyah, Gustriza. E, Dr. Arie Wibowo .K. 2024. "THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL RESILIENCE IN DISTANCE EDUCATION INSTITUTION: HIGHER-ORDER SEM APPROACH." (April): 116–31.
- Hermansyah, Heri, Ricky Muhamad Zakaria, and Universitas Garut. 2024. "Novatio : Journal of Management Technology and Innovation." (2): 120–31.
- Kafa, Antonios. 2025. *Educational Leadership in a Changing World*.
- López-figueroa, José Carlos, Sergio Ochoa-jiménez, María Olivia Palafox-soto, Dalia Sujey, and Hernandez Munoz. 2025. "Digital Leadership: A Systematic Literature Review." : 1–22.
- Maulana, Irwan, Rahayu Susanti, Eliana Sari, and Neti Karnati. 2024. "Adaptive Leadership In The Digital Era In Educational Institutions." 2(2): 115–24. doi:10.62885/edusci.v2i2.510.
- Melissa, Svenja Bedenlier, Victoria I Marín, and Marion Händel. 2021. "Emergency Remote

- Teaching in Higher Education : Mapping the First Global Online Semester." *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. doi:10.1186/s41239-021-00282-x.
- Michael Fullan, Joanne Quinn. 2020. "Disruptive Innovators Prepare Today ' s Students to Be Tomorrow ' s Workforce ? TO PREPARE TOMORROW ' S."
- Mikalef, Patrick, Rogier Van De Wetering, and John Krogstie. 2021. "Information & Management Building Dynamic Capabilities by Leveraging Big Data Analytics : The Role of Organizational Inertia." 58(November 2020).
- Muhammad Noor Ginanjar Jaelani, Zulfitriya, & Yudha Prapantja. 2026. "Transformasi Digital Pendidikan Dasar Dan Kesenjangan Layanan Di Indonesia: Systematic Literature Review Terhadap Kebijakan Dan Implementasi." 25(1): 369-80. doi:https://doi.org/10.17509/e.v25i1.
- Munir, M, and Ita Zumrotus. "Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam : Studi Atas Adaptasi Kepemimpinan Di Era Society 5 . 0." : 1-14. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/jiem/issue/view/96>.
- Natasha, N, Ahmad Ac, Yusuf Alfian, and Rendra Anggoro. 2025. "Strengthening Digital Competence , Digital Leadership , and Employee Resilience in Improving Human Resource Performance in the Digital Era of Public Services." 5: 326-41.
- Nugroho, Bagas Pratama, and Siti Rahmawati Putri. 2025. "The Influence of Digital Leadership and Organizational Agility on Firm Performance : Evidence from Indonesian Mid-Sized Companies." 3(2): 114-22.
- Nuraini, Sri. 2025. "Digital Leadership and Organizational Transformation : A Literature Review." 7(2): 112-26.
- Prianti, Nila, Nella Darlina, and Nurhizrah Gistituati. 2025. "TRANSFORMASI GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU ERA DIGITAL : ANALISIS KEPEMIMPINAN SUPPORTIVE DAN." 10(4): 2214-24.
- Putera, Rachmatsah Adi, Palupi Lindasari Samputra, and Stepi Anriani. 2025. "The Role of Digital Leadership in Enhancing Organizational Resilience in the Digital Age." 4(12): 6019-30.
- Rofiq, Nur. 2025. "CURRICULUM DEVELOPMENT MODEL AS A SOLUTION FOR ADAPTIVE EDUCATION IN THE ERA OF DISRUPTION Nur Rofiq." 1(January): 66-76. doi:10.58518/gajie.v1i1.3269.
- Rumapea, Elsa Oktavera, Indah Putri Siboro, and Karina Manurung. 2024. "Digital Leadership in Improving Organizational Employee Performance." 4(3): 454-60.
- Salam, Rahmat. 2021. "Perubahan Dan Inovasi Pelayanan Publik Di Era New Normal Pandemi Covid-19 Changes and Innovations in Public Services in the New Normal." 3(April): 28-36.
- Saleh, Yusuf, and Muhlis Ruslan. 2024. "Indonesian Journal of Business and Management PENGARUH KEPEMIMPINAN AGILITY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALU The Effect of Agility Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction at the BPJS Ketenagakerjaan Office Branch of Palu." 7(1): 109-15. doi:10.35965/jbm.v7i1.5208.
- Sya'roni, Jalil, Abdul, and Anda Juanda. 2025. "MERANCANG PENGEMBANGAN KURIKULUM ADAPTIF DI ERA DISRUPSI : STRATEGI TRANSFORMASIONAL UNTUK PENDIDIKAN ABAD - 21." 8(2): 13-26.
- Syafitri, Netti, Dewi Permata Sari, and Sina. 2025. "Kepemimpinan Digital Sebagai Kunci Adaptasi Karyawan Di Tengah Transformasi Teknologi." 4(2): 168-81. doi:10.54259/manabis.v4i2.4842.
- Syarqowi, Muhammad, Muhammad Zuhaery, and Hidayati. 2025. "Jurnal Manajemen Pendidikan Peran Kepemimpinan Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan : Literature Review." 7(2015).
- Torres, Joel Mayo, Mohammad Salehudin, and Sri Susmiyati. 2024. "The Influence of Digital Leadership Toward Digital Transformation of Education." 07(02): 139-53.

- Verhoef, Peter C, Thijs Broekhuizen, Yakov Bart, Abhi Bhattacharya, John Qi Dong, Nicolai Fabian, and Michael Haenlein. 2021. "Digital Transformation : A Multidisciplinary Reflection and Research Agenda ☆." 122(November 2019): 889–901. doi:10.1016/j.jbusres.2019.09.022.
- Ye, Qiuxian. 2025. "Digital Leadership Enhances Organizational Resilience by Fostering Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Culture." : 1–12