

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Implementasi kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan komitmen kuat para pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi dan membangun hubungan kerja inklusif serta menjaga kepercayaan staf. Mereka mengadopsi teknologi seperti TRK, E-SAKIP, dan SIPD, serta mengikuti pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Para pemimpin merumuskan visi dan misi dengan jelas, melibatkan seluruh tim, dan memberikan pelatihan teknologi. Aplikasi TRK digunakan untuk pemantauan dan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk memotivasi staf. Komunikasi dilakukan melalui *WhatsApp*, *Zoom*, dan *email*, serta mereka mengatasi konflik dengan empati. Hubungan interpersonal yang kuat dan inklusif dibangun melalui forum karyawan dan mentoring lintas departemen. Mereka mengelola keragaman dengan budaya kerja inklusif dan merespons perubahan dengan evaluasi rutin dan konsultasi *stakeholders*. Kepercayaan dibangun melalui transparansi, konsistensi, dan komunikasi terbuka. Secara keseluruhan, kepemimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berhasil mengintegrasikan teknologi, membangun hubungan inklusif, dan menjaga kepercayaan staf untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Faktor utama yang mendukung keberhasilan kepemimpinan digital mencakup komitmen dari semua level organisasi, investasi dalam pengembangan keterampilan digital, dan budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Peran pimpinan yang memahami dan mampu mengarahkan penggunaan teknologi, pendekatan berbasis data, komunikasi yang efektif dan transparan, serta sumber daya manusia yang kompeten juga merupakan faktor penting. Kolaborasi yang didukung oleh perkembangan teknologi turut mempercepat dan mempermudah penyelesaian tugas serta pengambilan keputusan. Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk implementasi kepemimpinan digital yang sukses. Kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dihadapkan pada berbagai hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan terutama dari

pegawai senior, kurva pembelajaran teknologi yang curam, serta *mindset* pegawai yang belum terbuka terhadap inovasi. Selain itu, masalah teknis pada infrastruktur IT seperti *server* yang tidak stabil juga menjadi penghambat signifikan. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan pendekatan strategis yang melibatkan pendidikan kontinyu, perubahan budaya organisasi, dan peningkatan keandalan infrastruktur teknologi.

Kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat telah memberikan sumbangsih dalam mengembangkan kerangka kinerja yang meliputi efisiensi operasional, kolaborasi antar tim, evaluasi kinerja pegawai, serta pengembangan keterampilan digital, yang secara keseluruhan memiliki peran dalam peningkatan indikator kinerja pegawai. Pendekatan kepemimpinan digital juga telah membantu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk tidak hanya beradaptasi dengan era digital yang cepat berubah tetapi juga untuk mengambil peran yang lebih proaktif dalam memenuhi kebutuhan pegawai secara efisien dan responsif terhadap perubahan.

## 5.2 Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang diterapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang berkomitmen dalam mengintegrasikan teknologi dalam operasional dan pengelolaan organisasi terbukti penting dalam mendorong efisiensi dan transparansi. Adaptasi digital serta pelatihan teknologi menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut, dengan pelatihan berkelanjutan yang memastikan pegawai dapat menguasai teknologi baru. Hubungan kerja yang inklusif dan komunikasi yang efektif melalui platform digital juga memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi yang kuat di antara para pegawai. Keberhasilan kepemimpinan digital ini didukung oleh komitmen dari seluruh level organisasi, investasi dalam pengembangan keterampilan digital, serta budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Peran pemimpin yang memahami teknologi, memiliki komunikasi yang transparan, serta staf yang kompeten menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan digital. Resistensi terhadap perubahan, terutama dari pegawai senior, menjadi hambatan utama yang perlu diatasi dengan strategi manajemen perubahan yang efektif. Kurva pembelajaran teknologi yang curam menunjukkan bahwa pegawai memerlukan waktu dan dukungan untuk menguasai teknologi baru, sehingga program pelatihan yang berkelanjutan sangat diperlukan. *Mindset* pegawai yang belum terbuka terhadap inovasi juga menjadi tantangan, sehingga perlu adanya fokus pada pengembangan budaya kerja yang mendorong kreativitas, inovasi, dan penerimaan terhadap perubahan. Selain itu, infrastruktur IT yang tidak stabil merupakan penghambat signifikan yang membutuhkan investasi lebih lanjut untuk mendukung implementasi teknologi secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai bagaimana kepemimpinan digital memiliki peran dalam peningkatan indikator kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Implikasi ini dapat membantu para *stakeholders* dalam membuat keputusan strategis untuk memperkuat dan mempercepat transformasi digital di lingkungan kerja mereka, memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat dan memenuhi tuntutan masa depan.

### 5.3 Rekomendasi

Untuk meningkatkan pemahaman kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menyarankan agar para pemimpin terus memperkuat komitmen mereka terhadap integrasi teknologi melalui kebijakan dan strategi yang mendukung transformasi digital, termasuk mengadakan pelatihan dan *workshop* yang fokus pada pengembangan kepemimpinan digital. Komitmen ini harus mencakup semua level organisasi agar seluruh pegawai merasa memiliki peran dalam proses transformasi termasuk untuk pimpinan selanjutnya yang akan meneruskan estafet kepemimpinan. Dinas Pendidikan juga harus mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan pegawai menguasai teknologi baru, dengan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan perkembangan teknologi terkini. Selain itu, program

mentorship dapat diterapkan, di mana pegawai yang lebih terampil dalam teknologi membimbing rekan-rekan mereka yang membutuhkan dukungan dalam pembelajaran teknologi.

Penggunaan *platform* digital yang sesuai dengan kebutuhan untuk komunikasi dan kolaborasi perlu terus didorong, memastikan semua pegawai memiliki akses dan kemampuan untuk menggunakannya dengan baik. Membangun budaya kerja yang transparan melalui sesi *feedback* dan komunikasi terbuka secara rutin juga sangat penting. Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, terutama dari pegawai senior, Dinas Pendidikan perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang efektif, termasuk pendekatan personal, pelatihan khusus, dan pengenalan bertahap terhadap teknologi baru. Kampanye internal untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman pegawai tentang pentingnya inovasi dan adaptasi teknologi dalam pekerjaan mereka juga harus diselenggarakan.

Investasi dalam infrastruktur IT yang mendukung operasional teknologi sangat diperlukan, memastikan jaringan internet yang stabil serta perangkat keras dan lunak yang memadai tersedia untuk semua pegawai. Selain itu, sistem IT yang digunakan harus memiliki tingkat keamanan yang tinggi untuk melindungi data dan informasi penting dari ancaman siber. Membangun budaya kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi juga penting, dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengapresiasi inisiatif inovatif. Menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam mencoba hal-hal baru dan berinovasi. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diharapkan dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan kepemimpinan digital yang memiliki peran dalam peningkatan indikator kinerja pegawai, sekaligus mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dari transformasi digital.