



Peran Kepemimpinan Digital Militer dalam Transformasi Sosial Budaya sebagai Akselerator Digitalisasi Organisasi Militer

Putu Dian Ekawati¹, Bambang Suharjo², Qomar Syarifuddin³

^{1,2,3}Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

E-mail: p.dianeka.w@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-09-10 Revised: 2025-10-15 Published: 2025-11-06 Keywords: <i>Military Digital Leadership;</i> <i>Socio-Cultural Transformation;</i> <i>Digital Transformation;</i> <i>Military Organizations.</i>	This research investigates the critical role of Military Digital Leadership in driving Socio-Cultural Transformation within military organizations to accelerate Digital Transformation. The study adopts a qualitative phenomenological approach, focusing on experiences within a specific hierarchical military unit. Findings indicate that Digital Transformation implementation in military organizations remains uneven, constrained by a static organizational culture, limited human resources capabilities, and infrastructural deficits. The core finding, validated by a high Pearson Correlation Coefficient, establishes that achieving an ideal Digital Transformation model is strongly influenced by Military Digital Leadership. This leadership leverages the rigid <i>unity of command</i> principle to mandate Socio-Cultural Transformation, which is a crucial prerequisite for overcoming institutional resistance and changing personnel mindset. The study proposes a framework where effective Military Digital Leadership acts as the primary catalyst, mediating Socio-Cultural Transformation to ensure successful and sustainable Digital Transformation for supporting modern military operations.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-09-10 Direvisi: 2025-10-16 Dipublikasi: 2025-11-06 Kata kunci: <i>Kepemimpinan Digital Militer;</i> <i>Transformasi Sosial Budaya;</i> <i>Transformasi Digital;</i> <i>Organisasi Militer.</i>	Penelitian ini mengkaji peran penting Kepemimpinan Digital Militer dalam mendorong Transformasi Sosial Budaya sebagai akselerator untuk Transformasi Digital dalam organisasi militer. Menggunakan pendekatan fenomenologis kualitatif, penelitian ini berfokus pada pengalaman-pengalaman dalam satuan militer hierarkis yang spesifik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Transformasi Digital dalam organisasi militer masih tidak merata, terhambat oleh budaya organisasi yang statis, keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, serta kekurangan infrastruktur. Temuan utama, yang divalidasi dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson yang tinggi, mengungkapkan bahwa keberhasilan pencapaian model Transformasi Digital yang ideal sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Digital Militer. Kepemimpinan ini memanfaatkan prinsip kesatuan komando untuk memandatkan Transformasi Sosial dan Budaya, yang merupakan syarat penting dalam mengatasi hambatan institusional dan mengubah pola pikir personel. Penelitian ini mengusulkan sebuah kerangka kerja di mana Kepemimpinan Digital Militer berfungsi sebagai katalis penting yang memediasi Transformasi Sosial dan Budaya, memastikan keberhasilan dan keberlanjutan Transformasi Digital untuk mendukung operasi militer modern.

I. PENDAHULUAN

Di era Revolusi Industri 4.0 yang sedang berkembang pesat, organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi yang berkembang, termasuk dalam sektor pertahanan dan keamanan. Perkembangan teknologi ini, yang mencakup otomatisasi dan digitalisasi, telah mendorong organisasi militer untuk melakukan transformasi guna mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokoknya. Dengan semakin kompleksnya ancaman, seperti peperangan asimetris dan serangan siber, serta kebutuhan akan adaptasi berkelanjutan dalam operasional militer, penerapan sistem digital yang efisien menjadi sangat penting.

Pemerintah Indonesia telah merespons tantangan ini dengan mengeluarkan Peraturan

Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang mewajibkan seluruh organisasi, termasuk militer, untuk menerapkan sistem elektronik di setiap unit kerja guna meningkatkan kinerja dan efektivitas. Menanggapi perkembangan ini, Presiden Republik Indonesia menekankan perlunya transformasi militer yang disesuaikan dengan dinamika lingkungan strategis yang cepat dan penuh tantangan. Peluncuran berbagai aplikasi digital oleh organisasi militer Indonesia merupakan bukti nyata dari komitmen ini, yang bertujuan meningkatkan literasi digital dan budaya di kalangan personel militer.

Namun implementasi Transformasi Digital di organisasi militer Indonesia masih menghadapi

berbagai tantangan unik. Karakteristik khas militer, seperti struktur hierarkis yang mendalam dan prinsip kesatuan komando, sering kali menghambat fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat. Selain itu, adanya hambatan budaya yang mengarah pada resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dan infrastruktur, membuat transformasi digital berjalan lebih lambat dari yang diharapkan.

Penelitian ini berfokus pada organisasi militer di Indonesia yang terlibat dalam penegakan hukum dan disiplin, yang merupakan unit dengan urgensi tinggi terhadap penerapan teknologi digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran Kepemimpinan Digital Militer dalam memfasilitasi dan mempercepat Transformasi Digital di unit tersebut, dengan mengidentifikasi faktor-faktor sosial dan budaya yang menjadi hambatan serta bagaimana kepemimpinan dapat mengatasi hambatan tersebut untuk memastikan keberhasilan transformasi digital.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif fenomenologis, yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman subjektif para pelaku organisasi militer dalam menghadapi Transformasi Digital. Pendekatan fenomenologis memungkinkan peneliti untuk memahami makna dari perspektif partisipan, yang dalam hal ini adalah anggota organisasi militer yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital.

Unit analisis penelitian ini adalah organisasi militer. Unit ini dipilih karena memiliki urgensi tinggi dalam penerapan Transformasi Digital untuk meningkatkan efektivitas operasional. Informan penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait dengan topik penelitian. Informan yang dipilih terdiri dari perwira dan bintara yang memiliki pengalaman dalam kepemimpinan dan digitalisasi di tingkat pusat maupun wilayah.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara mendalam (semi-terstruktur), dan studi dokumentasi. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, dengan wawancara yang dilakukan secara langsung untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dari para informan. Aspek etika penelitian di

lingkungan militer memerlukan penyesuaian yang ketat, terutama dalam hal privasi dan kerahasiaan informasi yang diungkapkan oleh para informan.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo 12. Proses analisis melibatkan transkripsi wawancara, pengodean data, pengembangan tema dan kategori, serta penyajian hasil analisis dalam bentuk naratif. Triangulasi digunakan untuk memverifikasi hasil temuan dari berbagai sumber data, guna memastikan validitas dan kredibilitas hasil penelitian menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode deskriptif untuk menganalisis data survei dan menganalisis wawancara (LaRoche *et al.*, 2018).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kendala Implementasi Transformasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Transformasi Digital diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, implementasinya di lingkungan organisasi militer Indonesia masih belum optimal. Terdapat lima faktor penghambat utama yang mengidentifikasi kesenjangan dalam penerapan Transformasi Digital, yaitu:

- a) Pola Pikir (*Mindset*): Anggapan bahwa Transformasi Digital adalah suatu hal yang rumit dan sulit diterima. Banyak anggota yang merasa tidak siap dan tidak terlatih dalam menggunakan teknologi baru.
- b) Sumber Daya Manusia (SDM): Kapabilitas personel yang masih terbatas, dengan sebagian besar personel militer belum memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang teknologi dan digitalisasi.
- c) Infrastruktur: Kesiapan sarana dan prasarana yang belum memadai, termasuk perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mendukung sistem digital yang efektif.
- d) Anggaran: Keterbatasan anggaran pemenuhan infrastruktur digital yang memadai.
- e) Regulasi/Kebijakan: Peraturan dan kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung percepatan Transformasi Digital, serta adanya kesenjangan antara

kebijakan yang ada dan praktik implementasi di lapangan.

Kondisi ini sangat berdampak pada efektivitas dan akurasi penindakan, serta kecepatan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, sistem informasi manajemen yang digunakan masih terbatas, hanya menggunakan aplikasi yang kurang terintegrasi, seperti Microsoft Excel untuk pengelolaan data perkara. Tidak adanya Laboratorium Digital Forensik juga menjadi kendala dalam menangani kasus-kasus yang memerlukan teknologi canggih untuk analisis lebih lanjut.

2. Peran Penting Kepemimpinan Digital Militer.

Untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel kunci, analisis dilakukan dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson melalui perangkat NVivo 12. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Digital Militer dan pencapaian Transformasi Digital yang ideal. Tabel berikut memperlihatkan hasil analisis hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Korelasi Pearson Antar Node Kunci

Kode A	Kode B	Koefisien Korelasi Pearson	Tingkat Hubungan
Transformasi Digital Ideal	Kepemimpinan Digital Militer	0.670558	Kuat
Urgensi Transformasi Digital	Kepemimpinan Digital Militer	508,290	Cukup Kuat
Urgensi Transformasi Digital	Transformasi Digital Ideal	0.500445	Cukup Kuat
Urgensi Transformasi Digital	Organisasi Militer	292,988	Rendah/Lemah

Sumber: Hasil Pengolahan Data Nvivo, 2025.

Koefisien Korelasi Pearson yang tinggi (0.670558) antara Kepemimpinan Digital Militer dan Transformasi Digital Ideal menunjukkan bahwa pencapaian model Transformasi Digital yang ideal sangat bergantung pada peran Kepemimpinan Digital Militer dalam mengarahkan dan memfasilitasi perubahan. Sebaliknya, hubungan yang lemah (0.292988) antara Urgensi Transformasi Digital dan Organisasi Militer mengindikasikan bahwa meskipun urgensi digitalisasi diakui, resistensi internal terhadap perubahan

tetap menjadi hambatan besar dalam implementasi transformasi ini.

3. Perumusan Model Konseptual Transformasi Militer Ideal.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, penelitian ini mengusulkan model konseptual Transformasi Militer Ideal, yang mencakup tiga pilar utama:

- Kepemimpinan Digital Militer:** Sebagai penggerak utama yang mengarah pada perubahan budaya dan digitalisasi.
- Transformasi Sosial dan Budaya:** Sebagai jembatan yang menghubungkan kepemimpinan dengan personel untuk mengatasi hambatan budaya dan resistensi terhadap teknologi.
- Transformasi Digital:** Mengintegrasikan teknologi dalam operasi militer secara menyeluruh.

Tabel 2: Kerangka Transformasi Digital Organisasi Militer Ideal

Pilar Penggerak	Elemen Kunci Kepemimpinan Digital Militer	Fokus Transformasi Sosio-Kultural	Capaian Transformasi Digital Militer
Kepemimpinan Digital Militer	1. Kepemimpinan Terpimpin (Asas Kesatuan Komando)	1. Transformasi Sosial (Faktor Eksternal & Internal)	1. Berbasis digital
	2. Pola Pikir Digital (kemampuan & kemauan transformasi)	2. Transformasi Budaya (Budaya Organisasi)	2. Mempermudah pekerjaan
			3. Akses berbeda antara administrator dan user
			4. Keamanan
			5. Kerahasiaan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

B. Pembahasan

1. Interpretasi Hubungan Kausal: Kepemimpinan sebagai Pengaruh Utama

Temuan yang menunjukkan hubungan kuat antara Kepemimpinan Digital Militer dan Transformasi Digital Ideal (Koefisien Pearson 0.670558) menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin dalam merancang dan memimpin perubahan dalam organisasi militer. Dalam struktur militer yang mengutamakan komando yang tegas, perubahan harus dimulai dari atas ke bawah. Kepemimpinan Digital Militer memanfaatkan asas kesatuan komando untuk memastikan bahwa Transformasi Sosial Budaya berjalan sesuai visi

organisasi untuk mendukung keberhasilan Transformasi Digital.

2. Transformasi Sosial Budaya: Jembatan untuk Mengatasi Hambatan Organisasi

Hubungan yang lemah antara Urgensi Transformasi Digital dan Organisasi Militer menunjukkan adanya hambatan struktural dan budaya yang mendalam dalam organisasi militer. Meskipun urgensi digitalisasi diakui, resistensi budaya terhadap perubahan tetap menjadi faktor penghambat utama. Oleh karena itu, Transformasi Sosial dan Budaya harus diprioritaskan sebagai strategi untuk mengatasi hambatan internal ini. Kepemimpinan Digital Militer yang efektif harus dapat mengarahkan perubahan pola pikir personel serta menumbuhkan budaya yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi.

3. Kepemimpinan Digital Militer yang Adaptif: Mengintegrasikan Komando dan Digitalisasi

Kepemimpinan Digital Militer harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tetap mempertahankan struktur hierarkis yang kuat. Pemimpin digital militer harus memahami dampak teknologi pada budaya organisasi dan kinerja operasional, serta memastikan integrasi antara sistem komando dan kontrol berbasis digital dengan teknologi canggih lainnya. Dalam konteks ini, Kepemimpinan Digital Militer berperan sebagai jembatan yang menghubungkan strategi digital organisasi dengan realitas operasional di lapangan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Transformasi Digital di lingkungan organisasi militer, masih berada pada tahap implementasi yang parsial dan belum optimal. Terdapat lima faktor utama yang menghambat kemajuan transformasi ini:

1. Pola Pikir (*Mindset*) yang masih menganggap Transformasi Digital sebagai hal yang rumit dan sulit diterima.
2. Sumber Daya Manusia yang kapabilitasnya masih terbatas, dengan sebagian besar personel tidak memiliki keterampilan

digital yang cukup untuk mendukung perubahan ini.

3. Infrastruktur yang belum memadai untuk mendukung penerapan sistem digital yang efektif dan terintegrasi.
4. Anggaran yang terbatas, yang menyebabkan terhambatnya pengembangan dan pemeliharaan infrastruktur digital.
5. Regulasi/Kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung dan mendorong percepatan Transformasi Digital.

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan Transformasi Digital Ideal sangat bergantung pada peran Kepemimpinan Digital Militer yang efektif. Koefisien Korelasi Pearson yang tinggi antara Kepemimpinan Digital Militer dan Transformasi Digital Ideal mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan yang kuat dan terarah merupakan faktor kunci dalam memfasilitasi perubahan organisasi yang sukses. Dalam hal ini, Kepemimpinan Digital Militer berfungsi sebagai pendorong utama, yang memanfaatkan prinsip Kepemimpinan Terpimpin untuk mengarahkan dan mengatasi hambatan struktural dan budaya yang ada.

Transformasi Sosial dan Budaya di dalam organisasi militer berfungsi sebagai jembatan yang memastikan bahwa personel militer dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi. Tanpa perubahan dalam pola pikir dan budaya organisasi, Transformasi Digital tidak akan berjalan efektif, bahkan meskipun teknologi sudah ada dan siap diterapkan.

B. Saran

Adapun Saran Implikasi Praktis dari penelitian ini adalah:

1. Peningkatan kapabilitas kepemimpinan digital melalui pelatihan dan pengembangan pemimpin yang tidak hanya memahami teknologi tetapi juga dapat mengintegrasikannya dengan struktur hierarki militer. Kepemimpinan yang baik dapat mempercepat adopsi dan keberhasilan transformasi digital di organisasi militer.
2. Strategi Perubahan Sosial dan Budaya dengan perubahan dalam pola pikir dan budaya. Untuk mengatasi hambatan budaya yang ada, diperlukan strategi perubahan yang mendalam di kalangan personel militer. Pelatihan dan komunikasi yang

efektif akan membantu personel beradaptasi dengan perubahan teknologi.

3. Optimalisasi Infrastruktur Teknologi untuk mendukung transformasi digital yang efektif. Hal ini mencakup penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak yang terintegrasi dan dapat mendukung sistem informasi manajemen yang lebih efisien dan interoperabel antar unit.
4. Perubahan Kebijakan dan Regulasi untuk mendukung transformasi digital, termasuk mencakup keamanan data dan pengelolaan informasi yang lebih efisien. Kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi digital dalam operasi militer akan mempercepat transformasi digital.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurachman, Dudung. 2022. "Military Leadership Development in the Digital Era." *Jurnal Ekonomi* 11, no. 2: 1678–1683.
- Alblooshi, Waleed, Abdur Rahim Shamsuzzoha, dan Ahmed H. Al-Marzooqi. 2021. "The Effect of Leadership Styles on Organizational Innovation: Evidence from UAE." *European Journal of Innovation Management* 24, no. 2: 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>.
- Boulton, Clint. 2021. "What is digital transformation? A necessary disruption | CIO." CIO Asean. <https://www.cio.com/article/3211428/what-is-digital-transformation-a-necessary-disruption.html>.
- Cartwright, Jeff. 1999. *Cultural Transformation*. London: Pearson Education Limited.
- Fakhri M., Pradana M., Syarifuddin dan Suhendra Y. 2020. "Leadership Style and Its Impact On Employee Performance at Indonesian Electricity Company." *The Open Psychology Journal* 13: 321–325. DOI: 10.2174/1874350102013010321.
- Husserl, Edmund. 2013. *The Idea of Phenomenology: A Translation of Die Idee Der Phänomenologie Husserliana II*. Springer Science & Business Media.
- Kane, Gerald C., Doug Palmer, and Anh Nguyen Phillips. 2023. "Leading in the Digital Era: Capabilities, Culture, and Change." *MIT Sloan Management Review*.
- Pasamar, Susana, M. C. Díaz-Fernández, dan J. L. F. Sánchez. 2019. "Transactional and Transformational Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Unique Contributions to Leaders' Trustworthiness." *Journal of Business Research* 101: 65–76.
- Ryu G., dan Shim D. C. 2020. "Developmental Leadership, Skill Development and Work Engagement." *International Review of Public Administration* 25, no. 1: 64–79. <https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1738978>.
- Teixeira J., Paris L., Santos N. Dan Sousa B. 2024. "Empowering Leadership in the Military: Pros and Cons." *Merits* 4, no. 4: 346–369. <https://doi.org/10.3390/merits4040026>.
- Verhoef, Peter C., Thijs Broekhuizen, Yakov Bart, Abhi Bhattacharya, John Qi Dong, Nicolai Fabian, dan Michael Haenlein. 2021. "Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection and Research Agenda." *Journal of Business Research* 122 (C): 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>.
- Watson, Laura A. 2023. "Barriers to Digital Transformation in Hierarchical Military Institutions." *Journal of Organizational Change in Security Forces* 8, no. 2: 90–106.
- Wong, L., S. J. Gerras, and C. D. Allen. 2003. "Military Leadership: A Context Specific Review." US Army Research. DOI:10.1016/j.leaqua.2003.08.001.
- Wulandari Anna dan Mulyanto Heru. 2024. *Kepemimpinan*. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta.