

# Leadership *and* Social Influence *in the* Digital Age

By: Rudy C Tarumingkeng



Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Professor of Management NUP: 9903252922

Guru Besar Emeritus IPB-University

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan  
Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari)

Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar, IPB-University, Bogor (2005-2006)

AI - Data Analyst, dan Ketua Senat Akademik, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

---

© RudyCT Academic Series

[rudyct75@gmail.com](mailto:rudyct75@gmail.com)

14 Maret 2026

## LEADERSHIP AND SOCIAL INFLUENCE IN THE DIGITAL AGE

### Pendahuluan

Zaman digital telah mengubah bukan hanya alat yang kita pakai, tetapi juga cara manusia memimpin, memengaruhi, membangun kepercayaan, dan membentuk tindakan kolektif. Transformasi digital mengubah struktur organisasi, pasar, dan komunitas; memengaruhi pekerjaan, keterampilan, privasi, keamanan, serta isu pemerataan dan inklusi. Karena itu, kepemimpinan di era digital tidak dapat dipahami sekadar sebagai versi lama dari kepemimpinan yang dipindahkan ke layar, melainkan sebagai bentuk kepemimpinan yang bekerja di tengah ekosistem yang lebih cepat, lebih terbuka, lebih terhubung, dan lebih rentan terhadap gangguan informasi. ([OECD](#))

Dalam konteks pasar kerja global, perubahan ini tampak sangat jelas. *Future of Jobs Report 2025* dari World Economic Forum menunjukkan bahwa **leadership and social influence** termasuk keterampilan yang mengalami kenaikan relevansi paling besar dibanding edisi 2023, dengan kenaikan 22 poin persentase dalam proporsi responden yang menyebutnya sebagai keterampilan inti. Laporan itu juga menempatkan keterampilan ini di antara kemampuan yang tetap penting di tengah naiknya AI, big data, literasi teknologi, dan kebutuhan akan resiliensi. Artinya, semakin digital dunia, semakin penting pula kapasitas manusia untuk memimpin orang lain, membangun pengaruh sosial, dan mengarahkan tindakan bersama. ([World Economic Forum](#))

Pada saat yang sama, perubahan ini memperumit tugas pemimpin. Harvard Business Publishing Corporate Learning melaporkan pada 2024 bahwa perubahan sosial, teknologi, dan organisasi yang makin cepat membuat peran pemimpin meluas secara radikal; "coping skills" tidak lagi cukup, dan kepemimpinan makin menyerupai profesi kompleks yang menuntut pengembangan serius, bukan perbaikan kecil yang sporadis. Dengan kata lain, pemimpin masa kini tidak hanya diminta menjaga stabilitas, tetapi juga menafsirkan perubahan, memelihara kepercayaan, mengelola makna, dan mengoordinasikan respons di bawah tekanan informasi yang terus bergerak. ([Harvard Business Impact](#))

Esai ini berargumen bahwa **leadership and social influence in the digital age** harus dipahami sebagai kemampuan ganda: pertama, kemampuan mengarahkan orang dan organisasi menuju tujuan yang bermakna; kedua, kemampuan membentuk persepsi, legitimasi, dan tindakan kolektif di ruang yang semakin ditentukan oleh jaringan digital, platform, data, dan algoritma. Kepemimpinan yang efektif di era ini bukan hanya soal kewenangan formal, tetapi juga soal kredibilitas, literasi digital, kepekaan etis, kemampuan komunikasi lintas kanal, dan kapasitas membangun kepercayaan ketika perhatian manusia terpecah dan otoritas tradisional melemah. ([OECD](#))

## 1. Memahami Leadership and Social Influence

Secara klasik, kepemimpinan sering dipahami sebagai kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam era digital, definisi itu masih berlaku, tetapi lingkungannya berubah total. Pengaruh kini tidak hanya dibangun melalui tatap muka, jabatan formal, atau simbol status organisasi, tetapi juga melalui komunikasi digital, visibilitas publik, reputasi daring, dan kecepatan respons terhadap arus informasi. Karena itu, **social influence** tidak lagi sekadar hasil dari kedekatan fisik atau struktur hierarkis; ia semakin dibentuk oleh jaringan, percakapan digital, dan ekosistem platform. Hal ini konsisten dengan

temuan OECD bahwa transformasi digital mengubah cara organisasi dan komunitas berstruktur serta bagaimana orang saling berinteraksi, berpartisipasi, dan bekerja. ([OECD](#))

Dalam konteks kontemporer, leadership dan social influence tidak boleh dipisahkan. Pemimpin tanpa pengaruh sosial hanya memiliki jabatan administratif. Sebaliknya, pengaruh sosial tanpa kepemimpinan mudah berubah menjadi popularitas tanpa arah. World Economic Forum menempatkan keterampilan ini sebagai satu kluster justru karena dunia kerja modern membutuhkan figur yang tidak hanya mampu mengatur proses, tetapi juga memobilisasi orang, membentuk kepercayaan, dan menggerakkan kerja sama dalam situasi yang makin kompleks dan terhubung. ([World Economic Forum](#))

Di sini penting dibedakan antara **otoritas** dan **pengaruh**. Otoritas berasal dari posisi; pengaruh berasal dari penerimaan. Dalam organisasi digital, seseorang bisa memiliki otoritas formal tetapi pengaruh sosial yang rendah jika komunikasinya kaku, tidak dipercaya, atau gagal membaca budaya digital tim. Sebaliknya, seseorang dapat memiliki pengaruh sangat besar melalui jejaring digital meski jabatannya tidak tinggi. Fenomena ini membuat kepemimpinan modern makin menuntut legitimasi yang harus dirawat terus-menerus, bukan sekadar diwarisi dari struktur. Perubahan struktur dan ekspektasi ini sejalan dengan laporan OECD dan Harvard Business Publishing yang sama-sama menekankan meluasnya kompleksitas peran pemimpin di lingkungan digital. ([Harvard Business Impact](#))

## 2. Mengapa Era Digital Mengubah Hakikat Kepemimpinan

Ada beberapa alasan mengapa era digital mengubah kepemimpinan secara mendasar. Pertama, informasi bergerak sangat cepat. Keputusan, komentar, dan respons pemimpin kini dapat tersebar hampir seketika ke banyak audiens. Akibatnya, kepemimpinan menjadi lebih terbuka terhadap pengawasan, interpretasi, dan reaksi publik. Kedua, digitalisasi

mengubah ritme kerja dan ekspektasi respons. OECD mencatat bahwa penggunaan teknologi digital yang meningkat mengaburkan batas antara ruang kerja, ruang belajar, dan kehidupan pribadi, sehingga kualitas kepemimpinan ikut diuji dalam cara mengelola waktu, beban, dan kesejahteraan orang. ([OECD](#))

Ketiga, transformasi digital menggeser struktur organisasi dari model yang sepenuhnya vertikal ke model yang lebih jaringan, kolaboratif, dan sering lintas fungsi. Dalam lingkungan seperti ini, pemimpin tidak bisa hanya mengandalkan perintah satu arah. Ia harus mampu membangun koordinasi melalui persuasi, komunikasi, interpretasi data, dan pembentukan kesepahaman lintas tim. Harvard Business Publishing menilai bahwa kepemimpinan kini menjadi profesi yang lebih kompleks dan terspesialisasi justru karena perubahan organisasi tidak lagi dapat dihadapi dengan pelatihan tambahan yang kecil-kecil. ([Harvard Business Impact](#))

Keempat, era digital memperbesar peran **trust** atau kepercayaan. Ketika orang dibanjiri informasi, kepercayaan menjadi mata uang sosial yang semakin penting. Pemimpin harus mampu menunjukkan konsistensi, transparansi, dan ketepatan komunikasi. Jika tidak, ruang digital dengan cepat memperbesar keraguan dan menyebarkan interpretasi alternatif. OECD bahkan memasukkan isu *information integrity*, privasi, keamanan, kesehatan mental, dan perlindungan konsumen sebagai bagian dari tantangan transformasi digital. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital bekerja di medan yang jauh lebih sensitif daripada sekadar manajemen kinerja. ([ONE MP](#))

### **3. Pergeseran dari Kepemimpinan Hierarkis ke Kepemimpinan Jaringan**

Dalam banyak organisasi tradisional, kepemimpinan bekerja terutama melalui rantai komando. Era digital tidak menghapus struktur ini, tetapi membuatnya kurang memadai jika berdiri sendiri. Tim sekarang lebih

sering tersebar, bekerja secara hibrida, memanfaatkan platform kolaborasi, dan beroperasi lintas wilayah serta fungsi. Dalam situasi seperti ini, efektivitas pemimpin lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya menjadi penghubung, penyelar, dan penafsir makna bersama daripada sekadar pemberi instruksi. Laporan WEF tentang *New Economy Skills* menunjukkan bahwa selain leadership and social influence, keterampilan seperti collaboration, systems thinking, creativity and problem solving, serta curiosity and lifelong learning juga sangat dibutuhkan, yang menandakan bahwa kepemimpinan masa depan bekerja di dalam jejaring kemampuan manusiawi, bukan di atas kepatuhan mekanis belaka.

Model kepemimpinan jaringan ini menuntut tiga perubahan. Pertama, pemimpin harus lebih banyak **mendengarkan**. Informasi penting sering muncul bukan dari laporan formal, melainkan dari sinyal-sinyal lemah di tim, pelanggan, komunitas digital, atau percakapan lintas fungsi. Kedua, pemimpin harus lebih kuat dalam **membangun konteks**. Dalam dunia yang cepat, orang sering tidak kekurangan informasi, tetapi kekurangan makna. Ketiga, pemimpin harus lebih piawai dalam **membagi pengaruh**, bukan memonopolinya. Artinya, ia perlu membangun banyak simpul kepercayaan di dalam organisasi, bukan menjadi satu-satunya pusat otoritas. Rasionalitas perubahan ini konsisten dengan arah OECD bahwa digital transformation mengubah nature and structure of organisations and communities. ([OECD](#))

Dalam konteks ini, social influence juga bergeser. Dulu pengaruh sosial dalam organisasi lebih banyak datang dari senioritas dan akses informasi. Kini, informasi jauh lebih mudah diakses, dan pengaruh sosial lebih banyak ditentukan oleh kemampuan seseorang menafsirkan, menyederhanakan, menghubungkan, dan menggerakkan orang lain. Pemimpin yang tidak mampu melakukan itu akan mudah kehilangan pengaruh, bahkan jika jabatannya tetap tinggi. Maka, digital age

menghasilkan semacam “demokratisasi perhatian” yang membuat pengaruh sosial lebih terbuka sekaligus lebih rapuh. (OECD)

#### 4. Social Influence di Era Platform

Era digital adalah era platform. Banyak interaksi publik dan organisasi kini dimediasi oleh platform: media sosial, aplikasi kolaborasi, sistem manajemen kerja, platform belajar, kanal video, dan ruang diskusi daring. Dalam ekosistem seperti ini, pengaruh sosial tidak hanya dibentuk oleh isi pesan, tetapi juga oleh ritme distribusi, desain platform, logika algoritma, dan budaya respons audiens. Walaupun laporan OECD yang kita gunakan tidak secara khusus memetakan “algoritma pengaruh” satu per satu, OECD menegaskan bahwa transformasi digital mengubah komunitas, partisipasi, kesejahteraan, dan integritas informasi. Itu berarti pemimpin modern harus memahami bahwa pengaruh sosial tidak lagi berlangsung di ruang netral; ia bekerja di lingkungan yang sudah dibentuk oleh infrastruktur digital tertentu. (ONE MP)

Social influence di era platform memiliki beberapa karakter. Pertama, ia sangat cepat membesar maupun rusak. Kepercayaan dapat tumbuh dari komunikasi yang konsisten, tetapi juga dapat runtuh karena satu respons yang buruk. Kedua, ia sangat berbasis persepsi. Orang sering menilai kepemimpinan bukan hanya dari keputusan, tetapi juga dari narasi, nada, dan simbol digital yang menyertainya. Ketiga, ia sangat kompetitif. Perhatian publik terbagi, sehingga pemimpin harus mampu berkomunikasi tanpa jatuh pada sensasionalisme. Dalam konteks ini, pengaruh sosial yang sehat memerlukan kombinasi antara kredibilitas, kejujuran, dan etika komunikasi. (OECD)

Karena itu, leadership di era platform harus mengembangkan dua literasi sekaligus: literasi organisasi dan literasi media digital. Pemimpin perlu tahu bagaimana keputusan bekerja di dalam sistem organisasinya, tetapi juga perlu tahu bagaimana keputusan itu akan dipahami, diperdebatkan, dan disebar di ruang digital. Ini berlaku untuk CEO, kepala sekolah,

rektor, kepala dinas, bahkan pemimpin komunitas kecil. Dunia digital menyusutkan jarak antara tindakan internal dan reputasi publik. ([OECD](#))

## 5. Kepemimpinan dan Pengaruh Sosial di Dunia Kerja

Dari sudut pasar kerja, leadership and social influence makin bernilai karena organisasi bekerja di bawah tekanan perubahan yang simultan. WEF mencatat bahwa selain AI dan big data, keterampilan manusiawi seperti resilience, flexibility and agility, creative thinking, analytical thinking, systems thinking, talent management, dan leadership and social influence menjadi sangat penting dalam dunia kerja yang kompleks dan saling terhubung. Ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak menurunkan nilai keterampilan manusia; justru menaikkannya, terutama yang terkait koordinasi sosial, interpretasi, dan kepemimpinan. ([World Economic Forum](#))

Ada alasan mendasar untuk itu. Semakin otomatis pekerjaan rutin, semakin besar nilai kerja yang melibatkan motivasi, koordinasi, negosiasi, dan pembentukan arah. AI dapat membantu menganalisis data, tetapi tidak otomatis menciptakan komitmen tim. Sistem digital dapat mengukur kinerja, tetapi tidak otomatis membangun makna kerja. Dashboard dapat menunjukkan masalah, tetapi tidak otomatis membuat orang mau berubah. Di sinilah leadership and social influence menjadi kemampuan penghubung antara kecanggihan sistem dan tindakan manusia. ([World Economic Forum](#))

Laporan *New Economy Skills* dari WEF juga memberi nuansa penting: hanya sekitar separuh pemberi kerja menilai tenaga kerjanya sudah mahir dalam kolaborasi atau kreativitas, dan lebih sedikit lagi pada resiliensi, rasa ingin tahu, serta pembelajaran sepanjang hayat. Data ini mengisyaratkan bahwa organisasi tidak boleh mengasumsikan keterampilan sosial dan kepemimpinan akan muncul dengan sendirinya. Mereka perlu dirancang, dilatih, dan dipelihara. Dalam konteks ini,

pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengembangkan orang lain, bukan sekadar mengarahkan mereka.

## 6. Kepemimpinan Digital dan Organisasi Hibrida

Organisasi hibrida menimbulkan tantangan baru bagi social influence. Dalam kerja tatap muka, pemimpin bisa membangun pengaruh melalui kehadiran fisik, bahasa tubuh, dan interaksi informal. Dalam kerja hibrida atau jarak jauh, banyak unsur ini berkurang. Akibatnya, pemimpin harus bekerja lebih sengaja dalam komunikasi, pengelolaan ritme kerja, dan penciptaan rasa kebersamaan. OECD mencatat bahwa penggunaan digital devices yang meningkat telah mengubah pengalaman waktu dan memperkabur batas antara rumah dan kerja, yang berarti pemimpin juga harus memikirkan keseimbangan hidup dan kualitas hubungan kerja di lingkungan yang terhubung terus-menerus. ([OECD](#))

Kepemimpinan digital dalam organisasi hibrida karena itu membutuhkan tiga kapasitas. Pertama, **clarity**: kemampuan membuat prioritas, ekspektasi, dan alasan keputusan sangat jelas agar orang tidak tersesat dalam komunikasi digital yang terfragmentasi. Kedua, **presence without proximity**: kemampuan membangun rasa kehadiran dan dukungan walaupun tidak selalu berada di ruang fisik yang sama. Ketiga, **trust architecture**: kemampuan merancang proses, ritme rapat, umpan balik, dan alur keputusan yang membuat orang merasa aman dan dipercaya, bukan diawasi berlebihan. Semua ini terkait erat dengan social influence, karena pengaruh pemimpin dalam organisasi digital banyak dibangun melalui pengalaman sehari-hari anggota tim terhadap sistem yang ia bentuk. ([OECD](#))

Harvard Business Publishing menilai bahwa "coping skills" saja tidak lagi cukup dan bahwa incremental improvements tidak memadai untuk tuntutan baru kepemimpinan. Dalam konteks organisasi hibrida, ini berarti pemimpin tidak cukup hanya belajar memakai alat kolaborasi digital. Mereka perlu membangun kompetensi baru dalam memimpin

ritme, makna, dan kesejahteraan kerja dalam lingkungan yang serba terhubung. ([Harvard Business Impact](#))

## 7. Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital

Bidang pendidikan memberi contoh yang sangat jelas tentang bagaimana kepemimpinan dan social influence berubah di era digital. UNESCO GEM Report 2024/5 tentang *Leadership in education: Lead for learning* menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik dalam pendidikan dipengaruhi oleh visi, tujuan, praktik, dan kondisi tata kelola yang lebih luas. Laporan itu juga dibangun dari profil kebijakan 211 negara atau yurisdiksi, menandakan bahwa kepemimpinan pendidikan kini diakui sebagai isu strategis global, bukan semata urusan administratif lokal. ([UNESCO](#))

Temuan UNESCO sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang kuat berkorelasi dengan praktik mengajar yang lebih baik. Ini sangat penting untuk era digital, karena transformasi pendidikan bukan hanya soal menghadirkan perangkat, platform, atau AI ke sekolah. Transformasi itu sangat bergantung pada kepala sekolah, pengawas, dan pemimpin pendidikan dalam membentuk budaya penggunaan teknologi yang aman, bertanggung jawab, dan selaras dengan tujuan belajar. Ketika digitalisasi pendidikan dipercepat, pemimpin pendidikan tidak cukup hanya menjadi administrator; ia harus menjadi penafsir perubahan dan penjaga arah. ([UNESCO](#))

Dalam konteks ini, social influence pemimpin pendidikan tampak pada kemampuannya membangun legitimasi perubahan. Guru perlu diyakinkan bahwa transformasi digital bukan ancaman belaka. Orang tua perlu percaya bahwa teknologi dipakai demi pembelajaran, bukan sekadar demi citra modern. Siswa perlu dibimbing agar menggunakan ruang digital secara bertanggung jawab. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan digital adalah kerja sosial yang sangat intens:

membangun kepercayaan, merawat komunikasi, dan memediasi kepentingan banyak pihak di tengah percepatan perubahan. ([UNESCO](#))

## 8. Etika, Kepercayaan, dan Integritas Informasi

Kepemimpinan digital tidak bisa dilepaskan dari etika. Semakin besar peran teknologi dalam organisasi dan masyarakat, semakin besar pula risiko terkait privasi, keamanan, kesejahteraan, dan integritas informasi. OECD secara eksplisit menyatakan bahwa transformasi digital membawa kebutuhan akan safeguards untuk privacy, security and safety, competition and consumer protection, mental health and well-being, serta information integrity. Ini berarti pemimpin modern tidak bisa hanya berbicara tentang efisiensi, inovasi, atau pertumbuhan; ia juga harus bertanggung jawab atas kualitas ruang informasi dan dampak sosial dari keputusan digital. ([ONE MP](#))

Dalam praktik, ini menimbulkan sejumlah ketegangan. Pemimpin perlu hadir secara digital, tetapi kehadiran yang terlalu agresif bisa berubah menjadi pencitraan kosong. Pemimpin perlu cepat merespons, tetapi respons yang terlalu cepat bisa memperkuat disinformasi atau salah tafsir. Pemimpin perlu memakai data, tetapi penggunaan data tanpa batasan etis dapat merusak kepercayaan. Karena itu, social influence yang sehat di era digital harus berakar pada integritas, bukan manipulasi perhatian. ([ONE MP](#))

Di sinilah perbedaan penting antara **influence** dan **manipulation**. Influence yang sah bekerja melalui kepercayaan, alasan, keteladanan, dan partisipasi. Manipulasi bekerja melalui eksploitasi emosi, distorsi informasi, atau asimetri pengetahuan. Dunia digital memberi alat untuk keduanya. Maka, kualitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh pilihan etis pemimpin dalam memakai alat tersebut. ([ONE MP](#))

## 9. Kompetensi Inti Pemimpin di Era Digital

Jika diringkas, ada beberapa kompetensi inti yang makin menentukan kualitas pemimpin di era digital. Pertama, **sense-making**: kemampuan membaca lingkungan yang berubah dan menjelaskannya dengan jernih kepada orang lain. Kedua, **communication agility**: kemampuan menyesuaikan pesan tanpa kehilangan substansi di berbagai kanal komunikasi. Ketiga, **digital judgement**: kemampuan menilai kapan teknologi membantu, kapan ia menyesatkan, dan kapan manusia harus tetap menjadi penentu akhir. Keempat, **trust-building**: kemampuan menumbuhkan rasa aman, keterhubungan, dan legitimasi. Kelima, **boundary-bridging**: kemampuan bekerja lintas fungsi, lintas generasi, dan lintas komunitas. Kebutuhan atas kompetensi-kompetensi ini konsisten dengan tren WEF tentang naiknya leadership and social influence, systems thinking, analytical thinking, dan skill manusiawi lain dalam ekonomi baru. ([World Economic Forum](#))

Keenam, pemimpin modern perlu **ethics under acceleration**: kemampuan menjaga kualitas keputusan etis justru ketika ritme perubahan makin cepat. Ketujuh, ia perlu **learning orientation**, sebab alat, platform, dan konteks berubah terus. Harvard Business Publishing menekankan bahwa peran pemimpin kini meluas dan makin kompleks; WEF juga menunjukkan bahwa curiosity and lifelong learning tetap naik penting. Maka pemimpin yang tidak mau terus belajar akan cepat kehilangan pengaruh sosialnya, karena ia tidak lagi mampu menerjemahkan realitas baru bagi organisasinya. ([Harvard Business Impact](#))

## 10. Tantangan Besar: Overload, Fragmentasi, dan Keletihan Sosial

Meskipun digitalisasi membuka peluang besar, ia juga memperberat tantangan kepemimpinan. Salah satu tantangan utama adalah **information overload**. Pemimpin dan tim menghadapi terlalu banyak data, notifikasi, kanal komunikasi, dan tuntutan respons. Dalam kondisi seperti ini, social influence mudah merosot menjadi kebisingan.

Tantangan berikutnya adalah **fragmentasi perhatian**. Orang menerima pesan yang sama melalui banyak kanal dan komunitas yang berbeda, sehingga membangun kesepahaman menjadi lebih sulit. Tantangan ketiga adalah **social fatigue** atau kelelahan sosial-digital, yaitu kelelahan karena konektivitas terus-menerus, ekspektasi respons cepat, dan hilangnya batas yang sehat antara kerja, belajar, dan kehidupan pribadi. OECD menyoroti dampak digital transformation terhadap work-life balance, mental health, dan well-being, yang berarti kualitas kepemimpinan kini juga diuji oleh kemampuannya mengelola beban psikososial era digital. ([OECD](#))

Dalam situasi ini, kepemimpinan yang baik justru harus mampu menyederhanakan tanpa menyederhanakan secara keliru. Pemimpin harus bisa memotong kebisingan, menetapkan prioritas, dan melindungi ruang berpikir tim. Social influence yang sehat tidak dibangun dengan hadir di semua kanal setiap saat, tetapi dengan menghadirkan arah yang cukup jelas sehingga orang tidak tenggelam dalam arus. Dengan kata lain, salah satu fungsi pemimpin modern adalah menjadi penyaring makna, bukan produsen kebisingan tambahan. ([OECD](#))

## **11. Narasi Praktis: Pemimpin Digital yang Efektif**

Bayangkan seorang rektor universitas menghadapi tekanan transformasi digital. Jika ia hanya berbicara tentang platform baru, dashboard baru, dan target digitalisasi, ia mungkin tampak modern tetapi belum tentu memimpin. Ia mulai benar-benar memimpin ketika mampu menjelaskan mengapa perubahan itu perlu, bagaimana perubahan akan mendukung kualitas belajar, bagaimana data mahasiswa akan dilindungi, bagaimana dosen akan dilatih, dan bagaimana keluhan akan didengar. Di sini, social influence tidak datang dari jargon teknologi, tetapi dari kemampuan membangun kepercayaan lintas kelompok yang terdampak. Penjelasan seperti ini sejalan dengan arah UNESCO bahwa kepemimpinan

pendidikan harus dipahami melalui visi, praktik, dan kondisi tata kelola yang lebih luas. ([UNESCO](#))

Bayangkan pula seorang manajer tim produk digital di perusahaan teknologi. Ia memimpin tim lintas fungsi: insinyur, desainer, analis data, dan pemasaran. Ia tidak mungkin berhasil hanya dengan otoritas formal. Ia perlu menjembatani bahasa teknis dan bahasa bisnis, menjaga ritme kerja hibrida, mengelola konflik prioritas, serta membangun kepercayaan bahwa data digunakan secara adil. Jika ia gagal mengomunikasikan arah dan makna, tim bisa sangat cakap secara teknis tetapi terpecah secara sosial. Dalam kasus ini, leadership and social influence menjadi perekat yang memungkinkan kecakapan teknis berubah menjadi nilai organisasi. Hal ini sangat selaras dengan temuan WEF tentang meningkatnya pentingnya keterampilan manusiawi di tengah percepatan teknologi. ([World Economic Forum](#))

## Kesimpulan

**Leadership and social influence in the digital age** adalah kemampuan memimpin orang dan organisasi di tengah ekosistem yang semakin terhubung, cepat, terbuka, dan dipengaruhi platform digital. World Economic Forum menunjukkan bahwa leadership and social influence termasuk keterampilan yang paling naik penting dalam dunia kerja, sementara OECD menegaskan bahwa transformasi digital mengubah struktur organisasi, pasar, dan komunitas, serta membawa isu besar terkait pekerjaan, keterampilan, privasi, keamanan, kesejahteraan, dan integritas informasi. Ini berarti kepemimpinan modern tidak lagi cukup bertumpu pada jabatan formal; ia harus dibangun melalui legitimasi sosial, literasi digital, penilaian etis, dan kemampuan menggerakkan orang dalam kondisi kompleks. ([World Economic Forum](#))

Dari pembahasan ini tampak bahwa pemimpin era digital harus mampu bekerja di tiga lapis sekaligus. Pada lapis organisasi, ia harus mengarahkan perubahan dan membangun koordinasi lintas fungsi. Pada

lapis sosial, ia harus membentuk kepercayaan, makna, dan legitimasi di ruang yang makin dimediasi platform. Pada lapis etis, ia harus menjaga integritas informasi, privasi, dan kesejahteraan orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang efektif karena itu bukan kepemimpinan yang paling keras atau paling terlihat, tetapi yang paling mampu menyatukan arah, hubungan, dan tanggung jawab di tengah perubahan yang cepat.

([OECD](#))

Pada akhirnya, semakin digital dunia, semakin manusiawi tuntutan terhadap pemimpin. Teknologi dapat mempercepat proses, tetapi tidak otomatis menciptakan kepercayaan. Platform dapat memperluas jangkauan, tetapi tidak otomatis menciptakan pengaruh yang sah. Data dapat memperkaya analisis, tetapi tidak otomatis menghasilkan keputusan yang bijaksana. Karena itu, kepemimpinan dan pengaruh sosial di era digital pada dasarnya adalah seni menjaga kualitas relasi, makna, dan kepercayaan manusia di tengah arsitektur teknologi yang terus berubah. ([World Economic Forum](#))

Berikut **Glosarium** dan **Daftar Pustaka (APA 7)** untuk topik **“Leadership and Social Influence in the Digital Age.”**

## **Glosarium**

### **Leadership / kepemimpinan**

Kemampuan mengarahkan orang, tim, atau institusi menuju tujuan bersama melalui visi, keputusan, koordinasi, dan legitimasi. Dalam konteks pendidikan, UNESCO menegaskan bahwa kepemimpinan berada

di jantung mutu pendidikan dan berpengaruh pada hasil belajar.

([UNESCO](#))

### **Social influence / pengaruh sosial**

Kemampuan membentuk persepsi, sikap, keputusan, dan tindakan orang lain melalui hubungan, komunikasi, kredibilitas, dan penerimaan sosial, bukan hanya melalui jabatan formal. Dalam laporan WEF, unsur ini diperlakukan sebagai keterampilan inti bersama kepemimpinan. ([World Economic Forum](#))

### **Leadership and social influence**

Satu kluster keterampilan yang mencerminkan kemampuan memimpin sekaligus memobilisasi orang lain dalam lingkungan kerja yang berubah. WEF menunjukkan bahwa keterampilan ini termasuk yang naik paling penting dalam edisi 2025 dibanding 2023. ([World Economic Forum](#))

### **Digital transformation / transformasi digital**

Dampak ekonomi dan sosial dari digitisation dan digitalisation, termasuk perubahan pada organisasi, pasar, pekerjaan, pembelajaran, serta interaksi sosial. OECD menekankan bahwa transformasi digital mengubah struktur organisasi dan komunitas, sekaligus menimbulkan peluang dan risiko baru.

### **Trusted, sustainable and inclusive digital future**

Arah kebijakan digital yang menempatkan kepercayaan, keberlanjutan, inklusi, hak, dan nilai demokratis sebagai dasar transformasi digital. OECD menegaskan pendekatan ini sebagai kerangka untuk membangun masa depan digital yang berpusat pada manusia. ([OECD Legal Instruments](#))

### **Digital leadership / kepemimpinan digital**

Dalam konteks topik ini, kemampuan memimpin organisasi dan komunitas di tengah perubahan teknologi, data, platform, dan pola kerja baru, sambil menjaga arah, etika, dan kepercayaan. Pengertian ini

ditopang oleh temuan OECD tentang perubahan struktur organisasi akibat transformasi digital dan temuan Harvard Business Publishing bahwa peran pemimpin kini meluas dan makin kompleks.

### **Networked leadership / kepemimpinan jaringan**

Bentuk kepemimpinan yang bekerja melalui koordinasi, pengaruh, dan hubungan lintas fungsi atau lintas komunitas, bukan hanya melalui rantai komando formal. Ini relevan dalam organisasi digital yang makin terhubung dan kurang efektif bila hanya mengandalkan hierarki tradisional.

### **Educational leadership / kepemimpinan pendidikan**

Kepemimpinan pada berbagai level pendidikan—kepala sekolah, pengawas, manajer menengah, hingga pembuat kebijakan—yang memengaruhi mutu belajar, praktik mengajar, dan arah institusi pendidikan. UNESCO menempatkan kepemimpinan pendidikan sebagai tema utama GEM Report 2024/5. ([UNESCO](#))

### **Work-life balance / keseimbangan kerja-kehidupan**

Kondisi ketika tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat dijalani tanpa saling merusak secara berlebihan. OECD menunjukkan bahwa transformasi digital memengaruhi pekerjaan, work-life balance, dan well-being, sehingga kepemimpinan juga perlu memperhatikan dimensi ini.

### **Digital well-being / kesejahteraan digital**

Keadaan ketika penggunaan teknologi digital mendukung rasa aman, nyaman, terpenuhi, dan bermakna, tanpa mengorbankan kesehatan mental, privasi, atau kualitas hidup. OECD menekankan bahwa teknologi digital dapat memperluas peluang, tetapi juga membawa risiko seperti misinformation, privacy breaches, dan mental health challenges. ([OECD](#))

### **Information integrity / integritas informasi**

Kondisi ketika informasi yang beredar cukup akurat, dapat dipercaya, dan tidak dirusak oleh misinformation, disinformasi, atau manipulasi. OECD

menyebut information integrity sebagai salah satu area yang memerlukan safeguards dalam era transformasi digital.

### **Human-centred leadership / kepemimpinan yang berpusat pada manusia**

Pendekatan kepemimpinan yang menempatkan manusia, hak, kesejahteraan, dan martabat sebagai pusat keputusan, alih-alih menjadikan teknologi atau efisiensi sebagai satu-satunya tolok ukur. Ini sejalan dengan arah OECD tentang transformasi digital yang human-centric dan rights-oriented. ([OECD Legal Instruments](#))

### **Systems thinking / berpikir sistemik**

Kemampuan melihat keterhubungan antareleman dalam organisasi atau masyarakat, termasuk efek lintas fungsi, umpan balik, dan konsekuensi tak langsung. Dalam dunia digital, keterampilan ini penting karena banyak tantangan tidak lagi berdiri sendiri. ([World Economic Forum](#))

### **Lifelong learning / pembelajaran sepanjang hayat**

Orientasi untuk terus belajar, memperbarui keterampilan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan. WEF menunjukkan bahwa curiosity and lifelong learning tetap menjadi keterampilan yang naik penting dalam dunia kerja yang dipengaruhi teknologi. ([World Economic Forum](#))

### **Leadership development / pengembangan kepemimpinan**

Proses sistematis membangun kemampuan pemimpin agar mampu menghadapi kebutuhan organisasi yang berubah. Harvard Business Publishing melaporkan bahwa banyak organisasi kini menilai perbaikan inkremental tidak lagi cukup dan bahwa kepemimpinan telah menjadi profesi yang lebih kompleks dan terspesialisasi. ([Harvard Business Impact](#))

### **Skill gaps / kesenjangan keterampilan**

Perbedaan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan

keterampilan yang dibutuhkan organisasi. WEF menempatkan skill gaps sebagai hambatan besar bagi transformasi bisnis, sehingga kepemimpinan juga harus mencakup kemampuan mengembangkan manusia dan talenta. ([World Economic Forum](#))

### Daftar Pustaka (APA 7)

Global Education Monitoring Report Team. (2024). *2024/5 Global Education Monitoring Report: Leadership in education: Lead for learning*. UNESCO. ([UNESCO](#))

Harvard Business Publishing Corporate Learning. (2024). *2024 Leadership Development Report: Time to Transform*. Harvard Business Publishing. ([Harvard Business Impact](#))

Lee, J., & Žarnić, Ž. (2024). *The impact of digital technologies on well-being: Main insights from the literature* (OECD Papers on Well-being and Inequalities No. 29). OECD Publishing. ([OECD](#))

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Declaration on a Trusted, Sustainable and Inclusive Digital Future* (OECD/LEGAL/0488). OECD Legal Instruments. ([OECD Legal Instruments](#))

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the technology frontier*. OECD Publishing. ([OECD](#))

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *The OECD's contribution to policies to optimise the digital transformation* (C/MIN(2024)10). OECD.

World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum. ([World Economic Forum](#))

---

---

Copilot for this article - Chatgpt 5.2 Thinking. Access date: 14 Maret 2026  
Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](#) )

<https://chatgpt.com/c/69b6138d-6df0-839d-b6f5-8878599c9c14>