



Vol. 4 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2024

KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) LANDMARK KOTA BANDA ACEH

Febyolla Presilawati, Muhammad Abian, Muhammad Qabri 598 – 617

ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS, KEMUDAHAN, DAN RISIKO TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN PINJAMAN ONLINE SYARIAH

Ismail, Mufti Alam Adha, Pribawa E. Pantas 618 – 630

EVALUASI PERDAGANGAN KAKAO INDONESIA DI PASAR INTERNASIONAL: ANALISIS BERDASARKAN TRADE DEPENDENCE INDEX (TDI)

Vaudhan Fuady, Nova Suryani 631 – 641

TRANSFORMASI EKONOMI DIGITAL DI BANDA ACEH: PERAN KEWIRAUSAHAAN TEKNOLOGI DAN NEW TECHNOLOGY- BASED FIRMS

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Muhammad Andi 642 – 648

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH

Febyolla Presilawati, Zahrul Maizi, Putroe Hemalyana Rizkye 649 – 656



DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab:

Ketua Program Studi Bisnis Digital Universitas Muhammadiyah Aceh

Managing Editor

Devi Kumala, S.Si, M.T.

Editor in Chief

Melvi Havizatun, S.E., M.M

Reviewer:

1. Dr. Dwi Cahyono, M.Si.Akt. (Univ. Muhammadiyah Jember)
2. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak (Univ. Syiah Kuala)
3. Drs.Tarmizi Gadeng, M.Si. MM (Univ. Muhammadiyah Aceh)
4. Munawir, S.T., M.T. (Univ. Serambi Mekkah)
5. Rusli, S.ST, M.T. (Politeknik Negeri Lhokseumawe)

Staf Editing

Kiki Putri Amelia, S.E., M.M.

Riwanul Nasron, S.T., M.T.

Keuangan

Abrar Habiby, S.Si

Ahmad Hamdani, S.E.

Diterbitkan oleh:

Program Studi Bisnis Digital

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 DesaBatoh

Kecamatan Lueng Bata – Kota Banda Aceh



SEKAPUR SIRIH

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Eksistensi dan identitas sebuah Universitas dapat diukur dan dipahami dari kreasi ilmiah dari setiap elemen di universitas tersebut. Makin banyak dan berbobot karya ilmiah yang dihasilkan, makin tinggi pula eksistensi, pemahaman dan penghargaan orang terhadap perguruan tinggi yang bersangkutan. Kreasi Ilmiah diwujudkan dalam bentuk jurnal. Jurnal adalah sebagai alat komunikasi efektif dengan stakeholder.

Salah satu kreasi ilmiah yang akan menjadi barometer bagi eksistensi, pemahaman dan penghargaan terhadap sebuah universitas adalah publikasi ilmiah baik yang dipublikasikan di berbagai jurnal maupun dalam bentuk text book yang dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa dan siapapun yang berminat untuk memahami suatu fenomena ilmiah yang ditulis oleh civitas akademika universitas tersebut.

Berdasarkan perspektif inilah dan ditengah kelangkaan civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh melahirkan karya ilmiah berupa dalam bentuk Jurnal yang Bernama BIDIG: Jurnal BIsnis DIGital. Kami amat apresiatif kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Tim Redaksi dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mampu melahirkan salah satu karya yang cukup penting dalam rangka memberi dorongan dan motivasi untuk pengembangan wawasan para staf pengajar dalam penelitian-penelitian ke depan. Jurnal ini, disamping memperkaya khazanah keilmuan juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam studi ilmu bisnis digital bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi tidak hanya di Universitas Muhammadiyah Aceh akan tetapi juga diseluruh Universitas di Indonesia dan di luar negeri.

Rektor

Dr. Aslam Nur., M.A



SEKAPUR SIRIH
DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Pertama sekali tidak henti-hentinya secara tulus kita panjatkan puji dan syukur keharibaan Allah SWT yang telah memberi taufik, hidayah dan petunjukNya kepada kita semua sehingga dapat berbuat sesuatu yang selalu mendapat bimbingan sepenuhnya dari Allah SWT. Selanjutnya selawat beiring salam khusus kita persembahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajar dan mendidik ummat manusia sehingga mampu membuka mata hati kita semua dalam melaksanakan berbagai usaha dan kegiatan yang bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Pada Tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui melalui surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan kemudian sampai saat ini telah dibuka Program Studi Bisnis Digital dengan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 918/KPT/I/2019 tanggal 3 Oktober 2019.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Program Studi Bisnis Digital membuat suatu program pengembangan penelitian staf pengajar/dosen dalam bentuk jurnal yang dinamakan BIDIG: Jurnal Bisnis DIGital dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha Nomor 40 Tahun 2020 yang diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu edisi Januari-Juni dan Juli-Desember.

Dalam rangka penerbitan Jurnal ini, kami selalu membuka diri untuk menerima tulisan-tulisan bermutu, guna dapat dapat kami muat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim pengelola dan semua penulis yang telah menyumbangkan karya terbaiknya di jurnal ini sehingga Jurnal Bisnis Digital Volume 4 No.1 Edisi Januari-Juni 2024 ini bisa terbit untuk pertama kalinya. Diharapkan terbitan selanjutnya rekan-rekan dari perguruan tinggi Ekonomi khususnya Program Studi Bisnis Digital se-Indonesia agar dapat menyumbangkan hasil karyanya untuk dapat dimuat pada Jurnal Bisnis Digital. Semoga karya para penulis semuanya menjadi ilmu yang menginspirasi kebaikan dan kemanfaatan di dunia ilmu bisnis digital.

Sebagai penghargaan perkenankanlah kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pengelola Jurnal Bisnis Digital yang telah bekerja keras melakukan semua proses penerbitan Jurnal, sehingga jurnal ini tampil dalam bentuk dan isi yang berkualitas. Dan akhir kata semoga Allah SWT selalu memberikan taufik dan hidayahNya kepada kita semua.

Dekan

Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si, MM



DAFTAR ISI

Dewan Redaksi	
Sekapur Sirih Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh	
Sekapur Sirih Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha	
Daftar Isi	
Pedoman Penulisan	

ARTIKEL

KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) LANDMARK KOTA BANDA ACEH <i>Febyolla Presilawati, Muhammad Abian, Muhammad Qabri</i>	598 – 617
ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS, KEMUDAHAN, DAN RISIKO TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN PINJAMAN ONLINE SYARIAH <i>Ismail, Mufti Alam Adha, Pribawa E. Pantas</i>	618 – 630
EVALUASI PERDAGANGAN KAKAO INDONESIA DI PASAR INTERNASIONAL: ANALISIS BERDASARKAN TRADE DEPENDENCE INDEX (TDI) <i>Vaudhan Fuady, Nova Suryani</i>	631 – 641
TRANSFORMASI EKONOMI DIGITAL DI BANDA ACEH: PERAN KEWIRAUSAHAAN TEKNOLOGI DAN NEW TECHNOLOGY-BASED FIRMS <i>Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Muhammad Andi</i>	642 – 648
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH <i>Febyolla Presilawati, Zahrul Maizi, Putroe Hemalyana Rizkye</i>	649 – 656



PEDOMAN PENULISAN

BENTUK NASKAH

Jurnal Bisnis Digital (BIDIG) Aceh menerima naskah dalam bentuk hasil penelitian (*research paper*) atau artikel ulasan (*review*) dan resensi buku (*book review*), baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

CARA PENGIRIMAN NASKAH

Author melakukan registrasi pada system Electronic Journal (eJournal) di alamat <http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/bidig>. Setelah registrasi sukses, author diperbolehkan mengirimkan artikelnya didalam eJournal. Kemudian artikel akan di review oleh reviewer yang mempunyai kompetensi dan keahlian di bidang yang sesuai. Artikel yang dikirimkan melalui email pribadi maupun email institusi pengelola jurnal tidak akan dilayani.

FORMAT NASKAH

Naskah yang dikirim terdiri atas 10 s/d 20 halaman kuarto (A4) dengan spasi 1,5, huruf Times New Roman font 12. Naskah dilengkapi dengan biodata penulis. Semua halaman naskah, termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, dan sumber kutipan. Naskah dibuat dalam bentuk 1 kolom. Abstrak boleh dibuat dalam 2 bahasa yaitu Bahasa Inggris dan atau Bahasa Indonesia. Naskah yang masuk dikategorikan kedalam tiga kategori, artikel hasil penelitian, artikel ulasan dan artikel resensi buku. Sistematika penulisan untuk masing-masing kategori artikel adalah sebagai berikut:

A. Sistematika Naskah Artikel Hasil Penelitian

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia lebih kurang 200 kata, dan disertai kata kunci (*key word*), maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. TEORI



III. METODE

Berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi spesifikasi penelitian, materi penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknis pengolahan data, dan analisis data.

IV. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap hasil penelitian

V. KESIMPULAN DAN SARAN

B. Sistematika Naskah Artikel Ulasan

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dan disertai dengan kata kunci (*key word*) maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap permasalahan yang dikaji dalam naskah

III. KESIMPULAN DAN SARAN

C. Sistematika Naskah Artikel Resensi Buku

Naskah diketik di atas kertas kuarto (A4), terdiri dari 10 s/d 15 halaman, dengan spasi 1,5. Naskah dilengkapi dengan:

Sumber Kutipan

1. Sumber kutipan ditulis menyesuaikan sistem catatan perut (*bodynote* atau *sidenote*).
2. Sumber kutipan yang berasal dari website ditulis dengan susunan sebagai berikut:
Nama penulis, judul tulisan (“...”), nama website, alamat artikel, tanggal dan waktu download.

Daftar pustaka

Penulisan daftar Pustaka disusun alfabetis dengan susunan publisitas.



KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) LANDMARK KOTA BANDA ACEH

¹Febyolla Presilawati, ²Muhammad Abian, ³Muhammad Qabri
(^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh)

*Koresponden : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the role of digital leadership in shaping organizational culture at BSI Landmark Banda Aceh City. Considering the importance of leadership in the digital era, this research focuses on how technology and digital-based leadership can create an efficient and adaptive work culture. The method used is qualitative research with a case study approach, which involves interviews with several leaders and staff at BSI Landmark. The research results show that digital leadership has a significant role in strengthening communication, increasing team collaboration, and creating organizational cultural values that are more open and responsive to change. This research concludes that the application of technology in leadership can be the key to forming a more productive and innovative organizational culture.

Keywords: *Digital leadership, organizational culture, BSI Landmark, technology, case studies*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh. Mengingat pentingnya kepemimpinan dalam era digital, penelitian ini berfokus pada bagaimana teknologi dan kepemimpinan berbasis digital dapat menciptakan budaya kerja yang efisien dan adaptif. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang melibatkan wawancara dengan beberapa pemimpin dan staf di BSI Landmark. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat komunikasi, meningkatkan kolaborasi tim, serta menciptakan nilai budaya organisasi yang lebih terbuka dan responsif terhadap perubahan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan teknologi dalam kepemimpinan dapat menjadi kunci untuk membentuk budaya organisasi yang lebih produktif dan inovatif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan digital, budaya organisasi, BSI Landmark, teknologi, studi kasus...*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia bisnis dan manajemen organisasi. Di tengah era digital ini, kepemimpinan organisasi tidak hanya mengandalkan keterampilan tradisional, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Salah satu konsep yang muncul dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kepemimpinan digital, di mana pemimpin diharapkan mampu memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang lebih produktif, efisien, dan inovatif.

Di Indonesia, transformasi digital dalam sektor perbankan, terutama perbankan syariah, telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai salah satu lembaga keuangan terbesar yang mengusung prinsip-prinsip syariah, tidak hanya bertujuan untuk memberikan layanan perbankan yang aman dan nyaman, tetapi juga harus mampu menanggapi kebutuhan pelanggan dan pasar yang semakin bergantung pada teknologi. Di sinilah peran kepemimpinan digital menjadi sangat penting dalam mendukung proses transformasi organisasi, baik dari sisi operasional maupun budaya.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kelangsungan hidup organisasi. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang ada di dalam organisasi dan mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi, berkolaborasi, serta bekerja menuju tujuan yang sama. Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Landmark Kota Banda Aceh, seperti halnya pada banyak organisasi lainnya, keberhasilan dalam mengimplementasikan teknologi digital sangat bergantung pada budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, kepemimpinan digital yang efektif dapat memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi yang cepat.

Namun, meskipun transformasi digital semakin diperkenalkan dalam banyak sektor, termasuk perbankan, implementasi kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh belum banyak dibahas dalam penelitian akademik. Hal ini menjadikan topik penelitian ini sangat relevan, khususnya untuk memahami bagaimana kepemimpinan digital dapat memengaruhi budaya organisasi di bank syariah yang ada di daerah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga penting untuk melihat bagaimana teknologi dapat digunakan untuk memperkuat nilai-nilai budaya seperti keterbukaan, integritas, dan inovasi yang menjadi landasan operasional di BSI.

Dengan mempertimbangkan fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan digital dapat membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh. Penelitian ini juga diharapkan

dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi BSI dalam memperkuat kepemimpinan digital untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih produktif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di era digital.

Guna menghadapi berbagai tantangan dan peluang di era industri 4.0 ini, maka diperlukan sebuah pengelolaan baru dalam perusahaan melalui sasaran implementasi strategi yang tepat. Dalam menyusun sistem informasi manajemen, manajemen puncak (top management) memilih serangkaian metode yang menunjukkan strategi perusahaan. Metode-metode ini dapat dilihat sebagai faktor kesuksesan saat ini dan masa depan. Sistem informasi manajemen secara ringkas merupakan mekanisme perbaikan lingkungan organisasi agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan (Farhan, 2021). Oleh karenanya, dalam pengelolaan perusahaan posisi manajemen puncak sangat sentral terhadap pengembangan perusahaan dengan model atau gaya kepemimpinan yang melek terhadap perkembangan teknologi informasi.

Salah satu aspek penting dalam kewirausahaan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di era digital mendorong banyak sekali persoalan, terutama mengenai kesiapan pemimpin dan anggotanya (manajemen personalia) dalam mengeksplorasi segala kemungkinan dalam penggunaan teknologi digital untuk memaksimalkan usahanya. Persoalan kesiapan ini berkaitan dengan transisi dari paradigma analog menuju digitalisasi yang belum merata. Hal ini disebabkan pemerataan teknologi informasi masih terbentur pada sistem ekonomi industri yang mengakibatkan aksesibilitas teknologi informasi bergantung pada daya beli individu atau kelompok (Farunik, 2017).

Faktor lain juga, bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus survive dan memiliki daya saing. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dirancang dengan matang untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Perusahaan yang saat ini semakin meningkat persaingannya, dalam hal ini tentunya perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan (need assessment) yang harus disiapkan untuk mempertahankan perusahaan, baik dari sumber daya manusia atau fasilitas perusahaan (Reskantika et al., 2019). Disamping itu pula, bahwa Perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dalam keterampilan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi. Dalam menghadapi kemajuan teknologi dan persaingan global, perusahaan harus mampu mengelola asetnya, termasuk kemampuan inovasi digital yang mengikuti perkembangan zaman (Rahmasari, 2018).

Proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi mencerminkan budaya dan ciri khas sebuah organisasi. Organisasi yang sehat sangat ditentukan oleh salah satunya proses pengambilan keputusannya, terutama organisasi yang berada di era revolusi industri sekarang ini. Pengambilan keputusan merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses menentukan suatu pilihan di antara banyaknya tantangan dan pilihan (Winasis & Riyanto, 2020). Oleh karena itu, suatu organisasi yang memiliki budaya yang sehat, kuat dan profesional menempatkan proses pengambilan keputusan

menjadi momentum inti dalam rangkaian kegiatan organisasi (Azizah & Syafi'i, 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan digital dan budaya organisasi di sektor perbankan syariah, serta memberikan dasar bagi organisasi lain untuk mengimplementasikan kepemimpinan digital yang efektif dalam meningkatkan budaya kerja dan kinerja organisasi mereka.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Kepemimpinan Digital Dalam Membentuk Budaya Organisasi Di BSI Landmark Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan digital terhadap pembentukan budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark?

1.3 Tujuan Penelitian

1. pengaruh kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan digital dalam pembentukan budaya organisasi di BSI Landmark..

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1 Menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh.
- 2 Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan digital dalam pembentukan budaya organisasi di BSI Landmark. dalam mengambil keputusan tentang Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi khususnya dalam hal Kepemimpinan Digital di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Kepemimpinan Digital Dalam Membentuk Budaya Organisasi Di BSI Landmark Kota Banda Aceh.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 KEPEMIMPINAN DIGITAL

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk berbuat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Guntoro, 2020). Selaras dengan Guntoro, Maulidiyah menyebutkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dengan antusias memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Sangat mungkin organisasi tersebut dapat untuk mencapai sasarannya apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik. Oleh karena itu pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya adalah pemimpin yang dibutuhkan oleh organisasi (Maulidiyah, 2016).

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan bagaimana memengaruhi orang lain, baik individu ataupun masyarakat. Di dalam sebuah tindakan perilakunya dalam Lembaga ataupun organisasi. Inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut. Seorang pemimpin adalah seorang yang bisa mengerti setiap peranan bawahannya iapun mampu memengaruhi pendapat dari orang lain tanpa harus bertanya terlebih dahulu (Sam Adinata, 2015). Maka dapat disimpulkan, bahwa pemimpin adalah seseorang mengerahkan daya pikir dan aktif menjalankan membuat perencanaan, mengkoordinasi, melakukan percobaan-percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, perilaku pimpinan dalam mengelola organisasi atau disebut dengan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Mubarokah, 2018).

Gaya kepemimpinan digital dengan menggunakan pendekatan situasional adalah; (1) Mengukur tingkat kesiapan dengan memberikan tugas umum dan dasar yang ingin dicapai pemimpin; (2) Menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau hubungan dengan pengikut sesuai dengan tingkat kesiapannya; dan (3) Mendelegasikan pengikut dengan tingkat kesiapan yang tinggi untuk membantu supervisi pengikut dengan kesiapan rendah jika kelompok kerja berkembang menjadi besar (Farunik, 2017).

Gaya kepemimpinan situasional adalah metode yang tepat dalam menentukan tingkat kesiapan pengikut dalam teknologi informasi, dimulai dari pengenalan dan pengoperasian perangkat lunak (software, aplikasi, sistem operasi) dan keras (ponsel, modem, komputer, layar sentuh), etos kerja, hingga problem legalitas dalam teknologi informasi. Melakukan identifikasi kesiapan pengikut terhadap usaha berbasis informasi digital dapat dilakukan dengan menyesuaikan antara indikator kesiapan dan kecakapan informasi digital dengan tingkat kesiapan pengikut dalam proses kepemimpinan (Farunik, 2017).

Hal ini tidak terlepas dari kebijakan pimpinan dalam melakukan transformasi digital pada organisasi yang dipimpinnya. Bentuk kebijakan lain juga pada tahap evaluasi, kebijakan pimpinan terkait evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, bersikap empati kepada karyawan, bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan. Memperhatikan kegiatan karyawan. Pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai. Memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah (Reskantika et al., 2019).

Berdasar pada uraian diatas, gaya kepemimpinan digital adalah sekumpulan ciri atau perilaku yang digunakan oleh pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran dan tujuan goals organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Begitu juga dalam hal menerima informasi kemampuan media pada era digital, lebih memudahkan masyarakat karena dapat diperoleh dengan cepat.

“Kepemimpinan Digital merupakan seseorang yang terampil dalam seni memimpin, menata diri dengan arus bawah emosi yang terdapat dalam suatu tim, dan mampu membaca tindakan-tindakan pada mereka yang berada dalam arus tersebut. Satu teknik yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan-perasaan kolektif yang tidak di ucapkan itu, lalu mengungkapkannya kepada mereka. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri” (Masaong, 2018:39).

“Kepemimpinan Digital adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral” (Zulham, 2018:38). “Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Kepemimpinan Digital dan budaya” (Zulham, 2018: 32).

“Kepemimpinan Digital merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Digital dapat mempengaruhi keefektifan organisasi” (Sutopo, 2018:138). “Lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar” (Zulham, 2018:39).

“Setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu” (Zulham, 2018:39). “Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat

sekarang ini, menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama.

Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior, 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane” (Zulham, 2018: 39-40).

2.2 SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia adalah sebagai penggerak aktivitas perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Sumber daya manusia harus berperan aktif, hidup dan terlihat dalam aktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengolahan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan atau organisasi agar dapat beraktivitas dengan baik. Seorang pimpinan perusahaan juga dituntut untuk memahami dengan baik manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Ahidin, 2019). Dampak positif yang dapat dirasakan oleh Perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu (Nasution, 2018).

Unsur manusia yang merupakan faktor utama dalam pengelolaan juga berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus hidup dan mampu bersaing. Metode pengembangan (*development*) yang sudah diterapkan oleh perusahaan tentunya perlu diukur baik atau tidak, metode pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dikatakan baik apabila sudah mencapai sasaran peningkatan kualitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang diinginkan (Umam & Atho'illah, 2021).

Ada empat aktivitas utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu; (1) Staffing meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penempatan; (2) Training and development meliputi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan pengembangan karier; (3) Motivation yang termasuk didalamnya ialah penilaian kinerja, kompensasi, insentif dan bonus karyawan; dan (4) Maintenance mempertahankan komitmen karyawan meliputi jaminan keamanan dan kesehatan, komunikasi dan hubungan pegawai (Zakiatul & Hasan, 2019).

Dengan demikian pengertian MSDM adalah kebijakan dan praktek untuk mengelola manusia dalam sebuah jabatan manajerial yang didalamnya ada beberapa mekanisme meliputi rekrutmen, seleksi, melatih, memberi kompensasi, menilai kinerja karyawan, memelihara serta mempertahankan karyawan.

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menentukan pola hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang akan berdampak terhadap senang atau tidaknya karyawan bekerja di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan orang yang tepat dan sesuai dengan jabatannya maka dalam organisasi perusahaan harus dilakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat pula. Karenannya salah satu sasaran fungsi manajemen yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia antara lain berkaitan dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin yang dipilih yaitu orang yang mampu menjalankan fungsi organisasi dan mampu menjadi panutan dan tauladan bagi karyawan yang dipimpinnya. Cara dan tingkah laku pimpinan dalam bekerjasama dengan bawahan dapat diperhatikan dari gaya kepemimpinannya (Ahidin, 2019).

Berdasar pada penjelasan beberapa pendapat pakar diatas, penulis memberikan simpulan kesimpulan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah menjadi faktor penting keberhasilan tujuan organisasi atau pun perusahaan. Hal ini tentu didukung dengan manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik meliputi proses perencanaan, pengorganisasiaan, pengendalian, dan peningkatan. Hal lain juga bahwa tidak terlepas dari faktor kemampuan organisasi dalam memberdayakan SDM yang ada dan upaya menggunakan atau memanfaatkan sumber yang tersedia terhadap potensi dalam pencapaian tujuan perusahaan, yaitu meliputi orang, sistem informasi, uang, material, mesin, metode, waktu dan prasarana lainnya.

2.3 Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi dapat dikatakan masih relatif baru untuk dikenal, yakni sekitar pertengahan tahun 1970-an. Konsep budaya ini diakui para teoretis organisasi, diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin antropologi. Oleh karenanya, keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan dapat berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Linda Smircich yang mengingatkan agar tidak kaget jika terdapat aneka ragam pengertian budaya organisasi (Smircich, 1983).

Andrea Pettigrew sebagai tokoh mazhab ideational school pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi dengan pengertian sebagai berikut; “Culture is the system of such publicly and collectively accepted meanings operating for a given group at a given time. This system of terms, forms, categories, and images interprets a people's own situation to themselves” (Pettigrew, 1979). Dapat diartikan budaya adalah sistem makna yang diterima secara terbuka (publik) dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu.

Budaya Organisasi adalah nilai nilai atau norma norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam suatu lingkungan bersama yang dianut dari generasi ke generasi Keberadaan budaya di dalam suatu organisasi atau disebut dengan Budaya Organisasi tidak bisa dilihat oleh mata tapi bisa dirasakan. Budaya Organisasi itu bisa dirasakan

keberadaannya melalui perilaku anggota atau cara cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan kegiatan dalam organisasi lainnya. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Maulidiyah, 2016).

Stanislavov dan Ivanov (2014) mencoba membawa budaya organisasi agar selaras dengan strategi, oleh karena itu mereka memaparkan konsep “The Cultural Web” untuk memetakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan keberadaan asumsi dan perilaku di dalam organisasi yang terurai dalam enam elemen: cerita-cerita, simbol-simbol, ritual-ritual dan rutinitas, sistem pengendalian, struktur kekuasaan dan struktur organisasi.

Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan permasalahan tersebut. Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam organisasi tersebut. Artinya, apabila budaya di organisasi tidak menyokong tumbuhnya kreativitas orang-orang di dalam organisasi tersebut, maka niscaya kreativitas orang-orang itu akan beku dan kemungkinan besar susah dikembangkan apabila dia sudah tidak berada lagi di dalam organisasi tersebut (Parashakti et al., 2016).

Organisasi membentuk anggota organisasi agar menyesuaikan diri terhadap budaya yang berkembang di dalam organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut (Sam Adinata, 2015). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Secara umum namun operasional, Edgar Schein dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai “A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems.”(Cotter-Lockard et al., 2009)(CotterLockard et al., 2009) Definisi yang diberikan oleh Vijay Sathe dan Edgar Schein di atas, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu.

Pengertian diatas dapat diartikan bahwa suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, digali, dan dikembangkan oleh sekelompok orang sebagai pengalaman memecahkan permasalahan, penyesuaian terhadap faktor eksternal maupun integrasi internal yang berjalan dengan penuh makna, sehingga perlu untuk diajarkan kepada para anggota baru agar mereka mempunyai persepsi, pemikiran, maupun perasaan yang tepat dalam menghadapi problema organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kualitatif, karena dalam penelitian ini menggambarkan kesimpulan yang berupa data yang menggambarkan secara rinci tentang penelitian yang di lakukan di BSI Landmark Kota Banda Aceh tentang bagaimana dalam menerapkan kepemimpinan digital dalam membentuk organisasi di kantor BSI Landmark Kota Banda Aceh sendiri, bukan data yang berupa angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Menurut pendapat Sugiono yang mengartikan bahwa penelitian kualitatif lebih cocok digunakan untuk jenis penelitian yang memahami tentang fenomena sosial dari perspektif partisipan (Sugiyono, 2015). Secara sederhana diartikan sebagai penelitian yang lebih cocok digunakan untuk meneliti kondisi atau situasi si objek penelitian.

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci.

Sesuai dengan penelitian ini, peneliti akan mencari data-data deskriptif tentang model kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh. Dalam penelitian ini, peneliti mendiskripsikan model kepemimpinan digital yang digunakan di BSI Landmark Kota Banda Aceh serta membentuk budaya organisasi dalam kantor.

Teknik pertama adalah observasi, teknik ini digunakan untuk menggali data secara komprehensif dan mendalam terkait proses kepemimpinan di BSI Landmark Kota Banda Aceh dalam membentuk budaya organisasi, juga terkait sistem informasi atau teknologi informasi yang digunakan oleh pimpinan Bsi Landmark Kota Banda Aceh. Di sini peneliti melakukan pengamatan dan peran serta terhadap obyek penelitian.

Teknik kedua adalah interview (Sugiyono, 2015), adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara Nanik sekaligus peneliti, sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai ialah ibu Fida selaku manajer di BSI Landmark Kota Banda Aceh, sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan yang sudah

diajukan oleh pewawancara. Maksud diadakannya wawancara seperti dijelaskan adalah mengkonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan lain-lain. Adapun kisi-kisi wawancara mengenai bagaimana model kepemimpinan digital yang dilakukan di kantor Baitul Mal Tamwil, serta bentuk budaya organisasi yang diterapkan dalam kantor maupun luar BSI Landmark Kota Banda Aceh. Agar menjadi penelitian model kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh.

Teknik ketiga adalah dokumentasi (Sugiyono, 2015), merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Dokumen dan record dimaksud adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa yang terjadi dalam proses pengelolaan (periode) di BSI Landmark Kota Banda Aceh, baik berupa hardcopy ataupun softcopy.

Setelah selesai dilakukan proses penggalian data primer dan data sekunder dalam penelitian ini, maka selanjutnya dilakukan analisis data dengan teman sejawat terhadap data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian berupa catatan wawancara dengan narasumber dan dokumen proses manajemen di BSI Landmark Kota Banda Aceh berupa sistem kerja (budaya kerja), teknologi informasi, dan hasil catatan diskusi dengan narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI) Landmark Kota Banda Aceh

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah hasil penggabungan tiga bank syariah milik BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), BNI Syariah, dan BRI Syariah yang resmi terjadi pada Februari 2021. Bank ini hadir sebagai bank syariah terbesar di Indonesia yang menggabungkan kekuatan dan pengalaman dari ketiga bank sebelumnya, dengan tujuan untuk menyediakan layanan perbankan yang berbasis pada prinsip syariah Islam.

Salah satu cabang dari Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah BSI Landmark yang terletak di Kota Banda Aceh. Cabang ini merupakan bagian dari upaya BSI untuk memperluas jangkauan layanan perbankan syariah di Indonesia, termasuk di daerah Aceh yang memiliki potensi besar untuk layanan perbankan berbasis prinsip syariah. BSI Landmark Kota Banda Aceh memberikan berbagai layanan perbankan kepada masyarakat, baik individu maupun perusahaan, dengan mengedepankan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aspek operasionalnya, seperti dalam hal pembiayaan, produk tabungan, dan investasi.

Sejak berdirinya, BSI telah berkomitmen untuk menjadi lembaga keuangan yang tidak hanya berfokus pada profit, tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan umat dan masyarakat, sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam yang mengutamakan keadilan dan kesejahteraan bersama. BSI Landmark Kota Banda Aceh, sebagai cabang penting di wilayah Aceh, berperan dalam mendukung ekonomi daerah dan memberikan kontribusi dalam pengembangan masyarakat dengan menawarkan produk-produk keuangan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal, yang sejalan dengan ajaran Islam.

Sebagai cabang BSI, BSI Landmark Kota Banda Aceh juga menjadi bagian dari proses transformasi digital yang tengah berlangsung di Bank Syariah Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, BSI terus berinovasi dalam menyediakan layanan perbankan yang mudah diakses melalui berbagai platform digital, untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi nasabah.

Sebagai bagian dari sejarah perkembangan perbankan syariah di Indonesia, BSI Landmark Kota Banda Aceh turut berperan dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya perbankan berbasis syariah dan menyediakan solusi keuangan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman bagi masyarakat Banda Aceh dan sekitarnya.

4.1 Kepemimpinan Digital di BSI Landmark Kota Banda Aceh

Kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Adapun budaya organisasi tersebut menurut Smircich (Smircich, 1983) memiliki

sisi tentang sifat manusia dan perilaku manusia yang penting untuk dijadikan pedoman dalam menentukan gaya operasi atau praktik setiap pimpinan. Dalam sebuah organisasi selalu terdapat seorang pemimpin namun disisi lain pemimpin juga disebut seorang manajer. Kepemimpinan digital bagian dari proses manajemen perusahaan dengan pola kepemimpinan yang menggunakan teknologi informasi sebagai media dalam memimpin suatu organisasi seperti yang dilakukan di perbankan atau sebuah Perusahaan.

Penelitian ini, BSI Landmark Kota Banda Aceh menggunakan kepemimpinan digital sejak awal mendirikan BSI Landmark Kota Banda Aceh dengan Sarana teknologi digital dalam membentuk budaya organisasi sangat berpengaruh besar terhadap budaya organisasi yang ada di BSI Landmark Kota Banda Aceh, dengan memanfaatkan teknologi informasi, maka semua karyawan serta pemimpin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Kepemimpinan digital dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh. Hal ini selaras dengan pendapat Sono, bahwa budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya (Sono, 2020). Hal ini dapat dilihat dari karakteristik budaya di BSI Landmark Kota Banda Aceh dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan.

Adapun budaya organisasi tersebut memiliki sisi tentang sifat manusia dan perilaku sumber daya manusia (SDM) BSI Landmark Kota Banda Aceh, untuk dijadikan pedoman dalam menentukan gaya operasi atau praktik setiap pimpinan. Dengan adanya teknologi informasi mampu membawa BSI Landmark Kota Banda Aceh lebih mudah melaksanakan visi dan misi untuk tujuan bersama (goals), agar apa yang diinginkan dalam sebuah perusahaan mampu bersaing dan menguasai pasar dalam mengembangkan bisnis dan perbankan dengan baik.

Hal ini pula yang menjadikan keberadaan sumber daya manusia di BSI Landmark Kota Banda Aceh sangat diperlukan. Hal ini dimulai dari manajemen yang mempunyai komitmen yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan ke depan. Salah satu tujuan bersama mereka dengan menggunakan teknologi digital sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan para karyawan yang dimilikinya.

Menurut Ibu Fida selaku manajer di BSI Landmark Kota Banda Aceh menjelaskan bahwa “Teknologi digital adalah bagian dari perkembangan sistem informasi yang sangat penting bagi keberlangsungan tata kelola dan sumber daya manusia, khususnya untuk sebuah lembaga seperti BSI Landmark Kota Banda Aceh yang tidak bisa melaksanakan pekerjaan tanpa teknologi digital saat ini, karena semua pekerjaan yang dilakukan di dalam maupun luar kantor semuanya menggunakan teknologi digital, seperti komputer, Laptop, HP, LAN (Local Area Network), jaringan Speedy, dan aplikasi BSI Landmark Kota Banda Aceh yang dimiliki.

Melihat dan memantau sebuah cabang juga menggunakan teknologi digital, sehingga memudahkan dalam membentuk budaya organisasi dalam pekerjaan. Hal ini

dapat mempermudah karyawan dalam memahami visi dan misi yang disampaikan seorang pemimpin kepada karyawan, jadi teknologi digital itu sangat penting dalam membentuk budaya organisai, dan sangat membantu, tidak hanya karyawan, seorang pemimpin juga dalam melaksanakan tugasnya untuk tujuan bersama”.

Dengan menggunakan kepemimpinan digital, dapat mempermudah seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawan. Dalam hal ini, BSI Landmark Kota Banda Aceh sebagai perbankan mikro untuk melayani masyarakat kecil menengah, dikarenakan semua perbankan dalam melakukan transaksi diharuskan menggunakan teknologi informasi seperti pengoperasian komputer pada Microsof excel dan Microsoft word yang dapat membantu karyawan mempermudah dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya praktik baik transformasi kepemimpinan di BSI Landmark Kota Banda Aceh yang sudah menggunakan sistem informasi manajemen ini, memiliki banyak keuntungan yang didapat dengan menggunakan kepemimpinan digital ini, yaitu lebih mudah menyampaikan tujuan bersama, serta lebih memahami konsep yang ingin dituju oleh sebuah perbankan demi meningkatkan penghasilan dalam transaksi teller meliputi penerimaan kas dan pengeluaran kas di BSI Landmark Kota Banda Aceh.

4.2 Mengorganisasikan Digital Dalam Membentuk Budaya Organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh

Budaya organisasi merupakan keberadaan asumsi dan perilaku di dalam organisasi yang terurai dalam enam elemen: cerita-cerita, simbol-simbol, ritual-ritual dan rutinitas, sistem pengendalian, struktur kekuasaan dan struktur organisasi. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan permasalahan tersebut.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu menetapkan tapal batas, dan memberikan rasa identitas pada anggota organisasi. Dengan mengorganisasikan digital dalam membentuk budaya organisasi lebih mudah dilaksanakan karyawan serta pimpinan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Membentuk budaya organisasi dengan teknologi digital juga dapat meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain.

Karakteristik budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman oleh karyawan dalam membentuk perilaku kerja mereka dengan bantuan teknologi digital saat ini. Para karyawan dituntut untuk lebih inovatif, mengambil resiko, kreatif, serta mengoperasikan data dalam komputer, memperhatikan rincian pekerjaan dan berorientasi pada pencapaian hasil, pada pihak manajemen dalam membuat keputusan harus memperhatikan kepentingan para karyawan dan kerjasama tim, sehingga seluruh anggota organisasi dituntut untuk bersikap dinamis dalam mencapai pertumbuhan tanpa

mengabaikan perlunya stabilitas dalam pekerjaan.

Mengorganisasikan digital dalam bentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh pusat Kota Banda Aceh dikembangkan dalam waktu yang cukup lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta di terapkan dalam aktivitas organisasi, teknologi digital juga menjadi peranan penting sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan peraturan di kantor Bsi Landmark Kota Banda Aceh, dengan melayani para nasabah, seperti melakukan pinjaman serta menabung, dan mencapai tujuan organisasinya dengan menerapkan teknologi digital seperti komputer yang di gunakan di setiap teller dalam melayani nasabah serta memudahkan manajer dalam memantau dan melihat perkembangan setiap cabang BSI Landmark Kota Banda Aceh yang berada di kabupaten Kota Banda Aceh.

Setiap cabang memiliki peranan organisasi yang berbeda-beda, namun dalam penggunaan teknologi digital tetap sama. Namun pelayanan tetap sama seperti perbankan lainnya. Budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh Pusat merupakan karakteristik organisasi yang membentuk perilaku anggotanya dengan teknologi digital agar dapat mencapai tujuan bersama.

4.3 Pengendalian dan Integrasi Teknologi di BSI Landmark Kota Banda Aceh

Gaya kepemimpinan adalah metode yang tepat dalam menentukan tingkat kesiapan pengikut dalam penggunaan teknologi informasi, dimulai dari pengenalan dan pengoperasian perangkat lunak (software, aplikasi, sistem operasi) dan keras (ponsel, modem, komputer, layar sentuh), etos kerja, hingga problem legalitas dalam teknologi informasi. Melakukan identifikasi kesiapan pengikut terhadap usaha berbasis informasi digital dapat dilakukan dengan menyesuaikan antara indikator kesiapan dan kecakapan informasi digital dengan tingkat kesiapan pengikut dalam proses kepemimpinan (Farunik, 2017).

Transformasi digital mengacu pada proses dan strategi menggunakan teknologi digital dalam mengubah cara bisnis beroperasi dan melayani pelanggan seperti yang di lakukan di kantor BSI Landmark Kota Banda Aceh Pusat Kota Banda Aceh. Transformasi digital dimungkinkan oleh penyatuan orang, bisnis, dan teknologi. Penyatuan orang ialah memperkerjakan orang berbakat hanyalah awal. Struktur dan budaya organisasi sama pentingnya dalam keberhasilan proyek transformasi. Bisnis ialah strategi bisnis yang tepat dapat mendorong digitalisasi proses internal dan pengembangan model bisnis baru, seperti menggunakan teknologi komputer dan software semakin canggih dalam mengolah data dengan mudah. Serta teknologi manajemen data dan analitik.

Kepala BSI Landmark Kota Banda Aceh mengendalikan dan mengintegrasikan tren teknologi dengan menggunakan transformasi sistem informasi dengan mengaplikasikan teknologi komputer dan software dalam pengelolaan data yang di lakukan oleh teller dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini semua karyawan

di BSI Landmark Kota Banda Aceh menggunakan sistem teknologi informasi, dikarenakan proses pekerjaan yang mendukung dengan penggunaan teknologi yang tren pada saat ini, maka dengan adanya tren teknologi sangat berimplikasi positif terhadap kelembagaan kantor BSI Landmark Kota Banda Aceh tersebut, dengan mengendalikan teknologi komputer dan software dalam mengelolah data seperti Microsoft Excel, Microsoft Word dan lainnya, mampu membentuk budaya organisasi yang baik dalam proses mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Ibu Fida selaku manajer di BSI Landmark Kota Banda Aceh menjelaskan bahwa “adanya integrasi sistem informasi berbasis digital yang sudah dijalankan di BSI Landmark Kota Banda Aceh ini menjadikan kinerja perusahaan yang awalnya belum baik, sekarang bisa menjadi lebih terkelola dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari efektifnya kegiatan evaluasi melalui rapat yang dilakukan setiap bulan biasanya pada akhir bulan, hal lain juga adanya hubungan kekeluargaan yang baik dalam setiap kegiatan gahtering dan perilaku karyawan di BSI Landmark Kota Banda Aceh yang sudah terbentuk yaitu menjaga tali kerukunan dan kekeluargaan. Sehingga hal tersebut menunjukkan adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja setiap harinya”. Faktor lain juga dapat dilihat dalam proses pelaksanaan BSI Landmark Kota Banda Aceh yang sehat atau good corporate governance, yaitu melalui program “memperluas dan memperbanyak kantor cabang BSI Landmark Kota Banda Aceh di wilayah Kota Banda Aceh, dengan tujuan seluruh masyarakat Kota Banda Aceh utamanya warga Nahdliyin yang ekonomi masih rendah bisa terbantu dengan pendirian kantor-kantor cabang baru. Hingga saat memiliki program kerja dan target pendirian 21 kantor cabang hingga tahun 2022. Berdasarkan pada hasil wawancara dan kondisi di lapangan, bahwa dengan adanya pengembangan teknologi sistem informasi dengan pola kepemimpinan berbasis digital BSI Landmark Kota Banda Aceh memberikan kontribusi besar melalui peran yang positif dalam hal meningkatkan kualitas hidup masyarakat Kota Banda Aceh serta meningkatkan kesejahteraan bersama walaupun belum terlaksana dengan baik. Hal ini selaras dengan pendapat Renkantika (Reskantika et al., 2019) bahwa peran pimpinan dalam menentukan kebijakan melakukan transformasi digital pada organisasi yang dipimpinya, dan kebijakan lain juga pada tahap evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, bersikap empati kepada karyawan, bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, dan memerhatikan kegiatan karyawan serta memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah.

5.1 KESIMPULAN

Hasil penelitian yang didapatkan dari artikel ini bahwa kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi sangat berimplikasi terhadap budaya organisasi yang ada di BSI Landmark Kota Banda Aceh. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, maka semua karyawan serta pemimpin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Mengorganisasikan digital dalam bentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh pusat Kota Banda Aceh dikembangkan dalam waktu yang cukup lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta di terapkan dalam aktivitas organisasi, teknologi digital juga menjadi peranan penting sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan peraturan di kantor BSI Landmark Kota Banda Aceh.

Kepala BSI Landmark Kota Banda Aceh mengendalikan dan mengintegrasikan tren teknologi dengan menggunakan transformasi digital yang menggunakan teknologi komputer dan software dalam pengelolaan data kas pemasukan dan kas pengeluaran yang dilakukan oleh teller dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini, semua karyawan di BSI Landmark Kota Banda Aceh menggunakan teknologi komputer, laptop, jaringan internet, HP, juga aplikasi BSI Landmark Kota Banda Aceh dikarenakan proses pekerjaan yang mendukung dengan penggunaan teknologi ini, maka dengan adanya tren teknologi sangat berpengaruh positif terhadap pembentukan budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh.

Simpulan terakhir, bahwa pengembangan teknologi sistem informasi dengan pola kepemimpinan berbasis digital BSI Landmark Kota Banda Aceh memberikan kontribusi besar melalui peran yang positif dalam hal meningkatkan kualitas hidup masyarakat Kota Banda Aceh serta meningkatkan kesejahteraan bersama, juga telah terwujudnya budaya organisasi melalui kegiatan gahtering dan perilaku karyawan di BSI Landmark Kota Banda Aceh yang sudah terbentuk yaitu menjaga tali kerukunan dan kekeluargaan.

5.2 SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan lebih menggali lagi informasi tentang kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BSI Landmark Kota Banda Aceh, karena terkait penelitian ini masih sedikit referensi yang fokus pada gaya kepemimpinan di era digital. Untuk BSI Landmark Kota Banda Aceh dapat mempertahankan, dan mengendalikan serta membentuk budaya organisasi dalam transformasi teknologi informasi yang saat ini digunakan, serta dapat mengembangkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, agar dapat berkembang dengan cepat seperti tren teknologi yang sudah mendukung sumberdaya manusia saat ini, serta dapat mencapai target membangun kantor cabang BSI Landmark Kota Banda Aceh dalam membentuk budaya organisasi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ahidin, U. (2019). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 176–184
- Azizah, B., & Syafi'i, I. (2020). Prosedur Pengambilan Keputusan Di Lembaga Pendidikan Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 3(2), 32–42. <https://doi.org/10.15642/manova.v3i2.276>
- Cotter-Lockard, D., Seashore, C., & Snow, J. (2009). Edgar Schein's Organizational Culture and Leadership, As Seen Through the Lens of Ken Wilber's AQAL Framework (and The Author's Eyes). *Fielding Graduate University*, 10(July), 1–35. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2585.3680>
- Farhan, A. (2021). Membangun Sistem Informasi Manajemen pada PT. Bunga Mekar Industri. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 47–66. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.303>
- Farunik, C. G. (2017). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 17(2019), 1. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Ghufron, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018*, 1(1), 332–337. <http://proceeding.unindra.ac.id/>
- Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan adaptif ditengah pandemi Covid19. *CENDEKIA Jaya*, 2(2), 1–7. <https://jurnal.untagcirebon.ac.id/index.php/cendekia-jaya/issue/view/14>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Maulidiyah, W. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah).
- Mubarokah, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(2), 1–15.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96.

<https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>

Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(December), 570–581. <http://www.jstor.org/stable/2392363> .

Rahmasari, L. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan Teknologi Inforamasi Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Freight Forwarding. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, XVIII(1), 65–75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v0i1.187>

Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.

Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>

Saepulloh, A., & Susila, E. (2021). Analisis Enterpreneur Leadership Dan Digital Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Dalam Menghadapi Industri 4.0. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1658>

Sam Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BSI LANDMARK KOTA BANDA ACEH Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157. <https://jurnal.stiepas.ac.id/>

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339–358. <https://doi.org/10.4324/9781315241371-20>

Sono, M. (2020). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>

Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak Pada Stress Kerja Karyawan. *Istishadia: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.1905/iqtishadia.v7i1.3162>

Wirapraja, A., & Aribowo, H. (2018). Pemanfaatan E-Commerce Sebagai Solusi

Inovasi Dalam Menjaga Sustainability Bisnis. *Teknika*, 7(1), 66–72.
<https://doi.org/10.34148/teknika.v7i1.86>

Zakiatul, S., & Hasan, A. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 53.