



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1458-1472

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Servant Leadership dalam Era Digital: Adaptasi Model Kepemimpinan yang Mengutamakan Pelayanan Kepada Tim dalam Dunia Kerja yang Semakin Terdigitalisasi

Eka Faricha Bachrie^{1✉}, Asyam Alif Rabbani², Sefi Rahmawati³, Mochammad Isa Anshori⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Email: ekafarichabachrieee@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Dalam konteks transformasi digital yang cepat, pemimpin dituntut untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan guna menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Penelitian ini menganalisis relevansi Servant Leadership sebagai pendekatan yang mendukung kolaborasi dan inovasi dalam organisasi digital, dengan menekankan pada peran pemimpin sebagai pelayan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur untuk mengidentifikasi tren dan strategi kepemimpinan yang efektif dalam era digital. Hasil menunjukkan bahwa meskipun Servant Leadership dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, tantangan muncul dalam hal inovasi dan adaptasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan kombinasi dengan pendekatan Transformational Leadership untuk mendorong inovasi, serta penggunaan teknologi untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip Servant Leadership dalam kebijakan kepemimpinan mereka, menjaga keseimbangan antara nilai-nilai kemanusiaan dan efisiensi teknologi, serta menyesuaikan strategi dan pelatihan guna menghadapi perubahan yang cepat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Pelayan, Transformasi Digital, Pekerjaan Jarak Jauh, Tim Virtual, Kesejahteraan Karyawan Era Digital*

Abstract

Changing leadership styles in the digital era have had a significant impact on the management of human resources in organizations. In the context of rapid digital transformation, leaders are required to adapt strategies and approaches to deal with changing market dynamics. This research analyzes the relevance of Servant Leadership as an approach that supports collaboration and innovation in digital organizations, emphasizing the role of leaders as servants who prioritize employee well-being. The method used is a literature review to identify trends and effective leadership strategies in the digital era. Results show that while Servant Leadership can improve employee engagement and productivity, challenges arise in terms of technological innovation and adaptation. Therefore, a combination with Transformational Leadership approach is needed to encourage innovation, as well as the use of technology to strengthen communication and collaboration. This research provides recommendations for organizations to integrate Servant Leadership principles in their leadership policies, maintain a balance between human values and technological efficiency, and adapt strategies and training to deal with rapid change.

Keywords: *Servant Leadership, Digital Transformation, Remote Work, Virtual Teams, Digital-Age Employee Well-Being*

PENDAHULUAN

Perubahan gaya kepemimpinan di era digital telah membawa pengaruh yang signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Transformasi digital yang pesat, pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka guna menghadapi dinamika pasar yang berubah dengan cepat. Transformasi digital telah merombak struktur operasional dan alur komunikasi dalam organisasi, sehingga mengharuskan para pemimpin untuk tidak hanya mengandalkan metode konvensional, tetapi juga mengintegrasikan teknologi dalam segala aspek manajerial. Fenomena ini membuka peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sofiyanto et al., 2024). Namun, dalam proses ini muncul tantangan-tantangan baru, seperti kesenjangan digital antar generasi dan berkurangnya interaksi tatap muka, dan perubahan budaya organisasi dapat mempengaruhi hubungan interpersonal. Oleh karena itu, para pemimpin dituntut untuk meningkatkan kemampuan analisis data, adaptabilitas, serta menyelaraskan nilai-nilai tradisional dengan pendekatan modern berbasis teknologi agar tetap relevan di tengah perubahan zaman.

Lingkungan bisnis di era digital yang penuh ketidakpastian dan kompleksitas menuntut pemimpin untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan cepat. Perubahan

teknologi yang terus terjadi memaksa organisasi untuk memperbarui sistem operasional, sistem kerja, dan alat komunikasi agar tetap kompetitif di pasar global. Digitalisasi juga memberikan peluang bagi pemimpin untuk mengoptimalkan kolaborasi dan meningkatkan transparansi melalui platform digital dan aplikasi manajemen proyek. Dengan keterbukaan informasi dan komunikasi secara real-time, seluruh anggota tim dapat lebih aktif terlibat dalam pengambilan keputusan, menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan relevan (Mihai & Crețu, 2019). Meski demikian, tantangan seperti kurangnya interaksi langsung serta meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap transparansi, keaslian, dan komunikasi intensif menjadi isu paling penting yang perlu dikelola secara efektif.

Dalam konteks ini, Servant Leadership menawarkan pendekatan yang relevan untuk menciptakan organisasi berbasis kolaborasi dan inovasi. Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada peran pemimpin sebagai pelayan yang tidak hanya fokus pada tujuan organisasi tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Servant Leadership mendorong pemimpin untuk memprioritaskan kebutuhan tim, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas fungsi, serta menjunjung tinggi nilai empati dan komunikasi terbuka. Dengan menempatkan pelayanan sebagai inti kepemimpinan, pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih erat dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang menguntungkan bagi inovasi dan kreativitas.

Namun penerapan Servant Leadership di era digital membutuhkan penyesuaian terhadap penggunaan alat dan platform teknologi. Pemimpin yang efektif harus mampu memadukan teknologi dengan prinsip kemanusiaan yang menjadi dasar pendekatan pelayanan. Melalui pelatihan digital dan program mentoring, pemimpin dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan teknologi sambil tetap menjaga hubungan interpersonal yang kuat. Pendekatan ini memungkinkan organisasi merespon perubahan dengan cepat dan efisien sekaligus membangun budaya inovasi yang berkelanjutan (Rosita Pratiwi Junaidi et al., 2023).

Kebutuhan penelitian mengenai adaptasi Servant Leadership dalam konteks teknologi digital menjadi semakin penting di tengah perubahan yang semakin cepat ini. Kajian semacam ini bertujuan untuk menganalisis tren berkembang, mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin dalam menerapkan Servant Leadership selama transformasi digital berlangsung. Hasil penelitian diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik sekaligus memberikan panduan strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk mengumpulkan, menyeleksi, dan menganalisis literatur terkait Servant Leadership dalam konteks era digital. Menurut Denney & Tewksbury (2013), metode tinjauan literatur merupakan cara untuk merangkum penelitian yang telah ada terkait topik tersebut. Metode ini tidak hanya membantu memahami apa yang sudah diketahui, tetapi juga mengidentifikasi celah penelitian yang belum terjawab serta menginspirasi ide-ide baru untuk penelitian di masa depan.

Menurut Rosyidana (2014:3) dalam (Rusmawan, 2019) menjelaskan bahwa studi literatur melibatkan pencarian dan analisis sumber-sumber tertulis, seperti buku, jurnal, dan dokumen ilmiah lainnya, yang relevan dengan objek penelitian. Pandangan ini sejalan dengan pendapat dewi dalam (Rusmawan, 2019), yang menekankan pentingnya menggali pengetahuan dari berbagai sumber untuk mendukung analisis yang komperhensif. Pendekatan ini mengacu pada pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review Dan Meta-Analyses) guna memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pemilihan studi. Penelitian ini berfokus pada tiga hal utama, yaitu mengidentifikasi prinsip dasar Servant Leadership, mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan ini beradaptasi di era digital, serta menganalisis dampak teknologi terhadap gaya kepemimpinan tersebut.

Data diperoleh dari berbagai sumber akademik, seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan Sinta, dengan mengombinasikan kata kunci seperti *"Servant Leadership AND "Digital Transformation"*, *"Servant Leadership" AND "Remote Work"*, *"Servant Leadership" AND "Virtual Teams"*, serta *"Servant Leadership" AND "Employee Well Being in Digital Era"*. Artikel yang dipilih berasal dari jurnal yang telah melalui proses *peer-review*, ditulis dalam bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia, serta diterbitkan antara 2017-2025 untuk memastikan keaktualan. Fokus utama studi harus membahas keterkaitan Servant Leadership dengan fenomena seperti transformasi digital, kerja jarak jauh, tim virtual, atau kesejahteraan karyawan di lingkungan digital.

Proses analisis dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, dilakukan penyaringan judul dan abstrak untuk menilai relevansi awal. Kedua, dilakukan evaluasi naskah lengkap untuk menilai metodologi dan kontribusi akademik. Ketiga, dilakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literature.

Analisis data menggunakan pendekatan tematik, di mana studi dikelompokkan ke dalam beberapa topik utama. Topik-topik tersebut mencakup dampak servant leadership terhadap kesejahteraan karyawan di era digital, peran teknologi dalam mendukung

kepemimpinan berbasis layanan, serta perbandingan efektivitas servant leadership dalam organisasi digital dibandingkan dengan organisasi tradisional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Servant Leadership Dalam Era Digital

Setiap organisasi, baik formal maupun nonformal memerlukan seorang pemimpin untuk mengelola dan mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi demi mencapai tujuan bersama (Freitas, 2022). Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan anggota, tetapi juga harus mampu menjadi panutan bagi orang lain di sekitarnya (Hillberg Jarl, 2024). Salah satu gaya kepemimpinan yang semakin diperhatikan dalam dunia modern adalah Servant Leadership. Gaya ini menekankan pelayanan terhadap tim. Yang mana pemimpin berperan memfasilitasi untuk memastikan kesejahteraan, pengembangan dan keterlibatan anggota tim dalam sebuah organisasi.

Ditengah era digital yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang cukup pesat, konsep Servant Leadership tetap memiliki tempat karena fokusnya pada nilai-nilai kemanusiaan dan pemberdayaan individu dalam organisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, elemen seperti menjalin hubungan sosial yang kuat, empati, dan dukungan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kinerja yang harmonis dan efisien (Prasetyo, 2024). Dengan demikian, Servant Leadership berhasil menjembatani kemajuan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga menciptakan dasar yang kokoh krusial bagi keberlangsungan organisasi era perubahan.

Studi yang dilakukan oleh (Theng et al., 2021) menunjukkan bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif. Namun, hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa model kepemimpinan ini kurang berdampak pada kemampuan inovasi dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Servant Leadership mampu meningkatkan stabilitas dan efektivitas organisasi, model ini mungkin belum cukup menjadi faktor utama dalam mendorong inovasi dan adaptasi teknologi dalam lingkungan kerja digital. Untuk mengatasi tantangan ini, pemimpin sebagai fasilitator dalam lingkungan kerja harus memastikan bahwa tim memiliki sumber daya yang cukup, mendorong inovasi melalui platform digital seperti Slack, Zoom, Gmeet, atau Microsoft Teams.

Karakteristik Servant Leadership

Servant Leadership ditandai oleh sifat dan tindakan, seperti mendengarkan audiens secara aktif, empati, kesadaran tinggi, kemampuan menyakinkan orang lain, memahami masalah kompleks. Pemimpin pelayan juga memiliki visi ke depan, bertanggung jawab, berkomitmen kuat untuk membantu pengikut berkembang, serta membantu menciptakan ikatan komitmen yang solid (Canavesi & Minelli, 2022). Mereka menempatkan kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama dibandingkan kepentingan pribadi (Aboramadan et al., 2020).

Empati menjadi elemen utama dalam pendekatan kepemimpinan ini. Dengan memahami kebutuhan dan perasaan pengikutnya, pemimpin pelayan mampu memberikan dukungan yang sesuai (Situmeang; & Herachwati, 2024). Selain itu, mereka juga menjadi panutan melalui prinsip dan tindakan yang mereka terapkan (Fatima et al., 2023). Fokus mereka adalah membantu perkembangan individu melalui pemberian tanggung jawab dan kepercayaan, sehingga mendorong pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka (Gandasacita & Asy, 2024).

Di sisi lain, pemimpin pelayan juga berperan dalam membangun komunitas yang harmonis dalam organisasi (Aziz & Zakir, 2024). Mereka memfasilitasi hubungan positif antar tim dan bertindak sebagai pendukung daripada hanya menjadi atasan (Franco & Antunes, 2020). Dalam menjalankannya, mereka secara aktif mengatasi berbagai tantangan seperti konflik internal atau keterbatasan sumber daya, sehingga memastikan kelancaran proses kerja dan tercapainya tujuan bersama (Zaharuddin et al., 2024).

Salah satu ciri khas lainnya dari kepemimpinan pelayan adalah orientasi pada visi jangka panjang. Pemimpin harus mampu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan terhadap masa depan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Mereka berkomitmen untuk menciptakan nilai berkelanjutan bagi semua pihak, memastikan bahwa setiap tindakan tidak hanya relevan untuk saat ini tetapi juga memberikan manfaat bagi masa depan (Park & Seo, 2016; Rofcanin et al., 2021).

Relevansi Servant Leadership dalam Era Digital

Servant Leadership semakin banyak dibahas dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan, keterlibatan kerja, serta faktor psikologis seperti modal psikologis (psychological capital) dan dukungan organisasi yang dirasakan (Idris & Zairoh, 2022). Dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi, pemimpin harus tetap mengutamakan aspek kemanusiaan meskipun teknologi semakin mendominasi. Model kepemimpinan ini terbukti dapat

meningkatkan keterlibatan karyawan (work engagement) serta kepuasan kerja melalui dukungan yang diberikan oleh organisasi (Huning et al., 2020). Selain itu, modal psikologis, seperti optimisme dan ketahanan diri, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bouzari & Karatepe, 2017). Namun, Servant Leadership masih memiliki keterbatasan dalam mendorong inovasi di organisasi (Theng et al., 2021). Oleh karena itu, pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan Transformational Leadership untuk menjaga keseimbangan antara pelayanan terhadap tim dan dorongan terhadap inovasi (Idris & Zairoh, 2022). Melalui pendekatan yang tepat, organisasi dapat tetap relevan dalam era digital dengan mengoptimalkan teknologi tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan dalam kepemimpinan

Transformasi Digital dalam Servant Leadership

Karena era digital telah mengubah cara bisnis beroperasi, para pemimpin harus mengubah strategi mereka agar tetap relevan. Menurut (Theng et al., 2021), digitalisasi organisasi tidak selalu secara otomatis meningkatkan kinerja atau inovasi. Hal ini disebabkan beberapa faktor, salah satunya adalah penggunaan teknologi yang hanya berpusat pada efisiensi operasional sehingga mengabaikan aspek humanis seperti kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal, yang merupakan bagian penting dari manajemen karyawan yang tertekan dukungan sosial dan koneksi emosional, interaksi tatap muka dapat berkurang jika pergeseran menuju model kerja digital. Jika pemimpin tidak menggunakan pendekatan adaptif, mereka mungkin kesulitan menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan teknologi dan kebutuhan manusia. Memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan interaksi waktu dan komunikasi, bukan sekedar meningkatkan efisiensi system seperti Slack, Microsoft Teams harus melakukan hal-hal berikut agar manajemen pembantu tetap relevan di era teknologi saat ini. Menjaga keseimbangan anatara interaksi manusia dan tugas otomatis. Meskipun kecerdasan buatan (AI) dapat membantu dalam pengambilan keputusan, pemimpin harus tetap terlibat dengan tim mereka secara emosional. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan digital kepada karyawan, memberikan kepercayaan diri yang lebih besar saat menghadapi perubahan teknologi. Metode ini akan membantu kepemimpinan karyawan tetap relevan di dunia kerja modern, memastikan bahwa nilai-nilai manusia tetap penting dalam kepemimpinan

Dampak Servant Leadership terhadap Karyawan di Era Digital

Di era digital ini, telah mengubah dinamika kerja organisasi. Sehingga lingkungan kerja yang sesuai dan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang efektif sangat penting untuk

meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, sesuai dengan teori psikologi lingkungan (Lebrata, L., Isramilda, I., Rumengan, A. E., & Satriawan, 2024). Namun, lingkungan kerja saja tidak cukup karena gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting. Salah satu pendekatan yang semakin relevan adalah Servant Leadership, yang memiliki efek positif pada karyawan di era digital (Putri & Febriantina, 2025).

Servant Leadership berdampak positif terhadap karyawan di era digital karena menekankan empati, dukungan, dan pemberdayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan serta memperkuat kepercayaan dan komitmen tim melalui akuntabilitas, keaslian, dan pengampunan (Harwardt, 2020). Akuntabilitas menumbuhkan rasa tanggung jawab, keaslian membangun hubungan yang jujur, dan pengampunan menciptakan lingkungan yang inklusif. Contoh nyata penerapan Servant Leadership dapat ditemukan di MAN 1 Ciamis (Da'iatul Iatiqomah, 2021), dimana kepala sekolah menggunakan pendekatan ini untuk mengatasi berbagai tantangan selama pandemi. Kepala sekolah menunjukkan karakteristik Servant Leadership dengan mendengarkan masukan dari guru dan staf, memberikan solusi atas kendala yang mereka hadapi, serta menunjukkan empati terhadap kondisi mereka. Selain itu, ia berupaya meningkatkan kinerja para tenaga pendidik melalui motivasi, bimbingan personal, dan sosialisasi untuk menciptakan situasi kerja yang lebih baik.

Teknologi menjadi komponen penting dalam mendukung penerapan Servant Leadership di era digital. Platform seperti Slack, Microsoft Teams, dan Zoom memfasilitasi komunikasi yang transparan, umpan balik real time, dan dukungan personal (Putri & Febriantina, 2025). Hal ini bertujuan menjaga hubungan sosial yang kuat anggota tim jarak jauh dan memastikan nilai-nilai kemanusiaan tetap terjaga walaupun dalam keadaan virtual. Hal serupa juga diterapkan di MAN 1 Ciamis, di mana teknologi digunakan untuk kebutuhan seperti sistem *Computer Based Test* (CBT) dalam penerimaan siswa baru, seleksi tenaga pendidik, hingga rekrutmen tutor tambahan. Kepala sekolah juga mendorong inovasi berbasis teknologi untuk menyederhanakan administrasi guru dan meningkatkan layanan Pendidikan. Selain itu, ia juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis dengan memberikan mereka otoritas untuk mengembangkan potensi diri serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan memperlakukan guru sebagai mitra sejajar.

Dengan mengintegrasikan lingkungan kerja yang kondusif, pemanfaatan teknologi secara optimal, dan gaya kepemimpinan seperti Servant Leadership, organisasi dapat

menciptakan ekosistem kerja yang holistik. Ekosistem ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan serta motivasi karyawan tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya sekaligus mengurangi risiko isolasi sosial (Semuel et al., 2024). Di MAN 1 Ciamis, pendekatan ini berhasil meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi program unggulan sekolah, peningkatan sarana-sarana pendukung, serta pengembangan sumber daya pendidik profesional. Hasilnya, sekolah mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan beradaptasi baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Servant Leadership dan Inovasi kerja

Bagaimana kepemimpinan pelayanan dapat mendorong inovasi dalam organisasi adalah salah tantangan utama dalam menerapkan pelayanan kepemimpinan di era digital. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja organisasi, namun (Theng et al., 2021) menemukan bahwa mereka tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi. Beberapa hal dapat menjelaskan hal ini: meskipun pimpinan karyawan menekan kesehatan dan pertumbuhan individu dalam waktu, mereka kurang terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru atau mengambil risiko yang sering kali diperlukan untuk inovasi. Meskipun lingkungan kerja yang berbasis pimpinan karyawan biasanya memberikan stabilitas dan dukungan moral yang kuat, mereka juga tidak memiliki tantangan yang cukup untuk mendorong perubahan yang signifikan. Pemimpin yang terlalu berkonsentrasi pada pelayanan dapat mengabaikan betapa pentingnya mengatasi gangguan teknologi yang memerlukan perubahan strategi yang cepat. Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi dapat menggabungkan pemimpin transformasional, yang berfokus pada inovasi dan perubahan. Pemimpin tidak hanya membantu pemerintah, tetapi juga menjadi pemimpin yang berani mengambil risiko dan mendorong perusahaan untuk keluar dari zona nyaman. Dengan kata lain, menjadi hybrid ini dapat menjadi pilihan yang lebih baik bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif di era teknologi saat ini.

Tantangan Servant Leadership dalam Era Digital

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam struktur dan dinamika organisasi, terutama dalam aspek operasional. Perubahan ini mencakup penerapan teknologi digital, otomatisasi berbagai proses bisnis, serta pergeseran pola kerja menuju sistem yang lebih fleksibel dan berbasis data. Dalam konteks ini, penerapan Servant Leadership menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi.

Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang memadai terhadap perkembangan teknologi digital. Pemimpin juga

harus merancang strategi yang tepat agar sistem digital dapat terus ditingkatkan, sehingga tim mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang semakin berbasis teknologi.

Selain itu, meskipun Servant Leadership berfokus pada pemberdayaan individu dan kesejahteraan karyawan, penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini kurang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan inovasi kerja (Theng et al., 2021). Padahal, dalam era digital yang sangat kompetitif, inovasi menjadi kunci utama bagi keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, Servant Leadership dapat dikombinasikan dengan pendekatan lain, seperti Transformational Leadership, yang lebih menitikberatkan pada pengembangan visi serta dorongan untuk menciptakan inovasi dalam organisasi.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan analisis big data berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Namun, penggunaan teknologi secara berlebihan dapat mengurangi interaksi sosial dalam lingkungan kerja, yang bertentangan dengan prinsip dasar Servant Leadership. Oleh sebab itu, pemimpin perlu menemukan keseimbangan antara mempertahankan aspek humanis dalam kepemimpinan dan mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi organisasi (Theng et al., 2021).

Strategi Adaptasi Servent Leadership Dalam Lingkungan.

Di era digital, Servant Leadership perlu menyesuaikan diri agar tetap efektif dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Salah satu caranya adalah dengan memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi manajemen proyek dan sistem komunikasi berbasis cloud, untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, serta memberikan umpan balik secara langsung kepada tim. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan bahwa anggota tim memiliki keterampilan digital yang memadai dengan menyediakan pelatihan yang sesuai agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Theng et al., 2021).

Kolaborasi digital menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kerja tim. Penggunaan alat komunikasi dan kerja sama daring seperti Slack atau Microsoft Teams dapat membantu meningkatkan koordinasi tanpa menghilangkan interaksi sosial yang menjadi bagian penting dari Servant Leadership. Untuk hasil yang lebih optimal, model kepemimpinan ini juga dapat dikombinasikan dengan Transformational Leadership, yang tidak hanya berfokus pada pelayanan kepada tim, tetapi juga mendorong inovasi dalam organisasi (Theng et al., 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur, Servant Leadership semakin relevan dalam lingkungan kerja digital karena pendekatannya yang menekankan kepedulian, pemberdayaan, dan dukungan terhadap tim. Gaya kepemimpinan ini terbukti secara signifikan terhadap meningkatkan keterlibatan serta kesejahteraan karyawan, serta produktivitas dalam organisasi berbasis digital. Namun, tantangan utama dalam penerapan Servant Leadership di era digital adalah menjaga kualitas interaksi sosial di tengah dominasi teknologi yang cenderung mengurangi kontak langsung. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas kepemimpinan berbasis layanan. Oleh sebab itu, pemimpin di era digital perlu menyesuaikan strategi mereka untuk tetap membangun hubungan yang kuat dengan tim meskipun sebagian besar komunikasi dilakukan secara virtual. Ketika diterapkan secara optimal, Servant Leadership di era digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, inovatif, dan berbasis kolaborasi.

Dalam konteks bisnis yang semakin terdigitalisasi, Servant Leadership memainkan peran strategis dalam membangun organisasi yang responsif terhadap perubahan sekaligus fokus pada kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini mengintegrasikan pemanfaatan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga mendorong transformasi dari struktur kepemimpinan tradisional yang kaku menuju model yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Untuk mendukung penerapan gaya kepemimpinan ini, organisasi perlu menyesuaikan kebijakan internal mereka serta memanfaatkan platform digital yang memungkinkan komunikasi transparan dan interaktif.

Beberapa rekomendasi dapat diimplementasikan untuk meningkatkan relevansi Servant Leadership di era digital. Pertama, mengintegrasikan prinsip Servant Leadership dengan Transformational Leadership agar pemimpin tidak hanya mendukung karyawan tetapi juga menjadi sumber inspirasi yang memotivasi ide-ide baru, menciptakan budaya kerja berbasis pelayanan, dan mendorong kreativitas serta adaptasi terhadap perubahan teknologi. Kedua, memperkuat pengembangan karyawan melalui job crafting, yaitu memberikan kerja keras kepada karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai preferensi guna meningkatkan produktivitas, serta menyediakan pelatihan dan mentoring yang relevan dengan perkembangan teknologi terkini. Ketiga, memanfaatkan alat teknologi seperti Zoom, Slack, dan Microsoft Teams untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi dalam model kerja hybrid. Keempat, menjaga keseimbangan antara nilai-nilai kemanusiaan dan efisiensi teknologi dengan memanfaatkan otomatisasi serta

kecerdasan buatan AI untuk meningkatkan produktivitas tanpa interaksi manusia. Selain itu, setiap keputusan berbasis data harus mempertimbangkan budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan. Kelima, mengembangkan program pelatihan kepemimpinan digital untuk membantu pemimpin beradaptasi dengan perubahan teknologi serta mengelola tim yang beragam, termasuk pekerja jarak jauh dan lintas budaya.

Penelitian di masa depan dapat difokuskan pada pengembangan model Hybrid Leadership, yaitu kombinasi antara Servant Leadership dan Transformational Leadership, serta dampaknya terhadap inovasi di berbagai sektor industri. Studi jangka panjang juga diperlukan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini berkembang seiring dengan perubahan teknologi yang cepat. Selain itu, perbandingan efektivitas Servant Leadership dalam lingkungan digital versus konvensional dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Dengan menyesuaikan pendekatan Servant Leadership terhadap dinamika era digital, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, serta berorientasi pada kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Pada akhirnya, keberhasilan kepemimpinan modern akan bergantung pada nilai-nilai kemanusiaan dengan optimalisasi teknologi

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 562–584. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923>
- Aziz, A., & Zakir, S. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 1465–1472. <https://doi.org/doi.org/10.31004/irje.v4i3.888>
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2017). Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(8), 2178–2197. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2016-0022>
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). Servant Leadership: a Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- Da'iatul Iatiqomah. (2021). IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis). Universitas Pendidikan Indonesia.

- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How to Write a Literature Review. *Journal of Criminal Justice Education*, 24(2), 218–234. <https://doi.org/10.1080/10511253.2012.730617>
- Fatima, S., Abbas, M., & Hassan, M. M. (2023). Servant leadership, ideology-based culture and job outcomes: A multi-level investigation among hospitality workers. *International Journal of Hospitality Management*, 109(March 2022). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103408>
- Franco, M., & Antunes, A. (2020). Understanding servant leadership dimensions: Theoretical and empirical extensions in the Portuguese context. *Nankai Business Review International*, 11(3), 345–369. <https://doi.org/10.1108/NBRI-08-2019-0038>
- Freitas, Z. A. (2022). THE ROLE OF LEADERSHIP IN THE ORGANIZATION. *International Research-Based Education Journal*, 4(2), 76–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um043v4i2p76-82>
- Gandasacita, I., & Asy, H. (2024). Konsep dan Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern. 5(2), 241–247. <https://doi.org/doi.org/10.55623/au.v5i2.373>
- Harwardt, M. (2020). Servant leadership and its effects on IT project success. *Journal of Project Management*,. *Journal of Project Management*, 59–78. <https://doi.org/10.5267/j.jpjpm.2019.7.001>
- Hillberg Jarl, F. (2024). The impact of leadership on the workplace learning of individuals and teams: a literature review and synthesis. *Learning Organization*, 31(3), 411–439. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0144>
- Huning, T., Hurt, K., & Frieder, R. E. (2020). The effect of servant leadership , perceived organizational support , job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation. April. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>
- Idris, A., & Zairoh, N. (2022). A Bibliometric Analysis of Servant Leadership for Future Research. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 99–119. <https://doi.org/10.22146/jlo.69841>
- Lebrata, L., Isramilda, I., Rumengan, A. E., & Satriawan, B. (2024). THE DIGITAL LEADERSHIP, TEAMWORK, WORK ENVIRONMENT, COMPETENCIES AND EMPLOYEE PERFORMANCE: ASSESSING THE SUPERIOR FACILITY CONTEXT. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, Vol. 11(2), 237–258. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i2.48700>
- Mihai, R.-L., & Crețu, A. (2019). Leadership in the Digital Era. *Valahian Journal of Economic Studies*, 10(1), 65–72. <https://doi.org/10.2478/vjes-2019-0006>

- Park, E., & Seo, J. (2016). The Impact Analysis of Leadership Types to Organizational Commitment and Organizational Performance. 9(November). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i41/103937>
- Prasetyo, N. A. (2024). ANALISIS PERAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS HUBUNGAN SOSIAL DI TEMPAT KERJA. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 13153–13159. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.34390>
- Putri, A. S., & Febriantina, S. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. 3(1), 141–150. <https://doi.org/doi.org/10.61722/jiem.v3i1.3399>
- Rofcanin, Y., Heras, M. Las, Bosch, M. J., Berber, A., Mughal, F., & Ozturk, M. (2021). Servant leadership and family supportiveness: Looking into employees' work and family outcomes. *Journal of Business Research*, 128, 70–82. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.052>
- Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Rusmawan, U. (2019). Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman. PT Elex Media Komputindo.
- Semuel, M., Kansil, C., Sujuti, A. F., Semuel, M., Kansil, C., & Sujuti, A. F. (2024). Understanding The Concept Of Servant Leadership In The Digital Age Through Keywords Mapping. *Journal of Strategic and Global Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.7454/jsgs.v7i1.1139>
- Situmeang, D. B. S., & Herachwati, N. (2024). The Relationship Between Servant Leadership And Employee Performance: A Systematic Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 17–28. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sofiyanto, M., Isa Anshori, M., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290–297. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Theng, B. P., Wijaya, E., Juliana, J., Eddy, E., & Putra, A. S. (2021). The role of transformational leadership, servant leadership, digital transformation on organizational performance and work innovation capabilities in digital era. *JPPi*

(Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 7(2), 225–238.
<https://doi.org/10.29210/020211164>

Zaharuddin, Wahyuningsih, S., Sutarman, A., & Hikam, I. N. (2024). Understanding Purposeful Leadership in Entrepreneurial Contexts: A Bibliometric Analysis. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 213–230.
<https://doi.org/10.34306/att.v6i2.412>.