



Peran Kepemimpinan Digital Dedi Mulyadi dalam Pengembangan Talenta Digital melalui Program JIDA 2025 di Jawa Barat

Silvy Novianty¹, Aisyah Aulia², Assyfa Futri Ananta³, Jauzari Helmi⁴, Edy Akhyari⁵

¹⁻³ Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Martitim Raja Ali Haji, Indonesia

* Penulis Korespondensi: nsilvy2@gmail.com¹

Abstract. Digital transformation has brought about major changes in leadership patterns, especially in the public sector. In this context, digital leadership is key for leaders to drive innovation and adaptation to technological developments. However, the success of digital leadership is also inseparable from democratic leadership values that emphasize participation, openness, and collaboration. The synergy between these two values is an important foundation for building an effective and humanistic leadership style in the digital age. This study aims to analyze the role of Dedi Mulyadi's digital leadership in developing digital talent through the 2025 Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) program in West Java. The approach used is qualitative with a literature study method, sourced from 14 scientific journals and three official news reports. The results of the study show that Dedi Mulyadi applies a visionary, adaptive, and collaborative digital leadership style. Democratic values are also evident through a participatory approach that involves the community, educational institutions, and the industrial sector in the implementation of the JIDA 2025 program. This program has proven to strengthen digital literacy, expand access to technology training, and improve the readiness of West Java's human resources in facing the challenges of the digital economy. Thus, digital leadership combined with democratic principles plays an important role in realizing inclusive, competitive, and sustainable human resource development in the era of digital transformation.

Keywords: Democratic Leadership; Digital Leadership; Digital Talent; JIDA 2025; Transformational Leadership

Abstrak. Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam pola kepemimpinan, terutama dalam sektor publik. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital menjadi kunci utama bagi pemimpin untuk mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Namun, keberhasilan kepemimpinan digital juga tidak lepas dari nilai-nilai kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi, keterbukaan, dan kolaborasi. Sinergi antara kedua nilai tersebut menjadi dasar penting dalam membangun gaya kepemimpinan yang efektif dan humanis di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital Dedi Mulyadi dalam pengembangan talenta digital melalui program Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025 di Jawa Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi pustaka, bersumber dari 14 jurnal ilmiah dan tiga berita resmi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dedi Mulyadi menerapkan gaya kepemimpinan digital yang visioner, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai demokratis turut terlihat melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan masyarakat, lembaga pendidikan, dan sektor industri dalam pelaksanaan program JIDA 2025. Program ini terbukti memperkuat literasi digital, memperluas akses pelatihan teknologi, serta meningkatkan kesiapan sumber daya manusia Jawa Barat dalam menghadapi tantangan ekonomi digital. Dengan demikian, kepemimpinan digital yang berpadu dengan prinsip demokratis berperan penting dalam mewujudkan pembangunan SDM yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

Kata kunci: JIDA 2025; Kepemimpinan Demokratis; Kepemimpinan Digital; Kepemimpinan Transformasional; Talenta Digital

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menjadi salah satu faktor utama yang mengubah tatanan kehidupan sosial, ekonomi, dan pemerintahan di berbagai negara. Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara masyarakat berinteraksi, tetapi juga mengubah pola manajemen organisasi dan model kepemimpinan di sektor publik (Tulungen et al., 2022). Pemerintah daerah kini diuntut untuk mampu beradaptasi dengan

cepat terhadap perubahan digital agar pelayanan publik tetap efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Indonesia sebagai negara berkembang tengah berada pada fase penting dalam menghadapi revolusi digital. Pemerintah pusat maupun daerah berupaya mengintegrasikan teknologi dalam tata kelola pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan (Fitriani et al., 2023). Namun, keberhasilan suatu transformasi digital bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dapat memanfaatkan perkembangan teknologi secara strategis. Dalam hal ini, kepemimpinan digital menjadi kunci utama dalam mendorong inovasi dan kolaborasi lintas sektor guna memperkuat kapasitas sumber daya manusia (SDM).

Kepemimpinan digital merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan teknologi dan data dalam mengambil keputusan, serta mengarahkan organisasi menuju perubahan berbasis inovasi (Ushaka Adie et al., 2024). Pemimpin digital tidak hanya diuntut untuk menguasai teknologi, tetapi juga memiliki visi yang jelas, kemampuan komunikasi efektif, serta keterampilan membangun kemitraan strategis. Di sisi lain, nilai-nilai kepemimpinan demokratis seperti partisipasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap aspirasi masyarakat juga menjadi elemen penting dalam membangun kepercayaan public (Syah et al., 2025). Sinergi antara kemampuan digital dan prinsip demokratis menjadikan kepemimpinan di era modern lebih inklusif dan humanis. Dalam konteks Indonesia, penerapan kepemimpinan digital mulai terlihat jelas di berbagai daerah, terutama di wilayah yang aktif mengembangkan program berbasis teknologi. Jawa Barat menjadi salah satu provinsi terdepan dalam mendorong transformasi digital, baik dalam bidang pemerintahan, pendidikan, maupun pengembangan ekonomi kreatif nuryadin. Pemerintah Provinsi Jawa Barat berupaya memperkuat ekosistem digital melalui berbagai inisiatif pelatihan dan pendampingan masyarakat agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan industri masa depan.

Salah satu program unggulan yang menunjukkan komitmen tersebut adalah Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025, yang diinisiasi oleh Dedi Mulyadi. Program ini bertujuan mencetak talenta digital yang kompeten dan berdaya saing dengan memberikan pelatihan, sertifikasi, dan akses kolaborasi bagi masyarakat Jawa Barat (Detiknews, 2025). Kehadiran program ini menjadi bagian dari visi besar transformasi digital di Jawa Barat yang bukan hanya berfokus pada teknologi, tetapi pada pemberdayaan manusia sebagai penggerak utama inovasi. Dedi Mulyadi sebagai tokoh publik dan pemimpin daerah menampilkan gaya kepemimpinan digital yang visioner dan adaptif. Ia tidak hanya mengedepankan kemajuan teknologi, tetapi juga menekankan nilai sosial dan budaya dalam proses pembangunan. Dalam berbagai kegiatan, Dedi Mulyadi berupaya memastikan bahwa masyarakat tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga pencipta dan pengembangnya (Wujarso et al., 2023).

Pendekatan ini memperlihatkan karakter kepemimpinan demokratis yang menghargai partisipasi, mendengar kebutuhan masyarakat, serta mengajak semua pihak untuk terlibat dalam perubahan.

Kepemimpinan Dedi Mulyadi juga mencerminkan konsep digital empowerment, yakni pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan literasi dan keterampilan digital (Putri et al., 2025). Melalui JIDA 2025, ia mendorong kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, industri, dan komunitas untuk menciptakan ekosistem pembelajaran digital yang berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan digital yang menekankan pentingnya kolaborasi dan co-creation dalam mewujudkan transformasi publik (Firmansyah et al., 2025). Namun, pelaksanaan program pengembangan talenta digital tidak lepas dari berbagai tantangan. Kesenjangan akses terhadap teknologi, keterbatasan infrastruktur, dan rendahnya literasi digital masih menjadi kendala utama di beberapa wilayah Jawa Barat (Maulidiya et al., 2025). Selain itu, adaptasi masyarakat terhadap sistem pembelajaran digital juga memerlukan proses yang panjang dan berkelanjutan. Kondisi ini menuntut kedudukan pemimpin yang tidak hanya inovatif saja, tetapi juga mampu menjadi fasilitator serta motivator bagi masyarakat agar mau bertransformasi.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan digital menjadi instrumen penting untuk menjembatani kesenjangan antara kebijakan teknologi dan kesiapan masyarakat. Pemimpin yang memiliki nilai demokratis dapat menciptakan lingkungan yang terbuka, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan berinovasi (Nugraha et al., 2025). Nilai-nilai ini terlihat dalam gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi yang menempatkan masyarakat sebagai mitra pembangunan, bukan sekadar penerima kebijakan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis peran kepemimpinan digital Dedi Mulyadi dalam pengembangan talenta digital melalui program JIDA 2025 di Jawa Barat. Penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek teknologi, tetapi juga menelaah nilai-nilai partisipatif yang menyertai gaya kepemimpinan tersebut. Tujuan akhirnya adalah untuk memahami bagaimana kombinasi antara kepemimpinan digital dan karakter demokratis dapat mendorong pemberdayaan SDM serta mempercepat transformasi digital di tingkat daerah.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital merupakan bentuk kepemimpinan modern yang mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengambilan keputusan, manajemen organisasi, serta penciptaan inovasi (Tulungen et al., 2022). Pemimpin digital tidak hanya berorientasi

pada penggunaan teknologi, tetapi juga memahami bagaimana teknologi dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan pelayanan publik. Menurut (Ushaka Adie et al., 2024), kepemimpinan digital menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan berpikir strategis, adaptif terhadap perubahan, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin digital juga harus mampu menumbuhkan budaya kerja kolaboratif, inovatif, dan terbuka terhadap ide baru. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan digital berperan penting dalam mendorong transformasi birokrasi menuju sistem yang lebih transparan, efisien, dan partisipatif (Syah et al., 2025). Selain itu, pemimpin digital dituntut memiliki visi jangka panjang terkait arah pembangunan berbasis teknologi. Pemimpin semacam ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek sosial dan budaya agar transformasi digital dapat berjalan inklusif dan berkelanjutan. Kepemimpinan digital yang efektif mampu menjembatani kesenjangan antara inovasi teknologi dan kebutuhan masyarakat, sehingga menghasilkan perubahan yang relevan dan bermakna bagi publik.

Nilai-nilai Kepemimpinan Demokratis dalam Era Digital

Kepemimpinan demokratis menekankan pentingnya partisipasi, komunikasi dua arah, dan keterlibatan aktif semua anggota dalam proses pengambilan keputusan (Putri et al., 2025). Dalam gaya ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendorong keterbukaan, rasa saling menghargai, dan tanggung jawab bersama. Nilai-nilai tersebut menjadi relevan di era digital karena teknologi memberikan ruang yang lebih luas kepada masyarakat untuk terlibat dalam proses kebijakan publik. Kombinasi antara kepemimpinan digital dan demokratis menciptakan model kepemimpinan yang tidak hanya inovatif secara teknologi, tetapi juga inklusif secara sosial (Maulidiya et al., 2025). Kepemimpinan digital dengan nilai demokratis membantu memastikan bahwa inovasi yang dilakukan tetap berorientasi pada kebutuhan manusia (*human-centered innovation*), bukan sekadar pada efisiensi sistem. Dalam konteks pemerintahan, pendekatan ini memungkinkan proses digitalisasi berjalan lebih adil dan transparan karena keputusan diambil dengan melibatkan banyak pihak. Menurut (Firmansyah et al., 2025), gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan legitimasi kebijakan digital melalui proses partisipatif. Dalam kasus Dedi Mulyadi dan Program JIDA 2025, nilai-nilai demokratis tampak dari upayanya melibatkan masyarakat, lembaga pendidikan, dan sektor swasta dalam pengembangan talenta digital (BARAT, 2025). Dengan begitu, kepemimpinan digital yang dibangun tidak hanya berdasarkan hierarki kekuasaan, tetapi juga atas dasar kolaborasi dan kepercayaan masyarakat.

Hubungan Kepemimpinan Digital dengan Pengembangan Talenta Digital

Kepemimpinan digital memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengembangan talenta digital, karena keduanya saling memperkuat dalam mendorong kemajuan organisasi dan masyarakat. Talenta digital didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan teknis, kreativitas, dan pemahaman terhadap teknologi dalam menciptakan inovasi. Pengembangan talenta digital menjadi bagian penting dari strategi transformasi digital, karena keberhasilan program digitalisasi bergantung pada kualitas SDM yang terlibat (Priyanto et al., 2025). Menurut (Manan & Gunawan, 2023), pemimpin digital berperan penting dalam merancang kebijakan, menciptakan peluang pelatihan, dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi digital masyarakat. Kepemimpinan yang visioner mampu mengidentifikasi potensi SDM lokal dan mengarahkannya menjadi kekuatan inovasi daerah. Dalam konteks ini, Dedi Mulyadi melalui Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025 menampilkan bagaimana kepemimpinan digital dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan nyata yang berfokus pada pemberdayaan manusia (Detiknews, 2025).

Program JIDA 2025 dirancang untuk meningkatkan literasi digital, keterampilan teknis, dan kesiapan masyarakat menghadapi ekonomi berbasis teknologi (Rri.co.id, 2025). Melalui pelatihan terbuka dan kolaborasi lintas sektor, Dedi Mulyadi berhasil menghubungkan kepemimpinan digital dengan strategi pengembangan SDM daerah. Nilai-nilai demokratis juga tampak dari keterlibatan masyarakat secara aktif dalam proses pelatihan dan inovasi lokal, menjadikan program ini lebih inklusif dan berkelanjutan (Ulfa Aryani et al., 2024). Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan digital dan pengembangan talenta digital bersifat timbal balik. Kepemimpinan digital menciptakan ekosistem yang mendukung pembelajaran dan inovasi, sementara keberadaan talenta digital memperkuat kapasitas organisasi dalam mewujudkan transformasi digital. Sinergi keduanya menjadi kunci dalam membangun daerah yang tangguh dan berdaya saing di era teknologi (Syaidah et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis konseptual dan deskriptif terhadap fenomena kepemimpinan digital yang diterapkan oleh Dedi Mulyadi dalam program Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami makna, nilai, dan konteks sosial yang melatarbelakangi penerapan kepemimpinan digital dalam pengembangan talenta digital di Jawa Barat. Jenis studi pustaka digunakan karena seluruh data penelitian bersumber dari berbagai literatur seperti jurnal

ilmiah, artikel penelitian, dan berita resmi. Penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data lapangan, tetapi menelaah, membandingkan, dan mensintesis berbagai sumber tertulis yang relevan untuk mendapatkan pemahaman ilmu yang mendalam tentang topik yang dikaji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepimpinan Digital Dedi Mulyadi dalam Program JIDA 2025

Kepemimpinan digital yang diterapkan oleh Dedi Mulyadi dalam program Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025 menunjukkan karakteristik pemimpin yang visioner, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Sebagai pemimpin publik, Dedi Mulyadi memahami bahwa transformasi digital tidak sekadar tentang penggunaan teknologi, melainkan juga tentang pemberdayaan masyarakat sebagai subjek utama perubahan. Program JIDA 2025 merupakan inovasi strategis yang direncanakan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia Jawa Barat agar siap menghadapi tantangan ekonomi digital. Program ini terbuka bagi berbagai kalangan, mulai dari pelajar, mahasiswa, hingga pelaku (Detiknews, 2025). Hal ini menunjukkan kepemimpinan digital yang bersifat inklusif di mana akses terhadap pelatihan teknologi tidak dibatasi oleh status sosial atau ekonomi, melainkan terbuka untuk semua lapisan masyarakat.

Salah satu ciri utama dari kepemimpinan digital Dedi Mulyadi adalah kemampuannya membangun jejaring kolaboratif lintas sektor. Ia menggandeng lembaga pendidikan, komunitas teknologi, industri kreatif, dan organisasi masyarakat dalam pelaksanaan pelatihan JIDA 2025. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan berbasis *collaborative governance*, sebagaimana dijelaskan dalam (Ushaka Adie et al., 2024) bahwa pemimpin digital yang efektif harus mampu menjadi penghubung antara berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan bersama. Selain kolaboratif, gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi juga sangat adaptif. Ia menyesuaikan strategi pelatihan dengan kebutuhan lokal di tiap kabupaten/kota, serta memperhatikan tantangan infrastruktur digital di daerah pedesaan. Pendekatan berbasis konteks ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital tidak dapat diterapkan secara seragam, melainkan harus peka terhadap perbedaan kemampuan dan akses masyarakat terhadap teknologi.

Kepemimpinan Dedi Mulyadi juga menonjol dalam menciptakan digital mindset di kalangan aparatur dan masyarakat. Ia sering menekankan pentingnya perubahan pola pikir dari sekadar pengguna teknologi menjadi pengembang inovasi. Budaya kerja digital ini sejalan dengan teori (Firmansyah et al., 2025) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan digital efektif bila mampu menanamkan budaya inovasi dalam organisasi publik. Dengan cara ini, Dedi

Mulyadi menumbuhkan semangat belajar dan bereksperimen di lingkungan birokrasi maupun masyarakat. Selain mendorong inovasi internal, kepemimpinan Dedi Mulyadi memperkuat sinergi antara pemerintah daerah dan industri digital. Melalui kerja sama dengan perusahaan teknologi dan lembaga pelatihan profesional, JIDA 2025 berhasil menghadirkan program yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, program ini tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada peningkatan daya saing tenaga kerja lokal dalam menghadapi ekonomi kreatif dan industri 4.0.

Kepemimpinan digital Dedi Mulyadi akhirnya dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan transformatif yang menggabungkan visi, kolaborasi, dan inovasi. Ia berhasil menerjemahkan konsep kepemimpinan digital menjadi kebijakan konkret yang berorientasi pada pembangunan manusia. Melalui JIDA 2025, Dedi Mulyadi menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya mengenai teknologi, tetapi tentang bagaimana membangun masa depan yang inklusif dan berkelanjutan bagi masyarakat Jawa Barat (Syaidah et al., 2025).

Nilai-Nilai Demokratis dalam Gaya Kepemimpinan Dedi Mulyadi

Meskipun fokus utama Dedi Mulyadi adalah digitalisasi, gaya kepemimpinannya tetap menonjolkan nilai-nilai demokratis seperti partisipasi, transparansi, dan keterbukaan komunikasi. Dalam pelaksanaan JIDA 2025, masyarakat tidak diposisikan sebagai penerima pasif, melainkan sebagai mitra aktif yang turut menentukan arah program. Pendekatan ini menunjukkan bahwa nilai demokratis dapat berjalan berdampingan dengan inovasi teknologi tanpa saling meniadakan. Keterbukaan menjadi pilar penting dari kepemimpinan Dedi Mulyadi. Ia memanfaatkan media digital seperti platform daring dan media sosial untuk menyampaikan ide serta menerima masukan dari masyarakat. Komunikasi dua arah yang dibangun melalui kanal digital ini memperkuat rasa keterlibatan publik dan menciptakan ruang dialog antara pemimpin dan warga. Praktik semacam ini memperlihatkan integrasi antara digital leadership dan participatory governance.

Selain itu, Dedi Mulyadi juga memberikan ruang besar bagi lembaga pendidikan, komunitas lokal, dan pelaku industri untuk terlibat dalam perancangan kurikulum pelatihan JIDA 2025 (Rri.co.id, 2025). Bentuk kolaborasi ini menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis yang menghargai keberagaman ide dan mempercayai kemampuan masyarakat untuk berkontribusi dalam inovasi daerah (Maulidiya et al., 2025). Nilai-nilai demokratis yang dipegang Dedi Mulyadi juga terlihat dalam upayanya mengedepankan prinsip keadilan akses digital. Ia menekankan bahwa setiap warga Jawa Barat berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan digital, tanpa memandang latar belakang sosial atau

ekonomi. Prinsip kesetaraan ini merupakan refleksi nyata dari kepemimpinan demokratis yang berpihak pada kepentingan publik.

Selain dari aspek sosial, nilai demokratis juga terlihat dalam gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi yang menekankan transparansi pelaksanaan program. Informasi tentang pelatihan, sertifikasi, dan hasil program JIDA 2025 disampaikan secara terbuka melalui situs resmi dan laporan publik (BARAT, 2025). Transparansi ini memperkuat akuntabilitas dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Kepemimpinan Dedi Mulyadi juga menunjukkan keseimbangan antara otoritas dan empati. Meskipun ia memimpin dengan tegas, keputusannya sering didasarkan pada dialog dan masukan dari masyarakat. Hal ini memperlihatkan bahwa demokrasi dalam kepemimpinan digital bukan berarti tanpa arah, tetapi menempatkan teknologi sebagai sarana untuk memperluas partisipasi dan tanggung jawab bersama (Manan & Gunawan, 2023). Dari seluruh aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dedi Mulyadi berhasil mengimplementasikan gaya kepemimpinan digital yang berakar pada nilai-nilai demokratis. Pendekatan partisipatif yang dikombinasikan dengan teknologi menjadikan program JIDA 2025 lebih inklusif, adaptif, dan sesuai dengan aspirasi masyarakat Jawa Barat.

Implikasi Kepemimpinan Digital terhadap Pengembangan Talenta Digital Jawa Barat

Implementasi kepemimpinan digital Dedi Mulyadi melalui program JIDA 2025 membawa dampak nyata terhadap peningkatan literasi dan kompetensi digital masyarakat Jawa Barat. Program ini berhasil menjangkau ribuan peserta dari berbagai kalangan, memperluas akses pendidikan digital di seluruh kabupaten dan kota. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan sebagai penggerak utama dalam membangun ekosistem SDM berbasis teknologi (Priyanto et al., 2025). Selain peningkatan keterampilan, JIDA 2025 juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kemampuan digital di era modern. Peserta pelatihan mulai memahami bahwa penguasaan teknologi dapat menjadi sarana untuk meningkatkan produktivitas ekonomi dan membuka peluang kerja baru. Hal ini memperlihatkan bahwasannya kepemimpinan digital tidak hanya menghasilkan kebijakan teknokratis, tapi juga perubahan sosial yang berkelanjutan.

Lebih jauh, kepemimpinan digital yang diterapkan Dedi Mulyadi memperkuat kolaborasi antarwilayah dalam pembangunan digital daerah. Melalui model pelatihan terintegrasi, JIDA 2025 menjadi wadah pertukaran pengetahuan antara daerah perkotaan dan pedesaan. Upaya ini turut mengurangi kesenjangan digital dan mendorong pemerataan kompetensi SDM di Jawa Barat. Dari sisi kelembagaan, program ini juga membantu pemerintah daerah memperkuat koordinasi lintas dinas dalam pengelolaan kebijakan digital.

Aparatur dilatih untuk menggunakan teknologi dalam manajemen data dan pelayanan publik (Syah et al., 2025). Dengan demikian, dampak program tidak hanya dirasakan oleh masyarakat umum, tetapi juga oleh institusi pemerintah yang kini lebih efisien dan berbasis data.

Dampak jangka panjang dari kepemimpinan digital Dedi Mulyadi adalah munculnya generasi muda yang siap menghadapi persaingan global. Program JIDA menumbuhkan komunitas digital baru seperti start-up lokal dan komunitas kreatif yang berkontribusi pada ekonomi daerah (Ulfa Aryani et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta digital dapat menjadi motor penggerak ekonomi sekaligus bentuk investasi sosial yang berkelanjutan. Namun, tantangan tetap ada. Akses internet yang belum merata, keterbatasan infrastruktur, dan kurangnya perangkat masih menjadi hambatan di sebagian wilayah Jawa Barat (Wujarso et al., 2023). Untuk menjawab tantangan tersebut, kepemimpinan digital perlu terus berinovasi dalam memperluas kolaborasi dengan sektor swasta dan lembaga nasional agar dukungan terhadap program pelatihan dapat meningkat.

Dengan demikian, implikasi kepemimpinan digital terhadap pengembangan talenta digital tidak hanya pada meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing daerah. Program JIDA 2025 menjadi bukti bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berbasis nilai kemanusiaan mampu menciptakan perubahan sosial yang nyata dan berkelanjutan di Jawa Barat (Syaidah et al., 2025).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital Dedi Mulyadi melalui program Jabar Istimewa Digital Academy (JIDA) 2025 merupakan wujud nyata dari kepemimpinan publik yang visioner, adaptif, dan kolaboratif dalam menghadapi era transformasi digital. Dedi Mulyadi berhasil menunjukkan peran pemimpin yang tidak hanya fokus pada penerapan teknologi, tapi juga pada pemberdayaan masyarakat sebagai pelaku utama perubahan. Melalui kebijakan yang inovatif dan pendekatan berbasis kolaborasi, JIDA 2025 mampu meningkatkan kompetensi digital masyarakat Jawa Barat secara luas dan merata. Selain itu, kepemimpinan Dedi Mulyadi juga mencerminkan nilai-nilai demokratis yang memperkuat efektivitas gaya kepemimpinannya. Prinsip partisipasi, keterbukaan, dan kesetaraan menjadi dasar dalam pelaksanaan program, sehingga masyarakat tidak hanya menjadi suatu objek, tetapi juga subjek dalam peningkatan talenta digital. Nilai-nilai demokratis ini menjadikan proses transformasi digital berjalan lebih inklusif dan humanis, sesuai dengan karakter masyarakat Jawa Barat yang beragam. Program JIDA 2025 terbukti dapat berdampak positif terhadap peningkatan pertumbuhan literasi digital dan pembentukan

ekosistem inovatif di daerah. Banyak peserta yang memperoleh manfaat nyata dalam meningkatkan keterampilan digital serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung aktivitas ekonomi dan sosial. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang berpadu dengan semangat demokratis dapat menjadi model pembangunan SDM yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, melainkan juga oleh kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, melibatkan, dan memberdayakan masyarakat.

Dari kesimpulan ini disarankan agar pemerintah daerah perlu memperkuat dukungan kebijakan dan infrastruktur agar program pengembangan talenta digital seperti JIDA 2025 dapat berjalan secara merata hingga ke daerah terpencil. Penyelenggara program disarankan untuk memperbarui kurikulum pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan industri digital dan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap hasil program. Selain itu, akademisi perlu melakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji secara empiris hubungan antara kepemimpinan digital dan peningkatan kapasitas SDM daerah. Masyarakat juga diharapkan terus berpartisipasi aktif dalam program pelatihan digital agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berbasis inovasi di Jawa Barat.

DAFTAR REFERENSI

- BARAT, B. P. J. (2025, June 7). *Perkuat Talenta Digital, KDM Resmi Luncurkan Jabar Istimewa Digital Academy 2025*. <https://bappeda.jabarprov.go.id/perkuat-talenta-digital-kdm-resmi-luncurkan-jabar-istimewa-digital-academy-2025/>
- Detiknews. (2025, June 5). *Perkuat Talenta Digital Jabar, Dedi Mulyadi Resmikan Program JIDA 2025*. <https://news.detik.com/berita/d-7950889/perkuat-talenta-digital-jabar-dedi-mulyadi-resmikan-program-jida-2025>
- Firmansyah, A., Irawan, F., & Wijaya, S. (2025). Unlocking public sector excellence: The synergy of intellectual capital and digital leadership in tax administration. *Intangible Capital*, 21(2), 201–230. <https://doi.org/10.3926/ic.3147>
- Fitriani, Lekatompessy, R. L., Tambajong, H., Kontu, F., Laode, I. C., Haris, U., & Jeujan, W. (2023). Digital Leadership In Managing Public Organization Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, 47, 379–397.
- Manan, I. R., & Gunawan, A. (2023). Literatur review: Manajemen Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 8641–8650. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Maulidiya, J., Juliana, D., Putri, R. E., & Mustiraya, R. (2025). *Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital*. 1.

- Nugraha, T. A., Herachwati, N., Nadia, F. N. D., & Prayogo, F. M. (2025). Leadership Transformation and Labour Flexibility in Police Institutions: A Legal Analysis of State and Islamic Law in the Digital Age. *Al-Istinbath: Jurnal Hukum Islam*, 10(1), 459–484. <https://doi.org/10.29240/jhi.v10i1.12685>
- Priyanto, T., Hadna, A. H., Indrayanti, & Darwin, M. (2025). The impact of talent management towards digital leadership competencies through learning organization: an exploratory analysis in state-owned enterprises in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2511281>
- Putri, A. S., Wijaya, F. R., Anindya, N. E., Fauzia, Z. D., & Febriantina, S. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 141–150.
- Rri.co.id. (2025, June 5). *KDM Resmikan JIDA 2025, Dorong Penguatan SDM Digital*. <https://rri.co.id/iptek/1566623/kdm-resmikan-jida-2025-dorong-penguatan-sdm-digital>
- Syah, I., Zulkifli, & Miranda, A. W. (2025). *STRATEGI DIGITAL LEADERSHIP UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DIREKTORAT JENDERAL APLIKASI INFORMATIKA KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA*. 04(Maret), 159–186.
- Syaidah, A., Ramayanti, A., Azuri, R., Hanoselina, Y., & Syafril, R. (2025). Menguak Tabir Kepemimpinan Dedi Mulyadi: Jawa Barat Menuju Perubahan Masif Revealing the Veil of Dedi Mulyadi's Leadership: West Java Toward Massive Change. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2, 3047–7824. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). TRANSFORMASI DIGITAL: PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL. *1116 Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Ulfa Aryani, Z., Tua Ricky Fredy Simanjuntak, H., & Mashur, D. (2024). Analisis Prospektif Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada BAPPEDALITBANG. *Publika : JIAP*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.25299/jiap.2024.14153>
- Ushaka Adie, B., Tate, M., & Valentine, E. (2024). Digital leadership in the public sector: a scoping review and outlook. *International Review of Public Administration*, 29(1), 42–58. <https://doi.org/10.1080/12294659.2024.2323847>
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>