Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page : 1205-1215

Ambidextrous Leadership dan Transformasi Digital: Sebuah Kerangka Kerja Strategis untuk Keunggulan Kompetitif di Masa Depan

Nasrulloh[1]
[1] Universitas Paramadina
Corresponding Author: Nasrulloh, e-mail: nasrulloh.almasir@gmail.com[1]

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

This research aims to develop a strategic framework integrating ambidextrous leadership with digital transformation to create organizational competitive advantage. Employing a narrative literature review approach, the study analyzes academic publications from 2021-2025 across reputable databases. Analysis results identify that ambidextrous leadership operates through dynamic balance between exploration and exploitation behaviors mediated by innovation capabilities, organizational learning, and organizational resilience. The effectiveness of ambidextrous leadership is moderated by contingency factors including digital maturity, environmental dynamism, organizational size, and technological complexity. The developed framework integrates resource-based view perspective, dynamic capabilities theory, and organizational ambidexterity literature into an operational holistic model. Implementation strategies encompass strategic vision establishment, ambidextrous organizational structure development, digital culture transformation, balanced performance measurement systems, and ecosystem partnerships. This research provides theoretical contribution in enriching strategic leadership literature and practical contribution as implementative guidance for organizations in accelerating digital transformation toward sustainable competitive advantage.

Keywords: *Ambidextrous Leadership, Digital Transformation, Competitive Advantage*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi imperatif strategis yang tidak dapat dihindari oleh organisasi dalam menghadapi dinamika kompetisi global yang semakin kompleks dan volatil. Pergeseran paradigma menuju era revolusi industri keempat dan society 5.0 menuntut organisasi untuk tidak hanya beradaptasi secara reaktif, tetapi juga secara proaktif mentransformasi seluruh ekosistem bisnis mereka agar tetap relevan dan berkelanjutan. Penelitian terkini mengindikasikan bahwa lebih dari tujuh puluh persen inisiatif transformasi digital mengalami kegagalan karena ketidakmampuan organisasi dalam mengelola paradoks antara kebutuhan eksploitasi kapabilitas existing dengan eksplorasi peluang inovasi radikal yang bersifat disruptif (Zain, 2024). Fenomena ini mengungkapkan realitas bahwa keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh adopsi teknologi canggih atau investasi infrastruktur digital yang masif, melainkan memerlukan pendekatan kepemimpinan strategis yang mampu menyeimbangkan dualitas tuntutan organisasional secara simultan dan holistik. Kompleksitas transformasi digital semakin intensif ketika organisasi dihadapkan pada tekanan untuk mempertahankan efisiensi operasional jangka pendek sambil membangun fondasi inovasi jangka panjang dalam lanskap bisnis yang ditandai dengan ketidakpastian ekstrem dan disrupsi berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, konsep ambidextrous leadership atau kepemimpinan ambidekstrus muncul sebagai paradigma kepemimpinan yang strategis dan relevan untuk mengakselerasi transformasi digital organisasi. Kepemimpinan ambidekstrus merujuk pada kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan aktivitas eksploitasi yang berfokus pada peningkatan efisiensi operasional,

optimalisasi proses bisnis existing, dan pengembangan incremental produk atau layanan, dengan aktivitas eksplorasi yang menekankan pada inovasi radikal, penciptaan model bisnis baru, dan penetrasi pasar yang belum terjamah (Bawono, Gautama, Bandur, & Alamsjah, 2022). Studi empiris menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan kapabilitas ambidekstrus menunjukkan kinerja transformasi digital yang signifikan lebih superior dibandingkan organisasi dengan gaya kepemimpinan konvensional, terutama dalam hal kemampuan adaptasi terhadap disrupsi teknologi dan penciptaan nilai berkelanjutan dalam ekosistem digital. Lebih lanjut, penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan ambidekstrus memainkan peran krusial dalam memfasilitasi pembelajaran organisasional yang bersifat eksploratif dan eksploitatif secara bersamaan, yang pada gilirannya meningkatkan performa organisasi dalam konteks transformasi digital (Baharuddin et al., 2023). Namun demikian, implementasi kepemimpinan ambidekstrus dalam konteks transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan kompleks dan multidimensional, termasuk resistensi perubahan yang mengakar dalam budaya organisasi, keterbatasan kompetensi digital leadership di tingkat manajerial, serta kesulitan dalam mengalokasikan sumber daya secara proporsional antara inisiatif eksploitasi dan eksplorasi yang seringkali memiliki time horizon dan return on investment yang berbeda secara substansial.

Meskipun literatur tentang transformasi digital dan kepemimpinan ambidekstrus telah berkembang secara substansial dalam dekade terakhir, terdapat kesenjangan pengetahuan yang signifikan dan mendesak untuk dijawab. Pertama, mayoritas penelitian existing masih membahas transformasi digital dan kepemimpinan ambidekstrus secara terpisah atau parsial dalam silo akademis yang terisolasi, tanpa memberikan pemahaman holistik dan integratif tentang mekanisme interaksi dinamis antara kedua konstruk tersebut dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Umar, Syafitri, Winarno, & Kusdiyanti, 2025). Kedua, literatur yang ada masih bersifat fragmentatif dan belum menyediakan kerangka kerja strategis yang sistematis, terukur, dan aplikatif untuk mengintegrasikan kepemimpinan ambidekstrus dengan inisiatif transformasi digital di level organisasional. Ketiga, penelitian empiris yang mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual dan kontinjensi yang memoderasi efektivitas kepemimpinan ambidekstrus dalam mendorong kesuksesan transformasi digital masih sangat terbatas dan belum mampu memberikan panduan praktis bagi praktisi (Chakma, Paul, & Dhir, 2021). Keempat, studi terdahulu cenderung mengadopsi pendekatan kualitatif dengan sampel terbatas atau fokus pada industri spesifik, sehingga generalisasi temuan dan aplikabilitas lintas sektor masih menjadi perdebatan akademis yang belum terselesaikan. Kelima, dan yang paling krusial, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengembangkan kerangka kerja strategis yang mengintegrasikan dimensi kepemimpinan ambidekstrus dengan tahapan transformasi digital dalam satu model yang koheren dan dapat dioperasionalisasikan oleh organisasi dengan berbagai tingkat kematangan digital.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah kerangka kerja strategis integratif yang menghubungkan ambidextrous leadership dengan transformasi digital sebagai fondasi penciptaan keunggulan kompetitif organisasi di masa depan. Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek fundamental (Sukhera, 2022). Pertama, penelitian ini merupakan upaya pionir dalam mengintegrasikan secara sistematis dimensi-dimensi kunci kepemimpinan ambidekstrus dengan tahapan kritis transformasi digital dalam satu kerangka kerja holistik yang berbasis pada perspektif teoretis yang kuat. Kedua, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang bersifat deskriptif atau eksploratori, studi ini mengembangkan model strategis yang terukur dan operasional dengan mengidentifikasi mekanisme pengaruh spesifik antara perilaku kepemimpinan ambidekstrus terhadap outcomes transformasi digital di berbagai dimensi organisasional. Ketiga, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan resource-based view, dynamic capabilities theory, dan organizational ambidexterity literature dalam satu framework yang menjembatani kesenjangan antara teori kepemimpinan strategis dan praktik transformasi digital contemporary. Keempat, dari perspektif praktis, studi ini menawarkan roadmap implementasi yang konkret, terstruktur, dan adaptable bagi organisasi dalam berbagai industri dan tingkat kematangan digital untuk merancang dan mengeksekusi program transformasi digital dengan menempatkan kepemimpinan ambidekstrus sebagai enabler strategis yang efektif (Augusta, 2025). Kelima, penelitian ini juga mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor kontinjensi dan

kontekstual yang belum pernah diteliti sebelumnya, seperti digital culture maturity, organizational agility, dan ecosystem collaboration capability, yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan ambidekstrus dan kesuksesan transformasi digital.

Secara spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi dimensi-dimensi kunci dari kepemimpinan ambidekstrus yang paling relevan dan kritikal dengan kebutuhan transformasi digital kontemporer, menganalisis mekanisme kausal dan jalur pengaruh kepemimpinan ambidekstrus terhadap outcomes transformasi digital melalui mediator organizational capabilities, mengidentifikasi dan menguji secara empiris faktor-faktor kontekstual yang memoderasi efektivitas kepemimpinan ambidekstrus dalam mendorong transformasi digital yang berkelanjutan, serta merumuskan strategi implementasi praktis yang evidence-based dan dapat diadopsi oleh organisasi dalam berbagai sektor industri dan ukuran organisasi. Kerangka kerja yang dikembangkan akan menyediakan pedoman komprehensif bagi para pemimpin organisasi dalam mengnavigasi kompleksitas paradoks eksploitasi-eksplorasi sambil memaksimalkan return on investment teknologi digital mereka. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang substansial baik dari perspektif akademis maupun praktis, dengan memperkaya body of knowledge tentang kepemimpinan strategis dan transformasi digital melalui kerangka integratif yang menjelaskan dinamika kompleks antara perilaku kepemimpinan, kapabilitas organisasional, dan outcomes transformasi digital, sekaligus memberikan blueprint strategis yang actionable bagi praktisi untuk membangun resiliensi dan agilitas organisasional yang diperlukan dalam berkompetisi secara efektif di era digital yang penuh volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi literatur naratif yang dirancang untuk mengeksplorasi, menganalisis, dan mensintesis pengetahuan yang telah ada mengenai hubungan antara ambidextrous leadership dan transformasi digital dalam konteks penciptaan keunggulan kompetitif organisasi. Metode studi literatur naratif dipilih karena kemampuannya dalam menyediakan sintesis yang bermakna terhadap bukti penelitian yang bersifat kompleks dan luas, serta memungkinkan deskripsi dan interpretasi yang bernuansa mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan perspektif teoretis yang beragam, mengidentifikasi pola-pola konseptual yang muncul dari literatur yang ada, serta mengembangkan kerangka kerja strategis yang holistik berdasarkan sintesis pengetahuan multidisipliner.

Proses pengumpulan data literatur dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap berbagai basis data akademik bereputasi tinggi, termasuk Scopus, Web of Science, Google Scholar, ScienceDirect, dan Emerald Insight untuk memastikan cakupan literatur yang komprehensif dan representatif. Strategi pencarian literatur menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan dalam bahasa Inggris, meliputi kombinasi istilah seperti ambidextrous leadership, digital transformation, organizational ambidexterity, exploitative innovation, explorative innovation, competitive advantage, digital capabilities, dan strategic leadership, yang dikombinasikan menggunakan operator Boolean untuk mengoptimalkan hasil pencarian. Kriteria inklusi yang ditetapkan mencakup artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu lima tahun terakhir antara tahun 2021 hingga 2025 untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran literatur, artikel yang diterbitkan dalam jurnal terakreditasi dan terindeks secara internasional, serta publikasi yang secara substansial membahas konstruk ambidextrous leadership atau transformasi digital baik secara individual maupun dalam konteks integratif. Sementara itu, kriteria eksklusi diterapkan pada artikel yang tidak tersedia dalam full-text, publikasi yang bukan merupakan penelitian empiris atau konseptual yang substantif seperti editorial atau opinion pieces, serta literatur yang tidak menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar.

Tahapan analisis literatur dilakukan melalui proses yang terstruktur dan sistematis untuk memastikan kedalaman pemahaman dan kualitas sintesis pengetahuan. Tahap pertama adalah identifikasi dan skrining awal literatur berdasarkan relevansi judul dan abstrak dengan topik penelitian, di mana peneliti melakukan pembacaan cepat terhadap judul dan abstrak untuk mengevaluasi kesesuaian konten dengan fokus penelitian. Tahap kedua melibatkan pembacaan full-

text secara menyeluruh terhadap artikel-artikel yang lolos tahap skrining awal untuk mengekstraksi informasi kunci yang relevan, termasuk temuan utama penelitian, kerangka teoretis yang digunakan, metodologi penelitian, serta implikasi teoretis dan praktis yang diajukan oleh peneliti. Tahap ketiga adalah kategorisasi tematik, di mana literatur yang terpilih diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama berdasarkan fokus pembahasan, seperti dimensi kepemimpinan ambidekstrus, tahapan transformasi digital, mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap transformasi digital, faktor-faktor kontekstual dan kontinjensi, serta outcomes keunggulan kompetitif. Proses kategorisasi ini mengadopsi pendekatan coding yang fleksibel namun sistematis, memungkinkan munculnya tema-tema emergent yang tidak terantisipasi di awal penelitian. Tahap keempat adalah analisis kritis dan sintesis integratif, di mana peneliti melakukan evaluasi mendalam terhadap kualitas argumen teoretis, konsistensi temuan empiris, serta identifikasi kesenjangan pengetahuan dan kontradiksi dalam literatur yang ditelaah untuk mengembangkan pemahaman yang komprehensif dan terintegrasi.

Kerangka kerja strategis yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun melalui proses sintesis iteratif yang mengintegrasikan temuan-temuan dari literatur yang telah dianalisis dengan perspektif teoretis yang relevan, termasuk resource-based view yang menekankan pada pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai basis keunggulan kompetitif, dynamic capabilities theory yang menjelaskan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan bertransformasi dalam lingkungan yang dinamis, serta organizational ambidexterity literature yang mengeksplorasi kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan aktivitas eksploitasi dan eksplorasi secara simultan. Proses sintesis ini juga mempertimbangkan konteks praktis implementasi kepemimpinan ambidekstrus dan transformasi digital di berbagai industri dan tingkat kematangan organisasi, sehingga kerangka kerja yang dihasilkan tidak hanya robust secara teoretis tetapi juga applicable dan actionable bagi praktisi organisasi. Validitas sintesis literatur dijaga melalui triangulasi sumber literatur dari berbagai disiplin ilmu, perspektif teoretis yang beragam, serta konteks geografis dan industri yang bervariasi untuk memastikan comprehensiveness dan generalizability temuan penelitian.

Keterbatasan metode studi literatur naratif dalam penelitian ini diakui secara eksplisit, terutama terkait dengan subjektivitas peneliti dalam seleksi dan interpretasi literatur yang dapat mempengaruhi objektivitas sintesis pengetahuan, ketergantungan pada kualitas dan ketersediaan literatur yang dipublikasikan yang mungkin mengandung publication bias, serta keterbatasan dalam mengidentifikasi literatur grey literature atau publikasi non-jurnal yang mungkin mengandung insights berharga namun tidak terindeks dalam basis data akademik mainstream. Untuk memitigasi keterbatasan tersebut, penelitian ini menerapkan transparansi metodologis dengan mendokumentasikan secara detail proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur, serta menggunakan multiple databases dan search strategies untuk meminimalkan risiko missing important literature (Zain, 2024). Meskipun demikian, pendekatan studi literatur naratif tetap menawarkan fleksibilitas dan kedalaman analisis yang diperlukan untuk mengembangkan kerangka kerja strategis yang integratif dan inovatif dalam domain penelitian yang masih terus berkembang seperti ambidextrous leadership dan transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi-Dimensi Kritis Ambidextrous Leadership dalam Konteks Transformasi Digital

Hasil analisis literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan ambidekstrus memiliki dua dimensi fundamental yang bersifat paradoksal namun saling melengkapi dalam konteks transformasi digital, yakni perilaku kepemimpinan pembuka dan perilaku kepemimpinan penutup. Perilaku kepemimpinan pembuka merujuk pada tindakan pemimpin yang mendorong eksplorasi, eksperimentasi, pengambilan risiko, dan kreativitas dalam organisasi untuk mengidentifikasi peluang inovasi digital yang potensial. Pemimpin dengan orientasi perilaku pembuka cenderung memberikan kebebasan kepada anggota organisasi untuk mengeksplorasi teknologi baru yang sedang berkembang, mengembangkan prototipe produk digital baru, dan menguji model bisnis inovatif tanpa terlalu dibatasi oleh prosedur kaku atau target jangka pendek yang ketat. Di sisi lain, perilaku kepemimpinan penutup menekankan pada efisiensi operasional, standardisasi proses, kontrol kualitas, dan eksekusi yang presisi untuk memastikan implementasi teknologi digital dapat memberikan nilai yang terukur dan berkelanjutan bagi organisasi (Schlosser, Spilbergs, & Volkova,

2023). Pemimpin dengan orientasi perilaku penutup fokus pada optimalisasi infrastruktur digital yang sudah ada, peningkatan produktivitas melalui otomasi, dan memastikan bahwa investasi teknologi menghasilkan pengembalian yang maksimal dalam waktu yang relatif cepat.

Studi dari (Rodrigo Rubens da Silva, 2023) mengkonfirmasi bahwa keseimbangan antara kedua dimensi kepemimpinan ambidekstrus tersebut memiliki dampak signifikan terhadap penciptaan nilai dalam konteks adopsi teknologi digital, meskipun temuan mereka menunjukkan bahwa pemimpin cenderung lebih optimis terhadap peluang masa depan yang mengindikasikan fokus lebih besar pada aktivitas eksplorasi dibandingkan eksploitasi. Temuan ini mengindikasikan adanya kecenderungan kognitif pemimpin yang perlu dikelola secara hati-hati untuk menghindari eksplorasi berlebihan yang dapat menghabiskan sumber daya organisasi tanpa menghasilkan hasil yang konkret. Dalam konteks organisasi kecil dan menengah, yang menemukan bahwa implementasi kepemimpinan ambidekstrus memerlukan kombinasi karakteristik dari model struktural, kontekstual, dan berbasis kepemimpinan untuk memfasilitasi transformasi digital secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ambidekstrus tidak dapat diimplementasikan secara terisolasi, melainkan harus terintegrasi dengan desain struktur organisasi yang mendukung fleksibilitas, budaya organisasi yang kondusif untuk inovasi dan efisiensi simultan, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mengembangkan kompetensi digital karyawan secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, penelitian (Hadi, 2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan strategis dalam transformasi digital memainkan peran penting dalam mengorkestrasi berbagai aspek transformasi melalui artikulasi visi yang jelas, alokasi sumber daya yang optimal, transformasi budaya organisasi, dan pengembangan kapabilitas organisasional yang diperlukan. Pemimpin ambidekstrus yang efektif mampu mengkomunikasikan visi transformasi digital yang menarik kepada seluruh pemangku kepentingan organisasi, mengalokasikan sumber daya secara proporsional antara inisiatif eksplorasi dan eksploitasi berdasarkan prioritas strategis, serta memfasilitasi perubahan pola pikir organisasi dari cara kerja tradisional menuju pendekatan yang mengutamakan digital. Aspek fleksibilitas temporal dalam kepemimpinan ambidekstrus juga menjadi elemen krusial, di mana pemimpin harus mampu melakukan peralihan perilaku yang dinamis antara perilaku pembuka dan penutup sesuai dengan konteks situasional dan tahapan transformasi digital yang sedang dilalui organisasi, sehingga menciptakan irama perubahan yang optimal tanpa menimbulkan gangguan berlebihan pada operasional organisasi yang sedang berjalan.

Implementasi kepemimpinan ambidekstrus dalam konteks transformasi digital juga memerlukan pemahaman mendalam tentang paradoks temporal yang melekat dalam dualitas eksplorasi dan eksploitasi. (Santoso, Setiowati, Lestari, & Wibowo, 2025) menjelaskan bahwa inovasi di era digital tidak hanya mencakup pengembangan produk baru tetapi juga transformasi menyeluruh terhadap proses operasional yang memerlukan keseimbangan waktu antara inisiatif jangka pendek dan jangka panjang. Pemimpin ambidekstrus harus mampu mengelola tekanan untuk menghasilkan hasil finansial segera melalui eksploitasi kapabilitas yang ada, sambil tetap mengalokasikan waktu dan perhatian untuk eksplorasi yang mungkin baru membuahkan hasil beberapa tahun ke depan. Kompleksitas ini semakin meningkat ketika organisasi beroperasi dalam industri yang mengalami disrupsi teknologi yang cepat, di mana jarak antara siklus inovasi semakin memendek dan organisasi dituntut untuk secara simultan menyempurnakan teknologi saat ini sambil mengantisipasi teknologi generasi berikutnya. Kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam mengnavigasi paradoks temporal ini, di mana pemimpin harus mampu menciptakan narasi yang koheren yang menghubungkan aktivitas eksplorasi saat ini dengan visi jangka panjang organisasi, sehingga memberikan legitimasi bagi investasi dalam proyek-proyek inovatif yang belum menunjukkan pengembalian langsung namun kritis untuk kelangsungan hidup organisasi di masa depan.

Dimensi kepemimpinan ambidekstrus juga mencakup kemampuan untuk mengelola tensi organisasional yang muncul dari tuntutan yang bertentangan antara stabilitas dan perubahan. (Santoso et al., 2025) mengidentifikasi bahwa transformasi digital yang berhasil memerlukan perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi, namun perubahan tersebut harus dikelola dengan hati-hati untuk tidak mengganggu operasi bisnis yang sedang menghasilkan pendapatan.

Pemimpin ambidekstrus berperan sebagai jembatan yang menghubungkan dua dunia yang berbeda ini, memastikan bahwa karyawan yang bertanggung jawab untuk menjaga efisiensi operasional harian tidak merasa terabaikan atau terancam oleh inisiatif inovasi, sementara tim yang fokus pada eksplorasi memiliki ruang yang cukup untuk bereksperimen tanpa dibebani oleh metrik kinerja jangka pendek yang ketat. Lingkungan yang dinamis, kemampuan pemimpin untuk menciptakan ambideksitas kontekstual menjadi sangat penting, di mana setiap individu dalam organisasi diberdayakan untuk membuat keputusan tentang kapan harus fokus pada efisiensi dan kapan harus mengambil risiko untuk inovasi. Hal ini memerlukan pengembangan sistem nilai organisasi yang merayakan baik keunggulan operasional maupun keberanian untuk mencoba hal-hal baru, serta mekanisme komunikasi yang transparan yang memungkinkan pembelajaran dari kegagalan tanpa menciptakan budaya menyalahkan yang dapat menghambat kreativitas dan inisiatif karyawan.

Mekanisme Pengaruh Ambidextrous Leadership terhadap Kesuksesan Transformasi Digital

Analisis mendalam terhadap literatur mengidentifikasi beberapa mekanisme kunci melalui mana kepemimpinan ambidekstrus mempengaruhi kesuksesan transformasi digital organisasi. Mekanisme pertama adalah melalui pengembangan kapabilitas inovasi organisasi yang mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi teknologi yang bersifat disruptif, mengintegrasikan solusi digital ke dalam proses bisnis yang sudah ada, dan menciptakan produk atau layanan digital yang memberikan proposisi nilai yang unik kepada pelanggan. (Nefianto, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan ambidekstrus memiliki dampak positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai dimensi termasuk kinerja proyek dan ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan. Mekanisme ini bekerja melalui penciptaan iklim psikologis yang mendukung karyawan untuk terlibat dalam aktivitas eksplorasi dan eksploitasi secara simultan, di mana karyawan merasa aman untuk mengambil risiko yang terkalkulasi dalam bereksperimen dengan teknologi baru sambil tetap mempertahankan komitmen terhadap keunggulan dalam eksekusi tugas-tugas operasional mereka.

Mekanisme kedua adalah melalui pembentukan inovasi model bisnis yang memungkinkan organisasi untuk merespon dinamika lingkungan bisnis digital dengan lebih gesit dan adaptif. (Amalia & Abadi, 2025) menjelaskan bahwa integrasi antara transformasi digital dan inovasi ambidekstrus memperkuat kapabilitas adaptif dan kelincahan strategis organisasi, yang merupakan inti dari ketahanan organisasional dalam menghadapi volatilitas pasar dan ketidakpastian lingkungan bisnis. Pemimpin ambidekstrus memfasilitasi inovasi model bisnis dengan mendorong eksperimentasi terhadap berbagai model pendapatan digital, saluran keterlibatan pelanggan, dan mekanisme penyampaian nilai, sambil secara bersamaan mengoptimalkan efisiensi dari model bisnis yang sudah terbukti berhasil. Proses ini memerlukan kemampuan dinamis organisasi yang kuat, yakni kemampuan untuk merasakan peluang dan ancaman dalam lingkungan eksternal, memanfaatkan peluang melalui mobilisasi sumber daya yang tepat, dan mentransformasi aset serta struktur organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Mekanisme ketiga beroperasi melalui moderasi dari variabel kontekstual seperti modal intelektual, dinamisme lingkungan, dan orientasi kewirausahaan yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ambidekstrus dalam mendorong transformasi digital. Sha(Deswindi, Zakuan, & Yaacob, 2025) mengidentifikasi bahwa pengaruh kepemimpinan ambidekstrus dimediasi oleh variabel seperti keterlibatan kerja, inovasi model bisnis, dan kebahagiaan kerja, serta dimoderasi oleh modal intelektual, dinamika lingkungan, dan orientasi kewirausahaan. Hal ini mengimplikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan ambidekstrus tidak bersifat universal melainkan bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Organisasi dengan tingkat modal intelektual yang tinggi, yang tercermin dari modal manusia yang kompeten, modal struktural yang kokoh, dan modal relasional yang ekstensif, cenderung lebih mampu mengkonversi masukan kepemimpinan ambidekstrus menjadi hasil transformasi digital yang superior. Demikian pula, dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis dengan perubahan teknologi dan preferensi pelanggan yang cepat, kepemimpinan ambidekstrus menjadi semakin kritis karena organisasi harus secara konstan menyeimbangkan antara eksploitasi terhadap peluang yang ada saat ini dengan eksplorasi terhadap peluang yang mungkin muncul di masa depan.

Mekanisme keempat adalah melalui pengembangan ketahanan organisasi yang memungkinkan organisasi untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang dalam menghadapi disrupsi digital dan krisis yang tidak terprediksi. (Miradji et al., 2024) mengargumentasikan bahwa kapabilitas digital yang dikombinasikan dengan inovasi yang seimbang berupa eksplorasi dan eksploitasi memperkuat kapasitas adaptif dan kelincahan strategis yang merupakan inti dari ketahanan organisasional. Pemimpin ambidekstrus berkontribusi pada ketahanan organisasi dengan membangun redundansi dalam sumber daya dan kapabilitas yang memungkinkan organisasi untuk merespons dengan cepat terhadap guncangan eksternal, mengembangkan kepandaian dalam memaksimalkan pemanfaatan aset yang terbatas selama periode krisis, serta memfasilitasi pembelajaran cepat dan adaptasi berdasarkan umpan balik dari lingkungan. Dalam konteks transformasi digital, ketahanan organisasional menjadi sangat penting mengingat tingginya tingkat kegagalan proyek transformasi digital dan besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh gangguan teknologi terhadap model bisnis yang sudah mapan.

Mekanisme kelima yang penting adalah melalui pengembangan kapabilitas pembelajaran organisasi yang memfasilitasi transfer pengetahuan antara aktivitas eksplorasi dan eksploitasi. (Miradji et al., 2024) menekankan bahwa manajemen pengetahuan menjadi mekanisme kritis yang memungkinkan organisasi untuk mengkapitalisasi pembelajaran dari kedua jenis aktivitas secara efektif. Pemimpin ambidekstrus berperan dalam menciptakan platform dan proses yang memungkinkan tim eksplorasi untuk berbagi temuan dan wawasan mereka dengan unit operasional, sehingga inovasi yang dihasilkan dapat diadopsi dan diskalakan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Sebaliknya, pembelajaran dari eksekusi operasional harian dapat menginformasikan arah eksplorasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang belum terpenuhi atau keterbatasan teknologi yang ada yang perlu diatasi melalui inovasi. Konteks adopsi teknologi digital, pembelajaran organisasi yang efektif memerlukan tidak hanya transfer pengetahuan eksplisit melalui dokumentasi dan pelatihan formal, tetapi juga transfer pengetahuan tacit melalui rotasi personel, komunitas praktik, dan kolaborasi lintas fungsi. Organisasi dengan kepemimpinan strategis yang kuat dalam transformasi digital mampu membangun sistem pembelajaran yang memungkinkan eksperimentasi cepat, evaluasi hasil, dan diseminasi praktik terbaik ke seluruh organisasi, yang pada gilirannya mempercepat kurva pembelajaran kolektif dan meningkatkan probabilitas keberhasilan inisiatif transformasi digital.

Mekanisme keenam beroperasi melalui pembentukan identitas organisasi yang paradoksal yang merangkul baik stabilitas maupun perubahan sebagai bagian integral dari karakter organisasi. Transformasi budaya organisasi menuju pola pikir digital yang adaptif merupakan pilar fundamental dalam strategi transformasi digital yang efektif. Pemimpin ambidekstrus berkontribusi pada pembentukan identitas organisasi ini dengan secara konsisten mengkomunikasikan narasi yang mengintegrasikan warisan dan keunggulan historis organisasi dengan aspirasi untuk menjadi pelopor digital di industri mereka. Hal ini penting karena banyak karyawan, terutama yang telah lama berada di organisasi, mungkin mengalami ketidakamanan atau kehilangan identitas ketika organisasi bertransformasi secara radikal. (Deswindi et al., 2025) menambahkan bahwa organisasi yang berhasil membangun keunggulan kompetitif di era digital adalah mereka yang mampu mempertahankan nilai-nilai inti dan kompetensi inti mereka sambil secara bersamaan mereinventing cara mereka menciptakan dan menyampaikan nilai kepada pelanggan melalui teknologi digital. (Deswindi et al., 2025) menemukan bahwa kepemimpinan ambidekstrus yang efektif menciptakan sense of continuity dalam perubahan dengan menghubungkan inisiatif transformasi digital dengan misi fundamental organisasi, sehingga transformasi dipersepsikan bukan sebagai penolakan terhadap masa lalu tetapi sebagai evolusi alami yang memungkinkan organisasi untuk tetap setia pada tujuan intinya dalam konteks yang berubah.

Integrasi Transformasi Digital dengan Inovasi Ambidekstrus untuk Keunggulan Kompetitif

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa integrasi antara transformasi digital dengan inovasi ambidekstrus merupakan formula strategis yang kuat untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi dalam lanskap bisnis yang semakin digital dan kompetitif. Inovasi dalam manajemen strategi di era digital tidak terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi mencakup transformasi komprehensif terhadap proses operasional

perusahaan, peningkatan kualitas interaksi dengan konsumen, dan penciptaan nilai yang berkelanjutan dan dapat dipertahankan. Transformasi digital menyediakan infrastruktur teknologi, kemampuan analitik data, dan platform digital yang menjadi pemungkin bagi organisasi untuk melakukan aktivitas inovasi baik yang bersifat bertahap maupun radikal. Di sisi lain, inovasi ambidekstrus memastikan bahwa organisasi tidak terjebak dalam inersia yang hanya fokus pada perbaikan bertahap dari penawaran yang ada, maupun dalam jebakan eksplorasi yang menghabiskan sumber daya untuk mengejar inovasi yang belum tentu layak atau dapat diperbesar dalam konteks bisnis organisasi.

Penelitian (Schlosser et al., 2023) memberikan bukti empiris tentang pengaruh signifikan transformasi digital terhadap produktivitas dan keunggulan kompetitif, khususnya pada konteks usaha kecil dan menengah yang bergerak di sektor agribisnis. Temuan mereka menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital seperti pemasaran daring, transaksi digital, dan manajemen data berbasis digital secara signifikan memperkuat efisiensi operasional serta daya saing bisnis. Hal ini mengkonfirmasi bahwa transformasi digital bukan hanya relevan untuk korporasi besar dengan sumber daya yang melimpah, tetapi juga dapat menjadi pengubah permainan bagi usaha kecil dan menengah yang secara tradisional memiliki keterbatasan dalam hal modal, infrastruktur, dan sumber daya manusia. Kunci keberhasilan terletak pada kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi solusi digital yang paling selaras dengan kebutuhan dan keterbatasan mereka, serta mengimplementasikan teknologi tersebut secara bertahap dan pragmatis dengan fokus pada kemenangan cepat yang dapat menghasilkan momentum untuk inisiatif transformasi yang lebih komprehensif di tahapan berikutnya.

(Santoso et al., 2025) mengidentifikasi bahwa strategi transformasi digital yang efektif berlandaskan pada tiga pilar utama yang saling memperkuat, yakni keselarasan teknologi dengan visi strategis organisasi yang memiliki bobot prioritas tertinggi, pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur, dan transformasi budaya organisasi menuju pola pikir digital yang adaptif dan menerima perubahan. Ketiga pilar ini harus dikembangkan secara simultan dan terpadu, bukan secara berurutan atau terisolasi, untuk memaksimalkan dampak transformasi digital. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik lanjutan, dan otomasi proses terbukti meningkatkan efisiensi operasional hingga empat puluh persen dan mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial secara substansial. Namun demikian, manfaat tersebut hanya dapat direalisasikan jika organisasi memiliki kapabilitas dasar dalam hal kualitas data, literasi digital di kalangan karyawan, dan struktur tata kelola yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Integrasi transformasi digital dengan inovasi ambidekstrus juga memerlukan perubahan fundamental dalam arsitektur organisasi dan model operasi. (Santoso et al., 2025) menemukan bahwa ambideksitas organisasi merupakan kapabilitas pemungkin untuk transformasi digital dan melibatkan pertukaran yang canggih antara dimensi eksplorasi dan eksploitasi. Implementasi yang sukses memerlukan mekanisme yang mencakup aspek manajemen pengetahuan untuk memfasilitasi berbagi dan penciptaan pengetahuan digital lintas batas organisasi, praktik sumber daya manusia yang mendukung pengembangan kompetensi digital dan pola pikir inovasi karyawan, struktur organisasi yang memberikan otonomi dan sumber daya yang cukup untuk inisiatif inovasi sambil mempertahankan koordinasi dan keselarasan dengan prioritas strategis, serta promosi budaya digital yang merayakan eksperimentasi, pembelajaran dari kegagalan, dan perbaikan berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan transformasi digital dengan inovasi ambidekstrus menunjukkan karakteristik ambideksitas struktural melalui penciptaan unit terpisah untuk eksplorasi dan eksploitasi, ambideksitas kontekstual melalui pengembangan konteks organisasi yang memungkinkan individu membuat penilaian sendiri tentang bagaimana membagi waktu mereka, dan ambideksitas berbasis kepemimpinan melalui manajemen puncak yang secara aktif menyeimbangkan dan beralih antara perilaku kepemimpinan yang berbeda sesuai tuntutan situasional.

Faktor-Faktor Kontinjensi yang Mempengaruhi Efektivitas Ambidextrous Leadership

Hasil sintesis literatur mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan ambidekstrus dalam mendorong transformasi digital dipengaruhi oleh berbagai faktor kontinjensi yang bersifat internal

maupun eksternal terhadap organisasi. Faktor kontinjensi pertama adalah tingkat kematangan digital organisasi yang mencerminkan sejauh mana organisasi telah mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnis inti, interaksi pelanggan, dan mekanisme penciptaan nilai mereka. Organisasi dengan kematangan digital yang rendah cenderung memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih direktif dan terstruktur dengan penekanan yang lebih besar pada perilaku penutup untuk memastikan implementasi yang berhasil dari teknologi digital dasar dan membangun kapabilitas digital fundamental. Sebaliknya, organisasi dengan kematangan digital yang tinggi memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih fasilitatif dan memberdayakan dengan penekanan lebih besar pada perilaku pembuka untuk mendorong eksperimentasi dengan teknologi yang baru muncul dan pengembangan solusi digital inovatif yang dapat menciptakan sumber keunggulan kompetitif baru (Schlosser et al., 2023).

Faktor kontinjensi kedua adalah karakteristik industri dan intensitas kompetisi yang dihadapi organisasi dalam sektornya. (Schlosser et al., 2023) menunjukkan bahwa dalam konteks penciptaan nilai bersama, dampak moderasi dari adopsi teknologi digital lebih positif pada tingkat yang lebih rendah dan memiliki dampak yang lebih besar pada penciptaan hasil sosial dibandingkan hasil bisnis. Hal ini mengimplikasikan bahwa dalam industri yang sangat diatur atau yang memiliki ekspektasi tanggung jawab sosial yang kuat, inisiatif transformasi digital yang didorong oleh kepemimpinan ambidekstrus perlu mempertimbangkan tidak hanya hasil bisnis tetapi juga dampak sosial untuk memastikan keberlanjutan jangka panjang dan dukungan pemangku kepentingan. Industri yang menghadapi persaingan ketat dan perubahan teknologi yang cepat seperti sektor teknologi, layanan keuangan, atau ritel memerlukan tingkat ambideksitas yang lebih tinggi dalam kepemimpinan dengan peralihan yang sering antara mode eksplorasi dan eksploitasi untuk mempertahankan kecepatan dengan dinamika pasar dan tetap unggul dari pesaing.

Faktor kontinjensi ketiga berkaitan dengan ukuran organisasi dan ketersediaan sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi kapasitas organisasi untuk terlibat dalam aktivitas eksplorasi dan eksploitasi secara bersamaan. (Santoso et al., 2025) menjelaskan bahwa pengembangan ambideksitas organisasi melibatkan kompleksitas manajemen dan memerlukan ketersediaan sumber daya yang cukup, membuat implementasi sulit dalam perusahaan kecil yang biasanya mengalami kelangkaan aset organisasi dan kognitif. Usaha kecil dan menengah seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya yang memaksa mereka untuk membuat pilihan sulit antara berinvestasi dalam eksplorasi versus eksploitasi, sedangkan korporasi besar dengan kantong yang lebih dalam dan basis sumber daya yang lebih luas dapat mampu untuk mengejar keduanya secara bersamaan melalui penciptaan unit organisasi atau tim terpisah yang didedikasikan untuk berbagai jenis aktivitas. Oleh karena itu, pemimpin ambidekstrus dalam konteks usaha kecil dan menengah perlu lebih kreatif dan pandai dalam memanfaatkan sumber daya yang terbatas, berpotensi melalui aliansi strategis, kolaborasi ekosistem, atau pendekatan bertahap yang berfokus pada ambideksitas berurutan daripada simultan.

Faktor kontinjensi keempat adalah dinamisme lingkungan yang mencerminkan tingkat dan ketidakpastian perubahan dalam lingkungan eksternal organisasi termasuk perubahan teknologi, volatilitas pasar, pergeseran regulasi, dan langkah kompetitif. (Rodrigo Rubens da Silva, 2023) mengidentifikasi dinamisme lingkungan sebagai mekanisme moderator yang mempengaruhi hubungan antara transformasi digital, inovasi ambidekstrus, dan ketahanan organisasi. Dalam lingkungan yang sangat dinamis, kepemimpinan ambidekstrus menjadi sangat kritis karena organisasi menghadapi kebutuhan yang lebih besar untuk secara bersamaan mengeksploitasi peluang saat ini dengan cepat sebelum mereka menghilang sambil mengeksplorasi peluang masa depan untuk memastikan relevansi yang berkelanjutan. Pemimpin dalam lingkungan dinamis harus menunjukkan tingkat fleksibilitas temporal yang lebih tinggi dalam beralih antara perilaku pembuka dan penutup, berpotensi dengan siklus pergantian yang lebih pendek untuk mengikuti kecepatan dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, dalam lingkungan yang relatif stabil, organisasi dapat mengadopsi pendekatan yang lebih lambat terhadap ambideksitas dengan periode fokus yang lebih panjang pada eksplorasi atau eksploitasi sebelum beralih, memungkinkan pengembangan kapabilitas yang lebih mendalam di setiap domain sebelum bertransisi.

Strategi Implementasi Ambidextrous Leadership untuk Transformasi Digital Berkelanjutan

Berdasarkan sintesis temuan penelitian, dapat dirumuskan beberapa strategi implementasi kunci untuk mengoperasionalisasikan kepemimpinan ambidekstrus dalam konteks transformasi digital organisasi. Strategi pertama adalah penetapan visi yang jelas dan keselarasan strategis yang memberikan arah untuk inisiatif transformasi sambil memungkinkan fleksibilitas yang cukup dalam pendekatan pelaksanaan. (Rodrigo Rubens da Silva, 2023) menekankan bahwa kepemimpinan strategis dalam transformasi digital memainkan peran penting dalam artikulasi visi yang menarik dan mengkomunikasikan maksud transformasional kepada semua pemangku kepentingan organisasi untuk membangun dukungan dan komitmen. Pemimpin perlu mengartikulasikan tidak hanya apa yang ingin dicapai organisasi melalui transformasi digital tetapi juga mengapa transformasi diperlukan dan bagaimana transformasi akan menguntungkan berbagai kelompok pemangku kepentingan termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat luas. Visi yang jelas memberikan pembatas yang memandu pengambilan keputusan tentang inisiatif digital mana yang harus dikejar dan mana yang ditolak, sambil keselarasan strategis memastikan bahwa aktivitas eksplorasi selaras dengan arah strategis jangka panjang organisasi dan aktivitas eksploitasi mendukung pencapaian target kinerja jangka pendek.

Strategi kedua melibatkan pengembangan struktur organisasi dan mekanisme tata kelola yang memfasilitasi ambideksitas melalui keseimbangan yang tepat antara diferensiasi dan integrasi. Kesuksesan transformasi digital memerlukan kepemimpinan transformasional, manajemen perubahan yang terstruktur, dan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapabilitas digital organisasi. Implementasi dapat melibatkan penciptaan unit organisasi atau tim terpisah yang didedikasikan untuk aktivitas eksplorasi dengan otonomi yang lebih besar, toleransi risiko, dan jangka waktu jangka panjang, sambil mempertahankan unit operasional inti yang berfokus pada eksploitasi dengan penekanan pada efisiensi, kualitas, dan kinerja jangka pendek. Mekanisme integrasi seperti tim lintas fungsi, peran penghubung, atau pengawasan manajemen senior memastikan bahwa pembelajaran dan inovasi yang dihasilkan dalam unit eksplorasi dapat ditransfer dan diperbesar dalam unit eksploitasi, dan sebaliknya wawasan operasional dari unit eksploitasi dapat menginformasikan arah aktivitas eksplorasi.

Strategi ketiga berfokus pada membangun budaya digital dan mengembangkan kapabilitas modal manusia yang mendukung perilaku ambidekstrus pada semua tingkat organisasi. (Deswindi et al., 2025) merekomendasikan adopsi transformasi digital secara menyeluruh untuk mendukung pertumbuhan dengan penekanan pada pengembangan kompetensi digital di seluruh tenaga kerja. Pemimpin perlu berinvestasi dalam program pelatihan komprehensif yang mengembangkan keterampilan digital teknis karyawan dan keterampilan lunak seperti kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah kreatif, dan kenyamanan dengan ambiguitas yang penting untuk berkembang dalam lingkungan ambidekstrus. Inisiatif transformasi budaya harus mempromosikan nilai-nilai seperti pembelajaran berkelanjutan, eksperimentasi, pengambilan risiko yang terkalkulasi, dan toleransi terhadap kegagalan sebagai peluang belajar, sambil secara bersamaan mempertahankan nilai efisiensi, keunggulan kualitas, dan fokus pelanggan yang kritis untuk aktivitas eksploitasi. Sistem pengakuan dan penghargaan perlu dirancang ulang untuk menyeimbangkan apresiasi untuk hasil inovasi dari aktivitas eksplorasi dan keunggulan kinerja dari aktivitas eksploitasi.

Strategi keempat menekankan pentingnya membangun kemitraan ekosistem dan memanfaatkan sumber daya eksternal untuk meningkatkan kapabilitas internal dalam mengejar pendekatan ambidekstrus terhadap transformasi digital. (Deswindi et al., 2025) mengidentifikasi mekanisme yang melibatkan manajemen pengetahuan, sumber daya manusia, struktur organisasi, dan promosi budaya digital sebagai faktor yang berkontribusi dalam mendorong transformasi digital dalam usaha kecil menengah. Organisasi dapat memanfaatkan kemitraan dengan vendor teknologi, perusahaan konsultan, institusi penelitian, atau perusahaan rintisan untuk mengakses teknologi terkini, keahlian domain, dan model bisnis inovatif yang melengkapi kapabilitas internal. Aliansi strategis dan kolaborasi ekosistem sangat berharga untuk organisasi yang terbatas sumber dayanya yang tidak mampu mengembangkan semua kapabilitas yang diperlukan secara internal, memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat ambideksitas yang lebih besar daripada yang mungkin melalui sumber daya internal semata. Pemimpin perlu mengembangkan kapabilitas dalam

orkestrasi ekosistem, pemilihan dan manajemen mitra, dan integrasi pengetahuan untuk memaksimalkan nilai dari kolaborasi eksternal sambil melindungi keunggulan kompetitif inti dan mempertahankan kontrol strategis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kerangka kerja strategis integratif yang menghubungkan kepemimpinan ambidekstrus dengan transformasi digital sebagai fondasi penciptaan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Analisis literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan ambidekstrus beroperasi melalui keseimbangan dinamis antara perilaku pembuka yang mendorong eksplorasi inovasi dan perilaku penutup yang mengoptimalkan eksploitasi kapabilitas existing. Efektivitas kepemimpinan ini dimoderasi oleh faktor kontinjensi seperti kematangan digital organisasi, dinamisme lingkungan, ketersediaan sumber daya, dan kompleksitas teknologi. Integrasi transformasi digital dengan inovasi ambidekstrus memerlukan pengembangan kapabilitas organisasional yang mencakup pembelajaran berkelanjutan, manajemen pengetahuan, dan budaya digital yang adaptif. Implementasi strategis memerlukan penetapan visi yang jelas, pengembangan struktur organisasi yang fleksibel, sistem pengukuran kinerja yang seimbang, dan kemitraan ekosistem yang strategis. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur kepemimpinan strategis dan transformasi digital, serta kontribusi praktis berupa panduan implementatif bagi organisasi dalam mengnavigasi kompleksitas transformasi digital untuk mencapai keunggulan kompetitif yang defensible di era digital yang volatil dan penuh ketidakpastian.

REFERENSI

Amalia, L., & Abadi, F. (2025). *Ambidextrous Leadership in the Context of Modern Organizations : A Systematic Review of Its Impact on Innovation and Performance*. *10*, 1030–1040.

Augusta, D. R. (2025). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Ambidextrous terhadap Perubahan Digital dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Blitar*. *3*, 82–93.

Baharuddin, A., Sakawati, H., Aina, A. N., Nur, O., Johansyah, P., & Makassar, U. N. (2023). *Menjembatani Eksplorasi dan Eksploitasi : Ambidextrous Leadership dalam Transformasi Pelayanan Publik Indonesia Bridging Exploration and Exploitation : Ambidextrous Leadership in the Transformation of Indonesian Public*. *5*(2).

Bawono, M., Gautama, I., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2022). *The Influence of Ambidextrous Leadership Mediated by Organizational Agility and Digital Business Model Innovation on the Performance of Telecommunication Companies in Indonesia during the Covid-19 Pandemic 2 Literature Review*. *19*, 78–88. https://doi.org/10.37394/23209.2022.19.8

Chakma, R., Paul, J., & Dhir, S. (2021). *Organizational Ambidexterity : A Review and Research Agenda*. 1–17.

Deswindi, L., Zakuan, N., & Yaacob, T. Z. (2025). *Integrating Digital Transformation and Ambidextrous Innovation for Organizational Resilience Under Environmental Dynamism*. *15*(12), 1541–1552.

Hadi, M. Y. (2025). *Strategic Leadership in Digital Transformation : Organizational Capabilities and Performance Outcomes*. *3*(03), 1051–1063.

Miradji, M. A., Agung, W., Vercelly, S., Kholifatul, M., Yuherda, A., & Faiz, R. M. (2024). *Inovasi Dalam Manajemen Strategi: "Membangun Keunggulan Kompetitif Bisnis Di Era Digital"*. 28–38.

Nefianto, T. (2023). *Strategi Transformasi Digital Untuk Penguatan Manajemen Organisasi*. 4026–4031.

Rodrigo Rubens da Silva. (2023). *Organizational Ambidexterity: A Path To Digital Transformation In Small And Medium Enterprises*. *2*, 480–504.

Santoso, R., Setiowati, R. D., Lestari, R. E., & Wibowo, I. S. (2025). *Pengaruh Transformasi Digital terhadap Produktifitas dan Keunggulan Kompetitif UMKM Madu Harrumi*. *4*.

Schlosser, K. P., Spilbergs, A., & Volkova, T. (2023). *The Effect of Ambidextrous Strategic Leadership and Digital Technology Adoption on Creating Shared Value*. *XXVI*(2), 577–605.

Sukhera, J. (2022). *Narrative Reviews : Flexible , Rigorous , and Practical*. (August), 414–417. https://doi.org/10.1016/j.hlc.2018.03.027

Umar, H. R., Syafitri, D., Winarno, A., & Kusdiyanti, H. (2025). *Peran Digital Transformation dan Teknologi Digital dalam Memacu Corporate Entrepreneurship : Tinjauan Literatur*. *3*(December), 67–74.

Zain, F. (2024). *Ambidextrous leadership : Insights from a comprehensive systematic review*. *4*(1), 68–85.