

# Menjaga Keunggulan Kompetitif melalui Pandangan Berbasis Sumber Daya yang Dinamis

**Moh. Farhan Hadi**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

[Farhanhadi004@gmail.com](mailto:Farhanhadi004@gmail.com)

## Abstrak

Dalam lanskap bisnis kontemporer, transformasi digital telah menjadi imperatif strategis bagi keberlangsungan organisasi. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan paradoks, meskipun adopsi teknologi meningkat, tingkat kegagalan inisiatif transformasi digital masih sangat tinggi, di mana banyak organisasi gagal mencapai hasil yang diinginkan karena tantangan integrasi dan ketidaksiapan budaya. Tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi peran krusial strategi kepemimpinan dalam menjembatani kesenjangan antara teknologi dan manusia, serta merumuskan karakteristik pemimpin yang efektif dalam manajemen organisasi modern. Metode Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan. Temuan analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan di era digital menuntut pergeseran paradigma dari model hierarkis-komando menuju pendekatan yang lebih kolaboratif, terdesentralisasi, dan inklusif. Strategi kunci yang ditemukan meliputi: (1) Transformasi kognitif pemimpin melalui literasi digital berkelanjutan, (2) Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi dan pemberdayaan tim, serta (3) Kemampuan manajerial untuk mengelola kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi. Disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada "*human-centric leadership*" yang mampu menyelaraskan strategi teknologi dengan budaya organisasi. Implikasi praktisnya, organisasi modern harus memprioritaskan pengembangan kapabilitas adaptif para pemimpinnya untuk menciptakan ekosistem kerja yang responsif terhadap disrupsi. **Kata Kunci:** Strategi Kepemimpinan; Transformasi Digital; Manajemen Organisasi Modern; Kepemimpinan Transformasional.

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan topik tradisional yang selalu menarik untuk dikaji karena memainkan peran penting dalam keberlangsungan organisasi. Kepemimpinan memerlukan tanggung jawab yang besar. Permasalahan ini, yang telah diperdebatkan sepanjang sejarah umat manusia, masih tetap relevan, terutama dalam kondisi moral dan mentalitas yang kian melemah saat ini, yang membuat pencarian pemimpin yang unggul menjadi semakin sulit. Program pengembangan kepemimpinan telah mendapat perhatian yang meningkat selama dua dekade terakhir sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk membekali para pemimpin baik di sektor publik maupun swasta untuk mengatasi tantangan dan ketidakpastian.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam pertumbuhan organisasi karena tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpanya. Kepemimpinan bertanggung jawab untuk menyeimbangkan kepentingan banyak pihak. Inti dari kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain agar mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan akhir perusahaan (George R. Terry, 1960) dalam (Junaidah *et al.*, 2022). Menurut Emron Edison (2016) Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi

### Article info

Received 15 Desember 2025

Revised 21 Desember 2025

Accepted 26 Desember 2025

[Farhanhadi004@gmail.com](mailto:Farhanhadi004@gmail.com)

Copyright@2025. Published by Jurnal Prima Manajemen – Al -Afif

mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka

Perspektif teoritis dan empiris akhir-akhir ini bergeser ke arah pandangan transformasi digital sebagai proses multi-level yang membentuk kembali tujuan strategis, struktur organisasi, dan kapabilitas di seluruh tingkatan perusahaan, alih-alih memandang digitalisasi sebagai pergeseran teknologi yang terpisah (Hanelt dkk., 2021; Langley dkk., 2013; Warner & Wager, 2019). Transformasi digital mempengaruhi semua operasi bisnis, termasuk pengambilan keputusan strategis, struktur organisasi, adopsi teknologi, model bisnis, dan ekosistem inovasi perusahaan (Hanelt *et al.*, 2021). Transformasi digital bukan hanya soal penerapan teknologi, melainkan juga menyangkut perubahan pola pikir, struktur organisasi, dan budaya kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi (Angelika Yanuar Kirana *et al.*, 2023).

Transformasi digital menuntut adanya perubahan dalam pola komunikasi dan pengambilan keputusan. Proses yang dulunya bersifat hierarki kini bergerak ke arah yang lebih kolaboratif dan berbasis data *real-time*. Li (2021) menyatakan bahwa transformasi digital digambarkan sebagai perjuangan modern untuk bertahan dari ancaman disrupsi digital. Transformasi digital memperkenalkan proses dan mekanisme maupun cara baru yang mempengaruhi struktur utama bagaimana perusahaan menjalankan bisnis. Oleh karena itu, kepemimpinan harus mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang terbuka, adaptif, dan inovatif. Kepemimpinan yang efektif di era digital menuntut strategi yang cerdas dalam mencakup kemampuan beradaptasi terhadap teknologi, membangun komunikasi yang efektif secara virtual, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis data (Priyono *et al.*, 2020). Pemimpin tidak hanya harus memahami teknologi, tetapi juga memiliki visi yang jelas serta mampu menginspirasi dan memberdayakan timnya dalam menghadapi disrupsi.

Meskipun minat akademis dan manajerial semakin meningkat, transformasi digital seringkali gagal memenuhi janjinya (Oludapo dkk., 2024). Survei Global McKinsey pada tahun 2022 menemukan bahwa sembilan dari sepuluh eksekutif melaporkan telah memulai transformasi digital besar sejak tahun 2020, tetapi hanya satu dari delapan yang mencapai hasil yang diinginkan (Smaje dkk., 2022). Demikian pula, hampir 80% proyek transformasi digital tampaknya gagal memberikan fungsionalitas yang diharapkan atau gagal karena tantangan integrasi dan penyelarasan yang terus-menerus (Dhall & Kanungo, 2023). Angka-angka ini menggarisbawahi bahwa transformasi digital merupakan tantangan organisasi yang kompleks, terutama di perusahaan dengan sistem lama, produk fisik, dan struktur bertingkat.

Kepemimpinan dituntut untuk mampu mengelola kompleksitas dan ketidakpastian di tengah-tengah perubahan teknologi dan globalisasi. Pemimpin perlu memiliki literasi digital yang kuat, serta kemampuan berpikir strategis dan visioner agar mampu memanfaatkan peluang dan menghindari disrupsi yang merugikan (Siti Nurjanah *et al.*, 2024). Oleh karena itu, urgensi dalam mengkaji ulang pendekatan kepemimpinan menjadi semakin tinggi. Meskipun banyak literatur membahas teknologi, masih terdapat kesenjangan (*gap*) dalam pemahaman mengenai bagaimana *soft skill* kepemimpinan berintegrasi langsung dengan strategi digital yang kompleks. Artikel ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan memaparkan tinjauan komprehensif mengenai strategi kepemimpinan yang adaptif guna meminimalisir kegagalan transformasi digital di organisasi modern.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Konsep Dasar Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan elemen vital bagi keberlangsungan sebuah organisasi karena berfungsi sebagai motor penggerak dalam pencapaian tujuan. Secara fundamental,

kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi individu atau kelompok agar termotivasi untuk bekerja secara sinergis menuju target perusahaan (Edison, 2016). Dalam pandangan manajemen modern, seorang pemimpin memikul tanggung jawab besar dalam menyeimbangkan berbagai kepentingan pihak terkait (*stakeholders*) serta menjaga moralitas organisasi di tengah ketidakpastian global (Sutikno, 2018).

## 2.2 Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model yang paling relevan dalam menghadapi perubahan besar. Karakteristik utamanya meliputi inspirasi dan visi, di mana pemimpin menginspirasi pengikut untuk percaya pada potensi kolektif. Selain itu, terdapat elemen stimulasi intelektual yang mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan mempertanyakan kebiasaan lama (Reza, 2019). Pemimpin transformasional juga memberikan pertimbangan individual melalui empati dan dukungan, serta menggunakan karisma untuk membangun kepercayaan guna mengatasi hambatan internal tim (Susatya, 2023).

## 2.3 Dinamika Transformasi Digital

Westerman *et al.*, (2011) menyatakan bahwa transformasi digital merupakan penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan perusahaan dengan radikal yang mengubah *customer relationship*, proses-proses internal, *value propositions*. Transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi informasi secara parsial, melainkan sebuah proses multi-level yang membentuk kembali tujuan strategis, struktur organisasi, dan kapabilitas perusahaan.

- a. Pergeseran Paradigma: Transformasi ini mencakup perubahan pola pikir (*mindset*), budaya kerja, dan model bisnis agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.
- b. Proses Berkelanjutan: Digitalisasi bukanlah perubahan statis satu kali jadi, melainkan proses berulang yang melibatkan eksperimen dan pembelajaran organisasi secara terus-menerus.
- c. Tantangan Integrasi: Kegagalan transformasi digital sering kali disebabkan oleh ketidaksiapan budaya, tantangan integrasi dengan sistem lama (*legacy systems*), dan kurangnya penyesuaian strategis.

## 2.4 Digital Leadership

Di era modern, kepemimpinan transformasional berevolusi menjadi *digital leadership*. Konsep ini menekankan pada:

- a. Literasi Digital: Kemampuan pemimpin untuk memahami dan memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan (*AI*) dan analitik data dalam pengambilan keputusan.
- b. Transformasi Kognitif: Upaya pemimpin untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan digitalnya melalui pembelajaran berkelanjutan.
- c. Kepemimpinan *Human-Centric*: Keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan teknologi dengan kebutuhan manusia dan budaya organisasi.
- d. Agilitas dan Fleksibilitas: Pemimpin harus mampu mengelola gangguan (*disruption*), merespons data secara *real-time*, dan beralih dari struktur hierarkis menuju pola komunikasi yang kolaboratif dan terdesentralisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran strategi kepemimpinan dan transformasi digital dalam manajemen

organisasi modern. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis atau mengukur variabel secara kuantitatif, melainkan menggali, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan konsep, gagasan, serta temuan-temuan teoritis yang berkembang dalam literatur ilmiah terkait kepemimpinan strategik dan transformasi digital.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya merupakan data sekunder, yang diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional bereputasi, prosiding konferensi, serta karya akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan melalui proses penelusuran literatur secara sistematis terhadap artikel-artikel ilmiah terkini yang membahas kepemimpinan strategik, perubahan organisasi, dan digitalisasi manajemen. Pendekatan tinjauan pustaka digunakan untuk mengidentifikasi pola pemikiran, perkembangan konsep, serta pergeseran paradigma kepemimpinan dalam merespons tantangan transformasi digital.

Analisis data dilakukan dengan cara mengkaji, membandingkan, dan mensintesis berbagai temuan teoritis yang ada, sehingga dapat dirumuskan pemahaman yang utuh mengenai bagaimana strategi kepemimpinan berperan dalam mendorong adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang mendalam mengenai relevansi dan kapasitas kepemimpinan

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelusuran literatur, pembahasan dibagi menjadi tiga tema utama yang dominan ditemukan dalam riset-riset terdahulu, yaitu: (1) kepemimpinan transformasional, (2) transformasi digital, dan (3) strategi kepemimpinan di era digital.

##### **4.1 Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasi membantu anggota untuk membangun sudut pandang baru tentang kepemimpinan. Melalui karisma serta dukungan yang menginspirasi, para pemimpin dapat membangun persepsi tentang diri mereka sebagai orang yang dapat mendukung dan peduli terhadap bawahan dengan pertimbangan individual (Almaududi Ausat *et al.*, 2022). Menurut Reza (2019) ada berbagai hal yang perlu diperhatikan dalam membahas kepemimpinan transformasional:

- a. Pemimpin yang karismatik mengatasi rintangan bawahan untuk membangun nilai dan kepercayaan mereka sendiri pada pengikut mereka
- b. Pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi mendorong karyawan untuk menyambut tujuan dan tantangan yang sulit dengan semangat, serta memiliki pandangan untuk masa depan.
- c. Pemimpin mengenali keunikan setiap orang dengan berempati terhadap bawahannya dan melakukan tugasnya dengan hormat.
- d. Aktivitas yang dilakukan pemimpin untuk mendorong pemikiran tentang kebiasaan formal dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif serta kreatif sehingga disebut stimulasi intelektual.

Hal-hal tersebut memiliki suatu yang bertentangan dengan kebiasaan lama atau keraguan terhadap gaya berpikir visual. Namun, keahlian baru diperlukan bagi seorang pemimpin yang mempunyai dampak yang signifikan dan secara efektif menuju masa depan. Hal ini dapat mendukung secara signifikan bagi para pemimpin digital untuk menginspirasi orang untuk bekerja dengan perangkat teknologi baru dalam beradaptasi pada masa digitalisasi saat ini (Wujarso *et al.*, 2023).

##### **4.2 Transformasi Digital**

Literatur tentang strategi transformasi digital menggarisbawahi kompleksitas multifaset dari inisiatif ini dan dampaknya yang luas pada berbagai aspek operasi dan

struktur organisasi (Bjorkdahl, 2020). Alih-alih menjadi perubahan statis dan sekali saja, transformasi digital merupakan proses yang berkelanjutan dan berulang, yang berkembang seiring waktu melalui eksperimen dan pembelajaran organisasi (Burgelman dkk., 2018; Langley dkk., 2013; Yoo dkk., 2012). Kepemimpinan strategik di era digital menuntut perumusan visi jangka panjang, adaptasi terhadap perubahan, serta pengambilan keputusan berbasis data. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang relevan karena mampu memotivasi anggota organisasi dan menginspirasi inovasi. Inti dari kepemimpinan transformasional terwujud dalam proses yang meliputi inspirasi, pengembangan, dan pemberdayaan para pengikutnya.

Dalam konteks digital, kepemimpinan ini berevolusi menjadi digital *leadership* yang mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital guna mencapai tujuan strategis organisasi. Teori ini menekankan bahwa pemimpin digital adalah sosok yang mampu menggabungkan keterampilan pribadi dan pengetahuan teknologi dengan kualitas kepemimpinan yang mumpuni.

#### 4.3 Strategi Kepemimpinan dalam Transformasi Era Digital

Strategi mendefinisikan bagaimana sebuah organisasi memosisikan dirinya dan membentuk tindakan masa depannya (Mintzberg & McHugh, 1985). Strategi transformasi digital yang efektif berkaitan erat dengan bagaimana perusahaan mengkonfigurasi ulang aktivitas penciptaan dan penangkapan nilai mereka (Matt dkk., 2015). Pemimpin masa depan membawa pemikiran keorganisasian yang cerdas, membiarkan bakat berkembang dan mampu mendorong pengembangan risiko sebagai proses yang inovatif. Strategi utama adalah transformasi kognitif, di mana pemimpin terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan digitalnya melalui pembelajaran berkelanjutan, termasuk pemanfaatan kecerdasan buatan, analitik data, dan berbagai platform teknologi terbaru. Ada beberapa strategi yang cerdas dengan kepemimpinan yang efektif dalam merespons era digital dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dengan meningkatnya kompleksitas, dibutuhkan pendekatan inovatif serta kepemimpinan yang tangguh guna mengantisipasi berbagai permasalahan sekaligus mengoptimalkan peluang yang muncul di era transformasi digital.
- b. Secara holistik, Seorang pemimpin membentuk dan mengembangkan dirinya melalui transformasi kognitif, dengan cara mengelola pengetahuan virtual secara optimal, memanfaatkan peluang digital secara maksimal, serta menggali gagasan terbaik.
- c. Memanfaatkan teknologi digital untuk menganalisis sejumlah besar data dan menghasilkan solusi yang dapat diprediksi. Proses ini memerlukan adaptasi yang berkelanjutan terhadap dinamika global, mengumpulkan informasi sehari-hari, dan menentukan pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah.

Kepemimpinan transformasi tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk melihat peluang-peluang baru yang muncul. Pemimpin transformasi memahami bahwa kegagalan adalah bagian tak terpisahkan dari proses inovasi, dan melalui kegagalan tersebut, mereka dapat menemukan jalan menuju keberhasilan yang lebih besar (Andini, 2021). Pendekatan interaktif dan inklusif membantu pemimpin dalam merespons dengan cepat dan mengejar kolaborasi dengan cara yang bijaksana. Pemimpin harus fleksibel dalam mengelola gangguan, menyesuaikan diri dengan cepat, dan mengkomunikasikan tujuan kepada semua komponen organisasi (Wulansasi & Ma'mun, 2019). Menurut pandangan dunia modern, struktur organisasi yang lebih kompleks yang lebih terdistribusi dan terdesentralisasi memungkinkan organisasi untuk tumbuh dan menciptakan tenaga kerja yang lebih bebas.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan di era digital memainkan peran sentral dalam mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat dan kompleks. Pemimpin transformasi tidak hanya dituntut memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan membangun komunikasi yang efektif, mendorong kolaborasi, dan menciptakan budaya inovatif. Transformasi digital mengubah pola pikir kepemimpinan dari model hierarkis menuju pendekatan yang lebih inklusif, partisipatif, dan berbasis data. Keberhasilan pemimpin dalam era ini ditentukan oleh kemampuannya memahami teknologi, mendampingi tim dalam proses perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap tantangan digital. Strategi cerdas kepemimpinan diperlukan untuk merespons dinamika zaman, termasuk kemampuan menghadapi kegagalan sebagai bagian dari inovasi. Kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan strategis merupakan kunci utama dalam mewujudkan transformasi digital yang berkelanjutan dan bermakna bagi organisasi. Sebagai rekomendasi untuk penelitian lanjutan, disarankan agar peneliti selanjutnya melakukan studi empiris atau studi kasus pada sektor industri spesifik, seperti UMKM atau sektor publik, untuk menguji efektivitas model kepemimpinan digital ini secara kuantitatif. Implikasi praktisnya, manajer harus mulai menggeser fokus dari hierarki komando menuju fasilitator inovasi yang berbasis data."

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational *Leadership* on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
- Andini, R. D. (2021). STRATEGI PEMIMPIN DALAM DIGITAL *LEADERSHIP* DI ERA DISRUPSI DIGITAL. *AL-IRSYAD*, 11(1), 58.
- Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, & Mochammad Isa Ansori. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19–36.
- Bjorkdahl, J. (2020). Strategi digitalisasi di perusahaan manufaktur. *California Management Review*, 62(4), 17–36.
- Dhall, B., & Kanungo, S. (2023). Sukses dalam Transformasi Digital: Kapan Harus Berhenti. *Forbes.com*. [https:// www.forbes.com/sites/forbesbooksauthors/2023/12/11/sukses-dalam-transformasi-digital-kapan-harusberhenti/? utm\\_source=chatgpt.com](https://www.forbes.com/sites/forbesbooksauthors/2023/12/11/sukses-dalam-transformasi-digital-kapan-harusberhenti/?utm_source=chatgpt.com).
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hanelt, A., Firk, S., Hildebrandt, B., & Kolbe, LM (2021). Merger dan Akuisisi Digital, Digital inovasi, dan kinerja perusahaan: Sebuah investigasi empiris. *Jurnal Sistem Informasi Eropa*, 30(1), 3–26.
- Junaidah, Giatman, & Maksum, H. (2022). Kepemimpinan, Transformasi Digital dan Mindset dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sistem Informasi*, 4, 80– 89.
- Kirana, A. Y., *et al.* (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis*.
- Langley, A., Smallman, C., Tsoukas, H., & Van de Ven, AH (2013). Studi proses perubahan dalam organisasi dan manajemen: Mengungkap temporalitas, aktivitas, dan alur. *Jurnal Akademi Manajemen*, 56(1), 1–13.
- Li, L. (2021). Digital transformation by SME entrepreneurs : A capability perspective Digital transformation by SME entrepreneurs : A capability perspective. June 2017. <https://doi.org/10.1111/isj.12153>
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Strategi transformasi digital. *Bisnis & Teknik Sistem Informasi*, 57(5), 339–343.
- Mintzberg, H., & McHugh, A. (1985). Pembentukan strategi dalam adhokrasi. *Administrasi Jurnal Sains Triwulanan*, 160–197.
- Oludapo, S., Carroll, N., & Helfert, M. (2024). Mengapa begitu banyak transformasi digital

- gagal? Sebuah analisis bibliometrik dan agenda penelitian masa depan. *Jurnal Riset Bisnis*, 174, Artikel 114528
- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying Digital Transformation Paths in the Business Model of SMEs during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4).
- Reza, M. H. (2019). Components of Transformational *Leadership* Behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(3), 119–124.
- Siti Nurjanah, D., Dewi Masithoh, U., & Zulfaidah, Ra. (2024). Literasi Digital dalam Dunia Pendidikan di Era Revolusi Society 5.0 Termasuk Pemanfaatan ICT pada Pendidikan. *Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Teori dan Hasil Pendidikan Dasar*, 3(1), 99–109.
- Smaje, K., LaBerge, L., & Rodney, Z. (2022). Tiga mandat baru untuk meraih nilai penuh transformasi digital. McKinsey.com. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/three-new-mandatesfor-capturing-a-digital-transformations-full-value>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susatya, E. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: UAD Press.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of Management*. Homewood IL: Richard D. Irwin. Inc.
- Warner, KS, & Wager, M. (2019). Membangun kapabilitas dinamis untuk transformasi digital: Sebuah proses pembaruan strategis yang berkelanjutan. *Perencanaan Jangka Panjang*, 52(3), 326–349.
- Westerman, G., Calm ejane, C., & Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2011). *Digital Transformation: A roadmap for billion-dollar organizations*. MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting, 1(1–68).
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital*. 7.
- Wulansasi, A., & Ma'mun, A. A. J. (2019). Kepemimpinan pendidikan: Menghadapi disrupsi dan vuca di masa depan. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 1(1), 51–75