

Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Digital

Desmanto Zai¹, Yulianus Zega², M. Giatman³, Ernawati⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang

Email: desmantozai@gmail.com, yulzega@gmail.com

Abstrak

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pola kepemimpinan di lembaga pendidikan. Transformasi kepemimpinan kepala sekolah di era digital tidak hanya menuntut kemampuan adaptasi terhadap teknologi, tetapi juga perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, dan komunikasi di lingkungan sekolah. Artikel ini membahas bagaimana kepala sekolah dapat mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi pendidikan, mengembangkan kompetensi kepemimpinan digital, dan membangun budaya sekolah yang tanggap terhadap perubahan. Dengan mengadopsi pendekatan transformasional, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kolaboratif dan inovatif untuk menghadapi tantangan era digital.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Sekolah, Transformasi Digital, Teknologi, Era Digital, Inovasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah cara berbagai institusi, termasuk lembaga pendidikan, beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungannya. Di era digital ini, sekolah sebagai pusat pembelajaran dituntut untuk lebih fleksibel, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi dengan cepat dan dinamis (Harasim, 2017). Teknologi digital menghadirkan peluang besar untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan administrasi sekolah, namun juga membawa tantangan yang signifikan dalam hal adaptasi dan implementasi.

Kepemimpinan kepala sekolah di era digital memerlukan pendekatan baru yang mampu menjembatani kebutuhan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan dan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk memahami dan memanfaatkan teknologi digital, tetapi juga untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing guru, siswa, serta staf dalam menghadapi tantangan digital (Leithwood et al., 2020). Kompetensi dalam kepemimpinan digital melibatkan kemampuan untuk mengelola kompleksitas, mengambil keputusan berbasis data, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan inovasi.

Transformasi kepemimpinan ini menjadi semakin relevan dengan meningkatnya ekspektasi terhadap peran kepala sekolah sebagai agen perubahan. Kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam visi dan misi sekolah, mengembangkan strategi yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi, serta membangun budaya sekolah yang adaptif dan inklusif. Dalam konteks ini, kemampuan kepala sekolah untuk memberdayakan tenaga pendidik dan siswa dalam memanfaatkan teknologi menjadi kunci utama keberhasilan.

Tantangan utama dalam transformasi kepemimpinan kepala sekolah melibatkan resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, serta keterbatasan kompetensi digital di kalangan pendidik. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi kepala sekolah dan staf pendidikan

(Dutta & Puri, 2018). Selain itu, kepala sekolah juga perlu membangun kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk komunitas, pemerintah, dan sektor swasta, untuk mendukung inovasi dan keberlanjutan teknologi di sekolah.

Artikel ini berfokus pada perubahan yang diperlukan dalam pola kepemimpinan kepala sekolah untuk mendukung pengintegrasian teknologi digital dan pengembangan budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan. Dengan memahami tantangan dan peluang yang ada, diharapkan kepala sekolah dapat memimpin institusi pendidikan untuk tetap relevan dan kompetitif di era digital. Dalam pembahasan ini, berbagai teori dan studi kasus akan digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (literature review) untuk mengeksplorasi transformasi kepemimpinan kepala sekolah di era digital. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam berdasarkan analisis teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya (Dutta & Puri, 2018). Penelitian ini bersifat deskriptif dan eksploratif, bertujuan untuk menggambarkan transformasi kepemimpinan kepala sekolah di era digital melalui analisis literatur yang relevan. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi keterampilan dan strategi kepemimpinan yang dibutuhkan kepala sekolah dalam merespons tantangan era digital (Leithwood et al., 2020).

Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dari berbagai sumber literatur yang relevan. Sumber data utama meliputi jurnal ilmiah seperti *Journal of Educational Leadership*, *Leadership and Policy in Schools*, dan *International Journal of Digital Society*, serta buku referensi seperti *Digital Leadership in Education* oleh Eric Sheninger. Selain itu, laporan dari lembaga internasional seperti UNESCO dan OECD terkait transformasi digital dalam pendidikan juga digunakan sebagai acuan (Harasim, 2017). Studi kasus dari sekolah-sekolah yang berhasil menerapkan transformasi kepemimpinan di era digital turut dianalisis untuk memberikan gambaran konkret. Data dikumpulkan melalui penelusuran di platform elektronik seperti Google Scholar, ERIC, dan ProQuest dengan menggunakan kata kunci yang relevan, seperti *school leadership in digital era*, *digital transformation in education*, dan *educational technology leadership*. Literatur yang dipilih untuk dianalisis adalah yang relevan dengan topik, diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, dan berasal dari sumber terpercaya.

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis isi (content analysis). Literatur yang terkumpul dikelompokkan berdasarkan tema utama, seperti konsep kepemimpinan digital di sekolah, tantangan dan peluang transformasi digital di sektor pendidikan, serta strategi kepala sekolah dalam menghadapi era digital. Proses ini bertujuan untuk menemukan pola-pola umum yang muncul dalam literatur terkait, termasuk faktor keberhasilan, kompetensi digital yang diperlukan, dan dampak terhadap budaya sekolah (Leithwood et al., 2020). Temuan dari berbagai sumber kemudian disintesis untuk menghasilkan panduan konseptual yang menggambarkan transformasi kepemimpinan kepala sekolah di era digital (Harasim, 2017).

Validasi hasil dilakukan dengan membandingkan temuan analisis dengan teori dan model kepemimpinan yang ada. Diskusi dengan para ahli di bidang kepemimpinan pendidikan dan teknologi juga dilakukan untuk memastikan validitas dan relevansi temuan (Dutta & Puri, 2018). Penelitian ini mengkaji tiga aspek utama transformasi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu pengembangan kompetensi kepemimpinan digital, transformasi budaya sekolah, dan strategi respons terhadap perubahan. Pengembangan kompetensi kepemimpinan digital melibatkan kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pembelajaran dan administrasi (Fullan, 2014). Transformasi budaya sekolah mencakup perubahan nilai, norma, dan praktik yang mendorong kolaborasi serta inovasi. Strategi respons terhadap perubahan berfokus pada pendekatan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan disruptif melalui kebijakan berbasis data dan pengambilan keputusan strategis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan era digital. Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan melalui visi yang kuat dan komunikasi efektif. Salah satu peran utama kepemimpinan transformasional adalah menciptakan visi yang jelas untuk transformasi digital. Visi ini harus mencerminkan peluang yang dapat diraih melalui teknologi digital, seperti peningkatan efisiensi, inovasi produk, atau perluasan pasar. Pemimpin transformasional harus mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada seluruh anggota organisasi, sehingga mereka merasa terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006).

Selain itu, pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan kreativitas. Mereka menciptakan budaya eksperimen yang memungkinkan karyawan untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut gagal, serta memfasilitasi kolaborasi antar tim untuk memanfaatkan keahlian yang beragam dalam menciptakan solusi inovatif (Amabile, 1998). Pemimpin juga memberdayakan tim untuk menghadapi perubahan teknologi dengan memberikan kepercayaan dan dukungan yang diperlukan. Pemberian otonomi kepada tim untuk membuat keputusan operasional meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan. Selain itu, pemimpin memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan digital, seperti literasi teknologi dan analisis data (Northouse, 2021).

Pemimpin transformasional juga harus menjadi teladan dalam adaptasi digital. Mereka tidak hanya memberikan arahan tetapi juga memanfaatkan teknologi digital dalam pekerjaan mereka untuk menunjukkan komitmen terhadap transformasi digital. Dengan menunjukkan fleksibilitas dan keterbukaan terhadap ide baru, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk mengikuti jejaknya (Kotter, 2012). Lebih jauh, pemimpin transformasional menginspirasi dan menggerakkan karyawan menuju perubahan dengan membangun hubungan emosional yang kuat. Mereka menciptakan motivasi intrinsik dengan memberikan makna dalam pekerjaan karyawan, sehingga mereka merasa bangga dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan, pemimpin juga

mendengarkan kekhawatiran karyawan dan memberikan dukungan emosional melalui komunikasi empati (Bass & Riggio, 2006).

Pentingnya Kompetensi Digital dalam Kepemimpinan

Kompetensi digital merupakan elemen kunci bagi pemimpin di era digital untuk memastikan organisasi mampu beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang cepat. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam strategi organisasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan tim. Salah satu manfaat utama dari kompetensi digital adalah penguasaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi seperti RPA (Robotic Process Automation) dapat digunakan untuk mengotomasi tugas rutin, memungkinkan tim fokus pada kegiatan strategis. Selain itu, platform kolaborasi seperti Microsoft Teams dan Slack mempercepat komunikasi dan meningkatkan produktivitas tim (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Pemimpin digital juga harus mampu menggunakan data sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Dengan analisis data real-time yang didukung oleh teknologi big data, pemimpin dapat memahami tren pasar, kebutuhan pelanggan, dan kinerja internal. Kecepatan dan akurasi dalam pengambilan keputusan berbasis data memberikan keunggulan dibandingkan pendekatan tradisional (Davenport & Harris, 2007). Selain itu, kompetensi digital sangat penting dalam pengelolaan transformasi digital. Pemimpin yang kompeten mampu mengarahkan implementasi teknologi yang relevan untuk kebutuhan organisasi, serta menghadapi resistensi internal melalui pelatihan, panduan, dan komunikasi yang jelas (Kotter, 2012).

Pemimpin yang memiliki kompetensi digital juga mendorong peningkatan kapasitas dan kompetensi tim. Mereka memastikan adanya program pelatihan untuk meningkatkan literasi teknologi dan bertindak sebagai mentor untuk membantu tim memahami dan memanfaatkan teknologi secara strategis (Northouse, 2021). Kompetensi digital memungkinkan pemimpin mendorong inovasi melalui teknologi, baik dalam pengembangan produk baru menggunakan AI dan IoT maupun dalam transformasi model bisnis tradisional menjadi lebih adaptif dan inovatif (Tapscott, 2015).

Kompetensi digital juga penting untuk adaptasi terhadap disrupsi teknologi. Pemimpin yang kompeten secara digital dapat dengan cepat mengidentifikasi risiko dan peluang yang muncul akibat perubahan teknologi. Dengan pemahaman mendalam tentang tren teknologi, mereka mampu merancang strategi untuk menghadapi kompetisi dalam industri yang terus berubah (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Dengan demikian, kompetensi digital bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menjadi keunggulan strategis bagi pemimpin di era digital.

Transformasi Budaya Organisasi

Transformasi budaya organisasi merupakan elemen penting dalam memastikan keberhasilan adaptasi organisasi terhadap perubahan di era digital. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi pondasi utama bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Salah satu aspek kunci dalam transformasi budaya organisasi adalah membangun budaya inovasi. Organisasi harus menciptakan

lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen, termasuk menerima kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Selain itu, budaya inovasi juga menekankan perbaikan berkelanjutan terhadap proses dan produk yang sudah ada (Schein, 2017).

Aspek lainnya adalah mendorong kolaborasi digital. Teknologi seperti Slack, Microsoft Teams, dan Zoom memungkinkan kolaborasi yang lebih luas dan efisien. Budaya organisasi harus mendukung kerja sama lintas tim dan fungsi, termasuk menghilangkan silo organisasi untuk memastikan aliran informasi yang lancar (Tapscott, 2015). Selanjutnya, pembentukan budaya pembelajaran berkelanjutan menjadi hal yang tak terpisahkan. Organisasi harus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan melalui program pelatihan, serta meningkatkan literasi digital untuk memastikan pemanfaatan teknologi secara optimal (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Fleksibilitas dan adaptabilitas juga menjadi nilai penting dalam budaya organisasi era digital. Model kerja fleksibel seperti hybrid atau remote harus diterapkan untuk memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Selain itu, organisasi harus mampu merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi (Kotter, 2012). Transformasi nilai-nilai kepemimpinan juga berperan besar dalam membentuk budaya organisasi. Pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan keteladanan dalam memanfaatkan teknologi dan mengadopsi nilai-nilai baru (Northouse, 2021).

Menangani resistensi terhadap perubahan adalah tantangan lain yang harus dihadapi. Pemimpin perlu mengelola resistensi melalui komunikasi yang transparan, menjelaskan alasan di balik perubahan, dan melibatkan karyawan dalam proses transformasi untuk menciptakan rasa memiliki terhadap perubahan tersebut (Kotter, 2012). Dengan mengintegrasikan semua aspek ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan adaptasi dalam menghadapi tantangan era digital.

Tantangan Transformasi Kepemimpinan

Transformasi kepemimpinan di era digital tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Pemimpin dihadapkan pada dinamika perubahan teknologi, ekspektasi karyawan, serta tuntutan pasar yang terus berkembang. Salah satu tantangan terbesar adalah resistensi terhadap perubahan, baik dari karyawan maupun pemimpin itu sendiri. Faktor psikologis seperti rasa nyaman terhadap status quo dan ketakutan akan ketidakpastian sering menjadi penghalang, ditambah dengan kurangnya pemahaman mengenai manfaat transformasi digital (Kotter, 2012). Selain itu, kesenjangan kompetensi digital juga menjadi isu krusial. Tidak semua pemimpin atau anggota organisasi memiliki keterampilan digital yang memadai untuk beradaptasi, terutama pada generasi yang lebih tua yang cenderung kesulitan memahami teknologi yang lebih kompleks dibandingkan generasi muda (Prensky, 2001).

Kecepatan perubahan teknologi menjadi tantangan lainnya, karena teknologi yang diadopsi hari ini bisa dengan cepat menjadi usang, sementara organisasi harus terus berinovasi untuk tetap kompetitif (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Era digital juga membawa kompleksitas dalam pengambilan keputusan, dengan jumlah data yang sangat besar sering kali membuat pemimpin kewalahan. Kesulitan dalam analisis data juga menambah tantangan dalam membuat keputusan strategis (Davenport & Harris, 2007).

Membangun kepercayaan di lingkungan kerja virtual menjadi tantangan tersendiri, karena kurangnya komunikasi langsung dapat memicu kesalahpahaman atau keterasingan di antara karyawan. Hubungan interpersonal yang kuat juga lebih sulit dibangun dalam lingkungan virtual (Jarvenpaa & Leidner, 1999). Selain itu, pemimpin menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Fokus yang terlalu besar pada teknologi dapat mengurangi perhatian terhadap aspek emosional dan sosial dalam organisasi, bahkan memengaruhi identitas budaya organisasi jika tidak dikelola dengan baik (Schein, 2017).

Tekanan untuk mencapai hasil cepat dari pemangku kepentingan juga sering menjadi beban. Pemimpin diharapkan menunjukkan ROI (Return on Investment) dari transformasi digital dalam waktu singkat, meskipun transformasi digital memerlukan waktu untuk berakar dalam organisasi (Tapscott, 2015).

Implikasi Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital membawa implikasi signifikan bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan, mencakup perubahan gaya kepemimpinan, kebutuhan kompetensi baru, serta dampaknya terhadap budaya organisasi dan hasil bisnis. Dalam hal perubahan gaya kepemimpinan, pemimpin dituntut untuk mengadopsi pendekatan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, serta memanfaatkan data sebagai dasar strategi melalui kepemimpinan berbasis data (Northouse, 2021). Selain itu, kepemimpinan digital menuntut kompetensi baru, seperti literasi teknologi yang mencakup penguasaan AI, big data, IoT, dan alat kolaborasi digital, serta kecerdasan emosional digital untuk membangun hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja virtual (Goleman et al., 2013).

Transformasi budaya organisasi juga menjadi hal penting, dengan mendorong budaya inovasi yang memfasilitasi kreativitas serta budaya pembelajaran berkelanjutan untuk beradaptasi dengan teknologi (Schein, 2017). Kepemimpinan digital berdampak pada produktivitas dan kinerja, seperti peningkatan efisiensi melalui otomasi tugas rutin dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dengan bantuan analitik (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Namun, terdapat tantangan etika dan keamanan yang melibatkan pengelolaan data, privasi, serta keseimbangan etika terkait dampak teknologi terhadap tenaga kerja (Floridi, 2020).

Kepemimpinan digital juga memengaruhi kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan hidup, namun bisa menimbulkan stres akibat penggunaan teknologi yang berlebihan (Schaufeli, 2017). Lebih luas lagi, kepemimpinan digital berdampak pada ekosistem organisasi, seperti transformasi layanan pelanggan melalui personalisasi dan penguatan kolaborasi eksternal menggunakan platform digital untuk memperluas jaringan mitra strategis (Tapscott, 2015).

KESIMPULAN

Transformasi kepemimpinan di era digital adalah kebutuhan mutlak bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah dinamika perubahan yang pesat. Pemimpin modern tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi, tetapi juga untuk mengintegrasikan

nilai-nilai kemanusiaan dalam pendekatan kepemimpinan mereka. Ini mencakup kemampuan menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Pertama, **kepemimpinan transformasional** menjadi pendekatan yang sangat relevan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim dapat mendorong inovasi, menciptakan budaya organisasi yang tanggap terhadap dinamika digital, dan membangun hubungan emosional yang kuat untuk menghadapi tantangan bersama. Kedua, **kompetensi digital** menjadi elemen utama dalam kepemimpinan era digital. Literasi teknologi dan kemampuan analisis data memungkinkan pemimpin mengambil keputusan strategis yang relevan dengan kebutuhan pasar dan organisasi. Kompetensi ini juga membantu pemimpin mengarahkan transformasi digital secara efektif. Ketiga, **transformasi budaya organisasi** adalah langkah penting dalam mendukung keberhasilan adaptasi. Budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, fleksibilitas, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi fondasi utama bagi organisasi untuk menghadapi disrupsi teknologi dan mempertahankan daya saingnya. Keempat, **tantangan transformasi** menjadi penghalang yang perlu dikelola dengan baik. Resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, kecepatan perkembangan teknologi, dan kompleksitas pengambilan keputusan adalah tantangan utama yang memerlukan strategi yang efektif dan berkelanjutan. Kelima, **implikasi kepemimpinan digital** meluas ke berbagai aspek organisasi. Peningkatan produktivitas, transformasi hubungan kerja, serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan adalah manfaat nyata dari kepemimpinan digital. Namun, isu-isu terkait privasi data, keamanan, dan etika teknologi memerlukan perhatian serius dari pemimpin untuk memastikan transformasi yang seimbang dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, kepemimpinan di era digital membutuhkan pendekatan yang holistik, di mana pemimpin mampu menggabungkan kemampuan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, serta menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, organisasi dapat menghadapi tantangan dan peluang era digital dengan lebih percaya diri dan berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1998). *How to Kill Creativity*. Harvard Business Review.
- Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). *Adding the "E" to E-Leadership: How It May Impact Your Leadership*. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325-338.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd Edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on Analytics: The New Science of Winning*. Harvard Business Review Press.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on Analytics: The New Science of Winning*. Harvard Business School Press.

- Floridi, L. (2020). *The Ethics of Artificial Intelligence and Robotics*. Springer.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Hamel, G. (2007). *The Future of Management*. Harvard Business Review Press.
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). *Communication and Trust in Global Virtual Teams*. Organization Science, 10(6), 791–815.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- McKinsey & Company. (2018). *Unlocking Success in Digital Transformations*. [Online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/> (accessed on [date]).
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. 8th Edition. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- OECD. (2020). *The Digital Transformation of the Public Sector: Helping Governments Respond to the Needs of the 21st Century*. OECD Digital Economy Papers.
- Prensky, M. (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*. On the Horizon, 9(5), 1–6.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- Schaufeli, W. B. (2017). *Engaging Leadership and Work Engagement: Theoretical and Practical Advances*. Springer.
- Schwalbe, K. (2018). *Information Technology Project Management*. 9th Edition. Boston: Cengage Learning.
- Tapscott, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Tapscott, D. (2015). *The Digital Economy: Rethinking Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. McGraw Hill Education.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.