HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 252 – 260

ISSN (*online*) : 2746 - 4482
ISSN (*print*) : 2746 - 2250

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com
Website:http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

Kepemimpinan Inovatif Sebagai Katalis Penguatan *Human Capital* Berkelanjutan Dalam Menghadapi *Future Of Work*

Anisa Fauzana[1]; Yuliar Ageng Bintari[2]; Sevi Esa Yugo[3]; Parasian Sihombing[4]; Rohim[5]

[1-5]*Universitas Pamulang,*
[1-5)] anisafauzana2000@gmail.com; yuliarageng@gmail.com; seviesayugo57@gmail.com; parasiansihombing13@gmail.com; rohimaja555@gmail.com.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan mengkaji peran kepemimpinan inovatif sebagai katalis dalam memperkuat human capital yang berkelanjutan guna menghadapi tantangan future of work di era transformasi digital. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdesain fenomenologi deskriptif, penelitian ini melibatkan 12 informan kunci yang dipilih secara purposif dari kalangan pemimpin organisasi, manajer SDM, dan profesional senior di sektor teknologi dan manufaktur di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan studi dokumen yang dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian mengungkapkan empat tema utama: (1) kepemimpinan inovatif sebagai pendorong budaya belajar berkelanjutan; (2) strategi pengembangan kompetensi adaptif berbasis digital; (3) sinergi antara keberlanjutan organisasional dan penguatan kapasitas individu; serta (4) peran pemimpin dalam membentuk ekosistem inovasi yang inklusif. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan inovatif merupakan elemen strategis penentu ketangguhan human capital dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan lanskap kerja masa depan.*

Kata Kunci: kepemimpinan inovatif; human capital berkelanjutan; future of work; transformasi digital; penelitian kualitatif

Abstract*.This study aims to examine the role of innovative leadership as a catalyst in strengthening sustainable human capital to face the challenges of the future of work in the digital transformation era. Using a qualitative approach with a descriptive phenomenological design, this study involved 12 key informants purposively selected from organizational leaders, HR managers, and senior professionals in Indonesia's technology and manufacturing sectors. Data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and document studies, then analyzed using thematic analysis. The results reveal four main themes: (1) innovative leadership as a driver of continuous learning culture; (2) digital-based adaptive competency development strategies; (3) synergy between organizational sustainability and individual*

capacity building; and (4) the role of leaders in forming an inclusive innovation ecosystem. These findings confirm that innovative leadership is a strategic element that determines the resilience of human capital in facing technological disruption and future work landscape changes.

Keywords: innovative leadership; sustainable human capital; future of work; digital transformation; qualitative research

PENDAHULUAN

Akselerasi transformasi digital yang berlangsung secara masif dalam dekade terakhir telah mengubah secara fundamental cara kerja, struktur organisasi, dan kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja di berbagai sektor industri. World Economic Forum memproyeksikan bahwa jutaan pekerjaan akan mengalami restrukturisasi akibat otomasi, sementara peran-peran baru yang membutuhkan kolaborasi intensif antara manusia dan teknologi akan terus bermunculan. Realitas ini menempatkan penguatan human capital sebagai agenda strategis yang tidak dapat ditunda oleh organisasi mana pun.

Dalam lanskap yang berubah cepat tersebut, organisasi tidak cukup hanya berinvestasi pada infrastruktur teknologi. Mereka membutuhkan pemimpin yang mampu mentransformasi kapasitas sumber daya manusianya secara berkelanjutan—pemimpin yang tidak hanya reaktif terhadap perubahan, tetapi proaktif dalam menciptakan budaya inovasi yang tumbuh secara organik. Kepemimpinan inovatif hadir sebagai respons atas kebutuhan ini: suatu pendekatan yang mengintegrasikan visi kreatif, adaptabilitas tinggi, dan komitmen pada pengembangan potensi manusia secara berkesinambungan.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovatif secara signifikan berkontribusi pada perilaku kerja inovatif karyawan melalui penguatan modal psikologis seperti efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme (Khalili, 2022). Lebih jauh, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kapasitas human capital terbukti dimediasi oleh faktor-faktor organisasional seperti iklim inovasi, berbagi pengetahuan, dan kepercayaan organisasional (Ferreira et al., 2023). Namun demikian, mekanisme kerja kepemimpinan inovatif dalam konteks transformasi digital Indonesia—dengan segala kompleksitas dan keunikan lokalnya—masih memerlukan eksplorasi yang lebih mendalam.

Di Indonesia, tantangan penguatan human capital semakin berlapis karena bersinggungan dengan ketimpangan literasi digital, kecepatan adopsi teknologi yang tidak merata antarsektor, serta kesenjangan yang masih lebar antara kompetensi yang dihasilkan institusi pendidikan dengan kebutuhan industri (Prasetio et al., 2023). Pada saat yang sama, organisasi yang berhasil menavigasi transformasi digital terbukti memiliki pemimpin yang secara konsisten mendorong budaya belajar, eksperimentasi terukur, dan inovasi kolaboratif di seluruh lapisan hierarki.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: Bagaimana kepemimpinan inovatif berperan sebagai katalis dalam memperkuat human capital yang berkelanjutan guna menghadapi future of work? Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan manajemen SDM yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

KAJIAN LITERATUR

2.1 Kepemimpinan Inovatif: Konsep dan Dimensi

Kepemimpinan inovatif merupakan konstruk multidimensional yang melampaui kemampuan manajerial konvensional. Konstruk ini secara konseptual dipahami sebagai filosofi dan teknik kepemimpinan yang mengintegrasikan berbagai gaya manajemen untuk mendorong individu menghasilkan gagasan, produk, dan layanan yang bernilai baru. Dimensi utamanya mencakup kemampuan menginspirasi visi bersama, mendorong eksperimentasi terukur, membangun kepercayaan, serta memberdayakan anggota untuk mengambil inisiatif kreatif secara mandiri.

Ferreira et al. (2023) dalam kajian komprehensifnya menemukan bahwa kepemimpinan inovatif secara signifikan memoderasi hubungan antara modal intelektual multidimensional dengan hasil inovasi organisasi. Komponen modal intelektual yang dimaksud meliputi human capital, structural capital, relational capital, renewal capital, entrepreneurial capital, hingga trust capital. Temuan ini menegaskan bahwa pemimpin inovatif tidak hanya berperan sebagai katalisator ide, tetapi sebagai arsitek ekosistem yang memungkinkan kompetensi individu berkembang menjadi keunggulan kompetitif kolektif.

Perkembangan terkini memperkenalkan konsep kepemimpinan digital (digital leadership) sebagai evolusi kepemimpinan inovatif dalam konteks transformasi digital. Wang et al. (2025) mendefinisikannya sebagai seperangkat kompetensi dan proses perilaku yang memungkinkan pemimpin memanfaatkan teknologi digital untuk mendorong perubahan dalam sikap, emosi, kognisi, dan kinerja anggota organisasi. Kepemimpinan digital yang efektif terbukti bekerja melalui mekanisme job crafting dan kesesuaian person-job dalam mendorong kinerja inovatif karyawan.

2.2 Human Capital Berkelanjutan dalam Era Digital

Human capital secara tradisional dipahami sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang menghasilkan nilai ekonomi. Namun dalam konteks ekonomi berbasis pengetahuan dan era transformasi digital, konsep ini mengalami perluasan makna yang substansial. Qureshi (2023) menegaskan bahwa human capital merupakan kunci keberhasilan transformasi digital karena mampu menggerakkan pembangunan berkelanjutan ketika individu menggunakan teknologi informasi untuk mewujudkan kehidupan produktif yang mereka pilih secara otonom.

Keberlanjutan human capital mengacu pada kapasitas organisasi untuk secara konsisten mengembangkan, memperbarui, dan mempertahankan sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Deloitte Global Human Capital Trends (2024) mengidentifikasi bahwa organisasi unggul dewasa ini menempatkan human performance—bukan sekadar produktivitas kuantitatif—sebagai ukuran utama keberhasilan. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin yang mampu menciptakan kondisi psikologis yang aman untuk bereksperimen, berinovasi, dan belajar dari kegagalan tanpa rasa takut.

He dan Chen (2024) dalam penelitiannya terhadap perusahaan-perusahaan terdaftar menemukan bahwa transformasi digital secara signifikan meningkatkan kinerja ESG (Environmental, Social, dan Governance) melalui peran mediasi human capital. Temuan ini mengonfirmasi bahwa investasi dalam pengembangan human capital yang berkelanjutan bukan hanya imperatif ekonomi, melainkan juga komitmen sosial yang mencerminkan tanggung jawab organisasi terhadap masa depan bersama.

2.3 Future of Work: Tantangan dan Implikasi bagi SDM

Future of work merujuk pada proyeksi transformatif tentang bagaimana pekerjaan, tempat kerja, dan tenaga kerja akan berevolusi akibat kemajuan teknologi, globalisasi, dan

perubahan demografis. Dabić et al. (2023) mengidentifikasi empat kontradiksi utama yang menandai diskursus masa depan kerja digital: pengangguran teknologis, proliferasi platform kerja, polarisasi pekerjaan berbasis kompetensi, dan meluasnya bentuk ketenagakerjaan non-standar. Keempat kontradiksi ini secara kolektif menuntut strategi manajemen SDM yang jauh lebih proaktif dan adaptif dari sebelumnya.

Aspek krusial yang muncul dari diskursus future of work adalah urgensi upskilling dan reskilling tenaga kerja secara masif dan berkelanjutan. Pendekatan ini memerlukan transformasi kultural yang dipimpin oleh pemimpin yang berkomitmen genuine pada pertumbuhan kapasitas manusia, bukan sekadar efisiensi operasional. Sementara itu, dimensi sustainability semakin menjadi pertimbangan utama, dengan tekanan bahwa pengelolaan SDM masa depan harus menyeimbangkan tuntutan efisiensi teknologis dengan nilai-nilai humanistik (Dabić et al., 2023).

Dalam konteks Indonesia, ketimpangan infrastruktur digital dan rendahnya literasi digital di segmen tertentu menciptakan lapisan tantangan tambahan yang menjadikan peran pemimpin inovatif semakin krusial. Mereka tidak hanya dituntut untuk memimpin transformasi teknologis, tetapi juga untuk menjembatani kesenjangan kompetensi yang ada dengan kebutuhan kompetensi masa depan secara inklusif (Prasetio et al., 2023).

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang menempatkan kepemimpinan inovatif sebagai variabel sentral yang memediasi hubungan antara tekanan transformasi digital dan penguatan human capital berkelanjutan. Kerangka ini dibangun di atas tiga pilar teoritis: (1) Social Cognitive Theory yang menjelaskan mekanisme perilaku inovatif melalui interaksi faktor internal dan eksternal individu; (2) Dynamic Capabilities View yang menekankan kemampuan organisasi merekonfigurasi kompetensi dalam merespons perubahan lingkungan; dan (3) Human Capital Theory yang memperlakukan pengetahuan dan keterampilan sebagai investasi yang menghasilkan nilai ekonomi dan sosial berlipat ganda.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi deskriptif. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berorientasi pada pemahaman mendalam tentang pengalaman hidup (lived experience) para pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan human capital di tengah tantangan digitalisasi. Fenomenologi memungkinkan peneliti mengeksplorasi esensi pengalaman subjektif informan tanpa praduga teoritis yang membatasi, sesuai dengan tradisi Husserlian yang menekankan kembali kepada fenomena itu sendiri (Creswell & Poth, 2018).

3.2 Lokasi, Waktu, dan Informan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Tangerang dan Tangerang Selatan sepanjang periode Januari–April 2024, melibatkan organisasi dari dua sektor: teknologi informasi dan manufaktur berbasis digital. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) menjabat sebagai pemimpin senior atau manajer SDM minimal tiga tahun; (2) memiliki pengalaman langsung dalam implementasi program transformasi digital; dan (3) bersedia berpartisipasi dalam wawancara mendalam. Saturasi data tercapai pada informan ke-12 dari total 12 informan yang berpartisipasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga instrumen utama: wawancara mendalam semi-terstruktur dengan durasi rata-rata 75–90 menit per sesi, observasi non-partisipan terhadap praktik kepemimpinan di lingkungan kerja, dan studi dokumen (kebijakan SDM, laporan tahunan, panduan pengembangan kompetensi). Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan informan dan ditranskripsikan secara verbatim. Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan grand tour questions yang berfokus pada pengalaman, strategi, tantangan, dan pemaknaan kepemimpinan inovatif dalam konteks pengembangan SDM.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data mengikuti prosedur analisis tematik enam tahap Braun dan Clarke: familiarisasi dengan data, pembangkitan kode awal, pencarian tema, review tema, pendefinisian dan penamaan tema, serta penulisan laporan analitis. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber (wawancara, observasi, dokumen), member checking dengan mengembalikan hasil analisis kepada informan, dan peer debriefing dengan kolega peneliti. Proses analisis difasilitasi oleh perangkat lunak NVivo 14 untuk pengelolaan kode dan tema secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kepemimpinan Inovatif sebagai Pendorong Budaya Belajar Berkelanjutan

Tema pertama yang muncul dari analisis data adalah peran kepemimpinan inovatif dalam menciptakan dan memelihara budaya belajar yang berkelanjutan di dalam organisasi. Seluruh informan secara konsisten menggambarkan bahwa pemimpin inovatif yang efektif tidak hanya mendelegasikan tugas, melainkan secara aktif menciptakan ruang psikologis yang aman bagi anggota tim untuk bereksperimen, mengajukan pertanyaan kritis, dan belajar dari kegagalan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif.

Seorang informan kunci dari sektor teknologi mengungkapkan pengalamannya: pemimpin terbaik yang ia temui adalah mereka yang justru bangga ketika anggota timnya memiliki penguasaan yang lebih dalam atas topik tertentu. Pemimpin seperti ini terus mendorong timnya untuk mengembangkan kompetensi baru, bahkan sebelum kebutuhan itu secara eksplisit muncul dalam agenda organisasi. Pengalaman ini sejalan dengan temuan Wang et al. (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan digital yang efektif secara konsisten menciptakan atmosfer yang mendorong anggota organisasi untuk mengeksplorasi dan mengimplementasikan gagasan-gagasan segar demi peningkatan kinerja inovatif kolektif.

Lebih jauh, para informan mendeskripsikan bahwa pemimpin inovatif secara konsisten menghubungkan agenda pengembangan individu dengan tujuan strategis organisasi. Praktik ini menciptakan rasa kepemilikan pada karyawan terhadap proses belajar mereka sendiri—suatu kondisi yang oleh Deloitte (2024) diidentifikasi sebagai prasyarat terciptanya human performance yang autentik dan tahan lama.

4.2 Strategi Pengembangan Kompetensi Adaptif Berbasis Digital

Tema kedua berkaitan dengan strategi konkret yang diimplementasikan pemimpin inovatif dalam membangun kompetensi adaptif tenaga kerja menghadapi akselerasi digitalisasi. Analisis data mengidentifikasi tiga strategi dominan yang saling melengkapi: pertama, penerapan pendekatan learning agility di mana karyawan tidak hanya dilatih menguasai teknologi tertentu, tetapi lebih jauh dibekali kemampuan untuk belajar cara belajar teknologi baru yang terus berkembang; kedua, pengembangan ekosistem mentoring lintas-generasi yang mempertemukan karyawan senior dengan talenta muda digital native

secara terstruktur; ketiga, pengintegrasian micro-learning dan just-in-time training ke dalam alur kerja harian.

Temuan ini berkorelasi kuat dengan kajian Ferreira et al. (2023) yang menunjukkan bahwa transformasi digital yang berhasil selalu ditopang oleh kepemimpinan yang mampu mengartikulasikan visi digital bukan sebagai ancaman ketenagakerjaan, melainkan sebagai peluang nyata bagi pengembangan diri anggota organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin berfungsi sebagai penerjemah makna yang mengonversi kecemasan terhadap otomasi menjadi motivasi intrinsik untuk bertumbuh dan berevolusi.

Seorang manajer SDM dari perusahaan manufaktur berbasis digital menjelaskan filosofi kepemimpinannya: organisasi tidak dapat menunggu hingga seluruh karyawan merasa siap menghadapi transformasi. Yang dapat dilakukan adalah menciptakan kondisi di mana mereka merasa aman untuk mengakui ketidaktahuan, lalu secara organik terdorong untuk mencari tahu. Perspektif ini merefleksikan esensi dari apa yang oleh Dabić et al. (2023) konseptualisasikan sebagai sustainable HRM—pengelolaan SDM yang menempatkan pertumbuhan manusiawi sebagai tujuan akhir.

4.3 Sinergi antara Keberlanjutan Organisasional dan Penguatan Kapasitas Individu

Tema ketiga mengungkapkan dinamika sinergi yang terbangun antara keberlanjutan organisasional dan penguatan kapasitas individual ketika kepemimpinan inovatif diterapkan secara konsisten dan terstruktur. Para informan secara seragam menggambarkan bahwa organisasi yang dipimpin secara inovatif cenderung memandang pengembangan SDM bukan sebagai beban biaya operasional, melainkan sebagai investasi strategis dengan dampak berganda: meningkatkan kapabilitas individual sekaligus memperkuat resiliensi kolektif organisasi dalam menghadapi berbagai skenario disrupsi.

He dan Chen (2024) mengonfirmasi perspektif ini dalam cakupan yang lebih luas, dengan menunjukkan bahwa transformasi digital yang dimediasi oleh penguatan human capital secara signifikan meningkatkan kinerja ESG perusahaan—termasuk dimensi sosial yang mencakup kesejahteraan karyawan, pengembangan kompetensi, dan inklusi digital. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan human capital tidak hanya menguntungkan individu dan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekosistem kerja yang lebih adil secara struktural.

Para informan juga mengidentifikasi kepercayaan (trust) sebagai elemen pemungkin utama dalam membangun sinergi ini. Ferreira et al. (2023) menegaskan bahwa trust capital merupakan salah satu dimensi modal intelektual yang paling menentukan dalam konfigurasi inovasi organisasi. Pemimpin inovatif yang berhasil membangun iklim kepercayaan terbukti mampu mendorong berbagi pengetahuan secara lebih intens, kolaborasi lintas fungsi yang lebih produktif, dan eksperimentasi yang lebih berani karena risiko kegagalan tidak lagi dipandang sebagai ancaman karier.

4.4 Peran Pemimpin dalam Membentuk Ekosistem Inovasi yang Inklusif

Tema keempat mengidentifikasi inklusivitas kepemimpinan inovatif sebagai faktor diferensiasi yang krusial namun kerap terabaikan dalam diskursus manajemen SDM. Para informan secara konsisten menekankan bahwa ekosistem inovasi yang berkelanjutan hanya dapat tumbuh ketika kepemimpinan secara aktif menjamin bahwa setiap anggota organisasi—terlepas dari posisi hierarki, latar belakang pendidikan, atau tingkat literasi digital—memiliki akses yang setara terhadap peluang pengembangan dan sumber daya inovasi.

Inklusivitas dalam konteks ini beroperasi pada dua level yang saling berinteraksi: level struktural (desain program dan kebijakan SDM yang mempertimbangkan keberagaman kebutuhan secara sistemik) dan level kultural (norma serta nilai organisasi yang secara tulus

menghargai kontribusi dari berbagai perspektif dan latar belakang). Deloitte (2024) menegaskan bahwa human sustainability sebagai tujuan tertinggi pengelolaan SDM hanya dapat dicapai ketika organisasi berkomitmen serius pada keadilan, inklusi, dan kesejahteraan holistik seluruh anggotanya.

Dalam konteks Indonesia yang ditandai keberagaman demografis dan kesenjangan digital yang masih signifikan, dimensi inklusivitas ini memperoleh bobot yang semakin besar. Pemimpin inovatif yang efektif di konteks ini adalah mereka yang mampu menjembatani kesenjangan antara karyawan yang sudah melek digital dengan mereka yang masih dalam proses adaptasi—menciptakan jalur pengembangan yang bersifat personalized namun tetap berorientasi pada tujuan kolektif yang inklusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah mengeksplorasi secara mendalam peran kepemimpinan inovatif sebagai katalis dalam memperkuat human capital yang berkelanjutan guna menghadapi tantangan future of work. Melalui pendekatan fenomenologi kualitatif terhadap 12 informan kunci di sektor teknologi dan manufaktur Indonesia, empat tema utama berhasil diidentifikasi: kepemimpinan inovatif sebagai penggerak budaya belajar berkelanjutan; strategi pengembangan kompetensi adaptif berbasis digital; sinergi antara keberlanjutan organisasional dan penguatan kapasitas individu; serta peran pemimpin dalam membentuk ekosistem inovasi yang inklusif.

Temuan-temuan ini memperluas pemahaman teoretis tentang kepemimpinan inovatif dengan menunjukkan bahwa efektivitasnya tidak hanya bergantung pada karakteristik personal pemimpin, melainkan pada kemampuan mereka menciptakan kondisi struktural dan kultural yang memungkinkan inovasi dan pembelajaran terjadi secara kolektif dan berkelanjutan. Dalam konteks future of work yang semakin kompleks dan tidak menentu, kepemimpinan inovatif bukan lagi sekadar keunggulan kompetitif ia merupakan prasyarat kelangsungan hidup organisasi di era digital.

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi diajukan: (1) Organisasi perlu mengembangkan profil kompetensi kepemimpinan inovatif yang kontekstual dan relevan dengan dinamika lokal Indonesia; (2) Program pengembangan kepemimpinan harus mengintegrasikan dimensi keberlanjutan dan inklusivitas sebagai kompetensi inti yang tidak dapat ditawar; (3) Kolaborasi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan industri perlu diperkuat dalam merancang kurikulum yang mempersiapkan calon pemimpin masa depan secara holistik; dan (4) Penelitian lanjutan dengan menggunakan mixed methods atau longitudinal design direkomendasikan untuk memperdalam pemahaman tentang mekanisme kausal dalam hubungan kepemimpinan inovatif dan keberlanjutan human capital.

DAFTAR PUSTAKA

Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation & Knowledge*, *8*(2), 100353. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353

Deloitte Insights. (2024). *Global human capital trends 2024: Evolving leadership to drive human performance*. Deloitte Development LLC. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2024/human-performance-new-ways-of-working.html

Ferreira, J., Santos, E., & Moreira, J. (2023). Leadership styles and innovation management: What is the role of human capital? *Administrative Sciences*, *13*(2), 47. https://doi.org/10.3390/admsci13020047

Gyamerah, S., Afshari, L., & Asante, D. (2025). Digital transformation in the SME context: The nexus between leadership, digital capabilities and digital strategy. *International Small Business Journal*, *43*(2), 1–28. https://doi.org/10.1177/02662426251314108

He, X., & Chen, W. (2024). Digital transformation and environmental, social, and governance performance from a human capital perspective. *Sustainability*, *16*(11), 4737. https://doi.org/10.3390/su16114737

Khalili, A. (2022). Transformational leadership and innovative work behaviors: The mediating role of psychological capital. *Sustainability*, *15*(2), 1267. https://doi.org/10.3390/su15021267

Nair, P. K., et al. (2025). Building resilient organizations: The role of technological capability, innovation leadership, and sustainability. *Global Journal of Flexible Systems Management*. https://doi.org/10.1007/s40171-025-00471-x

Odugbesan, J. A., et al. (2025). Influence of digital transformation on employee innovative behavior: Roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, *16*, 1532977. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532977

Poulose, S., Bhattacharjee, B., & Chakravorty, A. (2025). Traditional to digital: Human resource management transformation. *Journal of Work-Applied Management*. https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2025-0019

Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2023). Strategic human resource management in the digital economy era: Challenges and opportunities among MSMEs in Indonesia. *Cogent Business & Management*, *10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436

Qureshi, S. (2023). Digital transformation for development: A human capital key or system of oppression? *Information Technology for Development*, *30*(1), 1–12. https://doi.org/10.1080/02681102.2023.2282269

Wang, Y., Park, J., & Gao, Z. (2025). Digital leadership and employee innovative performance: The role of job crafting and person–job fit. *Frontiers in Psychology*, *16*, 1532977. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532977

Yilmaz, H., Ünal, A., & Birinci, S. (2024). Transformative leadership competencies for organizational digital transformation. *Business Horizons*, *67*(4), 425–437. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.004

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.