JPMPT:
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan
GREENATION PUBLISHER
+62 812 1046 7572 http://greenpub.org greenation.info@gmail.com
**DOI:** https://doi.org/10.38035/jpmpt.v3i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

# Menavigasi Transformasi Digital: Tantangan dan Peluang Adaptasi Organisasi

**Sonya Sidjabat[1], Yulianti Keke[2], Osman Arafat[3], Yuwono D. Sucipto[4], Harry Purwoko[5], Otto Sugiharto Prakoso[6]**
[1]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, sonyasidjabat@gmail.com
[2]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, yuliakeke@gmail.com
[3]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, arofat812@gmail.com
[4]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, yuwonod@gmail.com
[5]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, harrypurwoko2014@gmail.com
[6]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, ottoprakoso@itltrisakti.ac.id

Corresponding Author: sonyasidjabat@gmail.com[1]

***Abstract:*** *Software evolution is increasing, modifying the organizational landscape more significantly, so that organizations need effective orientation policies. The purpose of this article is to explore various aspects of business orientation policies that can help organizations navigate transformation and improve industrial effectiveness in the technological era.*
*Through a comprehensive literature review examining topics related to trade adjustment policies, it is necessary to observe comprehensive knowledge regarding the flow of applied science and the transformation of customer attitudes. Organizations need to observe the growth of new technological knowledge, such as artificial intelligence, big data processing, the Internet of Things (IoT), distributed ledger technology, and understanding the changing attitudes of customers in the electronic era.*
*By understanding customer attitudes and behaviors in depth, organizations can identify new opportunities and implement accurate adjustments. Organizational flexibility in trade adjustment policies is crucial, as is a responsive decision-making process. Tolerance for creativity and the ability to make organizational changes are important in facing the challenges and opportunities that arise in the technological era.*
*The importance of digital transformation is seen in digital technology as a key catalyst and supporter of business models. Organizations must be prepared to change the way they operate and interact with customers in the evolving digital era because digital transformation involves the use of technology to improve operational efficiency, expand market reach, enhance customer experience, and create competitive differentiation.*

***Keyword:*** *navigating, digital transformation, adaptation*

**Abstrak:** Evolusi perangkat lunak meningkat sehingga memodifikasi panorama organisasi lebih mencolok sehingga organisasi memerlukan kebijakan orientasi yang berkhasiat. Tujuan artikel, menggali bermacam sisi kebijakan orientasi usaha yang bisa menolong organisasi menavigasi transformasi juga memperbaiki keefektifan industri di masa teknologi.
Dengan kajian pustaka menyeluruh dengan menelaah sesuatu yang berhubungan dengan kebijakan penyesuaian perdagangan. Perlunya mengamati pengetahuan menyeluruh mengenai arus ilmu pengetahuan terapan dan transformasi sikap pelanggan. Organisasi perlu mengamati pertumbuhan ilmu pengetahuan teknologi yang baru, contohnya kepintaran artifisial pengerjaan *big data* serta *Internet of Things* atau IoT, teknologi buku besar terdistribusi, mengetahui sikap pelanggan yang mengalami perubahan pada masa elektronik. Dengan mengetahui sikap dan perilaku pelanggan yang dalam, maka organisasi bisa menetapkan kesempatan baru serta menerima tindakan penyesuaian yang akurat. Keluesan organisasi dalam kebijakan penyesuaian perdagangan sangat penting dan proses pengambilan keputusan yang responsif. Toleransi kreativitas dan kemampuan melakukan perubahan organisasi penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di era teknologi.
Pentingnya transformasi digital dilihat dari teknologi digital sebagai katalisator utama dan pendukung model bisnis. Organisasi harus siap mengubah cara mereka beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan di era digital yang berkembang karena transformasi digital melibatkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, meningkatkan pengalaman pelanggan, dan menciptakan diferensiasi kompetitif.

**Kata Kunci:** menavigasi, transformasi digital, adaptasi

## PENDAHULUAN

Dalam bertahan dan bersaing di era digital yang semakin berkembang pesat saat ini, organisasi harus berubah untuk mengatasi tantangan dan peluang besar. Untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi, sangat penting untuk mengadaptasi terhadap perubahan yang disebabkan oleh transformasi digital. Perubahan ini tidak hanya mengubah proses operasional dan cara kerja, tetapi juga berdampak pada bagian internal organisasi, seperti struktur organisasi, budaya kerja, dan strategi bisnis. Dalam keadaan seperti ini, penerapan manajemen perubahan sangat penting untuk mengelola transisi yang sulit dan perubahan yang lebih fleksibel. Karena itu, manajemen perubahan dapat membantu perusahaan menghadapi berbagai masalah yang muncul selama adaptasi. Ini memungkinkan transisi ke era digital berjalan lebih lancar dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Holidah, sitti, Fitriani, 2025). Dengan transformasi digital, organisasi memiliki banyak peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, membuat produk dan layanan yang lebih inovatif, dan menyesuaikan diri dengan ekspektasi pelanggan yang terus berkembang. Selanjutnya, ada masalah yang tidak dapat diabaikan. Salah satunya adalah ketidaksetujuan terhadap perubahan oleh beberapa kelompok (Pasa et al., 2024).

Dengan transformasi digital, organisasi memiliki banyak peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, membuat produk dan layanan yang lebih inovatif, dan menyesuaikan diri dengan ekspektasi pelanggan yang terus berkembang. Selanjutnya, ada masalah yang tidak dapat diabaikan. Salah satunya adalah ketidaksetujuan terhadap perubahan oleh beberapa kelompok (Pasa et al., 2024). Selain itu, organisasi harus menerapkan strategi manajemen perubahan yang terintegrasi untuk menangani tantangan yang muncul dari transformasi digital. Ini berarti semua pemangku kepentingan, mulai dari atasan hingga karyawan, harus terlibat dalam proses transisi ini. Semua orang dapat merasa dihargai dan memiliki peran dalam perubahan jika suasananya inklusif. Dalam situasi seperti ini,

komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting. Untuk mengurangi kebingungan dan ketakutan karyawan, informasi tentang tujuan dan keuntungan dari perubahan harus disampaikan dengan baik. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dapat meningkatkan motivasi dan inovasi karena mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari perubahan (Burton, 2024).

Dalam hal ini, organisasi harus menyadari bahwa sukses dalam transformasi digital bergantung pada penggunaan teknologi terbaru dan kemampuan untuk mengelola perubahan dengan baik. Strategi yang mengintegrasikan pengembangan manusia dengan teknologi harus menjadi bagian dari manajemen perubahan yang baik. Strategi ini harus membangun keseimbangan antara inovasi dan keterlibatan karyawan. Organisasi dapat mengurangi resistensi dengan memprioritaskan aspek manusia perubahan, seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, dan komunikasi yang jelas (Syamsuddin et al., 2024). Pemimpin juga harus menunjukkan contoh dalam menghadapi perubahan, sehingga mereka dapat mendorong tim mereka untuk berpartisipasi dan beradaptasi dengan cepat. Dengan metode yang komprehensif ini, organisasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh era digital.

## METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk seminar nasional pengabdian masyarakat secara virtual pada tanggal 9 Agustus 2025 melalui platform pertemuan Zoom. Tema sosialisasi ini adalah "Menavigasi Transformasi Digital: Tantangan dan Peluang Adaptasi Organisasi", dan menggunakan metode *online* dipilih untuk menjangkau lebih banyak peserta dari berbagai latar belakang dan wilayah. Ini juga merupakan tanggapan terhadap kemajuan teknologi digital. Peserta tidak hanya mendengarkan materi secara langsung, tetapi juga berpartisipasi dalam diskusi, tanya jawab, dan pemikiran tentang prinsip budaya kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Kegiatan tersebut melibatkan kurang lebih 67 orang, termasuk akademisi, mahasiswa, profesional industri, dan pelaku usaha. Selama kegiatan berlangsung, keragaman latar belakang ini membantu memperkaya diskusi dan perbedaan pendapat. Sumber daya yang dihadirkan tidak hanya berasal dari akademisi yang mempelajari budaya kerja dan pengembangan SDM, tetapi juga dari praktisi yang memberikan pengetahuan mereka dari pengalaman mereka sendiri di lapangan.

Kegiatan dilakukan dalam tiga tahap utama. Pertama, persiapan termasuk membuat materi, mengirimkan undangan, dan mengatur teknis untuk acara Zoom. Tahap kedua adalah pelaksanaan, yang mencakup penyampaian materi inti selama 60 menit dan sesi diskusi interaktif selama 30 menit. Tahap ketiga adalah evaluasi, yang dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring kepada peserta. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengukur sejauh mana peserta memahami materi yang disampaikan dan menilai manfaat dari kegiatan tersebut. Selanjutnya, hasilnya dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana kegiatan tersebut meningkatkan pemahaman peserta tentang pentingnya budaya kerja untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di era modern.

Selain itu, tangkapan layar (*screenshot*) dan rekaman video disimpan sebagai arsip dan dimasukkan ke dalam laporan kegiatan. Kegiatan ini diharapkan tidak hanya menyampaikan konsep teoritis, tetapi juga mampu menciptakan pola pikir kerja baru yang lebih relevan dengan dinamika masyarakat modern yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan kerja sama. Ini diharapkan melalui pendekatan sistematis dan didukung oleh teknologi digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Era digital menjadi pemicu perubahan organisasi kemajuan dalam komunikasi dan teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk segera mendapatkan akses ke data, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Tidak hanya model bisnis dan operasi, transformasi digital ini juga memengaruhi hubungan antara organisasi dan pelanggan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, manajemen perubahan adalah komponen yang sangat penting dalam membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang selalu berubah (Wahyuni et al., 2025). Namun, kepemimpinan yang baik sangat penting agar perusahaan dapat mengatasi perubahan ini. Untuk mengarahkan organisasi melalui transformasi teknologi, kepemimpinan digital bertanggung jawab untuk menyesuaikan strategi dengan tujuan transformasi digital. Dengan membuat organisasi lebih kuat, transformasi ini membantu mereka beradaptasi dengan krisis dan perubahan pasar (Qiao et al., 2024).

Ketika teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Thing*s (IoT), dan *Blockchain* dimasukkan ke dalam proses bisnis, produktivitas meningkat. Organisasi ini menawarkan produk dan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dengan menggunakan analisis data dan kecerdasan buatan (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024). Tren transformasi digital ini menunjukkan perkembangan terus-menerus dalam operasi bisnis, harapan pelanggan, dan dinamika tenaga kerja. Dengan mengadopsi teknologi digital, organisasi tidak hanya dapat beradaptasi dengan perubahan ini, tetapi era digital ini memberikan peluang bagi organisasi untuk mendorong inovasi yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif mereka. Dengan mengadopsi tren teknologi terkini, organisasi dapat tetap relevan dan berkembang dalam pasar yang terus berubah, serta dapat menjaga posisi strategis dan terus berinovasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

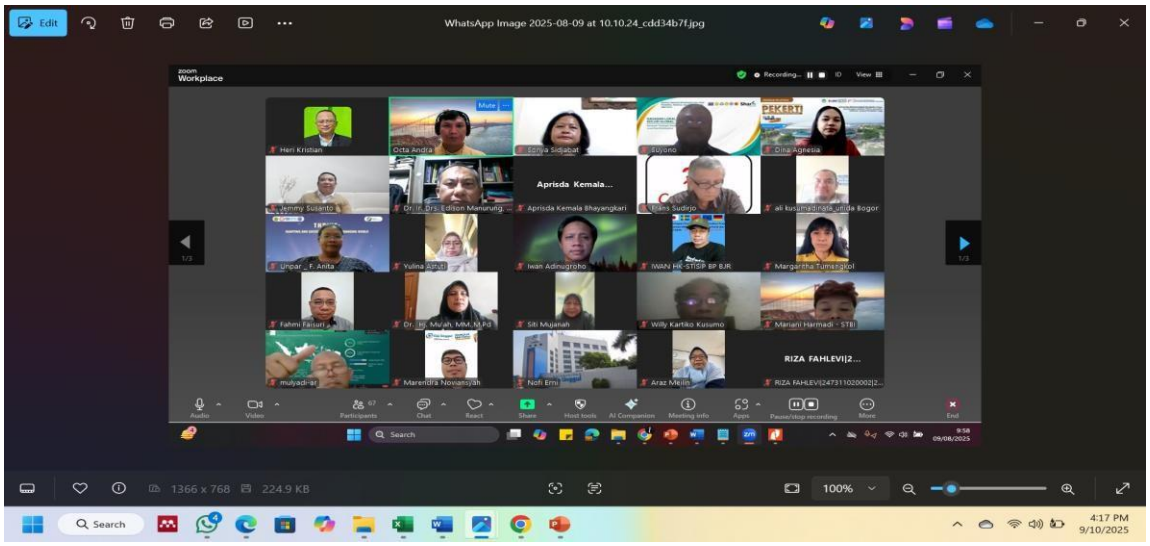
Digitalisasi yang semakin meningkat di seluruh dunia memiliki efek positif pada sektor bisnis karena angka pertumbuhan yang tinggi dan inovasi berbasis teknologi. Menurut Tanjungsari, (2020), hal ini dapat memberikan peluang bagi para pengusaha dengan memperkaya bisnis mereka dan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Di Indonesia, pergerakkan media sosial sangat berkembang pesat, terlebih karena munculnya start up yang didirikan oleh generasi muda milenial. Mereka menggunakan media sosial untuk mempromosikan diri mereka. Dengan demikian, era baru ekonomi digital memulai pergeseran dari era lama ekonomi digital. Pergeseran ini ditandai dengan dominasi teknologi mobile, akses internet tanpa batas, dan penggunaan teknologi cloud dalam berbagai proses ekonomi digital (Kumala, 2022). Konsumen sekarang dapat dengan mudah menemukan informasi di era ekonomi digital baru. Mereka memiliki kemampuan untuk mencari informasi tentang produk dengan cepat, membandingkan harga, dan membaca ulasan pengguna sebelum membuat keputusan.

Aplikasi mobile dan platform e-commerce telah mengubah cara orang berbelanja dan berinteraksi (Tanera, 2023). Karena itu, manajemen dan kompetensi SDM harus dilatih karena banyak karyawan tidak memiliki keterampilan digital seperti pengolahan data, manajemen proyek, dan penggunaan perangkat lunak tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan lebih dalam dan terus belajar tentang penggunaan teknologi baru agar mereka dapat tetap kompetitif di pasar kerja yang dinamis dan ketat dan menyesuaikan tugas dan peran sesuai perkembangan zaman (Ayyasy & Maelani, 2024).

Dalam era digital yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat, organisasi di berbagai sektor kini menghadapi banyak tantangan dan peluang besar dalam manajemen perubahan. Perusahaan dipaksa untuk beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi teknologi karena transformasi digital, yang berdampak pada berbagai aspek operasi mereka, termasuk struktur organisasi dan metode kerja. Digitalisasi menawarkan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing, tetapi juga membawa tantangan seperti

resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan, dan ketidakpastian terkait implementasi teknologi baru. Oleh karena itu, manajemen perubahan yang efektif adalah kunci untuk menavigasi transisi ini dengan sukses, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dan meningkatkan produktivitas.



## KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa revolusi digital memiliki pengaruh besar terhadap cara organisasi beroperasi dan berhubungan dengan ekosistem luar. Peluang besar ditawarkan oleh digitalisasi, termasuk peningkatan efektivitas operasional, inovasi dalam produk dan layanan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar. Namun, transformasi ini menghadirkan banyak tantangan. Beberapa di antaranya adalah resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan, dan ketidakpastian dalam menggunakan teknologi canggih. Oleh karena itu, untuk membantu organisasi melalui transisi ini, penerapan manajemen perubahan yang tepat sangat penting. Metode yang holistik, yang melibatkan keterlibatan seluruh pihak terkait, pelatihan, dan komunikasi yang transparan, dapat membantu mempercepat proses adaptasi digital. Menggabungkan teknologi dengan pengembangan kapasitas manusia juga penting agar organisasi dapat memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan di era digital.

## REFERENSI


Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(02), 53–59. https://doi.org/10.70508/2egxeq43

Burton, S. L. (2024). Securing Tomorrow: Synergizing Change Management and Cybersecurity in the Digital Era. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, *15*(1), 1–20. https://doi.org/10.2478/hjbpa-2024-0001

Holidah, sitti, Fitriani, H. L. (2025). 3 1,2,3. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, *6*(7), 651–645.

Kumala, S. L. (2022). Perkembangan Ekonomi Berbasis Digital Di Indonesia. *Journal of Economics and Regional Science*, *1*(2), 109–117. https://doi.org/10.52421/jurnal-esensi.v1i2.190

Olorunyomi Stephen Joel, Adedoyin Tolulope Oyewole, Olusegun Gbenga Odunaiya, & Oluwatobi Timothy Soyombo. (2024). The impact of digital transformation on business development strategies: Trends, challenges, and opportunities analyzed. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *21*(3), 617–624. https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.3.0706

Pasa, B. D., Putra, F. A. K., Arsyad, N., Ikaningtyas, M., & Hidayat, R. (2024). Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Dalam Era Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, *2*(2), 144–156.

Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, *12*(11). https://doi.org/10.3390/systems12110457

Syamsuddin, S., Marsudi, S., Hasanuddin, B., Umar, A., & Suprayitno, D. (2024). Adapting to Digital Transformation: Challenges and Strategies for Traditional Businesses. *Global International Journal of Innovative Research*, *2*(3), 704–711. https://doi.org/10.59613/global.v2i3.121

Tanera, L. (2023). Tantangan Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Dan Trasformasi Digital Dalam Bisnis Waralaba. *Jurnal Multilingual*, *3*(3), 1412–4823.

Tanjungsari, H. K. (2020). Perkembangan Dunia Usaha di Era Digital. *Pustaka.Ut.Ac.Id*, 1–43. https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/MKWI4203-M1.pdf

Wahyuni, A. S., Gunawan, D., & Charli, C. O. (2025). Tugas Manajemen Perubahan Dalam Transformasi Digital Di Era Modern. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *1*(9), 1702–1705. https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i9.324