

TRANSFORMASI DIGITAL SEBAGAI EVOLUSI SOSIAL : DARI TEKNOLOGI KE PERUBAHAN BUDAYA KERJA

Muhammad David Efendy¹, Nurlita Abelianti², Sekar Wangi Qurrota Aini³, Day Ramadhani Amir⁴

^{1,2,3,4} Pendidikan Teknologi Informasi, IKIP PGRI Bojonegoro, Jl. Panglima Polim No.46, Pacul, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur

E-mail: dvdndy@gmail.com¹, liaabel458@gmail.com², sekarsekarwangi929@gmail.com³, day.ramadhani@ikip PGRI Bojonegoro.ac.id⁴

Abstrak

Transformasi digital telah membawa dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja lebih dari sekedar penerapan teknologi, transformasi ini telah membentuk ulang cara manusia bekerja, berinteraksi, dan beradaptasi terhadap perubahan. Artikel ini membahas bagaimana transformasi digital berperan sebagai bentuk evolusi sosial yang mengubah nilai, norma, dan pola relasi dalam dunia kerja. pemahaman yang komprehensif terhadap proses ini penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam menghadapi era digital.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Evolusi Sosial, Teknologi informasi, Kolaborasi, Budaya kerja.

Abstract

Digital transformation has had a significant impact on various aspects of life, including the workplace. More than just a technological implementation, this transformation has reshaped the way humans work, interact, and adapt to change. This article discusses how digital transformation acts as a form of social evolution that changes values, norms, and relationship patterns in the workplace. A comprehensive understanding of this process is essential for formulating appropriate strategies in facing the digital era.

Keywords: *Digital Transformation, Social Evolution, information Technology, collaboration, work culture.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang membawa dampak signifikan, tidak hanya dalam bidang teknologi, tetapi juga dalam dimensi sosial, budaya, dan ekonomi. Lebih dari sekedar penerapan perangkat digital, transformasi telah membentuk ulang cara manusia bekerja, berinteraksi, dan beradaptasi terhadap perubahan. Di berbagai sektor, terutama dalam dunia kerja, transformasi digital mendorong pergeseran paradigma yang fundamental dari sistem kerja konvensional menuju budaya kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi.

Pada awal kemunculannya, digitalisasi dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Namun, seiring berjalannya waktu, dampaknya meluas hingga memengaruhi pola pikir, nilai-nilai organisasi, serta hubungan sosial antarindividu dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya merupakan proses teknologis, tetapi juga merupakan proses evolusi sosial yang kompleks dan menyeluruh.

Penerapan teknologi digital seperti kecerdasan buatan, komputasi awan dan sistem otomatisasi telah mengubah struktur dan dinamika organisasi. Pola kerja jarak jauh, rapat daring, pengambilan

keputusan berbasis data, serta budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi kini menjadi bagian dari kehidupan profesional sehari-hari. Kondisi ini menuntut organisasi dan individu untuk memiliki kapasitas adaptif yang tinggi, serta kesiapan untuk terus belajar dan berkembang dalam menghadapi tantangan zaman.

Selain itu, transformasi digital juga mendorong munculnya fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, serta keterlibatan yang lebih bermakna dalam proses kerja. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya menghadirkan perubahan dari sisi teknis, tetapi juga turut membentuk budaya kerja baru yang lebih dinamis dan berpusat pada manusia.

Melalui artikel ini, akan dibahas bagaimana transformasi digital berperan sebagai bentuk evolusi sosial yang mengubah bukan hanya alat dan sistem kerja, tetapi juga nilai, norma, dan pola relasi dalam dunia kerja. Pemahaman yang komprehensif terhadap proses ini penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam menghadapi era digital, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan penguatan budaya organisasi di masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi yang relevan. Metode ini digunakan untuk menggali dan menganalisis konsep transformasi digital dalam konteks perubahan budaya kerja sebagai bagian dari evolusi sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Transformasi Digital: Lebih dari Sekadar Inovasi Teknologi

Transformasi digital pada awalnya dipahami sebagai penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Namun, dalam praktiknya, transformasi ini mencakup perubahan menyeluruh dalam cara kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan di lingkungan profesional. Teknologi seperti kecerdasan buatan (*AI*), komputasi awan (*cloud computing*), dan otomatisasi tidak hanya berperan sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai pendorong utama perubahan struktur organisasi dan budaya kerja.

b. Transformasi Digital sebagai Evolusi Sosial

Transformasi digital berperan sebagai bentuk evolusi sosial, karena ia mengubah nilai-nilai, norma, dan pola relasi sosial dalam dunia kerja. Budaya kerja yang semula hierarkis kini bergerak ke arah yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Pola komunikasi menjadi lebih horizontal, transparan, dan terbuka terhadap inovasi. Hal ini sejalan dengan konsep *social shaping of technology*, yang menyatakan bahwa teknologi tidak hanya mengubah perilaku, tetapi juga membentuk ulang struktur sosial.

c. Perubahan Budaya Kerja di Era Digital

Transformasi digital memunculkan budaya kerja baru yang bercirikan:

1. Fleksibilitas waktu dan tempat kerja, ditandai dengan maraknya sistem kerja jarak jauh (*remote working*) dan *hybrid*.
2. Kolaborasi digital melalui *platform daring* seperti *Zoom*, *Slack*, atau *Google Workspace*.
3. Pengambilan keputusan berbasis data, dengan pemanfaatan *big data* dan analitik.
4. Inovasi berkelanjutan, di mana pekerja didorong untuk berpikir kreatif dan beradaptasi terhadap perubahan.

Perubahan ini menuntut organisasi untuk membangun ekosistem kerja yang mendukung pengembangan keterampilan digital, keterlibatan emosional, dan kepemimpinan yang visioner.

d. Peran Kepemimpinan dalam Transformasi Digital

Pemimpin memiliki peran kunci dalam mengarahkan transformasi digital agar tidak hanya berhenti pada level teknis, tetapi menyentuh aspek budaya organisasi. Kepemimpinan

transformatif diperlukan untuk menciptakan visi bersama, membangun budaya inovasi, serta mengelola resistensi terhadap perubahan. Pemimpin harus mampu menjadi fasilitator perubahan, bukan hanya pengambil keputusan.

e. Tantangan dalam Implementasi Transformasi Digital

Meskipun memberikan banyak manfaat, transformasi digital juga menghadirkan berbagai tantangan, seperti:

1. Resistensi terhadap perubahan, baik dari individu maupun organisasi.
2. Kesenjangan keterampilan digital, terutama pada generasi pekerja senior.
3. Masalah keamanan data dan privasi, sebagai konsekuensi dari digitalisasi yang masif.
4. Ketimpangan akses teknologi, terutama di wilayah atau institusi dengan sumber daya terbatas.

Untuk menghadapi tantangan ini, dibutuhkan strategi yang mencakup pelatihan berkelanjutan, manajemen perubahan, dan penyusunan kebijakan digital yang inklusif.

TINJAUAN PUSTAKA

Transformasi digital dapat didefinisikan sebagai proses perubahan yang mendalam dalam cara organisasi atau perusahaan beroperasi, dengan menggunakan teknologi digital sebagai pendorong utama (Berman, 2012). Transformasi digital tidak hanya tentang mengadopsi teknologi baru, tetapi juga tentang mengubah budaya, proses, dan model bisnis untuk meningkatkan efisiensi, inovasi dan kepuasan pelanggan.

Dampak transformasi digital pada dunia kerja dari penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa transformasi digital dapat memiliki dampak yang signifikan pada dunia kerja, termasuk perubahan dalam struktur organisasi, proses kerja dan keterampilan yang dibutuhkan (Westerman et al, 2014). Transformasi digital juga dapat membawa manfaat seperti peningkatan efisiensi, inovasi, dan kepuasan pelanggan.

Budaya kerja transformasi digital juga merupakan aspek yang penting dalam transformasi digital. Penelitian telah menunjukkan bahwa budaya kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi digital (Schein, 2010). Budaya kerja yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengadaptasi perubahan teknologi dan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan transformasi digital juga memainkan peran penting dalam transformasi digital. Pemimpin yang efektif dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi digital dengan mempromosikan budaya inovasi, mengambil risiko, dan memfasilitasi perubahan (Kotter, 2007).

Teknologi juga merupakan aspek yang penting, teknologi seperti *cloud computing*, *big data*, dan *artificial intelligence* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kepuasan pelanggan (Manyita et al, 2017).

Transformasi digital juga membawa tantangan dan hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan, dan keamanan data (Berman, 2012). Organisasi perlu memahami tantangan dan hambatan ini untuk dapat menghadapi transformasi digital dengan efektif.

SIMPULAN

Transformasi digital bukan hanya inovasi teknologi, tetapi perkembangan sosial yang mengubah cara orang bekerja, berinteraksi dan membangun hubungan di lingkungan kerja. Perubahan ini perlu dipahami secara komprehensif sehingga perusahaan dapat mengembangkan strategi adaptasi dan memperkuat budaya tenaga kerja mereka terkait dengan persyaratan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Farhan Ansharullah, et al. "MENYUSURI JEJAK DAKWAH: EVOLUSI MITRA DAKWAH HABIB HUSEIN JA'FAR DALAM ERA DIGITAL." *An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam* 16.2 (2024): 145-152.
- Aksenta, Almasari, et al. *LITERASI DIGITAL: Pengetahuan & Transformasi Terkini Teknologi Digital Era Industri 4.0 dan Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Berman, S. J. (2012). Digital transformation: Opportunities to create new business models. *Strategy & Leadership*, 40(2), 16-24.
- Fajri, Nurul. "Strategi Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja dan Layanan Publik pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung." *JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA* 3.1 (2024).
- Kotter, J. P. (2007). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 85(1), 96-103.
- Kusnanto, Eri, Sigit Pramono Hadi, and Melvan Nisman Zega. "Sistem Pengenalan Manajemen Dalam Era Industri 5.0: Mewujudkan Organisasi Yang Agile dan Responsif." *Ekspresi: Publikasi Kegiatan Pengabdian Indonesia* 2.1 (2025): 82-93.
- Manyika, J., Chui, M., Bisson, P., Woetzel, J., & Stolyar, K. (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity*. Mckinsey Global Institute.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Susilawati, F. E., Yanti, R., & Erni, E. (2023). Transformasi Digital Pemerintah (Studi Kasus: Implementasi e-Government dan Hambatannya). *Journal Social Society*, 3(2), 80-94.
- Westerman, G., Calmejane, C., Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2014). *Digital Transformation: A Roadmap for Billion-Dollar Organizations*. MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting.
- Zirzis, Moch. "Evolusi Ekonomi Di Era Digital: Kontribusi Generasi Z Dalam Perekonomian." *Jurnal Literasi Indonesia* 1.2 (2024): 77-82.