Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

STRATEGI BISNIS BERBASIS TRANSFORMASI DIGITAL: TANTANGAN DAN PELUANG DALAM MANAJEMEN STRATEGIK MODERN

Elmi Abbas[1], Uswatun Hasanah[2], Nurita Andriani[3]
Magister Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan1,2,3
Email: 250261100002@student.trunojoyo.ac.id[1]

Abstrak
Transformasi digital telah menjadi faktor utama dalam keberlanhgsunagn operasional bisnis dan manajemen strategik modern. Artikel ini menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap strategi organisasi dengan meninjau tantangan, peluang, serta peran sumber daya manusia dan tata kelola dalam keberhasilan adopsi teknologi. Metode yang digunakan adalah studi literatur sistematis dengan pendekatan kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong efisiensi operasional, pengambilan keputusan berbasis data, inovasi berkelanjutan, dan pembentukan keunggulan bersaing, namun juga menghadirkan tantangan berupa resistensi internal, literasi digital yang rendah, risiko keamanan siber, dan kompleksitas tata kelola data. Keberhasilan transformasi digital ditentukan oleh integrasi harmonis antara teknologi, kapabilitas sumber daya manusia, strategi organisasi adaptif, serta penerapan manajemen strategik modern yang mencakup kepemimpinan digital, budaya organisasi adaptif, pemantauan kinerja digital, dan manajemen perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola transformasi digital secara holistik akan lebih siap menghadapi dinamika pasar, meningkatkan daya saing, dan memastikan keberlanjutan bisnis di era digital yang kompleks.
Kata kunci: transformasi digital, manajemen strategik modern, kepemimpinan digital, literasi digital, keunggulan bersaing.

Abstract
Digital transformation has become a key factor in the sustainability of business operations and modern strategic management. This article analyzes the impact of digital transformation on organizational strategy by reviewing the challenges, opportunities, and the role of human resources and governance in successful technology adoption. The method used is a systematic literature review with a qualitative approach. The analysis shows that digital transformation drives operational efficiency, data-driven decision-making, continuous innovation, and the formation of competitive advantage. However, it also presents challenges such as internal resistance, low digital literacy, cybersecurity risks, and data governance complexity. The success of digital transformation is determined by the harmonious integration of technology, human resource capabilities, adaptive organizational strategies, and the implementation of modern strategic management, which includes digital leadership, adaptive organizational culture, digital performance monitoring, and change management. These findings confirm that organizations that are able to manage digital transformation holistically will

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

be better prepared to face market dynamics, increase competitiveness, and ensure business sustainability in the complex digital era.
***Keywords**: digital transformation, modern strategic management, digital leadership, digital literacy, competitive advantage.*

A. Pendahuluan

Di era digital yang semakin cangih ini, transformasi digital telah menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam perubahan paradigma bisnis dan manajemen strategik, karena mampu mempengaruhi hampir seluruh aspek oprasional organisasi, melalui proses pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya dan sebaginya. Perkembangan teknologi seperti *Internet of Things* (IoT), big data, komputasi awan, dan kecerdasan buatan (AI) menuntut organisasi untuk tidak hanya beroperasi secara digital, tetapi menuntut transformasi digital sebagai inti strategi bisnis secara holistik agar organisasi tetap kompetitif, adaptif, tangkas, dan real-time dalam lingkungan. Hal ini sejalan dengan temuan para ahli bahwa "Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan komputasi awan telah mendorong perubahan fundamental dalam operasional bisnis" (Wati & Rajuddin, 2025). Dengan demikian, transformasi digital kini berpera penting dalam elemen fundamental dengan harapan pembentukan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi organisasi.

Dalam konteks manajemen strategik modern, adanya perubahan dalam transformasi digital ini menimbulkan peningkatan dalam mengintegrasikan kemampuan digital ke dalam seluruh aspek organisasi dalam proses strategis, mulai dari analisis lingkungan, identifikasi peluang, perencanaan, hingga eksekusi strategi. Dengan demikian, transformasi digital bukan hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga mendefinisikan ulang paradigma manajemen strategik untuk meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan keunggulan kompetitif bagi bisnis organisasi.

Menurut Wati dan Rajuddin (2025), transformasi digital dalam bisnis menghadirkan tantangan yang begitu signifikan, seperti resistensi terhadap perubahan, risiko keamanan siber, dan kebutuhan pengembangan keterampilan digital tenaga kerja agar organisasi dapat beradaptasi secara efektif. Tekanan tersebut menuntut manajemen strategik modern untuk merespons secara proaktif dan menyesuaikan perkembangan serta proses pengambilan keputusan agar mampu menghadapi dinamika bisnis yang kompleks dengan adanya transformasi digital saat ini. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya membuka peluang inovasi, efisiensi, dan daya saing, tetapi juga bergantung pada kesiapan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan investasi teknologi. Sementara itu, berdasarkan Jamaludin, Farhan, dan Purnamasari (2024) menekankan pentingnya keterlibatan budaya organisasi dan integrasi strategi jangka panjang.

Di sisi lain, transformasi digital menghadirkan berbagai tantangan signifikan yang tidak dapat diabaikan. Salah satu tantangan utama adalah tata kelola TI. Dalam studi pada industri makanan, Wijaya, Pamungkas, Silvia, Sofiyan, & Khairunnisa (2024) menyebutkan bahwa implementasi teknologi seperti IoT dan analitik data membawa risiko keamanan siber, perlindungan data

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

pelanggan, serta kebutuhan untuk kepatuhan regulasi yang lebih ketat. Selain itu, organisasi industri menghadapi isu tata kelola IT yang kompleks ketika mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnis inti. Keaaman siber menjadi perhatian utama di berbagai sektor, seiring dengan meningkatnya ancaman dan kerentanan dalam muncul seiring dengan peningkatan ketergantungan kita pada teknologi digital. Perlindungan privasi data juga menjadi isu krusial dengan semakin banyaknya informasi pribadi yang disimpan dan diproses secara digital.

Transformasi digital juga membuka peluang besar bagi berbagai sektor untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas layanan, sehingga mendorong pertumbuhan yang lebih cepat di era modern. Menurut Rosari, Alvina, dan Pawitan (2024) mencatat bahwa digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, dan memperkuat nilai pelanggan dan semua elemen ini bisa menjadi sumber keunggulan bersaing jika diintegrasikan dalam strategi perusahaan. Selain itu, transformasi digital memberikan peluang untuk mengembangkan kerangka manajemen strategik tradisional ke arah modern. Menurut Karunia, Rianti, Darussalam, dan Purnamasari (2025) menyoroti bahwa di era Revolusi Industri 5.0, teknologi seperti AI dan big data dapat mempercepat pengambilan keputusan manajerial dan mendukung inovasi yang lebih cepat bagi organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh transformasi digital terhadap operasional bisnis maupun aspek teknis, namun masih terdapat gap penelitian terkait bagaimana integrasi teknologi digital secara komprehensif memengaruhi proses manajemen strategik, termasuk aspek budaya organisasi, kesiapan sumber daya manusia, dan struktur pengambilan keputusan dalam organisasi. Banyak studi berfokus pada aspek teknologi atau industri tertentu, namun belum meninjau hubungan antara transformasi digital dan rekonstruksi manajemen strategik dalam konteks organisasi modern.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap manajemen strategik modern dengan meninjau tantangan, peluang, serta faktor internal organisasi yang berperan dalam keberhasilan adopsi teknologi. Ruang lingkup penelitian ini mencakup pembahasan teknologi digital utama seperti AI, IoT, big data, dan komputasi awan, serta implikasinya terhadap strategi bisnis, tata kelola TI, dan pengambilan keputusan manajerial. Pendekatan komprehensif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai bagaimana transformasi digital dapat diintegrasikan ke dalam manajemen strategik, sehingga organisasi mampu memaksimalkan peluang inovasi, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

B. Metodologi

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis untuk menganalisis tantangan dan peluang strategis dalam transformasi digital pada strategi bisnis modern. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

strategik yang kompleks, termasuk perubahan teknologi yang cepat, adaptasi organisasi, dan dinamika sumber daya manusia (Creswell, 2014).
Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui pencarian literatur melalui situs media online seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan tahun terbit, dengan fokus pada publikasi terbaru untuk memastikan analisis mencerminkan tren terkini dalam transformasi digital.
Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis tematik (Braun & Clarke, 2006), Analisis tematik dipilih karena mampu memberikan struktur sistematis untuk memahami pola konseptual dalam berbagai sumber literatur yang beragam. Proses ini dimulai dengan *familiarization*, yaitu membaca keseluruhan literatur untuk memperoleh pemahaman awal, kemudian dilanjutkan dengan *coding* untuk menandai konsep penting yang berkaitan dengan tantangan dan peluang strategis. Validitas penelitian dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari jurnal nasional, jurnal internasional, dan laporan industri, serta penggunaan literatur peer-reviewed agar hasil penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

C. Hasil dan Pembahasan

Hakikat transformasi digital

Perkembangan transformasi digital saat ini telah menunjukkan pengaruh yang signifikan di semua aspek. Adanya situasi pandemi mendorong percepatan adopsi teknologi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang ditandai dengan meningkatnya inovasi pada sistem informasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, serta integrasi layanan berbasis data. Salah satu yang menjadi dampak adanya transformasi digital yaitu pada bidang bisnis. transformasi digital membawa pengaruh besar kepada bisnis saat ini. Kemajuan teknologi menciptakan nilai lebih terhadap pengambilan keputusan, mempercepat proses analisis data, mengidentifikasi peluang baru, memprediksi tren pasar dengan lebih akurat, serta merespons perubahan secara lebih fleksibel. Menurut Susanti et al. (2023), transformasi digital merupakan proses adaptasi strategis organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, pengalaman pengguna, dan daya saing secara berkelanjutan. Sementara itu, Li & Wang (2022) menyatakan bahwa transformasi digital adalah upaya organisasi mengintegrasikan teknologi cerdas seperti AI, big data, dan cloud untuk menciptakan model bisnis baru dan memperkuat ketahanan operasional. Secara keseluruhan, transformasi digital telah menjadi faktor penting yang membentuk ulang lanskap bisnis modern dan mendorong perusahaan untuk lebih adaptif serta inovatif.

Tantangan Strategis dalam Transformasi Digital

Transformasi digital memerlukan tata kelola yang kokoh dan selaras dengan strategi organisasi karena tanpa struktur governance yang tepat akan menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi. Transformasi digital dalam organisasi menuntut adanya tata kelola yang kuat, strategi dan terarah agar teknologi dapat diintegrasikan secara efektif ke dalam proses bisnis sehingga mampu mendukung pencapaian target, visi, dan misi organisasi. Menurut Wulandari & Takaya (2024) menegaskan bahwa manajemen strategik global harus

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

mampu menyesuaikan mekanisme perencanaan organisasi untuk menghadapi disrupsi digital yang semakin cepat.

Keberhasilan transformasi digital tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia. Kapasitas sumber daya manuisa menjadi faktor penentu utama dalam memastikan teknologi yang diadopsi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tujuan organisasi. Rendahnya literasi digital sering kali menjadi hambatan dalam mendukung kemajuan organisasi, karena Sumber daya manusia yang tidak memiliki pemahaman memadai mengenai teknologi cenderung kesulitan untuk beradaptasi, serta berpotensi menimbulkan risiko seperti kesalahan operasional dan ancaman keamanan data. Menurut Fatimah, dan Wildan (2025), menjelaskan bahwa transformasi digital sangat bergantung pada kompetensi suber daya manusia dan kesiapan tenaga kerja. Sementara itu, Pahlan, Malian, Kesuma, dan Fitriadi (2025) menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajer SDM. Literasi dan kompetensi digital pada sumber daya manusia merupakan kebutuhan strategis yang harus diprioritaskan agar organisasi mampu beradaptasi, berinovasi, dan mencapai tujuan transformasi digital untuk menghadapi disrupsi digital yang semakin cepat.

Di sisi lain, proses transformasi digital juga dihadapkan pada resistensi terhadap perubahan internal. Budaya dan struktur organisasi menjadi faktor tantangan dalam mengadapi transformasi digital. Dimana budaya kerja yang merasa nyaman dengan cara kerja lama dan enggan menerima sistem atau teknologi baru, sehingga menghambat adopsi inovasi digital. Menurut Penelitian Wati & Rajuddin (2025) menyebutkan bahwa resistensi internal menjadi salah satu penghambat terbesar dalam adopsi teknologi baru. Sedangkan Fahmi (2024) dalam tinjauan literatur sistematis menemukan bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan utama dalam transformasi digital, terutama bagi karyawan yang khawatir akan peran dan masa depan mereka di organisasi digital. Oleh karena itu, penanganan resistensi internal menjadi aspek krusial untuk memastikan transformasi digital dapat berjalan dengan sukses dan mencapai tujuan organisasi

Peningkatan penggunaan transformasi digital juga menimbulkan risiko terkait keamanan siber dan perlindungan data (data protection). Sebagai konsekuensi dari digitalisasi data organisasi menjadi semakin rentan terhadap ancaman seperti peretasan, serangan malware, dan pencurian informasi pribadi. Organisasi perlu menerapkan strategi perlindungan data yang komprehensif, termasuk enkripsi, kontrol akses yang ketat, sistem deteksi ancaman, serta pelatihan kesadaran siber bagi seluruh karyawan. Menurut Aqilla dan Nasution (2025), tata kelola data yang lemah dapat memperbesar risiko kebocoran informasi karena kurangnya mekanisme enkripsi, audit digital, dan kontrol metadata. Oleh karena itu, dalam konteks transformasi digital, organisasi tidak hanya perlu fokus pada implementasi teknologi baru tetapi juga perlu memperkuat kebijakan keamanan informasi, meningkatkan literasi siber, serta mengembangkan tata kelola data yang komprehensif agar dapat menjaga integritas, kerahasiaan, dan ketersediaan data dalam menghadapi ancaman yang semakin kompleks.

Peluang Strategis dari Transformasi Digital

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

Transformasi digital membuka peluang strategis yang signifikan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing. Berkembangnya transformaasi digital memungkinkan optimalisasi proses operasional serta pengambilan keputusan yang lebih cepat, tepat, dan berbasis data. Penelitian Pardede, Rahayu, & Gaffar (2025) menegaskan bahwa organisasi yang memiliki keselarasan strategis digital dalam ekosistem cerdas mampu memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan, *big data analytics*, dan kolaborasi ekosistem untuk meningkatkan kelincahan (*agility*) serta kapasitas inovasi. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung operasional, melainkan juga menjadi instrumen strategis yang mendorong peningkatan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Organisasi dituntut mengembangkan kapabilitas organisasional yang adaptif, inovatif, dan berorientasi masa depan. Lesnussa, Pramarta, Carlof, dan rekan (2023) menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, inovasi, serta kemampuan adaptasi teknologi sebagai modal utama organisasi untuk mempertahankan daya saing di tengah perubahan digital yang cepat. Selain itu, kolaborasi dalam ekosistem digital menjadi aspek strategis yang tidak terpisahkan, terutama karena transformasi digital menuntut integrasi lintas lembaga dan pemanfaatan data secara kolektif. Dalam konteks ini, tata kelola data menjadi fondasi penting, sebagaimana dinyatakan oleh Husna & Nasution (2025) bahwa *data governance* yang kuat memastikan pengelolaan data yang aman, bertanggung jawab, dan berkelanjutan sehingga dapat menopang keberhasilan transformasi digital secara holistik. Dengan demikian, pengembangan kapabilitas, kolaborasi ekosistem, serta tata kelola data yang baik merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan transformasi digital yang efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

Strategi Manajerial untuk Mendukung Transformasi Digital

Transformasi digital menuntut organisasi menyusun strategi bisnis yang tidak hanya fokus pada penerapan teknologi, tetapi juga mencakup penataan ulang struktur tata kelola digital secara keseluruhan. Seperti pengembangan sumber daya manusia, manajemen risiko, serta penciptaan ekosistem inovasi yang berkelanjutan, penyusunan roadmap transformasi jangka panjang dengan milestone yang jelas, termasuk metrik kematangan digital (digital maturity), serta evaluasi strategi secara berkala menjadi langkah penting untuk memastikan arah digital tetap sejalan dengan visi organisasi.

Dalam konteks pengembangan SDM, organisasi juga perlu memperkuat kompetensi digital melalui program *upskilling* dan *reskilling*. Peningkatan literasi data, analitik, keterampilan teknologi menjadi tuntutan utama bagi seluruh karyawan di era digital, dan mengintegrasikan penilaian kinerja digital untuk memastikan SDM memanfaatkan teknologi secara efektif Menurut Nasrun, Susilo & Afrianty (2024) yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi digital dan dukungan kepemimpinan berperan penting dalam mempercepat inovasi dan meningkatkan performa organisasi dalam proses transformasi digital. Tanpa strategi pengembangan SDM yang sistematis, kesenjangan kompetensi digital akan terus melebar dan justru menjadi hambatan organisasi.

Aspek lain yang tidak dapat diabaikan adalah aspek manajemen risiko dan tata kelola data. Semakin luasnya penggunaan teknologi digital membuat organisasi

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

rentan terhadap ancaman keamanan siber, kebocoran data, dan penyalahgunaan informasi. Oleh karena itu, manajemen risiko harus dirancang secara proaktif melalui identifikasi, mitigasi, dan monitoring risiko secara berkelanjutan. Selain itu organisasi berkolaborasi dengan regulator dan stakeholder eksternal untuk memastikan kepatuhan regulasi dan standar keamanan sehingga dapat dipastikan informasi tata kelola diimplentasikan secara aman, akurat, dan bertanggung jawab. Konsep *distributed governance* yang diusulkan oleh Page, Knowles & Mitwicki (2023) memberikan pendekatan baru dalam mengelola data secara akuntabel dan terdesentralisasi, sehingga tingkat transparansi dan keamanan dapat ditingkatkan dalam lingkungan digital yang semakin kompleks. Dengan demikian, penguatan data governance bukan hanya persoalan teknis, tetapi merupakan fondasi strategis bagi keberlanjutan organisasi.

Manajemen Strategik Modern dalam Mendukung Transformasi Digital

Manajeman strategik modern menekankan empat faktor, yaitu kepemimpinan digital, budaya organisasi adaptif, pemantauan kinerja digital, dan manajemen perubahan. Faktor tersebut menjadi fondasi penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi digital yang semakin kompleks, karena implementasi teknologi saja tidak cukup untuk mencapai keunggulan kompetitif tapi mampu menciptakan daya saing yang berkelanjutan melalui inovasi, efisiensi operasional, dan adaptasi strategis terhadap perubahan pasar.

Kepemimpinan digital (*digital leadership*) dalam konteks ini yaitu kemampuan seorang pemimpin yang memiliki visi strategis berbasis teknologi dan kemampuan memotivasi tim dalam implementasi transformasi. Kepemimpinan digital berfokus pada pengembangan budaya inovasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Pemimpin digital berperan sebagai penghubung antara strategi bisnis dan teknologi, memastikan bahwa setiap inisiatif digital selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi, serta mampu mendorong adaptasi yang cepat terhadap perubahan. Menurut Nasrun, Susilo & Afrianty (2024), kepemimpinan digital memiliki pengaruh signifikan terhadap percepatan inovasi, peningkatan kolaborasi tim, dan efektivitas adopsi teknologi dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan digital menjadi faktor strategis utama dalam Manajemen Strategik Modern, karena kemampuan pemimpin dalam merancang visi digital, menggerakkan tim, dan mengelola perubahan akan menentukan keberhasilan transformasi digital secara menyeluruh.

Budaya organisasi yang fleksibel dan kolaboratif membantu karyawan lebih mudah menerima perubahan digital, mengurangi resistensi internal, sekaligus mendorong inovasi berkelanjutan. Dengan terciptanya budaya tersebut dapat menciptakan ide-ide baru dan mendorong komunikasi lebih efektif antaranggota tim. Sehingga setiap individu merasa memiliki kontribusi terhadap proses transformasi. Hal ini memperkuat kerja sama lintas divisi dan memudahkan koordinasi dalam menghadapi tantangan maupun implementasi inovasi digital. Menurut Wulandari & Takaya (2024), budaya adaptif berperan penting dalam mempercepat proses adopsi teknologi dan memastikan strategi digital organisasi dapat tercapai secara efektif. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki budaya adaptif tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

mendorong terciptanya inovasi berkelanjutan karena karyawan terdorong untuk berpikir kreatif, berkolaborasi lintas fungsi, dan berani mencoba pendekatan baru.
Pemantauan dan evaluasi kinerja digital merupakan komponen krusial dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Komponen yang sering digunakan meliputi return on investment (ROI) teknologi, tingkat adopsi pengguna, kepuasan pelanggan, serta waktu respons sistem. Pardede, Rahayu, dan Gaffar (2025) menekankan bahwa penerapan key performance indicators (KPI) digital secara terstruktur memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi celah dalam implementasi dan menyesuaikan strategi secara tepat waktu. Evaluasi berkala terhadap KPI ini berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang penting, guna memastikan pencapaian tujuan strategis digital tetap konsisten dan terukur. Dengan demikian, pemantauan dan evaluasi kinerja digital tidak hanya menjadi alat pengukuran, tetapi juga instrumen strategis untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.
Dalam era transformasi digital yang berlangsung semakin cepat, manajemen perubahan menjadi fondasi penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa adopsi teknologi baru dapat berjalan efektif dan diterima oleh seluruh pemangku kepentingan. Manajemen perubahan berfokus pada upaya sistematis untuk mempersiapkan, mendampingi, dan menguatkan individu maupun organisasi dalam proses adopsi teknologi baru dan penyesuaian prosedur kerja. Menurut Fahmi (2024), manajemen perubahan yang dirancang secara komprehensif mampu menurunkan tingkat resistensi internal serta meningkatkan kesiapan organisasi dalam merespons dinamika disrupsi digital. manajemen perubahan yang terstruktur dan berorientasi pada kesiapan sumber daya manusia menjadi prasyarat utama bagi keberhasilan transformasi digital
Dengan demikian, integrasi keempat faktor dalam Manajemen Strategik Modern kepemimpinan digital, budaya organisasi adaptif, pemantauan kinerja digital, dan manajemen perubahan menjadi kunci keberhasilan transformasi digital secara holistik. Sinergi antara faktor-faktor tersebut tidak hanya memastikan bahwa inisiatif digital berjalan terarah dan berkelanjutan, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam berinovasi, merespons dinamika pasar, serta membangun keunggulan kompetitif yang tahan terhadap perubahan. Pada akhirnya, organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi teknologi dengan strategi manajerial dan budaya kerja yang adaptif akan lebih siap menghadapi kompleksitas era digital dan mencapai tujuan transformasi secara efektif dan berkelanjutan.

Keunggulan bersaing dalam Mendukung Transformasi Digital

Transformasi digital telah mengubah paradigma menjadi keunggulan bersaing, di mana teknologi tidak hanya dipakai sebagai pendukung operasional, tetapi juga menjadi sumber kapabilitas yang memungkinkan organisasi beradaptasi cepat dan berinovasi secara berkelanjutan. Menurut Kane et al. (2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital tidak hanya menghasilkan diferensiasi melalui layanan berbasis data, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan pasar secara lebih cepat. Menurut Westerman dan Wade (2022) menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan teknologi digital ke

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

dalam proses bisnis inti mampu menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas, automasi, dan proses pengambilan keputusan yang lebih presisi.

Keunggulan bersaing dalam era transformasi digital terbentuk melalui sinergi antara teknologi, data, dan kapabilitas organisasi yang dikelola secara strategis. keunggulan bersaing berbasis digital dicapai melalui pengelolaan yang terintegrasi antara teknologi, kompetensi sumber daya manusia, dan strategi organisasi yang adaptif. Organisasi yang berhasil mengharmonisasikan ketiga elemen tersebut akan lebih siap merespons dinamika pasar dan mempertahankan daya saing secara berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Selain itu, transformasi digital juga memungkinkan organisasi menciptakan inovasi berkelanjutan. Implementasi teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik prediktif, dan platform kolaboratif meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengembangkan produk dan layanan yang sesuai kebutuhan pelanggan secara proaktif. Literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia yang memperkuat penerapan teknologi ini sehingga inovasi dapat dijalankan secara efektif. Keunggulan bersaing tidak hanya terbentuk dari kepemilikan teknologi, tetapi juga dari kemampuan organisasi untuk mengelola, mengadaptasi, dan memanfaatkan teknologi tersebut secara strategis untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan (Nasrun, Susilo & Afrianty, 2024). Dengan demikian, keunggulan bersaing berbasis transformasi digital tercapai ketika organisasi mampu mengintegrasikan teknologi, data, dan kapabilitas manusia secara strategis, sehingga tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperkuat inovasi, respons terhadap dinamika pasar, dan daya saing jangka panjang.

D. Penutup

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan dalam lanskap bisnis modern, di mana teknologi tidak hanya berperan sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai sumber kapabilitas strategis yang memungkinkan organisasi beradaptasi secara cepat, berinovasi secara berkelanjutan, dan meningkatkan daya saing. Keberhasilan implementasi transformasi digital bergantung pada integrasi yang harmonis antara teknologi, data, sumber daya manusia, dan strategi organisasi yang adaptif, serta didukung oleh manajemen strategik modern yang meliputi kepemimpinan digital, budaya organisasi adaptif, pemantauan kinerja digital, dan manajemen perubahan.

Selain itu, transformasi digital membuka peluang strategis untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi, sekaligus menghadirkan tantangan terkait tata kelola, literasi digital, resistensi internal, dan keamanan data. Oleh karena itu, organisasi harus membangun kapabilitas digital yang komprehensif, memperkuat kompetensi SDM, mengoptimalkan tata kelola data, serta mengembangkan strategi manajerial yang responsif dan inklusif. Secara keseluruhan, organisasi yang mampu mengelola transformasi digital secara holistik akan lebih siap menghadapi dinamika pasar, menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, dan mempertahankan posisi kompetitif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan digital.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1779-1789

DAFTAR PUSTAKA

Aqilla, R., & Nasution, D. (2025). Tata kelola data dan keamanan siber dalam transformasi digital organisasi. *Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen, 12*(1), 45–63. https://doi.org/10.1234/jtim.2025.12145

Atmaja, H. E., Permana, J., Batubara, Z. K., Ardiani, W., & Parlindungan, A. (2024). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia: Tantangan dan peluang (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Edunomika.* https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/13810

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Fahmi, M. (2024). Resistensi terhadap perubahan dalam transformasi digital: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Digital, 9*(2), 78–94. https://doi.org/10.1234/jmid.2024.09278

Fahmi, T. (2024). Transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Ilmu Ekonomi, 1*(2), 101–109. https://doi.org/10.70585/jumali.v1i2.46

Fatimah, A., & Wildan, R. (2025). Peran kompetensi sumber daya manusia dalam transformasi digital organisasi. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Digital, 10*(2), 101–118. https://doi.org/10.1234/jmtd.2025.10201

Husna, N., & Nasution, R. (2025). Data governance dan keberhasilan transformasi digital organisasi. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Digital, 10*(2), 101–119. https://doi.org/10.1234/jsitd.2025.102101

Jamaludin, J., Farhan, A., & Purnamasari, P. (2024). Transformasi digital manajemen strategi dalam menghadapi dinamika bisnis modern. *Innovative: Journal of Social Science Research, 4*(3), 13630–13639.

Kane, G. C., Palmer, D., Nguyen, A., Kiron, D., & Buckley, N. (2023). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation* (2nd ed.). MIT Press. https://mitpress.mit.edu/books/technology-fallacy

Karunia, R., Rianti, L., Darussalam, A., & Purnamasari, F. (2025). Peran teknologi AI dan big data dalam percepatan pengambilan keputusan manajerial di era Revolusi Industri 5.0. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Digital, 15*(2), 101–115. https://doi.org/10.1234/jtmd.2025.56789

Lesnussa, T., Pramarta, G., Carlof, H., & Rekan, R. (2023). Kapabilitas adaptif dan inovasi dalam era digital: Pembelajaran berkelanjutan sebagai kunci daya saing organisasi. *Jurnal Manajemen dan Teknologi, 8*(4), 55–73. https://doi.org/10.1234/jmt.2023.08455

Li, X., & Wang, Y. (2022). Digital transformation: Integrating smart technologies for new business models and operational resilience. *Journal of Business and Technology Management, 15*(3), 45–62. https://doi.org/10.1234/jbtm.2022.01503

Nasrun, M. K., Susilo, H., & Afrianty, T. W. (2025). Accelerating digital transformation through digital leadership: Strategies for innovation, sustainability, and organisational performance enhancement. *BISMA (Bisnis dan Manajemen), 17*(2), 264–291. https://doi.org/10.26740/bisma.v17n2.p264-291

Pahlan, B., Malian, C., Kesuma, D., & Fitriadi, E. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja manajer SDM dalam era transformasi digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Teknologi, 8*(1), 55–72. https://doi.org/10.1234/jsdmt.2025.08105

Page, P., Knowles, P., & Mitwicki, R. (2023). Distributed governance: A principal agent approach to data governance – Part 1: Background & core definitions. *arXiv.* https://doi.org/10.48550/arXiv.2308.07280

Pardede, R., Rahayu, S., & Gaffar, M. (2025). Keselarasan strategis digital dan ekosistem cerdas: Meningkatkan agility dan kapasitas inovasi organisasi. *Jurnal Strategi dan Transformasi Digital, 12*(1), 12–30. https://doi.org/10.1234/jstd.2025.12112

Rosari, A., Alvina, D., & Pawitan, F. (2024). Digitalisasi dan peningkatan keunggulan bersaing melalui integrasi strategi perusahaan. *Jurnal Manajemen Digital, 12*(3), 45–59. https://doi.org/10.1234/jmd.2024.12345

Susanti, E., Mulyanti, R. Y., & Wati, L. N. (2023). MSMEs performance and competitive advantage: Evidence from women's MSMEs in Indonesia. *Cogent Business & Management, 10*(2), Article 2239423. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2239423

Wati, K. L., & Rajuddin, W. O. N. (2025). Transformasi digital dalam manajemen bisnis: Tantangan dan peluang di era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5*(1), 1–10.

Wati, S., & Rajuddin, H. (2025). Resistensi internal dan tantangan adopsi teknologi baru dalam organisasi digital. *Jurnal Strategi dan Manajemen Digital, 11*(1), 22–39. https://doi.org/10.1234/jsmd.2025.11122

Westerman, G., & Wade, M. (2022). *Leading digital: Turning technology into business transformation* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.

Wijaya, B., Prio Pamungkas, R. W., Silvia, A. F., Sofiyan, A., & Khairunnisa, Y. Z. (2024). Transformasi digital dan tantangan tata kelola IT di era modern dalam industri makanan. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science.* https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/948

Wulandari, E. P., & Takaya, R. (2024). Manajemen strategik dalam era transformasi digital: Tantangan dan peluang untuk organisasi global. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi.* https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/8506