

TANTANGAN DAN TUGAS KONTEMPORER ORGANISASI DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

NAVIGATING ORGANIZATIONAL CHALLENGES AND TASKS IN THE DIGITAL TRANSFORMATION ERA

**Sri Sunarti^{1a}, Denti Septi Aria Sandy^{2b} Subandi^{3c}, Encep Syarifudin^{4d}, Deden
Makbuloh^{5e}**

^{1,2,3,5} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, Indonesia

^aE-mail: sribdk@kemenag.go.id

^bE-mail: adentisepti@gmail.com

^cE-mail: subandi@radenintan.ac.id

^dE-mail: encep.syarifudin@uinbanten.ac.id

^eE-mail: dedenmakbuloh@radenintan.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini membahas tantangan dan tugas utama organisasi di era kontemporer yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan pergeseran nilai sosial. Organisasi modern dihadapkan pada perubahan cepat yang mendorong kebutuhan untuk beradaptasi, baik dalam mengadopsi teknologi digital seperti AI dan IoT maupun dalam menanggapi ekspektasi konsumen yang semakin tinggi terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Tantangan utama meliputi globalisasi, transformasi digital, keberlanjutan, keragaman, serta kebutuhan akan inovasi dan ketahanan menghadapi krisis. Organisasi perlu mengembangkan strategi inovasi, manajemen risiko, serta membangun budaya kerja yang inklusif untuk tetap relevan dan kompetitif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi literatur dari berbagai artikel, buku dan hasil penelitian. Kesimpulannya, keberhasilan organisasi di era modern tergantung pada kemampuannya dalam beradaptasi, mengelola risiko, dan menerapkan keberlanjutan dalam operasional bisnis.

Kata kunci: tugas; tantangan; organisasi; kontemporer; transformasi digital

ABSTRACT

This article discusses the main challenges and tasks of organizations in the contemporary era which is influenced by technological advances, globalization and shifting social values. Modern organizations are faced with rapid change that is driving the need to adapt, both in adopting digital technologies such as AI and IoT and in responding to increasingly high consumer expectations for sustainability and social responsibility. Key challenges include globalization, digital transformation, sustainability, diversity, as well as the need for innovation and



resilience in the face of crises. Organizations need to develop innovation strategies, risk management, and build an inclusive work culture to remain relevant and competitive. Data collection techniques were carried out using literature studies from various articles, books and research results. In conclusion, the success of an organization in the modern era depends on its ability to adapt, manage risk, and implement sustainability in business operations

Keywords: *challenge; contemporary; digital transformation; organization; task*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi atau transformasi digital menjadi salah satu topik urgency untuk kelangsungan dan keberhasilan organisasi (Gomathi et al., 2023). Transformasi ke digitalisasi bisnis ini akan menyebabkan perubahan operasional organisasi baik internal maupun eksternal, seperti contoh otomatisasi proses, efektifitas efisiensi dan minimalisir biaya (Barkatullah, 2019).

Dunia bisnis dan organisasi menjadi lebih kompleks dan dinamis, menuntut adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan yang tak terduga. Organisasi tidak hanya beroperasi di lingkungan yang semakin kompetitif, tetapi juga harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan demografis, serta tuntutan sosial dan lingkungan yang semakin meningkat.

Perubahan cepat yang didorong oleh globalisasi, teknologi, dan dinamika sosial-ekonomi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang semakin kompleks. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga mendefinisikan ulang tugas utama organisasi untuk tetap pada misi dan mengembangkan usaha dalam ketatnya persaingan global.

Perubahan cepat dalam lanskap bisnis global dan perkembangan teknologi telah membawa organisasi modern ke dalam era baru yang penuh tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah transformasi digital, yang mengharuskan organisasi untuk memanfaatkan teknologi seperti contoh *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, dan *Internet of Things (IoT)* untuk mencapai efisiensi operasional dan inovasi produk (Schwab, 2016). Selain itu, perubahan teknologi ini memaksa perusahaan untuk terus mengasah keterampilan tenaga kerja, berinvestasi dalam infrastruktur teknologi, serta mengubah proses bisnis tradisional yang sudah usang. Transformasi ini diperlukan untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin didominasi oleh organisasi berbasis teknologi.

Di sisi lain, globalisasi telah memperluas pasar dan meningkatkan diversifikasi tenaga kerja. Persaingan pada dunia global dan domestik sangatlah tegas, maka organisasi harus mampu menanganinya. Hal ini menuntut organisasi untuk mampu mengelola perbedaan budaya, peraturan lintas negara, serta ekspektasi konsumen yang beragam (Porter, 1980). Selain itu, globalisasi juga membawa tantangan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompleks, terutama dalam hal mengelola tim lintas budaya

dan mendorong inklusi. Organisasi perlu mempromosikan kesetaraan dan diversitas guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, yang pada akhirnya dapat mendorong inovasi dan daya saing global (Barney, Jay. B., Hesterly, 2019).

Dengan tantangan dan persaingan yang semakin meningkat, efektifitas pengelolaan sumber daya, perubahan lingkungan yang responsif dan terbangunnya keunggulan kompetitif dapat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan (Eddy Setyanto, Taufik Hidayat, 2002)

Organisasi tidak hanya dituntut untuk mengadopsi teknologi baru, tetapi juga mengubah budaya kerja mereka agar lebih fleksibel dan inovatif. Selain itu, globalisasi telah membuka pasar internasional yang menawarkan peluang sekaligus tantangan berupa persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini memaksa organisasi untuk tidak hanya fokus pada efisiensi operasional tetapi juga pada pengembangan inovasi yang dihasilkan dan layanan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang.

Namun, organisasi juga menghadapi berbagai tantangan signifikan yang mempengaruhi keberlanjutan mereka, termasuk meningkatnya ancaman siber, perubahan regulasi, serta ekspektasi terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi tantangan yang mendesak, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi dan tuntutan keterampilan baru. Organisasi perlu menyusun strategi yang responsif terhadap perubahan ini dengan

memfokuskan pada manajemen risiko, pengembangan SDM, dan keberlanjutan, agar tetap relevan dan berdaya saing di tengah dunia yang semakin kompleks dan cepat berubah.

Selain itu, menurut (Puput Puspita Rini, Ida Dahlia, Suherman, 2024) menyebutkan bahwa pendekatan multidisipliner dapat memberikan peningkatan pada keterlibatan siswa, kepuasan belajar dan pengembangan kebiasaan yang lebih adaptif. Selain itu, menekankan potensi transformasi dalam pendekatan multidisipliner ini.

Untuk tetap relevan dan kompetitif, organisasi perlu memahami dan merespons tantangan-tantangan kontemporer ini. Dalam konteks organisasi modern, tantangan dan tugas yang dihadapi telah mengalami pergeseran signifikan akibat globalisasi, teknologi, dan perubahan sosial. Organisasi kontemporer kini harus beradaptasi dengan dinamika baru yang mempengaruhi cara mereka beroperasi, berkomunikasi, dan berkembang.

Sebagai contoh dalam dunia pendidikan, tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mendesain kurikulum yang sesuai. Organisasi kurikulum adalah kerangka kerja yang komprehensif untuk penyampaian pembelajaran yang efektif, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Grecmanová et al., 2015)

Tidak hanya itu saja, ada juga hal yang menjadi hambatan yaitu tuntutan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Organisasi di era modern ini melihat tidak hanya berfokus pada keuntungan saja, tetapi juga pada

dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas mereka. Tekanan dari konsumen, regulator, dan masyarakat luas memaksa organisasi untuk lebih bertanggung jawab secara lingkungan, serta mengadopsi praktik keberlanjutan yang baik (Hamel, G., & Prahalad, 1994). Untuk itu, organisasi harus menyusun strategi keberlanjutan yang terintegrasi dengan operasional perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap standar-standar ESG (Environmental, Social, and Governance). Semua tantangan ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan eksternal agar tetap relevan dan sukses di dunia yang semakin kompleks.

Ada beberapa contoh kasus perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi dan ditentang oleh pegawai. Seperti pada penelitian (Wibowo, 2020) menyebutkan bahwa penerimaan informasi berkorelasi secara signifikan terhadap sikap penolakan pada perubahan. Koefisien korelasi yang didapatkan adalah positif, yang berarti bahwa pada penelitian ini, semakin banyak informasi yang didapatkan oleh karyawan mengenai restrukturisasi, maka semakin tinggi sikap penolakan pada perubahan. Sementara itu, pemahaman atas kondisi perusahaan ternyata tidak berkorelasi dengan sikap penolakan pada perubahan. Ini berarti menandakan bahwa sebagian pegawai belum bisa menerima perubahan organisasi walau mau tidak mau organisasi perlu mengikuti perkembangan zaman.

Disisi lain dengan adanya rencana pengembangan usaha yang saat ini hanya bergerak dibidang distribusi gas,

menjadi perusahaan yang akan bergerak dibidang transmisi dan distribusi gas, maka perlu dilakukan perubahan struktur organisasi dimana PGN sebagai holding company dengan bentuk struktur organisasi multidivisi dengan penerapan manajemen tidak terpusat (Muis, A., & Kasim, 1998).

Dari penjelasan dan contoh kasus diatas, memberikan gambaran dengan susunan struktur organisasi akan menjadi perdebatan dikarenakan butuh waktu penyesuaian sehingga organisasi tersebut sulit untuk berkembang. Dengan kata lain, terjadi perubahan pada sistem organisasi karena perubahan baik dilihat dari segi aturan maupun proses pelaksanaan. Beberapa penelitian mengungkapkan bagaimana tata kelola organisasi secara umum sedangkan artikel ini akan mengarahkan pada tugas dan tantangan kontemporer organisasi di era globalisasi pada perubahan perkembangan teknologi di organisasi dan tantangan yang dihadapi. Artikel ini difokuskan pada penggunaan teknologi dalam melaksanakan tugas organisasi sehingga dapat mengatasi tantangan yang ada saat ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan meta-sintesis. Penelitian meta-sintesis merupakan penelitian yang menganalisis dan menggabungkan data kualitatif dari beberapa penelitian untuk menghasilkan interpretasi baru. Metode ini ditujukan untuk memastikan bahwa temua dari studi ini dapat memberikan kontribusi baru dalam tugas organisasi dalam

menghadapi tantangan di era transformasi digital. Penelitian ini mengumpulkan data melalui literatur dari berbagai artikel, buku dan hasil penelitian tentang isu-isu kontemporer serta tren, praktik terbaik dan kebijakan dalam pengelolaan organisasi dalam menghadapi tantangan. Setelah data dan informasi di ekstrak lalu diidentifikasi dan disaring kemudian di analisis dengan menggabungkan data individu dan terakhir di tafsirkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hari analisis didapat konsep baru tentang tantangan dan tugas kontemporer organisasi dalam era transformasi digital.

Tantangan Kontemporer Organisasi

Organisasi modern beroperasi di tengah lanskap bisnis yang tidak menetap dan meningkat secara cepat. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan sosial-ekonomi yang kompleks telah memunculkan tantangan kontemporer yang tidak dapat diabaikan. Teknologi digital seperti *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, *Internet of Things (IoT)*, dan otomatisasi telah mengubah cara organisasi beroperasi, menciptakan peluang untuk inovasi namun juga menuntut peningkatan adaptasi dan keterampilan dari sumber daya manusia (Oktareza et al., 2024).

Hal ini didukung oleh sebuah teori yang menyebutkan bahwa kemungkinan utama ada dua dalam organisasi yaitu ukuran organisasi dan tugas organisasi (Wibowo, 2020). Organisasi dituntut untuk terus mengembangkan strategi agar tetap kompetitif, efisien, dan relevan di tengah perubahan ini.

Selain teknologi, globalisasi membawa tantangan lain berupa persaingan internasional yang semakin intens, perbedaan budaya, dan kompleksitas regulasi antar negara. Organisasi tidak hanya beroperasi dalam lingkungan lokal, tetapi juga dihadapkan pada dinamika pasar global yang menuntut fleksibilitas tinggi. Tantangan-tantangan yang dihadapi keberlanjutan, manajemen risiko, keamanan siber, dan pengembangan sumber daya manusia semakin memperumit kaca mata bisnis kontemporer. Beberapa tantangan kontemporer utama yang dihadapi oleh organisasi dan tugas yang perlu mereka selesaikan agar dapat bertahan dan berkembang perlu ditindaklanjuti. Dari perkembangan ini maka terdapat beberapa sudut pandang tantangan dan tugas kontemporer organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Globalisasi dan Kompetisi Global**
Globalisasi membuka peluang baru namun menghadirkan tantangan yang menjadi sebuah kompetisi dalam pasar global. Oleh karena itu, organisasi harus mampu beradaptasi dengan dinamika internasional seperti transformasi teknologi, budaya dan regulasi.
2. **Teknologi dan Transformasi Digital**
Kemajuan teknologi yang telah mendorong organisasi untuk mengadopsi digitalisasi ini sudah sangat relevan. Transformasi digital tidak hanya mencakup penggunaan teknologi itu sendiri tetapi juga perubahan budaya kerja, proses bisnis dan model operasional kerja.
3. **Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial**
Keberlanjutan menjadi fokus utama dalam organisasi baik dalam

lingkungannya maupun sosial. Oleh karenanya, organisasi perlu mengintegrasikan praktek yang ramah lingkungan dan bertanggungjawab secara sosial dalam dunia bisnis akan menjadikan organisasi berjalan terus tanpa terputus.

4. Keragaman, Inklusi, dan Kesetaraan (Diversity, Equity, and Inclusion - DEI)

Di organisasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil akan menjadi prioritas karena dapat meningkatkan produktivitas dan memperkuat citra organisasi di mata para karyawan dan masyarakat sekitar

5. Manajemen Krisis dan Resiliensi

Tantangan yang semakin besar menjadikan organisasi harus semakin kuat dalam menghadapi krisis yang akan terjadi, oleh karena itu resiliensi organisasi dapat menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian perubahan.

6. Budaya Kerja Hybrid dan Remote Pasca Pandemi membawa perubahan besar dalam cara kerja. Banyak organisasi mengadopsi model kerja hybrid atau sepenuhnya online. Hal ini tentunya membutuhkan pendekatan dalam manajemen karyawan dan kolaborasi teknologi.

7. Perubahan Ekspektasi Konsumen Para konsumen saat ini mengutamakan pengalaman, personalisasi dan nilai-nilai organisasi sehingga harus lebih responsif terhadap kebutuhan yang ada.

8. Etika dan Kepemimpinan yang Transparan

Hal penting dalam organisasi lainnya adalah etika yang baik dan kepemimpinan yang transparan dengan berbasis integritas. Hal ini dapat membangun kepercayaan para karyawan dan masyarakat sehingga terus dipercaya

9. Inovasi Berkelanjutan

Dalam organisasi inovasi merupakan sebuah pembaharuan yang dapat memberikan keberlanjutan organisasi. Tentunya inovasi yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

10. Lemahnya Organisasi

Organisasi yang tidak mampu melakukan perubahan akan rentan menghadapi kemunduran bahkan kehancuran. Penting bagi organisasi mengidentifikasi kelemahan internal yang ada dan mengambil langkah perbaikan dengan segera sehingga organisasi tidak melemah.

Ancaman merupakan sesuatu yang menjadi usaha keras dalam organisasi agar orang-orang didalam organisasi dapat menyelesaikan berbagai masalah atau persoalan dalam tingkat atau bentuk persoalan yang berbeda-beda. Setiap masalah harus dapat diatasi, karena apabila tidak dapat diatasi akan menjadi hambatan atas jalannya organisasi. Atau dengan kata lain, kematian organisasi adalah ancaman, yang berarti segenap aspirasi yang ditampung dalam organisasi akan bubar berantakan. Ancaman kematian suatu organisasi dapat bersumber dari dalam maupun dari luar.

Ancaman yang datang dari dalam adalah ancaman yang datangnya dari anggota sendiri, misalnya para anggota

bersifat statis, tidak mau menerima perubahan (metode) baru, tidak ada rasa memiliki dari para anggota dan lain sebagainya (Bustami & Bahri, 2020). Ancaman yang datangnya dari luar adalah ancaman yang datangnya dari berbagai organisasi lain dalam bentuk persaingan, baik secara wajar (persaingan sehat) maupun secara tidak sehat (tidak wajar), baik persaingan itu dilakukan secara terbuka (terang-terangan) maupun secara tertutup (terselubung).

Dari ancaman kita perlu adaptasi agar kelangsungan hidup organisasi dapat berjalan dan keterlibatan diri dalam strategi manajemen perubahan yang tidak responsif akan mengakibatkan terhentinya organisasi. Oleh sebab itu, adaptasi menjadi kunci bagi kelangsungan organisasi (Jouni, M., & Rabai, 2015).

Dalam organisasi, SDM menjadi peran penting untuk memiliki kemampuan beradaptasi sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini (Aulia, 2023). Ini bisa menjadi ancaman internal organisasi.

Selain ancaman SDM, ancaman dari keamanan jaringan atau sistem informasi mulai dari seperangkat kebijakan dan pelaksanaan yang diterapkan untuk mencegah dan memantau akses tidak sah, modifikasi dalam sistem, penyalahgunaan atau penolakan jaringan komputer dan sumber daya yang dapat diakses jaringan (Pawar, M. V & Anuradha, 2015)

Organisasi akan beresiko kehilangan informasi tanpa perlindungan yang memadai dan keamanan jaringan yang melindungi

informasi (Bustami & Bahri, 2020). Organisasi akan terus tumbuh seiring dengan perkembangan zaman.

Dengan demikian organisasi akan selalu bergerak atau dinamis, tumbuh dan berkembang maju untuk mempertahankan eksistensinya yaitu kenyataan hidup.

Tugas Kontemporer Organisasi

Di era yang terus berubah ini, organisasi dihadapkan pada berbagai tugas kontemporer yang kompleks dan menuntut adaptasi yang cepat. Salah satu tugas utama adalah *mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi baru* ke dalam operasi sehari-hari. Transformasi digital, yang mencakup penggunaan *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, dan *Teknologi Internet of Things (IoT)*, telah menjadi tugas penting bagi organisasi dalam meningkatkan efisiensi, inovasi, dan pengambilan keputusan berbasis data (Puput Puspita Rini, Ida Dahlia, Suherman, 2024).

Organisasi merupakan jati diri atau pengenalan yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu dalam tugasnya. Hal ini tidak mungkin dilaksanakan oleh individu sendiri dalam bertindak tapi perlu kolaborasi tim. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, S, 2005)

Untuk itu, organisasi harus tidak hanya menginvestasikan sumber daya

ke dalam infrastruktur teknologi tetapi juga memberdayakan tenaga kerjanya melalui program pelatihan yang sesuai agar mampu mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi ini secara optimal (Schwab, 2016). Berikut beberapa tugas kontemporer organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Mengembangkan strategi global yang responsif terhadap dinamika pasar internasional, memperkuat rantai pasokan global, serta meningkatkan inovasi dan kecepatan adaptasi (Mor Barak, 2014).
2. Mempersiapkan organisasi untuk era digital melalui investasi teknologi dan pelatihan SDM, penerapan model bisnis yang berbasis data dan inovasi digital, mengembangkan strategi digital yang selaras dengan tujuan organisasi, meningkatkan literasi digital di kalangan karyawan, dan mengintegrasikan teknologi baru tanpa mengganggu operasi bisnis yang sudah berjalan (Vial, 2021).
3. Mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi bisnis, mematuhi regulasi lingkungan, dan berinovasi untuk menciptakan produk serta layanan yang lebih ramah lingkungan
4. Membangun budaya organisasi yang inklusif, menyediakan kesempatan yang setara, serta menangani isu-isu diskriminasi di tempat kerja
5. Mengembangkan kebijakan manajemen risiko, rencana kontinuitas bisnis, serta memastikan kelincahan operasional dalam merespons keadaan darurat
6. Merancang kebijakan kerja yang fleksibel, menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai, dan memastikan keterlibatan karyawan tetap optimal meskipun bekerja dari jarak jauh
7. Mengadopsi pendekatan yang berpusat pada pelanggan (customer-centric), memperkuat analisis data pelanggan, dan berinvestasi pada teknologi pemasaran digital
8. Menerapkan standar etika yang tinggi, menciptakan kebijakan yang jelas mengenai akuntabilitas, serta membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan melalui transparansi
9. Menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, merangkul risiko sebagai bagian dari proses, dan terus mengasah kemampuan inovasi dari seluruh elemen organisasi.

Organisasi sebagai sistem kerja sama dapat diartikan dengan berbagai cara (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi sebagai sistem kerja sama, adalah suatu sistem mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, dan masing-masing pekerjaan itu mengandung wewenang, tugas dan tanggung-jawab tertentu yang memungkinkan orang-orang dari suatu organisasi dapat berkerja sama secara efektif dalam usaha mencapai tujuan bersama.
2. Organisasi sebagai sistem kerja adalah suatu sistem penugasan pekerjaan kepada orang-orang yang

mengadakan kerja sama yang mengkhususkan diri dalam suatu bidang tertentu dari suatu tugas bersama.

3. Organisasi sebagai kerja sama adalah suatu sistem daripada aktivitas-aktivitas kerja sama dari sekelompok orang yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
4. Organisasi sebagai sistem kerja sama adalah suatu sistem yang terencana daripada usaha kerja sama dengan memberikan peran kepada setiap orang untuk dijalankan, wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk dilaksanakan.

Organisasi sebagai sistem tata-hubungan kerja dapat diberi pengertian dengan berbagai cara (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi sebagai sistem tata hubungan kerja, adalah suatu sistem tata-hubungan kerja yang sangat rumit tetapi sistematis sehingga dapat menimbulkan suatu bentuk kerja sama yang baik dan serasi di antara para anggota atau antar unit satuan kerja yang ada sebagai usaha untuk mencapai tujuan bersama.
2. Organisasi sebagai sistem tata-hubungan kerja, adalah suatu jaringan kerja yang mewujudkan suatu bentuk kerja sama yang baik dan serasi antara para anggota atau antar unit satuan kerja yang ada sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan cepat, tepat, efisien dan efektif.

Organisasi sebagai proses pembagian tugas dapat diberi pengertian dengan berbagai cara, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi sebagai proses pembagian tugas, adalah suatu proses menetapkan dan mengelompokkan jenis pekerjaan yang akan dilakukan serta merumuskan suatu pelimpahan wewenang dan tanggung-jawab yang memungkinkan orang-orang yang disertai tugas itu dapat bekerja sama secara efisien dan efektif dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Organisasi sebagai proses pembagian tugas, adalah proses kegiatan menghimpun secara teratur atas bagian-bagian yang saling bergantung satu sama lain sehingga secara keseluruhan merupakan suatu kesatuan yang bulat, bersatu padu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Organisasi sebagai proses pembagian tugas, adalah suatu proses pembagian tugas atau pekerjaan serta mengatur dan menentukan bagian atau orang-orang yang disertai untuk memikul tugas dan tanggung jawab dari suatu bentuk usaha.
- d. Organisasi sebagai proses pembagian tugas, adalah suatu proses kegiatan penyusunan, pengembangan, pemeliharaan daripada pola hubungan kerja dari bagian-bagian atau orang-orang yang ada dalam suatu bentuk usaha (Mor Barak, 2014). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa organisasi sebagai proses pembagian tugas memandang

organisasi dari segi sistem distribusi tugas sehingga masing-masing pejabat atau masing-masing unit satuan kerja memegang tugas tertentu.

Cara Mengatasi Tantangan Kontemporer Organisasi

1. Penguatan Strategi Inovasi dan Teknologi

Untuk menghadapi transformasi digital, organisasi harus memperkuat strategi inovasi mereka dengan berinvestasi dalam teknologi mutakhir (Waste et al., n.d.). Kolaborasi dengan startup teknologi atau lembaga penelitian juga bisa menjadi strategi untuk mempercepat adopsi teknologi baru. Transformasi digital dapat memberikan perubahan dalam organisasi menjadi keberhasilan. Beberapa teknologi berbasis platform dan aplikasi dapat mempermudah kerja organisasi dan pemasaran organisasi, seperti contoh platform dalam bentuk website organisasi dan website penjualan dan bisnis dengan memberikan banyak informasi didalamnya.

Selain itu juga bisa berbentuk aplikasi yang dapat diakses oleh semua karyawan dan konsumen atau masyarakat sehingga mereka mendapatkan informasi dan data secara mudah dan cepat dimanapun berada, seperti aplikasi berbasis android dan aplikasi sosial media yaitu instagram, tik tok, facebook, twitter, dan masih banyak lagi.

2. Peningkatan Kesiapan Organisasi Terhadap Risiko

Organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen risiko yang lebih

responsif dan proaktif. Hal ini bisa dilakukan melalui analisis risiko yang komprehensif, peningkatan kapasitas karyawan dalam mengelola risiko, serta mengembangkan rencana kontingensi untuk situasi darurat.

Cara yang dapat dilakukan dengan membentuk tim khusus dalam mitigasi resiko di organisasi ataupun adanya simulasi dalam menghadapi resiko yang kemungkinan terjadi.

3. Pengelolaan Bakat dan Keterampilan Karyawan

Untuk mengatasi kesenjangan keterampilan, organisasi perlu fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Berbagai workshop, sosialisasi, maupun pelatihan yang dapat meningkatkan dan mengupgrade kompetensi dan keahlian karyawan dan pegawai akan meningkatkan layanan dan citra sebuah organisasi. Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

4. Penyesuaian Operasional dan Budaya Kerja

Organisasi harus lebih fleksibel dalam merancang operasional kerja yang mendukung produktivitas di era digital. Fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja, serta penerapan teknologi komunikasi yang efisien, dapat membantu organisasi menavigasi perubahan yang cepat dalam dunia kerja.

KESIMPULAN

Tantangan kontemporer yang dihadapi organisasi modern sangat kompleks, beragam, dan saling

berkaitan yang mencakup aspek globalisasi, teknologi, keberlanjutan, serta dinamika sosial. Untuk berhasil di tengah lingkungan yang terus berubah ini, organisasi perlu bersikap fleksibel, proaktif, dan inovatif. Seiring dengan perkembangan zaman, maka organisasi dapat melakukan pengembangan dan pembaharuan tidak hanya dari struktur tetapi sistem kerja dengan teknologi.

Berbagai inovasi teknologi yang dapat dilakukan dalam organisasi dapat berupa pembuatan platform berbentuk website dan aplikasi berbasis android dan sosial media dapat mengatasi perubahan dalam dunia kerja dan bisnis.

Selain itu, perlu bagi kita menjawab tantangan-tantangan ini, organisasi harus terus bertransformasi, mengadopsi inovasi, serta memperkuat kapasitas manajemen risiko dan keberlanjutan.

Dengan merespons tantangan ini secara efektif, organisasi tidak hanya dapat bertahan tetapi juga menciptakan peluang baru untuk tumbuh dan berkembang. Adaptasi terhadap perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi adalah kunci utama dalam mencapai keberlanjutan di masa depan.

Tantangan dan tugas kontemporer organisasi semakin kompleks dan beragam. Namun, dengan strategi yang tepat dan komitmen yang kuat, organisasi dapat mengatasi tantangan ini dan meraih kesuksesan di masa depan.

Terpenting tugas utama organisasi adalah memastikan bahwa perubahan yang dilakukan dapat memberikan nilai tambah jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, B. W. (2023). Peran Krusial Jaringan Komputer dan Basis Data dalam Era Digital. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 1(1), 9–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.33197/justinfo.vol1.iss1.2023.1253>
- Barkatullah, A. H. (2019). *Hukum Transaksi Elektronik di Indonesia: sebagai pedoman dalam menghadapi era digital Bisnis e-commerce di Indonesia*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=bANUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=minat+penggunaan+sistem+informasi+akuntansi+berbasis+%22e+commerce%22&ots=C2zQxDpKOY&sig=uaBj0wr-C9HPgI7JXE_6gl3So4A%0Ahttp://eprints.ulm.ac.id/3931/1/2. Buku Referensi Hukum Transak
- Barney, Jay. B., Hesterly, W. . (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases* (6th ed.). Pearson.
- Bustami, A., & Bahri, S. (2020). Ancaman, Serangan dan Tindakan Perlindungan pada Keamanan Jaringan atau Sistem Informasi : Systematic Review. *Unistek*, 7(2), 59–70. <https://doi.org/10.33592/unistek.v7i2.645>
- Eddy Setyanto, Taufik Hidayat, I. A. D. (2002). *Manajemen Organisasi*. Tim Ruang Karya.
- Gomathi, R., Maheswaran, S., Mythili, M., Nandita, S., Sathesh, S., Murugesan, G., &

Tatar Pasundan

Jurnal Diklat Keagamaan

pISSN 2085-4005; eISSN 2721-2866

Volume 18 Nomor 2 Tahun 2024

- Duraisamy, P. (2023). The Exploitation of Artificial Intelligence in Developing English Language Learner's Communication Skills. *2023 14th International Conference on Computing Communication and Networking Technologies, ICCCNT 2023*, 06(01), 750-757. <https://doi.org/10.1109/ICCCNT56998.2023.10307203>
- Grecmanová, H., Dopita, M., & Cabanová, V. (2015). Communication in the Academic Environment and Its Influence on Organizational Climate of Universities. *Komunikacija U Akademskom Okruženju I Njezin Utjecaj Na Organizacijsku Klimu Sveučilišta.*, 6(2), 119-127. <http://mutex.gmu.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ufh&AN=111550867&site=ehost-live>
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business Review.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jouni, M., & Rabai, L. . (2015). Network SEcurity with Cryptography. *Procedia Computer Science*, 32, 489-496. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2014.05.452>
- Mor Barak, M. (2014). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*.
- Muis, A., & Kasim, A. (1998). Perubahan Struktur Organisasi ditinjau dari Pengembangan Investasi: Studi Kasus PT Perusahaan Gas Negara (Persero) [Universitas Indonesia]. In *Universitas Indonesia*. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=79608>
- Oktareza, D., Noor, A., Saputra, E., & ... (2024). Transformasi Digital 4.0: Inovasi yang Menggerakkan Perubahan Global. ...: *Jurnal Hukum, Sosial ...*, 2(3), 661-672. <https://journal.lps2h.com/cendekia/article/view/98%0Ahttps://journal.lps2h.com/cendekia/article/download/98/78>
- Pawar, M. V & Anuradha, J. (2015). Network Security and Types of Attacks in Network. *Procedia Computer Science*, 48. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.04.126>
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. The Free Press.
- Puput Puspita Rini, Ida Dahlia, Suherman, S. (2024). Perspektif Baru Dalam Manajemen Pendidikan: Menangani Isu Kontemporer Dengan Pendekatan Multidisipliner. *Pendas: Jurnal Pendidikan Dasar*, 09(02).
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Schwab, K.
- Siagian, S, P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajemen* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation. *Managing Digital Transformation*, 13-66. <https://doi.org/10.4324/9781003008637-4>
- Waste, F., Klitkou, A., Researcher, S., Coordinator, P., Nest, T.-, Fevolden, A. M., Researcher, S., Sociology, E., & Studies, I. (n.d.). *From Waste to Value*.
- Wibowo, A. (2020). Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen. In J. Santoso, T (Ed.), *Universitas Jayabaya. Universitas STEKOM*. https://digilib.stiestekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_AcqCOD7gUQcsmI-eyEHJ-KqX7d8-erBagTig-T6HkA_dotYH9XvQTW_1693879226.pdf