

# Penerapan manajemen strategi di era digital: Tantangan dan peluang

**Alycia Afina Andiani**

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: alyciaafina961@gmail.com

**Kata Kunci:**

manajemen strategi; era digital; transformasi digital; tantangan organisasi; peluang inovasi

**Keywords:**

strategic management; digital era; digital transformation; organizational challenges; innovation opportunities

## ABSTRAK

Era digital telah membawa perubahan signifikan pada cara organisasi mengelola diri, termasuk di bidang pendidikan dan bisnis. Kemajuan teknologi informasi telah menciptakan kebutuhan akan manajemen strategis yang adaptif dan inovatif, untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru. Artikel ini membahas penerapan manajemen strategis di era digital, dengan fokus pada tantangan utama seperti transformasi teknologi, kesenjangan sumber daya manusia, dan keamanan data, serta peluang yang dapat diraih melalui inovasi digital dan kolaborasi lintas sektor. Pembahasan ini didasarkan pada temuan dari dua jurnal akademik terkait tentang manajemen strategis dan pendidikan digital. Berdasarkan pembahasan, artikel ini menyimpulkan bahwa kesuksesan manajemen strategis di era digital sangat bergantung pada tiga pilar utama. Pertama, kepemimpinan yang visioner dan berkomitmen untuk mendorong transformasi digital.

Kedua, investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mengatasi kesenjangan digital. Ketiga, pembangunan infrastruktur teknologi informasi yang andal dan aman. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek teknologi, manusia, dan proses untuk menciptakan organisasi yang tangguh dan kompetitif di tengah disrupsi digital.

## ABSTRACT

The digital age has brought significant changes to how organizations manage themselves, including in education and business. Advances in information technology have created a need for strategic management that is both adaptable and innovative, to deal with challenges and take advantage of new opportunities. This article discusses the application of strategic management in the digital era, focusing on key challenges such as technological transformation, human resource gaps, and data security, as well as opportunities that can be seized through digital innovation and cross-sector collaboration. The discussion is based on findings from two related academic journals on strategic management and digital education. Based on the discussion, this article concludes that the success of strategic management in the digital era depends heavily on three main pillars. First, visionary leadership committed to driving digital transformation. Second, continuous investment in human resource competency development to address the digital divide. Third, the development of reliable and secure information technology infrastructure. The implications of this research emphasize the need for a holistic approach that integrates technology, people, and processes to create resilient and competitive organizations amidst digital disruption.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

## Pendahuluan

Era digital telah membawa perubahan signifikan pada cara organisasi mengelola diri, termasuk di bidang pendidikan dan bisnis. Kemajuan teknologi informasi telah menciptakan kebutuhan akan manajemen strategis yang adaptif dan inovatif, untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru. Artikel ini membahas penerapan manajemen strategis di era digital, dengan fokus pada tantangan utama seperti transformasi teknologi, kesenjangan sumber daya manusia, dan keamanan data, serta peluang yang dapat diraih melalui inovasi digital dan kolaborasi lintas sektor. Pembahasan ini didasarkan pada temuan dari dua jurnal akademik terkait tentang manajemen strategis dan pendidikan digital.

### Sub Pendahuluan

Manajemen strategis memainkan peran kunci dalam membantu organisasi menghadapi kompleksitas era digital. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh organisasi selaras dengan tujuan jangka panjangnya dan dapat mengikuti perubahan teknologi. Dalam konteks ini, manajemen strategis bukan hanya tentang perencanaan, tetapi juga mencakup pemantauan, pengendalian, dan pengambilan keputusan berdasarkan informasi digital. (Mubarok, 2024) menekankan bahwa peran strategis manajemen di era digital melibatkan penggabungan aspek manusia, teknologi, dan sistem informasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Misalnya, penggunaan sistem digital dalam manajemen pendidikan memungkinkan pemantauan kinerja yang lebih efisien dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas. Di sisi lain, (Maharani, 2024) menambahkan bahwa manajemen strategis yang efektif juga harus mempertimbangkan etika digital dan keamanan data untuk memastikan kelangsungan organisasi tidak terpengaruh oleh risiko siber.

Oleh karena itu, peran manajemen strategis di era digital bukan hanya tentang menetapkan arah kebijakan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan responsif. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan digital yang semakin kompetitif dan dinamis.

## Pembahasan

Bagian ini membahas secara mendalam mengenai penerapan manajemen strategi di era digital, yang meliputi tantangan, peluang, serta strategi implementasi yang dapat diterapkan oleh organisasi agar mampu beradaptasi dan berkembang di tengah transformasi teknologi. Pembahasan ini disusun berdasarkan analisis dari dua jurnal utama, yakni (Maharani, 2024) dan (Mubarok, 2024) yang menyoroti pentingnya inovasi, kesiapan sumber daya manusia, serta tata kelola digital dalam pengembangan strategi organisasi modern.

## Tantangan dalam Penerapan Manajemen Strategi di Era Digital

Penerapan manajemen strategis di era digital menghadapi beberapa tantangan yang perlu ditanggapi secara serius. Salah satunya adalah pesatnya perubahan teknologi, yang mengharuskan organisasi untuk terus beradaptasi. (Maharani, 2024) menekankan bahwa strategi yang tidak selaras dengan kemajuan teknologi akan menjadi usang dan tidak efektif. Oleh karena itu, evaluasi strategi secara berkelanjutan diperlukan agar tetap relevan. Kendala utama lainnya adalah terbatasnya ketersediaan sumber daya manusia. Lebih dari sekadar adaptasi teknologi, pengelolaan sumber daya manusia yang terbatas ini harus diintegrasikan ke dalam suatu kerangka manajemen risiko yang komprehensif. Sebagaimana dinyatakan oleh (Diana et al., 2021), penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti dalam konteks universitas, sangat bergantung pada kemampuan untuk mengidentifikasi dan memitigasi berbagai risiko, termasuk risiko sumber daya manusia, untuk memastikan stabilitas dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Tidak semua karyawan memiliki keterampilan digital yang dibutuhkan, terutama dalam hal memahami sistem dan teknologi informasi baru. (Mubarok, 2024) menyarankan agar organisasi menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan literasi dan kompetensi digital karyawan. Upaya pelatihan ini sejalan dengan fungsi fundamental Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di mana pengembangan karyawan bukan hanya program tambahan, melainkan investasi strategis untuk membangun kapabilitas organisasi secara keseluruhan(Meldona, 2009).

Tantangan ketiga adalah kesenjangan infrastruktur digital dan keamanan data. Tidak semua area memiliki akses yang sama terhadap perangkat digital, yang dapat menyebabkan implementasi strategi digital yang tidak merata. Di sisi lain, ancaman siber mengharuskan organisasi untuk memperkuat sistem perlindungan data dan mengembangkan kebijakan keamanan yang transparan guna menjaga kepercayaan publik.

Menurut (Krymska et al., 2024) selain kesenjangan teknologi dan keterbatasan sumber daya manusia, organisasi juga menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan regulasi yang belum sepenuhnya mendukung percepatan transformasi digital.

## Peluang dalam Penerapan Manajemen Strategi di Era Digital

Meskipun banyak tantangan, era digital juga menawarkan banyak peluang bagi organisasi untuk berkembang secara signifikan. Salah satunya adalah peningkatan efisiensi operasional dan akses data yang lebih cepat. Dengan teknologi digital, proses manajemen dapat dilakukan lebih cepat, jelas, dan akurat. Sistem digital seperti Learning Management Systems (LMS) atau manajemen berbasis cloud membantu mempercepat tugas administratif dan pengambilan keputusan (Mubarok, 2024). Kajian sistematis oleh (Sangapan et al., 2025) menunjukkan bahwa transformasi digital pada model bisnis mampu meningkatkan efisiensi dan profitabilitas organisasi, sekaligus memperluas jangkauan layanan secara global.

Era digital juga membawa peluang besar bagi inovasi dan kolaborasi lintas sektor. (Maharani, 2024) menyoroti pentingnya kemitraan antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan dunia usaha untuk mendorong kreativitas dan berbagi pengetahuan secara berkelanjutan. Kolaborasi ini memperluas jaringan kerja dan menciptakan peluang inovasi baru yang lebih adaptif.

Selain itu, kebangkitan budaya digital dan literasi teknologi di masyarakat menghadirkan peluang strategis bagi organisasi. Dengan meningkatkan literasi digital, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih terbuka, inovatif, dan responsif yang mengikuti perkembangan global.

### **Strategi Implementasi Manajemen di Era Digital**

Untuk menghadapi tantangan dan memaksimalkan peluang, organisasi perlu menggunakan strategi manajemen efektif yang berfokus pada transformasi digital. Langkah pertama adalah menciptakan visi dan misi yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Visi strategis yang berpusat pada inovasi, efisiensi, dan keberlanjutan akan membantu organisasi menghadapi perubahan jangka panjang (Mubarok, 2024).

Selanjutnya, berinvestasi dalam infrastruktur digital dan meningkatkan sumber daya manusia merupakan prioritas utama. (Maharani, 2024) menyoroti pentingnya meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan, lokakarya, dan pengembangan profesional berkelanjutan agar tenaga kerja siap menghadapi era digital.

Kemudian, organisasi harus menerapkan tata kelola digital dan kebijakan keamanan data yang kuat. Transparansi dan perlindungan data merupakan kunci untuk menjaga kepercayaan publik terhadap organisasi. Selain itu, (Qiao et al., 2024) menyoroti bahwa kepemimpinan digital yang mampu mendorong kolaborasi dan inovasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi strategi berbasis teknologi.

Terakhir, membangun budaya kolaboratif dan inovatif akan memperkuat implementasi strategi digital. Dengan bekerja sama dengan organisasi lain dan mendorong kreativitas internal, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya dan memastikan keberlanjutan jangka panjang di era digital. Lebih jauh, lingkungan kerja yang kondusif (workplace conduciveness) yang ditandai dengan suasana kolaboratif dan dukungan terhadap inovasi, terbukti berperan sebagai faktor pemoderasi yang dapat memperkuat hubungan antara kinerja masa lalu dengan pencapaian tujuan organisasi di masa kini (Firmansyah & Purnamasari, 2019). Artinya, menciptakan budaya tersebut tidak hanya baik secara konseptual, tetapi secara empiris dapat mengoptimalkan kontribusi seluruh tenaga, termasuk tenaga penjualan, untuk mencapai target strategis di era digital

### **Kesimpulan dan Saran**

Era digital menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan menerapkan strategi inovatif dan berfokus pada teknologi. Tantangan utama yang mereka hadapi meliputi perubahan teknologi yang cepat, keterbatasan sumber daya manusia, dan risiko

keamanan data. Namun, digitalisasi juga menawarkan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan inovasi.

Untuk memanfaatkan peluang ini, organisasi perlu menciptakan visi dan misi yang fleksibel, memperkuat kapabilitas tenaga kerja, berinvestasi dalam infrastruktur digital, dan menerapkan manajemen data yang transparan dan aman. Selain itu, kolaborasi lintas sektor dan budaya kerja yang inovatif sangat penting untuk kesuksesan di era digital.

## Daftar Pustaka

- Diana, I. N., Segaf, S., & Safitri, R. (2021). Strategi mencapai good university governance melalui manajemen risiko. <https://repository.uin-malang.ac.id/11025/>
- Firmansyah, F., & Purnamasari, P. E. (2019). Past Performance dan Present Goal Tenaga Penjual yang di Moderasi Oleh Workforce Philosophy dan Workforce Conduciveness pada PT Asco Daihatsu Surabaya. *IQTISHODUNA*, 15(2), 237–246. <https://repository.uin-malang.ac.id/6501/>
- Krymska, A., Chalii, A., Petruk, V., Kobzieva, O., & Tytar, O. (2024). Challenges and opportunities of digital transformation in Ukrainian education. *Futurity Education*, 4(3), 182–199. <https://doi.org/10.57125/fed.2024.09.25.11>
- Maharani, A. (2024). Tantangan dan Strategi Implementasi Manajemen Pendidikan di Era Digital. *JME Jurnal Management Education*, 2(3), 82–87.
- Meldona, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. UIN-Maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1412/>
- Mubarok, M. S. (2024). Manajemen Strategi Sekolah berbasis Mutu di Era Digital: Menghadapi Tantangan dan Memanfaatkan Peluang. *Jurnal Peradaban*, 8(2), 1–23.
- 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>
- Sangapan, L. H., Hendriarto, P., Paryanti, A. B., Manurung, H., & Manurung, A. (2025). *Digital Transformation in Business Models: A Systematic Review of Strategies and Their Impact on Company Performance*. 3(2), 86–96.