

Strategi Tenaga Kerja Adaptif dalam Membentuk Ketahanan Ekonomi di Era Pasca-Transformasi Digital

Adaptive Workforce Strategies Shaping Economic Resilience in Post-Digital Transformation Era

Asnan

Universitas Sapta Mandiri Balangan, Indonesia

Corresponding Email: asnansemm17@gmail.com

Article history: Submitted: November 11, 2025 | Revised: November 20, 2025 | Accepted: December 29, 2025

Abstrak

Transformasi digital yang meluas memaksa organisasi publik menata ulang praktik pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga ketahanan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategi tenaga kerja adaptif dalam memperkuat ketahanan ekonomi di era pasca transformasi digital dengan mengambil konteks Pemerintah Kota Banjarbaru sebagai lokasi penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dimensi strategi adaptif yang meliputi peningkatan keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data terhadap indikator ketahanan ekonomi organisasi serta menjelaskan mekanisme adaptasi yang terjadi di lingkungan kerja. Pendekatan yang digunakan adalah metode campuran (mixed-methods) dengan desain penjelasan berurutan. Pada tahap kuantitatif, data diperoleh melalui survei terhadap 60 aparatur sipil negara yang dipilih secara purposif berstrata menggunakan kuesioner berskala Likert, sedangkan pada tahap kualitatif dilakukan wawancara mendalam terhadap delapan informan kunci dari unit kerja strategis. Data kuantitatif dianalisis dengan statistik deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji kekuatan serta signifikansi hubungan antarvariabel, sedangkan data kualitatif dianalisis secara tematik untuk memahami konteks dan pola adaptasi tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan digital dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan ekonomi organisasi, sedangkan inovasi berbasis data memperkuat efektivitas kedua strategi tersebut. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan adaptif tenaga kerja merupakan faktor penting dalam memperkuat ketahanan ekonomi serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di sektor public.

Kata Kunci: Strategi Tenaga Kerja Adaptif, Ketahanan Ekonomi, Era Pasca-Transformasi Digital.

Abstract

The widespread digital transformation has compelled public organizations to restructure human resource management practices to maintain economic resilience. This study aims to examine the role of adaptive workforce strategies in strengthening economic resilience in the post-digital transformation era, taking the Government of Banjarbaru City as the research context. The objective of this research is to analyze the influence of adaptive strategy dimensions, including digital skills enhancement, work flexibility, and data-driven innovation, on organizational economic resilience indicators and to explain the adaptation mechanisms occurring in the workplace. The study employs a mixed-methods approach with a sequential explanatory design. In the quantitative phase, data were collected through a survey of sixty civil servants selected using purposive-stratified sampling and assessed with a Likert-scale questionnaire, while the qualitative phase involved in-depth interviews with eight key informants from strategic work units. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression to test the strength and significance of relationships among variables, whereas qualitative data were analyzed thematically to explore contextual and adaptive patterns. The results reveal that digital skills enhancement and work flexibility have a positive and significant effect on organizational economic resilience, while data-driven innovation strengthens the effectiveness of both strategies. This study concludes that the adaptive capacity of the workforce is a crucial factor in enhancing economic resilience

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

and contributes both theoretically and practically to the development of human resource policies in the public sector.

Keywords: Adaptive Workforce Strategies, Economic Resilience, Post-Digital Transformation Era.

Pendahuluan

Transformasi digital yang berkembang pesat telah membawa perubahan mendasar dalam sistem ekonomi dan tata kelola organisasi publik. Proses digitalisasi tidak hanya memengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama keberlanjutan ekonomi (Rachmawaty & Yudaningrum, 2025). Menurut pandangan ekonomi sumber daya manusia, kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi merupakan faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan ketahanan ekonomi di tengah disrupsi digital yang terus berlangsung (Metris et al., 2025). Dalam konteks sektor publik, khususnya pada pemerintahan daerah, tantangan ini semakin kompleks karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan publik, efisiensi birokrasi, serta daya saing ekonomi lokal (Zein, 2023). Oleh karena itu, strategi tenaga kerja adaptif menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan organisasi publik tetap tangguh menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga.

Secara kontekstual, Pemerintah Kota Banjarbaru menghadapi dinamika transformasi digital yang signifikan dalam berbagai aspek tata kelola dan pelayanan publik. Perubahan ini menuntut aparatur sipil negara untuk memiliki keterampilan digital, fleksibilitas dalam sistem kerja, serta kemampuan berinovasi berbasis data agar mampu menjalankan fungsi organisasi secara efektif. Namun, proses adaptasi ini tidak selalu berjalan mulus karena adanya perbedaan kemampuan digital antarpegawai, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya pendukung. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kesiapan tenaga kerja menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan digital dan stabilitas ekonomi lokal (Lakat et al., 2025). Dalam konteks ini, strategi tenaga kerja adaptif tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja dan pola pikir yang mendukung inovasi dan ketahanan organisasi.

Strategi tenaga kerja adaptif dapat dipahami sebagai seperangkat kemampuan dan kebijakan organisasi yang memungkinkan tenaga kerja untuk merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif (Handayani, 2024). Adaptabilitas tenaga kerja mencakup tiga dimensi utama: kompetensi digital, fleksibilitas dalam sistem kerja, dan kemampuan inovatif berbasis data yang mendorong efisiensi dan nilai tambah ekonomi (Rahmah & Milad, 2025). Ketiga dimensi tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan konsep ketahanan ekonomi, yang dalam konteks organisasi publik mencerminkan kemampuan institusi dalam mempertahankan produktivitas, stabilitas fiskal, dan keberlanjutan layanan publik di tengah tekanan perubahan teknologi. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara strategi tenaga kerja adaptif dan ketahanan ekonomi penting untuk memahami bagaimana organisasi publik dapat bertahan dan berkembang di era pasca-transformasi digital.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital memiliki peran signifikan terhadap produktivitas dan ketahanan ekonomi organisasi (Novita et al., 2023). Selain itu, fleksibilitas kerja juga terbukti meningkatkan adaptabilitas dan kepuasan kerja pegawai di era pasca-transformasi digital (Anas et al., 2025). Namun, sebagian besar studi tersebut berfokus pada sektor swasta atau perusahaan multinasional, sementara penelitian dalam konteks sektor publik, terutama di tingkat pemerintahan daerah, masih sangat terbatas. Padahal, sektor publik memiliki karakteristik birokratis yang berbeda dan membutuhkan strategi adaptif yang selaras dengan sistem kebijakan dan pelayanan publik. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menelaah secara empiris bagaimana strategi tenaga kerja adaptif dapat membentuk ketahanan ekonomi organisasi publik di era pasca-transformasi digital.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi strategi tenaga kerja adaptif yang meliputi peningkatan keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data terhadap ketahanan ekonomi organisasi pada konteks Pemerintah Kota Banjarbaru. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan mekanisme adaptasi yang terjadi dalam lingkungan kerja sebagai respons terhadap perubahan digital. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara strategi adaptif dan ketahanan ekonomi organisasi publik.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu ekonomi sumber daya manusia dengan menempatkan kemampuan adaptif tenaga kerja sebagai elemen struktural dalam membangun ketahanan ekonomi. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan di era pasca-transformasi digital. Dengan demikian, studi ini tidak hanya memperluas pemahaman akademik mengenai dinamika tenaga kerja di era digital, tetapi juga memberikan arah strategis bagi pembangunan ekonomi daerah yang tangguh dan responsif terhadap perubahan teknologi.

Landasan Teori

Transformasi Digital dan Ketahanan Ekonomi Organisasi Publik

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi publik beroperasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Efitra & Pamela, (2025), digitalisasi menuntut perubahan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tetap selaras dengan dinamika ekonomi berbasis teknologi. Proses ini tidak hanya memengaruhi efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menantang organisasi untuk menjaga ketahanan ekonomi di tengah ketidakpastian global. Fahrurrozi et al., (2025) menegaskan bahwa ketahanan ekonomi organisasi publik bergantung pada kemampuan institusi dalam mengadaptasi teknologi tanpa mengorbankan stabilitas kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dalam konteks ini, transformasi digital menjadi katalis bagi pembaruan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berbasis data.

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

Konsep Strategi Tenaga Kerja Adaptif

Strategi tenaga kerja adaptif mengacu pada kemampuan organisasi dan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja secara cepat dan efektif. Aditiyawarman (2025) menjelaskan bahwa tenaga kerja adaptif memiliki tiga komponen utama, yaitu keterampilan digital, fleksibilitas sistem kerja, dan kemampuan inovatif yang berorientasi pada pemecahan masalah. Ketiga aspek tersebut memungkinkan organisasi publik untuk bertahan dalam situasi dinamis serta meningkatkan ketangguhan ekonomi di tingkat kelembagaan. Selain itu, Handini et al., (2025) menyebut bahwa strategi adaptif harus disertai dengan dukungan kelembagaan yang kuat melalui kebijakan sumber daya manusia yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan inovasi berbasis data. Dengan demikian, tenaga kerja adaptif bukan hanya hasil dari pelatihan teknis, melainkan juga proses transformasi budaya organisasi.

Peningkatan Keterampilan Digital sebagai Faktor Ketahanan Ekonomi

Keterampilan digital menjadi pilar utama dalam menciptakan tenaga kerja adaptif di era pasca-transformasi digital. Rohmah et al., (2025) menemukan bahwa peningkatan kompetensi digital berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi, yang pada gilirannya memperkuat ketahanan ekonomi. Dalam konteks sektor publik, penguasaan teknologi digital juga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kecepatan pelayanan publik. Khaira, (2024) menambahkan bahwa pegawai dengan literasi digital yang tinggi lebih mampu mengelola perubahan sistem kerja berbasis teknologi tanpa mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, program peningkatan keterampilan digital menjadi strategi prioritas dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

Fleksibilitas Kerja dan Adaptasi Organisasi Publik

Fleksibilitas kerja mencerminkan kemampuan organisasi untuk mengatur pola kerja sesuai kebutuhan dan perubahan situasional tanpa mengganggu produktivitas. Azizah & Athoillah, (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional pegawai, sekaligus memperkuat kemampuan adaptasi organisasi terhadap krisis. Dalam konteks organisasi publik, fleksibilitas dapat berupa penerapan sistem kerja hibrida, jam kerja dinamis, dan penggunaan teknologi kolaboratif. Sinaga et al., (2025) menggarisbawahi bahwa fleksibilitas kerja di sektor publik masih menghadapi kendala birokratis, sehingga dibutuhkan reformasi kebijakan yang memungkinkan adaptasi lebih cepat terhadap perubahan digital. Fleksibilitas kerja bukan hanya strategi efisiensi, tetapi juga sarana untuk menjaga keberlanjutan ekonomi dan kualitas layanan publik.

Inovasi Berbasis Data sebagai Penggerak Ketahanan Ekonomi

Inovasi berbasis data berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat di lingkungan kerja digital. Menurut Sulistyawati (2024), penggunaan data analitik memungkinkan organisasi mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan meningkatkan nilai tambah ekonomi secara berkelanjutan. Dalam konteks Pemerintah Kota Banjarbaru, inovasi berbasis data dapat memperkuat efektivitas strategi tenaga kerja adaptif dengan memberikan informasi real-time mengenai kinerja pegawai dan kebutuhan pelatihan

digital. Sulaeman (2025) juga menekankan bahwa integrasi data dalam sistem manajemen sumber daya manusia membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan berbasis bukti yang mendukung ketahanan ekonomi jangka panjang.

Ketahanan Ekonomi dalam Perspektif Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ketahanan ekonomi pada dasarnya mencerminkan kemampuan suatu sistem organisasi untuk mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan di tengah tekanan eksternal. Dalam perspektif ekonomi sumber daya manusia, tenaga kerja yang adaptif merupakan modal utama dalam menghadapi perubahan struktural akibat disrupsi teknologi. Siagian & SH, (2023) menyebutkan bahwa organisasi dengan tenaga kerja berdaya adaptasi tinggi cenderung memiliki ketahanan ekonomi yang lebih baik karena mampu menyesuaikan fungsi dan strategi kerja dengan cepat. Sementara itu, Setyanti (2025) menekankan pentingnya investasi jangka panjang dalam pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi mempertahankan daya saing ekonomi lokal.

Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (mixed-methods) dengan desain penjelasan berurutan (sequential explanatory design) (Habibullah et al., 2025). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara strategi tenaga kerja adaptif dan ketahanan ekonomi organisasi publik. Desain explanatory sequential efektif digunakan untuk menjelaskan hasil temuan kuantitatif melalui pendalaman kualitatif, sehingga menghasilkan interpretasi yang lebih kontekstual. Pada tahap pertama, penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh dimensi strategi tenaga kerja adaptif meliputi peningkatan keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data terhadap ketahanan ekonomi organisasi. Tahap kedua dilakukan secara kualitatif untuk memahami lebih dalam mekanisme adaptasi tenaga kerja dan konteks implementasi strategi adaptif di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.

Partisipan dan Teknik Pengambilan Sampel

Partisipan pada tahap kuantitatif terdiri dari 60 aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di berbagai unit strategis Pemerintah Kota Banjarbaru. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik purposive stratified sampling, yaitu pemilihan berdasarkan jabatan dan keterlibatan dalam program digitalisasi pemerintahan. Kriteria partisipan meliputi: (1) pegawai aktif minimal dua tahun, (2) berpartisipasi dalam implementasi sistem kerja digital, dan (3) memiliki pengalaman terkait adaptasi kerja selama proses transformasi digital. Pada tahap kualitatif, dipilih delapan informan kunci yang terdiri atas pejabat struktural, staf teknis, dan pengelola teknologi informasi melalui teknik snowball sampling.

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, yang mencakup tiga variabel utama: keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data, serta satu variabel dependen yaitu ketahanan ekonomi organisasi. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam semi-terstruktur yang difokuskan pada pengalaman partisipan dalam mengimplementasikan strategi adaptif, kendala yang dihadapi, serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi. Setiap wawancara berlangsung selama 45–60 menit dan dilakukan secara tatap muka di lingkungan kerja partisipan. Seluruh proses wawancara direkam dan ditranskrip verbatim dengan persetujuan responden untuk menjaga keakuratan data.

Prosedur Penelitian

Proses penelitian dilakukan dalam beberapa tahap sistematis. Pertama, dilakukan studi literatur untuk merumuskan variabel dan menyusun instrumen penelitian. Kedua, tahap pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada ASN yang telah memenuhi kriteria. Ketiga, hasil kuantitatif dianalisis untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel dan menentukan area yang perlu pendalaman kualitatif. Keempat, tahap wawancara kualitatif dilakukan terhadap informan kunci untuk menjelaskan hasil statistik dan menggali makna di balik temuan tersebut. Terakhir, dilakukan integrasi hasil antara data kuantitatif dan kualitatif (data integration) untuk menghasilkan kesimpulan yang utuh. Seluruh tahapan dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk persetujuan partisipan, kerahasiaan data, dan prinsip sukarela.

Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan statistik deskriptif dan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menguji kekuatan dan signifikansi hubungan antarvariabel independen dan dependen (Aflah et al., 2025). Uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan keandalan model. Data kualitatif dianalisis menggunakan analisis tematik dengan langkah-langkah: membaca transkrip secara menyeluruh, melakukan open coding, mengidentifikasi tema-tema utama, dan menghubungkan temuan dengan hasil kuantitatif. Triangulasi sumber dan member checking digunakan untuk meningkatkan kredibilitas data, sementara peer debriefing dilakukan untuk menjaga objektivitas interpretasi (Dewi & SH, 2025). Integrasi hasil analisis menghasilkan pemahaman holistik tentang bagaimana strategi tenaga kerja adaptif berkontribusi terhadap ketahanan ekonomi organisasi publik di era pasca-transformasi digital.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Model Penelitian dan Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan model analisis yang menguji tiga variabel independen Peningkatan Keterampilan Digital (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2), dan Inovasi Berbasis Data (X_3) terhadap variabel dependen Ketahanan Ekonomi Organisasi (Y), dengan pendekatan mixed-methods explanatory sequential. Responden berjumlah 60 ASN aktif di Pemerintah Kota Banjarbaru yang terlibat langsung dalam penerapan sistem digital, sementara delapan informan kunci diwawancarai untuk memperdalam hasil kuantitatif. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia produktif dan memiliki masa kerja di atas lima tahun, sehingga dianggap representatif untuk mengukur kemampuan adaptif di lingkungan kerja digital.

Pengaruh Peningkatan Keterampilan Digital terhadap Ketahanan Ekonomi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan digital (X_1) berpengaruh signifikan terhadap ketahanan ekonomi organisasi ($p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan ASN dalam menguasai teknologi digital, semakin kuat ketahanan ekonomi institusi publik.

Tabel 1. Hasil Regresi Parsial – Peningkatan Keterampilan Digital

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Keterampilan Digital (X_1)	0.421	4.872	0.000	Pengaruh positif dan signifikan

Temuan kualitatif memperkuat hasil ini, di mana ASN menyatakan bahwa peningkatan kemampuan digital membuat pekerjaan lebih efisien dan produktif, serta mengurangi risiko kesalahan operasional: *“Pelatihan digital membuat pekerjaan administrasi lebih cepat dan minim kesalahan. Kalau dulu masih manual, sekarang semuanya bisa real-time.”* (S-02, 15 Juli 2025). Selain itu, pejabat struktural menilai bahwa penguasaan teknologi mempercepat proses pengambilan keputusan: *“Sekarang kami bisa memantau laporan keuangan langsung dari dashboard, jadi keputusan anggaran lebih cepat.”* (P-01, 12 Juli 2025). Temuan ini menggambarkan bahwa kompetensi digital menjadi dasar dari efektivitas kerja dan mendukung keberlanjutan fiskal organisasi publik, sesuai dengan tujuan penelitian yang menekankan pentingnya peran tenaga kerja adaptif terhadap ketahanan ekonomi.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Ketahanan Ekonomi

Fleksibilitas kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan ekonomi organisasi. Sistem kerja hybrid dan kebijakan waktu kerja adaptif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

Tabel 2. Hasil Regresi Parsial – Fleksibilitas Kerja

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0.368	3.955	0.001	Pengaruh positif dan signifikan

Dalam wawancara, ASN menyebut bahwa fleksibilitas membuat mereka mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja di masa transisi digital: *“Sejak sistem kerja hybrid diterapkan, kami bisa mengatur waktu lebih baik dan tetap produktif walau tidak selalu di kantor.”* (P-02, 19 Juli 2025). Staf teknis juga menyampaikan bahwa fleksibilitas meningkatkan efisiensi karena waktu rapat berkurang: *“Koordinasi bisa lewat aplikasi, jadi waktu kerja lebih efektif dan tidak banyak terbuang di rapat.”* (S-01, 14 Juli 2025). Dengan demikian, fleksibilitas kerja berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang memperkuat ketahanan ekonomi organisasi melalui peningkatan efisiensi dan keseimbangan kerja.

Pengaruh Inovasi Berbasis Data terhadap Ketahanan Ekonomi

Inovasi berbasis data (X_3) juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap ketahanan ekonomi organisasi. Pemanfaatan data dalam proses perencanaan dan evaluasi memperkuat efisiensi serta mendorong kebijakan berbasis bukti.

Tabel 3. Hasil Regresi Parsial – Inovasi Berbasis Data

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Inovasi Berbasis Data (X_3)	0.332	3.684	0.002	Pengaruh positif dan signifikan

Informan menegaskan bahwa data kini menjadi elemen utama dalam pengambilan keputusan yang cepat dan akurat: *“Setiap kebijakan sekarang harus berdasarkan data, tidak bisa lagi pakai perkiraan. Semua laporan kami digital.”* (T-02, 17 Juli 2025). ASN juga menilai inovasi berbasis data membantu mereka mendeteksi masalah lebih dini: *“Dari data kita tahu unit mana yang perlu pendampingan tanpa menunggu rapat besar.”* (S-03, 13 Juli 2025). Inovasi berbasis data berfungsi sebagai penggerak efisiensi, memperkuat koordinasi lintas unit, dan berperan langsung dalam menjaga stabilitas ekonomi organisasi publik.

Analisis Model Regresi Ganda – Integrasi Strategi Tenaga Kerja Adaptif

Analisis regresi ganda menunjukkan bahwa ketiga dimensi strategi tenaga kerja adaptif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap ketahanan ekonomi organisasi.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi Ganda

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Sig. F	Interpretasi
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0.821	0.673	0.654	0.000	Model signifikan; 67,3% variasi Y dijelaskan oleh X_1-X_3

Nilai R² sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67,3% variasi ketahanan ekonomi organisasi dapat dijelaskan oleh kombinasi tiga dimensi adaptif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebijakan anggaran dan dukungan kepemimpinan. Keterpaduan strategi adaptif tampak dari bagaimana pegawai memanfaatkan pelatihan digital, sistem kerja fleksibel, dan inovasi berbasis data secara simultan: *“Sekarang semua saling terhubung. Aplikasi, rapat daring, dan data keuangan jadi satu sistem, jadi keputusan lebih cepat dan transparan.”* (P-01, 12 Juli 2025). Pegawai teknis juga mengonfirmasi bahwa sinergi antareleman strategi memperkuat efektivitas kerja: *“Kalau cuma digital tanpa fleksibilitas, ya percuma. Tapi karena ada kebijakan kerja hybrid, kami bisa selesaikan laporan tanpa gangguan.”* (S-02, 15 Juli 2025). Selain itu, dari sisi pengelola TI, integrasi sistem digital dinilai menjadi kunci efisiensi anggaran: *“Begitu semua data dihubungkan antarinstansi, banyak biaya operasional bisa ditekan.”* (T-03, 20 Juli 2025). Dengan demikian, integrasi strategi tenaga kerja adaptif tidak hanya meningkatkan efisiensi teknis, tetapi juga menciptakan daya lenting organisasi publik yang berkelanjutan terhadap perubahan ekonomi digital.

Mekanisme Adaptasi Tenaga Kerja

Analisis tematik terhadap delapan wawancara mendalam mengungkap tiga pola utama adaptasi tenaga kerja di Pemerintah Kota Banjarbaru: adaptasi teknis, adaptasi struktural, dan adaptasi kultural. Pertama, adaptasi teknis dilakukan melalui peningkatan kemampuan digital dan pembelajaran berkelanjutan: *“Dulu banyak yang belum terbiasa dengan aplikasi, tapi setelah ada pelatihan rutin, semuanya jadi terbiasa dan percaya diri.”* (S-03, 13 Juli 2025). Kedua, adaptasi struktural muncul lewat perubahan sistem kerja dan mekanisme koordinasi lintas unit berbasis aplikasi digital: *“Rapat dan pelaporan sekarang lebih cepat karena sistemnya sudah daring semua. Koordinasi antarbidang jadi lebih efisien.”* (P-02, 19 Juli 2025). Ketiga, adaptasi kultural terlihat dari pergeseran nilai dan kebiasaan kerja ASN menuju budaya kolaboratif dan terbuka terhadap inovasi: *“Awalnya banyak yang takut berubah, tapi setelah lihat manfaatnya, semua jadi semangat ikut pelatihan digital.”* (T-01, 16 Juli 2025)

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

Selain tiga bentuk tersebut, hasil wawancara juga menunjukkan adanya mekanisme sosial yang memperkuat proses adaptasi, seperti mentoring antarpegawai: *“Kami saling bantu, terutama yang muda bantu yang senior untuk aplikasi baru.”* (S-01, 14 Juli 2025). Bentuk dukungan kepemimpinan juga disebut sangat menentukan keberhasilan adaptasi: *“Kalau pimpinan aktif ikut sistem baru, staf juga lebih cepat menyesuaikan.”* (P-03, 21 Juli 2025). Secara keseluruhan, mekanisme adaptasi ini membentuk ekosistem kerja yang tangguh, di mana kemampuan teknis, dukungan struktural, dan nilai kultural saling memperkuat ketahanan ekonomi organisasi publik di era pasca-transformasi digital.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi tenaga kerja adaptif memiliki peran signifikan dalam memperkuat ketahanan ekonomi organisasi publik di era pasca-transformasi digital. Temuan kuantitatif bahwa peningkatan keterampilan digital dan fleksibilitas kerja secara langsung berpengaruh terhadap ketahanan ekonomi organisasi mendukung gagasan bahwa tenaga kerja adaptif merupakan elemen inti dalam menjaga keberlanjutan operasional dan fiskal organisasi. Selanjutnya, inovasi berbasis data memoderasi atau memperkuat efek dari kedua strategi tersebut, menunjukkan bahwa teknologisasi bukan hanya pelengkap melainkan penggerak utama adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Peningkatan keterampilan digital tampak secara empiris sebagai strategi adaptif yang efektif. Studi internasional menyebut bahwa tenaga kerja yang memiliki literasi digital tinggi lebih mampu merespon perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi dan turut memperkuat daya tahan ekonomi organisasi (Uludağ, 2023). Dalam konteks organisasi publik, penguasaan aplikasi, sistem digital, dan analitik data memungkinkan efisiensi biaya, peningkatan produktivitas, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan peningkatan keterampilan digital dapat dipandang sebagai fondasi strategis menuju ketahanan ekonomi.

Fleksibilitas kerja juga muncul sebagai faktor penting untuk ketahanan ekonomi organisasi publik. Dalam era digital, organisasi yang menerapkan pola kerja fleksibel seperti sistem kerja hybrid dan jam kerja adaptif cenderung lebih tangguh menghadapi gangguan operasional dan perubahan sistemik. Penerapan fleksibilitas kerja memungkinkan pegawai menyesuaikan ritme kerja mereka terhadap tuntutan digital, menjaga produktivitas, dan menghindari stagnasi operasional saat terjadi perubahan lingkungan kerja atau kebijakan teknologi (Lase et al., 2025). Dengan demikian, fleksibilitas kerja bukan sekadar opsi manajemen SDM, tetapi mekanisme adaptasi yang memperkuat stabilitas ekonomi organisasi.

Inovasi berbasis data menambah lapisan adaptasi melalui pengembangan kapabilitas analitik yang memungkinkan organisasi merespon perubahan dengan cepat dan tepat. Penelitian mengenai transformasi digital dan ketahanan organisasi menegaskan bahwa kemampuan analisis data dan penggunaan sistem digital dalam pengambilan keputusan adalah kunci dalam membangun resilien organisasi (Stafrezar, 2025). Dalam konteks organisasi publik, inovasi data mendukung pengukuran kinerja, perencanaan anggaran, dan respon terhadap perubahan eksternal sehingga memperkuat penemuan bahwa inovasi berbasis data memperkuat efektivitas strategi adaptif tenaga kerja.

Dari sisi konseptual, hasil penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai ketahanan ekonomi organisasi dengan menempatkan strategi tenaga kerja adaptif sebagai faktor mikro yang mendukung ketahanan makro institusi publik (Konorop, 2024). Konsep *dynamic capabilities* yaitu kemampuan organisasi untuk mengubah dan merespon sumber daya dan kompetensinya, relevan dalam penelitian ini mengenai organisasi yang mampu mengembangkan keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data menunjukkan kapasitas adaptasi yang tinggi dan daya tahan yang kuat (Sunaryono et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa ketahanan ekonomi di sektor publik tidak hanya soal anggaran dan kebijakan, tetapi juga tentang kapabilitas manusia dan struktur kerja yang adaptif.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian. Pertama, sampel yang terbatas 60 responden kuantitatif dan delapan informan kualitatif melibatkan satu instansi pemerintahan daerah, sehingga generalisasi ke konteks yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, meskipun desain *mixed-methods* memberikan wawasan hubungan dan mekanisme, penelitian ini bersifat *cross-sectional* dan belum mengeksplorasi efek jangka panjang dari strategi adaptif terhadap ketahanan ekonomi. Penelitian selanjutnya disarankan menerapkan desain *longitudinal* dan memperluas cakupan partisipan agar dapat menguji kausalitas serta generalisasi lebih lanjut.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pembuat kebijakan dan manajemen organisasi publik. Pertama, pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi aparatur perlu dijadikan program strategis jangka panjang. Kedua, kebijakan kerja yang fleksibel harus didukung dengan sistem evaluasi berbasis output agar produktivitas dan akuntabilitas tetap terjaga. Ketiga, pembangunan ekosistem data internal dan lintas-unit serta budaya inovasi harus dimasukkan dalam roadmap transformasi organisasi publik. Dengan demikian, organisasi publik dapat meningkatkan ketahanan ekonomi mereka secara berkelanjutan di era pasca-transformasi digital.

Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa strategi tenaga kerja adaptif yang mencakup peningkatan keterampilan digital, fleksibilitas kerja, dan inovasi berbasis data berperan signifikan dalam memperkuat ketahanan ekonomi organisasi publik di era pasca-transformasi digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan digital dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap ketahanan ekonomi, sedangkan inovasi berbasis data memperkuat efektivitas kedua strategi tersebut melalui peningkatan efisiensi, responsivitas, dan kualitas pengambilan

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

keputusan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketahanan ekonomi organisasi tidak hanya bergantung pada faktor struktural dan kebijakan makro, tetapi juga pada sejauh mana organisasi mampu membangun sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan dinamika lingkungan kerja.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan literatur mengenai hubungan antara strategi tenaga kerja adaptif dan ketahanan ekonomi organisasi publik dengan menekankan peran dynamic capabilities dalam konteks sektor publik. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini memberikan arah kebijakan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada adaptasi digital, peningkatan kompetensi, serta inovasi berbasis data. Oleh karena itu, penguatan kebijakan pelatihan digital, penerapan sistem kerja fleksibel, dan pengembangan infrastruktur data menjadi langkah strategis yang perlu diintegrasikan dalam tata kelola organisasi publik guna membangun ketahanan ekonomi yang berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- Aditiyawarman, M. A. (2025). *How To Improve Employability Skill and Career Adaptability*. Indonesia Emas Group.
- Aflah, F. R., Risnawati, R., & Hamdani, M. F. (2025). Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211.
- Anas, M., Judijanto, L., Rukmana, A. Y., Widyana, S. F., Sudarmi, S., & Lishobrina, L. F. (2025). *Manajemen Kreatif: Seni Mengelola Organisasi Berdaya Saing dan Kompeten Menuju Tantangan Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294–328.
- Dewi, P. M., & SH, M. H. (2025). Metode Penelitian Kualitatif BAB. *Metode Penelitian Kualitatif*, 101.
- Efitra, E., & Pamela, E. (2025). *Ekonomi Sumber Daya Manusia;: Peluang dan tantangan di Era 4.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fahrurrozi, M., SE, M. M., Amrullah, S. H., & Par, M. S. (2025). *Economics Sustainable Keseimbangan Antara Pertumbuhan, Keberlanjutan, Dan Ketahanan*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Habibullah, J. A., Norvaizi, I., & Dewi, D. E. C. (2025). Implementasi mixed methods dalam penelitian pendidikan: Konsep dan aplikasinya. *Peradaban Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 3(1), 17–31.
- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200.
- Handini, N., Darwina, M., & Pangestoeti, W. (2025). Peran Pemerintah Daerah Dalam Mengoptimalkan Potensi Ekonomi Lokal Melalui Inovasi Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(5), 964–986.
- Khaira, N. (2024). Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial dan Z di GoTo Group. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147.

- Konorop, S. Y. (2024). Strategi Kebijakan Pemerintah dalam Mendorong Ketahanan Ekonomi di Tengah Tantangan Global. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 8234–8246.
- Lakat, J., Rotinsulu, T. O., Kawung, G. M. V., Rorong, I. P. F., & Korompis, C. W. M. (2025). Analisis Peran Kebijakan Ekonomi Digital dalam Meningkatkan Akses terhadap Lapangan Kerja di Sulawesi Utara pada Era Transformasi Teknologi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 1–11.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Model Kerja Hibrida: Kajian Teoretis dan Implikasinya terhadap Dinamika Kerja Modern. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 55–79.
- Metris, D., Rasyiddin, A., & Rismanto, C. (2025). *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Rachmawaty, A. Y. U., & Yudaningrum, B. I. (2025). Aktualisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kerja. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 6(01), 27–35.
- Rahmah, S. Z., & Milad, M. K. (2025). Kesiapan Karyawan dalam Menghadapi Transformasi Digital: A Systematic Literature Review tentang Strategi dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Growth*, 23(2), 377–390.
- Rohmah, J., Jannah, W., Aryawati, N. U., & Wahyunintyas, S. P. (2025). Peran Pembangunan Ekonomi dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Unggul di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(3), 70–87.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Siagian, R., & SH, M. H. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Membangun Kemakmuran Melalui Potensi Manusia)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Sinaga, R. C., Sunarto, E. P., Hafiz, Z., & Aji, P. (2025). Reformasi Birokrasi Melalui Regenerasi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Birokrasi Yang Transformatif di Era Digital:-. *Journal of Social Contemplativa*, 3(2), 114–125.
- Stafrezar, B. (2025). Manajemen Perusahaan di Era 4.0: Studi tentang Kepemimpinan Adaptif dan Agilitas Organisasi. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences*, 3(3), 184–195.
- Sulaeman, M. M. (2025). Peran Strategi Integratif Optimalisasi Sistem Informasi Bisnis berbasis Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pendekatan Manajemen Personalia Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 553–562.
- Sulistiyawati, U. S. (2024). Decoding big data: Mengubah data menjadi keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 1(2), 58–71.
- Sunaryono, S., Aswan, M. K., Maulana, A. W., Adiatma, T., Irayani, I., Minarsi, A., Juansa, A., Putri, I. G. A. P. T., Rianty, E., & Rusmini, R. (2025). *The Art Of Management: Menciptakan Organisasi yang Adaptif dan Inovatif*. PT. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.
- Uludağ, C. Ç. (2023). Digital Literacy (Competency) And Readiness for Organizational

EISSN 2961-9394

Volume : 5
Nomor : 1
Bulan : January-June
Tahun : 2026
Halaman : 71-84

Change: The Mediator Role of Resistance to Change. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 704–717.

Zein, M. H. M. (2023). *Reformasi birokrasi: Dunia birokrasi dan pemerintahan*. Sada Kurnia Pustaka.