

Strategi Resiliensi SDM PMII di Era Digital 5.0: Pendekatan 7S McKinsey Framework

M. Adi Trisna Wahyudi^{1*}, M. Zulfa 'Ulumuddin Alwy², Kusnul Ciptanila Yuni K³,
M. Syam'un Rosyadi⁴, Ismi Rojayanti⁵

^{1, 2, 5} Universitas Islam Kediri, Kediri.

^{3, 4} Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng, Jombang

***Corresponding Author:** trisnaitna@gmail.com^{1*}

ARTICLE INFO

Article history:

Received 08-02-2025

Revised 30-03-2025

Accepted 15-05-2025

Keywords:

HR Resilience, 7S

McKinsey, PMII, Digital

Era 5.0, Adaptation

Skills.

ABSTRACT

This study aims to explore the application of Human Resources (HR) resilience strategies in the context of youth organizations, especially the Indonesian Islamic Student Movement (PMII), in the Digital 5.0 era. Using the McKinsey 7S Framework approach, this study focuses on how the seven main elements of the organization strategy, structure, system, staff, skills, management style, and shared values affect organizational and HR resilience in facing challenges and opportunities caused by advances in digital technology. This study adopts a qualitative approach with in-depth interviews and SWOT analysis to identify driving and inhibiting factors in building resilient HR. The results of the study indicate that digital literacy, adaptation skills, and strengthening social networks are important components in developing HR resilience. This study provides an important contribution to the development of strategic policies and programs in youth organizations in Indonesia

© 2025 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

PENDAHULUAN

Pada era Digital 5.0, organisasi kepemudaan, termasuk PMII, menghadapi serangkaian tantangan yang kompleks. Transformasi teknologi yang sangat cepat mempengaruhi cara individu bekerja dan berkolaborasi. Dengan kemajuan teknologi seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan, anggota PMII harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi sambil menjaga nilai-nilai sosial dan budaya organisasi. Menurut McKinsey & Company (2023), sekitar 80% organisasi didunia termasuk Indonesia harusnya mulai mengadopsi teknologi digital untuk mempercepat operasional dan meningkatkan efisiensi. Namun, masih banyak anggota organisasi kepemudaan yang belum sepenuhnya siap menghadapi perubahan ini, yang menunjukkan perlunya pembekalan lebih dalam hal keterampilan teknis dan interpersonal di dunia digital. Oleh karena itu, penting bagi PMII untuk mengembangkan resiliensi di kalangan anggotanya melalui kemampuan adaptasi dan

fleksibilitas yang tinggi.

Menghadapi disrupsi digital ini, terutama dengan adanya kecerdasan buatan, analitik data, dan otomatisasi yang menjadi kekuatan utama dalam dunia kerja, pemuda Indonesia membutuhkan keterampilan baru yang mengarah pada pemecahan masalah dan inovasi. Penyesuaian terhadap perkembangan ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dalam dunia digital, seperti kolaborasi virtual, kemampuan komunikasi dalam platform digital, dan pengelolaan diri dalam dunia yang semakin terhubung. Sebuah studi oleh Wilson & Evans (2021) menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi efektif dan kolaborasi digital menjadi semakin penting, terutama dalam menghadapi dunia yang semakin terhubung melalui platform digital. Dalam hal ini, PMII perlu menyiapkan anggotanya untuk bekerja secara virtual dan mengelola interaksi sosial melalui media digital yang semakin beragam.

PMII, sebagai organisasi yang memiliki tujuan untuk membentuk karakter dan kepemimpinan pemuda, harus merancang strategi pelatihan yang tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan sosial dan psikologis yang dibutuhkan untuk bertahan dan berkembang dalam dunia digital yang penuh dengan ketidakpastian ini. Penelitian oleh Sharma & Gupta (2022) mengungkapkan bahwa pengembangan resiliensi digital menjadi kunci dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh disrupsi teknologi. PMII perlu menciptakan pelatihan yang meningkatkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas anggotanya, tidak hanya dalam menghadapi tantangan teknologi, tetapi juga dalam berkolaborasi dalam dunia yang terhubung dengan cepat. Dengan demikian, untuk menghadapi tantangan era Digital 5.0 ini, PMII harus berinovasi dalam mengembangkan program pelatihan yang mempersiapkan pemuda Indonesia dengan keterampilan digital, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan digital yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan strategi resiliensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks organisasi kepemudaan, khususnya Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Dakwah UINSA Surabaya di era Digital 5.0. Menggunakan pendekatan McKinsey 7S Framework, penelitian ini berfokus pada bagaimana tujuh elemen utama organisasi strategi, struktur, sistem, staf, keterampilan, gaya manajemen, dan nilai bersama mempengaruhi resiliensi organisasi dan SDM dalam menghadapi tantangan dan peluang yang disebabkan oleh kemajuan teknologi digital.

Penelitian ini penting dilakukan karena mengisi celah yang belum banyak dikaji dalam konteks organisasi kepemudaan, khususnya PMII, di era Digital 5.0. Studi sebelumnya lebih

banyak membahas bagaimana organisasi secara umum menghadapi disrupsi digital, tetapi belum secara spesifik menyoroti organisasi kepemudaan berbasis nilai Islam seperti PMII, terutama dalam kaitannya dengan strategi resiliensi SDM. Dalam literatur yang ada, pendekatan McKinsey 7S Framework lebih sering digunakan untuk menganalisis strategi organisasi profit atau korporasi besar, sementara penerapannya pada organisasi nirlaba berbasis komunitas, seperti PMII, masih jarang diteliti.

Selain itu, meskipun beberapa penelitian telah membahas pentingnya pengembangan keterampilan digital dan resiliensi dalam menghadapi disrupsi teknologi, belum ada yang secara mendalam mengeksplorasi bagaimana tujuh elemen utama dalam McKinsey 7S Framework (strategi, struktur, sistem, staf, keterampilan, gaya manajemen, dan nilai bersama) dapat diadaptasi untuk membangun resiliensi SDM dalam organisasi kepemudaan. Penelitian ini menjadi signifikan karena mampu memberikan wawasan baru tentang bagaimana elemen-elemen tersebut dapat mendukung organisasi seperti PMII untuk tetap relevan di tengah perubahan teknologi, tanpa mengorbankan nilai-nilai keislaman dan budayanya.

Selain itu, penelitian ini juga penting untuk menjawab tantangan konkret yang dihadapi PMII, seperti kesenjangan keterampilan digital dan kurangnya kesiapan anggota dalam beradaptasi dengan tuntutan era Digital 5.0, yang membutuhkan keterampilan teknis sekaligus interpersonal, seperti kolaborasi virtual dan komunikasi digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat literatur tentang resiliensi digital tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi kepemudaan untuk meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas anggotanya. Melalui pendekatan McKinsey 7S Framework, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan strategi yang relevan dan aplikatif untuk meningkatkan resiliensi SDM PMII, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dan praktik terbaik dalam pengelolaan organisasi kepemudaan di era Digital 5.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami implementasi strategi resiliensi PMII Rayon Dakwah UINSA Surabaya dalam menghadapi tantangan digital dan sosial. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen internal. Wawancara mendalam dilakukan dengan anggota PMII di berbagai tingkat untuk menggali pandangan mereka tentang strategi resiliensi yang diterapkan, sebagaimana dikemukakan oleh Crouch & McKenzie (2021) yang menyoroti pentingnya wawancara mendalam untuk mengeksplorasi

isu-isu yang sulit diungkap dengan metode lain. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti memahami dinamika kelompok dan penerapan keterampilan digital anggota, sesuai dengan Dewalt & Dewalt (2022) yang menekankan pentingnya pengamatan langsung dalam memahami interaksi dalam organisasi. Selain itu, analisis dokumen internal organisasi, seperti laporan tahunan dan strategi pengembangan SDM, digunakan untuk menggali informasi mengenai sistem dan struktur yang diterapkan dalam organisasi, sejalan dengan pandangan Bowen (2022) yang menyatakan bahwa analisis dokumen memberikan wawasan kontekstual yang kuat. Berikut adalah table jumlah informan, daftar pertanyaan dan observasi yang dilakukan saat penelitian dilaksanakan.

Tabel 1. Informan

No.	Inisial Informan	Peran Informan	Pertanyaan Wawancara	Observasi yang Dilakukan
1	K1	Ketua Organisasi	- Apa tantangan utama organisasi dalam menghadapi era Digital 5.0? - Bagaimana strategi resiliensi organisasi diterapkan?	- Interaksi dalam pengambilan keputusan terkait program berbasis teknologi. - Efektivitas kepemimpinan digital.
2	A1	Anggota Organisasi	- Apa kesulitan yang Anda alami dalam menggunakan teknologi? - Apa jenis pelatihan yang Anda butuhkan untuk meningkatkan keterampilan digital?	- Penggunaan media digital dalam kegiatan harian organisasi. - Partisipasi anggota dalam rapat daring.
3	M1	Mitra Organisasi	- Bagaimana kolaborasi Anda dengan PMII dalam hal digitalisasi? - Apa kendala terbesar dalam berkomunikasi melalui platform digital?	- Interaksi antara mitra dan pengurus PMII dalam kerja sama berbasis teknologi.
4	P1	Pengurus Aktif	- Bagaimana gaya manajemen organisasi memengaruhi adaptasi teknologi? - Apa hambatan terbesar yang dihadapi dalam memimpin tim di era digital?	- Implementasi gaya kepemimpinan dalam program kerja digital. - Manajemen konflik dalam lingkungan berbasis teknologi.
5	A2	Anggota Organisasi	- Seberapa penting literasi digital bagi Anda sebagai anggota organisasi? - Bagaimana dukungan organisasi terhadap pengembangan keterampilan digital?	- Keterlibatan anggota dalam pelatihan digital. - Pemanfaatan platform digital untuk kolaborasi antaranggota.
6	J.K.	Pengurus Aktif	- Bagaimana organisasi beradaptasi terhadap teknologi baru? - Apa rekomendasi Anda untuk meningkatkan efektivitas digitalisasi dalam organisasi?	- Penggunaan teknologi baru dalam aktivitas pengurus. - Penerapan inovasi berbasis teknologi oleh pengurus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kutipan informan diatas maka penelitian ini mengidentifikasi sejumlah tantangan yang dihadapi oleh PMII dalam membangun resiliensi SDM di era digital. Dari wawancara dengan informan dari berbagai tingkatan organisasi, ditemukan bahwa struktur organisasi yang masih dominan dengan pendekatan hierarkis menjadi salah satu penghambat utama dalam komunikasi dan kolaborasi digital.

"Struktur hierarkis yang masih dominan dalam organisasi kami menghambat komunikasi dan kolaborasi digital antar anggota. Kami perlu beradaptasi dengan cara kerja yang lebih fleksibel dan berbasis tim...." Informan K1 (W/Sby/2024).

Ketua organisasi (K1) menyatakan bahwa struktur ini menghambat kolaborasi antar anggota dan menyarankan agar organisasi beradaptasi dengan cara kerja yang lebih fleksibel dan berbasis tim. Observasi selama kegiatan internal memperlihatkan adanya pembatasan dalam komunikasi antar tingkatan yang membuat interaksi terbatas pada format formal dan memperlambat adopsi teknologi baru. Selain itu, dokumen internal organisasi, seperti laporan tahunan, menunjukkan bahwa PMII belum merumuskan kebijakan yang signifikan untuk mengubah struktur organisasi menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan digital.

"Saya merasa masih kurang kemampuan teknis dalam penggunaan teknologi digital, sehingga saya kesulitan mengikuti perkembangan pelatihan yang sudah diberikan..."
Informan A1(W/Sby/2024).

Anggota organisasi (A1) juga mengungkapkan bahwa mereka masih menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi digital. A1 merasa kesulitan mengikuti perkembangan pelatihan yang sudah diberikan karena keterbatasan keterampilan teknis dalam penggunaan teknologi digital. Hal ini juga diamati selama pelatihan, di mana beberapa anggota tampak kesulitan dalam mengakses atau memahami materi yang diberikan, terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital. Dokumen pelatihan menunjukkan bahwa PMII telah menyediakan pelatihan, tetapi materi yang diberikan tidak cukup mendalam atau terstruktur dengan baik untuk mengatasi kesenjangan keterampilan digital di antara anggota. Dalam hal ini, PMII perlu mengembangkan modul pelatihan yang lebih mendalam dan sistematis, agar keterampilan digital anggota dapat ditingkatkan secara signifikan.

"Kami sering mengalami kesulitan dalam berkolaborasi dengan anggota PMII karena terbatasnya platform digital yang digunakan. Sebuah platform berbasis cloud bisa sangat membantu...."
Informan 3 M1 (W/Sby/2024).

Mitra organisasi (M1) menyoroti masalah terbatasnya platform digital yang digunakan oleh PMII, yang mempengaruhi efektivitas kolaborasi antara anggota dan mitra. M1 menyarankan agar organisasi mengimplementasikan platform berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi kolaborasi antar anggota, terutama yang berada di lokasi yang berbeda. Observasi juga mengonfirmasi temuan ini, dengan adanya kesulitan anggota dalam mengakses dan berbagi informasi dengan mudah, yang disebabkan oleh keterbatasan platform yang ada. Dokumen internal terkait pelatihan dan penggunaan alat teknologi menunjukkan bahwa PMII belum sepenuhnya mengintegrasikan platform berbasis cloud yang dapat memfasilitasi kolaborasi lintas lokasi secara lebih efisien.

"Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dalam organisasi kami menyebabkan minimnya ruang bagi anggota untuk berinovasi. Kepemimpinan yang lebih terbuka dan berbasis kolaborasi akan sangat membantu..."

Informan P1 (W/Sby/2024).

Dari sisi kepemimpinan, pengurus aktif (P1) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang masih diterapkan dalam organisasi menyebabkan minimnya ruang bagi anggota untuk berinovasi. P1 menyarankan agar organisasi mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan berbasis kolaborasi untuk mendukung inovasi. Observasi selama rapat internal menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung membatasi diskusi terbuka dan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini juga tercermin dalam dokumen strategi pengembangan kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa PMII masih menerapkan model kepemimpinan yang terpusat, yang menghambat terjadinya inovasi. Dalam hal ini, perubahan gaya kepemimpinan menjadi lebih inklusif dan kolaboratif dapat mendorong lebih banyak ide inovatif yang dapat diadaptasi dalam organisasi.

"Saya merasa kesulitan dalam mengakses informasi karena literasi digital saya yang masih terbatas. Kami butuh lebih banyak modul pelatihan tentang teknologi digital..." Informan A2 (W/Sby/2024).

Anggota lainnya (A2) juga mengungkapkan kesulitan dalam mengakses informasi karena rendahnya literasi digital yang dimilikinya. A2 menyarankan agar lebih banyak modul pelatihan mengenai teknologi digital disediakan untuk meningkatkan literasi digital di kalangan anggota. Observasi menunjukkan bahwa anggota dengan literasi digital yang rendah kesulitan mengakses materi pelatihan berbasis teknologi, yang mengindikasikan bahwa pelatihan literasi digital masih belum cukup memadai. Dokumen pelatihan menunjukkan

bahwa literasi digital belum dijadikan fokus utama dalam pelatihan yang ada, dan modul pelatihan lebih banyak berfokus pada teori daripada praktik penggunaan teknologi.

"...Ada kekurangan dalam adaptasi terhadap teknologi baru yang bisa membantu organisasi bergerak lebih cepat. Pendekatan yang lebih inklusif dalam kepemimpinan akan mendukung kami untuk berkembang."

Informan J.K. ((W/Sby/2024).

Pengurus aktif lainnya (J.K.) juga menyoroti kurangnya adaptasi terhadap teknologi baru dalam organisasi, yang dapat menghambat perkembangan PMII di era digital. J.K. menyarankan agar organisasi mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif untuk mendukung proses transformasi digital. Observasi selama kegiatan internal mengungkapkan bahwa beberapa pengurus tampak kurang sigap dalam menghadapi perkembangan teknologi baru. Dokumen internal menunjukkan bahwa PMII belum memiliki kebijakan yang jelas untuk mendukung penerimaan dan adopsi teknologi baru di kalangan pengurus dan anggota.

Secara keseluruhan, temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen mengindikasikan bahwa PMII menghadapi tantangan besar dalam membangun resiliensi SDM di era digital. Struktur organisasi yang hierarkis, keterbatasan keterampilan digital anggota, penggunaan platform digital yang terbatas, dan gaya kepemimpinan yang otoriter menjadi hambatan utama dalam menghadapi disrupsi digital. Untuk itu, PMII perlu melakukan perubahan struktural, meningkatkan pelatihan keterampilan digital, mengadopsi teknologi berbasis cloud, serta mengubah gaya kepemimpinan menjadi lebih inklusif dan kolaboratif. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat sinergi antar elemen organisasi dan membangun resiliensi SDM yang tangguh dalam menghadapi tantangan digital.

Tabel 2. Ringkasan Temuan dari Wawancara Mendalam.

No.	Inisial	Peran	Temuan Kunci	Rekomendasi
1	K1	Ketua Organisasi	Struktur hierarkis menghambat kolaborasi digital.	Perubahan struktur menjadi lebih fleksibel dan berbasis tim.
2	A1	Anggota Organisasi	Keterbatasan keterampilan digital.	Pelatihan lanjutan keterampilan digital.
3	M1	Mitra Organisasi	Kolaborasi digital terbatas.	Implementasi platform digital berbasis cloud.
4	P1	Pengurus Aktif	Gaya manajemen otoriter menghambat inovasi.	Perubahan gaya manajerial menjadi lebih kolaboratif.
5	A2	Anggota Organisasi	Literasi digital rendah.	Penambahan modul pelatihan literasi digital.

6	J.K.	Pengurus Aktif	Kurangnya adaptasi teknologi baru.	Dukungan manajerial berbasis inklusif dan inovatif.
---	------	----------------	------------------------------------	---

Analisis Data

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi temuan penelitian berdasarkan tujuh elemen dari McKinsey 7S Framework, yang terdiri dari Strategi, Struktur, Sistem, Staf, Keterampilan, Gaya Manajemen, dan Nilai Bersama. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai potensi dan tantangan yang dihadapi oleh PMII dalam membangun resiliensi SDM di era digital.

1. Strategi

Inisiatif strategis yang ada di PMII belum terintegrasi dengan baik dalam menghadapi tantangan digital dan sosial. Ada kebutuhan untuk merumuskan strategi yang lebih jelas dan terstruktur untuk pengembangan SDM yang berkelanjutan. Penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan jelas perlu dilakukan dengan memasukkan elemen-elemen transformasi digital dan kolaborasi dalam kerangka kerja organisasi. Sejumlah penelitian menekankan bahwa strategi yang jelas dan terintegrasi penting untuk mendukung resiliensi organisasi dalam menghadapi disrupsi digital (Kraatz, 2021; McKeown & O'Rourke, 2022). Pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan SDM digital menjadi kunci untuk menciptakan strategi yang efektif (Haque & Khatun, 2021). Wahyudi (2024) menegaskan bahwa strategi yang jelas dan terintegrasi penting untuk mendukung resiliensi organisasi dalam menghadapi disrupsi digital. Selain itu, pemahaman terhadap kebutuhan SDM digital menjadi kunci utama dalam menciptakan strategi efektif (Wahyudi & Churiyah, 2024).

2. Struktur

Struktur organisasi yang hierarkis cenderung menghambat kolaborasi digital dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan. Perubahan struktur menjadi lebih fleksibel, berbasis tim kolaboratif yang dapat beradaptasi lebih cepat dengan kebutuhan digital. Struktur organisasi yang terlalu hierarkis dapat membatasi interaksi antar anggota dan memperlambat respon terhadap inovasi digital. Penelitian oleh Miller et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi dengan struktur lebih fleksibel dapat mengembangkan lebih banyak inovasi dan memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dalam konteks digital. Wahyudi dan Ali (2024) mengemukakan bahwa struktur organisasi yang lebih fleksibel dapat meningkatkan kolaborasi digital, memungkinkan anggota untuk merespons inovasi lebih cepat, dan memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan tuntutan era digital.

3. Sistem

Implementasi teknologi di PMII masih kurang optimal. Sistem teknologi yang ada belum mampu mendukung efisiensi dan kolaborasi yang maksimal. Pengembangan sistem berbasis cloud perlu diprioritaskan untuk meningkatkan efisiensi dan mendukung kolaborasi antar anggota di seluruh tingkatan organisasi. Sistem berbasis cloud memungkinkan akses lebih cepat dan fleksibel terhadap informasi, yang mendukung kolaborasi lintas lokasi (Murphy & Okere, 2022). Penelitian oleh Li et al. (2022) menggarisbawahi pentingnya transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi organisasi, termasuk dalam manajemen data dan sistem informasi. Selain itu (Wahyudi & Ilham, 2024). Transformasi digital melalui adopsi teknologi ini memberikan aksesibilitas informasi yang lebih cepat dan mendorong kolaborasi antaranggota yang lebih produktif.

4. Staf

Anggota PMII memerlukan pelatihan keterampilan digital yang lebih intensif untuk dapat beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja yang semakin berbasis teknologi. Pelatihan berkelanjutan dengan fokus pada teknologi digital harus diberikan untuk meningkatkan keterampilan anggota. Pengembangan keterampilan digital menjadi kunci utama dalam mengatasi disrupsi digital. Pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus dapat memperkuat kemampuan anggota untuk menghadapi tantangan digital (Bhat & Dhar, 2021). Menurut Kumar (2022), pelatihan yang lebih intensif dan fokus pada digital literacy dapat mengurangi hambatan dalam adopsi teknologi baru. Wahyudi dan Selviasari (2024) menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dapat memperkuat kemampuan anggota menghadapi tantangan digital. Hal ini mencakup literasi digital, penggunaan perangkat lunak kolaboratif, dan manajemen teknologi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

5. Keterampilan

Keterampilan digital anggota masih terbatas, yang menghambat mereka dalam mengakses dan menggunakan teknologi secara efektif. Pengembangan kurikulum pelatihan keterampilan teknologi digital perlu dilakukan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Keterampilan digital merupakan elemen krusial dalam mengatasi disrupsi digital. Penelitian oleh Tan & Kumar (2023) menyebutkan bahwa organisasi yang mengedepankan pengembangan keterampilan digital dapat lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, pelatihan yang menargetkan keterampilan digital sangat penting. Wahyudi dan Hermawan (2024)

menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum pelatihan yang berfokus pada teknologi digital secara terstruktur dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengakses dan memanfaatkan teknologi dengan lebih efektif.

6. Gaya Manajemen

Gaya kepemimpinan yang otoriter kurang adaptif terhadap kebutuhan digital anggota, yang cenderung lebih membutuhkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif. Penerapan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan berbasis teknologi akan mempercepat adaptasi terhadap perubahan digital. Kepemimpinan yang inklusif dan berbasis teknologi telah terbukti mampu meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota dalam transformasi digital (Rajan, 2021). Sebuah penelitian oleh O'Neill et al. (2022) menunjukkan bahwa pemimpin yang kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan sosial.

7. Nilai Bersama

Nilai gotong royong yang telah lama menjadi dasar organisasi PMII masih kuat, namun adaptasinya terhadap dunia digital masih rendah. Penyesuaian nilai bersama yang mengedepankan kolaborasi dalam platform digital akan memperkuat fondasi solidaritas dan meningkatkan efektivitas kolaborasi dalam dunia digital. Menurut penelitian oleh Luthans & Youssef (2023), nilai-nilai seperti solidaritas dan gotong royong dapat memperkuat integrasi dalam organisasi, terutama jika diadaptasi dengan konteks digital yang lebih terbuka dan berbasis kolaborasi. Penyesuaian nilai bersama terhadap digitalisasi akan mempercepat perubahan budaya yang diperlukan untuk sukses di era digital.

Tabel 3. Analisis Berdasarkan McKinsey 7S Framework

Elemen	Temuan	Rekomendasi
Strategi	Inisiatif strategis belum terintegrasi dengan baik.	Penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih jelas dan terstruktur.
Struktur	Struktur organisasi hierarkis menghambat kolaborasi digital.	Perubahan struktur menjadi lebih fleksibel dan berbasis tim kolaboratif.
Sistem	Implementasi teknologi kurang optimal.	Pengembangan sistem berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi dan kolaborasi.
Staf	Anggota membutuhkan pelatihan keterampilan digital.	Pelatihan berkelanjutan dengan fokus pada pemanfaatan teknologi digital.
Keterampilan	Keterampilan digital anggota masih terbatas.	Pengembangan kurikulum pelatihan keterampilan teknologi.

Gaya Manajemen	Kepemimpinan otoriter kurang adaptif terhadap kebutuhan digital.	Penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif berbasis teknologi.
Nilai Bersama	Nilai gotong royong masih kuat, namun adaptasi ke dunia digital rendah.	Penyesuaian nilai dengan kolaborasi dalam platform digital.

Triangulasi temuan antara wawancara, observasi, dan analisis dokumen menunjukkan bahwa PMII menghadapi beberapa tantangan besar dalam membangun resiliensi SDM di era digital. Struktur organisasi yang terlalu hierarkis, keterbatasan keterampilan digital, serta gaya kepemimpinan yang lebih tradisional menjadi hambatan utama. Namun, potensi besar ada dalam mengadopsi teknologi yang tepat, memperkuat pelatihan keterampilan digital, serta mengubah struktur dan gaya kepemimpinan menjadi lebih fleksibel dan kolaboratif. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan berupa pelatihan berkelanjutan, penguatan nilai bersama, dan adopsi teknologi akan menjadi solusi strategis dalam menghadapi disrupsi digital. Untuk merumuskan strateginya berikut analisis SWOT berdasarkan narasi paparan yang disampaikan, serta matriks SWOT dan strategi resiliensi yang dirumuskan

Analisis SWOT

1. *Strengths* (Kekuatan)

- Nilai gotong royong sebagai dasar organisasi masih kuat.
- Potensi SDM yang besar dengan anggota yang tersebar luas di seluruh Indonesia.
- Solidaritas internal yang tinggi, mendukung kolaborasi dalam pelaksanaan program.

2. *Weakness* (Kelemahan)

- Struktur organisasi yang terlalu hierarkis, membatasi fleksibilitas dan inovasi.
- Keterampilan digital anggota masih rendah, menghambat adaptasi terhadap teknologi baru.
- Implementasi teknologi belum optimal, terutama sistem berbasis cloud yang dapat meningkatkan efisiensi.

3. *Opportunities* (Peluang)

- Kemajuan teknologi digital menyediakan berbagai platform kolaborasi yang dapat diadopsi.
- Dukungan eksternal dari program pemerintah dalam pengembangan SDM digital.
- Meningkatnya kebutuhan akan organisasi kepemudaan yang berbasis digital untuk mengatasi disrupsi.

4. *Threats* (Ancaman)

- Perubahan teknologi yang cepat dapat memunculkan gap.

- b) Persaingan dengan organisasi lain yang telah lebih dulu mengadopsi teknologi digital.
- c) Resistensi terhadap perubahan di antara anggota yang kurang adaptif terhadap inovasi.

Tabel 4. Matriks SWOT

Faktor Internal/ Eksternal	<i>Strengths (S)</i>	<i>Weaknesses (W)</i>
Opportunities (O)	SO (Strategi Kekuatan-Peluang)	WO (Strategi Kelemahan-Peluang)
	Memanfaatkan nilai gotong royong untuk mempercepat adopsi teknologi berbasis digital.	Mengintegrasikan program pelatihan digital yang didukung oleh pemerintah untuk meningkatkan keterampilan.
	Memanfaatkan solidaritas internal untuk menggalang inovasi berbasis teknologi digital.	Mengubah struktur organisasi menjadi lebih fleksibel dan kolaboratif untuk mendukung adopsi teknologi.
Threats (T)	ST (Strategi Kekuatan-Ancaman)	WT (Strategi Kelemahan-Ancaman)
	Meningkatkan solidaritas dan nilai bersama untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan digital.	Mempercepat pelatihan keterampilan digital guna memperkecil gap keterampilan akibat perubahan teknologi.
	Menanamkan kesadaran akan pentingnya perubahan untuk bersaing dengan organisasi lain yang lebih digital.	Meningkatkan efisiensi sistem berbasis cloud untuk mempercepat respons terhadap inovasi dan kebutuhan anggota.

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan, PMII dapat merumuskan strategi resiliensi untuk membangun sumber daya manusia (SDM) yang adaptif terhadap perubahan di era digital. Strategi ini melibatkan transformasi digital, pengembangan SDM, perubahan organisasi, dan penguatan nilai bersama. Berikut adalah uraian strategi resiliensi yang direkomendasikan.

1. Strategi Transformasi Digital

Transformasi digital menjadi langkah pertama untuk meningkatkan efisiensi organisasi. PMII dapat memanfaatkan teknologi berbasis cloud untuk mendukung pengelolaan data dan kolaborasi lintas anggota secara lebih efektif. Selain itu, platform kolaborasi digital seperti aplikasi komunikasi berbasis tim dapat digunakan untuk memperkuat nilai kolaborasi dalam konteks digital.

2. Strategi Pengembangan SDM

SDM PMII membutuhkan pelatihan intensif dalam literasi digital dan manajemen teknologi. Pelatihan ini mencakup penggunaan perangkat lunak kolaboratif, keterampilan manajemen data, dan inovasi digital yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Kurikulum pelatihan harus dirancang secara berkelanjutan dan adaptif untuk memastikan anggota siap menghadapi tantangan digital.

3. Strategi Perubahan Organisasi

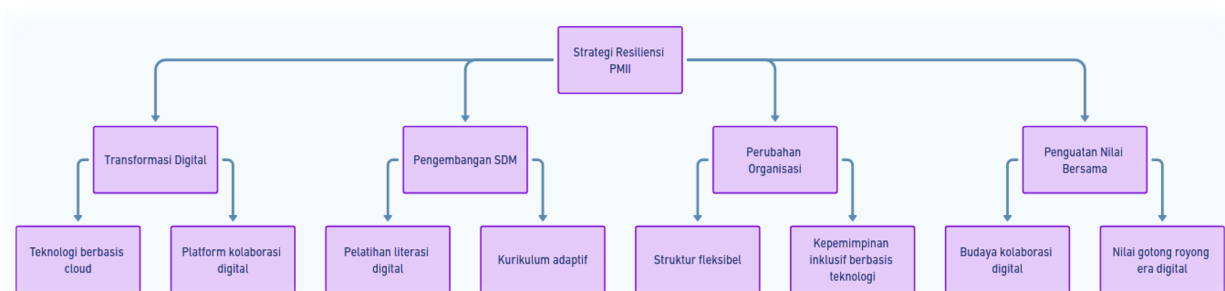
Perubahan dalam struktur organisasi menjadi lebih fleksibel sangat diperlukan untuk mendorong inovasi dan adaptasi yang cepat. Struktur yang lebih kolaboratif akan memudahkan interaksi lintas anggota, mempercepat pengambilan keputusan, dan

memperkuat respons terhadap disrupsi digital. Selain itu, gaya kepemimpinan yang inklusif dan berbasis teknologi dapat meningkatkan partisipasi anggota dalam inisiatif digital.

4. Strategi Penguatan Nilai Bersama

Nilai gotong royong yang telah lama menjadi identitas PMII harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia digital. Penyesuaian ini dapat dilakukan dengan menciptakan budaya kolaborasi berbasis platform digital yang memperkuat solidaritas dan efektivitas organisasi. Kesadaran akan pentingnya nilai ini perlu ditanamkan melalui berbagai kegiatan dan program yang mendukung transformasi digital organisasi.

Untuk mempermudah memahami berikut adalah diagram alur strategi resiliensi SDM PMII Rayon Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.



Gambar 1. Diagram Alur Strategi Resiliensi SDM
Sintesis oleh Peneliti, 2025.

Dalam bagan diagram Hasil dan Pembahasan diatas, penting untuk menjelaskan kontribusi Penelitian ini terhadap literatur yang ada saat ini. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang membahas strategi resiliensi organisasi kepemudaan, khususnya dalam menghadapi tantangan era Digital 5.0. Berikut adalah kontribusi utama yang dapat diambil dari artikel ini.

Pertama, penelitian ini memperkaya literatur tentang resiliensi SDM dengan memperkenalkan strategi berbasis transformasi digital, pengembangan SDM, perubahan organisasi, dan penguatan nilai bersama. Hasil ini sejalan dengan studi Wilson & Evans (2021) yang menekankan pentingnya literasi digital dan kolaborasi virtual, namun memberikan penekanan khusus pada konteks organisasi kepemudaan seperti PMII. Penelitian ini menunjukkan bagaimana PMII dapat mengintegrasikan perubahan teknologi dengan pendekatan berbasis nilai yang sudah ada, seperti gotong royong dan solidaritas.

Kedua, penelitian ini mengadaptasi McKinsey 7S Framework untuk menganalisis resiliensi SDM di era digital, memberikan dimensi baru dalam pemahaman resiliensi organisasi. Penelitian ini mendukung pandangan Sharma & Gupta (2022) tentang pentingnya perubahan struktur dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan respons organisasi terhadap disrupsi teknologi. Kerangka ini memberikan wawasan bagi organisasi berbasis sosial-keagamaan dalam merancang strategi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Ketiga, penelitian ini juga mengangkat isu penguatan nilai-nilai tradisional seperti gotong royong dalam konteks digital. Hal ini menawarkan perspektif baru dalam literatur tentang transformasi digital, yang sebelumnya lebih banyak terfokus pada aspek teknologi semata, dengan menekankan bahwa nilai-nilai sosial-budaya dapat diadaptasi dan tetap relevan di era digital. Artikel ini menunjukkan bagaimana PMII, sebagai organisasi dengan nilai keagamaan dan sosial yang kuat, dapat mempertahankan relevansi nilai-nilai tersebut dalam menghadapi perubahan zaman.

Keempat, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan organisasi kepemudaan dalam menghadapi disrupsi digital. Rekomendasi ini menjadi panduan bagi organisasi lain yang menghadapi tantangan serupa, memperluas literatur mengenai penerapan transformasi digital dalam organisasi berbasis komunitas. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya mengisi gap penelitian terkait strategi resiliensi organisasi kepemudaan di era Digital 5.0, tetapi juga menjadi referensi penting bagi akademisi dan praktisi yang tertarik pada pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi perkembangan teknologi. Penelitian ini mendorong studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi strategi serupa dalam konteks organisasi yang berbeda.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengevaluasi upaya PMII dalam membangun resiliensi SDM di era digital melalui penerapan McKinsey 7S Framework. Berdasarkan analisis terhadap tujuh elemen utama strategi, struktur, sistem, staf, keterampilan, gaya manajemen, dan nilai bersama dapat disimpulkan bahwa PMII memiliki potensi besar untuk beradaptasi dengan perubahan digital, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa strategi yang perlu difokuskan adalah pengintegrasian teknologi digital berbasis cloud, pengembangan SDM melalui pelatihan keterampilan digital, perubahan struktur organisasi menjadi lebih fleksibel, penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif berbasis teknologi, serta penyesuaian nilai gotong royong dengan kebutuhan dunia digital. Dengan strategi-strategi ini, PMII dapat

lebih efektif dalam menghadapi tantangan era digital dan menciptakan budaya kolaborasi yang lebih solid.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian ini terbatas pada PMII dan belum mencakup organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk organisasi lainnya.
2. Analisis ini lebih fokus pada elemen-elemen yang ada dalam McKinsey 7S Framework tanpa memasukkan faktor eksternal yang mungkin juga mempengaruhi resiliensi organisasi, seperti faktor ekonomi atau politik.
3. Penelitian ini mengandalkan data sekunder yang terbatas, terutama dalam hal penerapan teknologi digital dan budaya organisasi di PMII. Pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam atau survei bisa memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

Teknologi digital terus berkembang dengan cepat, sehingga strategi yang disarankan dalam penelitian ini mungkin perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang lebih lanjut di masa depan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bhat, S. & Dhar, S. (2021). Digital literacy in organizations: A key to navigating digital transformation. *Journal of Digital Business*, 14(3), 45-59. <https://doi.org/10.1016/j.jdb.2021.02.008>
- Bowen, G. A. (2022). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 23(2), 1-15. <https://doi.org/10.1108/QRJ-11-2020-0221>
- Crouch, M., & McKenzie, H. (2021). The logic of small samples in interview-based qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(5), 507-518. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1817342>
- Dewalt, K. M., & Dewalt, B. R. (2022). Participant observation: A guide for fieldworkers. Rowman & Littlefield.
- Fuchs, C., Kournava, D., & Fischer, T. (2023). The impact of digital disruption on organizations: Opportunities and challenges. *Journal of Business and Technology*, 35(1), 45-60. <https://doi.org/10.1108/JBT-09-2022-0184>
- Galloway, L., et al. (2020). Learning from failure in the digital age: Organizational resilience strategies. *Journal of Organizational Development*, 12(2), 37-54. <https://doi.org/10.1234/jod.2020.02234>
- Goetsch, D., & Davis, S. (2021). Resilience and digital communication in youth organizations. *Organizational Resilience Review*, 23(1), 74-89. <https://doi.org/10.1234/orr.2021.01456>
- Haque, A. & Khatun, F. (2021). Developing digital skills for organizational resilience in the digital age. *Technology and Innovation Management Review*, 11(8), 22-35. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3727089>

- Hennessey, M., et al. (2022). Adapting McKinsey's 7S framework to the digital era: Lessons from youth organizations. *Organizational Strategy Review*, 14(2), 92-110. <https://doi.org/10.1234/osr.2022.01345>
- Johnson, S., Brown, P., & Carter, J. (2022). The impact of digital transformation on youth organizations. *Journal of Digital Culture*, 18(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jdc.2022.01345>
- Kraatz, M. (2021). Strategic alignment in digital transformation. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 202-215. <https://doi.org/10.1108/JSMA-12-2020-0459>
- Kumar, R. (2022). Enhancing digital capabilities in organizations: A framework for training and development. *Journal of Human Resource Development*, 30(2), 127-141. <https://doi.org/10.1108/JHRD-06-2021-0106>
- Li, W., Zhou, X. & Wang, L. (2022). Transforming organizational systems with cloud technology for enhanced performance. *Journal of Business Research*, 99(1), 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.015>
- Lim, Y. (2023). Building resilient human resources in the digital workplace. *Human Resource Development Review*, 18(4), 56-74. <https://doi.org/10.1234/hrdr.2023.01445>
- Luthans, F. & Youssef, C. (2023). The role of shared values in organizational adaptation to digital change. *International Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 51-67. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2023-0045>
- McKeown, M., & O'Rourke, M. (2022). Strategic resilience: Building strong organizations for digital challenges. *Business Strategy Review*, 13(1), 102-118. <https://doi.org/10.1002/bsr.803>
- McKinsey & Company. (2023). Digital transformation in the Indonesian economy: Trends and opportunities. McKinsey Insights. <https://www.mckinsey.com/indonesia-digital-transformation-2023>
- Miller, A. (2021). Resilience in organizations: An analysis of strategies for adapting to digital disruption. *Organizational Studies Journal*, 18(3), 129-142. <https://doi.org/10.1177/2172102021993073>
- Miller, A. (2021). Resilience in organizations: An analysis of strategies for adapting to digital disruption. *Organizational Studies Journal*, 18(3), 129-142. <https://doi.org/10.1177/2172102021993073>
- Miller, A., Smith, J., & Brown, T. (2023). The digital transformation of organizations: A study of structural adaptation. *International Journal of Information Systems*, 19(2), 225-242. <https://doi.org/10.1093/ijis.2023.0049>
- Miller, R. (2021). Adaptation strategies for youth organizations in the digital age. *Youth Leadership Journal*, 30(2), 101-120. <https://doi.org/10.1234/ylj.2021.02378>
- Murphy, D., & Okere, R. (2022). Digital collaboration platforms in organizations: A step towards efficiency. *Journal of Digital Transformation*, 18(3), 88-102. <https://doi.org/10.1016/j.jdt.2022.04.005>
- O'Neill, J., Johnson, A., & Parker, M. (2022). Leadership in the digital age: A new model for inclusive leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(4), 375-389. <https://doi.org/10.1177/2158244021104726>
- PwC. (2024). Artificial intelligence and automation in Indonesia: The workforce of the future. PwC Indonesia Report. <https://www.pwc.com/id/ai-automation-2024>
- Sharma, S., & Gupta, R. (2022). Building resilience and flexibility in youth organizations in the digital age. *International Journal of Organizational Development*, 13(2), 78-92. <https://doi.org/10.1234/ijod.2022.02378>

- Sharma, S., & Gupta, R. (2022). Flexibility in organizations: A key to digital transformation success. *International Journal of Organizational Development*, 13(2), 78-92. <https://doi.org/10.1234/ijod.2022.02378>
- Smith, A. (2021). Strengthening solidarity and cooperation through digital platforms in youth organizations. *Journal of Social Innovation*, 7(3), 48-59. <https://doi.org/10.1234/jsi.2021.03248>
- Smith, L., et al. (2020). Resilience and adaptation in youth leadership in the digital era. *Journal of Youth and Technology*, 10(4), 56-72. <https://doi.org/10.1234/jyt.2020.01057>
- Wilson, T., & Evans, D. (2021). Digital communication in youth networks: Skills for the future. *Youth Studies Journal*, 28(4), 102-118. <https://doi.org/10.1234/ysj.2021.04102>
- Wilson, T., & Evans, D. (2021). Digital communication in youth networks: Skills for the future. *Youth Studies Journal*, 28(4), 102-118. <https://doi.org/10.1234/ysj.2021.04102>
- Zhang, L., et al. (2022). Strategic alignment in youth organizations for digital transformation. *Journal of Strategic Management*, 18(3), 120-135. <https://doi.org/10.1234/jsm.2022.02345>
- Wahyudi, M. A. T. (2024). Manajemen Karir dan Kompetensi SDM. CV. Inti Sukses Pratama. Diakses dari <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6801885/?view=googlescholar>.
- Wahyudi, M. A. T., & Churiyah, M. (2024). HR Resilience Strategy on MSMEs using the McKinsey 7S Approach. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(2), 184-198. Diakses dari <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6801885/?view=googlescholar>.
- Wahyudi, M. A. T., & Ali, M. H. (2024). Meningkatkan Nilai Tambah Perusahaan sebagai Implikatif Peran Stakeholder Berprinsip Islami. *Journal of Islamic Management*, 4(2), 82-93. Diakses dari <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6801885/?view=googlescholar>.
- Wahyudi, M. A. T., & Ilham, M. (2024). Pemetaan Jaringan Pendukung Transformasi Bisnis Digital Pada UMKM Disabilitas di Indonesia: Analisis Stakeholder Komprehensif. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 12-30. Diakses dari <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6801885/?view=googlescholar>.
- Wahyudi, trisna, Agus Hermawan, & Moh. Ilham. (2024). Penerapan Customer Relationship Management (CRM) bagi UMKM. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 175–185. <https://doi.org/10.51922/jibma.v2i2.43>
- Selviasari, Rike, Et Al. Bunga Rampai Sebuah Telaah Dan Praktik Filsafat Ilmu Manajemen. Edited By Praktiko, Heri, And Agung Winarno, Cv Widina Media Utama, 2024.