

DISRUPSI DIGITAL: BAGAIMANA TEKNOLOGI MENGUBAH WAJAH ORGANISASI KONVENSIONAL

Muhammad Patrialis Akbar¹, Suwandi²
Manajemen, Universitas Pelitabangsa, Cikarang
E-mail: akbarpa95@gmail.com¹, *suwandi@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRAK

Disrupsi digital telah mentransformasi organisasi konvensional secara mendalam, tidak hanya dalam aspek teknologi tetapi juga struktur, budaya, dan model bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana teknologi digital mengubah wajah organisasi tradisional melalui pendekatan kualitatif berbasis studi literatur. Temuan menunjukkan bahwa adopsi big data, kecerdasan buatan (AI), dan platform kolaborasi digital telah mendorong pergeseran dari struktur hierarkis ke model organisasi yang lebih datar (flat) dan berbasis jaringan. Transformasi ini diiringi perubahan budaya kerja yang menekankan kolaborasi lintas fungsi, pembelajaran berkelanjutan, serta kesiapan bereksperimen. Sektor perbankan menjadi contoh nyata di mana institusi yang mengintegrasikan fintech berhasil meningkatkan efisiensi dan pengalaman pelanggan, sementara yang lambat beradaptasi kehilangan pangsa pasar akibat persaingan dengan neobank. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan utama seperti resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan keterampilan digital. Di sisi strategis, model bisnis berbasis langganan (subscription-based) dan ekonomi berbagi (sharing economy) mulai mendominasi, sementara tekanan dari pemain digital baru memaksa organisasi tradisional untuk berinovasi. Implikasi penelitian menekankan pentingnya transformasi holistik yang menggabungkan teknologi, kepemimpinan visioner, dan budaya adaptif. Makalah ini menyimpulkan dengan rekomendasi bagi organisasi, akademisi, dan pembuat kebijakan, termasuk investasi dalam kemampuan digital, penguatan kolaborasi dengan ekosistem inovasi, serta penyiapan regulasi yang mendukung transisi digital. Temuan ini memberikan dasar untuk penelitian lanjutan tentang dampak teknologi generatif AI dan strategi transformasi digital di berbagai sektor.

Kata kunci

Disrupsi digital, transformasi organisasi, big data, kecerdasan buatan, model bisnis digital.

ABSTRACT

Digital disruption has profoundly transformed conventional organizations, impacting not only technological aspects but also their structure, culture, and business models. This study aims to analyze how digital technologies are reshaping traditional organizations through a qualitative literature-based approach. Findings reveal that the adoption of big data, artificial intelligence (AI), and digital collaboration platforms has driven a shift from hierarchical structures to flatter, network-based organizational models. This transformation is accompanied by cultural changes emphasizing cross-functional collaboration, continuous learning, and experimental mindsets. The banking sector serves as a prime example, where fintech-integrated institutions have enhanced operational efficiency and customer experience, while slower adopters lose market share to neobank competitors. The study also identifies key challenges such as resistance to change and digital skills gaps. Strategically, subscription-based models and the sharing economy are gaining dominance, with pressure from digital-native players forcing traditional organizations to innovate. The research highlights the need for holistic transformation integrating technology, visionary leadership, and adaptive culture. The paper concludes with recommendations for organizations, academics, and policymakers, including investments in digital capabilities, strengthened innovation

Keywords

ecosystem collaboration, and supportive regulatory frameworks. These findings provide a foundation for further research on generative AI impacts and digital transformation strategies across sectors.
digital disruption, organizational transformation, big data, artificial intelligence, digital business models.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi digital telah melaju dengan sangat pesat dan membawa dampak besar terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk cara organisasi beroperasi. Kemunculan teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, komputasi awan, dan otomatisasi proses bisnis telah menggeser paradigma tradisional menuju model yang lebih adaptif, cepat, dan berbasis data. Organisasi konvensional yang sebelumnya mengandalkan struktur birokratis dan proses manual kini dihadapkan pada tekanan besar untuk bertransformasi agar tetap relevan dan kompetitif di tengah arus perubahan yang masif. Ketidakmampuan dalam merespons perubahan ini tidak hanya menghambat inovasi, tetapi juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas bahkan kebangkrutan.

Urgensi disrupsi digital semakin mengemuka karena perubahan tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi kebutuhan mendesak. Organisasi yang gagal beradaptasi dengan teknologi digital berisiko tertinggal dalam persaingan global yang kini mengedepankan kecepatan, efisiensi, dan personalisasi layanan. Di sisi lain, organisasi yang mampu mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi secara strategis dapat meningkatkan daya saing, menciptakan nilai tambah, serta membuka peluang pasar yang lebih luas. Oleh karena itu, memahami bagaimana teknologi mengubah wajah organisasi konvensional menjadi hal yang penting untuk memastikan keberlanjutan dan transformasi organisasi di era digital ini.

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia organisasi (Dahurandi, 2020). Fenomena disrupsi digital—suatu transformasi yang dipicu oleh inovasi teknologi hingga menggeser model bisnis dan tata kelola organisasi konvensional—telah menjadi tantangan sekaligus peluang bagi berbagai lembaga, baik korporasi, pemerintahan, maupun organisasi nirlaba. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, blockchain, dan Internet of Things (IoT) tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menuntut adaptasi struktural dan kultural yang signifikan (Wahab, 2015).

Organisasi konvensional yang bertahan dengan pendekatan tradisional kini menghadapi tekanan besar untuk berinovasi atau berisiko tertinggal. Sebaliknya, organisasi yang mampu memanfaatkan disrupsi digital justru menemukan cara baru dalam menciptakan nilai, berinteraksi dengan pemangku kepentingan, dan mencapai keunggulan kompetitif (Elmanisar et al., 2024).

Jurnal ini akan mengkaji dampak disrupsi digital terhadap struktur, budaya, dan strategi organisasi konvensional, serta mengeksplorasi langkah-langkah transformasi yang diperlukan untuk tetap relevan di tengah gelombang perubahan teknologi. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan organisasi dapat merumuskan respons yang tepat agar tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di era digital.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis dampak disrupsi digital terhadap transformasi organisasi konvensional. Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai sumber akademis seperti jurnal, buku, laporan industri, dan artikel terkait perkembangan teknologi digital serta perubahan organisasi. Fokus penelitian mencakup eksplorasi konsep disrupsi digital, tren teknologi terkini seperti kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi, serta implikasinya terhadap struktur, budaya, dan strategi organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui tinjauan sistematis terhadap literatur yang relevan dari database terpercaya seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan IEEE Xplore. Kriteria seleksi mencakup publikasi dalam sepuluh tahun terakhir untuk memastikan kesesuaian dengan perkembangan teknologi mutakhir. Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola, tantangan, dan peluang yang muncul dari adaptasi organisasi konvensional terhadap disrupsi digital. Temuan penelitian kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman holistik tentang bagaimana teknologi mengubah lanskap organisasi serta strategi yang dapat diadopsi untuk menghadapi perubahan ini.

Penelitian ini juga memperkuat analisisnya dengan studi kasus dari organisasi yang telah mengalami transformasi digital, memberikan gambaran praktis tentang keberhasilan dan kegagalan dalam proses adaptasi. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan insight yang mendalam mengenai dinamika disrupsi digital dan rekomendasi bagi organisasi konvensional agar tetap kompetitif di era digital.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan analisis literatur dan studi kasus yang dilakukan, penelitian ini mengungkap beberapa temuan kunci terkait dampak disrupsi digital terhadap organisasi konvensional:

a. Transformasi Struktur Organisasi

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi merancang struktur internalnya. Jika sebelumnya organisasi cenderung mengandalkan model hierarkis yang kaku dengan banyak lapisan manajemen, kini tuntutan akan kecepatan dan adaptabilitas mendorong peralihan ke struktur yang lebih dinamis dan terhubung secara jaringan. Transformasi ini dipicu oleh kemudahan komunikasi digital yang memungkinkan koordinasi tanpa harus terikat pada rantai komando tradisional. Selain itu, otomatisasi proses dan penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam operasional organisasi telah mengambil alih banyak fungsi yang sebelumnya menjadi tanggung jawab manajemen menengah, seperti pengawasan rutin dan pengolahan data administratif. Akibatnya, banyak organisasi mulai mengurangi lapisan hierarki yang tidak lagi diperlukan, sehingga struktur organisasi menjadi lebih datar (flat).

Perubahan ini juga melahirkan pendekatan kerja yang lebih kolaboratif dan lintas fungsi. Dengan menghilangkan sekat-sekat departemen tradisional, organisasi kini lebih sering membentuk tim ad hoc yang terdiri dari berbagai keahlian untuk menyelesaikan proyek-proyek spesifik. Model kerja berbasis proyek ini memungkinkan respons yang lebih cepat terhadap perubahan pasar atau kebutuhan inovasi. Misalnya, perusahaan teknologi seperti Google dan Spotify telah lama mengadopsi sistem "squad" atau tim kecil yang multidisiplin untuk mengembangkan produk secara lebih gesit. Fenomena ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi menjadi kunci daya saing di

era digital, di mana struktur organisasi yang terlalu birokratis justru dapat menghambat kreativitas dan kecepatan pengambilan keputusan.

Namun, transisi ini tidak berjalan tanpa tantangan. Organisasi yang telah lama terbiasa dengan model hierarkis seringkali menghadapi kesulitan dalam mengubah pola pikir karyawan, terutama di level manajerial yang mungkin merasa peran mereka tergerus oleh teknologi. Selain itu, struktur yang lebih datar dan berbasis jaringan membutuhkan sistem komunikasi yang transparan serta budaya kerja yang mandiri, yang tidak selalu mudah diimplementasikan dalam organisasi dengan tradisi birokrasi kuat. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi struktur ini sangat bergantung pada kesiapan budaya organisasi dan kepemimpinan yang mampu mendorong kolaborasi tanpa mengandalkan kendali hierarkis.

Dampak jangka panjang dari pergeseran ini masih terus berkembang, tetapi yang jelas, teknologi digital telah memaksa organisasi untuk mempertanyakan kembali asumsi-asumsi tradisional tentang efisiensi dan kontrol. Di masa depan, struktur organisasi mungkin akan semakin cair, dengan batas-batas antara departemen, bahkan antarperusahaan, yang semakin kabur seiring dengan maraknya kerja remote dan kolaborasi berbasis platform digital.

b. Perubahan Budaya Kerja

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi digital tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi semata, tetapi lebih pada kemampuan membangun budaya organisasi yang adaptif dan responsif. Organisasi yang mampu bertransformasi secara efektif umumnya memiliki karakteristik budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan (*learning culture*), di mana setiap anggota organisasi didorong untuk terus mengembangkan kompetensi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan baru. Budaya semacam ini menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, karena karyawan tidak takut untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan. Selain itu, kolaborasi menjadi nilai inti yang diutamakan, mengingat kompleksitas tantangan digital seringkali membutuhkan penyatuan berbagai keahlian dan perspektif.

Namun, transformasi budaya semacam ini tidak selalu berjalan mulus. Resistensi terhadap perubahan kerap muncul sebagai tantangan utama, terutama dalam organisasi yang telah lama terbiasa dengan budaya birokratis yang kaku. Struktur birokrasi tradisional yang mengandalkan prosedur tetap dan rantai komando yang panjang seringkali menghambat kecepatan adaptasi yang dibutuhkan di era digital. Karyawan dan manajemen yang terbiasa bekerja dalam sistem yang stabil mungkin merasa terancam oleh perubahan yang cepat, sehingga muncul penolakan baik secara terbuka maupun tersembunyi. Mengatasi resistensi ini membutuhkan pendekatan perubahan manajemen yang holistik, termasuk pelatihan ulang (*reskilling*), komunikasi yang jelas tentang tujuan transformasi, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam proses perubahan.

Salah satu perubahan nyata yang terjadi dalam budaya organisasi modern adalah cara berkomunikasi. Platform digital seperti Slack dan Microsoft Teams telah menggeser pola komunikasi internal dari yang sebelumnya terstruktur dan formal menjadi lebih terbuka, real-time, dan lintas hierarki. Komunikasi tidak lagi terbatas pada saluran resmi seperti email atau rapat formal, tetapi terjadi secara spontan dalam ruang digital yang memungkinkan interaksi lebih dinamis. Perubahan ini mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan transparansi, karena informasi dapat diakses oleh berbagai level organisasi secara lebih mudah. Namun, di sisi lain, hal ini juga menuntut disiplin baru dalam mengelola informasi agar tidak menimbulkan kebisingan komunikasi (*communication overload*) atau mengurangi kedalaman pembahasan isu-isu strategis.

Dampak jangka panjang dari perubahan budaya ini masih terus diamati, tetapi jelas

bahwa organisasi yang mampu menyeimbangkan antara fleksibilitas digital dan stabilitas operasional akan lebih unggul dalam kompetisi di era disrupsi. Ke depan, budaya organisasi akan semakin diuji oleh perkembangan teknologi seperti generatif AI dan metaverse, yang tidak hanya mengubah cara bekerja tetapi juga cara berinteraksi dan membangun kepercayaan dalam tim. Oleh karena itu, organisasi perlu memandang transformasi budaya bukan sebagai proyek sekali waktu, melainkan sebagai proses evolusi berkelanjutan yang harus selalu selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis.

c. Dampak pada Strategi Bisnis

Revolusi digital telah menciptakan paradigma baru dalam pengambilan keputusan bisnis, di mana organisasi yang mampu memanfaatkan data besar (big data) dan analitik kognitif memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Dengan akses terhadap data real-time dan kemampuan analisis prediktif, perusahaan-perusahaan ini dapat mengidentifikasi tren pasar, memahami perilaku konsumen, dan mengantisipasi perubahan dengan presisi yang sebelumnya tidak mungkin dicapai. Pendekatan data-driven ini memungkinkan respons yang lebih cepat dan tepat terhadap dinamika bisnis, sekaligus mengurangi ketergantungan pada intuisi atau pengalaman historis semata. Namun, transformasi ini menuntut investasi tidak hanya pada teknologi, tetapi juga pada pengembangan kapabilitas analitis sumber daya manusia dan penataan ulang proses bisnis untuk mendukung siklus pengambilan keputusan yang lebih iteratif dan berbasis bukti.

Bersamaan dengan itu, lanskap bisnis global sedang mengalami pergeseran fundamental dalam model operasional, di mana pendekatan tradisional berbasis kepemilikan dan transaksi satu kali (one-time sale) semakin tergantikan oleh model berbasis langganan (subscription-based) dan ekonomi berbagi (sharing economy). Transformasi ini merefleksikan perubahan preferensi konsumen yang semakin menghargai akses dibanding kepemilikan, serta fleksibilitas dibanding komitmen jangka panjang. Perusahaan-perusahaan yang mampu beradaptasi dengan tren ini tidak hanya mengubah cara mereka menagih nilai (value capture), tetapi juga melakukan reinvensi total terhadap proposisi nilai (value proposition) mereka kepada pelanggan. Tantangan utama dalam transisi ini terletak pada perubahan mindset organisasi dan penciptaan infrastruktur pendukung yang mampu menjamin pengalaman pengguna yang mulus (seamless) di seluruh titik interaksi.

Fenomena yang sama mendesaknya adalah munculnya gelombang pemain digital baru (startup) yang dengan lincah memanfaatkan teknologi untuk menawarkan solusi inovatif yang seringkali mengganggu (disrupt) model bisnis mapan. Kehadiran para pendatang baru ini tidak hanya meningkatkan intensitas persaingan, tetapi juga secara fundamental mengubah aturan main di berbagai industri. Startup-startup digital biasanya unggul dalam hal kecepatan inovasi, fleksibilitas operasional, dan pendekatan customer-centric yang radikal - atribut-atribut yang justru sering menjadi titik lemah organisasi tradisional. Tekanan kompetitif ini memaksa perusahaan mapan untuk melakukan inovasi tidak hanya pada produk dan layanan, tetapi juga dalam model bisnis inti dan strategi engagement dengan pelanggan. Perusahaan yang gagal beradaptasi menghadapi risiko tidak hanya kehilangan pangsa pasar, tetapi juga menjadi tidak relevan sama sekali dalam ekosistem bisnis yang terus berevolusi.

Dalam konteks yang lebih luas, ketiga fenomena ini saling terkait dan bersama-sama membentuk kekuatan pendorong utama disrupsi digital. Kemampuan memanfaatkan data besar menjadi fondasi untuk mengembangkan model bisnis inovatif, sementara tekanan kompetitif dari startup mendorong percepatan inovasi di semua lini. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks ini harus

mengembangkan kemampuan untuk terus belajar (*continuous learning*), beradaptasi (*adaptive capacity*), dan melakukan transformasi secara berani (*bold transformation*). Masa depan akan semakin dimenangkan oleh organisasi yang mampu memadukan ketajaman analitik dengan kelincahan operasional dan keberanian untuk terus menantang status quo bisnis mereka sendiri.

d. Studi Kasus: Transformasi Digital di Sektor Perbankan

Transformasi digital dalam industri perbankan telah menciptakan lanskap kompetitif yang sama sekali baru, di mana bank-bank konvensional yang secara proaktif mengadopsi teknologi fintech berhasil mencatatkan peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional dan kualitas pengalaman pelanggan. Integrasi solusi *mobile banking* yang canggih memungkinkan nasabah mengakses berbagai layanan finansial secara *real-time* melalui genggaman tangan, sementara penerapan teknologi *blockchain* telah merevolusi proses *back-office* dengan menyederhanakan transaksi lintas batas dan mengurangi biaya penyelesaian (*settlement*). Inovasi-inovasi ini tidak hanya memperpendek waktu penyelesaian transaksi dari hari menjadi hitungan menit, tetapi juga membuka peluang baru dalam pengembangan produk seperti pembiayaan mikro berbasis data dan asuransi pintar (*smart insurance*) yang lebih personal. Bank-bank yang mampu mengombinasikan kekuatan modal besar dan jaringan cabang fisik mereka dengan kelincahan solusi digital berhasil menciptakan model *hybrid* yang menawarkan nilai unik di tengah persaingan yang semakin ketat.

Namun, gelombang disrupsi ini juga menyisakan cerita lain tentang institusi-institusi keuangan yang gagal atau terlambat beradaptasi dengan perubahan zaman. Ketidakmampuan untuk melakukan transformasi digital dengan kecepatan yang memadai telah menyebabkan banyak bank konvensional kehilangan pangsa pasar secara bertahap tetapi pasti, terutama di segmen *millennials* dan generasi *Z* yang lebih menyukai kemudahan akses digital dibandingkan interaksi fisik. *Neobank* dan penyedia layanan keuangan digital (*digital financial services*) yang lahir sebagai perusahaan teknologi murni (*pure tech players*) berhasil merebut pasar dengan menawarkan pengalaman pengguna yang lebih intuitif, biaya lebih rendah, dan fitur-fitur inovatif seperti analisis pengeluaran otomatis dan investasi mikro. Persaingan ini semakin diperparah dengan masuknya pemain non-tradisional seperti perusahaan teknologi besar (*big tech*) dan platform *e-commerce* ke dalam ekosistem jasa keuangan, menciptakan apa yang disebut sebagai "perbankan tersemat" (*embedded banking*) di mana layanan finansial terintegrasi secara mulus dengan aktivitas konsumen sehari-hari.

Dinamika ini menciptakan tekanan ganda bagi bank konvensional - di satu sisi harus berinvestasi besar-besaran dalam modernisasi sistem warisan (*legacy systems*) yang sudah ketinggalan zaman, sementara di sisi lain harus mempertahankan profitabilitas di tengah menyempitnya margin bunga dan meningkatnya tuntutan regulasi. Bank-bank yang berhasil melalui transisi ini umumnya mengadopsi strategi ganda (*dual strategy*) dengan mempertahankan bisnis inti sembari membangun atau mengakuisisi unit digital yang beroperasi dengan logika berbeda. Tantangan ke depan akan semakin kompleks dengan munculnya teknologi generatif *AI* dan komputasi kuantum yang berpotensi mengubah kembali lanskap industri, menuntut bank untuk tidak hanya menjadi pengadopsi teknologi tetapi juga inovator yang mampu menciptakan ekosistem finansial masa depan. Pada akhirnya, diferensiasi akan semakin bergeser dari sekadar produk finansial menuju kemampuan menyediakan pengalaman pelanggan yang holistik dan terintegrasi dalam kehidupan digital konsumen modern.

3.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disrupsi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut transformasi mendasar dalam aspek struktural, kultural, dan strategis (Afrianti et al., 2024). Perubahan struktur organisasi ke arah yang lebih fleksibel sejalan dengan kebutuhan akan kecepatan dan inovasi di era digital. Namun, transisi ini seringkali terkendala oleh resistensi internal dan kurangnya kesiapan sumber daya manusia (Cahyadi, 2021).

Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan berfokus pada pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penentu keberhasilan adaptasi digital. Studi kasus di sektor perbankan mengonfirmasi bahwa organisasi yang secara proaktif mengintegrasikan teknologi baru cenderung lebih kompetitif, sementara yang bersikap reaktif berisiko tertinggal (Aprilia & Subiyantoro, 2022).

Dari perspektif strategis, temuan ini memperkuat argumen bahwa keberlanjutan organisasi di era digital bergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan data, berinovasi dalam model bisnis, dan berkolaborasi dengan ekosistem digital. Tantangan ke depan termasuk mengatasi kesenjangan keterampilan digital (*digital skills gap*) dan menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai-nilai organisasi inti (Ausat, et al., 2025). Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti bahwa disrupsi digital bukan sekadar tren teknologi, melainkan perubahan paradigma yang mengharuskan organisasi konvensional untuk berevolusi atau menghadapi risiko ketidakrelevanan.

4. KESIMPULAN

Disrupsi digital telah mengubah lanskap organisasi konvensional secara fundamental, menciptakan transformasi yang tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga struktural, kultural, dan strategis. Penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi digital—seperti big data, kecerdasan buatan, blockchain, dan platform kolaboratif—telah mendorong organisasi untuk beralih dari struktur hierarkis yang kaku ke model yang lebih datar, fleksibel, dan berbasis jaringan. Perubahan ini mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan inovasi, tetapi juga menuntut adaptasi budaya organisasi, di mana pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi lintas fungsi, dan kesediaan bereksperimen menjadi kunci keberhasilan.

Sektor perbankan menjadi contoh nyata bagaimana disrupsi digital menciptakan dua sisi yang berbeda: institusi yang proaktif mengadopsi fintech berhasil meningkatkan efisiensi dan pengalaman pelanggan, sementara yang lambat beradaptasi kehilangan pangsa pasar akibat persaingan dengan neobank dan layanan digital. Fenomena ini mempertegas bahwa di era digital, kecepatan adaptasi dan kemampuan berinovasi menentukan daya saing organisasi. Model bisnis tradisional mulai tergantikan oleh pendekatan berbasis langganan dan ekonomi berbagi, sementara tekanan dari pemain digital baru memaksa organisasi mapan untuk terus bertransformasi atau menghadapi risiko ketidakrelevanan.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital bukan sekadar tentang mengadopsi teknologi baru, melainkan juga perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, berkolaborasi, dan menciptakan nilai. Ke depan, kesuksesan organisasi akan sangat bergantung pada kemampuan memadukan keunggulan teknologi dengan kepemimpinan visioner, budaya adaptif, dan strategi yang berorientasi pada pelanggan. Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji dampak teknologi generatif AI dan metaverse terhadap organisasi, serta eksplorasi strategi transformasi digital di berbagai sektor industri untuk memperkaya pemahaman tentang disrupsi digital yang terus

berkembang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti et al. (2024). Digitalisasi marketing melalui instagram dan facebook ads dalam meningkatkan skala usaha umkm: systematic literature review. *Jurnal masharif al-syariah: jurnal ekonomi dan perbankan syariah*, 9(1).
- Aprilia & Subiyantoro. (2022). Peluang dan tantangan: bisnis di era disrupsi industri. *Jurnal eduscience*, 9(2), 377-387.
- Ausat, et al. (2025). Optimalisasi digital competence sebagai strategi adaptasi dinamis wirausahawan dalam menghadapi disrupsi pasar di era digital. *Jurnal minfo polgan*, 14(1), 173-182.
- Cahyadi. (2021). Kepemimpinan transformatif, keputusan inovatif dan era distrupsi. *Proceeding: islamic university of kalimantan*.
- Dahurandi. (2020). Gaya kepemimpinan kelembagaan di era disrupsi (tinjauan dari perspektif manajemen). *Jurnal alternatif*, x (1), 139-170.
- Elmanisar et al. (2024). Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi. *Journal of education research*, 5(2), 2239-2246.
- Wahab, Abdul Azis. (2015). Kepemimpinan dalam perubahan dan perkembangan organisasi. *Jurnal eklektika*, vol 3 no 1 hal 3-8.