

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

Sahid Mohamad Ramdhan, Laura Lahindah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: mm-24193@students.ithb.ac.id, laura@ithb.ac.id

Kata Kunci	Abstrak
Transformasi Digital, Sistem Kerja Digital, Asana, Kinerja Karyawan, Perusahaan EPC	Transformasi digital dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, termasuk di sektor EPC (Engineering, Procurement, dan Construction). PT XYZ, sebagai perusahaan EPC yang berdiri sejak tahun 2019, telah menerapkan transformasi digital melalui penggunaan aplikasi manajemen proyek digital, yaitu Asana. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi transformasi digital sistem kerja yang dilakukan oleh PT XYZ dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari enam kategori, yaitu Shareholders, Board of Directors (BoD), General Manager, Manager, Supervisor, dan Staf Fungsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem kerja digital melalui Asana memberikan dampak positif terhadap transparansi kerja, efisiensi komunikasi, kolaborasi lintas unit, serta pelacakan progres pekerjaan. Aspek-aspek kinerja seperti ketepatan waktu, produktivitas, dan kemampuan adaptasi karyawan juga mengalami peningkatan. Namun, implementasi ini belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat tantangan berupa ketimpangan pemanfaatan Asana antar unit kerja, kurangnya pelatihan berbasis peran kerja, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan Asana. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya peningkatan pelatihan digital berbasis peran, pemberian akses premium secara selektif kepada level strategis, standarisasi penggunaan Asana lintas unit, dan pengembangan sistem evaluasi kinerja digital. Selain itu, diperlukan pula kepemimpinan yang adaptif dan penguatan budaya kerja digital untuk mendukung keberhasilan transformasi digital secara menyeluruh.

Keywords	Abstract
Digital Transformation, Digital Work System, Asana, Employee Performance, EPC Company	<i>Digital transformation in the workplace has become a key factor in enhancing organizational effectiveness and operational efficiency, including in the Engineering, Procurement, and Construction (EPC) sector. PT XYZ, an EPC company established in 2019, has implemented digital transformation through the use of a project management application, Asana. This study aims to analyze the implementation of digital work system transformation at PT XYZ and its impact on employee performance. The research adopts a descriptive qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. Informants consist of six categories: Shareholders, Board of Directors (BoD), General Manager, Manager, Supervisor, and Functional Staff. The results show that the implementation of a digital work system via Asana has had a positive impact on work transparency, communication efficiency, inter-unit collaboration, and task progress tracking. Employee performance indicators such as timeliness, productivity, and adaptability have also improved. However, the implementation is not yet optimal due to challenges such as unequal utilization of Asana across departments, lack of role-based digital training, and the absence of an integrated performance evaluation system linked to Asana. This research recommends enhancing role-based digital training, providing selective premium access for strategic-level roles, standardizing the use of Asana across units, and developing a</i>

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

digital performance evaluation system. Additionally, adaptive leadership and a strengthened digital work culture are essential to support the overall success of digital transformation.

PENDAHULUAN

Dalam era Revolusi Industri 4.0, teknologi digital telah menjadi bagian integral dalam dunia bisnis dan organisasi. Transformasi digital bukan hanya sekadar tren, tetapi merupakan kebutuhan strategis yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014). Digitalisasi telah mengubah berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk sistem kerja dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Implementasi teknologi dalam sistem kerja memungkinkan otomatisasi proses, peningkatan kolaborasi, serta pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat (Davenport & Harris, 2017).

Sejalan dengan perkembangan ini, banyak perusahaan mulai mengadopsi teknologi seperti Enterprise Resource Planning (ERP), Human Resource Information System (HRIS), dan platform berbasis cloud untuk mengelola aktivitas operasional dan SDM. Transformasi digital sistem kerja juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam aspek efisiensi, kepuasan kerja, maupun adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Bresciani et al., 2021). Namun, transformasi ini tidak selalu berjalan mulus karena adanya resistensi dari karyawan, kurangnya kesiapan organisasi, serta tantangan dalam integrasi sistem baru dengan yang lama (Vial, 2019).

Berdasarkan survei global yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2021), lebih dari 70% organisasi yang menerapkan transformasi digital mengalami peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Studi lain dari Gartner (2022) menyebutkan bahwa perusahaan yang mengadopsi teknologi digital dalam sistem kerja mereka memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang masih menggunakan sistem tradisional. Menurut laporan Deloitte (2023), digitalisasi sistem kerja berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan sebesar 60%, di mana penggunaan alat kolaborasi digital dan otomatisasi proses mengurangi beban administratif serta meningkatkan fokus pada tugas strategis. Selain itu, laporan dari Harvard Business Review (2022) menunjukkan bahwa digitalisasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 45%, terutama karena fleksibilitas kerja yang lebih baik dan aksesibilitas informasi yang lebih cepat.

Namun, survei dari PwC (2021) juga menunjukkan bahwa sekitar 40% karyawan merasa kurang siap menghadapi perubahan akibat digitalisasi, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas dalam jangka pendek. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan karyawan dalam mengadopsi sistem digital serta dukungan organisasi dalam menyediakan pelatihan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan keterlibatan kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, serta adopsi teknologi digital dalam sistem kerja (Robbins & Judge, 2017).

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

Transformasi digital dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Studi dari Parry dan Battista (2019) menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi beban kerja administratif, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Selain itu, penggunaan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) dan big data analytics dapat membantu manajer dalam memantau kinerja karyawan dan memberikan feedback yang lebih akurat dan tepat waktu (Denny, Mallon & Schwartz, 2020). Namun, digitalisasi juga memiliki tantangan tersendiri. Menurut studi dari Tarafdar et al. (2019), implementasi teknologi digital yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan stres kerja digital (technostress), yang berdampak pada penurunan kepuasan dan motivasi karyawan. Selain itu, kurangnya keterampilan digital serta resistensi terhadap perubahan dapat menghambat efektivitas transformasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan (Orlikowski & Scott, 2021).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Engineering, Procurement dan Construction (EPC) yang berbasis di Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 2019, PT XYZ telah berfokus pada manajemen sumber daya air terpadu guna memenuhi kebutuhan berbagai sektor industri, termasuk pertambangan, minyak dan gas, food & beverages, serta industri lainnya. Dengan cakupan layanan yang luas, PT XYZ telah menangani berbagai proyek dari perusahaan nasional, multinasional, hingga perusahaan yang berbasis di luar negeri. Berkantor pusat di Bandung, PT XYZ memiliki jumlah karyawan yang tidak melebihi 30 orang, yang terbagi ke dalam beberapa unit kerja utama, yaitu Finance, Human Resources & General Affairs (HRGA), Project Operation, Project Management Office (PMO), dan Sales & Strategic Operation (SSO).

Pada awal pendiriannya, yaitu pada periode 2019 hingga 2020, PT XYZ menerapkan sistem kerja konvensional yang umum digunakan oleh perusahaan sejenis, yaitu dengan mengandalkan platform komunikasi seperti WhatsApp dan e-mail, serta berbagai perangkat lunak pendukung kerja seperti Microsoft Office. Namun, seiring dengan meningkatnya kompleksitas proyek yang dikelola, sistem kerja konvensional ini mulai dirasakan kurang optimal dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Beberapa kendala utama yang muncul antara lain kesulitan dalam pengintegrasian kerja antar divisi, khususnya dalam pengelolaan proyek yang berjalan secara simultan akibat penggunaan berbagai platform yang tidak terpusat, kesulitan dalam penyimpanan dan akses data proyek, di mana laporan serta dokumen penting tersebar di berbagai media dan tidak terorganisir dalam satu sistem yang dapat diakses secara real-time dan tingginya potensi miskomunikasi antar karyawan, yang menghambat koordinasi dan mengurangi efektivitas pengambilan keputusan dalam proyek.

Menjawab tantangan tersebut, mulai tahun 2020, PT XYZ mengadopsi strategi transformasi digital dalam sistem kerja mereka dengan menerapkan platform manajemen kerja digital, yaitu Asana. Implementasi Asana bertujuan untuk mengintegrasikan metode kerja yang sebelumnya masih konvensional, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih terstruktur, efisien, kolaboratif, dan terorganisir. Dengan adanya sistem manajemen kerja berbasis digital ini, PT XYZ berharap dapat meningkatkan efektivitas koordinasi antar divisi, mempercepat

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

pengambilan keputusan berbasis data, serta mengelola proyek secara lebih optimal dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Penelitian serupa telah dilakukan sebelumnya untuk mengkaji dampak transformasi digital terhadap kinerja karyawan. Febrianto dan Nurwaqiah (2023) menunjukkan bahwa sistem otomatisasi kantor di PT KAI secara signifikan meningkatkan efektivitas karyawan melalui adaptasi kerja, kepuasan, dan prestasi kerja. Ramadhani dkk. (2023) mengungkapkan bahwa aplikasi digital di PT PLN UP3 Binjai mempermudah tugas, meningkatkan efisiensi, dan mendukung tujuan organisasi. Rangkuti dan Sihombing (2023) menekankan pentingnya kepemimpinan dalam mendukung keberhasilan transformasi digital di PT Pos Indonesia. Penelitian oleh Hajar dan Dwiridotjahjono (2023) di PT Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa digitalisasi sistem manajemen arsip (SEMAR) meningkatkan efisiensi kerja. Studi dari Kirana dkk. (2023) menyoroti pentingnya kesiapan SDM dan adaptasi organisasi dalam keberhasilan transformasi digital SDM.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek, yaitu fokus khusus pada platform Asana dalam konteks industri EPC, analisis mendalam kesenjangan generasi dalam transformasi digital, dan identifikasi ketimpangan penggunaan digital antara tim administratif dan tim lapangan. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan variasi persepsi terhadap Asana sebagai alat administratif versus sistem manajemen digital, serta mengidentifikasi bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan digital masih dalam tahap pembentukan. Dengan mengangkat konteks industri EPC, penggunaan platform spesifik seperti Asana, serta analisis mendalam terkait kesenjangan generasi dan perbedaan fungsi kerja, penelitian ini menawarkan kontribusi orisinal dalam pengembangan literatur transformasi digital sistem kerja dalam sebuah perusahaan dalam bidang EPC di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi transformasi digital sistem kerja di PT XYZ dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Fokus penelitian ini mencakup efektivitas penerapan teknologi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tantangan yang dihadapi selama proses transformasi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam sistem kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi PT XYZ dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui implementasi transformasi digital serta menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam industri EPC yang ingin mengadopsi teknologi digital secara lebih efektif untuk peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dengan menambah wawasan dalam kajian mengenai transformasi digital dalam sistem kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai adopsi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa dalam konteks industri EPC atau perusahaan lain yang sedang melakukan transformasi digital sistem kerja.

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus dan kajian literatur. Metode kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam proses implementasi transformasi digital sistem kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ. Menurut Creswell (2013), metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna yang dibangun oleh individu terhadap suatu fenomena dalam konteks nyata, sehingga sesuai dengan fokus penelitian ini.

Objek penelitian dalam konteks ini merujuk pada implementasi transformasi digital sistem kerja yang diterapkan di PT XYZ, sebuah perusahaan Engineering, Procurement, dan Construction (EPC) yang tengah melakukan proses digitalisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja karyawan. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan PT XYZ yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital sistem kerja. Subjek ini terdiri atas lima lapisan jabatan strategis, yaitu Board of Directors (BoD), General Manager, Manager, Supervisor, hingga Staff. Pemilihan subjek dilakukan dengan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan responden secara sengaja berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu teknik pemilihan responden secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman, dan peran mereka dalam implementasi transformasi digital sistem kerja di PT XYZ. Informan dipilih dari enam kelompok utama yang mewakili seluruh struktur organisasi perusahaan, dengan tujuan untuk memperoleh perspektif yang komprehensif mengenai implementasi transformasi digital dari berbagai tingkatan jabatan. Kelompok informan terdiri dari Shareholders Perusahaan, Board of Directors (BoD), General Manager, Manager, Supervisor, dan Staf Fungsional.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap aktivitas kerja berbasis digital di PT XYZ. Sumber data primer mencakup berbagai tingkatan jabatan mulai dari Shareholders, Board of Directors (BoD), General Manager, Manager, Supervisor, hingga Staf Fungsional yang secara langsung terlibat dalam implementasi dan penggunaan sistem kerja digital Asana. Data sekunder diperoleh melalui kajian literatur, analisis dokumen internal perusahaan, laporan perkembangan transformasi digital, serta sumber akademik lain seperti jurnal ilmiah dan laporan penelitian terdahulu yang relevan.

Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, penelitian ini menggunakan tiga teknik utama dalam pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam yang dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas dalam eksplorasi informasi. Observasi partisipatif dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT XYZ untuk mengamati penerapan sistem digital dalam kegiatan operasional sehari-hari. Analisis dokumen dilakukan terhadap dokumen internal seperti laporan implementasi sistem digital, kebijakan perusahaan ataupun data performa karyawan yang terdampak oleh sistem kerja digital.

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

Dalam rangka mencapai pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi transformasi digital sistem kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, penelitian ini menerapkan pendekatan analisis data kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar variabel, dan menarik kesimpulan yang valid berdasarkan data empiris yang diperoleh (Creswell, 2013). Proses reduksi data dilakukan secara sistematis dengan mengklasifikasikan data yang bersumber dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen ke dalam kategori-kategori spesifik. Setelah melalui proses reduksi, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur, tabel-tabel komparatif, dan model konseptual. Penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses verifikasi yang ketat, di mana temuan penelitian dibandingkan dengan kerangka teoretis yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT XYZ merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak di bidang Engineering, Procurement, dan Construction (EPC) dan berkantor pusat di Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Sejak didirikan pada tahun 2019, perusahaan ini memfokuskan diri pada penyediaan layanan manajemen sumber daya air terpadu yang menyasar berbagai sektor industri. Dengan komitmen terhadap kualitas dan keberlanjutan, PT XYZ telah melayani beragam kebutuhan industri strategis seperti pertambangan, minyak dan gas (migas), serta food & beverages (F&B), baik dari perusahaan nasional, multinasional, maupun perusahaan asing yang berada diluar wilayah Indonesia.

Cakupan jasa yang dilayani oleh PT XYZ meliputi seluruh rantai proses pengelolaan airtanah, dimulai dari studi awal dan penelitian teknis, kegiatan pengeboran serta konstruksi sumur airtanah, hingga kegiatan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur pendukung. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jasa pengadaan material serta peralatan teknis yang dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya airtanah. Dengan wilayah operasi yang luas, PT XYZ telah menangani proyek-proyek strategis yang tersebar dari wilayah barat Indonesia seperti Sumatera hingga wilayah timur seperti di Nusa Tenggara Barat (NTB).

Visi perusahaan adalah menjadi mitra strategis bagi berbagai industri dalam menciptakan sistem pengelolaan sumber daya air yang efisien, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Perusahaan percaya bahwa aliran kerja yang lancar dimulai dari fondasi sistem yang terencana dengan baik, didukung oleh teknologi, serta dikerjakan dengan integritas dan profesionalisme. Misi perusahaan dijabarkan dalam beberapa komitmen utama, yaitu memberikan solusi terbaik dan layanan EPC yang terintegrasi dan berbasis data, membangun sistem kerja yang kolaboratif dan transparan dengan setiap klien dan mitra, mengintegrasikan pendekatan teknologi dalam setiap aspek pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proyek, serta menumbuhkan budaya kerja yang adaptif, kompeten, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Struktur organisasi PT XYZ dirancang untuk mendukung proses kerja lintas fungsi yang adaptif, responsif, dan kolaboratif, mengingat karakteristik industri Engineering, Procurement, dan

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

Construction (EPC) yang menuntut koordinasi antar unit kerja secara cepat dan terintegrasi. Struktur ini mencerminkan pembagian peran, tanggung jawab, serta jalur pelaporan yang jelas antara setiap unit kerja, mulai dari level pengambil kebijakan strategis hingga pelaksana teknis di lapangan.

Analisis Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja

Implementasi transformasi digital sistem kerja berbasis platform Asana di PT XYZ menunjukkan variasi perspektif dan pengalaman yang berbeda di setiap level organisasi. Pada tingkat pemilik perusahaan (Shareholders), transformasi digital melalui penggunaan platform Asana dipandang sebagai kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari dalam menghadapi tantangan industri EPC di era digital. Pemilik perusahaan menilai bahwa keberhasilan adopsi teknologi digital harus dimulai dari komitmen kepemimpinan tertinggi, kesiapan infrastruktur teknologi, serta kesiapan sumber daya manusia. Mereka menekankan pentingnya pengelolaan aspek psikologis, khususnya dalam mengatasi mental block yang dapat menghambat penerimaan sistem kerja berbasis digital.

Mengacu pada indikator dari Vial (2019), seperti penggunaan teknologi digital, pengembangan budaya digital, dan penerapan sistem evaluasi berbasis data, pelaksanaan di PT XYZ belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek integrasi sistem lintas unit kerja dan penguatan evaluasi kinerja melalui platform Asana. Pada tingkatan Board of Directors (Direktur Utama), transformasi digital dinilai telah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja, percepatan alur informasi, serta pembentukan budaya kerja yang lebih efisien. Beberapa indikator dari Vial (2019), seperti adopsi teknologi digital, integrasi sistem informasi, dan kepemimpinan digital telah mulai diimplementasikan. Namun demikian, integrasi lintas fungsi kerja dan sistem evaluasi berbasis kinerja digital masih memerlukan penguatan.

Pada Top Level Management (General Manager), implementasi Asana dinilai telah meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Namun, budaya kerja digital dinilai belum sepenuhnya terinternalisasi di seluruh lini organisasi. Beberapa indikator seperti budaya inovasi dan kepemimpinan digital mulai berkembang, namun stabilitasnya belum konsisten. Selain itu, sistem pengukuran kinerja masih bersifat manual dan belum sepenuhnya terdigitalisasi melalui platform Asana.

Di Middle Level Management (Para Manajer Unit Kerja), penggunaan alat kerja digital Asana dipandang telah membantu dalam hal koordinasi dan dokumentasi kerja. Namun, masih terdapat kendala dalam penggunaannya secara lintas fungsi, yang disebabkan oleh keterbatasan fitur platform yang dapat digunakan, belum adanya standarisasi penggunaan di seluruh perusahaan, serta adanya perbedaan konteks dan kebutuhan antar unit kerja. Indikator terkait integrasi sistem dan pembentukan budaya digital masih memerlukan penyesuaian lebih lanjut untuk dapat berjalan secara optimal.

Pada level Supervisor, penggunaan Asana telah mendukung dokumentasi kegiatan dan mempercepat komunikasi kerja. Transformasi digital proses kerja sudah berjalan cukup baik, meskipun belum merata di semua lini. Pemanfaatan fitur Asana masih terbatas karena minimnya

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

pelatihan yang mendalam serta masih terasa belum konsistennya dukungan dari level manajerial dalam membina penggunaan platform secara berkelanjutan. Sementara itu, di level Staf Fungsional, Asana memberikan manfaat dalam hal transparansi informasi dan kemudahan pelacakan tugas. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan pemahaman terkait tujuan strategis dari penggunaan Asana. Banyak staf yang memanfaatkan Asana hanya sebagai alat administratif saja dan belum mampu mengoptimalkan fitur-fitur lanjutan yang tersedia dalam platform tersebut.

Faktor Pendukung dan Penghambat Transformasi Digital

Transformasi digital sistem kerja berbasis Asana di PT XYZ menunjukkan sejumlah faktor pendukung utama, antara lain komitmen dari Top Level Management, tersedianya infrastruktur dasar teknologi yang memadai, serta mulai terbentuknya budaya kerja digital yang kolaboratif. Pada tingkat pemilik perusahaan (Shareholders), transformasi digital sistem kerja di PT XYZ dinilai memiliki sejumlah faktor pendukung yang signifikan, di antaranya adalah adanya komitmen yang kuat dari top level management, kesiapan infrastruktur teknologi yang telah disediakan, serta kesadaran strategis perusahaan dalam menghadapi tuntutan di era digital.

Pada tingkatan Board of Directors (Direktur Utama), faktor pendukung keberhasilan transformasi digital mencakup kepemimpinan yang proaktif, adanya dukungan terhadap pelatihan keterampilan digital bagi karyawan, serta visi jangka panjang perusahaan dalam mengimplementasikan digitalisasi kerja secara menyeluruh. Di tingkat Top Level Management (General Manager), faktor pendukung yang diidentifikasi mencakup kebijakan wajib menggunakan Asana dalam proses kerja harian, penyediaan fasilitas teknologi yang memadai oleh perusahaan, serta mulai terbentuknya budaya inovasi digital di lingkungan kerja.

Dari perspektif Middle Level Management (Para Manajer Unit Kerja), dukungan kebijakan dari top level management terkait penggunaan sistem kerja digital berbasis Asana, pelatihan dasar penggunaan Asana, dan tersedianya infrastruktur kerja yang memadai menjadi faktor pendukung utama. Pada level Supervisor, transformasi digital didukung oleh tersedianya perangkat kerja yang memadai serta pelatihan awal yang diberikan oleh tim internal Digital Transformation Initiative (DTI). Sementara itu, di tingkat Staf Fungsional, faktor pendukung utama mencakup keterstrukturan tugas yang lebih baik dan efisiensi dalam koordinasi kerja yang ditawarkan oleh penggunaan Asana.

Di sisi lain, terdapat hambatan yang cukup signifikan, seperti belum optimalnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan peran kerja tiap unit dan fungsi kerja yang ada, rendahnya integrasi sistem Asana dengan sistem kerja yang lain seperti belum bisanya integrasi Asana dengan program Microsoft Project untuk kebutuhan operasional proyek, serta kurang adanya standarisasi penggunaan sistem kerja digital berbasis Asana di seluruh lini perusahaan. Namun demikian, masih terdapat faktor penghambat seperti belum adanya strategi pelatihan yang mempertimbangkan perbedaan kebutuhan antar generasi serta belum optimalnya integrasi sistem digital antar unit kerja.

Adapun faktor penghambat yang dihadapi adalah kurangnya standarisasi dalam proses kerja berbasis digital antar unit kerja, yang berdampak pada belum seragamnya pemahaman

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

penggunaan sistem Asana di seluruh lini perusahaan. Sementara itu, hambatan yang dihadapi mencakup kurangnya pemantauan dan evaluasi berkala terhadap implementasi sistem kerja digital, serta belum tersedianya pelatihan berbasis peran kerja yang lebih spesifik dan aplikatif. Namun, pelaksanaan transformasi digital masih dihadapkan pada beberapa kendala seperti belum diberikannya akses ke paket layanan premium Asana yang dapat membuka akses fitur-fitur lebih advance, keterbatasan integrasi sistem Asana dengan kebutuhan kerja yang lebih spesifik seperti belum bisanya integrasi program manajemen proyek Microsoft Project dengan Asana, serta meningkatnya beban kerja administratif

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis implementasi transformasi digital sistem kerja melalui platform Asana di PT XYZ dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa transformasi digital ini berdampak positif terhadap transparansi, efisiensi komunikasi, kolaborasi, dan pelacakan pekerjaan, meski belum merata di semua level organisasi. Faktor pendukung utama adalah komitmen pimpinan, infrastruktur teknologi, budaya inovatif, dan kebijakan internal, sementara hambatannya meliputi kurangnya pelatihan, keterbatasan integrasi sistem, akses fitur premium yang terbatas, dan beban administratif. Tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kesenjangan generasi terhadap adaptasi teknologi; perbedaan lebih dipengaruhi oleh peran kerja. Transformasi ini terbukti meningkatkan kinerja, tetapi belum optimal karena keterbatasan pemanfaatan fitur dan kurangnya sistem evaluasi terintegrasi. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya pendekatan holistik dalam transformasi digital yang mencakup pelatihan berbasis peran, budaya digital, dan sistem evaluasi yang mendukung. Keterbatasan penelitian mencakup waktu pelaksanaan, ruang lingkup perusahaan, dan variabel yang terbatas pada konteks internal. Oleh karena itu, disarankan agar PT XYZ meningkatkan pelatihan sesuai peran, mengembangkan evaluasi kinerja terintegrasi, menstandarisasi penggunaan Asana, memberikan akses premium strategis, serta memperkuat budaya kerja digital. Untuk akademisi, disarankan melakukan studi jangka panjang, komparatif antar perusahaan, dan melibatkan variabel eksternal seperti regulasi dan dinamika pasar guna memperluas pemahaman tentang transformasi digital dalam konteks kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bresciani, S., Ferraris, A., Romano, M., & Santoro, G. (2021). *Digital transformation management for agile organizations: A compass to sail the digital world*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/9781800431713>
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). *Competing on analytics: The new science of winning* (Updated ed.). Harvard Business Review Press.

Analisa Implementasi Transformasi Digital Sistem Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Engineering, Procurement & Construction (EPC)

- Deloitte. (2023). *Closing the technology gap for frontline workers: Frontline worker productivity in the digital age*. <https://www2.deloitte.com/us/en/blog/human-capital-blog/2023/frontline-worker-technologies-for-productivity.html>
- Denny, B., Mallon, D., & Schwartz, J. (2020). *Superteams: Putting AI in the group*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/human-ai-collaboration.html>
- Gartner. (2022). *Predicts 2022: Digital workplace is foundational for employee experience*. <https://www.gartner.com/en/documents/4009110-predicts-2022-digital-workplace-is-foundational-for-employee-experience>
- Harvard Business Review. (2022). *Research roundup: How technology is transforming work*. <https://hbr.org/2022/11/research-roundup-how-technology-is-transforming-work>
- McKinsey & Company. (2021). *Global survey: The state of AI in 2021*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/global-survey-the-state-of-ai-in-2021>
- Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2021). Digital transformation: Critical reflections and future directions. *Information and Organization*, 31(1), 100337. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100337>
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of emerging technologies on work: A review of the evidence and implications for the human resource function. *Emerald Open Research*, 1(5), 1-15. <https://doi.org/10.12688/emeraldopenres.12907.1>
- PwC. (2021). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.