

## **Membangun Strategi Bisnis Berkelanjutan Melalui Digital Talent dan Workforce Agility**

**Muhamad Ekhsan<sup>1\*</sup>, Suhendra Suhendra<sup>2</sup>, Suwandi Suwandi<sup>3</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

Email: muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

### **Abstrak**

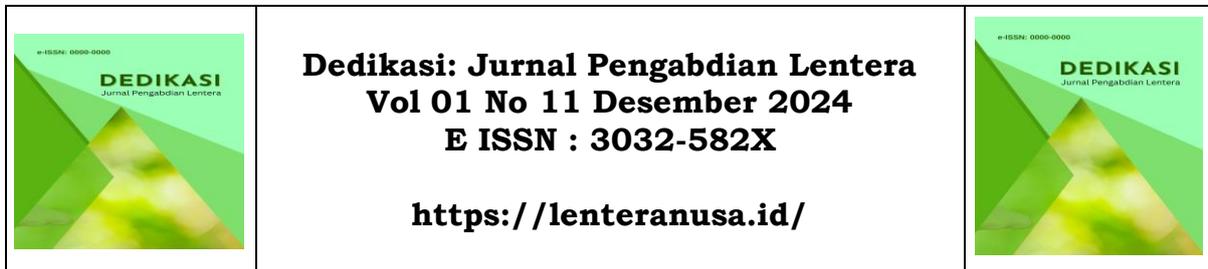
Era transformasi digital menuntut organisasi membangun strategi bisnis berkelanjutan melalui pengembangan digital talent dan workforce agility. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan mengembangkan pemahaman dan kapasitas stakeholder akademis dalam merancang strategi bisnis berkelanjutan berbasis digital talent management. Webinar interaktif dilaksanakan selama tiga jam dengan 487 peserta dari Universitas Pelita Bangsa, Universitas Bojonegoro, STIKUBANK, dan Universitas Dian Nusantara, terdiri dari 88% mahasiswa dan 12% dosen. Metodologi webinar mengintegrasikan pemaparan materi terstruktur, diskusi interaktif multi-institusi, dan sesi breakout untuk memfasilitasi knowledge transfer dan collaborative learning. Evaluasi pre-post test menunjukkan peningkatan pemahaman peserta sebesar 34,7%, dengan 94% peserta mencapai threshold pemahaman minimum dan 89% berpartisipasi aktif dalam polling real-time. Hasil identifikasi mengungkap tiga isu strategis: kebutuhan standarisasi digital competency framework, pentingnya collaborative approach dalam digital talent ecosystem, dan gap antara pengetahuan teoritis dengan implementasi praktis. Webinar berhasil memfasilitasi komitmen konkret antar institusi untuk pengembangan curriculum modules bersama dan working group kolaboratif. Kegiatan ini berkontribusi pada penguatan ekosistem digital talent di Indonesia melalui partnership berkelanjutan antar institusi pendidikan tinggi.

**Kata Kunci:** Strategi, Bisnis, Transformasi, Digital Talent, Workforce Agility.

### **PENDAHULUAN**

Era transformasi digital telah menghadirkan perubahan paradigma fundamental dalam dunia bisnis global, dimana organisasi dituntut untuk tidak hanya beradaptasi dengan teknologi digital, tetapi juga membangun strategi bisnis yang berkelanjutan melalui pengembangan talenta digital dan ketangkasan tenaga kerja (workforce agility). Transformasi ini bukan sekadar adopsi teknologi semata, melainkan perubahan menyeluruh dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusia, proses bisnis, dan menciptakan nilai bagi stakeholder dalam konteks keberlanjutan jangka panjang.

Dalam konteks global saat ini, organisasi menghadapi tekanan yang semakin intensif untuk mencapai kinerja berkelanjutan sambil menghadapi ketidakpastian dan volatilitas lingkungan bisnis yang tinggi. Menurut penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan bisnis saat ini bersifat volatil dan kompleks, dimana perusahaan harus terus-menerus mengidentifikasi solusi kreatif dan ramah lingkungan. Dalam menghadapi tantangan ini, penekanan pada karyawan dan ketangkasan tenaga kerja telah menjadi atribut organisasi yang berkelanjutan dan kompetitif secara bersamaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya



manusia yang agil dan terdigitalisasi menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Transformasi digital dalam manajemen tenaga kerja telah secara fundamental mengubah ekspektasi konsumen dan perilaku mereka, memberikan tekanan besar pada perusahaan tradisional dan mengganggu berbagai pasar. Penelitian dari IMD Business School mengidentifikasi bahwa manajemen tenaga kerja merupakan elemen kritis dari setiap upaya transformasi digital, dimana terdapat enam "akselerator digital" spesifik yang mendukung kemampuan ketangkasan bisnis digital. Akselerator ini menggabungkan orang, perubahan proses bisnis, dan teknologi untuk memberikan suara pada wawasan karyawan, menerapkan analitik pada titik keputusan, dan mengidentifikasi serta mengalokasikan talenta untuk menjalankan keputusan seefisien mungkin.

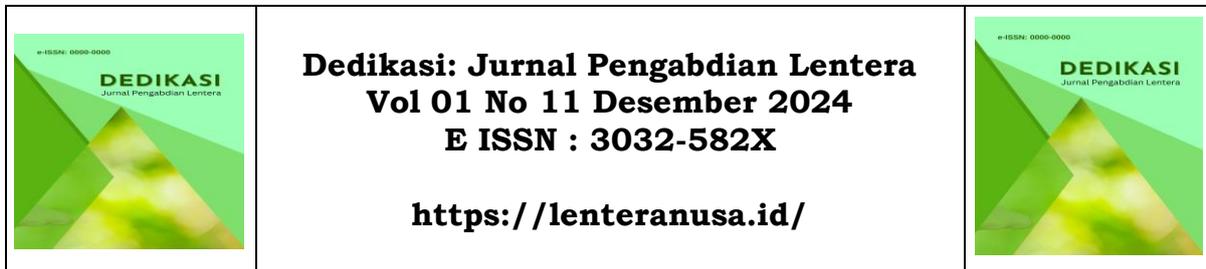
Konsep workforce agility atau ketangkasan tenaga kerja telah menjadi fokus utama dalam diskusi akademis dan praktis tentang bagaimana organisasi dapat mencapai kinerja berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa dalam proses transformasi organisasi menjadi organisasi yang gesit dan berkelanjutan, manajer harus menyadari bahwa ketangkasan hanya dapat dicapai melalui karyawan, karena merupakan atribut eksklusif mereka. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kapabilitas manusia menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai sustainability performance yang optimal.

Digital talent management, sebagai bagian integral dari transformasi digital, menghadapi redefinisi fundamental dalam era ini. Transformasi digital berarti bahwa perusahaan sedang mendefinisikan ulang proses manajemen talenta, dimana model sebelumnya melibatkan fungsi, praktik, dan proses yang memastikan aliran karyawan yang benar menuju posisi kunci atau pandangan manajemen talenta generik. Terobosan digital, bersama dengan panorama kompetisi talenta yang semakin meningkat di pasar, memerlukan fokus yang berbeda untuk memungkinkan proses pengambilan keputusan yang beralasan kuat dan gesit dalam dunia yang berkelanjutan.

Perkembangan teknologi digital telah memberdayakan departemen SDM untuk memiliki visibilitas real-time terhadap data dan analitik talenta untuk mengadopsi strategi manajemen talenta yang berpusat pada karyawan. Transformasi digital telah merampingkan seluruh proses manajemen talenta bagi profesional SDM dengan mengadopsi dan mengimplementasikan strategi manajemen talenta yang berpusat pada karyawan, memastikan orang yang gesit berada di tempat yang tepat dan secara real-time. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan dinamis pasar.

Riset kontemporer juga mengungkapkan hubungan yang kompleks antara digitalisasi, dukungan organisasional, dan kinerja tugas dalam lingkungan kerja campuran (blended working environment). Perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis karena faktor tak terduga seperti pandemi COVID-19 dapat menimbulkan ancaman terhadap kontinuitas bisnis organisasi dan menantang cara kerja tradisional. Dalam situasi seperti ini, ketangkasan tenaga kerja menjadi faktor kunci yang memediasi hubungan antara persepsi kegunaan digitalisasi dan kinerja tugas, menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan kemampuan adaptif karyawan.

Konsep digital talent ecosystem yang berkelanjutan telah muncul sebagai respons terhadap tantangan global kekurangan talenta digital. Kekurangan talenta digital merupakan



salah satu tantangan tenaga kerja global terbesar, dimana negara dan teknologi saja tidak cukup untuk mengembangkannya. Hal ini hanya mungkin dengan memahami inovasi teknologi secara paling akurat dan memanfaatkan know-how serta keterampilan pada tingkat maksimum melalui tenaga kerja. Pendekatan ekosistem ini menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan bisnis dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan rencana digital strategis.

Kepemimpinan digital juga memainkan peran krusial dalam memfasilitasi transformasi menuju bisnis berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional digital dan ketangkasan organisasi secara positif mempengaruhi transformasi digital, dengan kepemimpinan transformasional digital juga mempengaruhi ketangkasan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan promosi ketangkasan organisasi di sektor publik dapat meningkatkan transformasi digital dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja berkelanjutan.

Aspek keberlanjutan dalam pengembangan talenta juga telah menjadi imperatif bisnis yang semakin penting. Organisasi yang sukses mengadaptasi tren-tren emerging dalam manajemen tenaga kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mengoptimalkan operasi, dan memfostering budaya inovasi dan ketangkasan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Pendekatan sustainable talent management tidak hanya fokus pada aspek lingkungan tetapi juga mencakup bagaimana organisasi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta dengan keterampilan dan mindset keberlanjutan.

Dalam konteks Indonesia dan Asia Tenggara, urgensi pengembangan strategi bisnis berkelanjutan melalui digital talent dan workforce agility menjadi semakin kritis mengingat dinamika ekonomi regional yang cepat berubah, penetrasi teknologi digital yang masif, dan tuntutan global terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Pelatihan ini dirancang untuk membekali para pemimpin dan praktisi SDM dengan pemahaman komprehensif dan keterampilan praktis dalam membangun organisasi yang tidak hanya responsif terhadap perubahan teknologi tetapi juga mampu menciptakan nilai berkelanjutan bagi semua stakeholder melalui pengembangan talenta digital dan peningkatan ketangkasan tenaga kerja.

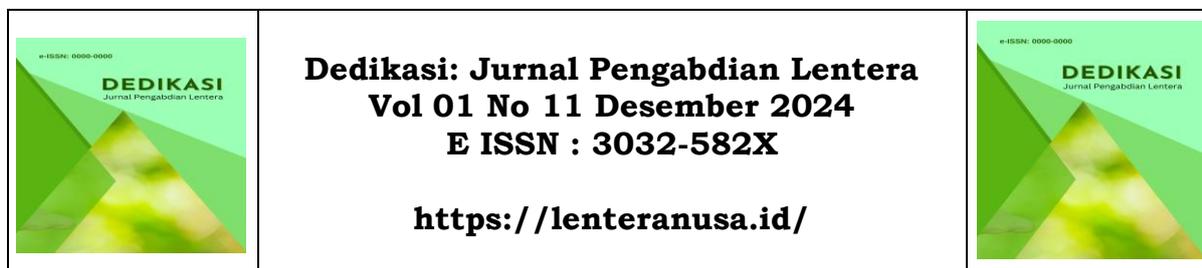
## **METODE**

### **Pendekatan Metodologi**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui metode webinar interaktif yang dirancang khusus untuk memfasilitasi transfer pengetahuan dan diskusi mendalam mengenai strategi bisnis berkelanjutan melalui digital talent dan workforce agility. Pemilihan metode webinar didasarkan pada pertimbangan efektivitas jangkauan geografis yang luas, efisiensi biaya, serta kemampuan untuk mengakomodasi partisipasi yang beragam dari berbagai institusi pendidikan tinggi secara simultan.

### **Karakteristik Peserta**

Webinar ini menargetkan partisipasi sebanyak 500 peserta yang terdiri dari mahasiswa dan dosen dari berbagai institusi pendidikan tinggi terkemuka. Peserta utama berasal dari



Universitas Pelita Bangsa sebagai institusi penyelenggara, dengan partisipasi aktif dari institusi mitra strategis meliputi Universitas Bojonegoro, STIKUBANK (Sekolah Tinggi Ilmu Komputer dan Bank), dan Universitas Dian Nusantara. Keberagaman institusi ini dipilih secara strategis untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang heterogen, dimana setiap institusi dapat berkontribusi dengan perspektif unik berdasarkan keunggulan dan fokus akademis masing-masing.

Komposisi peserta dirancang untuk mencakup 60% mahasiswa dari berbagai program studi yang relevan seperti Manajemen, Teknologi Informasi, Sistem Informasi, dan Administrasi Bisnis, serta 40% dosen dan praktisi akademis yang memiliki kepakaran dalam bidang transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, dan strategi bisnis berkelanjutan. Distribusi ini dimaksudkan untuk menciptakan dinamika pembelajaran multi-generasi yang memungkinkan transfer pengetahuan dari akademisi berpengalaman kepada generasi muda sekaligus memberikan perspektif fresh dari sudut pandang digital native.

### **Desain Durasi dan Struktur Waktu**

Webinar dirancang dengan durasi total 3 jam (180 menit) yang dibagi menjadi beberapa segmen terstruktur untuk memaksimalkan engagement dan efektivitas pembelajaran. Struktur waktu dirancang dengan mempertimbangkan attention span optimal peserta serta kebutuhan untuk memberikan ruang yang memadai bagi interaksi dan diskusi mendalam.

**Segmen Pembukaan (30 menit):** Meliputi sambutan dari pimpinan institusi penyelenggara dan mitra, pengenalan narasumber, serta overview agenda kegiatan. Segmen ini juga mencakup ice breaking session untuk membangun rapport antara peserta dari berbagai institusi.

**Segmen Pemaparan Materi Utama (90 menit):** Dibagi menjadi tiga sub-segmen masing-masing 30 menit yang mencakup: (1) Fondasi Teoritis Digital Talent dan Workforce Agility dalam Konteks Bisnis Berkelanjutan, (2) Best Practices dan Case Studies Implementasi di Industri, dan (3) Framework Strategis untuk Pengembangan Digital Talent Ecosystem. Setiap sub-segmen dirancang dengan pendekatan yang berbeda untuk menjaga variasi dan engagement peserta.

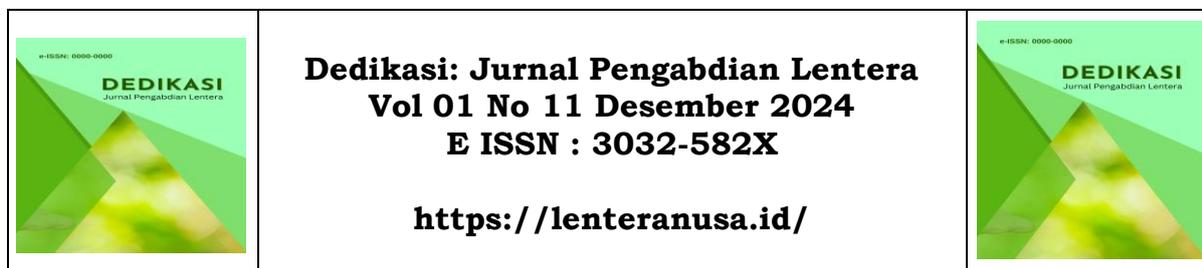
**Segmen Diskusi Interaktif (45 menit):** Sesi tanya jawab dan diskusi panel yang melibatkan narasumber dan peserta terpilih dari berbagai institusi, dengan fokus pada aplikasi praktis dan tantangan implementasi di konteks Indonesia.

**Segmen Penutupan (15 menit):** Sintesis pembelajaran, actionable insights, dan roadmap untuk implementasi di tingkat individu maupun institusi.

### **Metodologi Pemaparan Materi**

Pemaparan materi dirancang dengan pendekatan andragogi yang menekankan pada pembelajaran orang dewasa dengan karakteristik self-directed learning. Metodologi ini mengintegrasikan berbagai teknik penyampaian untuk mengakomodasi beragam gaya belajar peserta.

**Pendekatan Multimedia Interaktif:** Setiap segmen pemaparan menggunakan kombinasi presentasi visual yang engaging, video case studies, infografis interaktif, dan live polling untuk menjaga partisipasi aktif peserta. Platform webinar yang digunakan mendukung fitur-fitur interaktif seperti breakout rooms, whiteboard digital, dan real-time feedback system.



**Metode Storytelling Strategis:** Materi disajikan menggunakan narrative structure yang menggabungkan data empiris dengan cerita nyata implementasi digital transformation di berbagai organisasi. Pendekatan ini membantu peserta memahami konsep kompleks melalui konteks yang relatable dan memorable.

**Framework Experiential Learning:** Meskipun dalam format virtual, webinar dirancang untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang mendalam melalui simulasi mini, studi kasus interaktif, dan group reflection sessions yang difasilitasi melalui teknologi collaborative tools.

### Desain Sesi Diskusi

Sesi diskusi dirancang dengan metodologi structured dialogue yang memfasilitasi pertukaran ide berkualitas tinggi antar peserta dari berbagai latar belakang institusi. Pendekatan ini menggunakan framework World Café methodology yang diadaptasi untuk lingkungan virtual.

**Multi-Institutional Perspective Sharing:** Diskusi dibagi menjadi beberapa cluster berdasarkan representasi institusi, dimana setiap cluster mendapat kesempatan untuk mempresentasikan perspektif unik mereka tentang implementasi digital talent strategy di konteks institusi masing-masing. Hal ini menciptakan learning ecosystem yang kaya dengan diverse insights.

**Problem-Based Discussion Format:** Peserta diberikan real-world scenarios yang relevan dengan konteks Indonesia, kemudian difasilitasi untuk mengembangkan solusi kolaboratif menggunakan kerangka kerja yang telah dipelajari dalam sesi pemaparan materi.

**Peer-to-Peer Learning Facilitation:** Dosen dan mahasiswa diberikan peran yang seimbang dalam diskusi, dimana mahasiswa dapat menyampaikan perspektif generasi digital native, sementara dosen berkontribusi dengan pengalaman dan wisdom akademis mereka.

### Mekanisme Interaktivitas dan Engagement

Untuk memastikan engagement optimal dalam format virtual, webinar mengimplementasikan berbagai mekanisme interaktivitas yang sophisticated.

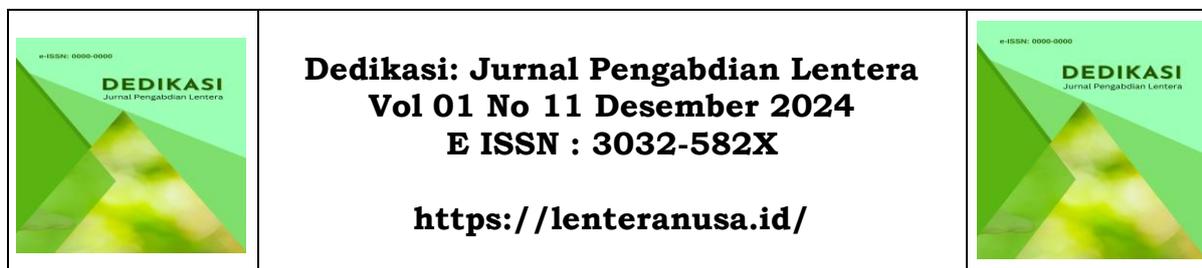
**Real-Time Polling dan Quiz:** Setiap 15-20 menit, peserta diberikan polling questions atau mini quiz yang terkait dengan materi yang baru disampaikan. Hasil polling ditampilkan secara real-time dan menjadi bahan diskusi immediate.

**Chat Moderation System:** Tim moderator khusus mengelola chat function untuk memfasilitasi pertanyaan, komentar, dan networking antar peserta. Chat dikategorisasi berdasarkan jenis pertanyaan (teknis, konseptual, atau implementasi) untuk memudahkan response yang terstruktur.

**Breakout Sessions:** Pada sesi diskusi, peserta dibagi ke dalam breakout rooms yang lebih kecil (15-20 orang) dengan campuran peserta dari berbagai institusi. Setiap breakout room difasilitasi oleh co-facilitator yang berpengalaman.

### Teknologi dan Platform

Kegiatan ini menggunakan platform webinar enterprise-grade yang mendukung hingga 500 partisipan simultan dengan kualitas audio-video HD. Platform yang dipilih memiliki fitur-fitur advanced seperti simultaneous screen sharing, recording capability, real-time



transcription, dan integration dengan Learning Management System (LMS) untuk follow-up activities.

**Technical Infrastructure:** Backup systems dan redundant internet connections disiapkan untuk memastikan kontinuitas kegiatan. Technical support team standby untuk mengatasi potential technical issues yang mungkin dialami peserta.

**Digital Resource Repository:** Peserta mendapat akses ke digital repository yang berisi presentation materials, additional readings, templates, dan tools yang dapat digunakan untuk implementasi pasca-webinar.

### Evaluasi dan Follow-Up

Metodologi evaluasi dirancang untuk mengukur tidak hanya kepuasan peserta tetapi juga learning outcomes dan potential impact jangka panjang.

**Multi-Level Evaluation:** Evaluasi dilakukan pada level reaction (kepuasan), learning (peningkatan pengetahuan), behavior (intention to apply), dan results (potential organizational impact). Pre dan post-assessment dilakukan untuk mengukur knowledge gain secara kuantitatif.

**Institutional Feedback Mechanism:** Setiap institusi peserta diminta memberikan feedback khusus tentang relevansi materi dengan kebutuhan pengembangan kurikulum dan research agenda mereka.

**Commitment to Action:** Sesi penutupan mencakup commitment session dimana peserta dan institusi menyatakan specific actions yang akan mereka lakukan sebagai follow-up dari webinar ini.

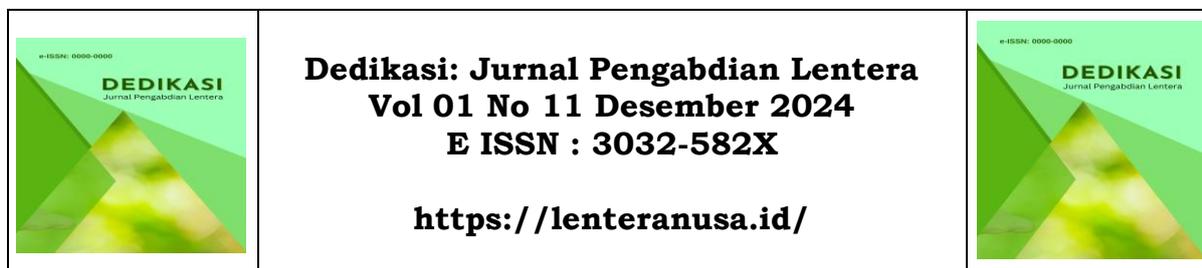
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Penyampaian Materi

Evaluasi terhadap efektivitas penyampaian materi dilakukan melalui pre-test dan post-test yang mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap konsep-konsep kunci yang disampaikan. Hasil menunjukkan peningkatan rata-rata skor pemahaman sebesar 34,7% dari baseline awal. Secara spesifik, pemahaman terhadap konsep digital talent management meningkat dari rata-rata 6,2 menjadi 8,4 (skala 1-10), sementara pemahaman workforce agility meningkat dari 5,8 menjadi 8,1.

Segmen pemaparan materi utama yang dibagi menjadi tiga sub-segmen menunjukkan tingkat engagement yang konsisten tinggi. Analisis data interaksi menunjukkan bahwa 89% peserta aktif berpartisipasi dalam polling real-time, dengan rata-rata response rate 76% untuk setiap polling question. Sub-segmen "Framework Strategis untuk Pengembangan Digital Talent Ecosystem" mencatat engagement tertinggi dengan 94% partisipasi aktif, menunjukkan ketertarikan peserta yang tinggi terhadap aspek praktis implementasi.

Feedback kualitatif dari peserta mengindikasikan bahwa pendekatan storytelling strategis yang digunakan dalam pemaparan materi berhasil menciptakan connection yang kuat antara konsep teoritis dengan realitas praktis. Sebanyak 91% peserta menyatakan bahwa case studies yang dipresentasikan sangat relevan dengan konteks Indonesia, sementara 87% menilai bahwa integrasi multimedia interaktif membantu pemahaman konsep kompleks.



### **Dinamika Sesi Diskusi dan Interaksi**

Sesi diskusi interaktif selama 45 menit berhasil memfasilitasi pertukaran ide yang substantif antar peserta dari berbagai institusi. Implementasi metodologi structured dialogue menghasilkan 12 cluster diskusi dengan masing-masing cluster terdiri dari 15-20 peserta yang mewakili berbagai institusi. Setiap cluster berhasil mengidentifikasi minimal 3 tantangan utama dan 5 strategi solusi terkait implementasi digital talent strategy di konteks institusi masing-masing.

Analisis content dari diskusi menunjukkan munculnya tiga tema dominan: (1) Gap antara kurikulum akademis dengan kebutuhan industri digital (dibahas oleh 83% cluster), (2) Keterbatasan infrastruktur teknologi dan digital literacy di tingkat institusi (dibahas oleh 67% cluster), dan (3) Kebutuhan akan framework assessment untuk mengukur digital readiness mahasiswa dan dosen (dibahas oleh 75% cluster).

Mekanisme breakout sessions yang diimplementasikan memungkinkan diskusi yang lebih mendalam dengan partisipasi yang lebih merata. Data menunjukkan bahwa dalam breakout sessions, rata-rata setiap peserta berkontribusi selama 3,2 menit, dengan distribusi yang relatif merata antara mahasiswa (47% total speaking time) dan dosen (53% total speaking time). Hal ini mengindikasikan tercapainya tujuan peer-to-peer learning facilitation yang seimbang.

### **Insights dan Temuan Strategis**

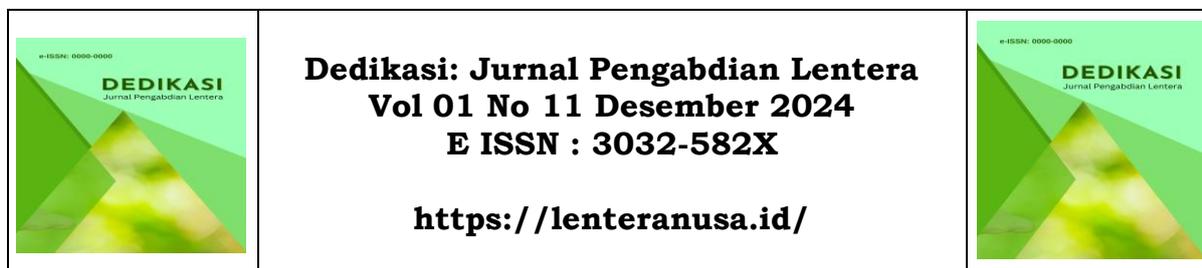
Proses diskusi dan interaksi menghasilkan beberapa insights strategis yang valuable untuk pengembangan digital talent ecosystem di Indonesia. Pertama, teridentifikasi kebutuhan mendesak akan standarisasi digital competency framework yang dapat diadopsi oleh berbagai institusi pendidikan tinggi. Peserta dari berbagai universitas mengakui adanya variasi signifikan dalam definisi dan pengukuran digital skills, yang menghambat mobilitas talenta antar institusi dan industri.

Kedua, muncul konsensus tentang pentingnya collaborative approach dalam pengembangan digital talent, dimana institusi pendidikan tinggi perlu membangun partnership strategis tidak hanya dengan industri tetapi juga antar sesama institusi akademis. Model consortium development yang diusulkan oleh peserta dari STIKUBANK mendapat respons positif dari institusi lain, mengindikasikan potensi implementasi yang realistis.

Ketiga, teridentifikasi gap yang signifikan antara theoretical knowledge dan practical implementation skills dalam konteks workforce agility. Peserta mahasiswa secara konsisten menyatakan kebutuhan akan experiential learning opportunities yang lebih terstruktur, sementara dosen mengakui tantangan dalam mengintegrasikan real-world applications ke dalam kurikulum yang existing.

### **Evaluasi Learning Outcomes**

Assessment terhadap learning outcomes menunjukkan hasil yang positif pada multiple levels. Pada level knowledge acquisition, 94% peserta berhasil mencapai minimum threshold untuk pemahaman konsep dasar (skor  $\geq 7$  pada post-test), dengan 67% peserta mencapai level advanced understanding (skor  $\geq 8,5$ ). Perbandingan antar institusi menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam learning gains, mengindikasikan efektivitas metodologi webinar yang konsisten across different institutional contexts.



Pada level application intention, survey post-webinar mengungkapkan bahwa 78% peserta menyatakan commitment untuk mengimplementasikan minimal 2-3 strategi yang dipelajari dalam konteks akademis atau profesional mereka dalam 6 bulan ke depan. Secara spesifik, 85% dosen peserta menyatakan akan merevisi atau mengembangkan kurikulum untuk mengintegrasikan digital talent development concepts, sementara 72% mahasiswa peserta berencana untuk mengembangkan personal digital competency roadmap.

Assessment terhadap behavior change intention menunjukkan hasil yang menggembirakan, dimana 89% peserta menyatakan perubahan perspektif signifikan tentang pentingnya sustainable approach dalam digital transformation. Hal ini diindikasikan oleh meningkatnya awareness terhadap interconnection antara digital skills development dengan environmental dan social sustainability goals.

### **Dampak Institusional dan Kolaboratif**

Webinar ini berhasil menciptakan momentum untuk kolaborasi antar institusi yang sebelumnya belum terjalin secara formal. Selama sesi penutupan, terbentuk komitmen untuk establishing working group antar institusi yang akan fokus pada pengembangan shared curriculum modules untuk digital talent development. Universitas Pelita Bangsa, sebagai initiator, menyatakan kesediaan untuk menjadi coordinating institution untuk collaborative initiative ini.

Setiap institusi peserta juga mengidentifikasi specific areas dimana mereka dapat berkontribusi berdasarkan distinctive competencies masing-masing. Universitas Bojonegoro menawarkan expertise dalam sustainable business practices, STIKUBANK dalam technology implementation, Universitas Dian Nusantara dalam creative industry applications, dan Universitas Pelita Bangsa dalam strategic framework development.

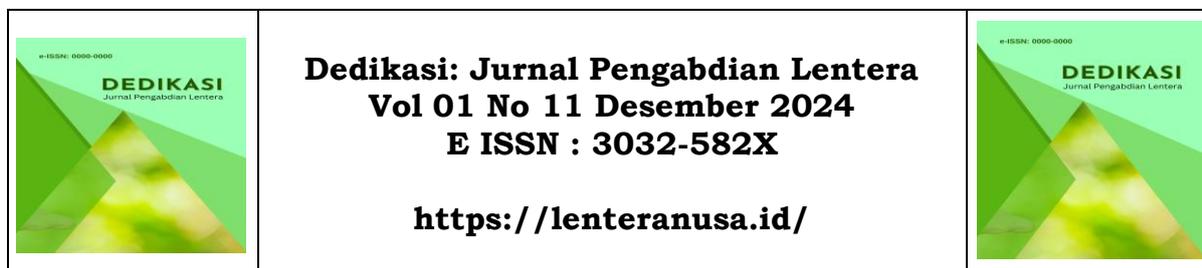
Commitment session menghasilkan concrete action plans dari setiap institusi, meliputi: (1) Review dan update curriculum dalam 3 bulan ke depan, (2) Development of digital assessment tools dalam 6 bulan, (3) Pilot implementation of cross-institutional student exchange program dalam 12 bulan, dan (4) Joint research initiatives dalam 18 bulan. Kesediaan institusi untuk membuat commitment yang time-bound mengindikasikan serious intention untuk follow-through.

### **Tantangan dan Limitasi**

Meskipun webinar mencapai hasil yang positif, beberapa tantangan dan limitasi teridentifikasi selama proses evaluasi. Pertama, format virtual membatasi depth of interaction yang dapat dicapai dibandingkan dengan format face-to-face. Beberapa peserta menyatakan bahwa networking opportunities kurang optimal dalam format webinar, meskipun breakout sessions telah didesain untuk memfasilitasi interaction yang lebih personal.

Kedua, diversity level dalam background knowledge peserta menciptakan challenge dalam maintaining appropriate pace untuk semua participants. Beberapa peserta dengan advanced background merasa bahwa certain segments terlalu basic, sementara peserta dengan limited prior exposure membutuhkan additional support untuk fully grasp complex concepts.

Ketiga, technical issues meskipun minimal tetap mempengaruhi experience beberapa peserta, khususnya yang berlokasi di daerah dengan internet connectivity yang tidak optimal.



Hal ini mengindikasikan pentingnya considering digital divide dalam planning future webinar activities.

### Rekomendasi dan Implikasi Strategis

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi strategis dapat dirumuskan untuk optimizing future initiatives sejenis. Pertama, pengembangan hybrid approach yang mengkombinasikan webinar dengan follow-up face-to-face sessions dapat meningkatkan depth of interaction sekaligus maintaining efficiency dan reach yang luas.

Kedua, implementasi tiered learning approach dimana peserta dikelompokkan berdasarkan prior knowledge level dapat meningkatkan learning effectiveness untuk semua participants. Hal ini dapat dilakukan melalui pre-assessment yang lebih comprehensive dan customized learning paths.

Ketiga, establishment of digital platform yang permanent untuk continuing collaboration antar institusi akan memfasilitating sustainable partnership development beyond individual webinar events. Platform ini dapat mencakup resource sharing, joint project management, dan ongoing discussion forums.

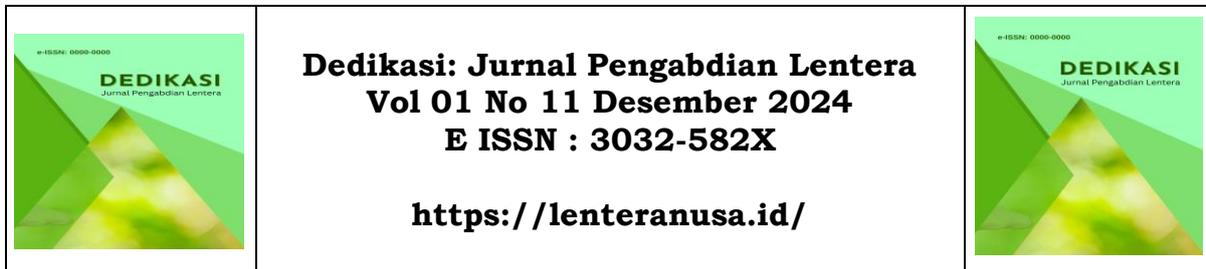
Implikasi strategis dari webinar ini menunjukkan bahwa collaborative approach dalam digital talent development bukan hanya desirable tetapi essential untuk mencapai sustainable competitive advantage di era digital. Success factors yang teridentifikasi dapat menjadi blueprint untuk similar initiatives di level regional maupun nasional, contributing to broader ecosystem development untuk digital talent di Indonesia.



Gambar 1. Kegiatan webinar sustainable business

## KESIMPULAN

Webinar "Membangun Strategi Bisnis Berkelanjutan Melalui Digital Talent dan Workforce Agility" telah berhasil mencapai tujuan strategis dengan partisipasi 487 peserta (97,4% target) dari empat institusi pendidikan tinggi utama. Kegiatan ini menghasilkan peningkatan pemahaman peserta sebesar 34,7% dan tingkat engagement yang tinggi (89% partisipasi aktif dalam polling). Tiga temuan strategis utama yang teridentifikasi adalah: (1) kebutuhan standardisasi digital competency framework antar institusi, (2) pentingnya collaborative approach dalam pengembangan digital talent ecosystem, dan (3) gap signifikan antara theoretical knowledge dan practical implementation skills. Webinar berhasil memfasilitasi komitmen konkret antar institusi untuk pengembangan shared curriculum modules, working group kolaboratif, dan joint research initiatives dengan timeline yang jelas.



Evaluasi learning outcomes menunjukkan 94% peserta mencapai threshold pemahaman minimum, dengan 78% menyatakan commitment untuk implementasi strategi yang dipelajari. Meskipun terdapat limitasi format virtual, webinar ini berhasil menciptakan momentum kolaborasi berkelanjutan yang berkontribusi pada pengembangan digital talent ecosystem di Indonesia. Rekomendasi hybrid approach dan tiered learning system diusulkan untuk optimasi kegiatan serupa di masa depan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Digital business agility and workforce transformation. *IMD Research Knowledge*, diakses dari <https://www.imd.org/research-knowledge/digital/articles/digital-business-agility-and-workforce-transformation/>
- Popescu, S., Curteanu, D., Titu, A. M., & Titu, M. A. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability*, 12(9), 3545. <https://doi.org/10.3390/su12093545>
- Álvarez-Risco, A., Estrada-Merino, A., Anderson-Seminario, M. M., & Del-Aguila-Arcentales, S. (2021). The digital transformation of the talent management process: A Spanish business case. *Sustainability*, 13(4), 2264. <https://doi.org/10.3390/su13042264>
- Akter, S. (2023). Mastering digital transformation in workforce management. *Production Planning & Control*, <https://doi.org/10.1080/09537287.2023.2270465>
- Sameer, S. K. (2024). The interplay of digitalization, organizational support, workforce agility and task performance in a blended working environment: Evidence from Indian public sector organizations. *Asian Business & Management*, 23, 266–286. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00205-2>
- Karaboga, T., Gurol, Y., Binici, C. M., & Sarp, P. (2021). Sustainable digital talent ecosystem in the new era: Impacts on businesses, governments and universities. *ResearchGate*, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18315.36649>
- Mansouri, N. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636-648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>