



Analisis Implementasi Fungsi Pengorganisasian dalam Manajemen Talenta Perusahaan *Startup* Teknologi di Jakarta pada Era Transformasi Digital

Kholilul Kholik^{1*}, Natasya², Sekar Ningrum³, Khansa Nada Syifa⁴, Yuli Najiha Fitria⁵, Afrida Amelia⁶, Bagas Ranzie Fahlepy⁷

¹⁻⁷Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

*Penulis korespondensi: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id¹

Abstract. Digital transformation has significantly changed organizational management practices, particularly in technology Startup companies operating in Jakarta. Startups are required to adopt adaptive and flexible organizational structures to support rapid innovation and maintain competitiveness in the digital era. In this context, the organizing function plays a strategic role as it serves as the foundation for task distribution, authority delegation, and coordination among individuals and work teams. This article aims to analyze the implementation of the organizing function in talent management within technology Startup companies in Jakarta during the digital transformation era. This study employs a qualitative approach using a literature review method, analyzing national and international journal articles, academic books, and relevant scientific publications related to organizing functions, talent management, and digital transformation. The findings indicate that technology Startups tend to implement flat organizational structures and cross-functional teams to enhance collaboration and operational efficiency. However, such flexibility also presents challenges, including role ambiguity and weak coordination if not supported by systematic organizing practices. Therefore, integrating organizing functions with strategic talent management is essential to support digital transformation and ensure sustainable organizational performance in technology Startups.

Keywords: Digital Transformation; Organizational Structure; Organizing Function; Talent Management; Technology Startups

Abstrak. Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam praktik manajemen organisasi, khususnya pada perusahaan *Startup* teknologi yang beroperasi di Jakarta. *Startup* dituntut memiliki struktur organisasi yang adaptif dan fleksibel guna mendukung kecepatan inovasi dan daya saing bisnis. Dalam konteks tersebut, fungsi pengorganisasian memegang peran strategis karena menjadi dasar pembagian kerja, pelimpahan wewenang, serta koordinasi antarindividu dan tim kerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi pengorganisasian dalam manajemen talenta pada perusahaan *Startup* teknologi di Jakarta di era transformasi digital. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik literature review terhadap artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan topik pengorganisasian, manajemen talenta, dan transformasi digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa perusahaan *Startup* cenderung menerapkan struktur organisasi datar dan tim lintas fungsi untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja. Namun, fleksibilitas tersebut juga menghadirkan tantangan berupa ketidakjelasan peran dan lemahnya koordinasi apabila tidak dikelola secara sistematis. Oleh karena itu, integrasi antara fungsi pengorganisasian dan manajemen talenta menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dan keberlanjutan kinerja *Startup* teknologi.

Kata kunci: Fungsi Pengorganisasian; Manajemen Talenta; *Startup* Teknologi; Struktur Organisasi; Transformasi Digital

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan transformasi digital telah mendorong perubahan yang signifikan dalam praktik manajemen organisasi, khususnya pada perusahaan *Startup* teknologi yang beroperasi di wilayah perkotaan seperti Jakarta. *Startup* sebagai entitas bisnis yang dinamis dituntut memiliki struktur organisasi yang adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung secara cepat. Dalam konteks tersebut, fungsi pengorganisasian memiliki peran strategis karena menjadi dasar dalam pembagian kerja,

pelimpahan wewenang, serta koordinasi antarindividu dan tim kerja. Pengorganisasian yang efektif memungkinkan perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menghadapi persaingan berbasis teknologi digital (Khaira, 2025).

Startup teknologi di Jakarta memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan konvensional, baik dari sisi struktur organisasi, budaya kerja, maupun pola pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang cenderung agile menuntut penerapan fungsi pengorganisasian yang tidak kaku, namun tetap terarah dan terkoordinasi. Dalam praktiknya, banyak *Startup* mengadopsi struktur organisasi datar dengan pembentukan tim lintas fungsi untuk mempercepat proses inovasi dan meningkatkan kolaborasi internal. Namun demikian, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab apabila tidak dikelola secara sistematis (Herlissha, 2022).

Oleh karena itu, implementasi fungsi pengorganisasian perlu diselaraskan dengan kebutuhan transformasi digital serta strategi manajemen talenta agar setiap individu mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen talenta menjadi isu strategis dalam perusahaan *Startup* karena keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan komitmen sumber daya manusia. Fungsi pengorganisasian berperan penting dalam mengelola talenta melalui penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi, pembentukan tim berbasis keahlian, serta pengembangan jalur karier yang jelas dan terarah (Lailiyah, 2024).

Tanpa pengorganisasian yang sistematis, potensi talenta yang dimiliki perusahaan *Startup* tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengintegrasikan fungsi pengorganisasian dengan manajemen talenta cenderung memiliki tingkat inovasi dan kinerja organisasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, melainkan juga sebagai instrumen strategis dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan *Startup* teknologi (Zuhrofi, 2025).

Transformasi digital juga membawa implikasi terhadap perubahan peran manajerial dalam mengelola struktur organisasi. Manajer dituntut tidak hanya membagi tugas, tetapi juga menciptakan sistem kerja kolaboratif yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi teknologi. Fungsi pengorganisasian dalam konteks ini harus mampu menjembatani kebutuhan teknologi dengan pengelolaan manusia sebagai pelaku utama inovasi. Ketidakseimbangan antara struktur organisasi dan kebutuhan talenta digital berpotensi menghambat efektivitas kerja tim serta pencapaian kinerja organisasi (Supriadin, 2025).

Jakarta sebagai pusat ekosistem *Startup* di Indonesia menghadirkan tantangan sekaligus peluang dalam implementasi fungsi pengorganisasian. Tingginya tingkat persaingan mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam mengelola talenta agar mampu mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Pengorganisasian yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperjelas alur komunikasi, serta memperkuat koordinasi antarunit kerja. Sebaliknya, pengorganisasian yang lemah berpotensi menimbulkan konflik peran, tumpang tindih tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Depari, 2025).

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas fungsi pengorganisasian dan manajemen talenta secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam konteks *Startup* transformasi digital masih relatif terbatas. Padahal, integrasi antara pengorganisasian dan manajemen talenta sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi yang berlangsung cepat serta dinamika pasar yang kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi pengorganisasian dalam perusahaan *Startup* transformasi digital dalam konteks manajemen talenta, khususnya pada *Startup* teknologi di Jakarta. Artikel ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai praktik pengorganisasian yang diterapkan serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola talenta digital. Selain itu, temuan artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen *Startup* dalam merancang struktur organisasi yang efektif dan berkelanjutan di era transformasi digital.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Fungsi Pengorganisasian dalam Manajemen

Fungsi pengorganisasian merupakan salah satu inti dari teori manajemen klasik yang menjelaskan bagaimana aktivitas kerja disusun dan peran serta tanggung jawab didelegasikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif. Pengorganisasian mencakup proses pembagian tugas, pengelompokan aktivitas, serta penetapan struktur formal hubungan kerja yang mengatur otoritas dan koordinasi antar unit organisasi. Dalam konteks transformasi digital, pengorganisasian tidak hanya terkait dengan elemen struktural, tetapi juga bagaimana struktur tersebut mampu mendukung alur kerja baru yang dipicu oleh teknologi, seperti pembentukan tim lintas fungsi dan desentralisasi keputusan untuk respons cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Literatur kontemporer menunjukkan pentingnya pengorganisasian yang adaptif dalam menghadapi dinamika digital. Struktur organisasi yang fleksibel memungkinkan *Startup* teknologi merespons perubahan pasar dan inovasi teknologi secara efisien dengan mengintegrasikan peran dan sumber daya manusia secara tepat. Sebagai contoh, penggunaan struktur organisasi datar dan tim lintas fungsi dalam praktik *Startup* dapat mempercepat inovasi dan koordinasi, namun membutuhkan mekanisme koordinasi yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih peran serta konflik operasional. Oleh karena itu, pengorganisasian dalam era digital bukan sekadar penataan struktur, tetapi juga pengembangan struktur kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Teori Manajemen Talenta dalam Era Transformasi Digital

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, serta mengoptimalkan individu-individu berpotensi tinggi dalam organisasi sebagai aset utama organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Dalam era digital, peran manajemen talenta menjadi semakin penting karena organisasi memerlukan individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis. Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengintegrasikan praktik manajemen talenta dengan teknologi digital dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta retensi, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas secara signifikan.

Dalam literatur modern, strategi manajemen talenta di era digital dipandang sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Integrasi teknologi digital seperti platform rekrutmen berbasis AI, sistem pembelajaran daring (*e-learning*), dan analitik data talenta memungkinkan organisasi memetakan kebutuhan keterampilan secara akurat dan merancang jalur pengembangan karier yang personalisasi. Hal ini menunjukkan pergeseran peran manajemen talenta dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang proaktif dalam mendukung transformasi bisnis, memperkuat budaya pembelajaran berkelanjutan, serta memaksimalkan kontribusi talenta terhadap inovasi organisasi di tengah persaingan digital.

Transformasi Digital

Transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan mendasar dalam organisasi melalui integrasi teknologi digital ke dalam strategi, struktur, dan proses bisnis untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan. Vial (2019) menjelaskan bahwa transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam model bisnis, praktik manajerial, serta pola kerja organisasi. Selanjutnya, Verhoef

(2021) menegaskan bahwa transformasi digital merupakan fenomena strategis yang menuntut organisasi untuk menyesuaikan struktur internal dan kapabilitasnya agar mampu merespons dinamika pasar digital secara cepat dan inovatif. Dalam konteks perusahaan *Startup* teknologi, transformasi digital menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan kompetitif berbasis kecepatan, fleksibilitas, dan inovasi berkelanjutan.

Lebih lanjut, Kane (2021) menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan budaya kerja. Transformasi digital menuntut organisasi untuk mengembangkan kapabilitas digital, memperkuat kolaborasi lintas fungsi, serta menciptakan struktur kerja yang adaptif terhadap pemanfaatan teknologi. Warner (2020) menambahkan bahwa organisasi yang berhasil melakukan transformasi digital adalah organisasi yang mampu menyelaraskan teknologi, strategi, dan pengelolaan talenta secara terintegrasi. Oleh karena itu, teori transformasi digital menekankan bahwa teknologi hanyalah enabler, sementara faktor organisasi dan manusia menjadi penentu utama dalam mewujudkan transformasi yang efektif dan berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* untuk menganalisis implementasi fungsi pengorganisasian dalam perusahaan *Startup* yang berada dalam konteks transformasi digital, khususnya dalam manajemen talenta. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman konseptual dan analitis secara mendalam terhadap fenomena organisasi melalui penelaahan kritis terhadap sumber-sumber ilmiah yang relevan. Data diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta publikasi ilmiah yang membahas fungsi pengorganisasian, transformasi digital, dan manajemen talenta pada perusahaan *Startup* teknologi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian. Literatur dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, tahun publikasi, serta kredibilitas sumber ilmiah. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, pengelompokan konsep, dan penafsiran tematik untuk menarik kesimpulan secara interpretatif. Proses analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai praktik pengorganisasian pada *Startup* teknologi serta implikasinya terhadap pengelolaan talenta di era transformasi digital, khususnya dalam konteks perusahaan *Startup* yang beroperasi di Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Fungsi Pengorganisasian pada *Startup* Teknologi di Era Transformasi Digital

Berdasarkan hasil kajian literatur, implementasi fungsi pengorganisasian pada perusahaan *Startup* teknologi di era transformasi digital menunjukkan kecenderungan menuju struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif. *Startup* teknologi umumnya menerapkan struktur organisasi datar (*flat organization*) dengan pembagian kerja yang dinamis untuk mendukung kecepatan pengambilan keputusan dan inovasi. Struktur ini memungkinkan kolaborasi lintas fungsi yang lebih intensif, namun pada saat yang sama menuntut kejelasan peran dan tanggung jawab agar tidak menimbulkan tumpang tindih tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa pengorganisasian dalam *Startup* tidak lagi bersifat hierarkis, melainkan berorientasi pada efisiensi dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan bisnis digital.

Namun demikian, literatur juga menunjukkan bahwa fleksibilitas struktur organisasi sering kali dihadapkan pada tantangan dalam aspek koordinasi dan pengendalian. Tanpa mekanisme pengorganisasian yang jelas, struktur yang terlalu datar berpotensi menimbulkan kebingungan peran serta lemahnya akuntabilitas. Oleh karena itu, fungsi pengorganisasian tetap memerlukan perencanaan yang sistematis agar mampu mendukung efektivitas kerja tim sekaligus menjaga keselarasan antara strategi organisasi dan pelaksanaan operasional.

Pengorganisasian dalam Konteks Manajemen Talenta *Startup*

Hasil kajian menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian memiliki peran strategis dalam manajemen talenta perusahaan *Startup* teknologi. Pengorganisasian yang efektif memungkinkan penempatan talenta berdasarkan kompetensi, pembentukan tim kerja berbasis keahlian, serta pengembangan jalur karier yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks *Startup*, talenta dipandang sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan inovasi dan daya saing perusahaan, sehingga pengorganisasian menjadi instrumen penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.

Literatur juga mengungkapkan bahwa lemahnya fungsi pengorganisasian berdampak langsung pada rendahnya pemanfaatan potensi talenta. Ketidakjelasan pembagian peran dan tanggung jawab dapat menurunkan motivasi kerja, menghambat kolaborasi, serta meningkatkan tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu, integrasi antara fungsi pengorganisasian dan manajemen talenta menjadi kebutuhan strategis bagi *Startup* teknologi agar mampu mempertahankan talenta unggul dan mendorong kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Dampak Transformasi Digital terhadap Struktur dan Peran Organisasi

Transformasi digital membawa perubahan signifikan terhadap cara *Startup* teknologi mengelola struktur organisasi dan peran kerja. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital mendorong munculnya pola kerja yang lebih kolaboratif, berbasis proyek, dan berorientasi pada hasil. Fungsi pengorganisasian dalam konteks ini tidak hanya mengatur pembagian tugas, tetapi juga memastikan keterpaduan antara teknologi, proses kerja, dan sumber daya manusia sebagai pelaku utama inovasi.

Di sisi lain, transformasi digital juga menuntut perubahan peran manajerial dalam pengorganisasian. Manajer tidak lagi berperan semata-mata sebagai pengawas, melainkan sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi teknologi. Tanpa pengorganisasian yang selaras dengan tuntutan digitalisasi, perusahaan *Startup* berisiko mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan teknologi dan kesiapan talenta, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tantangan Implementasi Fungsi Pengorganisasian pada *Startup* di Jakarta

Perusahaan *Startup* teknologi di Jakarta menghadapi berbagai tantangan dalam mengimplementasikan fungsi pengorganisasian seiring dengan pesatnya transformasi digital dan dinamika persaingan bisnis. Lingkungan usaha yang menuntut kecepatan dan inovasi sering kali membuat perusahaan lebih berfokus pada pencapaian target jangka pendek, sehingga aspek pengorganisasian yang sistematis belum menjadi prioritas utama. Kondisi ini berimplikasi pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Adapun tantangan utama dalam implementasi fungsi pengorganisasian pada perusahaan *Startup* teknologi di Jakarta dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Struktur organisasi yang terlalu fleksibel, yang berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran, tanggung jawab, dan alur pelaporan antarindividu maupun tim kerja.
- b. Keterbatasan sumber daya manajerial, terutama pada tahap awal pertumbuhan *Startup*, yang menyebabkan lemahnya perencanaan dan pengorganisasian kerja secara formal.
- c. Perubahan strategi bisnis yang cepat, sehingga struktur organisasi dan pembagian tugas sering mengalami penyesuaian tanpa mekanisme pengorganisasian yang jelas.
- d. Tingginya mobilitas dan *turnover* talenta digital, yang menyulitkan perusahaan dalam menjaga kesinambungan tim dan pengelolaan pengetahuan organisasi.
- e. Rendahnya literasi manajerial dan organisasi, khususnya dalam mengintegrasikan fungsi pengorganisasian dengan manajemen talenta berbasis kompetensi.

- f. Ketergantungan pada teknologi digital, yang belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan sistem kerja yang terstruktur.

Secara keseluruhan, tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa implementasi fungsi pengorganisasian pada *Startup* teknologi di Jakarta memerlukan pendekatan yang seimbang antara fleksibilitas dan struktur. Pengorganisasian yang adaptif namun tetap sistematis menjadi kunci dalam mengelola talenta digital, memperkuat koordinasi kerja, serta mendukung keberlanjutan kinerja organisasi di tengah dinamika transformasi digital yang terus berkembang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi fungsi pengorganisasian dalam manajemen talenta pada perusahaan *Startup* teknologi di Jakarta di era transformasi digital cenderung mengarah pada struktur organisasi yang fleksibel, adaptif, dan berbasis kolaborasi lintas fungsi. Pengorganisasian tidak lagi bersifat hierarkis dan kaku, melainkan dirancang untuk mendukung kecepatan inovasi, efektivitas kerja tim, serta pemanfaatan talenta digital secara optimal. Namun demikian, fleksibilitas struktur organisasi yang diterapkan oleh *Startup* teknologi juga menghadirkan tantangan berupa ketidakjelasan peran, lemahnya koordinasi, serta potensi tumpang tindih tanggung jawab apabila tidak diimbangi dengan sistem pengorganisasian yang terencana dan terintegrasi dengan strategi manajemen talenta.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar perusahaan *Startup* teknologi di Jakarta mampu menyeimbangkan antara fleksibilitas dan kejelasan struktur organisasi dalam menerapkan fungsi pengorganisasian. Manajemen perlu merancang pembagian tugas, wewenang, dan mekanisme koordinasi yang jelas tanpa mengurangi sifat adaptif organisasi. Selain itu, integrasi antara fungsi pengorganisasian dan manajemen talenta perlu diperkuat melalui pemetaan kompetensi, pengembangan jalur karier, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris dengan data primer agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai praktik pengorganisasian dan manajemen talenta pada *Startup* teknologi di berbagai tahapan pertumbuhan organisasi

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. W. W. Norton & Company.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2019). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Pearson.
- Depari, R. (2025). *Organizational design in digital startups*. Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Herlissha, N. (2022). Organizational flexibility and role clarity in startup companies. *Journal of Management Studies*, 14(2), 115–128.
- Kane, G. C. (2021). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.
- Khaira, N. (2025). Digital leadership and human resource strategy in startups. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 25(1), 45–58.
- Lailiyah, S. (2024). Talent management practices in technology-based organizations. *Journal of Human Resource Development*, 10(2), 89–102.
- Mintzberg, H. (2019). *Managing the myths of health care*. Berrett-Koehler.
- OECD. (2022). *Digital transformation of business*. OECD Publishing.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Supriadin, A. (2025). Managing organizational change in the digital era. *International Journal of Business Transformation*, 8(1), 33–47.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Managing innovation* (6th ed.). Wiley.
- Ulrich, D. (2020). *Human capability: Winning the war for talent and turning diversity into a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2020). Building dynamic capabilities for digital transformation. *Long Range Planning*, 53(3), 101–120.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.
- Zuhrofi, A. (2025). Strategic organizing for startup performance. *Jurnal Manajemen Strategis*, 12(1), 1–15.