

ABSTRAK

Dewasa ini, era perkembangan teknologi telah membawa banyak dampak terhadap kehidupan manusia, khususnya untuk membantu manusia dalam menjalani aktifitas kesehariannya serta berkomunikasi antar sesama, baik itu kebutuhan individu maupun kebutuhan suatu kelompok atau korporasi sekalipun. Adanya bentuk Transformasi Digital pada suatu perusahaan merupakan suatu bukti adanya peran perkembangan di era digital atau teknologi pada ranah korporasi. Jika bicara mengenai ranah yang lebih luas, nyatanya Transformasi Digital bukan hanya sudah disadari dan diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan swasta saja, namun juga pihak pemerintahan sekalipun. Salah satu bukti kesadaran transformasi bagi pihak pemerintah adalah dibentuknya INDI 4.0 sebagai pedoman bagi BUMN-BUMN untuk melakukan proses Transformasi Digital. PT Virama Karya sebagai salah satu BUMN yang bergerak di bidang konsultan karya mendapat arahan serupa dari pihak pemerintahan, yaitu untuk mulai menginisiasi Transformasi Digital, dimana harapannya pada tahun 2024 semua BUMN dapat memiliki *index* tingkat kematangan (*maturity level*) digital sebesar 3.5.

Seiring berjalannya waktu, dimana PT Virama Karya sudah mulai melakukan proses transformasi berdasarkan pilar-pilar yang dijabarkan oleh INDI 4.0, perusahaan merasa terdapat hambatan dalam strategi-strategi yang dilakukan, salah satunya adalah pihak perusahaan tidak merasakan adanya manfaat yang signifikan atas transformasi yang dilakukan, melainkan banyak yang berpendapat bahwa transformasi ini justru “merepotkan” karena menambah *jobdesk* baru bagi karyawan. Oleh sebab itu, dengan kondisi transformasi yang sedang terjadi pada perusahaan sekarang, peneliti ingin melakukan identifikasi sejauh mana *maturity level* yang dialami perusahaan saat ini, serta bagaimana kesiapan karyawan dalam menghadapinya.

Penilaian *maturity level* yang dilakukan menggunakan parameter atau pilar yang dijabarkan oleh INDI 4.0, yaitu berupa pilar operasi, orang dan budaya, manajemen & organisasi, produk dan layanan, dan teknologi. Peneliti mencoba untuk memperluas penilaian dengan menyertakan aspek *change readiness* atau kesiapan perubahan yang dikhususkan untuk para karyawan atau SDM perusahaan secara umum, karena selain adanya pendefinisian *maturity level* yang dirasa lebih bersifat bagaimana perusahaan mencoba untuk bertransformasi dari berbagai aspek teknologi atau tata kelola yang dimiliki, dibutuhkan pembahasan tersendiri mengenai aspek bagaimana kondisi pihak manusia di dalam perusahaan merespon atas berbagai strategi perubahan yang direncanakan oleh pihak manajemen perusahaan.

Kata Kunci: Transformasi Digital, perkembangan teknologi, *maturity level*, *change readiness*, INDI 4.0, pilar transformasi /INDI 4.0

ABSTRACT

Nowadays, the era of technology growth has had an impact on the human race, particularly in terms of assisting them in carrying out their personal and corporate duties. The presence of digital transformation within corporations is an illustration of technology progress within the organization. In a broader sense, digital transformation is noticeable not only in the corporate sector, but also in the public/government sector. One example of how government recognized digital transformation is the development of INDI 4.0, a framework that will exist and guide state-owned firms to adopt digital transformation concept. As one of the state-owned firms in the consulting construction fields, PT Virama Karya received the same mandate from the government. They gave us the instruction to begin implementing digital transformation within the organization, with the goal of reaching a 3.5 maturity level by 2024.

As time passes, PT Virama karya has reached the status of "Work in Progress" in terms of digital transformation, particularly by implementing the transformation using INDI 4.0's pillars. However, they encountered challenges along the way their journey. Most of the cases are they did not see major gains from embracing digital transformation. Instead, they felt burdened by introducing few new techniques and tasks across the division, which require an extra effort to do it. As a result of this digital transformation condition that is occurring within the firm, researcher want to identify the maturity level that is now occurring in the company, also identify how the resource readiness condition to face this problem.

The maturity level is assessed using the INDI 4.0 indicators or pillars, as well as the pillars of operations, people and culture, management & organization, goods and services, and technology. Researcher attempt to broaden the assessment to include aspects of change readiness, specific to employees or human resources in general, because it takes a separate discussion regarding aspects of how the human condition in the company responds to the various change strategies planned by the company's management.

Keywords: Digital Transformation, technology growth, *maturity level*, *change readiness*, INDI 4.0, transformation/INDI 4.0 pillars