



Digital Intelligence dan Agilitas Strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Tinjauan Konseptual dan Implikasi Kebijakan

Arsyat¹, Eliyanti Agus Mokodompit²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Karya Persada Muna

²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

[1^{arsyat2711@gmail.com}](mailto:arsyat2711@gmail.com), [2^{eamokodompit66@gmail.com}](mailto:eamokodompit66@gmail.com)

Abstrak

Transformasi digital di sektor publik menuntut organisasi pemerintah untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga mengembangkan kapabilitas strategis yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Dua konsep kunci yang semakin relevan dalam konteks ini adalah digital intelligence dan agilitas strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran digital intelligence dalam memperkuat agilitas strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) sektor publik serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja organisasi pemerintahan. Metode yang digunakan adalah literature review dengan menelaah artikel jurnal nasional dan internasional yang membahas transformasi digital, kecerdasan digital, agilitas organisasi, dan pengelolaan SDM publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa digital intelligence, yang mencakup kemampuan individu dan organisasi dalam memahami, memanfaatkan, dan mengelola teknologi digital secara strategis, menjadi fondasi penting bagi terciptanya agilitas strategis MSDM. Agilitas strategis memungkinkan organisasi publik untuk merespons perubahan regulasi, tuntutan masyarakat, serta dinamika lingkungan kerja dengan lebih cepat dan tepat. Integrasi digital intelligence dalam fungsi MSDM publik, seperti perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis data, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelayanan publik dan ketahanan organisasi. Studi ini memberikan implikasi teoretis dengan memperkuat perspektif kapabilitas dinamis dalam MSDM sektor publik, serta implikasi praktis bagi perumus kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM aparatur yang adaptif di era digital.

Kata kunci: Digital Intelligence, Agilitas Strategis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sektor Publik, Transformasi Digital

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi sektor publik menjalankan fungsi administrasi, pelayanan, dan pengambilan keputusan. Digitalisasi mendorong pergeseran paradigma tata kelola publik dari model birokrasi tradisional menuju *digital government* yang menekankan efisiensi, transparansi, dan orientasi pada kebutuhan warga negara (Vial, 2019; Mergel et al., 2019). Pemerintah tidak lagi beroperasi dalam lingkungan yang stabil dan dapat diprediksi, melainkan menghadapi kondisi yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian akibat percepatan inovasi teknologi, perubahan regulasi yang cepat, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas dan kecepatan layanan publik (Dunleavy et al., 2006; OECD, 2020).

Dalam konteks perubahan tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) publik memegang peran strategis sebagai penggerak utama transformasi organisasi. SDM aparatur tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai aktor kunci dalam mengelola pengetahuan, memanfaatkan teknologi digital, dan memastikan keberlanjutan kinerja organisasi publik (Perry & Hondeghem, 2008). Transformasi digital yang berhasil sangat bergantung pada kesiapan dan kapabilitas sumber daya manusia dalam memahami serta mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja dan pengambilan keputusan strategis (Kettunen & Kallio, 2019).

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa transformasi digital di sektor publik sering kali menghadapi hambatan struktural dan kultural. Keterbatasan kompetensi digital aparatur, rigiditas birokrasi, serta budaya kerja yang kurang adaptif menjadi faktor utama yang menghambat keberhasilan inisiatif digital pemerintah (Mergel et al., 2019; Susanto & Aljoza, 2015). Selain itu, rendahnya kemampuan organisasi publik dalam merespons perubahan lingkungan secara cepat menunjukkan bahwa adopsi teknologi tanpa disertai penguatan kapabilitas strategis SDM berpotensi menghasilkan kegagalan transformasi dan inefisiensi organisasi (Vial, 2019).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa transformasi digital tidak dapat dipahami semata-mata sebagai proses teknologis, melainkan sebagai perubahan organisasi yang menuntut kemampuan kognitif, adaptif, dan strategis sumber daya manusia. Oleh karena itu, konsep *digital intelligence* dan *agilitas strategis* menjadi semakin relevan dalam kajian MSDM sektor publik. Digital intelligence merefleksikan kemampuan individu dan organisasi dalam memahami, mengevaluasi, serta memanfaatkan teknologi digital secara efektif, etis, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Park, 2019; Van Laar et al., 2017).

Sementara itu, agilitas strategis mengacu pada kapasitas organisasi untuk menyesuaikan strategi, struktur, dan proses secara cepat dan fleksibel dalam merespons perubahan lingkungan internal maupun eksternal (Teece et al., 2016). Dalam konteks sektor publik, agilitas strategis menjadi krusial karena organisasi pemerintah dihadapkan pada tuntutan kebijakan yang berubah cepat, tekanan akuntabilitas publik, serta keterbatasan sumber daya (Doz & Kosonen, 2010). MSDM publik yang agile mampu melakukan penyesuaian perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, serta manajemen kinerja secara adaptif sesuai dinamika lingkungan strategis.

Integrasi digital intelligence dan agilitas strategis diyakini dapat memperkuat peran MSDM publik dalam menciptakan organisasi pemerintah yang adaptif dan berorientasi kinerja. Aparatur dengan kecerdasan digital yang tinggi lebih mampu memanfaatkan data, teknologi, dan sistem informasi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis, sehingga mendukung terciptanya agilitas organisasi (Teece et al., 2016). Dengan demikian, pengembangan digital intelligence tidak hanya meningkatkan kapasitas individual aparatur, tetapi juga menjadi fondasi bagi terbentuknya agilitas strategis MSDM sektor publik dalam menghadapi tantangan transformasi digital yang berkelanjutan.

2. Kajian Teoritis

2.1 Digital Intelligence dalam Organisasi Publik

Digital intelligence tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga meliputi dimensi kognitif, etika, dan strategis dalam pemanfaatan teknologi. Konsep ini menekankan kemampuan individu dan organisasi untuk memahami, mengevaluasi, serta menggunakan teknologi digital secara efektif, aman, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi (Park, 2019; Van Laar et al., 2017). Dalam konteks organisasi publik, digital intelligence menjadi kompetensi inti aparatur karena proses kerja pemerintahan semakin bergantung pada sistem digital dan data.

Dalam sektor publik, digital intelligence aparatur tercermin dalam kemampuan memahami dan mengoperasikan sistem informasi pemerintahan, memanfaatkan analitik data untuk perumusan kebijakan, menjaga keamanan dan privasi informasi publik, serta menggunakan teknologi digital sebagai dasar pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*) (OECD, 2020; Kettunen & Kallio, 2019). Kemampuan ini menjadi krusial seiring meningkatnya kompleksitas tata kelola digital, termasuk e-government, digital public services, dan smart governance.

Penguatan digital intelligence aparatur menjadi semakin penting karena aparatur publik tidak hanya berperan sebagai pengguna teknologi, tetapi juga sebagai perancang, pelaksana, dan pengendali kebijakan publik berbasis digital. Aparatur yang memiliki kecerdasan digital rendah cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, sehingga meningkatkan risiko resistensi organisasi, kesalahan pengambilan keputusan, serta ineffisiensi pelayanan publik (Mergel et al., 2019). Oleh karena itu, digital intelligence dipandang sebagai prasyarat utama keberhasilan transformasi digital di sektor publik.

Tanpa kecerdasan digital yang memadai, transformasi digital berpotensi menghasilkan disfungsi organisasi, seperti penggunaan teknologi yang tidak optimal, ketergantungan pada pihak eksternal, serta kegagalan dalam meningkatkan kualitas layanan publik (Vial, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa digital intelligence bukan sekadar isu teknis, melainkan kapabilitas strategis yang harus dikelola secara sistematis dalam kebijakan MSDM publik.

2.2 Agilitas Strategis dalam Manajemen SDM Publik

Agilitas strategis merujuk pada kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan tepat melalui penyesuaian strategi, struktur, dan alokasi sumber daya (Doz & Kosonen, 2010). Konsep ini menekankan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi ketidakpastian dan dinamika lingkungan yang semakin kompleks. Dalam sektor publik, agilitas strategis menjadi semakin relevan karena organisasi pemerintah

dihadapkan pada perubahan kebijakan yang cepat, tekanan akuntabilitas publik, serta tuntutan pelayanan yang semakin beragam.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia publik, agilitas strategis tercermin dalam fleksibilitas perencanaan SDM, kemampuan melakukan penyesuaian kompetensi aparatur secara berkelanjutan, serta responsivitas terhadap perubahan kebutuhan layanan dan regulasi (Teece et al., 2016). MSDM publik yang agile mampu mengantisipasi perubahan lingkungan strategis dan menyesuaikan kebijakan SDM secara proaktif, bukan sekadar reaktif.

Organisasi publik yang memiliki agilitas strategis cenderung lebih mampu mengelola talenta secara adaptif, memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja, serta membangun budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif (Kettunen & Kallio, 2019). Agilitas ini menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi publik, terutama di tengah keterbatasan sumber daya dan tekanan eksternal yang tinggi.

Namun, agilitas strategis dalam sektor publik sering kali terhambat oleh struktur birokrasi yang rigid, prosedur yang kaku, serta budaya organisasi yang kurang mendukung perubahan. Oleh karena itu, pengembangan agilitas strategis memerlukan pendekatan MSDM yang lebih fleksibel dan berorientasi pada penguatan kapabilitas adaptif aparatur.

2.3 Digital Intelligence sebagai Pendorong Agilitas Strategis

Digital intelligence berfungsi sebagai kapabilitas dasar yang memungkinkan terwujudnya agilitas strategis dalam organisasi publik. Aparatur yang memiliki kecerdasan digital tinggi lebih mampu membaca perubahan lingkungan, memahami implikasi teknologi terhadap kebijakan publik, serta memanfaatkan data dan informasi real-time sebagai dasar pengambilan keputusan strategis (Teece et al., 2016; Park, 2019). Dengan demikian, digital intelligence menjadi fondasi penting bagi terciptanya respons organisasi yang cepat dan adaptif.

Integrasi digital intelligence dalam praktik MSDM publik memungkinkan organisasi untuk mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan akurasi perencanaan SDM, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons dinamika lingkungan strategis. Aparatur yang cerdas secara digital cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, lebih adaptif terhadap perubahan sistem kerja, dan lebih mampu berkolaborasi dalam lingkungan kerja berbasis teknologi (Van Laar et al., 2017).

Dalam perspektif *dynamic capabilities*, digital intelligence dapat dipahami sebagai kemampuan sensing dan seizing yang memungkinkan organisasi publik mengidentifikasi peluang dan ancaman secara cepat serta meresponsnya melalui penyesuaian strategi dan struktur organisasi (Teece et al., 2016). Oleh karena itu, digital intelligence tidak hanya mendukung efektivitas individu, tetapi juga memperkuat agilitas strategis MSDM publik secara keseluruhan.

Dengan demikian, digital intelligence menjadi prasyarat utama bagi transformasi peran MSDM publik dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. MSDM yang didukung oleh kecerdasan digital mampu mendorong terciptanya organisasi publik yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada kinerja di era transformasi digital.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan tujuan untuk mengkaji, mensintesis, dan mengintegrasikan temuan-temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *digital intelligence*, *agilitas strategis*, dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor publik. Pendekatan literature review dipilih karena topik yang dikaji bersifat konseptual dan lintas disiplin, serta membutuhkan pemahaman yang komprehensif terhadap perkembangan teori dan bukti empiris yang telah ada (Snyder, 2019).

Literature review dalam penelitian ini bersifat naratif-terstruktur, yaitu mengombinasikan proses penelusuran literatur secara sistematis dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, konsep utama, dan hubungan antarkonsep yang relevan dengan konteks organisasi publik. Pendekatan naratif-terstruktur dinilai sesuai untuk

membangun kerangka konseptual baru, khususnya pada bidang penelitian yang masih berkembang dan belum memiliki konsensus teoretis yang mapan (Cronin et al., 2008). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menghasilkan sintesis konseptual yang mendalam tanpa melakukan pengumpulan data primer.

3.2 Sumber dan Strategi Penelusuran Literatur

Sumber literatur diperoleh dari basis data ilmiah bereputasi, yaitu Google Scholar, Scopus, dan SINTA. Pemilihan ketiga basis data tersebut bertujuan untuk menjamin ketercakupan literatur internasional dan nasional yang relevan, serta memastikan kualitas akademik sumber yang digunakan (Kitchenham & Charters, 2007). Scopus digunakan untuk menjaring artikel internasional bereputasi, SINTA untuk konteks nasional Indonesia, dan Google Scholar sebagai pelengkap untuk memperluas cakupan pencarian.

Penelusuran literatur dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci, antara lain *digital intelligence*, *digital competence*, *strategic agility*, *organizational agility*, *human resource management*, dan *public sector*. Kata kunci tersebut dikombinasikan dengan operator Boolean (AND, OR) guna memperluas dan memfokuskan hasil pencarian secara sistematis, sebagaimana direkomendasikan dalam metodologi review literatur (Booth et al., 2016).

3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi Literatur

Untuk menjaga relevansi dan kualitas literatur yang dianalisis, penelitian ini menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

1. Kriteria inklusi

- a. Artikel jurnal nasional dan internasional yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir, guna menangkap perkembangan terkini dalam transformasi digital dan MSDM publik (Snyder, 2019).
- b. Artikel yang membahas konsep *digital intelligence*, *agilitas strategis*, transformasi digital, atau MSDM sektor publik.
- c. Artikel yang tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*) dan dapat diakses secara akademik.

2. Kriteria eksklusi

- a. Artikel non-ilmiah, seperti opini populer, laporan kebijakan tanpa proses *peer review*, atau publikasi non-akademik.
- b. Studi yang hanya berfokus pada sektor privat tanpa relevansi konseptual terhadap sektor publik.
- c. Artikel yang tidak secara eksplisit mengaitkan teknologi digital dengan aspek sumber daya manusia atau strategi organisasi.

Penerapan kriteria ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas sintesis literatur yang dihasilkan (Tranfield et al., 2003).

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis literatur dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan tematik. Analisis deskriptif digunakan untuk memetakan karakteristik umum literatur, seperti fokus penelitian, konteks sektor publik, serta pendekatan metodologis yang digunakan dalam studi-studi sebelumnya. Pendekatan ini membantu memberikan gambaran umum perkembangan penelitian terkait topik yang dikaji (Snyder, 2019).

Selanjutnya, analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur, termasuk dimensi *digital intelligence*, bentuk *agilitas strategis*, serta peran MSDM dalam transformasi digital organisasi publik. Proses analisis tematik dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pengelompokan konsep, pengkodean temuan utama, dan interpretasi hubungan antarkonsep (Braun & Clarke, 2006). Tahapan ini memungkinkan peneliti membangun pemahaman yang terintegrasi mengenai mekanisme kontribusi digital intelligence terhadap peningkatan agilitas strategis MSDM sektor publik.

3.5 Sintesis dan Pengembangan Kerangka Konseptual

Hasil analisis literatur kemudian disintesis untuk membangun kerangka konseptual yang menjelaskan peran *digital intelligence* sebagai kapabilitas dasar dalam memperkuat *agilitas strategis* MSDM sektor publik. Sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan perspektif transformasi digital, teori *dynamic capabilities*, dan manajemen sumber daya manusia publik (Teece et al., 2016; Vial, 2019).

Kerangka konseptual yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan penelitian empiris selanjutnya, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif, serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia aparatur di era transformasi digital.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Peran Digital Intelligence dalam Meningkatkan Kapasitas Adaptif MSDM Publik

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *digital intelligence* memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kapasitas adaptif manajemen sumber daya manusia (MSDM) sektor publik. Organisasi publik yang secara sistematis mengembangkan kecerdasan digital aparatur cenderung lebih siap menghadapi perubahan kebijakan, tuntutan transparansi, serta kompleksitas pelayanan publik berbasis teknologi digital (OECD, 2020; Mergel et al., 2019). Kecerdasan digital memungkinkan aparatur memahami dinamika lingkungan digital, mengelola informasi secara efektif, serta merespons perubahan dengan lebih cepat dan akurat.

Sejumlah studi menegaskan bahwa aparatur dengan tingkat digital intelligence yang tinggi lebih mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehari-hari, termasuk dalam perencanaan SDM, pengelolaan data kepegawaian, dan pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*) (Kettunen & Kallio, 2019). Hal ini meningkatkan kapasitas adaptif organisasi publik, terutama dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan dan perubahan regulasi yang cepat.

Selain itu, digital intelligence juga berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas dan transparansi organisasi publik. Aparatur yang memahami penggunaan sistem digital dan analitik data lebih mampu menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah (Dunleavy et al., 2006). Temuan ini menunjukkan bahwa digital intelligence tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga pada kualitas tata kelola publik secara keseluruhan.

4.2 Integrasi Digital Intelligence dalam Fungsi MSDM dan Agilitas Strategis

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa integrasi digital intelligence ke dalam fungsi-fungsi MSDM menjadi faktor kunci dalam mendorong terciptanya agilitas strategis organisasi publik. Penerapan rekrutmen berbasis sistem digital, pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui *e-learning*, serta manajemen kinerja berbasis data merupakan praktik MSDM yang banyak diidentifikasi dalam literatur sebagai bentuk pemanfaatan kecerdasan digital (Vial, 2019; Van Laar et al., 2017).

Integrasi tersebut memungkinkan MSDM publik untuk merespons perubahan kebutuhan organisasi secara lebih fleksibel dan cepat. Misalnya, sistem rekrutmen digital mempermudah penyesuaian kebutuhan kompetensi aparatur sesuai tuntutan lingkungan strategis, sementara pelatihan berbasis digital memungkinkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan tanpa keterbatasan ruang dan waktu (OECD, 2020). Dengan demikian, MSDM publik tidak lagi bersifat statis, melainkan mampu beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan.

Lebih lanjut, manajemen kinerja berbasis data memperkuat kemampuan organisasi publik dalam memonitor, mengevaluasi, dan menyesuaikan strategi pengelolaan SDM secara real-time. Praktik ini mendukung terciptanya agilitas strategis karena keputusan MSDM dapat diambil berdasarkan informasi yang akurat dan terkini, bukan semata-mata pada prosedur administratif yang kaku (Kettunen & Kallio, 2019).

4.3 Transformasi Peran MSDM Publik: Dari Administratif ke Strategis

Temuan kajian menunjukkan bahwa penguatan digital intelligence mendorong transformasi peran MSDM publik dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. MSDM yang didukung oleh kecerdasan digital berperan aktif dalam merumuskan strategi organisasi, mengelola perubahan, serta membangun kapabilitas adaptif aparatur (Perry & Hondeghem, 2008). Peran strategis ini menjadi semakin penting dalam konteks transformasi digital sektor publik yang menuntut kecepatan dan fleksibilitas.

Transformasi peran MSDM ini sejalan dengan pergeseran paradigma tata kelola publik menuju *digital-era governance*, di mana teknologi digital digunakan sebagai enabler utama dalam meningkatkan kinerja dan kualitas

layanan publik (Dunleavy et al., 2006). MSDM publik yang agile mampu mengintegrasikan kebijakan SDM dengan strategi digital organisasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi pemerintah.

Namun demikian, literatur juga menunjukkan bahwa transformasi peran MSDM publik masih menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi budaya organisasi, keterbatasan kompetensi digital, dan struktur birokrasi yang rigid (Mergel et al., 2019). Oleh karena itu, pengembangan digital intelligence harus diiringi dengan reformasi kebijakan MSDM dan perubahan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

4.4 Digital Intelligence, Agilitas Strategis, dan Perspektif Dynamic Capabilities

Diskusi hasil kajian ini memperkuat perspektif *dynamic capabilities* yang menempatkan sumber daya manusia dan kapabilitas digital sebagai faktor kunci dalam ketahanan dan keberlanjutan organisasi publik di era transformasi digital (Teece et al., 2016). Digital intelligence dapat dipahami sebagai kapabilitas *sensing* dan *seizing* yang memungkinkan organisasi publik mengidentifikasi peluang dan ancaman digital serta meresponsnya melalui penyesuaian strategi dan struktur organisasi.

Agilitas strategis MSDM publik merupakan manifestasi dari kapabilitas dinamis tersebut, di mana organisasi mampu mengkonfigurasi ulang sumber daya manusia secara cepat sesuai dinamika lingkungan. Dengan demikian, digital intelligence dan agilitas strategis saling memperkuat dalam menciptakan organisasi publik yang adaptif, responsif, dan berorientasi kinerja (Doz & Kosonen, 2010; Teece et al., 2016).

Secara keseluruhan, hasil dan diskusi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sektor publik sangat ditentukan oleh kemampuan MSDM dalam mengembangkan kecerdasan digital aparatur dan menerjemahkannya ke dalam praktik pengelolaan SDM yang agile dan strategis.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa digital intelligence memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat agilitas strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) sektor publik. Kecerdasan digital aparatur memungkinkan organisasi publik untuk beradaptasi secara lebih cepat terhadap perubahan lingkungan strategis, termasuk dinamika kebijakan, tuntutan transparansi, serta kompleksitas pelayanan publik berbasis teknologi digital. Pengembangan digital intelligence tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis aparatur, tetapi juga memperkuat kapasitas kognitif dan strategis dalam memanfaatkan teknologi sebagai dasar pengambilan keputusan yang efektif dan berbasis data. Integrasi digital intelligence ke dalam fungsi-fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja, mendorong transformasi peran MSDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. Kesimpulan penelitian ini juga menegaskan bahwa agilitas strategis MSDM publik merupakan kunci keberhasilan transformasi digital sektor publik. MSDM yang agile mampu menyesuaikan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia secara fleksibel sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi dan lingkungan eksternal. Dengan demikian, organisasi publik yang mengembangkan kecerdasan digital aparatur secara sistematis cenderung memiliki ketahanan organisasi yang lebih baik serta kinerja yang lebih berkelanjutan. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sektor publik tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan kemampuan strategis MSDM dalam mengelola perubahan. Oleh karena itu, digital intelligence dan agilitas strategis harus diposisikan sebagai prioritas utama dalam pengembangan MSDM sektor publik di era transformasi digital.

Referensi

1. Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). Sage Publications.
2. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
3. Cronin, P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: A step-by-step approach. *British Journal of Nursing*, 17(1), 38–43.
4. Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal.
5. Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). Digital-era governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467–494. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui057>
6. Kettunen, P., & Kallio, J. (2019). Organisational agility and digitalisation. *Journal of Business Research*, 110, 275–284. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.061>
7. Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering*. EBSE Technical Report.
8. Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>

9. OECD. (2020). *Digital government in the COVID-19 crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/99a94250-en>
10. Park, Y. (2019). Digital intelligence: A conceptual framework. *Educational Technology & Society*, 22(2), 1–12.
11. Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
12. Susanto, T. D., & Aljoza, M. (2015). Individual acceptance of e-government services in a developing country. *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 71(1), 1–17. <https://doi.org/10.1002/j.1681-4835.2015.tb00508.x>
13. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
14. Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility. *California Management Review*, 58(4), 13–35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
15. Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
16. Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
17. Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>