

KAJIAN TRANSFORMASI SEKTOR DATA DAN INFORMASI

Oleh: Wayan Ardi Adnyana-Calon Ketua Umum PP KMHDI Periode 2026-2028

I. Pendahuluan

Perkembangan era digital dewasa ini telah membawa perubahan mendasar terhadap pola kerja organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan. Digitalisasi tidak lagi dipahami sebagai simbol kemajuan, melainkan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akselerasi kerja organisasi. Dalam konteks ini, sebagai organisasi mahasiswa Hindu berskala nasional, Kesatuan Mahasiswa Hindu Dharma Indonesia (KMHDI) dituntut untuk memiliki basis data yang jelas, kuat, dan terkelola secara sistematis, khususnya terkait keanggotaan, alumni, program kerja, kegiatan, serta administrasi organisasi secara keseluruhan.

KMHDI saat ini menjadi **satu-satunya organisasi kemahasiswaan berskala nasional yang telah mengadopsi sistem digital modern berupa *Enterprise Resource Planning (ERP)***. ERP merupakan sistem berbasis aplikasi/web yang selama ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan ternama di Indonesia maupun di tingkat global dalam mengelola sumber daya organisasi secara terintegrasi. Dengan telah diterapkannya sistem ERP, pengelolaan data keanggotaan, program kerja, kegiatan, serta administrasi organisasi KMHDI secara konseptual dan struktural seharusnya menjadi lebih sederhana, terintegrasi, dan sistematis, karena seluruh proses kerja organisasi berada dalam satu ekosistem digital yang saling terhubung lintas jenjang, mulai dari Pimpinan Pusat (PP), Pimpinan Daerah (PD), hingga Pimpinan Cabang (PC).

Secara ideal, kehadiran ERP tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai **instrumen akselerasi kerja-kerja organisasi**. ERP dirancang untuk mempercepat proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program kerja, sekaligus memperkuat pengelolaan data anggota dan alumni secara real-time dan berkelanjutan. Dengan sistem ini, KMHDI sejatinya memiliki modal kuat untuk mewujudkan tata kelola organisasi modern yang efektif, efisien, dan berdaya saing.

Namun demikian, dalam praktiknya, **potensi besar ERP tersebut belum sepenuhnya teraktualisasi secara maksimal**. Hambatan utama bukan terletak pada kualitas sistem, melainkan pada faktor non-teknis, terutama **keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM)** di hampir seluruh tingkatan organisasi. Minimnya pemahaman teknis, rendahnya literasi digital organisasi, serta belum meratanya kader yang memiliki kompetensi di bidang data dan teknologi informasi menyebabkan ERP belum mampu difungsikan secara optimal sebagai alat akselerasi kerja organisasi.

Selain itu, persoalan regenerasi kepengurusan turut memperparah situasi. Pada setiap pergantian kepengurusan di tingkat Daerah maupun Cabang, tidak sedikit Bidang atau Biro Data dan Informasi yang gagal mewariskan aset ERP—baik berupa akun, data, pengetahuan teknis, maupun sistem kerja—kepada pengurus baru. Akibatnya, keberlanjutan pengelolaan data menjadi terputus, dan ERP kerap kembali digunakan secara parsial atau bahkan terabaikan.

Secara umum, Departemen Data dan Informasi KMHDI telah menunjukkan sikap adaptif terhadap tantangan zaman. Namun adaptasi tersebut masih perlu ditopang oleh evaluasi struktural dan penguatan strategi implementasi. Di luar persoalan ERP, terdapat pula persoalan mendasar terkait beban kerja Departemen Data dan Informasi itu sendiri. Saat ini, departemen ini memikul dua tugas pokok yang sama-sama strategis namun memiliki karakter kerja yang berbeda, yaitu: (1) mengelola data anggota dan alumni KMHDI berbasis ERP, serta (2) menyebarkan informasi organisasi melalui inovasi desain grafis dan publikasi diberbagai platform KMHDI baik Website maupun Sosial Media.

Kedua fungsi tersebut menuntut kompetensi, orientasi, dan passion yang berbeda, sementara minat kader KMHDI di bidang desain grafis dan publikasi masih relatif terbatas dan tidak merata di setiap periode kepengurusan. Kondisi ini berdampak pada tidak optimalnya fokus dan kinerja Departemen Data dan Informasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan langkah transformasi yang lebih progresif dan struktural, salah satunya melalui **penegasan fungsi yang tumpang tindih di Departemen Data dan Informasi**, dengan membagi peran secara lebih fokus antara sektor pengelolaan data dan sektor informasi serta publikasi. Transformasi ini diharapkan mampu menjadikan ERP benar-benar berfungsi sebagai alat akselerasi kerja organisasi, bukan sekadar sebagai simbol modernisasi.

II. Historis Perjalanan Sektor Data dan Informasi

Perjalanan Departemen Data dan Informasi KMHDI pada hakikatnya adalah cermin dari perjalanan organisasi itu sendiri dalam membaca, merespons, dan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Ia tidak lahir dalam kondisi yang serba ideal, melainkan tumbuh perlahan di tengah dinamika organisasi, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan perubahan yang kian cepat.

1. Fase Awal: Data sebagai Arsip, Bukan Aset

Pada masa-masa awal sebelum digitalisasi menjadi wacana arus utama, pengelolaan data di KMHDI masih dipahami secara sederhana. Data keanggotaan

diposisikan sebatas arsip administratif—sekadar daftar nama anggota, laporan jumlah peserta MPAB, dan dokumen pelantikan yang disimpan dalam map-map fisik atau file digital yang tersebar di berbagai perangkat pribadi pengurus. Di banyak daerah, data bahkan bergantung sepenuhnya pada satu atau dua orang pengurus yang dianggap “paling rapi” atau “paling paham administrasi”.

Dalam fase ini, Departemen Data dan Informasi belum sepenuhnya dipahami sebagai departemen strategis. Kerja-kerjanya sering kali dianggap sebagai pekerjaan teknis tambahan, bukan sebagai fondasi tata kelola organisasi. Akibatnya, ketika terjadi pergantian kepengurusan, data kerap tidak terwariskan dengan baik. Ada yang hilang, tercecer, bahkan tidak dapat dilacak kembali.

2. Masa Pencarian: Digitalisasi Awal dan Ketidaksiapan Sistem

Seiring berkembangnya organisasi dan meluasnya wilayah kerja KMHDI, kesadaran akan pentingnya data mulai tumbuh. Upaya digitalisasi pun mulai dilakukan, meski masih bersifat parsial dan eksperimental. Sistem e-KMHDI sempat diperkenalkan sebagai jawaban awal atas kebutuhan pendataan nasional. Namun dalam praktiknya, sistem ini belum mampu berjalan secara masif.

Keterbatasan sosialisasi, disparitas kemampuan SDM antar daerah, serta belum adanya budaya tertib data menyebabkan sistem tersebut tidak berumur panjang. Pada fase ini, KMHDI sesungguhnya sedang berada dalam masa pencarian—menyadari pentingnya data, tetapi belum menemukan sistem dan pendekatan yang benar-benar sesuai dengan karakter organisasi nasional yang dinamis dan berbasis kaderisasi.

Lebih jauh lagi, pada periode 2018–2021, KMHDI pernah mengalami pembobolan data anggota. Peristiwa ini menjadi titik refleksi yang cukup pahit. Data yang sebelumnya dianggap sekadar arsip ternyata memiliki nilai dan kerentanan yang tinggi. Ancaman siber bukan lagi isu organisasi besar semata, melainkan juga ancaman nyata bagi organisasi mahasiswa seperti KMHDI. Sejak saat itu, kesadaran akan keamanan dan kedaulatan data mulai mengemuka.

3. Titik Balik: Lahirnya ERP sebagai Harapan Baru (2021–2023)

Tahun 2021 menjadi titik balik penting dalam sejarah Departemen Data dan Informasi KMHDI. Pada periode ini, organisasi mengambil langkah progresif dengan mengadopsi **Enterprise Resource Planning (ERP)** sebagai sistem pengelolaan

organisasi berbasis digital yang terintegrasi. Langkah ini bukan sekadar mengikuti tren, melainkan sebuah keberanian untuk melompat jauh ke depan dibanding organisasi kemahasiswaan lain.

ERP hadir membawa harapan besar. Untuk pertama kalinya, pengelolaan data keanggotaan, program kerja, kegiatan, dan administrasi organisasi ditempatkan dalam satu sistem terpusat yang dapat diakses lintas jenjang organisasi. Departemen Data dan Informasi PP KMHDI pada periode ini berperan sebagai motor penggerak—melakukan sosialisasi, pendampingan, hingga menyusun Buku Saku ERP sebagai panduan teknis bagi PD dan PC.

Namun seperti setiap fase awal perubahan besar, perjalanan ini tidak berjalan mulus. Di lapangan, ERP kerap dipersepsikan sebagai sistem yang “rumit”, “terlalu teknis”, dan “menambah beban kerja”. Tidak semua pengurus siap secara mental maupun teknis. Di banyak daerah, ERP baru dimanfaatkan sebatas untuk memenuhi kewajiban administratif, belum sebagai alat akselerasi kerja organisasi.

4. Realitas Implementasi: Antara Sistem yang Maju dan SDM yang Tertinggal

Memasuki periode 2023–2025, ERP secara sistem telah jauh lebih matang. Modul-modul pengelolaan anggota, kegiatan, dan program kerja sudah tersedia dan stabil. Namun realitas menunjukkan bahwa kematangan sistem tidak selalu sejalan dengan kematangan penggunanya.

Tantangan terbesar justru terletak pada sumber daya manusia. Tidak semua daerah memiliki kader yang memiliki literasi digital memadai. Lebih jauh lagi, persoalan klasik regenerasi kembali muncul. Setiap kali kepengurusan berganti, tidak sedikit aset ERP—akun, data, bahkan pengetahuan dasar penggunaan sistem—yang tidak diwariskan dengan baik kepada pengurus baru. Akibatnya, proses yang seharusnya semakin cepat justru sering kembali ke titik awal.

Di sisi lain, meningkatnya posisi tawar KMHDI di ruang publik dan keumatan menjadikan data anggota dan alumni semakin bernilai. Data tidak lagi netral; ia menjadi sumber legitimasi, jaringan, dan bahkan akses terhadap peluang. Kondisi ini mempertegas bahwa pengelolaan data tidak bisa lagi bersifat serampangan atau bergantung pada individu semata.

5. Titik Refleksi: Dari Pengalaman Menuju Transformasi

Dari perjalanan panjang tersebut, satu hal menjadi semakin jelas: persoalan Departemen Data dan Informasi bukan terletak pada ketiadaan sistem, melainkan pada bagaimana sistem itu dikelola, diwariskan, dan dimaknai secara kolektif. ERP telah membuka jalan menuju tata kelola organisasi modern, tetapi jalan tersebut belum sepenuhnya dilalui dengan kesadaran dan kesiapan yang sama di semua lini organisasi.

Sejarah ini menjadi pelajaran berharga bahwa transformasi digital bukan hanya soal teknologi, melainkan juga soal budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesediaan untuk belajar secara berkelanjutan. Dari sinilah kebutuhan akan transformasi Departemen Data dan Informasi—baik secara struktural maupun fungsional—menjadi semakin relevan dan mendesak, sebagai jembatan menuju bab selanjutnya: **Transformasi Departemen Data dan Informasi**.

III. Transformasi Sektor Data dan Informasi

Setelah melalui perjalanan panjang pengelolaan data di tubuh KMHDI, satu kesadaran penting mulai muncul: KMHDI sebenarnya sudah memiliki sistem yang sangat maju, tetapi belum sepenuhnya didukung oleh cara kerja dan budaya organisasi yang sejalan. ERP sudah hadir, infrastruktur digital sudah tersedia, namun akselerasi kerja organisasi belum sepenuhnya terasa di semua tingkatan.

Transformasi Departemen Data dan Informasi tidak dimaksudkan untuk mengganti apa yang sudah ada, melainkan memperbaiki cara memanfaatkan sistem yang telah dimiliki, agar benar-benar berdampak bagi kerja-kerja organisasi dan kader KMHDI secara luas.

1. Mengubah Cara Pandang: Data Bukan Sekadar Administrasi

Langkah pertama dalam transformasi adalah mengubah cara pandang. Selama ini, data sering dipahami hanya sebagai urusan administrasi—sekadar mengisi form, mengunggah laporan, atau memenuhi kewajiban organisasi. Padahal, di era digital, data adalah aset strategis.

Data anggota bukan hanya angka, tetapi gambaran kekuatan organisasi. Data alumni bukan sekadar arsip, tetapi jaringan dan potensi. Jika dikelola dengan baik, data bisa membantu KMHDI menyusun program yang lebih tepat sasaran, memperkuat kaderisasi, dan meningkatkan daya tawar organisasi di ruang publik. Karena itu, Departemen Data dan Informasi perlu diposisikan bukan sebagai “tukang input data”, melainkan sebagai penjaga dan pengelola aset strategis organisasi.

2. Memfokuskan Peran: Data Dipisah dari Informasi dan Publikasi

Salah satu masalah utama yang dihadapi selama ini adalah terlalu banyaknya beban kerja dalam satu departemen. Di satu sisi, harus mengelola ERP dan data anggota; di sisi lain, harus memikirkan desain grafis, poster, spanduk dan publikasi media sosial. Dua pekerjaan ini sama-sama penting, tetapi membutuhkan kemampuan dan skil yang berbeda. Karena itu, transformasi yang diperlukan adalah memisahkan fokus kerja:

- Departemen Data: fokus pada pengelolaan ERP, data anggota dan alumni, keamanan data, serta pembaruan database.
- Departemen Informasi dan Publikasi: fokus pada penyebaran informasi, desain grafis, media sosial, dan branding organisasi.

Dengan pembagian ini, pengurus organisasi dapat bekerja sesuai minat dan keahliannya, sehingga kinerja organisasi menjadi lebih optimal dan berkelanjutan.

3. Memperkuat Kader Data: Tidak Bergantung pada Satu Orang

Masalah klasik yang sering terjadi adalah **ketergantungan pada satu atau dua kader yang “paling paham ERP”**. Ketika kader tersebut tidak lagi aktif, pengelolaan data pun ikut berhenti. Transformasi harus mengakhiri pola ini.

Ke depan, perlu dibangun kader-kader data di setiap tingkatan organisasi. Tidak harus ahli IT, tetapi cukup memahami dasar penggunaan ERP dan pentingnya tata kelola data. Pengetahuan ini harus ditransfer secara sadar dan terencana, bukan diwariskan secara kebetulan.

Pelatihan singkat, panduan sederhana, dan pendampingan berkelanjutan menjadi kunci agar pengelolaan data tidak lagi bergantung pada individu tertentu, melainkan menjadi kerja kolektif organisasi.

4. Menjadikan Regenerasi sebagai Budaya, Bukan Masalah

Pergantian kepengurusan adalah hal yang wajar dalam organisasi kader. Yang menjadi masalah bukan pergantiannya, tetapi ketiadaan sistem serah terima yang jelas. Dalam konteks data dan ERP, regenerasi harus diperlakukan sebagai bagian dari sistem, bukan sekadar formalitas. Setiap pergantian kepengurusan perlu memastikan bahwa:

- Akun ERP tidak hilang,
- Data tetap aman dan utuh,
- Pengetahuan dasar penggunaan sistem diwariskan kepada pengurus baru.

Jika regenerasi berjalan dengan baik, maka ERP tidak perlu “dimulai dari nol” setiap periode. Justru sebaliknya, kinerja organisasi akan semakin cepat dari waktu ke waktu.

IV. Penutup

Kehadiran ERP merupakan langkah besar KMHDI dalam menjawab tantangan era digital dan menata kerja organisasi agar lebih sederhana, cepat, dan terintegrasi. Sistem ini pada dasarnya telah menyediakan fondasi kuat untuk pengelolaan data keanggotaan, program kerja, kegiatan, dan administrasi organisasi secara nasional. Namun perjalanan yang telah dilalui menunjukkan bahwa kemajuan sistem belum sepenuhnya diiringi oleh kesiapan sumber daya manusia, budaya kerja, dan keberlanjutan pengelolaan, sehingga fungsi ERP sebagai alat akselerasi kerja organisasi belum berjalan maksimal.

Melalui transformasi Departemen Data dan Informasi—baik dari sisi cara pandang, pembagian peran, penguatan kader data, hingga pembenahan regenerasi—KMHDI memiliki peluang besar untuk mengoptimalkan sistem yang telah dimiliki. Ketika data dipahami sebagai aset strategis dan dikelola secara kolektif serta berkelanjutan, ERP tidak lagi sekadar menjadi simbol modernisasi, melainkan benar-benar menjadi mesin penggerak yang mempercepat kerja-kerja organisasi dan memperkuat perjuangan KMHDI ke depan.