

**TRANSFORMASI DIGITAL DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI:  
IMPLIKASINYA TERHADAP KOORDINASI DAN EFISIENSI  
ORGANISASI**

**Ira Yulianti<sup>1</sup>, Yasmina Firdausa<sup>2</sup>, Ananda Noviandini  
Saputri<sup>3</sup>, Tri Nurul Fadhillah<sup>4</sup>, Raully Sijabat<sup>5</sup>**

Universitas PGRI Semarang

E-mail: [theraa24810042@gmail.com](mailto:theraa24810042@gmail.com)<sup>1</sup>,  
[yasminayafi218@gmail.com](mailto:yasminayafi218@gmail.com)<sup>2</sup>, [saputrinanda775@gmail.com](mailto:saputrinanda775@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[dilanr1386@gmail.com](mailto:dilanr1386@gmail.com)<sup>4</sup>, [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)<sup>5</sup>

**Abstrak**

Transformasi digital telah menjadi kekuatan pendorong utama dalam mengubah cara organisasi berkomunikasi dan berkoordinasi. Penerapan teknologi digital, seperti platform kolaborasi daring, aplikasi manajemen proyek, dan sistem komunikasi terpadu, memungkinkan organisasi untuk mempercepat arus informasi, meningkatkan transparansi, serta memfasilitasi kolaborasi lintas departemen dan lokasi geografis. Penelitian ini membahas bagaimana transformasi digital dalam komunikasi organisasi berdampak pada peningkatan koordinasi dan efisiensi operasional. Hasil kajian literatur dan studi kasus menunjukkan bahwa penggunaan alat komunikasi digital mampu mengurangi hambatan komunikasi vertikal dan horizontal, mempercepat pengambilan keputusan, serta mengoptimalkan alur kerja organisasi. Namun demikian, transformasi ini juga menghadirkan tantangan baru, seperti kebutuhan adaptasi budaya organisasi, peningkatan literasi digital, serta potensi risiko keamanan data. Oleh karena itu, agar transformasi digital memberikan dampak positif yang maksimal, organisasi perlu merancang strategi komunikasi yang terintegrasi dengan visi transformasi digital secara menyeluruh. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya menjadi alat bantu teknis, tetapi juga katalisator perubahan budaya organisasi menuju efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi.

**Kata Kunci** — Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Literasi Digital, Transformasi Digital.

**Abstract**

*Digital transformation has become a major driving force in changing the way organizations communicate and coordinate. The adoption of digital technologies, such as online collaboration platforms, project management applications, and unified communications systems, enables organizations to accelerate the flow of information, increase transparency, and facilitate collaboration across departments and geographic locations. This study examines how digital transformation in organizational communication impacts increased coordination and operational efficiency. The results of the literature review and case studies show that the use of digital communication tools can reduce vertical and horizontal communication barriers, accelerate decision-making, and optimize organizational workflows. However, this transformation also presents new challenges, such as the need to adapt organizational culture, increase digital literacy, and potential data security risks. Therefore, in order for digital transformation to have maximum positive impact, organizations need to design a communication strategy that is integrated with the overall digital transformation vision. Thus, digital transformation is not only a technical tool, but also a catalyst for organizational cultural change towards higher efficiency and effectiveness.*

**Keywords** — Organizational Communication, Digital Transformation, Digital Literacy, Organizational Culture, Coordination.

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, transformasi digital telah menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong perubahan besar dalam berbagai bidang, termasuk dunia organisasi dan bisnis. Kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi

telah menciptakan cara-cara baru dalam menjalankan aktivitas organisasi, khususnya dalam hal komunikasi dan koordinasi. Komunikasi organisasi, yang pada masa lalu sangat bergantung pada metode tradisional seperti surat menyurat, telepon, hingga pertemuan tatap muka, kini telah bertransformasi ke dalam berbagai bentuk komunikasi digital berbasis teknologi seperti email, aplikasi pesan instan, video conference, media sosial, hingga sistem manajemen berbasis cloud. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, melainkan juga bersifat strategis karena mempengaruhi seluruh aspek manajerial dan operasional organisasi.

Transformasi digital dalam komunikasi organisasi memungkinkan terjadinya aliran informasi yang lebih cepat, transparan, dan efisien. Komunikasi tidak lagi terhambat oleh jarak dan waktu, sehingga anggota organisasi di berbagai lokasi geografis dapat berinteraksi, bertukar informasi, dan berkoordinasi dalam waktu nyata. Hal ini membawa dampak positif dalam meningkatkan sinergi antar departemen, mempercepat pengambilan keputusan, serta mempermudah penyelesaian masalah secara kolaboratif. Koordinasi yang sebelumnya memerlukan waktu dan biaya besar, kini dapat dilakukan secara daring dengan bantuan berbagai platform seperti Microsoft Teams, Zoom, Slack, atau aplikasi project management seperti Trello dan Asana. Transformasi ini membantu organisasi menjadi lebih lincah (agile) dan responsif terhadap dinamika pasar dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah.

Selain mempercepat komunikasi dan meningkatkan koordinasi, transformasi digital juga berdampak signifikan terhadap efisiensi organisasi. Digitalisasi proses komunikasi dan administrasi memungkinkan pengurangan biaya operasional seperti perjalanan dinas, pencetakan dokumen, penggunaan ruang rapat, hingga waktu yang dihabiskan dalam birokrasi yang lamban. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal dapat menciptakan efisiensi waktu, sumber daya, dan tenaga kerja, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Tidak hanya itu, penggunaan big data dan artificial intelligence (AI) dalam komunikasi organisasi memungkinkan manajemen untuk melakukan analisis data yang lebih baik, mendukung pengambilan keputusan yang berbasis informasi akurat dan terkini.

Namun demikian, penerapan transformasi digital dalam komunikasi organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu tantangan utama adalah disparitas literasi digital di kalangan anggota organisasi. Tidak semua individu memiliki tingkat pemahaman dan keterampilan yang sama dalam menggunakan teknologi digital. Hal ini dapat menimbulkan ketimpangan akses terhadap informasi, resistensi terhadap perubahan, serta potensi terjadinya miskomunikasi. Selain itu, aspek keamanan informasi dan kerahasiaan data menjadi isu yang sangat krusial, mengingat tingginya risiko serangan siber, peretasan data, dan kebocoran informasi penting yang dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital dalam komunikasi organisasi tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi semata, tetapi juga memerlukan dukungan budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan yang visioner, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan. Manajemen organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan informasi, sehingga seluruh anggota organisasi dapat berpartisipasi secara aktif dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung koordinasi dan efisiensi kerja. Transformasi digital, jika diterapkan dengan strategi yang tepat, akan menjadi kekuatan pendorong bagi organisasi untuk tetap kompetitif, efisien, dan relevan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital yang terus berkembang pesat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode literature review sistematis sebagai pendekatan utama untuk mengkaji berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan transformasi digital dalam komunikasi organisasi, khususnya dalam hubungannya dengan koordinasi dan efisiensi organisasi. Metode literature review dipilih karena mampu

memberikan pemahaman teoritis yang luas dan mendalam terhadap isu yang tengah berkembang, tanpa memerlukan pengumpulan data primer. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memetakan temuan-temuan yang telah ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta menghasilkan sintesis yang dapat menjadi landasan untuk pengembangan studi atau praktik selanjutnya.

Tahapan pertama dalam penelitian ini adalah perumusan fokus kajian dan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami bagaimana transformasi digital memengaruhi cara organisasi berkomunikasi, berkoordinasi, dan meningkatkan efisiensi operasionalnya. Yang bertujuan untuk menentukan arah pencarian dan seleksi literatur agar sesuai dengan topik yang diteliti. Tahap kedua adalah strategi pencarian literatur yang dilakukan dengan sistematis menggunakan berbagai database ilmiah internasional yang kredibel seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci utama dan gabungannya, yaitu: digital transformation, organizational communication, internal communication, coordination, organizational efficiency, technology adoption, collaboration tools, dan communication effectiveness. Untuk memastikan literatur yang diperoleh relevan dan terkini, penulis membatasi pencarian pada publikasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2014–2024), serta hanya memilih artikel yang telah melalui proses peer review.

Tahapan berikutnya adalah seleksi dan evaluasi literatur yang dilakukan dengan menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Kriteria inklusi mencakup literatur yang: (1) membahas implementasi transformasi digital dalam konteks komunikasi organisasi; (2) mengulas dampaknya terhadap efektivitas koordinasi dan efisiensi organisasi; dan (3) bersifat empiris atau teoritis yang relevan dengan fokus penelitian. Sedangkan literatur yang hanya bersifat deskriptif, tidak relevan secara tematik, atau berbasis sektor yang terlalu khusus tanpa keterkaitan pada komunikasi organisasi, dieliminasi dalam tahap seleksi. Setiap literatur yang terpilih kemudian dievaluasi kualitasnya, termasuk melihat kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian metodologi, ketepatan teori yang digunakan, serta validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Setelah literatur terpilih, tahap selanjutnya adalah analisis data menggunakan pendekatan analisis tematik (*thematic analysis*). Dalam tahap ini, berbagai literatur dianalisis untuk menemukan tema-tema utama yang berulang, seperti tema tentang percepatan komunikasi melalui digitalisasi, efektivitas koordinasi menggunakan teknologi kolaboratif, penciptaan efisiensi organisasi melalui adopsi sistem digital, serta hambatan-hambatan yang muncul dalam proses transformasi. Analisis tematik membantu penulis untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel, menemukan pola, dan menyusun temuan secara sistematis. Setiap temuan dikaitkan dengan teori-teori kunci yang relevan seperti Media Richness Theory, Technology Acceptance Model (TAM), Coordination Theory, dan Transaction Cost Economics, sehingga memperkuat kerangka konseptual yang dihasilkan.

Agar sintesis yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis, penulis juga mengintegrasikan temuan dari berbagai konteks industri dan jenis organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti kesiapan budaya organisasi, literasi digital karyawan, dukungan manajemen, serta isu keamanan informasi yang sering muncul dalam literatur terkait transformasi digital.

Dengan menggunakan metode literature review yang terstruktur dan komprehensif ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana transformasi digital dapat mempengaruhi komunikasi organisasi, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan efisiensi yang berkelanjutan. Hasil dari kajian ini juga diharapkan dapat

menjadi rujukan dalam pengembangan strategi manajemen komunikasi organisasi berbasis digital di masa depan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tranformasi digital dalam komunikasi organisasi**

Transformasi digital dalam komunikasi organisasi dapat dianalisis melalui berbagai teori yang relevan, salah satunya adalah Teori Komunikasi Organisasi yang menekankan bahwa komunikasi merupakan fondasi utama bagi terciptanya koordinasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi (Miller, 2015). Melalui transformasi digital, media komunikasi yang digunakan dalam organisasi beralih dari cara konvensional ke berbagai platform digital yang lebih cepat dan interaktif, seperti video conference, aplikasi kolaborasi, dan cloud system. Dalam konteks ini, Media Richness Theory oleh Daft dan Lengel (1986) menegaskan bahwa media yang memiliki tingkat kekayaan informasi lebih tinggi, seperti video atau komunikasi tatap muka virtual, mampu mengurangi ambiguitas dan meningkatkan pemahaman dibandingkan media yang lebih miskin seperti email atau teks singkat. Hal ini sangat penting dalam mendukung koordinasi yang efektif di era digital.

Selain itu, Coordination Theory oleh Malone dan Crowston (1994) juga menjelaskan bahwa organisasi terdiri dari berbagai tugas yang saling bergantung, sehingga diperlukan mekanisme koordinasi yang efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Transformasi digital menyediakan tools yang memungkinkan proses ini berlangsung lebih efektif dan terintegrasi. Dari perspektif efisiensi, Transaction Cost Economics yang dikembangkan oleh Williamson (1981) menyatakan bahwa penggunaan teknologi digital dapat menurunkan biaya transaksi, mempercepat alur kerja, dan meminimalisasi hambatan birokrasi melalui otomatisasi proses dan pengurangan pertemuan tatap muka yang tidak produktif.

Selanjutnya, keberhasilan adopsi teknologi digital sangat dipengaruhi oleh Technology Acceptance Model (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989), yang menyoroti bahwa persepsi kegunaan (perceived usefulness) dan persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use) sangat menentukan sejauh mana individu dalam organisasi bersedia menerima dan memanfaatkan teknologi digital. Literasi digital, pelatihan, serta dukungan manajemen menjadi faktor penting agar transformasi digital dapat diterima dengan baik dan mendukung komunikasi yang efektif. Kajian teori ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya merupakan perubahan teknis, tetapi juga mencakup perubahan budaya, struktur, dan pola interaksi dalam organisasi. Dengan landasan teoritis yang kuat, organisasi dapat mengelola proses transformasi digital secara lebih terarah dan strategis untuk meningkatkan koordinasi dan efisiensi.

### **Implikasi terhadap koordinasi**

Implikasi Transformasi Digital terhadap Koordinasi Organisasi diantaranya:

#### **1.Mempercepat Proses Koordinasi:**

Teknologi digital memungkinkan komunikasi antar anggota tim berlangsung secara real-time, tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu. Tools kolaborasi digital seperti Microsoft Teams, Slack, Zoom, dan Google Meet mempercepat proses diskusi, pengambilan keputusan, dan pelaporan. Alur komunikasi yang lebih singkat mempermudah koordinasi lintas divisi atau antar lokasi.

#### **2.Meningkatkan Keterbukaan dan Transparansi Informasi:**

Platform digital mendukung keterbukaan informasi melalui sistem yang dapat diakses oleh seluruh anggota tim secara terpusat dan transparan. Setiap perubahan atau perkembangan proyek dapat dipantau oleh semua pihak terkait, meminimalkan miskomunikasi dan kesalahpahaman.

#### **3.Meningkatkan Akuntabilitas dan Pengawasan Koordinasi:**

Penggunaan sistem manajemen proyek seperti Trello, Asana, ClickUp membantu membagi tugas secara jelas, menetapkan tenggat waktu, dan memantau progres pekerjaan. Semua aktivitas terdokumentasi sehingga memudahkan manajemen dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja tim.

#### **4.Mendukung Kolaborasi Tim Virtual:**

Transformasi digital memungkinkan terbentuknya tim virtual yang anggotanya berada di berbagai lokasi namun tetap terkoordinasi secara efektif. Pekerjaan lintas departemen atau antar kantor cabang bisa berjalan lancar dengan bantuan teknologi komunikasi dan penyimpanan data berbasis cloud.

#### **5.Mempermudah Penyelarasan Tujuan dan Strategi:**

Sistem komunikasi digital mempermudah penyampaian visi, misi, dan instruksi strategis dari manajemen ke seluruh lini organisasi secara seragam dan cepat. Hal ini membantu menciptakan kesamaan persepsi dan memperkuat koordinasi agar seluruh anggota bekerja menuju tujuan yang sama.

#### **6.Mengurangi Hambatan Birokrasi:**

Koordinasi yang sebelumnya terhambat oleh proses birokrasi yang lambat kini dapat dilakukan dengan lebih lincah dan adaptif melalui teknologi digital. Proses persetujuan, pelaporan, dan pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan efisien.

#### **7.Tantangan dalam Koordinasi Digital:**

Tidak semua karyawan memiliki literasi digital yang memadai, sehingga ada potensi kesenjangan dalam penerimaan teknologi baru. Koordinasi digital terkadang menghadapi masalah overload informasi yang bisa menyebabkan kebingungan jika tidak diatur dengan baik. Kehilangan interaksi sosial secara langsung juga dapat berdampak pada kohesi tim dan semangat kerja.

#### **8.Solusi dan Rekomendasi:**

Organisasi perlu menyediakan pelatihan digital secara berkala agar seluruh karyawan mampu memanfaatkan teknologi secara optimal. Diperlukan panduan komunikasi digital yang jelas untuk menghindari tumpang tindih informasi dan memastikan efektivitas koordinasi. Kepemimpinan yang proaktif dan komunikatif menjadi kunci dalam menjaga kohesi tim di tengah lingkungan kerja yang semakin digital.

#### **Implikasi terhadap efisiensi organisasi**

Implikasi Transformasi Digital terhadap Efisiensi Organisasi sebagai berikut:

##### **1.Percepatan Alur Kerja dan Proses Bisnis:**

Transformasi digital mempercepat berbagai proses internal dalam organisasi, mulai dari komunikasi, koordinasi, hingga pengambilan keputusan. Implementasi sistem digital seperti Enterprise Resource Planning (ERP) dan Document Management System (DMS) memungkinkan pengolahan data dan penyampaian informasi dilakukan secara otomatis dan cepat, mengurangi ketergantungan pada proses manual.

##### **2.Pengurangan Biaya Operasional:**

Penggunaan teknologi digital secara signifikan menurunkan berbagai biaya, seperti: Biaya perjalanan dinas (digantikan dengan video conference). Biaya logistik dan administrasi (berkurangnya penggunaan kertas, alat tulis, dan ruang rapat). Efisiensi waktu kerja yang berdampak pada produktivitas. Organisasi dapat mengalihkan sumber daya ke aspek strategis yang lebih bernilai tambah.

##### **3.Peningkatan Produktivitas Karyawan:**

Akses yang lebih cepat ke informasi dan tools digital membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Adanya sistem manajemen berbasis digital mendorong kolaborasi simultan dan otomatisasi tugas-tugas rutin, sehingga waktu karyawan lebih banyak digunakan untuk pekerjaan strategis.

##### **4.Fleksibilitas Waktu dan Tempat Kerja:**

Transformasi digital memungkinkan penerapan remote working dan hybrid working yang dapat meningkatkan efisiensi penggunaan ruang kerja fisik serta waktu. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan efisiensi biaya, tetapi juga berkontribusi pada work-life balance dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

##### **5.Peningkatan Kualitas Keputusan Bisnis:**

Dengan adanya real-time data dan business analytics, organisasi mampu membuat keputusan strategis yang lebih cepat dan berbasis data (data-driven decision making). Hal ini mendorong efisiensi dalam perencanaan, alokasi sumber daya, dan respons terhadap

perubahan pasar.

### **6.Efisiensi dalam Komunikasi dan Koordinasi:**

Transformasi digital mengurangi hambatan komunikasi internal yang lambat dan tidak terarah. Tools seperti chat internal, email terintegrasi, project management apps mempercepat pertukaran informasi dan memperlancar koordinasi lintas fungsi tanpa harus menunggu pertemuan formal.

### **7.Tantangan dan Hambatan terhadap Efisiensi:**

Kesenjangan digital: Tidak semua anggota organisasi mampu mengadopsi teknologi baru dengan cepat. Resistensi terhadap perubahan: Budaya organisasi yang kaku dapat menghambat efisiensi meskipun sudah didukung teknologi. Keamanan dan kerahasiaan data: Meningkatnya digitalisasi juga meningkatkan potensi ancaman siber yang dapat mengganggu stabilitas dan efisiensi operasi.

### **8.Strategi Meningkatkan Efisiensi melalui Digitalisasi:**

Pelatihan dan pengembangan SDM digital secara berkala untuk meningkatkan adaptasi dan keterampilan teknologi. Otomatisasi proses bisnis yang tepat sasaran dan terintegrasi dengan kebutuhan operasional. Kebijakan keamanan siber yang kuat untuk memastikan stabilitas operasional dan melindungi efisiensi organisasi dari gangguan eksternal.

## **Tahapan dan hambatan**

### **A. Tahapan Transformasi Digital dalam Komunikasi Organisasi**

#### **1. Identifikasi Kebutuhan Organisasi**

- Memetakan masalah komunikasi yang ada.
- Menentukan tujuan transformasi digital, misalnya: meningkatkan efisiensi, memperkuat kolaborasi lintas tim, mempercepat arus informasi.

#### **2. Pemilihan dan Implementasi Teknologi Digital**

- Memilih platform komunikasi dan kolaborasi yang sesuai (contoh: Slack, Microsoft Teams, Zoom, Asana).
- Menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis, anggaran, dan tingkat kesiapan SDM.

#### **3. Pelatihan dan Pengembangan SDM**

- Memberikan pelatihan penggunaan teknologi kepada seluruh karyawan.
- Meningkatkan literasi digital agar setiap anggota organisasi mampu memanfaatkan teknologi secara optimal.

#### **4. Perubahan Proses Kerja dan Budaya Organisasi**

- Menyesuaikan alur kerja dan prosedur operasional agar selaras dengan sistem digital baru.
- Mendorong budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, adaptif, dan inovatif.

#### **5. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan**

- Memantau efektivitas penggunaan teknologi dan dampaknya terhadap komunikasi serta efisiensi organisasi.
- Melakukan evaluasi berkala untuk perbaikan, penyempurnaan teknologi, dan penyesuaian strategi.

### **B. Hambatan dalam Transformasi Digital Komunikasi Organisasi**

#### **1. Resistensi terhadap Perubahan**

- Karyawan atau pimpinan enggan meninggalkan cara komunikasi lama.
- Takut akan teknologi baru dan perubahan sistem kerja yang tidak familiar.

#### **2. Kesenjangan Literasi Digital**

- Tidak semua anggota organisasi memiliki keterampilan dan pemahaman digital yang memadai.
- Perbedaan kompetensi digital memicu ketimpangan akses informasi dan efektivitas komunikasi.

#### **3. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi**

- Perangkat keras yang usang, konektivitas internet yang tidak stabil, atau software yang tidak terintegrasi.
- Menjadi penghambat dalam memanfaatkan teknologi secara maksimal.

#### **4. Keamanan dan Privasi Data**

- Potensi kebocoran informasi atau serangan siber meningkat seiring digitalisasi.
- Keamanan sistem yang lemah dapat merusak reputasi dan kinerja organisasi.

#### **5. Komunikasi yang Tidak Efektif di Awal Implementasi**

- Risiko overload informasi atau miskomunikasi saat masa adaptasi awal.
- Perlu adanya panduan dan manajemen komunikasi yang baik.

#### **6. Kurangnya Dukungan Manajemen Puncak**

- Transformasi digital tidak akan efektif jika pimpinan tidak menunjukkan komitmen, arah yang jelas, dan peran aktif.
- Kepemimpinan menjadi faktor kunci keberhasilan.

### **Strategi meningkatkan efisiensi melalui digitalitas**

#### **1. Pelatihan dan Pengembangan SDM Digital**

- Menyediakan pelatihan secara berkala kepada seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan literasi digital dan keterampilan penggunaan teknologi.
- Mendorong adopsi teknologi baru dengan pendekatan yang mudah dipahami dan sesuai kebutuhan masing-masing divisi.
- Mengembangkan budaya continuous learning agar karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat.

#### **2. Otomatisasi Proses Bisnis**

Mengidentifikasi proses manual yang repetitif dan menggantinya dengan sistem otomatisasi digital seperti:

- Enterprise Resource Planning (ERP)
- Document Management System (DMS)
- Workflow automation tools

Otomatisasi memungkinkan pengurangan waktu kerja, meminimalisir human error, dan mempercepat alur operasional.

#### **3. Pemilihan Teknologi yang Tepat dan Terintegrasi**

- Memilih platform digital yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari sisi fungsionalitas maupun skalabilitas.
- Memastikan bahwa berbagai sistem digital yang digunakan (email, cloud storage, project management, video conference) terintegrasi secara efisien agar tidak terjadi redundansi atau kebingungan antar platform.

#### **4. Kebijakan Keamanan Siber yang Kuat**

- Menerapkan sistem keamanan data yang handal untuk melindungi informasi organisasi dari serangan siber, peretasan, dan kebocoran data.
- Menyusun protokol keamanan dan memberikan pelatihan keamanan digital kepada seluruh anggota organisasi.

#### **5. Fleksibilitas Kerja Berbasis Digital**

- Menerapkan sistem remote working atau hybrid working yang memanfaatkan teknologi digital sehingga efisiensi penggunaan ruang fisik dan waktu lebih optimal.
- Memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel namun tetap terhubung dan produktif melalui platform digital.

#### **6. Pengambilan Keputusan Berbasis Data (Data-Driven Decision Making)**

- Memanfaatkan real-time data dan business analytics untuk mendukung keputusan yang lebih cepat, akurat, dan efisien.
- Menggunakan tools seperti dashboard, KPI tracking, dan predictive analytics agar pengambilan keputusan tidak hanya berdasarkan intuisi, tetapi berbasis informasi yang valid.

#### **7. Monitoring dan Evaluasi Digital yang Berkelanjutan**

- Menetapkan sistem monitoring kinerja digital untuk mengukur efektivitas implementasi teknologi dan efisiensi yang dihasilkan.
- Melakukan evaluasi berkala agar strategi digitalisasi tetap relevan dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika internal maupun eksternal.

## **KESIMPULAN**

Transformasi digital dalam komunikasi organisasi telah menjadi suatu keniscayaan di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dan mengubah cara mereka berinteraksi, berkoordinasi, dan mengelola operasional secara keseluruhan. Transformasi digital bukan hanya tentang penggunaan perangkat lunak atau aplikasi digital, melainkan merupakan perubahan fundamental yang menyentuh berbagai aspek, mulai dari sistem komunikasi internal, pola kerja, hingga budaya organisasi.

Penerapan teknologi digital seperti platform kolaborasi daring (Microsoft Teams, Slack, Zoom), sistem manajemen proyek (Trello, Asana), serta penggunaan big data dan artificial intelligence, telah membawa dampak signifikan terhadap peningkatan koordinasi dan efisiensi dalam organisasi. Transformasi ini mempercepat aliran informasi, meningkatkan transparansi, memperkuat kolaborasi lintas departemen dan lokasi, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data yang akurat. Selain itu, digitalisasi juga memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja melalui konsep remote working dan hybrid working yang semakin relevan dalam dunia kerja modern.

Transformasi digital berperan besar dalam meningkatkan efisiensi organisasi dengan mempercepat proses bisnis, menurunkan biaya operasional, serta memaksimalkan produktivitas karyawan. Organisasi yang mampu memanfaatkan digitalisasi secara optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, adaptif, dan inovatif. Penerapan sistem otomatisasi, monitoring kinerja digital, serta pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making) menjadi strategi kunci untuk mendorong efisiensi dan daya saing organisasi.

Namun demikian, di balik berbagai manfaat tersebut, transformasi digital juga menghadirkan tantangan dan hambatan yang tidak bisa diabaikan. Tantangan yang muncul mencakup resistensi terhadap perubahan, kesenjangan literasi digital di antara anggota organisasi, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta meningkatnya risiko keamanan dan privasi data. Perbedaan kemampuan digital dapat menyebabkan ketimpangan dalam akses informasi dan kolaborasi, sementara ancaman keamanan siber dapat mengancam stabilitas organisasi. Di sisi lain, kurangnya dukungan dan komitmen manajemen puncak juga menjadi penghambat yang signifikan dalam keberhasilan transformasi digital.

Oleh karena itu, untuk memastikan transformasi digital berjalan sukses dan memberikan dampak maksimal, organisasi perlu menempuh beberapa tahapan penting. Tahapan tersebut mencakup identifikasi kebutuhan organisasi, pemilihan teknologi yang tepat dan terintegrasi, penguatan kompetensi dan literasi digital karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, perubahan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi digital, serta monitoring dan evaluasi berkala terhadap efektivitas penerapan teknologi. Selain itu, organisasi juga perlu menetapkan kebijakan keamanan siber yang kuat untuk melindungi data dan menjaga kepercayaan pemangku kepentingan.

Transformasi digital yang berhasil bukan hanya soal adopsi teknologi, tetapi juga soal perubahan mindset, budaya kerja, dan pola interaksi antar anggota organisasi. Organisasi yang mampu memadukan aspek teknologi, manusia, dan proses secara seimbang akan lebih mampu bersaing, berinovasi, dan bertahan dalam menghadapi tantangan di era digital yang terus berkembang. Dengan strategi yang terencana dan berkelanjutan, transformasi digital dapat menjadi katalisator untuk menciptakan organisasi yang lebih efisien, efektif, dan siap menghadapi masa depan yang penuh dinamika.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Daftary, A. D. (2020). The impact of transformation on organizational communication. *International Journal of Business and Management*, 123-131.
- Davis, F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the new technologies of organizing: Digital exhaust, digital

- footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 1(58), 249-253.
- Malone, T. W. (1994). The interdisciplinary study of coordination. *ACM Computing Surveys*, 26(1), 87-119.
- Mazzei, A. (2014). Internal communication for employee enablement: Strategies in Italian companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 19(1), 82-95.
- Miller, k. (2015). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Cengage Learning.
- Purwanto, A. e. (2020). Impact of telecommuting technology and work life balance on job satisfaction during COVID-19 pandemic. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4289-4298.
- R.H., D. R. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(5), 554-571.
- Susanto, E. &. (2022). Managing organizational change through digital transformation: Challenges and solutions. *Journal of Organizational Change Management*, 3(35), 487-500.
- Williamson, O. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577.