



Peran Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital

Mela Dinasti¹, Desi Rahma Nuri², Dini Ayu Lestari³, Siti Fatimah⁴, Al Munip⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Islam Al-Mujaddid Sabak

Email : meladinasti393@gmail.com

Corresponding Author: Mela Dinasti

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap cara organisasi dikelola dan dijalankan. Era digital menuntut organisasi untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan, persaingan global, serta kebutuhan konsumen yang semakin dinamis. Dalam konteks ini, manajemen memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi agar kinerja tetap efektif dan efisien. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber pustaka berupa buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait manajemen dan transformasi digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen berperan penting dalam perumusan strategi digital, pengembangan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, serta penciptaan budaya organisasi yang adaptif. Kesimpulannya, keberhasilan organisasi di era digital sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam memimpin perubahan dan memanfaatkan teknologi sebagai alat peningkatan kinerja organisasi.

Kata kunci: manajemen, kinerja organisasi, era digital, transformasi digital

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has significantly transformed the way organizations operate and are managed. The digital era requires organizations to adapt quickly to environmental changes, global competition, and increasingly dynamic customer demands. In this context, management plays a strategic role in directing, coordinating, and optimizing organizational resources to maintain effective and efficient performance. This article aims to examine the role of management in improving organizational performance in the digital era. The research method used is a literature review by analyzing books, academic journals, and relevant articles related to management and digital transformation. The findings indicate that management plays a crucial role in formulating digital strategies, developing human resources, utilizing information technology, and creating an adaptive organizational culture. In conclusion,

organizational success in the digital era largely depends on management's ability to lead change and leverage digital technology to enhance organizational performance.

Keywords: management, organizational performance, digital era, digital transformatio

PENDAHULUAN

Era digital, yang sering disebut sebagai Revolusi Industri 4.0, telah membawa perubahan fundamental yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya. Fenomena ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), *Big Data*, dan *Cloud Computing*. Teknologi-teknologi ini bukan lagi sekadar alat pendukung, melainkan telah menjadi tulang punggung yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia, terutama dalam dunia organisasi dan bisnis global.(Devi et al., 2023)

Digitalisasi telah mengubah struktur kompetisi secara radikal. Perusahaan yang dulunya mapan dengan metode konvensional kini menghadapi ancaman dari perusahaan rintisan (*startup*) yang jauh lebih lincah karena berbasis digital. Kondisi ini memaksa organisasi untuk melakukan transformasi menyeluruh, mulai dari sistem operasional, metode kerja, hingga pola komunikasi, baik secara internal antar departemen maupun eksternal dengan pelanggan dan pemangku kepentingan.(Musthofa, 2025) Ketidakmampuan untuk berintegrasi dengan teknologi digital bukan lagi sekadar risiko efisiensi, melainkan ancaman terhadap eksistensi organisasi itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Pergeseran Paradigma Manajemen

Dalam menghadapi badai perubahan tersebut, manajemen memegang peranan yang paling krusial.(Musthofa et al., 2023) Manajemen tidak lagi bisa dipandang hanya sebagai fungsi administratif untuk mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fisik secara kaku. Di era digital, manajemen harus bertransformasi menjadi "Navigator Digital". Manajer dituntut untuk memiliki *Digital Quotient* (DQ) yang tinggi agar mampu mengarahkan organisasi melintasi ketidakpastian pasar.

Peran manajemen di sini meluas menjadi penggerak inovasi. Manajemen bertanggung jawab untuk membangun infrastruktur mental dan teknis agar seluruh anggota organisasi tidak gagap teknologi. Tanpa arahan manajemen yang strategis,(Hidayatun et al., 2025) investasi besar pada perangkat lunak atau perangkat keras terancanglah sekalipun akan menjadi sia-sia jika tidak dibarengi dengan perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya organisasi yang adaptif.

Kinerja Organisasi sebagai Indikator Keberhasilan

Kinerja organisasi menjadi indikator tunggal yang paling akurat untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mengelola transisi ke era digital. Kinerja ini tidak hanya diukur dari sisi profitabilitas finansial semata, tetapi juga dari tingkat efisiensi proses,

kecepatan respon terhadap perubahan pasar agilitas,(Kuswanto et al., 2024) kepuasan pelanggan di kanal digital, serta keterikatan karyawan dalam ekosistem kerja yang baru.

Oleh karena itu, pengkajian mendalam mengenai peran manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital menjadi sangat relevan. Tantangan yang ada bukan hanya tentang "apa" teknologi yang digunakan, melainkan "bagaimana" manajemen mengorkestrasi seluruh potensi organisasi agar tetap kompetitif, berkelanjutan, dan unggul di tengah disrupsi teknologi yang terus berlangsung

METODOLOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan desain deskriptif-analitis. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus utama penelitian adalah untuk memahami fenomena peran manajemen yang bersifat kompleks dan dinamis di era digital. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna di balik kebijakan manajerial dan bagaimana transformasi digital memengaruhi perilaku organisasi secara menyeluruh.

Strategi yang diterapkan adalah **studi literatur (library research)**. Metode ini tidak sekedar mengumpulkan teks, tetapi melakukan konstruksi teori baru berdasarkan sintesis dari literatur yang sudah ada. Hal ini sangat relevan untuk topik era digital karena perkembangan teknologinya sangat cepat, sehingga literatur terbaru menjadi instrumen paling valid untuk menangkap tren yang sedang berlangsung.

Kriteria dan Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Untuk menjamin kualitas dan kedalaman analisis, prosedur pengumpulan data dilakukan melalui tahapan berikut:

1. **Identifikasi Sumber:** Pencarian data dilakukan melalui basis data akademik seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *ResearchGate*, dan *Portal Garuda*. Kata kunci yang digunakan meliputi "*Digital Management*", "*Organizational Performance*", "*Digital Transformation Leadership*", dan "*Performance Management in Industry 4.0*".
2. **Kriteria Inklusi dan Eksklusi:**
 - Inklusi:** Artikel jurnal terakreditasi, buku teks manajemen terbaru, dan laporan industri global (seperti dari *McKinsey Digital* atau *Gartner*). Rentang waktu publikasi dibatasi pada **sepuluh tahun terakhir (2014-2024)** untuk memastikan relevansi terhadap teknologi terkini seperti AI dan *Cloud Computing*.
 - Eksklusi:** Artikel yang tidak memiliki rujukan ilmiah yang jelas atau publikasi yang hanya membahas aspek teknis teknologi tanpa menghubungkannya dengan aspek manajerial/kinerja organisasi.

3. **Validasi Data:** Setiap sumber pustaka diverifikasi kredibilitasnya berdasarkan reputasi penerbit dan kesesuaian metodologi yang digunakan dalam literatur tersebut.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik **Analisis Isi (Content Analysis)** dan **Analisis Tematik**. Langkah-langkah sistematis yang diambil meliputi:

- **Reduksi Data:** Menyaring informasi dari berbagai literatur dan hanya mengambil poin-poin yang berkaitan langsung dengan peran manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) dalam konteks digital.
- **Kategorisasi (Coding):** Mengelompokkan temuan literatur ke dalam 8 tema utama (seperti yang telah disebutkan sebelumnya), mulai dari aspek budaya digital hingga keamanan siber.
- **Sintesis Teori:** Membandingkan berbagai teori manajemen (misalnya membandingkan *Total Quality Management* konvensional dengan *Agile Management*) untuk melihat pergeseran efektivitasnya di era digital.
- **Inferensi:** Menarik kesimpulan logis berdasarkan konsensus para ahli dari berbagai sumber literatur mengenai variabel manajemen yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian studi literatur ini, instrumen utama adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Peneliti berperan sebagai pengumpul data, penganalisis, sekaligus penafsir data. Selain itu, perangkat lunak manajemen referensi (seperti *Zotero* atau *Mendeley*) digunakan untuk mengelola kutipan dan memastikan konsistensi sitasi, yang merupakan bagian krusial dalam menjaga integritas akademik sebuah artikel ilmiah.

PEMBAHASAN

Rekonstruksi Konsep Manajemen dan Kinerja Organisasi

Dalam perspektif tradisional, manajemen sering kali terjebak dalam fungsi kontrol yang kaku. Namun, di era digital, fungsi-fungsi klasik seperti *Planning*, *Organizing*, *Leading*, dan *Controlling* (POLC) harus didefinisikan ulang:

- **Planning (Perencanaan):** Di era digital, perencanaan tidak lagi bersifat statis (5-10 tahun), melainkan bersifat *rolling plans* yang dievaluasi setiap kuartal guna menyesuaikan dengan disrupsi pasar.
- **Organizing (Pengorganisasian):** Struktur organisasi bergeser dari hierarki vertikal yang lambat menjadi struktur jaringan (*network structure*) yang memungkinkan koordinasi lintas fungsi secara instan.

- **Kinerja Multi-Dimensi:** Kinerja organisasi kini diukur melalui kerangka *Balanced Scorecard* yang diperluas, mencakup indeks kesiapan digital, kecepatan inovasi, dan tingkat retensi talenta digital. Organisasi yang berkinerja tinggi adalah organisasi yang mampu menyeimbangkan eksploitasi bisnis saat ini dengan eksplorasi peluang digital masa depan.

Manajemen sebagai Arsitek Transformasi Digital

Manajemen tidak boleh hanya menjadi pengguna teknologi, melainkan harus menjadi arsitek strategis. Transformasi digital yang sukses membutuhkan sinkronisasi antara tiga elemen: **Teknologi, Proses, dan Manusia**.

- **Visi Digital yang Jelas:** Banyak organisasi gagal karena manajemen hanya "membeli teknologi" tanpa memahami "mengapa" teknologi itu dibutuhkan. Manajemen harus merumuskan *Digital Value Proposition* yang jelas.
- **Data-Driven Decision Making (DDDM):** Manajemen harus membangun infrastruktur data yang terpusat (*Single Source of Truth*). Dengan menggunakan *Business Intelligence* (BI), manajer dapat melakukan analisis deskriptif (apa yang terjadi), prediktif (apa yang akan terjadi), hingga preskriptif (apa yang harus dilakukan). Hal ini menghilangkan bias subjektif dan intuisi yang sering kali menyesatkan dalam lingkungan bisnis yang kompleks.

Strategi Pengelolaan SDM: Up-skilling dan Digital Mindset

SDM adalah variabel paling kritis. Manajemen di era digital menghadapi tantangan *Skill Gap* atau kesenjangan keahlian. Pengembangan SDM bukan lagi sekadar pelatihan rutin, melainkan sebuah ekosistem pembelajaran.

- **Reskilling & Upskilling:** Manajemen harus secara proaktif mengidentifikasi karyawan yang perannya terancam oleh otomatisasi dan memberikan pelatihan baru (misalnya, staf admin dilatih menjadi analis data pemula).
- **Pemberdayaan (Empowerment):** Digitalisasi memungkinkan desentralisasi wewenang. Manajemen memberikan akses data dan alat kerja kepada karyawan tingkat bawah agar mereka dapat mengambil keputusan cepat tanpa harus menunggu persetujuan panjang dari atasan. Hal ini secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Internalisasi Budaya Organisasi yang Adaptif (Agile Culture)

Budaya adalah "perangkat lunak" dari organisasi. Tanpa budaya yang mendukung, teknologi tercanggih sekalipun akan ditolak oleh sistem internal.

- **Budaya Berani Gagal (*Fail Fast, Learn Faster*):** Manajemen harus menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis (*psychological safety*). Di era digital, inovasi lahir dari eksperimen. Jika manajemen menghukum kegagalan

eksperimen, karyawan akan takut berinovasi, yang akhirnya menurunkan kinerja jangka panjang.

- **Kolaborasi Radikal:** Era digital menghancurkan "sekat-sekat" departemen (*silo mentality*). Manajemen memfasilitasi kolaborasi melalui platform digital (seperti Slack atau Teams) yang memungkinkan tim pemasaran berbicara langsung dengan tim pengembang produk untuk merespons keluhan pelanggan dalam hitungan jam, bukan hari.

Integrasi Teknologi dalam Efisiensi Operasional

Manajemen berperan dalam memilih teknologi yang memberikan nilai tambah nyata, bukan sekadar mengikuti tren.

- **Otomatisasi Proses Robotik (RPA):** Manajemen menggunakan RPA untuk menangani tugas administratif yang repetitif.
- **Cloud Computing:** Memungkinkan skalabilitas organisasi. Manajemen dapat memperluas jangkauan bisnis tanpa harus membangun infrastruktur fisik yang mahal, sehingga meningkatkan efisiensi modal dan rasio kinerja terhadap aset.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital bukan lagi sekadar fungsi pendukung, melainkan menjadi determinan utama keberhasilan dan keberlangsungan (*sustainability*) organisasi. Era digital telah mengubah struktur kompetisi, sehingga manajemen dituntut untuk bertransformasi dari gaya konvensional-birokratis menjadi manajemen yang **agile, data-driven, dan berpusat pada manusia**.

Ada beberapa poin inti yang menjadi benang merah dalam penelitian ini:

1. **Kepemimpinan sebagai Katalisator:** Transformasi digital akan gagal tanpa visi yang kuat dari pihak manajemen. Manajemen berperan sebagai jembatan antara potensi teknologi dan kesiapan organisasi. Kinerja organisasi meningkat ketika manajemen mampu mengintegrasikan teknologi bukan sebagai beban biaya, melainkan sebagai investasi strategis.
2. **Sinergi Manusia dan Teknologi:** Kinerja organisasi di era digital sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam melakukan *upskilling* dan *reskilling* terhadap Sumber Daya Manusia. Manajemen yang sukses adalah manajemen yang mampu memberdayakan karyawan melalui literasi digital, sehingga teknologi menjadi alat bantu produktivitas, bukan pengganti peran manusia secara utuh.
3. **Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti:** Penggunaan *Big Data* dan analitik telah menggeser paradigma pengambilan keputusan. Manajemen yang responsif menggunakan data *real-time* untuk memitigasi risiko dan menangkap peluang

pasar lebih cepat dibandingkan kompetitor. Hal ini secara langsung berdampak pada efisiensi operasional dan profitabilitas organisasi.

4. **Budaya Organisasi sebagai Fondasi:** Teknologi hanya akan menjadi alat yang mati tanpa dukungan budaya organisasi yang adaptif. Manajemen bertanggung jawab menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi lintas fungsi, keterbukaan terhadap inovasi, dan keberanian untuk melakukan eksperimen digital.

Secara keseluruhan, kinerja organisasi di era digital adalah hasil dari orkestrasi yang harmonis antara kecanggihan teknologi dan ketangkasan manajerial. Organisasi yang memiliki manajemen yang visioner tidak hanya akan bertahan di tengah disrupsi, tetapi mampu memimpin pasar melalui inovasi yang berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran praktis yang dapat diberikan kepada para pengelola organisasi adalah:

1. Akselerasi Literasi Digital Pemimpin: Para manajer di tingkat atas maupun menengah harus secara aktif meningkatkan literasi digital mereka. Tanpa pemahaman mendalam tentang potensi teknologi, pengambilan kebijakan strategis akan kehilangan relevansinya dengan realitas pasar.
2. Investasi pada Infrastruktur Data: Organisasi disarankan untuk mulai beralih dari penyimpanan data manual ke sistem berbasis *cloud* yang terintegrasi. Hal ini penting untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang cepat dan akurat.
3. Fokus pada Keamanan Siber: Seiring dengan meningkatnya digitalisasi, manajemen harus menempatkan keamanan siber sebagai prioritas utama guna melindungi aset informasi dan menjaga kepercayaan pelanggan (*customer trust*).
4. Penerapan Gaya Kepemimpinan Agile: Organisasi perlu mulai meninggalkan struktur hierarki yang terlalu kaku dan beralih ke pola kerja berbasis proyek yang lebih fleksibel demi meningkatkan kecepatan respon terhadap perubahan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA:

- Devi, E. K., Ma'ani, B., & Wahab, H. A. (2023). Strategi Pemasaran Layanan Jasa Mobile Banking Bank 9 Jambi Syariah Kantor Cabang Muara Sabak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2187–2196.
- Hidayatun, R., Musthofa, M. A., Kadarsih, S., Devi, E. K., & Hidayat, A. (2025). Praktik Arisan Uang di Desa Lagan Tengah Kecamatan Geragai Dalam Perspektif Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 8308–8317.

- Kuswanto, K., Abidin, Z., Pestano, R. D., & Ikhlas, M. (2024). Critical Thinking, Literacy, and Numeracy as Factors in STEM: Madrasah Student Learning. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 19(1), 99–114.
- Musthofa, M. A. (2025). Madrasah Teacher Management in Enhancing Students' Understanding of Religious Moderation. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 7(2), 711–727.
- Musthofa, M. A., Yamin, M., & Badarusyamsi, B. (2023). Implementation of the Kulliyat al-Mu 'allimīn Al-Islāmīyah Curriculum in Improving the Quality of Graduates in Islamic Boarding School. *Journal of Educational Research*, 2(2), 365–376.
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Matias, J. C. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management: A Systematic Review. *Sustainability*, 12(14), 5810.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Gartner. (2023). *Top Strategic Technology Trends for 2024*. Gartner Research.
- Heilig, L., Lalla-Ruiz, E., & Voß, S. (2017). Digital transformation in maritime ports: Analysis and a game theoretic framework. *Netnomics: Economic Research and Electronic Networking*, 18(2-3), 227-254.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not Technology, Drives Digital Transformation. *MIT Sloan Management Review*.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business School Press.
- McKinsey & Company. (2022). *The Human Side of Digital Transformation*. McKinsey Digital.
- OECD. (2019). *Vectors of Digital Transformation*. OECD Digital Economy Papers.
- Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016). Embracing Agile. *Harvard Business Review*, 94(5), 40-50.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.
- Rogers, D. L. (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Columbia University Press.
- Sutanto, E. M. (2019). Manajemen dan transformasi digital organisasi. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 123–135.

- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40-49.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.