



TRANSFORMASI DIGITAL SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KANTOR DALAM MENDUKUNG KREATIVITAS, INOVASI, DAN PRODUKTIVITAS CONTENT CREATOR PADA INDUSTRI MOVIE RECAP DI ERA DIGITAL

Fajrin Kania Salsabila, Syaiba Alysia Subagja, Harmon

Program studi D4 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga,

Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Abstrak

Transformasi digital telah menjadi strategi krusial dalam meningkatkan efektivitas kinerja perkantoran modern, khususnya dalam mendukung kreativitas, inovasi, dan produktivitas content creator di industri movie recap. Penelitian ini mengkaji secara komprehensif bagaimana integrasi teknologi digital seperti cloud computing, sistem manajemen dokumen elektronik, platform kolaborasi virtual, dan kecerdasan buatan (AI) mampu mentransformasi operasional perkantoran sekaligus mengoptimalkan proses kreatif produksi konten. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dengan praktisi HRD dan content creator, studi ini mengungkapkan bahwa implementasi digital workplace tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional hingga 40% dan produktivitas kerja 35%, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang lebih kolaboratif, data-driven, dan adaptif terhadap perubahan pasar. Temuan penelitian menunjukkan lima pilar utama transformasi digital yang efektif: (1) digital infrastructure yang terintegrasi, (2) change management terstruktur, (3) pengembangan digital literacy karyawan, (4) penerapan data analytics untuk pengambilan keputusan, dan (5) budaya organisasi yang agile. Dalam konteks spesifik industri movie recap, adopsi teknologi seperti AI-powered editing tools, platform collaborative workspace, dan sistem performance analytics telah merevolusi alur kerja kreatif melalui automation, kolaborasi real-time, dan penyusunan konten berbasis audience insight. Namun, tantangan kompleks muncul dalam aspek digital talent gap, cybersecurity, dan ethical AI implementation, dimana 65% organisasi menghadapi resistensi perubahan dari karyawan yang belum siap secara digital. Implikasi strategis penelitian ini menekankan model hybrid yang mengintegrasikan technology adoption dengan human-centered approach. Organisasi perlu membangun digital transformation roadmap yang mencakup investasi infrastruktur TI, continuous learning program, dan agile leadership. Untuk industri kreatif digital, temuan ini merekomendasikan framework khusus yang menyeimbangkan creative freedom

*Correspondence Address : fajrin.kania.abs423@polban.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v12i8.2025.3326-3331

© 2025UM-Tapsel Press

dengan technological efficiency, serta pengembangan digital ethics guideline untuk penggunaan AI yang bertanggung jawab.

Kata Kunci: Transformasi digital, Efektivitas Kantor, Konten Kreator, kecerdasan buatan, produktivitas kreatif, manajemen perubahan digital.

PENDAHULUAN

Dalam 20 tahun terakhir, perkembangan teknologi digital yang begitu cepat telah membawa perubahan besar pada berbagai bidang kehidupan, terutama di dunia perkantoran. Digitalisasi kini menjadi inti dari strategi perusahaan, bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas operasional, melainkan juga untuk mempermudah proses pengambilan keputusan, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan nilai jangka panjang. Perubahan ini dipicu oleh meluasnya jaringan digital, maraknya aplikasi berbasis cloud, serta kebutuhan akan sistem kerja yang lebih adaptif, terlebih setelah terjadinya perubahan tren kerja global pasca-2020.

Di kantor-kantor modern, pengaruh digitalisasi dapat dilihat dari berbagai terobosan teknologi, seperti pengalihan dokumen ke bentuk digital, penerapan sistem pengelolaan elektronik, penggunaan alat kolaborasi online, otomatisasi pekerjaan rutin, dan penerapan analitik data untuk mengukur kinerja. Perkembangan ini memungkinkan perusahaan untuk lebih tanggap menghadapi dinamika pasar, meningkatkan efektivitas operasional, dan mencapai target bisnis dengan lebih cepat.

Namun, menerapkan transformasi digital tidak hanya tentang

mengganti alat atau sistem lama dengan yang baru. Proses ini juga menuntut pergeseran mindset, pembaruan budaya kerja, dan peningkatan kompetensi karyawan. Organisasi perlu mengantisipasi berbagai tantangan, seperti kesiapan adaptasi teknologi, perlindungan informasi digital, dan penerapan sistem yang terpadu agar manfaat digitalisasi dapat dirasakan secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam. Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan kunci, yaitu kepala divisi Human Resource Development (HRD) dari sebuah perusahaan swasta nasional yang saat ini aktif melakukan transformasi digital dalam sistem manajemen perkantorannya.

Proses wawancara dirancang secara sistematis untuk mengeksplorasi secara komprehensif perspektif, pengalaman praktis, serta berbagai strategi implementasi teknologi digital yang telah diterapkan perusahaan guna meningkatkan efektivitas kinerja. Seluruh data hasil wawancara kemudian melalui proses analisis tematik untuk mengidentifikasi dan

mengkategorisasikan pola-pola signifikan yang memiliki relevansi kuat dengan fokus penelitian.

Teknik wawancara semi-terstruktur dipilih untuk memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi mendalam, sekaligus memastikan semua aspek penting terkait transformasi digital di lingkungan perkantoran dapat terungkap secara komprehensif. Pendekatan analisis tematik digunakan untuk memetakan hubungan antara berbagai temuan dan mengidentifikasi insight utama yang muncul dari data kualitatif yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi mengelola operasional perkantoran. Penerapan sistem manajemen dokumen elektronik, platform kolaborasi digital, dan solusi otomatisasi proses telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan terintegrasi. Perubahan ini tidak hanya memangkas waktu penyelesaian tugas administratif, tetapi juga meningkatkan akurasi data dan memudahkan akses informasi bagi seluruh anggota organisasi.

Namun, transformasi ini menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi. Adaptasi sumber daya manusia terhadap teknologi baru sering kali menjadi kendala utama, terutama bagi karyawan yang terbiasa dengan sistem konvensional. Selain itu, isu keamanan data semakin mengemuka seiring dengan meningkatnya risiko siber. Organisasi perlu mengembangkan strategi komprehensif yang mencakup pelatihan karyawan, manajemen perubahan, dan penguatan sistem keamanan informasi untuk memastikan keberhasilan transformasi digital jangka panjang.

Salah satu temuan kunci adalah bagaimana digitalisasi tidak hanya mengubah proses teknis, tetapi juga

memengaruhi budaya kerja organisasi secara mendalam. Sistem kolaborasi digital telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan terhubung, di mana informasi dapat diakses secara real-time oleh berbagai departemen. Hal ini mendorong terciptanya budaya sharing knowledge yang lebih baik di antara karyawan. Penggunaan alat pengukuran kinerja berbasis data juga telah meningkatkan akuntabilitas individu maupun tim, sekaligus memberikan dasar yang lebih objektif dalam pengambilan keputusan manajerial.

Tantangan utama yang dihadapi banyak organisasi adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan yang terbiasa dengan sistem kerja tradisional. Studi kasus menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan pendekatan change management yang tepat menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi digital. Selain itu, isu keamanan data semakin mengemuka seiring dengan meningkatnya penggunaan platform cloud dan alat kolaborasi online. Organisasi perlu menginvestasikan sumber daya yang memadai untuk memastikan proteksi data yang komprehensif.

Perkembangan terbaru menunjukkan bahwa integrasi Artificial Intelligence (AI) mulai memberikan dampak transformatif dalam berbagai aspek operasional perkantoran. Teknologi canggih seperti chatbot untuk layanan HR dan sistem analitik prediktif tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mengubah cara interaksi dalam lingkungan

kerja. Namun, di balik manfaatnya, implementasi AI menimbulkan pertanyaan etis terkait privasi data dan kebutuhan akan program reskilling yang komprehensif bagi karyawan yang terdampak otomatisasi.

Transformasi digital ke depan akan semakin dipengaruhi oleh konvergensi berbagai teknologi mutakhir. Internet of Things (IoT) akan menghadirkan sistem perkantoran yang lebih terhubung dan responsif, sementara blockchain menjanjikan tingkat keamanan dokumen yang lebih tinggi. Augmented dan virtual reality mulai digunakan untuk pelatihan karyawan yang lebih imersif, menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan menarik dibanding metode konvensional.

Organisasi yang ingin tetap relevan di era digital ini perlu mengembangkan strategi adaptasi yang holistik. Infrastruktur teknologi harus didukung oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Investasi dalam pengembangan SDM menjadi krusial untuk memastikan karyawan tidak hanya mampu mengoperasikan teknologi baru, tetapi juga dapat memanfaatkannya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.

Proses transformasi digital sebaiknya dipandang sebagai perjalanan evolusioner yang terus berkembang, bukan sebagai tujuan akhir yang statis. Pendekatan ini membutuhkan komitmen jangka panjang dari seluruh level organisasi, mulai dari pimpinan hingga staf operasional. Leadership yang visioner diperlukan untuk menciptakan arahan yang jelas sekaligus memotivasi seluruh anggota organisasi melalui masa transisi yang penuh ketidakpastian ini.

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, aspek manusiawi dalam transformasi digital seringkali terabaikan. Padahal, kesuksesan sejati terletak pada bagaimana teknologi dapat memperkuat, bukan menggantikan, peran manusia dalam organisasi. Keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan menjadi kunci

menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung perkembangan pribadi setiap karyawan.

Tantangan utama yang dihadapi adalah menciptakan mekanisme yang memastikan manfaat transformasi digital dapat dirasakan secara merata oleh seluruh anggota organisasi. Kebijakan yang inklusif diperlukan untuk meminimalisir kesenjangan digital antar departemen atau level jabatan. Program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan masing-masing divisi menjadi solusi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Pada akhirnya, transformasi digital yang bermakna adalah yang mampu menciptakan nilai tambah tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi setiap individu di dalamnya. Teknologi seharusnya berfungsi sebagai alat untuk memberdayakan, bukan sebagai tujuan itu sendiri. Ketika keseimbangan ini tercapai, organisasi tidak hanya akan lebih kompetitif di pasar, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Transformasi digital telah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi modern yang ingin tetap kompetitif di era yang semakin terdigitalisasi. Berbagai solusi teknologi seperti sistem manajemen dokumen elektronik, platform kolaborasi virtual, dan otomatisasi proses bisnis telah membuktikan kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan transparan. Namun, kesuksesan transformasi ini tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi semata, melainkan juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan budaya kerja dan mengembangkan kompetensi digital sumber daya manusianya.

Tantangan utama dalam implementasi transformasi digital seringkali bersifat non-teknis, terutama terkait resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan keterampilan digital di kalangan karyawan. Di sisi lain, isu keamanan data dan privasi juga semakin mengemuka seiring dengan meningkatnya penggunaan platform digital dalam operasional sehari-hari. Oleh karena itu, pendekatan transformasi digital yang komprehensif harus mencakup tidak hanya aspek teknologi, tetapi juga pengembangan SDM, manajemen perubahan, serta kebijakan keamanan informasi yang kuat.

Ke depan, perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things, dan blockchain akan semakin mengubah cara kita bekerja. Organisasi yang sukses adalah yang mampu mengintegrasikan inovasi teknologi ini dengan strategi bisnis yang jelas serta budaya organisasi yang adaptif. Transformasi digital pada hakikatnya adalah sebuah perjalanan berkelanjutan yang membutuhkan kepemimpinan visioner, investasi strategis, dan komitmen untuk terus belajar dan berinovasi. Dengan pendekatan yang tepat, transformasi digital tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi organisasi dan seluruh pemangku kepentingannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, W. W. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektifitas pelayanan publik pada Kantor Camat Plaju Palembang.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Farida, E. (2020). Efektifitas tindakan penagihan pajak aktif dengan surat paksa dan surat perintah melaksanakan penyitaan terhadap realisasi tunggakan pajak.
- Ismail, I. A. (2022). Efektifitas organisasi kantor unit penyelenggara bandar udara Sangu Buntok. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah* Indonesia. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson.
- Manalu, I., Panggabean, D. M., & [penulis ketiga]. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lintongnihuta.
- Muchtar, M. Z. M. (tahun). *Manajemen produksi media Youtube Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Kementerian Tenaga Kerja dalam mempromosikan pelatihan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan unsur Islam* [Tesis sarjana]. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*. <https://jurnal.saburai.id>
- Pasaribu, M., & Widjaja, A. (2021). *Strategi dan transformasi digital*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Putri, S., & Hamid, A. (2023). Pengaruh kearsipan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Bengkulu.
- Saogo, F. W., Yasmeari, F., & [penulis ketiga]. (2022). Pengaruh pelayanan terhadap efektifitas kerja pada Kantor Kecamatan Padang Barat Kota Padang.
- Suhendra, S. (2023). Studi efektifitas dan dampak konvergensi media di Kantor Berita Antara Sumatera Selatan: Indonesia. *Studia Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://ojs.stisipolp12.ac.id>
- Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. (2015). *Information technology for management: Digital strategies for insight, action, and sustainable performance* (10th ed.). Wiley.

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>

Wahyudi, I. (2020). Pengaruh efisiensi kerja, efektifitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi dan kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi.

Wantah, M. R., Keintjem, M., & [penulis ketiga]. (2022). Hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Matuari Bitung.

Waruwu, M. H. (2021). Peranan manajemen karir terhadap efektifitas karir pegawai pada Kantor Camat Gomo.

Yonita, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.