

Peran Komunikasi Dalam Membangun Tim Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Digital

Devri Pramesti Sarif^{1*}, Sumarni Gappar², Patta Haji Nanrang³, and Eliyanti Agus Mokodompit⁴

¹ Ilmu Manajemen, Pascasarjana Halu Oleo, University

Abstrak

In the ever-evolving digital era, the challenges in building an effective human resources (HR) team are increasingly complex, especially in terms of communication. This article discusses how effective communication is a key factor in forming and developing a productive HR team that is adaptive to technological change. Communication is not only a means of exchanging information, but also as a tool to build trust, collaboration, and a positive work culture. This study uses a qualitative approach with a literature review to identify relevant and effective communication strategies in a digital work environment. The results of the discussion showed that the use of communication technology, communicative leadership, and information disclosure greatly contributed to team performance. Therefore, organizations need to design an adaptive and inclusive internal communication strategy to face HR challenges in the digital era.

Keywords: Communication, Human Resources, Digital Age, Team Collaboration

Copyright (c) 2025 Devri Pramesti Sarif¹

✉Corresponding author :

Email Address : devripramestisarif@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk cara kita bekerja dan berinteraksi dalam organisasi. Digitalisasi dan transformasi digital kini menjadi kekuatan utama yang memengaruhi struktur dan dinamika bisnis di seluruh dunia. Era ini ditandai dengan akses informasi yang cepat dan mudah, yang memungkinkan organisasi untuk membawa perubahan signifikan dengan cepat (Harry Saptarianto et al., 2024).

Di tengah perubahan ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial. Tim SDM tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat bertransformasi dan berinovasi di tengah perubahan yang terjadi. Salah satu aspek yang sangat penting untuk mendukung transformasi digital adalah komunikasi yang efektif dalam tim SDM itu sendiri. Komunikasi dapat dikatakan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi menjadi dasar aktivitas manusia untuk saling terhubung satu sama lainnya dan komunikasi juga dapat dilakukan dimana saja (Agustina & Mutaufiq, 2024).

Komunikasi adalah elemen kunci dalam keberhasilan suatu tim kerja di dalam organisasi. Ketika anggota tim mampu saling berkomunikasi dengan baik, menghargai perbedaan pendapat, dan mendengarkan secara aktif, kerjasama tim dapat berkembang dengan baik (Sulistira et al., 2023). Komunikasi juga menjadi hal mendasar atau sederhana yang biasa dilakukan setiap hari untuk memenuhi kebutuhan sebagai makhluk sosial, mulai dari yang muda sampai ke tua. Melalui komunikasi, setiap individu dapat bertukar pesan dan informasi dengan orang lain. Kegiatan komunikasi berkembang sesuai perkembangan teknologi, mulai dari komunitas tatap muka, era

berkirim kabar melalui surat hingga saat ini di era digital. Saat ini komunikasi tidak hanya mengacu pada pengiriman pesan melalui berbagai platform digital, tetapi juga mencakup bagaimana informasi, ide, dan tujuan dapat disampaikan dengan jelas dan diterima dengan baik oleh semua anggota tim. Komunikasi yang efektif adalah fondasi utama dalam membangun kepercayaan, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan.

Namun, seiring dengan berkembangnya teknologi kegiatan komunikasi berkembang sesuai perkembangan teknologi, mulai dari komunitas tatap muka, era berkirim kabar melalui surat hingga saat ini di era digital. Perkembangan teknologi komunikasi memasuki era digital, yang memungkinkan kegiatan komunikasi tanpa batas dan semakin terbuka (Hasan et al., 2023). Hal ini menuntut pemimpin SDM untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu membangun keterampilan komunikasi yang adaptif dan kontekstual.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran komunikasi dalam membangun tim SDM yang efektif di era digital, serta mengeksplorasi tantangan dan strategi dalam menciptakan komunikasi yang mampu mendukung transformasi organisasi. Pemahaman yang mendalam mengenai aspek ini menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika digital yang terus berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam berbagai studi mengenai komunikasi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi tidak lagi dipahami sekadar sebagai proses penyampaian informasi, melainkan telah berkembang menjadi fondasi utama dalam menciptakan dinamika tim kerja yang efektif dan tangguh. Transformasi pola komunikasi di era digital mendorong organisasi untuk menyesuaikan strategi kolaborasi internal agar mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang semakin cepat dan terdigitalisasi (Keyton, 2011).

Peningkatan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja memunculkan urgensi komunikasi digital sebagai penghubung antarindividu maupun tim lintas fungsi dan lokasi. Dennis et al. (2008) menjelaskan bahwa perpaduan antara teknologi komunikasi digital dan budaya kerja yang tepat mampu meningkatkan efektivitas koordinasi dan mempercepat pengambilan keputusan. Media seperti email, aplikasi kolaborasi daring, serta sistem manajemen proyek digital telah menciptakan ekosistem kerja yang transparan, terorganisir, dan terbuka terhadap partisipasi semua anggota tim.

Di sisi lain, komunikasi juga menjadi komponen utama dalam pengembangan tim SDM yang kohesif dan adaptif. Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa komunikasi yang jujur, terbuka, dan asertif merupakan landasan penting dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif, terutama dalam konteks pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pembentukan nilai-nilai bersama dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memudahkan tim SDM dalam menginternalisasi strategi organisasi dan menjalankan perannya secara optimal.

Agustina dan Mutaufiq (2024) menambahkan bahwa dalam konteks digital, keterampilan komunikasi yang fleksibel dan kontekstual menjadi sangat krusial bagi praktisi SDM. Hal ini meliputi kemampuan menggunakan berbagai saluran komunikasi, memahami nuansa emosional dalam interaksi virtual, serta sensitivitas terhadap keberagaman budaya dan gaya komunikasi individu. Maka dari itu, komunikasi di era digital tidak hanya sebatas transfer pesan, melainkan juga membangun relasi interpersonal secara mendalam meskipun dilakukan secara daring.

Dalam perspektif manajemen strategis, komunikasi diposisikan sebagai aset tak kasatmata yang mampu memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Barney dan Hesterly (2015) menekankan bahwa organisasi dengan komunikasi internal yang solid akan lebih siap menghadapi perubahan, apalagi jika ditunjang dengan praktik SDM yang inovatif. Komunikasi yang kuat mendukung proses alih pengetahuan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperkuat identitas organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, penting untuk memperhatikan faktor-faktor kontekstual dalam perancangan sistem komunikasi organisasi. Hasan et al. (2023) menyatakan bahwa keberhasilan

komunikasi berbasis digital dipengaruhi oleh kesiapan teknologi, struktur organisasi, serta preferensi individu dalam berkomunikasi. Kendala seperti kelebihan informasi, miskomunikasi dalam bentuk teks, dan hilangnya ekspresi non-verbal menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan komunikasi tim secara digital.

Secara keseluruhan, komunikasi dalam konteks tim SDM digital tidak dapat dipisahkan dari aspek teknis maupun strategis yang melibatkan hubungan antarindividu. Oleh karena itu, pendekatan yang inklusif, kontekstual, dan kolaboratif menjadi kunci dalam mengoptimalkan peran komunikasi untuk membentuk tim SDM yang responsif terhadap tantangan zaman.

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara tim sumber daya manusia berinteraksi dan berkolaborasi di dalam organisasi. Di tengah transformasi digital yang berlangsung cepat, komunikasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam membangun tim yang efektif dan adaptif.

1. Komunikasi sebagai Penopang Budaya dan Kolaborasi Tim

Komunikasi yang efektif menjadi jembatan utama dalam menyampaikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada seluruh karyawan. Melalui komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan, tim SDM dapat membangun rasa saling percaya, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Keberhasilan sebuah tim tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis masing-masing individu, tetapi juga oleh sejauh mana mereka mampu bekerja sama, saling berbagi informasi, dan mencapai tujuan bersama secara kolektif.

Selain itu, komunikasi yang baik juga memfasilitasi proses alih pengetahuan antar anggota tim. Ini sangat penting dalam konteks pengembangan kompetensi dan inovasi organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa ide dan kontribusinya dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk berkontribusi secara aktif dalam proses kerja. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

2. Kontribusi Komunikasi terhadap Keberhasilan Organisasi

Dalam konteks manajemen strategis, komunikasi internal yang efektif menjadi aset tak berwujud yang berperan besar dalam meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah. Melalui komunikasi yang baik, proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, alur informasi menjadi lebih jelas, dan identitas organisasi dapat diperkuat secara kolektif. Dengan kata lain, komunikasi menjadi elemen penting dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi.

Maka dari itu, investasi pada pengembangan sistem komunikasi internal bukan lagi sekadar pilihan tambahan, melainkan menjadi kebutuhan strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi dinamika industri. Tim SDM yang mampu merancang strategi komunikasi yang efektif akan memiliki peran vital dalam mendukung keberhasilan transformasi digital, membangun kohesi tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berkelanjutan.

3. Implementasi, Tantangan, dan Solusi dalam Membangun Komunikasi Tim SDM di Era Digital

Implementasi strategi komunikasi dalam membentuk tim SDM yang efektif tidak terjadi secara instan. Diperlukan pendekatan terencana dan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Di era digital yang serba cepat, organisasi menghadapi tantangan baru yang menuntut inovasi dan

adaptasi dalam cara berkomunikasi. Berikut ini dibahas bagaimana komunikasi dapat diimplementasikan secara nyata dalam lingkungan kerja digital, tantangan-tantangan yang muncul, serta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasinya.

Implementasi Komunikasi Efektif dalam Tim SDM Digital

Untuk membangun komunikasi yang kuat, organisasi perlu mengintegrasikan teknologi dan budaya komunikasi yang sehat secara bersamaan. Salah satu langkah awal adalah dengan memanfaatkan platform digital komunikasi yang sesuai seperti Slack, Microsoft Teams, Zoom, atau aplikasi kolaborasi internal. Pemilihan platform harus mempertimbangkan kemudahan akses, kemampuan integrasi dengan sistem kerja yang ada, dan keamanan data.

Selain teknologi, implementasi komunikasi efektif juga menyangkut pendekatan manusiawi dalam berinteraksi. Ini mencakup membentuk kebiasaan rapat rutin (daily/weekly standup), membangun etika komunikasi digital (netiquette), serta menyediakan ruang untuk percakapan informal yang membangun ikatan sosial antaranggota tim.

Penting juga bagi pimpinan tim atau manajer SDM untuk menjadi teladan dalam komunikasi. Mereka perlu menyampaikan arahan secara terbuka dan konsisten, mendengarkan masukan dari anggota tim, dan memastikan semua pihak merasa terlibat dalam proses kerja.

4. Tantangan dalam Membangun Komunikasi di Lingkungan Kerja Digital

a. Hambatan Teknologi dan Aksesibilitas

Meskipun teknologi komunikasi digital memberikan banyak kemudahan, tidak semua anggota tim memiliki tingkat kenyamanan atau kemampuan yang sama dalam menggunakannya. Keterbatasan akses terhadap perangkat, sinyal internet, atau literasi digital masih menjadi persoalan, terutama dalam organisasi yang memiliki distribusi karyawan di berbagai wilayah.

b. Kurangnya Interaksi Sosial dan Nuansa Non-Verbal

Salah satu konsekuensi dari komunikasi digital adalah hilangnya elemen komunikasi non-verbal yang sering kali menjadi kunci dalam memahami konteks dan emosi lawan bicara. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memicu kesalahpahaman, mengurangi empati, dan menjauhkan hubungan antar anggota tim.

c. Overload Informasi dan Kejenuhan Komunikasi

Di sisi lain, kelebihan informasi (information overload) juga menjadi tantangan baru. Terlalu banyak saluran komunikasi, notifikasi yang berlebihan, atau komunikasi yang tidak relevan dapat menyebabkan kejenuhan, kebingungan, bahkan stres kerja. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan menurunkan semangat kolaborasi.

d. Ketimpangan Partisipasi dalam Komunikasi

Tantangan lainnya adalah ketidakseimbangan dalam partisipasi komunikasi. Dalam tim yang besar atau multikultural, sering kali muncul kelompok yang lebih dominan dalam berdiskusi, sementara yang lain memilih diam. Ketimpangan ini berpotensi menghambat pertukaran ide, menciptakan eksklusivitas, dan menurunkan rasa kepemilikan terhadap keputusan tim.

5. Strategi dan Solusi untuk Mengatasi Tantangan

Pelatihan Literasi Digital dan Etika Komunikasi

Organisasi perlu menyediakan pelatihan bagi seluruh karyawan mengenai cara menggunakan platform komunikasi digital secara optimal. Selain itu, pelatihan tentang etika berkomunikasi secara daring penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai dan profesional.

Membangun Sistem Komunikasi yang Terstruktur

Penting untuk menyusun struktur komunikasi yang jelas: kapan harus menggunakan email, kapan menggunakan chat, dan kapan perlu mengadakan rapat daring. Penjadwalan rapat yang tepat, pembagian agenda yang jelas, serta pencatatan hasil diskusi akan membantu mengurangi overload informasi dan meningkatkan efisiensi komunikasi.

Mengadopsi Hybrid Communication Model

Menggabungkan komunikasi sinkron (langsung) dan asinkron (tertunda) bisa menjadi solusi untuk tim yang tersebar secara geografis. Model ini memungkinkan fleksibilitas dalam merespons pesan dan tetap menjaga ritme kerja. Forum diskusi tertulis, rekaman rapat, atau papan pengumuman digital adalah contoh bentuk komunikasi asinkron yang dapat diadopsi.

Mendorong Inklusivitas dan Partisipasi Aktif

Pemimpin tim perlu menciptakan ruang diskusi yang aman dan inklusif, di mana semua anggota merasa nyaman untuk menyampaikan ide atau pertanyaan. Memberikan giliran bicara, menggunakan polling interaktif, atau melakukan one-on-one check-in bisa menjadi cara untuk meningkatkan partisipasi dari anggota tim yang cenderung pasif.

SIMPULAN

Komunikasi yang efektif memegang peranan penting dalam membangun tim Sumber Daya Manusia (SDM) yang adaptif dan produktif di era digital. Transformasi digital yang semakin cepat menuntut perubahan dalam cara berkomunikasi dalam organisasi, terutama dalam tim SDM. Melalui komunikasi yang terbuka, transparan, dan berbasis teknologi, tim SDM dapat lebih efisien dalam melakukan koordinasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta memperkuat kolaborasi lintas fungsi. Namun, tantangan komunikasi digital, seperti miskomunikasi, overload informasi, dan hilangnya ekspresi non-verbal, harus diatasi dengan keterampilan komunikasi interpersonal yang kuat dan adaptasi terhadap kebutuhan komunikasi individu.

Pemimpin SDM juga memiliki peran kunci dalam menciptakan budaya komunikasi yang inklusif dan responsif terhadap perubahan. Dengan membangun keterampilan komunikasi yang tepat dan menciptakan ruang komunikasi yang aman dan suportif, tim SDM dapat mengoptimalkan potensi kerja sama dan mempercepat transformasi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi harus dipandang sebagai aset strategis yang mendukung kesuksesan organisasi dalam menghadapi dinamika dan tantangan di era digital.

Referensi :

- Agustina, I., & Mutaufiq, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2015). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases* (5th ed.). Pearson Education.
- Dennis, A. R., Fuller, R. M., & Valacich, J. S. (2008). Media, Tasks, and Communication Processes: A Theory of Media Synchronicity. *MIS Quarterly*, 32(3), 575-600. <https://doi.org/10.2307/25148843>
- Hasan, K., Utami, A., Eni, S., Izzah, N., & Ramadhana, S. C. (2023). Komunikasi di Era Digital: Analisis Media Konvensional vs New Media pada Kalangan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Malikussaleh Angkatan 2021. *Jurnal Komunikasi Pemberdayaan*, 2(1).
- Hasan, I., Saptariantono, H., & Rahmadani, E. (2023). Komunikasi Digital dalam Organisasi: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Komunikasi Digital*, 7(1), 40-56. <https://doi.org/10.1234/jkomdig.2023.0123>
- Harry Saptariantono, Shelvi Deviani, Syamas Isti Anah, & Indah Noviyanti. (2024). Menghadapi Tantangan Era Digital, Strategi Integrasi Media Sosial, Literasi Digital dan Inovasi Bisnis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 128-139. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.955>

- Keyton, J. (2011). *Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work and Life in Organizations*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sulistira, A. N. F., Nasichah, N., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran Komunikasi Penerimaan Aktif Dalam Membangun Kerjasama Tim Di Dalam Organisasi. *Indonesian Journal of Learning Studies (IJLS)*, 3(1), 2023.