

**TRANSFORMASI DIGITAL SEBAGAI STRATEGI MANAJEMEN ORGANISASI BERBASIS TEKNOLOGI:
NARRATIVE REVIEW****Abrianis Abenaya¹, Raihan Prima Hanafi², Sahara Muhammad Khaidar³, Ilham Albana⁴**¹⁻⁴ Program Studi Teknologi Informasi, Universitas Amikom Purwokerto

Jl. Letjend Pol. Soemarto No.127, Watumas, Purwanegara, Kec. Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53127

Email: Abriyan0858@gmail.com, raihanprima033@gmail.com,
saharamuhammad09@gmail.com, ilhamalbana@amikompurwokerto.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen organisasi berbasis teknologi dalam meningkatkan partisipasi anggota di Indonesia melalui Tinjauan Literatur Sistematis (SLR). Pendekatan SLR dilakukan secara objektif dan transparan pada 14 studi utama yang relevan, yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020 hingga 2025. Hasil studi mengidentifikasi bahwa strategi TIK terkaster dalam Digitalisasi Layanan (SMKD, E-Voting) dan Platform Interaktif/Analitik. TIK terbukti berperan sebagai Mekanisme Instrumental yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas kontribusi (voting/transaksi), sehingga meningkatkan partisipasi kuantitatif secara langsung. Lebih lanjut, TIK berfungsi sebagai Mekanisme Kultural dengan mendorong transparansi, membangun kepercayaan, dan mendukung desain partisipatif *employee-centered*. Keberhasilan strategi ini sangat dimediasi oleh peran Kepemimpinan Digital dan Kompetensi Digital anggota yang memadai. Simpulan menegaskan bahwa peningkatan partisipasi dicapai melalui strategi holistik yang mengatasi tantangan *human-centered* seperti keterbatasan waktu, kesenjangan digital, dan kebutuhan akan Literasi Digital Inklusif, menjamin pemberdayaan dan keberlanjutan partisipasi.

Kata kunci: Strategi Manajemen, Partisipasi Anggota, Teknologi Digital, Kepemimpinan Digital, Literasi Digital

ABSTRACT

This research aims to analyze technology-based organizational management strategies for enhancing member participation in Indonesia through a Systematic Literature Review (SLR). The SLR approach was conducted objectively and transparently on 14 key relevant studies published between 2020 and 2025. The results identify that ICT strategies are clustered into Digitalization of Services (Student Information Systems, E-Voting) and Interactive/Analytical Platforms. ICT is proven to function as an Instrumental Mechanism that significantly improves the efficiency and accessibility of contributions (voting/transactions), thereby directly increasing quantitative participation. Furthermore, ICT serves as a Cultural Mechanism by promoting transparency, building trust, and supporting employee-centered participatory design. The success of these strategies is highly mediated by the role of Digital Leadership and adequate member Digital Competence. The conclusion

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism Checker No
234

Prefix DOI :

10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Kohesi



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



asserts that increased participation is achieved through a holistic strategy that addresses human-centered challenges such as time constraints, the digital divide, and the need for Inclusive Digital Literacy, thereby ensuring empowerment and the sustainability of participation.

Keywords: *Management Strategy, Member Participation, Digital Technology, Digital Leadership, Digital Literacy*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini telah mendorong organisasi dari berbagai sektor untuk melakukan berbagai revolusi manajemen, bergeser dari model tradisional menuju praktik modern dan efektif (Siti Irna Fadillah dkk., 2024). Transformasi digital dalam konteks ini digunakan sebagai proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek organisasi yang secara fundamental mengubah cara operasional berjalan dan bagaimana nilai diberikan kepada pemangku kepentingan. Melalui adopsi teknologi, sebuah organisasi kini memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data dalam volume besar guna mengidentifikasi pola serta tren pasar secara lebih akurat.

Namun, pesatnya kemajuan teknologi ini juga menghadirkan tantangan pada manajemen yang signifikan di era digital. Banyak organisasi menghadapi kendala berupa ketidaksiapan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan perubahan yang revolusioner serta adanya resistensi terhadap perubahan budaya organisasi (Sari & Mardiyansah, 2024). Data menunjukkan bahwa sekitar 54% organisasi mengidentifikasi resistensi budaya sebagai hambatan utama, sementara 60% lainnya berhadapan dengan kurangnya keterampilan digital pada tenaga kerja mereka (Alyssa Salma dkk., 2025). Selain itu, masalah teknis seperti infrastruktur yang tidak memadai dan masalah keamanan data sering kali menjadi penghambat dalam optimalisasi sistem informasi manajemen (Hasibuan & Nasution, 2025).

Urgensi transformasi digital sebagai strategi manajemen menjadi sangat krusial karena fungsinya yang mampu meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional. Implementasi sistem manajemen berbasis teknologi, seperti Human Resource Information System (HRIS), terbukti mampu meningkatkan produktivitas organisasi hingga 20-30% serta mengurangi biaya operasional melalui otomatisasi proses administratif (Alyssa Salma dkk., 2025). Penggunaan teknologi digital juga mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan publik terhadap organisasi.

Dalam menghadapi dinamika ini, peran kepemimpinan transformasional menjadi salah satu elemen yang menjadi kunci untuk membimbing organisasi melalui transisi digital. Pemimpin yang efektif harus mampu mengomunikasikan visi digital secara jelas dan memotivasi anggota organisasi untuk terus berinovasi di era digital ini. Keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga pada sinergi antara teknologi, proses bisnis, dan budaya organisasi yang terintegrasi. Tanpa sebuah strategi manajemen yang holistik, investasi teknologi berisiko gagal mencapai target strategis yang diharapkan.

Pentingnya dilakukan tinjauan naratif (narrative review) dalam penelitian ini didasari oleh fakta bahwa hampir 70% inisiatif transformasi digital gagal mencapai targetnya akibat kurangnya perencanaan yang strategis dan pemahaman yang mendalam tentang kompleksitas implementasi (Alyssa Salma dkk., 2025). Dengan mensintesis berbagai literatur terkini, tinjauan ini bertujuan untuk merinci konsep, strategi implementasi inovatif, serta solusi atas hambatan digital yang belum banyak dibahas secara komprehensif dalam penelitian sebelumnya. Melalui pendekatan ini, diharapkan tercipta kerangka strategis yang mampu membantu pemimpin organisasi dalam mengambil keputusan di era digital.



Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konsep transformasi digital dalam konteks manajemen organisasi kontemporer?
2. Bagaimana strategi transformasi digital berbasis teknologi diterapkan secara efektif dalam manajemen organisasi?
3. Apa saja manfaat dan tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam implementasi transformasi digital?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan naratif (narrative review) untuk mengeksplorasi fenomena transformasi digital dalam manajemen organisasi secara mendalam. Pemilihan metode ini didasarkan pada fleksibilitasnya dalam memetakan perkembangan konsep dan teori tanpa harus terikat pada batasan protokol statistik yang kaku, sehingga memungkinkan penulis melakukan interpretasi kritis terhadap berbagai literatur primer. Melalui tinjauan naratif, penelitian ini mampu mensintesis beragam kerangka metodologi dari studi terdahulu untuk merumuskan pemahaman yang komprehensif mengenai kompleksitas strategi manajemen berbasis teknologi di tengah dinamika lingkungan organisasi modern yang terus berubah seiring waktu.

Untuk mendukung kerangka konseptual tersebut, strategi pencarian literatur dilakukan melalui beberapa penelusuran sistematis pada basis data akademik bereputasi tinggi yang mencakup Google Scholar, GARUDA, dan SINTA. Pemilihan ketiga platform ini dipastikan mampu memberikan akses luas terhadap beberapa hasil penelitian terkini yang kredibel, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Proses pencarian ini menjadi fondasi yang krusial dalam mengidentifikasi beberapa artikel yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman transformasi digital dalam sektor manajemen.

Dalam operasionalisasi pencarian pada basis data tersebut akan diterapkan parameter kata kunci yang spesifik guna meminimalkan bias informasi dan menjaga relevansi temuan. Penggunaan istilah kunci seperti Transformasi Digital, Manajemen Organisasi, serta Strategi Manajemen Berbasis Teknologi, termasuk padanannya dalam Bahasa Inggris seperti Digital Transformation dan Organizational Management Strategy, memastikan cakupan literatur yang luas namun tetap terfokus pada satu topik. Fokus waktu penelitian juga dibatasi pada karya ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2019 hingga 2025 guna menangkap perkembangan paling mutakhir di era Industri 4.0, baik dalam Bahasa Indonesia maupun Bahasa Inggris untuk memperoleh perspektif global yang seimbang.

Setelah sekumpulan literatur potensial ditemukan, kriteria inklusi ditetapkan secara ketat guna menjamin kualitas data yang akan disintesis dalam pembahasan. Kriteria utama yang menjadi standar seleksi adalah adanya pembahasan mendalam mengenai integrasi teknologi digital ke dalam struktur manajemen organisasi, serta status artikel yang harus berasal dari jurnal ilmiah asli dengan proses penelaahan sejawat (peer-review). Keberadaan naskah dalam format teks lengkap (full-text) juga menjadi syarat mutlak, karena hal ini memungkinkan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap metodologi, hasil penelitian, dan simpulan dari setiap studi yang dijadikan referensi utama.

Beriringan dengan penetapan inklusi tersebut, kriteria eksklusi juga diterapkan secara sistematis untuk memitigasi risiko masuknya dokumen yang tidak memenuhi standar akademik. Proses eliminasi artikel non-ilmiah seperti opini pribadi, blog, serta berita populer yang tidak memiliki landasan teoretis atau data riset yang kuat. Selain itu, segala bentuk duplikasi artikel dari database yang berbeda segera dihapus untuk mencegah redundansi data yang tidak perlu. Langkah ini juga mencakup peniadaan literatur yang hanya membahas aspek teknis teknologi secara murni tanpa mengaitkannya dengan fungsi strategis dan tata kelola manajemen di dalam organisasi.



Seluruh literatur yang telah memenuhi syarat seleksi kemudian memasuki tahap akhir berupa teknik analisis data yang dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan sintesis tematik. Teknik ini dimulai dengan memetakan karakteristik umum dari literatur terpilih, kemudian menyatukan beberapa temuan tersebut ke dalam tema besar yang relevan dengan rumusan masalah mengenai konsep, strategi, serta manfaat dan tantangan transformasi digital. Proses perbandingan antar studi dilakukan secara integratif untuk mengevaluasi konsistensi temuan dan menemukan kesenjangan penelitian (research gap) yang ada. Dengan teknik ini, penelitian mampu menghasilkan sintesis yang logis dalam merumuskan strategi optimal bagi keberlanjutan organisasi di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital dalam konteks manajemen organisasi bukan hanya sekadar sebagai adopsi perangkat teknologi informasi, melainkan juga sebagai proses integrasi teknologi digital ke seluruh aspek bisnis yang secara fundamental mengubah cara organisasi beroperasi (Alyssa Salma dkk., 2025). Berdasarkan tinjauan literatur, konsep ini mencakup penggunaan teknologi canggih seperti *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), dan *Big Data* untuk menciptakan ekosistem manajemen yang lincah dan responsif. Transformasi ini menuntut perubahan paradigmatis dalam tata kelolanya, di mana data menjadi aset yang strategis dalam menjalankan beberapa fungsi manajemen mulai dari perencanaan hingga pengawasan (Manurung dkk., 2025).

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), konsep transformasi digital mampu memanifestasikan diri melalui otomatisasi proses administratif yang sebelumnya bersifat manual menjadi sistem berbasis data yang *real-time* (Haratua dkk., 2025). Hal ini memungkinkan manajer untuk beralih dari berbagai tugas rutin ke arah peran yang lebih strategis, seperti pengembangan bakat dan desain pengalaman karyawan (Sari & Mardiyansah, 2024). Integrasi teknologi digital dalam manajemen jasa juga menekankan pada penciptaan interaksi yang lebih personal dan efisien, yang pada akhirnya mendefinisikan ulang standar kualitas layanan organisasi di era digital (Wahyuningjati dkk., 2024).

Tabel 1: Ringkasan Konsep Transformasi Digital

Penulis dan Tahun	Fokus Kajian	Temuan Utama
(Alyssa Salma dkk., 2025)	Implementasi di Era Industri 4.0	Integrasi teknologi, proses bisnis, dan budaya organisasi secara terpadu.
(Hasibuan & Nasution, 2025)	Optimalisasi SIM melalui AI & Big Data	Teknologi digital meningkatkan kemampuan identifikasi pola dan tren secara akurat.
(Haratua dkk., 2025)	Manajemen SDM Berbasis Teknologi	Transformasi digital mengubah proses tradisional menjadi sistem otomatis yang efisien.
(Wahyuningjati dkk., 2024)	Manajemen Jasa	Digitalisasi sebagai integrasi teknologi untuk menciptakan nilai tambah dan pengalaman pelanggan.

Sebagai strategi jangka panjang, transformasi digital memerlukan penyelarasan antara visi bisnis dengan kapabilitas teknologi modern. Analisis literatur menunjukkan bahwa manajemen inovatif bertindak sebagai katalisator yang mampu mengoptimalkan potensi teknologi untuk mencapai keberlanjutan organisasi (Syafi'i dkk., 2023). Strategi ini bukan hanya tentang efisiensi teknis, tetapi juga melibatkan manajemen perubahan yang adaptif untuk menyelaraskan proses kerja dengan perkembangan pasar yang disruptif (Sinaga dkk., 2025). Organisasi yang mampu memposisikan digitalisasi sebagai inti strategi manajemen cenderung memiliki daya saing yang lebih unggul dibandingkan dengan organisasi yang hanya melihat teknologi sebagai alat pendukung (Alyssa Salma dkk., 2025).

Implementasi strategi ini sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan visi digital yang jelas dan menginspirasi seluruh

anggota organisasi. Di sektor SDM, strategi digital diwujudkan melalui pergeseran fokus dari tugas administratif ke aktivitas strategis seperti perencanaan tenaga kerja berbasis analitik prediktif (Sari & Mardiyansah, 2024). Strategi ini juga mencakup perluasan ruang interaksi, seperti yang terlihat pada organisasi keagamaan yang memanfaatkan platform digital sebagai strategi mobilisasi dan diseminasi nilai secara lebih luas dan inklusif (Manurung dkk., 2025).

Tabel 2: Strategi Transformasi Digital dalam Manajemen Organisasi

Penulis dan Tahun	Strategi Digital	Dampak terhadap Manajemen
(Syafi`i dkk., 2023)	Manajemen Inovatif & Integrasi Teknologi	Meningkatkan responsibilitas terhadap perubahan dan keunggulan kompetitif.
(Sari & Mardiyansah, 2024)	Otomatisasi & Fokus Strategis SDM	Pergeseran manajer SDM dari peran administratif ke mitra strategis organisasi.
(Veranita dkk., 2024)	Kepemimpinan Transformasional Digital	Mempercepat adaptasi organisasi melalui visi yang kuat dan budaya inovatif.
(Sinaga dkk., 2025)	Peningkatan Literasi & Kapasitas Digital	Memperkuat transparansi dan akuntabilitas organisasi masyarakat.

Penerapan transformasi digital telah memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi pengambilan keputusan. Salah satu jurnal mencatat bahwa organisasi yang berhasil mengadopsi strategi digital dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 30% dan mengurangi biaya sebesar 20% (Alyssa Salma dkk., 2025). Dengan dukungan AI dan *Big Data*, manajer dapat melakukan analisis prediktif yang membantu dalam memperkirakan kebutuhan pasar dan perilaku pelanggan secara presisi (Hasibuan & Nasution, 2025). Hal ini menciptakan landasan yang kuat bagi manajemen untuk mengambil keputusan yang berbasis bukti (*evidence-based*) daripada intuisi semata (Haratua dkk., 2025).

Selain efisiensi, manfaat utama lainnya adalah peningkatan kepuasan pelanggan melalui personalisasi layanan yang lebih baik (Wahyuningjati dkk., 2024). Di sisi internal, penggunaan platform digital meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya organisasi, yang sangat krusial bagi keberlanjutan jangka panjang. Secara keseluruhan, transformasi digital memperkuat posisi organisasi dalam ekosistem bisnis yang semakin dinamis, memungkinkan mereka untuk merespons peluang dan tantangan secara lebih gesit (Syafi`i dkk., 2023).

Tabel 3: Manfaat Transformasi Digital

Aspek Manajemen	Manfaat	Sumber Literatur
Operasional	Meningkatkan efisiensi hingga 30% dan produktivitas kerja.	(Alyssa Salma dkk., 2025; Syafi`i dkk., 2023)
Pengambilan Keputusan	Akurasi analisis prediktif dan keputusan berbasis data.	(Haratua dkk., 2025; Hasibuan & Nasution, 2025)
Hubungan Pelanggan	Personalisasi layanan dan peningkatan pengalaman pelanggan.	(Wahyuningjati dkk., 2024)
Budaya Organisasi	Transparansi, akuntabilitas, dan kolaborasi real-time.	(Manurung dkk., 2025; Sinaga dkk., 2025)

Meskipun menawarkan berbagai manfaat, proses transformasi digital menghadapi beberapa tantangan substansial yang sering kali bersumber dari faktor manusia. Resistensi terhadap perubahan budaya organisasi dan rendahnya literasi digital merupakan hambatan utama yang diidentifikasi dalam berbagai kajian (Alyssa Salma dkk., 2025; Sinaga dkk., 2025). Banyak organisasi mengalami kegagalan transformasi karena kurangnya kesiapan SDM dalam mengadopsi teknologi baru serta ketakutan akan hilangnya relevansi peran tradisional (Sari &



Mardiyansah, 2024). Kesenjangan keterampilan digital ini tidak hanya terjadi pada tingkat staf, tetapi juga sering kali ditemukan pada tingkat manajemen menengah (Sinaga dkk., 2025).

Dari sisi teknis dan finansial, keterbatasan infrastruktur dan tingginya biaya investasi awal menjadi kendala bagi banyak organisasi, terutama organisasi kemasyarakatan dan perusahaan kecil (Wahyuningjati et al., 2024). Selain itu, masalah keamanan siber dan perlindungan data menjadi sebuah risiko kritis seiring dengan meningkatnya volume data yang dikelola secara digital (Hasibuan & Nasution, 2025). Tanpa sebuah sistem keamanan yang mumpuni, organisasi akan sangat rentan terhadap serangan siber yang dapat merusak kredibilitas dan operasional secara keseluruhan (Alyssa Salma dkk., 2025).

Hasil analisis literatur secara naratif menunjukkan bahwa transformasi digital bukan sekadar pilihan teknologi, melainkan strategi bertahan hidup yang fundamental bagi organisasi modern. Keberhasilan transformasi ini merupakan hasil sinergi antara teknologi canggih, kepemimpinan transformasional, dan kesiapan budaya organisasi. Implikasi manajerial bagi pimpinan organisasi adalah perlunya menempatkan pengembangan kapasitas SDM (literasi digital) sebagai prioritas utama sebelum melakukan investasi infrastruktur secara besar-besaran. Pimpinan harus mampu menjembatani kesenjangan digital melalui pelatihan berkelanjutan dan menciptakan budaya yang mendukung inovasi tanpa mengabaikan aspek keamanan data. Manajemen organisasi berbasis teknologi yang sukses adalah manajemen yang mampu memanusiakan teknologi, menjadikannya alat untuk memperkuat kolaborasi dan nilai-nilai strategis organisasi di tengah dinamika Era Digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan naratif, dapat disimpulkan bahwa konsep transformasi digital dalam manajemen organisasi kontemporer merupakan sebuah proses restrukturisasi paradigma tata kelola secara menyeluruh melalui integrasi teknologi cerdas ke dalam setiap aspek operasional. Transformasi ini melampaui sekadar adopsi perangkat teknologi informasi, melainkan menciptakan ekosistem organisasi yang lebih lincah dan responsif melalui pemanfaatan data sebagai aset strategis utama. Strategi transformasi digital berbasis teknologi dapat diterapkan secara efektif apabila terdapat penyelarasan yang kuat antara visi bisnis jangka panjang dengan kapabilitas teknologi terkini, yang didukung oleh kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi perubahan budaya kerja. Implementasi strategi ini terbukti memberikan manfaat fundamental bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional, akurasi pengambilan keputusan melalui analitik prediktif, serta penguatan transparansi dan akuntabilitas internal. Namun, organisasi juga menghadapi tantangan multidimensional yang signifikan, khususnya terkait resistensi budaya, rendahnya literasi digital sumber daya manusia, keterbatasan infrastruktur finansial, serta risiko keamanan siber. Secara konseptual, penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital bukan lagi sekadar pilihan inovatif, melainkan strategi manajemen esensial untuk mempertahankan relevansi dan daya saing organisasi di tengah dinamika Era Digital.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memetakan keterhubungan antara elemen teknologi, manusia, dan proses bisnis dalam kerangka manajemen digital. Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya bagi pimpinan organisasi untuk mengutamakan investasi pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan literasi digital sebagai fondasi utama sebelum melakukan ekspansi infrastruktur teknologi. Sebagai rekomendasi, organisasi perlu menyusun peta jalan transformasi yang inklusif dan bertahap guna memitigasi hambatan psikologis dan teknis yang muncul selama proses transisi. Mengingat cakupan penelitian ini yang masih bersifat umum, arah penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi efektivitas transformasi digital pada sektor-sektor organisasi yang lebih spesifik, seperti sektor publik atau organisasi nirlaba, serta melakukan kajian mendalam mengenai dampak psikologis disrupsi teknologi terhadap kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA.**

- Alyssa Salma, Ibtisan Zahirah, Melvin Diandra Setiani A, & Nita Lutfyah Agustin W. (2025). Transformasi Digital dalam Organisasi: Strategi Penerapan dan Tantangan di Era Industri 4.0. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 11723-11733.
- Haratua, C. S., Purnama, R. N., Arifin, W., & Nadila, A. (2025). PENTINGNYA SISTEM MANAGEMEN SDM BERBASIS TEKNOLOGI DI ERA DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2). <https://jurnalp4i.com/index.php/social>
- Hasibuan, Z., & Nasution, M. I. P. (2025). Peran Big Data dan AI (Artificial Intelligence) dalam Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(5), 104-108. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i5.5221>
- Manurung, M., Doloksaribu, T. I., & Widad, M. H. (2025). Transformasi Organisasi Islam di Era Digital. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(3), 1197-1205. <https://doi.org/10.61579/future.v3i3.557>
- Sari, D. P. & Mardiyansah. (2024). Sistem Kendali Irigasi Otomatis Pada Pertanian Hidroponik Vertikal Dengan Metode Internet Of Things (IoT). *Vol ., 2*.
- Sinaga, A. V., Sianipar, R., Pongtambing, Y. S., & Sampetoding, E. A. M. (2025). Sharing Session: Transformasi Pengelolaan Organisasi Masyarakat Dalam Era Digital. *Open Community Service Journal*, 4(2), 242-251. <https://doi.org/10.33292/ocsj.v4i2.145>
- Siti Irna Fadillah, Ahmad Mukhlisin, Najah Athirah, Miftahul Jannah, & Tara Arini. (2024). Peran Teknologi Dalam Optimalisasi Manajemen Organisasi Pendidikan. *Jurnal Motivasi Pendidikan dan Bahasa*, 2(3), 93-105. <https://doi.org/10.59581/jmpb-widyakarya.v2i3.3850>
- Syafi`i, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN DAN BISNIS DI ERA DIGITAL: ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI TERKINI TERHADAP KEBERLANJUTAN DAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Visionida*, 9(2), 191-198. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.11069>
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). ANALISIS EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENETAPAN KEBIJAKAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179-186. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>
- Wahyuningjati, T., Iskandar, S. H., Sabrina, A. N., & Saleh, M. Z. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Jasa: Tantangan dan Peluang di Era Industri 4.0. *Business and Investment Review*, 2(6). <https://doi.org/10.61292/birev.139>