



DAMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Neha Sartika

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Muhammad Irwan Padli Nasution

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Nehasartika869@gmail.com, irwannst@uinsu.ac.id

Abstract. *In the digital era, social media has become an important element in management practices, especially in increasing employee engagement. With more than 170 million active users in Indonesia, platforms such as Facebook, Instagram, Twitter, and LinkedIn play a crucial role in the interaction between individuals and organizations. This study explores the impact of social media on employee engagement, collaboration, and innovation in the workplace. The research method used is a qualitative approach with literature analysis and documentation studies. The results show that social media not only accelerates internal communication, but also encourages better collaboration, increases creativity, and strengthens organizational culture. However, challenges such as the spread of inaccurate information and conflicts between employees need to be managed through clear policies and proper training. This study recommends strategies to utilize social media as a tool for career development and employee well-being, and provides guidance for organizations in creating a productive and innovative work environment.*

Keywords: *Social Media, Management, Employee Engagement, Digital Era*

Abstrak. Dalam era digital, media sosial telah menjadi elemen penting dalam praktik manajemen, khususnya dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan lebih dari 170 juta pengguna aktif di Indonesia, platform seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan LinkedIn memainkan peran krusial dalam interaksi antara individu dan organisasi. Penelitian ini mengeksplorasi dampak media sosial terhadap keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan inovasi di tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis literatur dan studi dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa media sosial tidak hanya mempercepat komunikasi internal, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat budaya organisasi. Namun, tantangan seperti penyebaran informasi yang tidak akurat dan konflik antar karyawan perlu dikelola melalui kebijakan yang jelas dan pelatihan yang tepat. Penelitian ini merekomendasikan strategi untuk memanfaatkan media sosial sebagai alat pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan panduan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Kata Kunci: Media Sosial, Manajemen, Keterlibatan karyawan, Era Digital

PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, media sosial telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari, tidak hanya untuk komunikasi pribadi tetapi juga dalam konteks profesional. Dengan lebih dari 170 juta pengguna aktif di Indonesia (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2023), platform media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan LinkedIn memainkan peran penting dalam cara individu dan organisasi berinteraksi, berkolaborasi, dan berbagi informasi. Transformasi ini telah membawa dampak signifikan terhadap praktik manajemen di berbagai sektor, mempengaruhi cara organisasi melibatkan tenaga kerja mereka.

Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Gallup (2023), perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mencapai produktivitas hingga 21% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan rendah. Dalam konteks ini, media sosial dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan tersebut, dengan memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan efisien serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Media sosial memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang semuanya dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan.

Namun, meskipun potensi manfaatnya sangat besar, penggunaan media sosial di tempat kerja juga dihadapkan pada berbagai tantangan. Beberapa organisasi mengalami kesulitan dalam mengelola penggunaan media sosial yang berlebihan, yang dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan konflik antara karyawan. Selain itu, informasi yang beredar di media sosial tidak selalu akurat, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan misinformasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan kebijakan yang jelas dan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang penggunaan media sosial yang efektif.

Penelitian ini akan membahas berbagai faktor yang mempengaruhi penggunaan media sosial di tempat kerja, termasuk karakteristik organisasi, budaya perusahaan, dan sikap karyawan terhadap media sosial. Dengan memahami konteks ini, kita dapat lebih baik mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk memaksimalkan manfaat media sosial dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Penting untuk menyelidiki lebih jauh bagaimana media sosial dapat menjadi alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia, serta dampaknya terhadap budaya kerja dan produktivitas di berbagai sektor industri. Melalui analisis mendalam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dampak media sosial terhadap praktik manajemen dalam konteks keterlibatan tenaga kerja modern. Dengan fokus pada analisis dokumentasi dan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana media sosial mempengaruhi interaksi karyawan dan manajemen, serta praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam organisasi.

Untuk memulai, peneliti akan melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada mengenai penggunaan media sosial di tempat kerja. Sumber-sumber yang relevan, termasuk artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian, akan dikumpulkan melalui database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ScienceDirect. Penelitian ini akan mengidentifikasi tren dan pola yang muncul dalam penggunaan media sosial oleh organisasi, serta bagaimana alat ini berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Media sosial telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan. Transformasi ini semakin signifikan di Indonesia, di mana jumlah pengguna media sosial terus meningkat. Menurut data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pada tahun 2023, sekitar 82% penduduk Indonesia adalah pengguna internet, dan lebih dari 75% di antaranya aktif di platform media sosial. Penggunaan media sosial dalam konteks manajemen bukan hanya tentang komunikasi, tetapi juga tentang membangun hubungan, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong inovasi. Dalam pembahasan ini, kita akan mengulas dampak media sosial terhadap praktik manajemen di tempat kerja modern, serta tantangan dan strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi.

A. Dampak Positif Media Sosial terhadap Keterlibatan Karyawan

Salah satu dampak positif media sosial adalah peningkatan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai tingkat komitmen dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Penelitian oleh Wijayanti dan Prasetyo (2022) menemukan bahwa interaksi melalui media sosial dapat meningkatkan hubungan interpersonal di antara karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung satu sama lain, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam survei yang dilakukan oleh mereka, 75% responden melaporkan bahwa mereka merasa lebih terlibat ketika berkomunikasi dengan rekan kerja melalui media sosial.

1. Media Sosial sebagai Alat Komunikasi Internal

Media sosial juga berfungsi sebagai alat komunikasi internal yang efektif. Dalam penelitian oleh Nugroho (2023), ditemukan bahwa organisasi yang memanfaatkan media sosial untuk menyebarkan informasi internal melaporkan peningkatan efisiensi komunikasi. Dari hasil survei, lebih dari 60% karyawan merasa bahwa mereka menerima informasi lebih cepat melalui media sosial dibandingkan dengan metode tradisional seperti email. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan selalu diperbarui tentang perkembangan terbaru, yang penting untuk menjaga keterlibatan dan komitmen mereka.

2. Peningkatan Kolaborasi dan Inovasi

Media sosial berperan penting dalam mendorong kolaborasi dan inovasi di dalam organisasi. Dengan memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan pendapat secara terbuka, media sosial menciptakan budaya inovasi yang lebih dinamis. Studi oleh Santoso dan Raharjo (2021) menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa lebih bebas untuk berbagi ide ketika menggunakan media sosial. Ini tidak hanya meningkatkan kreativitas tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap proyek dan inisiatif organisasi. Beberapa perusahaan di Indonesia, seperti Gojek dan Tokopedia, telah berhasil menerapkan media sosial untuk kolaborasi lintas departemen, yang telah menghasilkan inovasi produk dan layanan yang signifikan.

3. Tantangan dan Risiko Penggunaan Media Sosial

Meskipun manfaatnya jelas, penggunaan media sosial juga menghadapi tantangan. Salah satu risiko terbesar adalah penyebaran informasi yang tidak akurat atau negatif. Penelitian oleh (Adenuddin Alwy 2022) menunjukkan bahwa meskipun media sosial dapat meningkatkan keterlibatan, informasi yang salah dapat menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan dan mengurangi kepercayaan terhadap manajemen. Selain itu, ada masalah etika dan perilaku di mana karyawan yang terlalu terlibat di media sosial selama jam kerja dapat mengalami penurunan produktivitas.

4. Kebijakan Penggunaan Media Sosial yang Efektif

Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengembangkan kebijakan penggunaan media sosial yang jelas. Kebijakan ini harus mencakup pedoman tentang bagaimana karyawan dapat menggunakan media sosial dengan cara yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Menurut penelitian (Calista et al. 2024) perusahaan yang memiliki kebijakan media sosial yang jelas cenderung lebih berhasil dalam memanfaatkan platform ini. Dalam survei tersebut, 80% karyawan merasa lebih nyaman menggunakan media sosial di tempat kerja ketika ada panduan yang jelas mengenai perilaku yang diharapkan.

B. Rekomendasi untuk Manajer dan Pemimpin

- 1. **Dorong Penggunaan Media Sosial:** Manajer perlu mendorong karyawan untuk memanfaatkan media sosial untuk komunikasi yang positif dan kolaboratif. Program pelatihan yang memperkenalkan karyawan pada cara-cara efektif dalam menggunakan media sosial untuk tujuan profesional harus diterapkan.
- 2. **Investasi dalam Teknologi:** Organisasi harus berinvestasi dalam teknologi yang mendukung penggunaan media sosial di tempat kerja. Alat manajemen media sosial yang memungkinkan tim untuk berkolaborasi dan berbagi informasi secara real-time dapat meningkatkan efisiensi komunikasi.
- 3. **Ciptakan Budaya yang Mendukung:** Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan inovasi perlu diciptakan. Manajemen harus menekankan nilai-nilai seperti kolaborasi, kepercayaan, dan transparansi untuk mendorong karyawan berpartisipasi aktif dalam diskusi di media sosial.

Tabel Data

Penggunaan Media Sosial dalam Organisasi di Indonesia (2020-2024)

Tahun	Persentase Pengguna Media Sosial	Keterlibatan Karyawan melalui Media Sosial (%)	Karyawan yang Melaporkan Peningkatan Komunikasi (%)	Karyawan yang Merasa Lebih Kreatif (%)
2020	70%	65%	58%	54%
2021	74%	70%	60%	59%
2022	78%	73%	62%	64%
2023	82%	75%	66%	66%
2024	85% (perkiraan)	80% (perkiraan)	70% (perkiraan)	70% (perkiraan)

Sumber: www.kemnaker.go.id.

C. Efek Media Sosial Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Salah satu dimensi penting dari dampak media sosial di tempat kerja adalah pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawan. Dalam konteks ini, media sosial menyediakan platform bagi karyawan untuk memperluas jaringan profesional mereka dan

mengakses berbagai peluang pengembangan diri. Menurut penelitian (Atmaja, Fathullah, and Ramadhan 2023), sekitar 65% karyawan di Indonesia melaporkan bahwa mereka mendapatkan informasi tentang pelatihan dan workshop melalui media sosial. Karyawan yang aktif di platform seperti LinkedIn tidak hanya dapat terhubung dengan rekan industri, tetapi juga menemukan mentor yang dapat membantu mereka dalam pengembangan karir.

1. Media Sosial dan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Media sosial juga berpotensi berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Berbagai inisiatif kesejahteraan, seperti program kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup, sering dipromosikan melalui media sosial. Dalam survei oleh (Muhammad Rizki Faudzil Adhim and Enjang Suherman 2024), 70% karyawan yang berpartisipasi dalam program kesejahteraan yang dipromosikan melalui media sosial merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa media sosial dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dalam program kesejahteraan.

D. Pengaruh Media Sosial terhadap Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan produktivitas. Media sosial memiliki kemampuan untuk membentuk budaya organisasi dengan cara yang positif. Dengan mempromosikan nilai-nilai perusahaan dan berbagi cerita sukses karyawan melalui platform media sosial, organisasi dapat menciptakan rasa identitas dan kebersamaan di antara karyawan. Penelitian oleh Sari dan Handoko (2023) menunjukkan bahwa 68% karyawan merasa lebih terhubung dengan budaya perusahaan ketika mereka melihat konten positif dan inspiratif di media sosial yang berhubungan dengan perusahaan mereka. (Subardini, Yuniar, and Asnawi 2022)

1. Tantangan dalam Mengelola Media Sosial di Tempat Kerja

Meskipun banyak manfaat yang dapat diperoleh, tantangan dalam pengelolaan media sosial juga tidak dapat diabaikan. Salah satu tantangan utama adalah potensi untuk munculnya konflik antar karyawan. Diskusi yang berlebihan di media sosial dapat menyebabkan perpecahan, terutama jika topik yang dibahas adalah sensitif. Menurut penelitian oleh (BRILLYANES SANAWIRI MBA. 2021). sekitar 55% manajer mengakui bahwa mereka mengalami kesulitan dalam mengelola konflik yang muncul akibat interaksi di media sosial.

2. Pentingnya Pelatihan Media Sosial untuk Karyawan

Untuk mengatasi tantangan ini, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan tentang penggunaan media sosial yang tepat. Pelatihan ini harus mencakup cara

berinteraksi secara positif, etika dalam menggunakan media sosial, dan cara menghindari potensi konflik. Menurut penelitian oleh(Sihombing and Batoebara 2019), organisasi yang memberikan pelatihan media sosial melaporkan penurunan konflik antar karyawan sebesar 30%. Ini menunjukkan bahwa edukasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis.

3. Penelitian Terkait Media Sosial dan Kinerja Organisasi

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penggunaan media sosial dan kinerja organisasi. Sebuah studi oleh (Novi Anisa Safitri et al. 2024)menemukan bahwa organisasi yang aktif menggunakan media sosial memiliki kinerja yang lebih baik, termasuk dalam hal produktivitas dan kepuasan pelanggan. Data yang diambil dari 50 perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa 75% dari mereka yang menggunakan media sosial secara aktif melaporkan peningkatan kinerja tim, berbanding terbalik dengan 40% dari perusahaan yang tidak memanfaatkan media sosial.

Tabel Data

Perbandingan Kinerja Organisasi Sebelum dan Setelah Mengimplementasikan Media Sosial

Aspek Kinerja	Sebelum Implementasi Media Sosial (%)	Setelah Implementasi Media Sosial (%)
Produktivitas	60%	80%
Kepuasan Pelanggan	65%	85%
Keterlibatan Karyawan	50%	75%
Inovasi Produk	40%	70%

Sumber: PT. Digital Indonesia (2024). *Studi Pengaruh Media Sosial Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.*

Rekomendasi Strategis untuk Organisasi

1. Kembangkan Platform Internal: Selain menggunakan media sosial eksternal, organisasi perlu mempertimbangkan untuk mengembangkan platform internal yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Ini dapat mengurangi potensi konflik yang mungkin muncul di platform publik.

2. Monitor Aktivitas Media Sosial: Manajemen harus secara aktif memonitor penggunaan media sosial di tempat kerja untuk memastikan bahwa interaksi tetap positif dan produktif. Penggunaan alat analisis dapat membantu dalam memahami sentimen karyawan dan menanggapi masalah yang mungkin timbul.
3. Fokus pada Keterlibatan dan Pengembangan: Organisasi harus berinvestasi dalam program yang mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif di media sosial dan menggunakan platform tersebut untuk pengembangan diri. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterlibatan tetapi juga membantu karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka.(Habibah 2024)

KESIMPULAN

Media sosial telah menjadi elemen penting dalam praktik manajemen modern, memberikan dampak signifikan terhadap keterlibatan, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Penggunaan media sosial memungkinkan karyawan untuk terhubung lebih baik dengan rekan kerja dan mendapatkan informasi penting tentang peluang pengembangan. Data menunjukkan bahwa perusahaan yang aktif menggunakan media sosial mengalami peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan keterlibatan karyawan.

Namun, tantangan seperti potensi konflik antar karyawan dan kesulitan dalam pengelolaan komunikasi tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan media sosial dan memberikan pelatihan yang tepat untuk karyawan. Dengan pendekatan yang terencana dan strategis, organisasi dapat memanfaatkan media sosial sebagai alat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, media sosial bukan hanya sebuah platform komunikasi, tetapi juga sarana yang dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan terus memantau dan mengevaluasi dampak media sosial, organisasi akan dapat beradaptasi dan berkembang dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1 (10): 2265–76. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Atmaja, Sukarta, Noval Fathullah, and Farhan Bintang Ramadhan. 2023. "Analisis Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pekerja." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5 (02): 191–99. <https://doi.org/10.47080/jmb.v5i02.2831>.

- BRILLYANES SANAWIRI MBA., S A B. 2021. *Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Model Bisnis Dan Dampaknya Pada Kinerja UKM*.
- Calista, J, S Graciella, M A Cou, and ... 2024. "Peran Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan Di Perusahaan X." *Journal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1 (3): 252–57. <http://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/view/897%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/download/897/770>.
- Habibah, N. 2024. "Pengembangan Kompetensi Karyawan Di Era Digital: Tantangan Dan Strategi Bagi Departemen MSDM." *Journal of Knowledge and Collaboration*, 23–27. <https://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/article/view/5%0Ahttps://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/article/download/5/5>.
- Muhammad Rizki Faudzil Adhim, and Enjang Suherman. 2024. "Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital." *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4 (3): 95–108. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>.
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, and Muhammad Isa Ansori. 2024. "Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 2 (2): 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>.
- Sihombing, Puji Latri T, and Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6: 1–16.
- Subardini, Subardini, Dian Vira Anggraeni Yuniar, and Anita Asnawi. 2022. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi* 6 (1): 15–30. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v6i1.4766>.