

DINAMIKA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM IMPLEMENTASI INOVASI SEVIMA EDLINK DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA KUPANG

Yoseph Riang ^{1,*}; Donna Isra Silaban ²; Hendrikus Saku Bouk ³; Mikhael Radjamuda Bataona ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia; ocephriang@gmail.com¹,
donnaisrasilaban@gmail.com², boukobor775188@gmail.com³, erlandlamalera@gmail.com⁴

*Correspondence : ocephriang@gmail.com

ABSTRAK

Inovasi merupakan faktor penentu untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi organisasi serta sarana menciptakan keunggulan kompetitif di tengah perubahan zaman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika komunikasi organisasi dalam pengambilan keputusan implementasi inovasi Sevima Edlink di Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA). Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif menggunakan metode studi kasus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman. Teknik uji kredibilitas penelitian kualitatif ialah triangulasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Selain itu, peneliti membandingkan hasil data wawancara semiterstruktur dengan hasil studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UNWIRA menerapkan lima tahapan dalam pengambilan keputusan: penyusunan agenda, penyesuaian, redefinisi/restrukturisasi, klarifikasi dan rutinisasi. Tahapan ini efektif dalam implementasi inovasi di tingkat organisasi. Namun tingkatan komunikasi (hierarki), pemakaian media yang efektif, informasi yang merata, persamaan persepsi atau interpretasi, kejelasan dan ketepatan informasi masih diperlukan di setiap tahapan pengambilan keputusan. Penelitian ini berkontribusi pada organisasi formal dengan menegaskan pentingnya dinamika komunikasi organisasi dalam pengambilan keputusan implementasi inovasi. Secara akademik penelitian ini memperkaya kajian dalam komunikasi organisasi dan memberikan wawasan strategis bagi setiap organisasi dalam pengambilan keputusan implementasi inovasi.

Kata kunci

Dinamika, Inovasi, Komunikasi Organisasi, Sevima Edlink

ABSTRACT

Innovation is a determining factor in ensuring the sustainability and relevance of an organization and a means of creating competitive advantage amidst changing times. This study aims to analyze the dynamics of organizational communication in decision-making regarding the implementation of the Sevima Edlink innovation at Widya Mandira Catholic University (UNWIRA). This research is descriptive qualitative using a case study method. The data analysis technique used is qualitative data analysis according to Miles and Huberman. The technique for testing the credibility of qualitative research is triangulation. This study uses source triangulation. Besides, the researchers compared data from semi-structured interviews with document studies. The results show that UNWIRA applies five stages in decision-making: agenda setting, adjustment, redefinition/restructuring, clarification, and routinization. These stages are effective in implementing innovation at the organizational level. However, communication levels (hierarchy), effective media use, equitable information, shared perceptions or interpretations, and clarity and accuracy of information are still needed at each stage of decision-making. This study contributes to formal organizations by emphasizing the importance of organizational communication dynamics in decision-making regarding

innovation implementation. Academically, this research enriches studies in organizational communication and provides strategic insights for each organization in making decisions regarding innovation implementation.

Keywords

Dynamics, Innovation, Organizational Communication, Sevima Edlink

Pendahuluan

Di era digital, lembaga pendidikan dihadapkan pada tantangan menyediakan layanan pendidikan yang efisien serta mencapai tujuan dan memenangkan persaingan. Artinya, lembaga pendidikan harus sanggup beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat, sambil terus menjaga kualitas dan relevansinya. Salah satu bentuk adaptasi adalah mengadopsi inovasi Sevima Edlink.

Aneka kajian terdahulu (Sahlan, 2022; Gunawan, 2025; Saepul Anwar, 2022; Sanjaya, 2022; Audah, 2024; Kusumajati, 2022; Divayana, 2021; Suswandari, 2021; Yuliastini, 2022) tentang Sevima Edlink cenderung berfokus pada persoalan teknis seperti infrastruktur, keterbatasan perangkat serta koneksi internet. Namun, semua penelitian itu melalaikan dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi Sevima Edlink.

UNWIRA Kupang sebagai lembaga pendidikan mengadopsi Sevima Edlink untuk mencapai tujuan dan memenangkan persaingan. Berdasarkan hasil penelitian Kamridah, (2023) dan Darwanto (2021), Sevima Edlink merupakan model pembelajaran berbasis digitalisasi di mana fitur bawaan sevima siacad cloud sudah tersedia aneka macam fitur dan terintegrasi dengan learning edlink modern. Ia merupakan media berbasis web dan berbasis android bersifat mobile yang dikhususkan untuk dunia pendidikan demi membantu proses pembelajaran (Yuliastini, 2022; Mizratul Audah, 2024; Nasution, 2020; Rosanti, 2020; Khotimah, 2022; Wibowo, 2020).

Sevima Edlink sudah lama diadopsi UNWIRA, tetapi belum dimanfaatkan secara optimal. Hasil kajian dan evaluasi universitas yang dikemukakan Wakil Rektor I Bidang Akademik, Dr. Samuel Igo Leton, M.Pd menunjukkan implementasi Sevima Edlink di UNWIRA baru mencapai 65 %. Bahkan ada prodi, fakultas, biro dan unit yang belum mencapai 60 %.

Faktor yang turut menyebabkan tidak efektifnya proses adopsi Sevima Edlink ialah dinamika komunikasi organisasi. Hal ini menjadi alasan peneliti untuk meneliti tentang bagaimana dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi Sevima Edlink di UNWIRA.

Goldhaber mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan tukar-menukar pesan di dalam sebuah jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah atau tidak pasti (Yoseph Riag, 2024; Ruliana, 2016; Tubbs dan Moss, 2000). Menurut Pace dan Faules (2018), ada beberapa jenis arah aliran informasi dalam komunikasi organisasi: a) Komunikasi lintas saluran; b) Komunikasi informal; c) Komunikasi ke bawah; d) Komunikasi horizontal; e) Komunikasi ke atas. Sementara fungsi komunikasi dalam organisasi mencakup: fungsi informatif, fungsi regulatif, fungsi persuasif dan fungsi integratif (Mukarom, 2021).

Dalam proses komunikasi organisasi, terdapat usaha mengumpulkan, mengelola dan memakai informasi oleh anggota demi kesuksesan organisasi. Artinya, komunikasi bukan hanya berhubungan dengan pertukaran pesan, melainkan pula dipandang sebagai

suatu proses strategis. Di dalamnya, organisasi mengumpulkan informasi internal dan eksternal yang dibuat lewat sistem informasi manajemen, wawancara, survei dan rapat. Semua informasi itu disortir, dianalisis, disimpan, diatur agar dapat diakses dan sesuai dengan tujuan organisasi. Selanjutnya, semua informasi itu digunakan untuk pengambilan keputusan, perencanaan strategis, evaluasi dan penyelesaian persoalan organisasi.

Karl Weick mengembangkan pendekatan untuk menguraikan proses tentang bagaimana organisasi mengumpulkan, mengelola, serta menggunakan informasi yang diperoleh (West dan Turner, 2010). Sudut pandang yang digunakan adalah teori evolusi sosial budaya Darwin yang mulanya dicetuskan untuk mendeskripsikan proses adaptasi makhluk hidup supaya dapat berkembang di lingkungan yang menantang (West dan Turner, 2010). Teori itu diadopsi Weick untuk menguraikan proses yang perlu dilewati organisasi dalam beradaptasi dengan beragam tekanan informasi yang diperoleh. Weick mengadopsi prinsip dasar teori evolusi Darwin bahwa makhluk hidup bertahan dan berkembang lewat proses seleksi alam, adaptasi dan kemampuan untuk bertahan demi memahami bagaimana organisasi menghadapi dan menanggapi segenap tekanan informasi yang ada. Tekanan itu menjadi hasil dari informasi yang ambigu atau berlebihan dan mengharuskan organisasi menyeleksi segenap informasi yang ada dan menentukan mana yang relevan, menafsirkannya serta mengadaptasikan tindakan atau struktur organisasi berdasarkan interpretasi tersebut. Menurut Weick, segenap informasi dari lingkungan bersifat tidak jelas, dan kegiatan berorganisasi dirancang untuk mengurangi minimnya kepastian tersebut. Organisasi melakukan proses penafsiran, memberi makna, serta menyusun informasi itu supaya bisa bertindak secara optimal.

Setiap organisasi bertujuan untuk eksis dalam jangka waktu panjang sehingga harus berdinamika, menghadapi perubahan lingkungan eksternal, mampu mengelola sumber daya internal, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan. Selain bertahan, organisasi harus berkembang. Inovasi merupakan kunci bagi organisasi untuk bertahan serta unggul di tengah kompetisi.

Rogers (2003) mendefinisikan inovasi sebagai gagasan, ide, praktik, atau obyek yang dipandang atau dirasa baru oleh individu atau unit adopsi (Badri, 2019). Dimensi kebaruan sifatnya subyektif, artinya suatu ide yang dipandang baru oleh suatu unit adopsi belum tentu dipandang baru oleh yang lain (Badri, Muhammad dan Antin, 2015; Rofik, 2021). Salah satu bentuk inovasi adalah *Sevima Edlink*.

Mengadopsi inovasi melibatkan dinamika komunikasi dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Munir dalam (Zulkarnain, 2016), dinamika adalah sistem ikatan yang saling berhubungan dan memengaruhi antara suatu unsur dengan yang lain karena ada pertalian langsung. Taylor dalam (Yudela Arina, 2023) memandang pengambilan keputusan sebagai proses seleksi alternatif. Aspek tersebut berhubungan dengan peran manajerial. Bagi Hayati dkk (2021), pengambilan keputusan merupakan proses dalam menentukan alternatif solusi dari aneka solusi yang dirumuskan. Menurut Muhammad Rifa'i dalam (Arina, 2023), pengambilan keputusan melibatkan pemakaian logika, intuisi, dan pemrosesan data, fakta, dan informasi sebagai kerangka kerja perencanaan. Sementara Arifin (2015) memandang berbagai dimensi yang memengaruhi keputusan yaitu: kepribadian dan kecerdasan pengambil keputusan meliputi penilaian, inteligensi, keperluan, kapasitas dan keahlian; keadaan internal organisasi meliputi struktur organisasi, keadaan SDM (sumber daya manusia), kemampuan karyawan, ketersediaan

anggaran, kelengkapan peralatan organisasi; kondisi eksternal organisasi mencakup keadaan kultur dan ekonomi, politik, hukum, sosial; tersedianya informasi yang dibutuhkan.

Pengambilan keputusan bukan hanya tentang memilih satu opsi, melainkan pula melibatkan serangkaian langkah. Rogers (2003) memandang inisiasi dan implementasi sebagai 2 tahap penting dalam proses pengambilan keputusan inovasi dalam organisasi. Di tahap inisiasi, proses mengumpulkan, membuat konsep, melakukan perencanaan, membuat pengarah, mendahului keputusan mengadopsi inovasi. Tahap inisiasi meliputi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengenalan inovasi sampai pengambilan keputusan mengadopsi. Proses ini menekankan pengenalan persoalan dan pencarian solusi inovatif untuk mengatasinya. Inisiasi terdiri dari dua aspek yakni pertama, penyusunan agenda yang terkait dengan cara di mana kebutuhan, masalah dan isu menggelembung ke atas sampai ke suatu sistem serta diprioritaskan di suatu hierarki supaya dicermati secara sungguh-sungguh. Di dalamnya ada usaha pengidentifikasian dan pembuatan prioritas kebutuhan, serta penelitian lingkungan organisasi supaya menempatkan inovasi yang berdaya guna potensial bertemu dengan persoalan organisasi. Di tahap ini organisasi membuat identifikasi adanya kebutuhan atau persoalan yang harus dipecahkan. Persoalan itu dapat timbul dari tekanan eksternal, perubahan lingkungan atau kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan. Inovasi dipandang sebagai potensi jalan keluar. Di tahap ini, motivasi awal dihasilkan demi mendorong langkah selanjutnya dalam proses inovasi (Rogers, 2003). Kedua, penyesuaian yang berhubungan dengan usaha mencocokkan agenda organisasi dengan inovasi. Penyesuaian direncanakan dan dirancang. Di dalamnya, berbagai persoalan secara konseptual dicocokkan dengan ide baru itu agar diketahui tingkat kesesuaian dan kebaikannya (Rogers, 2003). Apabila dipandang sesuai, maka organisasi memutuskan untuk mengadopsi inovasi tersebut.

Tahap implementasi terkait dengan peristiwa, tindakan dan keputusan menggunakan inovasi. Fokus utamanya adalah bagaimana inovasi diimplementasikan dalam aktivitas riil organisasi. Ada 3 langkah yang perlu dilewati. Pertama, redefinisi/restrukturisasi yakni inovasi dari luar organisasi sedikit demi sedikit kehilangan ciri asingnya. Ia direkayasa ulang guna mengakomodasi kebutuhan serta struktur organisasi, dan struktur organisasi dimodifikasikan supaya selaras dengan inovasi. Rogers (2003) berpandangan bahwa terdapat adaptasi timbal balik antara inovasi dan organisasi. Kedua, klarifikasi. Ia terjadi pada saat inovasi telah dipakai secara luas dalam organisasi, dan makna gagasan baru secara bertahap semakin jelas bagi anggota (Rogers, 2003). Inovasi mulai menjadi lebih nyata dalam organisasi karena mulai dipakai secara terus-menerus. Anggota organisasi semakin mengerti bagaimana inovasi bekerja serta manfaatnya dalam praktik. Kegagalan sering disebabkan karena inovasi terlalu cepat diterapkan. Agar inovasi dijalankan sesuai impian, hubungan inovasi dengan organisasi harus dirumuskan secara jelas. Dalam proses inovasi, tahap ini dianggap sebagai konstruksi sosial, sehingga makna inovasi dikembangkan terus lewat proses sosial yaitu interaksi manusia. Ketiga, rutinisasi yaitu membuat inovasi menjadi dimensi berkelanjutan dalam aktivitas organisasi. Rutinisasi terjadi ketika inovasi telah menjadi aktivitas lumrah bagi organisasi dan sudah kehilangan perbedaan identitas. Proses inovasi dianggap sudah selesai (Rogers, 2003). Para anggota tidak berpikir sulit tentang inovasi sebagai hal baru (Prawiradilaga, 2013). Hal ini

menunjukkan bahwa inovasi sudah sepenuhnya diintegrasikan ke dalam struktur, proses serta kultur organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tahapan-tahapan dalam proses pengambilan keputusan Sevima Edlink sebagai inovasi di UNWIRA. Pentingnya penelitian ini terletak pada keberadaan Sevima Edlink sebagai inovasi untuk mencapai tujuan dan memenangkan persaingan, di mana dengan memahami dimensi-dimensi tersebut, penelitian ini diharapkan bisa memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi segenap kajian tentang dinamika komunikasi organisasi dalam pengambilan keputusan di masa mendatang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga bisa membantu dalam merumuskan pendekatan komunikasi organisasi yang tidak hanya sekadar menyampaikan informasi bagi anggota, tetapi juga memperdalam keterlibatan mereka dalam segenap proses komunikasi yang terjadi. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada upaya membangun komunikasi organisasi yang lebih efektif, dengan menghidupkan kembali minat terhadap seni komunikasi organisasi yang mungkin selama ini tidak diperhatikan.

Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk membuat deskripsi serta gambaran mendalam dan menyeluruh atas fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa, yang lebih berfokus pada karakteristik, kualitas, hubungan antar aktivitas (Mahmudah dan Rahayu, 2020). Artinya, penelitian deskriptif kualitatif memberikan gambaran yang kaya terkait sebuah fenomena, berusaha mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi fenomena itu, memahami perspektif dan pengalaman individu yang terlibat dalam fenomena itu, membangun pemahaman yang utuh tentang suatu fenomena. Penelitian kualitatif memahami kondisi sebuah fenomena dengan membuat deskripsi secara detail terkait kondisi dalam suatu fenomena alami yang sesungguhnya terjadi di lapangan (Maeskina, Mega Mutia dan Hidayat, 2022). Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data secara mendalam tentang dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi *Sevima Edlink* di UNWIRA dengan disajikan dalam bentuk diskriptif. Metode penelitian kualitatif memungkinkan dan menguatkan peneliti untuk bisa menggali serta mengumpulkan data dan pemahaman secara mendalam tentang dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi *Sevima Edlink* di UNWIRA dengan teori yang dikemukakan Rogers (2003) yang dipakai sebagai pendekatan teoretis untuk menekankan pemahaman tentang proses pengambilan keputusan inovasi dalam suatu organisasi. Penelitian ini memakai metode studi kasus. Ia umumnya digunakan apabila pertanyaan penelitian berkaitan dengan bagaimana dan mengapa, peneliti memiliki peluang yang kecil dalam mengontrol hal yang dikaji, dan penelitian berfokus pada fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata (Ananda & Febriaan, 2017); (Sugiyono, 2015; Denzin dan Lincoln, 2009; Monica, Junita dan Fitriawati, 2020; Wahyuni, 2020; Maryanto, 2019). Dengan studi kasus, peneliti meneliti satu objek atau kelompok tertentu secara mendalam untuk memahami secara menyeluruh karakteristik dan fenomena yang terjadi.

Pengumpulan data dilakukan selama 5 bulan dari Maret sampai Juli 2025 berlokasi di Kampus UNWIRA dengan menggunakan wawancara sebagai data primer serta studi dokumen. Terkait wawancara, data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang dibuat secara langsung (tatap muka) dengan 10 pertanyaan utama yang meliputi

dinamika komunikasi organisasi, tahapan proses pengambilan keputusan dalam penerapan inovasi dalam suatu organisasi, serta studi dokumen menjadi data sekunder dengan mencari dan mengumpulkan referensi-referensi, surat keputusan seperti SK Rektor UNWIRA Nomor 16/WM.H/KEP/2025 tentang pemberlakuan Sistem Informasi Akademik serta literatur ilmiah yang relevan dan berhubungan dengan topik penelitian. Analisis dokumen dilakukan peneliti lewat beberapa tahap. *Pertama*, peneliti menentukan dokumen mana yang relevan dengan fokus penelitian. *Kedua*, peneliti mengevaluasi keaslian dan kredibilitas dokumen. *Ketiga*, kodefikasi dan kategorisasi. Sesudah dokumen dikumpulkan, peneliti membaca dan mengidentifikasi tema, kata kunci atau pernyataan penting. Hal ini dilakukan lewat membuat kode-kode awal berdasarkan isi dokumen, mengelompokkan kode menjadi kategori atau tema besar, selanjutnya menyusun narasi atau pemahaman teoritis dari dokumen. *Keempat*, analisis isi. Analisis dibuat peneliti terhadap isi substantif, bahasa atau wacana dan implikasi. *Kelima*, interpretasi kontekstual. Peneliti menafsirkan isi dokumen dalam konteks UNWIRA. subyek penelitian ini ialah pimpinan UNWIRA khususnya Rektor dan Wakil Rektor. Selain itu, peneliti juga mewawancarai pimpinan pada tingkat fakultas dan program studi di UNWIRA. Karena itu, pihak yang diwawancarai dari pimpinan UNWIRA adalah Rektor Unwira, P. Dr. Philipus Tule, SVD, dan Wakil Rektor I Bidang Akademik, Dr. Samuel Igo Leton, M.Pd. Peneliti juga mewawancarai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Drs. Frans Bapa Tokan, M.Si bersama staf serta Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi, Innosensia E.I.N. Satu, S.Sos., M.I.Kom dan staf sebagai representasi unit pelaksana. Untuk memperoleh data dari pengguna, Tim peneliti mewawancarai lima dosen, tujuh pegawai dan sepuluh mahasiswa dari prodi yang berbeda di UNWIRA. Informan dipilih secara *purposive sampling*. Kriteria pemilihan meliputi keterlibatan langsung dalam pengambilan keputusan, pengalaman dalam memakai *Sevima Edlink*, serta peran dalam komunikasi internal organisasi. Objek pada penelitian ini yakni dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi *Sevima Edlink* di UNWIRA.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang dikemukakan Miles dan Huberman, di mana dalam proses menganalisis penelitian kualitatif, terdapat 3 tahapan yang dilakukan: (1) reduksi data; (2) penyajian data; serta (3) penarikan kesimpulan /verifikasi (Sugiyono, 2015; Rijali, 2018). Reduksi data dengan membuat proses menyaring dan menyederhanakan data yang diperoleh dan terkumpul dari aneka sumber wawancara dan studi dokumen dengan memfokuskan pada informasi yang paling relevan dan penting berhubungan dengan dinamika komunikasi organisasi dalam implementasi *Sevima Edlink* di UNWIRA. Selanjutnya penyajian data dibuat dengan menyusun data dengan mengelompokkannya berdasarkan tahapan proses pengambilan keputusan penerapan inovasi dalam organisasi yang dikemukakan Rogers dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan atau verifikasi dibuat dengan menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan hasil analisis data yang sudah dikerjakan peneliti.

Teknik yang digunakan untuk uji kredibilitas penelitian kualitatif ialah triangulasi yakni pengecekan data dari aneka sumber dengan beragam cara, serta waktu. Terdapat 4 jenis triangulasi: 1) triangulasi sumber; 2) triangulasi metode; 3) triangulasi pengamat; 4) triangulasi teori (Denzin dan Lincoln, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Selain itu, peneliti juga membandingkan data hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan studi dokumen. Keabsahan data diupayakan lewat penggunaan dua jenis teknik pengumpulan data yang berbeda itu maupun dengan

melakukan konfirmasi secara berulang kepada para informan terhadap data atau informasi yang diperoleh peneliti lewat wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Sevima Edlink* merupakan sebuah inovasi, hal yang dipandang baru oleh UNWIRA sebagai sebuah unit adopsi untuk menjawab kebutuhan lembaga lewat sebuah cara baru. Aspek tersebut sejalan dengan teori Pamela Shockley & Zalabak (2015), Zaltman dan Duncan (Rusdiana, 2014) dan Rogers (Badri, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan Andi Wibowo (2020) lebih memfokuskan pada kegunaan dan manfaat fitur-fitur media pembelajaran *Sevima Edlink* untuk kegiatan belajar-mengajar Bahasa Indonesia. Penelitian yang dilakukan Darwanto (2021) lebih memfokuskan pada keberadaan aplikasi *Sevima Edlink* sebagai sarana yang bisa menambah minat belajar mahasiswa karena dilengkapi dengan tampilan yang menarik dan informasi yang bermanfaat untuk mahasiswa dalam menambah wawasan terkait dunia perkuliahan. Penelitian ini lebih menyoroti masalah dinamika komunikasi organisasi dalam penerapan inovasi *Sevima Edlink*. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen, peneliti menemukan bahwa UNWIRA menerapkan lima tahapan dalam pengambilan keputusan yang dikemukakan Rogers dengan tujuan mengadopsi inovasi *Sevima Edlink* di tingkat organisasi. Tahapan-tahapan dalam pengambilan keputusan ini secara sistematis dimulai dari penyusunan agenda, penyesuaian, redefinisi/restrukturisasi, klarifikasi dan rutinisasi.

Penyusunan Agenda

Sebelum mengadopsi *Sevima Edlink*, UNWIRA melakukan penyusunan agenda melalui rapat Rektorat maupun Senat Universitas. Hal ini sesuai dengan tahap awal sebagaimana dikemukakan teori Rogers (2003) bahwa penyusunan agenda memulai urutan proses inovasi. Pada tahap ini, UNWIRA sebagai sebuah organisasi membuat identifikasi adanya kebutuhan atau persoalan terkait sistem pengelolaan lembaga berbasis teknologi yang harus dipecahkan. Persoalan itu timbul dari tekanan eksternal, perubahan lingkungan dan kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan lembaga. Di dalam tahapan ini, terdapat proses menciptakan serta tukar-menukar pesan antar satuan komunikasi di UNWIRA sebagai suatu organisasi guna mengatasi lingkungan yang tidak pasti. Hal ini sesuai dengan teori Goldhaber (Ruliana, 2016; Tubbs, Stewart L dan Moss, 2000). Ketika *Sevima Edlink* sudah dipandang menjadi persoalan publik UNWIRA sebagai suatu organisasi, dan menjadi prioritas pengambil kebijakan, maka ia berhak mendapat alokasi sumber daya lebih dibandingkan dengan isu lain. Sejak tanggal 13 Maret 2025 diputuskan supaya UNWIRA mengimplementasikan *Sevima Edlink*.

Di era digital yang semakin berkembang, UNWIRA sebagai organisasi pendidikan tidak hanya dihadapkan pada tantangan untuk menyediakan layanan pendidikan yang efisien, fleksibel dan responsif, melainkan juga mencapai tujuan dan memenangkan persaingan. Menurut Weick dalam West, Richard dan Turner (2010) tujuan akhir setiap organisasi adalah bertahan dan hidup. De facto suatu organisasi supaya bisa bertahan, berkembang, dan memenangkan persaingan, harus berinovasi. Inovasi merupakan aspek penting demi proses adaptasi organisasi (Perbawaningsih, 2019). Inovasi yang paling mendesak bagi UNWIRA adalah *Sevima Edlink*. Tujuan UNWIRA mengadopsi *Sevima Edlink* ialah demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran, membangun ekosistem pembelajaran kolaboratif, serta memanfaatkan teknologi digital

untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih inovatif dan interaktif, entah dalam skala lokal, nasional maupun internasional.

Proses identifikasi, pembuatan prioritas kebutuhan dan kajian terkait lingkungan organisasi oleh UNWIRA sesuai dengan teori yang dikemukakan Rogers (2003). Masalahnya, terlalu banyak tingkatan komunikasi (hierarki). Dari hasil penelitian, informasi tentang *Sevima Edlink* di UNWIRA sebagai organisasi sebanyak 80 % harus melewati banyak lapisan manajemen mulai dari pimpinan Universitas, sebelum sampai ke pihak yang membutuhkan yakni para mahasiswa, dosen dan pegawai di masing-masing prodi, biro/unit. Setiap tingkatan menambahkan waktu, interpretasi, dan kemungkinan distorsi terhadap pesan tentang *Sevima Edlink* yang disampaikan. Akibatnya, beberapa hal. *Pertama*, terjadi keterlambatan informasi. Proses penyampaian tentang *Sevima Edlink* menjadi lambat karena setiap level manajemen perlu waktu untuk menerima, memahami, dan menyampaikan informasi. *Kedua*, distorsi pesan. Informasi tentang *Sevima Edlink* bisa berubah makna atau fokus karena interpretasi berbeda di setiap tingkat hierarki. *Ketiga*, kehilangan makna asli. Pesan inti dari informasi tentang *Sevima Edlink* hilang seiring perjalanannya ke bawah (*top-down*) atau ke atas (*bottom-up*) rantai komunikasi di UNWIRA. *Keempat*, menghambat pengambilan keputusan. Keputusan tentang *Sevima Edlink* di UNWIRA yang membutuhkan informasi cepat dan akurat dapat tertunda karena proses komunikasi yang terlalu panjang. *Kelima*, menurunkan efektivitas tim. Ketidaksesuaian informasi tentang *Sevima Edlink* antar level di UNWIRA sebagai sebuah organisasi dapat menyebabkan kebingungan, ketidaksepahaman, atau konflik internal. Ketika persoalan terkait tingkatan komunikasi belum memperoleh titik terang, yang terjadi ialah adopsi inovasi *Sevima Edlink* menjadi keputusan dan dibawa ke tahap penyesuaian. Hal ini didukung dengan Surat Keputusan Rektor UNWIRA Nomor 16/WM.H/KEP/2025 tentang pemberlakuan Sistem Informasi Akademik.

Penyesuaian

Sesudah dibuat pencocokkan, persoalan kesenjangan dan kebutuhan UNWIRA bisa diatasi lewat implementasi inovasi *Sevima Edlink*. Rektor UNWIRA, P. Dr. Philipus Tule, SVD menyatakan dalam rapat rektorat, Pimpinan lembaga melihat bahwa *Sevima Edlink* membantu dosen dan mahasiswa dalam proses pembelajaran.

Sevima Edlink merupakan aplikasi berbasis android yang dikhususkan untuk dunia pendidikan dalam membantu dosen menghemat waktu, menjaga kelas tetap teratur, dan meningkatkan komunikasi dengan mahasiswa. Dengan *Sevima Edlink*, para dosen UNWIRA bisa berbagi informasi dan materi perkuliahan atau pelajaran, menjaga kelas tetap teratur dan meningkatkan komunikasi dengan mahasiswa, dan memberikan tugas menjadi lebih mudah dan cepat. *Sevima Edlink* bukan hanya memudahkan dosen, tetapi juga para mahasiswa UNWIRA dalam mengumpulkan tugas dengan singkat. Wakil Rektor I Bidang Akademik, Dr. Samuel Igo Leton, M.Pd mengatakan:

"Sevima Edlink menawarkan manfaat dalam pembelajaran online seperti kemudahan dalam berbagi materi, penugasan, dan penilaian, serta peningkatan interaksi dosen dan mahasiswa lewat forum diskusi dan video conference. EdLink juga membantu pemantauan perkembangan mahasiswa, pengelolaan kelas yang lebih teratur, dan integrasi dengan sistem akademik (Wawancara, 5/6/2025)."

Pencocokkan agenda UNWIRA dengan inovasi *Sevima Edlink*, direncanakan dan dirancang. Hal itu sesuai dengan teori Rogers (2003). Di dalamnya dibuat pencocokan

antara persoalan yang dihadapi UNWIRA dengan karakteristik *Sevima Edlink* yang ada. Hasilnya, inovasi *Sevima Edlink* dipandang sesuai atau layak, sehingga UNWIRA memutuskan untuk mengadopsi inovasi tersebut. Dari sisi implikasi praktis, *Sevima Edlink* membantu interaksi dan partisipasi mahasiswa UNWIRA. Fitur diskusi online, kuis interaktif menjadikan perkuliahan di UNWIRA lebih menarik dan berkualitas. Materi bisa diakses kapan saja dan di mana saja. *Sevima Edlink* berkontribusi pada efisiensi operasional akademik UNWIRA sebagai lembaga pendidikan. Ia memudahkan manajemen kelas, penjadwalan, kuis dan presensi sehingga mengurangi beban administrasi dan kesalahan manual. Ia membantu digitalisasi pembelajaran dan dokumentasi. Segenap materi, tugas serta penilaian terdokumentasi secara digital. Kehadiran *Sevima Edlink* membantu penguatan akuntabilitas dan mutu UNWIRA. Dengan adanya data yang lebih lengkap, evaluasi terhadap dosen dan mahasiswa UNWIRA dapat dilakukan secara lebih baik dan efektif. Dari sisi implikasi strategis, dengan adanya *Sevima Edlink*, daya saing dan reputasi UNWIRA meningkat. *Sevima Edlink* menarik calon mahasiswa dan dosen bermutu. Ia membantu transformasi budaya akademik di UNWIRA, misalnya dari budaya kuliah tatap muka menjadi lebih fleksibel, *blended learning*. Berkaitan dengan akreditasi UNWIRA, ia membantu dalam memenuhi standar akreditasi. Masalah yang terjadi pada tahap ini adalah pemakaian media yang tidak efektif. Media adalah alat atau wahana yang dipakai sumber untuk menyampaikan atau memindahkan pesan kepada penerima atau komunikan (Nurhadi, 2017; Cangara, 2017). Dalam proses adopsi inovasi di UNWIRA, ia terkait dengan pemilihan saluran komunikasi yang tidak sesuai dengan konteks atau tingkat urgensi pesan menyangkut *Sevima Edlink*. Dari hasil kajian, penyampaian isu penting atau sensitif tentang *Sevima Edlink*, 75 % dilakukan lewat grup WhatsApp, padahal seharusnya dibahas secara langsung atau lewat panggilan video/telepon. Akibatnya, pesan terkait *Sevima Edlink* tidak tersampaikan dengan jelas khususnya kepada para mahasiswa, dosen dan pegawai di masing-masing prodi, biro/unit di UNWIRA, karena media seperti teks tidak sanggup menyampaikan nada suara, ekspresi wajah, atau bahasa tubuh. Timbulnya kesalahpahaman, karena penerima pesan menafsirkan isi pesan tentang *Sevima Edlink* secara berbeda dari maksud pengirim, entah secara *top-down* maupun *bottom-up*. Potensi konflik meningkat, teristimewa ketika pesan tentang *Sevima Edlink* mengandung kritik, teguran, atau keputusan penting. Menurunnya efektivitas komunikasi, yang bisa memengaruhi kinerja tim serta relasi antarindividu di dalam UNWIRA sebagai sebuah organisasi. Contoh situasi terkait hal ini seperti memberikan umpan balik negatif kepada rekan kerja tentang *Sevima Edlink* lewat percakapan singkat, sehingga membuatnya merasa tersinggung atau bingung. Selain itu, menyampaikan perubahan besar dalam inovasi *Sevima Edlink* lewat media seperti WhatsApp tanpa diskusi langsung, sehingga tim merasa tidak dilibatkan. Pada saat masalah tersebut belum memperoleh kejelasan karena ada diskusi menyangkut jalan keluar untuk pemakaian media yang tidak efektif, yang terjadi adalah hal itu justru menjadi keputusan di UNWIRA dan dibawa ke tahap redefinisi/restrukturisasi.

Redefinisi/Restrukturisasi

Dalam proses ini, tidak ada modifikasi baru *Sevima Edlink* yang diadopsi UNWIRA. Hal itu tidak sesuai dengan teori Rogers (2003) bahwa di tahap redefinisi/restrukturisasi, inovasi dari luar organisasi perlahan-lahan kehilangan karakter luar atau ciri asingnya. Ia direkayasa ulang guna mengakomodasi kebutuhan serta struktur organisasi, dan struktur organisasi dimodifikasikan supaya dapat selaras

dengan inovasi. Rogers (2003) berpandangan bahwa terdapat adaptasi timbal balik antara inovasi dan organisasi dalam implementasi inovasi teknologi di setiap organisasi. Meskipun demikian, sejak keputusan menerapkan *Sevima Edlink*, UNWIRA 100 % tidak membentuk unit khusus untuk menangani inovasi itu. Hanya ada 4 admin lembaga yang bertanggung jawab atas seluruh modul di *Sevima* UNWIRA yakni Rektor, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) dan Kepala Sistem Penjamin Mutu Eksternal (SPME). Hal ini bertentangan dengan teori Rogers (2003) bahwa, tidak hanya inovasi yang direayasa kembali demi mengakomodasi keperluan dan struktur organisasi, melainkan pula struktur organisasi dimodifikasikan supaya dapat sejalan dengan inovasi yang diadopsi. Masalah yang terjadi pada tahap ini adalah informasi yang tidak merata sehingga terjadi kebingungan operasional *Sevima Edlink*. Minimnya informasi yang merata menyebabkan salah pengertian, keputusan yang tidak sinkron, atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Munculnya spekulasi dan rumor. Pada saat informasi tidak disampaikan secara terbuka, dosen, pegawai dan mahasiswa cenderung mengisi kekosongan informasi tentang inovasi *Sevima Edlink* di UNWIRA dengan asumsi pribadi, yang bisa memperburuk situasi dan merusak kepercayaan. Dalam ketidakjelasan situasi, diputuskan untuk melakukan klarifikasi.

Klarifikasi

Pada tahap klarifikasi ditemukan bahwa *Sevima Edlink* berguna bagi keberadaan diri serta pendukung studi di UNWIRA. *Sevima Edlink* dipandang sebagai aplikasi yang sangat bermanfaat dalam mendukung proses pembelajaran bagi para dosen dan mahasiswa. Aplikasi ini dirancang untuk memfasilitasi komunikasi, penyampaian materi, penugasan, dan penilaian, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan efektif. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi, Innosensia E.I.N.Satu, S.Sos.,M.I.Kom mengatakan bahwa *Sevima Edlink* mendukung proses pembelajaran, proses komunikasi, penyampaian materi, penugasan, dan penilaian, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan efektif di UNWIRA (Wawancara, 18/6/2025).

Terhadap fakta minimnya pemahaman inovasi *Sevima Edlink*, Unwira membuat penguatan sumber daya manusia (SDM) lewat pelatihan dan sosialisasi sistem inovasi tersebut yang diikuti para dosen, pegawai dan mahasiswa dari semua unit dan prodi. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Drs. Frans Bapa Tokan, M.Si mengatakan:

“UNWIRA terus melakukan penguatan sumber daya manusia (SDM) kepada para dosen, pegawai dan mahasiswa melalui pelatihan dan sosialisasi sistem *Sevima Edlink* secara terstruktur dan terukur karena sangat membantu meningkatkan kompetensi SDM, efektivitas kerja, dan adaptasi segenap civitas akademika UNWIRA terhadap teknologi digital yang sedang berkembang (Wawancara, 12/6/2025).”

Hal yang dilakukan lembaga pendidikan UNWIRA sesuai dengan teori Rogers (2003) bahwa makna inovasi dikembangkan secara berkelanjutan lewat proses sosial yaitu interaksi manusia. Masalahnya, walaupun komunikasi tentang implementasi *Sevima Edlink* terus dilakukan, akan tetapi masih ada perbedaan persepsi atau interpretasi para pelaksana yakni dosen, pegawai dan mahasiswa terhadap pesan pimpinan lembaga. Penyebab adanya perbedaan persepsi itu ialah dari segi pesan, adanya ketidakjelasan bahasa keputusan menyangkut implementasi inovasi *Sevima Edlink* khususnya *reward* (ganjaran, hadiah) dan *punishment* (sanksi atau hukuman).

Konsekuensinya, timbul salah paham atau salah pengertian serta penafsiran dalam komunikasi di lingkungan kerja atau relasi pribadi; turunnya efektivitas kerja tim inovasi *Sevima Edlink* baik pada level universitas, fakultas, prodi biro atau unit di UNWIRA, karena anggota tim gagal memahami maksud satu sama lain; pengambilan keputusan yang keliru, karena informasi tentang inovasi *Sevima Edlink* ditafsirkan secara berbeda oleh beragam pihak yang terlibat. Pada saat masalah itu belum menuai titik terang, diputuskan untuk membuat rutinisasi.

Rutinisasi

Rutinisasi terjadi pada saat inovasi telah menjadi aktivitas lumrah bagi organisasi dan inovasi sudah kehilangan perbedaan identitas. Proses inovasi dianggap sudah final (Rogers, 2003). Para anggota organisasi tidak berpikir sulit tentang inovasi sebagai hal yang baru (Prawiradilaga, 2013). Proses ini menunjukkan bahwa inovasi sudah sepenuhnya diintegrasikan ke dalam struktur, proses serta kultur organisasi. Hal yang terjadi di UNWIRA ialah walaupun diusahakan untuk menjadi bagian dari kegiatan universitas, inovasi *Sevima Edlink* belum menjadi aktivitas rutin. Hasil kajian dan evaluasi universitas menunjukkan implementasi *Sevima Edlink* di UNWIRA belum mencapai 100 %.

Ketika proses rutinisasi berjalan, terjadi diskusi terkait implementasi inovasi *Sevima Edlink* oleh semua prodi yang masih minim. Dalam aneka rapat baik di tingkat universitas, fakultas dan prodi, pimpinan lembaga diminta untuk melaksanakan kembali pembekalan tentang inovasi *Sevima Edlink*. Selain itu, para Dekan, kepala prodi, biro serta unit juga diminta untuk memantau kegiatan para dosen, pegawai dan mahasiswa UNWIRA di unit kerja masing-masing. Masalah yang terjadi pada tahap ini adalah kurangnya kejelasan dan ketepatan informasi terkait pemanfaatan inovasi *Sevima Edlink*. Informasi yang disampaikan tidak jelas, ambigu, atau tidak lengkap. Hal tersebut terjadi akibat pemakaian bahasa yang tidak spesifik, asumsi bahwa para dosen, pegawai dan mahasiswa telah mengetahui konteks, atau penyampaian informasi yang terburu-buru tanpa verifikasi berhubungan dengan pemanfaatan inovasi *Sevima Edlink* di UNWIRA. Konsekuensinya, terjadi kesalahpahaman di mana penerima informasi menafsirkan pesan tentang *Sevima Edlink* dengan cara yang berbeda dari maksud aslinya; kesalahan dalam pekerjaan di mana tugas dibuat tidak sesuai instruksi, yang mengakibatkan penurunan kualitas atau pemborosan sumber daya; pengambilan keputusan keliru di mana informasi terkait *Sevima Edlink* yang tidak akurat atau tidak lengkap mengarahkan para dosen, pegawai dan mahasiswa UNWIRA pada keputusan yang salah, berdampak negatif terhadap hasil operasional.

Kesimpulan

Dinamika komunikasi organisasi dalam pengambilan keputusan implementasi inovasi menekankan adanya proses interaksi dan saling memengaruhi antara satu unsur dengan yang lain di dalam sebuah kelompok secara utuh demi menemukan pilihan terbaik berdasarkan pertimbangan logis dan sistematis supaya dapat digunakan sebagai jalan keluar atas sebuah masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UNWIRA menerapkan lima tahapan dalam pengambilan keputusan: penyusunan agenda, penyesuaian, redefinisi/restrukturasasi, klarifikasi dan rutinisasi. Tahapan ini efektif dalam implementasi inovasi di tingkat organisasi. Namun tingkatan komunikasi (hierarki), pemakaian media yang efektif, informasi yang merata, persamaan persepsi

atau interpretasi, kejelasan dan ketepatan informasi masih diperlukan di setiap tahapan pengambilan keputusan.

Praktik adopsi inovasi terbukti sebagai aspek penting bagi lembaga pendidikan agar bisa beradaptasi terhadap beragam perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan. Namun, mempunyai keterbatasan dalam aspek adopsi secara individu, sehingga membuka ruang bagi eksplorasi pengambilan keputusan inovasi pada level individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi para pengambil keputusan dalam menyusun proses pengambilan keputusan inovasi yang lebih berorientasi perorangan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian lebih lanjut dapat mengeksplorasi dinamika pengambilan keputusan inovasi *Sevima Edlink* pada level individu. Selain itu, penelitian ini bisa diperluas dengan menambah lagi observasi sebagai teknik pengumpulan data dan memakai pendekatan kuantitatif atau *mixed-methods* untuk bisa mengukur efektivitas pengambilan keputusan inovasi secara lebih objektif. Diharapkan dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, penelitian ke depan bisa memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan teori komunikasi organisasi dan praktik pengambilan keputusan inovasi di tingkat organisasi.

Referensi

- Ahmad Rijali. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah*, 17(33), 81–95.
- Anak Agung Ngurah Gunawan, Ahmad Junaidi, Triyugo Winarko, S. Sumihatul Ummah MS, T. (2025). Pelatihan Teknis Pemanfaatan Kelas Virtual Menggunakan Sevima Edlink Bagi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Yang Inovatif. *Journal of Human And Education*, 5(1), 94–100.
- Andi Wibowo, I. R. (2020). Penggunaan Sevima Edlink Sebagai Media Pembelajaran Online untuk Mengajar dan Belajar Bahasa Indonesia. *Imajeri: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 2(2), 163–174. .
- Arifin, B. S. (2015). *Dinamika Kelompok*. Pustaka Setia.
- Asih Rosanti, Alifiani, I. N. (2020). Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Menggunakan Model Pembelajaran E-Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink. *JP3*, 15(33), 46–57.
- Cangara, H. (2017). *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Darwanto, M. K. (2021). Pembelajaran Daring dengan Menggunakan Platform Edlink (Sebagai Salah Satu Alternatif Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19). *Jurnal Eksponen*, 11(1), 1–10.
- Denzin, N. K. dan L. Y. S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Pustaka pelajar.
- Dewa Gede Hendra Divayana, Agus Adiarta, P. W. A. S. (2021). Development Of Material Contents And Online Assessment Based On The Sevima Edlink Platform For Online Learning Of Program Evaluation Subject During Covid-19 Pandemic In Indonesia. *Journal of Technology and Science Education*, 11(2), 498–512.
- Dewi Salma Prawiradilaga. (2013). *Mosaik Teknologi Pendidikan: E-Learning*. Prenadamedia Group.
- Everett M Rogers. (2003). *Diiffusion of Innovation*. Free Press.
- Fitri Hayati, Riri Zulvira, N. G. (2021). Lembaga pendidikan: kebijakan dan pengambilan keputusan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 100–104.
- Herlan Sanjaya, Fawziah Zahrawati, A. A. (2022). Local Instructional Trajectory: Research-Based Hybrid Learning Assisted by Sevima Edlink in Improving Student Learning Independence. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 16(1), 55–72.
- Kamridah, A. M. D. (2023). Pengelolaan Pembelajaran Berbasis Online Menggunakan Aplikasi Sevima pada Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam UIN Datokarama Palu. *Jurnal Diskursus Islam*, 11(1), 37–50.
- Khusnul Khotimah, L. M. (2022). Penerapan Kelas Virtual Sevima Edlink untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika dengan Pendekatan Saintifik. *Journal of Education and Management Studies*, 5(1), 17–21.

- Kusumajati, D. F. A. A. W. K. (2022). Project Based Learning Through Sevima Edlink Apps To Improve Students' Academic Writing Of Education Program At Stkip Kusumanegara. *Journal of English Language Teaching and Literature (JELTL)*, 5(1), 48–58.
- Lisa Rahmi Ananda, & Kristiana Ika Febriaan. (2017). Studi Kasus Kematangan Sosial pada Siswa Homeschooling. *Jurnal Empati*, 6(1), 257–263.
- Maeskina, Mega Mutia dan Hidayat, D. (2022). Adaptasi Kerja Content Creator Di Era Digital. *Jurnal Communio*, 11(1), 20–30.
- Mizratul Audah*, Aminah, Fasha Devina, R. N. A. (2024). Using Sevima Edlink as An Online Learning Media (A Literature Review). *JCAE (Journal of Chemistry And Education)*, 8(1), 55–63.
- Monica, Junita dan Fitriawati, D. (2020). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Zoom Sebagai Media Pembelajaran Online Pada Mahasiswa Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Communio*, 9(2), 1630–1640.
- Muhammad Badri. (2019). Adoption of Innovation Online Transportation Application in Post-Millennial Generation in Pekanbaru City. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 23(2), 115–118.
- Muhammad Badri, & Titi Antin. (2015). Adopsi Inovasi Media Sosial Mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi FDK UIN SUSKA Riau. *Jurnal Risalah*, 26(4), 183–196.
- Nasution, W. S. L. (2020). ICT-Based Learning Support Applications By Utilizing Sevima Edlink At SMPIT INSAN RABBANI. *ABDIMAS TALENTA*, 5(2), 622–627.
- Ni Komang Sri Yulastini, N. M. D. N. K. (2022). Literasi Digital Pemanfaatan Modul Aplikasi Sevima Edlink dalam Perkuliahan Daring Mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas PGRI Mahadewa Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan UNILA (JPMIP)*, 1(1), 22–29.
- Nurhadi, Z. F. (2017). *Teori Komunikasi Kontemporer*. Kencana.
- Pamela Shockley, & Zalabak. (2015). *Fundamentals of Organizational Communication*. Pearson Education.
- Perbawaningsih, Y. (2019). Peran Iklim Komunikasi dalam Mencapai Tujuan Organisasional di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16(1), 107–122.
- Prima Astri Wahyuni, N. F. E. (2020). Pemanfaatan Media Sosial dalam Public Relations di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 2(1), 10–16.
- R. Wayne Pace, & Don.F Faules. (2018). *Komunikasi Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rofik, E. (2021). Peningkatan Layanan Kesehatan Dalam Upaya Menekan Angka Kematian Melalui Program Inovasi Pada Masyarakat Kabupaten Bangka, Kabupaten Gresik, dan Kabupaten Garut. *Jurnal Studi Invasi*, 1(2), 12–22.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rusdiana, H. . (2014). *Konsep Inovasi Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Saepul Anwar, Desi Erna Wati, U. S. (2022). A Comparative Study Of Student Learning Motivation With Sevima Edlink And Google Classroom-Based Classroom Management. *Qalamuna - Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 14(2), 232–250.
- Sahlan, Pujianti B. Donuata, N. F. (2022). How do students respond to the use of the Sevima Edlink Application in learning at the university? *Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Fisika*, 9(2), 55–60.
- Stewart L Tubbs, & Sylvia Moss. (2000). *Human Communication*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Alfabeta.
- Suswandari, M. (2021). The Influence of the Discipline of Online Assignment Collection Assisted by Edlink Sevima on the Learning Outcomes. *Journal of Education Technology*, 5(4), 596–602.
- Tarno Maryanto, A. R. S. (2019). Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Meningkatkan Hasil Penjualan di Kampung Keramik Dinoyo Kota Malang. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 1(1), 36–42.
- West, Richard dan Turner, L. (2010). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. McGraw Hill.

- Wildan Zulkarnain. (2016). *Dinamika Kelompok*. PT Bumi Aksara.
- Yoseph Riag, Mikhael R.Bataona, D. D. D. (2024). Dinamika Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pengambilan Keputusan Implementasi E-Governmentdi Pemerintahan Kota Kupang. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO : Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Sosial Dan Informasi*, 9(1), 60–72.
- Yudela Arina, Helsi Febrianti, Ahmad Sabandi, H. A. (2023). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 747–753.
- Zaenal Mukarom. (2021). *NoTeori-teori Komunikasi Berdasarkan Konteks*. PT Remaja Rosdakarya.