

Perubahan Budaya Organisasi Melalui Digitalisasi
Di SMA Budhi Warman II Jakarta

Ade Achmad Faried¹, Adiba², Satria Danur Dara³, Junengsih⁴

¹Pasca Sarjana Manajemen Universitas Pertiwi, Jakarta¹²³⁴

Email: ¹24220019@pertiwi.ac.id ²24220008@pertiwi.ac.id ³24220006@pertiwi.ac.id

Citation: Faried, A.A., Adiba., Dara, S.D., & Junengsih (2025). Perubahan Budaya Organisasi Melalui Digitalisasi Di SMA Budhi Warman II Jakarta. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(4);420-428.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/412>

Received: 19 Juli 2025

Accepted: 1 Agustus 2025

Published: 30 Agustus 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

Digital transformation has become a crucial trend in education, enhancing the effectiveness and efficiency of teaching processes and school management. This qualitative case study explores how digitalization has influenced organizational culture at SMA Budhi Warman II in Jakarta. Through in-depth interviews with teachers and administrative staff, the research reveals that the implementation of digital systems—such as Learning Management Systems (LMS), electronic attendance, and internal communication platforms—has significantly impacted work patterns, collaboration, and organizational values. While digital tools have improved efficiency and transparency, challenges such as technical adaptation, infrastructure limitations, and the need for continuous training have also emerged. The findings indicate that while some staff quickly embrace the changes, others require more time and support to adapt. Overall, the shift toward digital systems has introduced new cultural norms, including technological adaptability, digital discipline, and ethical communication. This study highlights the importance of integrating organizational culture into digital transformation strategies to ensure sustainable and meaningful change in educational institutions.

Keywords: *Digitalization, Organizational Culture, Learning Management System, School Management, Digital Transformation, Workplace Behavior*

Abstrak

Digitalisasi dalam dunia pendidikan semakin menjadi tren penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar serta manajemen sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana digitalisasi berkontribusi terhadap perubahan budaya organisasi di SMA Budhi Warman II Jakarta. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan guru, staf tata usaha, dan kepala sekolah. Hasil menunjukkan bahwa penerapan sistem digital seperti Learning Management System (LMS), absensi elektronik, dan platform komunikasi internal telah

membawa dampak signifikan pada pola kerja, kolaborasi, dan nilai-nilai organisasi di sekolah. Meski demikian, terdapat tantangan dalam adaptasi teknologi yang memerlukan pelatihan intensif dan dukungan kepemimpinan yang kuat. Studi ini memberikan rekomendasi strategis bagi institusi pendidikan lain yang ingin mengembangkan budaya organisasi melalui transformasi digital.

Kata kunci: Digitalisasi, Budaya Organisasi, Sekolah, LMS, Kebijakan Pendidikan, Transformasi Digital

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini tengah menghadapi perubahan besar sebagai respons atas perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Digitalisasi tidak lagi menjadi pilihan, tetapi juga merupakan sebuah kebutuhan untuk menjaga relevansi dan mutu layanan pendidikan. Era digitalisasi ini juga diperkuat saat pandemi covid 19 dimana seluruh dunia termasuk Indonesia harus melakukan digitalisasi semua lini termasuk juga pendidikan untuk keberlanjutan proses kegiatan belajar mengajar, tidak hanya menyasar pada kegiatan belajar mengajar saja tetapi juga infrastruktur dan sarana prasarana, tetapi hal ini juga mengubah struktur dan budaya organisasi di dalamnya seperti yang diketahui bersama saat masa PPKM (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang mana setiap organisasi harus menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, karena jika tidak menyesuaikan keadaan yang ada maka suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan mengalami kebangkrutan seperti halnya yang dialami beberapa perusahaan global yang dikatan pada laman <https://strategy.proxsisgroup.com> seperti Nokia , Blackberry, Motorola, My Space, dan Yahoo.

Menanggapi hal diatas budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting pada setiap organisasi karena sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Sos, 2020). I Wayan Arthabawan (2018) Mengatakan bahwa fungsi penting budaya organisasi akan dapat mempermudah timbulnya komitmen dalam suatu organisasi yang membawa dampak positif terhadap kepentingan organisasi. Yang berarti budaya organisasi menjadi fondasi utama dalam mendorong perubahan perilaku, nilai, norma, dan cara kerja yang baru. Dalam konteks digitalisasi, budaya organisasi harus beradaptasi agar tidak tertinggal di era industry 5.0 saat ini yang mana menurut Almira Nur Sakiinah, Alfi Fadliya Putri mahya dan Gunawan Santoso (2022) era revolusi Pendidikan di society 5.0 adalah teknologi membawa perubahan besar yang memungkinkan segala aspek pendidikan dapat dijangkau dengan mudah.

Shahid Shabbir et al. (2020) dalam penelitiannya *Organizational Culture and Leadership Style: Understanding the Essentials* menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pembentukan budaya organisasi. Kepemimpinan visioner yang progresif diperlukan untuk menggerakkan perubahan budaya yang sejalan dengan transformasi digital. Selain itu, Edwards (2019) dalam *Understanding and Managing Organizational Culture* menekankan bahwa budaya organisasi harus dikelola secara proaktif agar mampu menopang inovasi dan perubahan. Tanpa dukungan budaya yang tepat, upaya transformasi digital bisa berujung pada resistensi atau ketidakpuasan dari sumber daya manusia.

Ijaz & Naz (2019) dalam studi mereka tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan di sektor perbankan swasta Pakistan menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki

pengaruh langsung terhadap produktivitas dan motivasi karyawan. Hal ini menegaskan bahwa digitalisasi tidak hanya soal teknologi, tetapi juga tentang bagaimana budaya organisasi dibentuk ulang untuk mendukung perubahan tersebut. Mehmood & Malik (2020) pun menemukan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis akibat adopsi teknologi.

Di tingkat institusi pendidikan, Mariana et al. (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi yang inovatif menjadi faktor pendorong utama dalam pertumbuhan dan adaptasi di lingkungan bisnis kecil-menengah (UKM). Fenomena ini juga relevan untuk lembaga pendidikan, terutama dalam merancang strategi digitalisasi yang inklusif dan partisipatif. Chandran & Ramoo (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi yang mendukung partisipasi dan keterlibatan karyawan akan meningkatkan engagement dan komitmen terhadap perubahan. Ujwary-Gil (2019) dalam literatur review menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah alat penting dalam manajemen perubahan, terutama dalam menghadapi transisi digital yang kompleks.

SMA Budhi Warman II sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta di Jakarta mulai menerapkan sistem digital dalam beberapa tahun terakhir. Transformasi ini bukan hanya sekadar penggunaan aplikasi atau alat bantu, tetapi juga mengubah pola interaksi, komunikasi, dan nilai-nilai kerja di antara tenaga pendidik dan kependidikan.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, asumsi, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Lesmana & Alfianita, 2025). Budaya organisasi menjadi perekat sosial yang membentuk identitas organisasi serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Lase et al., 2025). Menurut Nofiantari et al. (2025), budaya organisasi juga mencerminkan filosofi dasar atau visi organisasi yang memandu cara karyawan bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tidak hanya menyangkut aturan tertulis, tetapi lebih kepada bagaimana praktik-praktik sehari-hari dijalankan secara konsisten. Lalu Sa'adah dan Alamsyah 2025 menyebutkan beberapa dimensi budaya organisasi

- a. Nilai-nilai organisasi : prinsip-prinsip moral dan etika yang dianut oleh organisasi.
- b. Norma perilaku : standar perilaku yang diterima dalam organisasi.
- c. Simbol-simbol organisasi : logo, slogan, ritual, upacara, dan atribut fisik.
- d. Ritual dan tradisi : aktivitas rutin yang menggambarkan budaya organisasi.
- e. Cerita dan legenda organisasi : narasi tentang keberhasilan atau peristiwa penting dalam organisasi.
- f. Klima organisasi : persepsi anggota terhadap lingkungan kerja dan suasana emosional

Sebagaimana diteliti oleh Shahid Shabbir et al. (2020), gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pembentukan budaya organisasi. Kepemimpinan yang inklusif dan visioner mampu menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memfasilitasi perubahan budaya yang sejalan dengan transformasi digital.

Ijaz & Naz (2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Sementara itu, Mehmood & Malik (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang adaptif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini relevan dalam konteks pendidikan, di mana motivasi guru dan staf sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang mendukung.

Ujwary-Gil (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah alat penting dalam manajemen perubahan. Ini sejalan dengan temuan Edwards (2019) yang menyebutkan perlunya

pendekatan teoritis dalam mengelola budaya organisasi agar mampu menopang inovasi dan perubahan.

Mariana et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang inovatif menjadi faktor pendorong utama dalam pertumbuhan dan adaptasi di lingkungan bisnis kecil-menengah (UKM). Di sektor pendidikan, inovasi juga menjadi esensi dalam pengembangan metode pembelajaran dan manajemen sekolah.

Chandran & Ramoo (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang mendukung partisipasi dan keterlibatan karyawan akan meningkatkan engagement dan komitmen terhadap perubahan. Partisipasi aktif dari guru dan staf menjadi kunci dalam keberhasilan implementasi sistem digital di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus . Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan 5 orang responden yang terdiri dari guru mata pelajaran Matematika dan Agama, serta staf Tata Usaha. Observasi dilakukan selama 1 bulan di SMA Budhi Warman II pada bulan Mei untuk melihat penerapan sistem digital secara langsung. Data dianalisis secara tematis berdasarkan konsep-konsep budaya organisasi dan digitalisasi pendidikan.

Responden yang diwawancarai adalah:

No	Nama	Keterangan
1	Syaipul Islam	Kepala Tata Usaha
2	Rizcha Salsabila	Guru
3	Isnaini Leoni	Guru
4	Dodo Sukijo	Sarana dan Prasarana
5	Dicky Saputra	Guru

Setiap responden memiliki latar belakang dan pengalaman berbeda, sehingga memberikan perspektif yang kaya mengenai perubahan budaya organisasi akibat digitalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Teknologi dalam Operasional Sekolah

Dalam penerapan teknologi dalam operasional sekolah khususnya pada bagian Tata usaha Digitalisasi di SMA Budhi Warman II mulai diterapkan beberapa tahun terakhir seperti yang dikatakan oleh Syaipul Islam yaitu : “sebagai respons terhadap kebutuhan operasional yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Sistem digital yang digunakan mencakup:

- a. Learning Management System (LMS) untuk pengelolaan pembelajaran daring.
- b. Absensi elektronik berbasis aplikasi mobile untuk guru dan staf.
- c. Platform komunikasi internal seperti grup WhatsApp, Google Classroom, dan email resmi sekolah”.

Penggunaan sistem ini tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga memicu perubahan pada nilai-nilai organisasi, norma-norma interaksi, serta budaya kerja yang baru. Seperti yang diungkapkan oleh Rizcha Salsabila : “suasana kerja menjadi lebih efisien karena adanya sistem berbasis komputer, meskipun ia menekankan bahwa guru dan staf dituntut untuk selalu meleak teknologi agar dapat mengimbangi perubahan tersebut”.

Digitalisasi di SMA Budhi Warman II telah memberikan dampak yang signifikan dalam efisiensi operasional sekolah. Seperti yang disampaikan oleh Isnaini Leoni : “Suasana kerja saat

ini menjadi lebih efisien karena banyak pekerjaan administratif seperti pemberian nilai atau pelaksanaan tugas sekolah dapat dilakukan secara digital, bahkan dari mana saja”.

Menurut Dodo Sukijo, suasana kerja di sekolah sekarang dibanding sebelum ada sistem berbasis komputer itu menjadi jauh lebih efisien. Guru-guru dan staff bisa memberikan nilai ataupun mengerjakan tugas-tugas sekolah di mana saja.”

Perubahan Nilai dan Norma dalam Organisasi

Dengan penerapan sistem digital, pola kerja di lingkungan sekolah mengalami perubahan mendasar. Interaksi antar guru dan staf menjadi lebih cepat dan praktis, namun cenderung kurang intens dalam aspek tatap muka. Rizcha Salsabila menyampaikan bahwa “sebelumnya komunikasi dilakukan secara langsung atau melalui dokumen fisik, sedangkan kini semua bisa dilakukan melalui grup chat, email, atau aplikasi manajemen sekolah”.

Namun, Isnaini Leoni memberikan perspektif lain yaitu : “Meskipun digitalisasi mempermudah komunikasi, ia merasa bahwa hubungan emosional antar rekan kerja menjadi lebih tipis karena minimnya kontak langsung”.

Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya membawa dampak positif dalam efisiensi, tetapi juga risiko penurunan tanggung jawab dan disiplin dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif.

Dari sisi nilai-nilai organisasi, Dodo Sukijo menyebut bahwa nilai-nilai penting saat ini bukan hanya pada hasil kerja, tetapi juga pada kemampuan guru dan staf untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Ia menyebutkan bahwa sikap seperti kerja sama, tanggung jawab, disiplin, dan adaptasi teknologi menjadi semakin relevan dalam budaya kerja baru.

Sementara itu, Bu Isnaini menegaskan bahwa etika dan sikap saling menghargai privasi menjadi nilai penting yang tidak boleh dilupakan dalam era digital.

Dalam konteks perubahan budaya organisasi, Safina menyoroti perkembangan dalam cara guru dan staf saling berinteraksi. Meski teknologi mempermudah komunikasi dan koordinasi, interaksi sosial tetap diperlukan untuk menjaga hubungan interpersonal yang baik.

“Jika butuh interaksi cepat, mereka dipermudah dengan teknologi. Untuk interaksi sosial, sebagai pendidik tentu kita bisa lebih bertanggung jawab dalam menggunakan teknologi... cara berinteraksi sosial tetap sama, namun banyak dipermudah dalam hal pekerjaan.”

Nilai-nilai yang penting di lingkungan kerja saat ini menurut Safina mencakup kerjasama, komunikasi yang baik, dan hubungan sosial yang harmonis. Ini sejalan dengan pandangan Bu Rizcha dan Bu Isnaini tentang perlunya adaptasi sikap dalam dunia kerja digital, namun tidak menghilangkan etika dan empati antar rekan kerja.

Di sisi lain, Dodo Sukijo menyatakan bahwa kerjasama tetap menjadi nilai inti dalam transformasi digital:

“Untuk menjadi nilai penting saat ini, tetap melakukan kerjasama. Kerjasama dalam hal untuk membangun sistem yang linear menggunakan teknologi.”

Ia menekankan bahwa kolaborasi antar pendidik dan staf dalam menggunakan teknologi merupakan kunci untuk menciptakan efektivitas kerja yang tinggi.

Tantangan dalam Adaptasi Teknologi

Meski banyak manfaat yang dirasakan, para narasumber juga mengakui adanya tantangan dalam proses transformasi digital. Salah satunya adalah kesenjangan dalam kemampuan teknologi antara guru muda dan senior. Rizcha Salsabila menjelaskan bahwa ada guru yang merasa kesulitan menggunakan platform e-learning atau aplikasi administrasi karena belum terbiasa dengan teknologi.

"Tidak semua guru memiliki akses dan fasilitas yang mendukung seperti perangkat yang memadai terus koneksi internet yang stabil..."

Syaipul Islam juga menambahkan bahwa sosialisasi dan pelatihan menjadi sangat penting agar semua guru dan staf bisa mengikuti perubahan tanpa merasa tertinggal.

"Mereka tetap dituntut untuk mengerti dan tetap update terhadap perkembangan zaman sekarang gitu. Ya paling mereka hanya butuh waktu aja buat menyesuaikan dan beradaptasi."

Dodo Sukijo turut menyampaikan bahwa selain keterbatasan SDM, ketergantungan pada jaringan internet juga menjadi kendala tersendiri. Ketika jaringan bermasalah, pekerjaan bisa terganggu dan bahkan berisiko pada keamanan data.

"Hal sulit yang dirasa sejak adanya perubahan ini tentu ada, mulai dari keterbatasan SDM-nya, lalu ketergantungan pada jaringan internet, serta bahkan berisiko pada keamanan data."

Dicky Saputra juga menyebutkan tantangan utama dalam transformasi digital, yaitu kecepatan perubahan sistem yang terus berkembang dan kurangnya pelatihan bagi guru dan staf senior.

"Yang menjadi nilai penting di sekolah saat ini menurut saya yaitu... tantangan untuk terus belajar perkembangan sistem berbasis komputer yang cukup asing untuk kalangan guru dan staff senior. Mereka harus terus belajar mengikuti perkembangan zaman sesuai generasi saat ini."

Pernyataan diatas menunjukkan adanya perbedaan tingkat adaptasi antar individu, yang juga telah disinggung sebelumnya dalam penelitian ini, bahwa ada guru dan staf yang cepat beradaptasi dan ada pula yang memerlukan waktu dan dukungan lebih besar.

Sikap dan Respon Rekan Kerja Terhadap Perubahan

Respon guru dan staf terhadap digitalisasi cukup beragam. Beberapa merasa antusias dan cepat beradaptasi karena menyadari manfaatnya dalam mempermudah pekerjaan, seperti dalam menginput nilai, absensi, atau membuat materi ajar. Namun, ada juga yang awalnya merasa kesulitan dan canggung, terutama bagi guru yang lebih terbiasa dengan sistem manual.

Rizcha Salsabila mengatakan bahwa ia sendiri tidak mengalami suasana kerja sebelum digitalisasi, sehingga ia lebih mudah menerima perubahan tersebut.

"saya tidak pernah mengalami suasana kerja di sekolah sebelum adanya sistem berbasis komputer... namun setidaknya sudah ada sistem berbasis komputer. Suasana kerja yang saya alami itu semuanya serba dipermudah dengan adanya sistem berbasis komputer."

Menurutnya, perubahan ini tidak bisa dihindari dan justru menjadi kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi di era pendidikan modern.

Syaipul Islam juga menyampaikan bahwa meskipun ada rasa skeptis awal, pada akhirnya guru dan staf tetap harus menerima perubahan sebagai tuntutan zaman.

"Secara umum ya mereka mungkin masih ada yang skeptis juga awalnya, tapi ini adalah tuntutan. Jadi mereka tetap dituntut untuk mengerti dan tetap update terhadap perkembangan zaman sekarang gitu."

Respon terhadap digitalisasi sangat bervariasi. Isnaini Leoni menyatakan bahwa ada dua jenis respon: positif dan negatif. Respon positif muncul karena kemudahan yang ditawarkan teknologi, sedangkan respon negatif muncul akibat minimnya pelatihan dan kecepatan perubahan yang terjadi.

"Sikap dan respon rekan-rekan guru dan staff terhadap perubahan menurut saya terbagi menjadi dua... respon pertama itu tentu respon yang baik karena kemudahan yang didapat oleh perubahan-perubahan tersebut... respon kedua yang kurang baik karena cepatnya perubahan dan minimnya pelatihan."

Sebaliknya, Dicky Saputra menilai bahwa secara umum respons guru dan staf cenderung positif. Ia menyebut bahwa digitalisasi membawa semangat baru dalam meningkatkan kapabilitas dan kinerja guru dan staf.

“Respons otomatis pasti respon positif... respon positif ini yang membangun kinerja kita untuk menjadi lebih baik, terus meningkatkan sumber daya manusia kita sendiri dan meningkatkan kapabilitas serta teknik kerja.”

Perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum arah perubahan positif, implementasi digitalisasi perlu didampingi dengan strategi pelatihan dan pembinaan yang inklusif agar semua pihak memiliki pemahaman dan kesiapan yang sama dalam menghadapi perubahan.

Peran digitalisasi berkontribusi terhadap perubahan budaya organisasi di SMA Budhi Warman II

Digitalisasi di SMA Budhi Warman II tidak hanya mengubah sistem operasional sekolah, tetapi juga secara signifikan memengaruhi budaya organisasi. Wawancara dengan guru dan staf menunjukkan bahwa perubahan tersebut terjadi dalam berbagai aspek, termasuk disiplin kerja, cara berkolaborasi, komunikasi antar anggota organisasi, hingga pola pikir dalam menerima perubahan teknologi.

Syaiful Islam menyatakan bahwa digitalisasi telah meningkatkan disiplin dan transparansi kerja. Ia menyebutkan, “Iya tentu saja. Kami jadi lebih disiplin karena absensi online, data lebih transparan, dan koordinasi antar bagian lebih mudah. Tapi yang penting, kami juga harus lebih mau belajar teknologi, karena kalau tidak bisa tertinggal.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa adanya sistem digital seperti absensi elektronik membawa perubahan dalam norma kerja, yakni meningkatnya disiplin dan akuntabilitas, sekaligus menciptakan budaya baru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Dari sisi proses pembelajaran, Rizcha Salasabila menjelaskan bahwa penggunaan LMS (Learning Management System) seperti Google Classroom telah mengubah cara mereka berinteraksi dengan siswa. “Sekarang saya bisa menggunakan LMS seperti Google Classroom atau aplikasi pembelajaran lainnya untuk memberikan materi, tugas, dan kuis. Interaksi dengan siswa juga lebih mudah melalui grup kelas. Ini menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan fleksibel.” Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya mengubah metode pengajaran, tetapi juga nilai-nilai seperti inovasi, fleksibilitas, dan responsivitas dalam pendidikan.

Kolaborasi antar guru pun menjadi lebih efektif berkat platform digital. Dicky Saputra menyampaikan, “Ya, sekarang rapat bisa dilakukan secara daring, sharing materi juga lebih mudah lewat cloud. Kolaborasi menjadi lebih efektif karena kita bisa saling mengakses dan mengedit rencana pembelajaran bersama tanpa harus bertemu fisik.” Dengan demikian, digitalisasi memperkuat nilai kerja sama tim, meskipun interaksi dilakukan secara virtual. Hal ini menunjukkan pergeseran budaya dari individualisme menuju kolaborasi yang lebih terbuka dan partisipatif.

Di bidang sarana dan prasarana, digitalisasi turut mempermudah pengelolaan inventaris dan permintaan alat. Dodo Sukijo menyatakan, “Iya, sekarang absensi sudah pakai finger scan, laporan kerusakan barang juga lewat aplikasi. Kalau ada permintaan alat dari guru, tinggal lihat di sistem. Jadi lebih rapi dan terstruktur.” Pernyataan ini menggambarkan bahwa sistem digital memberikan kontribusi dalam meningkatkan profesionalisme dan ketertiban administrasi, serta membentuk budaya kerja yang lebih modern dan berbasis data.

Selain itu, Leoni Isnaini menyatakan bahwa produktivitas kerja meningkat setelah adanya digitalisasi. “Produktivitas naik, karena banyak tugas administratif yang dulunya memakan banyak waktu, sekarang bisa diselesaikan dalam hitungan menit. Guru punya lebih banyak waktu fokus

pada pengembangan pembelajaran.” Hal ini menunjukkan bahwa selain efisiensi, digitalisasi juga membantu penciptaan budaya kerja yang berfokus pada mutu dan pengembangan diri.

Secara keseluruhan, digitalisasi berperan sebagai agen perubahan budaya organisasi di SMA Budhi Warman II. Nilai-nilai baru seperti adaptasi teknologi, disiplin digital, kolaborasi berbasis teknologi, serta efisiensi dan transparansi semakin menjadi bagian dari identitas organisasi. Meski tantangan tetap ada, respon positif dari mayoritas guru dan staf menunjukkan bahwa budaya organisasi sedang bertransformasi ke arah yang lebih progresif dan siap menghadapi era pendidikan digital.

SIMPULAN DAN SARAN

Digitalisasi di SMA Budhi Warman II tidak hanya membawa perubahan teknis, tetapi juga secara signifikan memengaruhi budaya organisasi. Adopsi sistem digital telah meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kolaborasi antar staf dan guru. Namun, keberhasilan ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan, pelatihan kontinu, dan partisipasi semua pihak.

Perubahan dalam norma dan nilai kerja, seperti disiplin digital dan adaptasi teknologi, mulai menjadi bagian dari budaya organisasi baru. Meskipun ada tantangan dalam hal infrastruktur dan kemampuan SDM, secara umum respon dari guru dan staf positif, terutama ketika mereka menyadari bahwa perubahan ini adalah keniscayaan di era pendidikan modern.

Untuk institusi pendidikan lain, studi ini merekomendasikan perlunya integrasi budaya organisasi dalam setiap langkah digitalisasi agar perubahan dapat berkelanjutan dan bermakna.

Efisiensi kerja meningkat, khususnya dalam aspek administratif dan manajemen pembelajaran.

Interaksi sosial berubah, tetapi masih dapat dikendalikan dengan menjaga nilai-nilai profesionalisme dan etika dalam penggunaan teknologi. Adaptasi teknologi tidak selalu mudah, tergantung pada usia, latar belakang teknologi, dan intensitas pelatihan. Dukungan kepemimpinan dan pelatihan intensif sangat dibutuhkan untuk memastikan semua pihak siap menghadapi perubahan yang cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N. (2024). *PENGARUH DIGITALISASI TEKNOLOGI CHAT GPT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. Magister, 210, 012.
- Aziz, S., & Suswardji, E. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 23–28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.132>
- Ihwan, M. B. (2025). *Kepemimpinan Visioner: Membangun Perilaku Organisasi Pendidikan yang Dinamis*. Insight Mediatama.
- Jahroni, dkk. (2021). "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi..." *Jesya*, 4(2), 1389–1397. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>
- Nurdiati, Y., & Setiawati, E. (2025). Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Digital: Tantangan dan Peluang untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Indonesian Research Journal on Education*, 5Education, 685. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i1.2400>
- Nugroho, G. W., & Ahmar, N. (2022). Whistleblowing System, Gaya Kepemimpinan, Digitalisasi, Budaya Organisasi dan Fungsi Audit Internal Terhadap Perencanaan Strategis. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 5(1), 43–57. <https://doi.org/10.33005/baj.v5i1.162>

- Purwaningsih, P., & Utomo, J. (2022). Pembelajaran Berbasis Komputer Model Tutorial di Sekolah Dasar. *Madako Elementary School*, 1(1), 25–32. <https://doi.org/10.32531/jelekn.v5i2.148>
- Suradi, M. (2023). *Perspektif Komunikasi, Media Digital, Dan Dinamika Budaya*. Prenada Media.
- Sos, A. S. (2020). Keterkaitan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 15(1), 14–22.
- Shahid Shabbir, M., Qamar, S., & Khan, A. (2020). *Organizational Culture and Leadership Style: Understanding the Essentials*. *International Review of Management and Marketing*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.32479/irmm/9216>
- Ijaz, S., & Naz, S. (2019). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study in Private Sector Banks in Pakistan*. *Asian Business Review*, 9(1), 62–70. <https://doi.org/10.18488/journal.abr.2019.91.62.70>
- Edwards, G. (2019). *Understanding and Managing Organizational Culture: A Review and Theoretical Framework*. *Journal of Organization Design*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s41469-019-0051-z>
- Mariana, N., Indrawati, R., & Hidayat, M. (2021). *The Role of Organizational Culture in Fostering Innovation in SMEs*. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 22–30. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.03](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.03)
- Mehmood, T., & Malik, A. W. (2020). *Organizational Culture and Its Impact on Employee Motivation and Performance*. *European Journal of Business and Management*, 12(11), 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3900561>
- Chandran, D. D., & Ramoo, V. (2020). *A Comparative Analysis of Organizational Culture and Its Influence on Employee Engagement*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(6), 452–464. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i6/7385>
- Ujwary-Gil, A. (2019). *Organizational Culture as a Tool for Change Management: A Literature Review*. *Sustainability*, 11(17), 4632. <https://doi.org/10.3390/su11174632>