

## Budaya Organisasi dan Tantangannya di Era Digitalisasi Pendidikan

Muhammad Rayhan Pangestu<sup>1\*</sup>, Reihan Ramadhan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat artikel:

Dikirim pada tanggal 17 Desember 2025  
Direvisi pada tanggal 18 Desember 2025  
Diterima pada tanggal 18 Desember 2025  
Terbit online pada tanggal 30 Januari 2026

#### Kata kunci:

Budaya, Organisasi, Digitalisasi



*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

### ABSTRAK

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan institusi pendidikan, terutama di tengah percepatan digitalisasi yang menuntut perubahan cepat, adaptasi teknologi, dan pola kerja baru. Transformasi digital tidak hanya mengubah sistem manajemen pembelajaran, tetapi juga mempengaruhi nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang telah melekat dalam organisasi pendidikan. Artikel ini membahas bagaimana budaya organisasi menjadi fondasi dalam mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kualitas layanan pendidikan berbasis teknologi. Berbagai tantangan turut muncul, seperti resistensi perubahan, kesenjangan kompetensi digital antara pendidik dan tenaga kependidikan, keterbatasan infrastruktur, serta penurunan interaksi sosial yang dapat memengaruhi dinamika kerja dan kohesivitas tim. Selain itu, digitalisasi menuntut budaya yang lebih fleksibel, agile, transparan, dan berbasis data agar organisasi mampu merespons kebutuhan pembelajaran modern. Melalui pendekatan literatur dan analisis konseptual, artikel ini menyoroti strategi penguatan budaya organisasi, seperti pengembangan kompetensi digital, kepemimpinan transformasional, peningkatan komunikasi internal, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penekanan juga diberikan pada pentingnya membangun mindset digital di seluruh lapisan organisasi pendidikan agar transformasi digital berjalan berkelanjutan. Dengan demikian, budaya organisasi yang adaptif dan progresif merupakan kunci dalam menghadapi kompleksitas tantangan era digital, sekaligus menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pendidikan yang efektif, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

#### Penulis Korespondensi:

Muhammad Rayhan Pangestu

Email: [rayhanangestu652@gmail.com](mailto:rayhanangestu652@gmail.com)

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan. Digitalisasi pendidikan tidak lagi menjadi pilihan, melainkan tuntutan yang harus diadopsi oleh seluruh institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu layanan, efektivitas pembelajaran, serta relevansi terhadap kebutuhan generasi abad ke-21. Perubahan ini bukan hanya berfokus pada penggunaan perangkat teknologi dan sistem manajemen pembelajaran digital, namun juga terkait secara langsung dengan perubahan mendasar dalam budaya organisasi. Budaya organisasi, sebagai seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pendidikan. Tanpa budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan, transformasi digital cenderung menemui hambatan yang berdampak pada rendahnya efektivitas implementasi(Bakhri, 2025).

Digitalisasi pendidikan membawa berbagai tuntutan baru bagi organisasi, mulai dari kecepatan pengambilan keputusan, fleksibilitas kerja, kolaborasi lintas divisi, hingga kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Kondisi ini menuntut organisasi untuk meninggalkan pola kerja tradisional yang kaku dan hierarkis, menuju budaya yang lebih lentur, responsif, dan berbasis pada pengembangan kompetensi digital. Pada saat yang sama, perubahan ini menimbulkan tantangan yang tidak sedikit, terutama bagi institusi pendidikan yang telah lama memiliki budaya kerja konvensional dan berorientasi pada stabilitas. Perubahan teknologi yang cepat, disertai keterbatasan SDM dalam mengoperasikan teknologi baru, sering

kali menimbulkan resistensi yang menghambat proses transformasi digital. Tidak jarang, resistensi tersebut muncul dari ketidakpahaman terhadap manfaat digitalisasi, ketidaknyamanan terhadap perubahan rutinitas, atau ketakutan akan hilangnya peran dan posisi dalam organisasi (La Musa, 2025).

Selain perubahan internal, digitalisasi juga mempengaruhi pola interaksi dan hubungan sosial dalam organisasi pendidikan. Penggunaan teknologi digital seperti Learning Management System (LMS), platform komunikasi daring, dan kecerdasan buatan telah mengurangi intensitas interaksi tatap muka, yang sebelumnya menjadi fondasi utama dalam membangun kebersamaan dan kohesivitas organisasi. Meskipun teknologi membawa efisiensi, namun hubungan sosial yang melemah dapat berdampak pada turunnya rasa memiliki (sense of belonging), motivasi kerja, dan kualitas kolaborasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan penguatan hubungan interpersonal, sehingga budaya organisasi tetap terjaga secara harmonis di tengah transformasi digital.

Selanjutnya, digitalisasi pendidikan menghadirkan tantangan lain berupa kesenjangan kompetensi digital antar anggota organisasi. Tidak semua pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tingkat literasi digital yang sama, sehingga diperlukan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Tanpa adanya upaya penguatan kompetensi digital, maka implementasi teknologi baru hanya akan menciptakan beban tambahan bagi sebagian anggota organisasi. Hal ini dapat menurunkan produktivitas dan menciptakan ketidakseimbangan kinerja antar individu. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu membangun budaya belajar sepanjang hayat (lifelong learning culture) sebagai bagian integral dari budaya organisasi, sehingga seluruh anggota dapat terlibat aktif dalam peningkatan kompetensi digital (Sri, 2025).

Di samping itu, perubahan dalam budaya organisasi juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan tradisional yang berorientasi pada kontrol dan hierarki sudah tidak sesuai dengan tuntutan era digital. Sebagai gantinya, diperlukan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memberi teladan, dan mendorong inovasi melalui pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin yang memiliki visi digital, komunikasi yang efektif, serta kemampuan dalam memfasilitasi perubahan, menjadi elemen krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi berpotensi menghambat semangat perubahan dan menurunkan komitmen anggota organisasi terhadap transformasi digital.

Selain itu, struktur dan proses organisasi juga perlu disesuaikan dengan karakteristik era digital. Proses kerja yang terlalu birokratis dan lambat dapat menjadi penghambat dalam pengambilan keputusan, terutama ketika organisasi harus merespons perubahan yang cepat. Digitalisasi menuntut organisasi untuk mengimplementasikan mekanisme kerja yang lebih efisien dan berbasis data, sehingga keputusan dapat diambil secara objektif dan tepat waktu. Penggunaan data analitik, misalnya, sangat membantu dalam memetakan kebutuhan pembelajaran, memantau kinerja, dan mengidentifikasi masalah yang perlu dicari solusinya. Dengan demikian, budaya organisasi perlu mendukung penggunaan data sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, menggantikan pendekatan intuitif yang sebelumnya umum digunakan (Ade, 2025).

Dalam konteks pendidikan, digitalisasi juga membawa tantangan dalam menjaga kualitas pembelajaran. Penggunaan teknologi tidak serta-merta meningkatkan kualitas belajar jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang efektif. Banyak institusi pendidikan yang hanya berfokus pada penyediaan perangkat digital, namun tidak memperhatikan kesiapan budaya kerja atau kesiapan SDM. Akibatnya, teknologi hanya menjadi formalitas tanpa memberikan dampak signifikan terhadap proses pembelajaran. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk memastikan bahwa integrasi teknologi berjalan secara bermakna dan memberikan manfaat yang nyata bagi peserta didik, pendidik, dan seluruh pemangku kepentingan.

Sementara itu, muncul pula masalah terkait dengan etika digital dan pengelolaan keamanan informasi. Digitalisasi menghasilkan volume data yang besar, termasuk data sensitif terkait akademik dan personal. Tanpa budaya organisasi yang menekankan etika penggunaan teknologi, integritas data dan privasi dapat terancam. Organisasi pendidikan harus menanamkan nilai-nilai integritas, kehati-hatian, dan tanggung jawab dalam penggunaan data digital. Edukasi tentang keamanan siber juga menjadi bagian penting dalam membangun budaya organisasi yang aman dan terpercaya (Fakhri, 2025).

Secara keseluruhan, digitalisasi pendidikan bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga persoalan budaya organisasi. Transformasi digital menjadi efektif ketika didukung oleh budaya yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam proses digitalisasi pendidikan serta tantangan-tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan dalam mengadaptasi budaya kerja baru. Pembahasan difokuskan pada bagaimana nilai, norma, pola

perilaku, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan digitalisasi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk membangun budaya organisasi yang mampu menghadapi tantangan tersebut.

Dengan demikian, pemahaman mengenai budaya organisasi dan dinamika tantangannya di era digitalisasi pendidikan menjadi sangat penting. Institusi pendidikan tidak hanya dituntut untuk menyediakan teknologi, tetapi juga memastikan bahwa seluruh elemen organisasi siap bertransformasi secara budaya. Melalui budaya organisasi yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada inovasi, digitalisasi pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang relevan, bermakna, dan sesuai dengan tuntutan zaman (Ade, 2025).

## 2. METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai konsep budaya organisasi, perubahan perilaku dalam institusi pendidikan, serta tantangan yang muncul akibat proses digitalisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan fenomena sosial dan organisasi secara holistik melalui analisis teks, penjelasan konsep, serta interpretasi kajian teoritik.

Metode studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai referensi ilmiah berupa jurnal internasional dan nasional, buku akademik, prosiding konferensi, serta laporan penelitian yang relevan dengan tema budaya organisasi dan digitalisasi pendidikan. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria: (1) terbit dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir untuk memastikan relevansi isu digitalisasi; (2) memiliki reputasi akademik yang baik; dan (3) secara langsung membahas konsep budaya organisasi, transformasi digital, manajemen perubahan, kepemimpinan, serta inovasi dalam Pendidikan (Ade, 2025).

Langkah-langkah penelitian meliputi: (1) identifikasi masalah, yaitu mengamati perubahan mendasar dalam institusi pendidikan akibat digitalisasi; (2) pengumpulan data literatur, mencakup pencarian sumber melalui Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal ilmiah; (3) evaluasi dan seleksi literatur, dengan mempertimbangkan kualitas metodologis, relevansi topik, dan kontribusi konseptual; (4) analisis isi (content analysis), yaitu mengorganisir data berdasarkan tema utama seperti nilai budaya organisasi, resistensi perubahan, kompetensi digital, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi; serta (5) penyajian hasil, yaitu merumuskan temuan penelitian dalam bentuk deskripsi naratif yang sistematis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Digitalisasi pendidikan membawa perubahan fundamental yang tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga menyentuh aspek budaya organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan digitalisasi pendidikan, yaitu: (1) adaptasi nilai dan norma kerja, (2) kompetensi digital sumber daya manusia, (3) gaya kepemimpinan, (4) pola komunikasi dan kolaborasi, serta (5) kesiapan infrastruktur dan proses kerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dianalisis secara mendalam sebagai berikut.

### Adaptasi Nilai dan Norma Organisasi

Nilai dan norma merupakan inti dari budaya organisasi. Dalam era digital, organisasi pendidikan dituntut untuk mengembangkan nilai-nilai baru yang lebih adaptif terhadap teknologi, seperti keterbukaan terhadap inovasi, keberanian melakukan perubahan, dan fleksibilitas dalam bekerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya inovatif lebih siap dalam menghadapi digitalisasi dibandingkan organisasi yang mempertahankan budaya konservatif dan kaku. Nilai kolaboratif dan orientasi mutu menjadi semakin penting ketika teknologi diterapkan secara intensif dalam sistem pembelajaran dan administrasi (Fakhri, 2025). Namun, tantangan muncul ketika nilai organisasi lama bertentangan dengan praktik digital baru. Sebagai contoh, institusi pendidikan yang terbiasa dengan metode pembelajaran tatap muka dan dokumentasi manual sering kali mengalami kesulitan dalam mengadopsi LMS, sistem presensi digital, atau otomatisasi layanan akademik. Konflik nilai ini menimbulkan resistensi yang menghambat transformasi digital. Oleh karena itu, perubahan budaya perlu dilakukan secara inklusif melalui sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan agar seluruh anggota organisasi memahami urgensi digitalisasi.

### Kompetensi Digital Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi determinan utama keberhasilan digitalisasi pendidikan. Digitalisasi bukan hanya tentang ketersediaan perangkat, tetapi tentang kemampuan manusia dalam memanfaatkannya secara optimal. Banyak institusi pendidikan menghadapi kesenjangan kompetensi digital antara generasi pendidik yang berbeda. Generasi yang lebih senior biasanya memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi, sedangkan generasi yang lebih muda memiliki tingkat adaptabilitas lebih tinggi (Mustaqim, 2024). Kompetensi digital mencakup kemampuan mengoperasikan perangkat teknologi, memahami sistem manajemen pembelajaran, memanfaatkan aplikasi kolaboratif, dan menjaga etika digital. Kurangnya literasi digital menyebabkan proses pembelajaran daring maupun hybrid tidak berjalan efektif. Beberapa studi menunjukkan bahwa pendidik yang tidak memiliki kompetensi digital memadai cenderung mengalami stres kerja, penurunan motivasi, bahkan burnout akibat tuntutan teknologi yang meningkat. Oleh karena itu, budaya organisasi harus mendorong pembelajaran sepanjang hayat, menyediakan pelatihan rutin, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kemampuan digital.

### Gaya Kepemimpinan dalam Transformasi Digital

Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan digital leadership menjadi tipe kepemimpinan yang paling efektif dalam era digitalisasi pendidikan. Pemimpin transformasional mampu mendorong inovasi, memberikan inspirasi, dan menciptakan iklim organisasi yang positif. Sementara itu, digital leadership menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung visi, strategi, dan proses kerja organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki literasi digital yang baik cenderung menghambat perubahan karena keputusan sering kali tidak selaras dengan kebutuhan digitalisasi. Sebaliknya, pemimpin yang memahami teknologi mampu mengarahkan organisasi menuju perubahan budaya yang lebih cepat dan terstruktur. Kepemimpinan juga berperan dalam mengelola resistensi perubahan dengan memberikan dukungan psikologis, penghargaan atas inovasi, serta menciptakan komunikasi yang transparan. Dengan demikian, keberhasilan digitalisasi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan teknologi, budaya, dan sumber daya manusia (Azinil, 2024).

### Pola Komunikasi dan Kolaborasi di Era Digital

Digitalisasi mengubah pola komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi pendidikan. Teknologi seperti aplikasi perpesanan cepat, konferensi video, dan platform kolaboratif mempercepat penyebaran informasi dan meningkatkan efisiensi kerja. Namun, hasil kajian menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi digital tidak selalu berdampak positif terhadap budaya organisasi. Interaksi tatap muka yang menurun dapat melemahkan hubungan interpersonal, rasa kebersamaan, dan solidaritas kerja. Beberapa institusi pendidikan melaporkan adanya penurunan kohesivitas tim akibat meningkatnya ketergantungan pada komunikasi digital. Situasi ini dapat berdampak pada rendahnya motivasi dan meningkatnya kesalahpahaman akibat minimnya komunikasi langsung. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan penggunaan teknologi dengan kegiatan yang memperkuat interaksi sosial. Kolaborasi digital juga memerlukan aturan kerja yang jelas mengenai etika komunikasi, batas waktu respons, dan manajemen informasi agar tidak menimbulkan beban kerja berlebihan (Aulia, 2025).

### Kesiapan Infrastruktur dan Proses Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan infrastruktur menjadi faktor penting dalam mendukung budaya organisasi di era digital. Infrastruktur yang tidak memadai, seperti jaringan internet yang lemah, perangkat yang terbatas, atau kurangnya sistem keamanan digital, dapat menghambat adaptasi budaya kerja baru. Selain itu, proses kerja organisasi yang masih birokratis dan manual sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan era digital yang menuntut kecepatan dan efisiensi. Organisasi pendidikan yang telah mengadopsi proses kerja berbasis data dan digital cenderung lebih adaptif terhadap perubahan. Penggunaan sistem informasi akademik, platform evaluasi online, dan analitik pembelajaran membantu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Namun, peralihan dari proses tradisional ke digital membutuhkan perubahan budaya, terutama dalam hal kesiapan mental dan kemauan untuk meninggalkan rutinitas lama (Hana, 2024).

### Tantangan Etika dan Keamanan Informasi

Digitalisasi pendidikan membawa tantangan terkait privasi, keamanan data, serta etika penggunaan teknologi. Hasil kajian menunjukkan bahwa banyak anggota organisasi yang belum memiliki pemahaman memadai mengenai keamanan digital, sehingga rentan terhadap kebocoran data, penyalahgunaan informasi, atau pelanggaran etika akademik. Oleh karena itu, budaya organisasi harus menanamkan nilai-nilai keamanan, transparansi, dan tanggung jawab dalam penggunaan teknologi. Etika digital menjadi komponen penting yang harus diperkuat melalui regulasi internal, pelatihan, dan pembiasaan perilaku. Institusi pendidikan perlu memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami konsekuensi dari ketidakpatuhan terhadap etika penggunaan data. Dengan demikian, tantangan keamanan informasi dapat dikelola secara lebih efektif melalui budaya organisasi yang kuat (Fakhri, 2025).

### Penguatan Budaya Organisasi sebagai Strategi Menghadapi Tantangan

Berdasarkan analisis kajian literatur, ditemukan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan strategi kunci dalam mengatasi berbagai tantangan digitalisasi pendidikan. Strategi tersebut meliputi:

1. Pelatihan kompetensi digital berkelanjutan, untuk mengatasi kesenjangan literasi teknologi.
2. Program manajemen perubahan, guna mengurangi resistensi dan meningkatkan kesiapan mental anggota organisasi.
3. Kepemimpinan transformasional, yang mendorong inovasi dan memberikan teladan dalam pemanfaatan teknologi.
4. Peningkatan komunikasi internal, baik melalui platform digital maupun interaksi tatap muka.
5. Pengembangan budaya kerja berbasis data, agar keputusan lebih objektif dan akurat.
6. Pemberdayaan individu dan kolaborasi tim, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan inklusif.
7. Penguatan etika digital dan keamanan informasi, guna memastikan penggunaan teknologi berjalan secara aman dan bertanggung jawab (Ade, 2025).

Melalui strategi tersebut, institusi pendidikan dapat membangun budaya organisasi yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam menghadapi tantangan digital.

## 4. KESIMPULAN

Digitalisasi pendidikan merupakan proses transformasi yang tidak hanya berkaitan dengan integrasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran dan administrasi, tetapi juga perubahan mendasar pada budaya organisasi pendidikan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan implementasi digitalisasi. Budaya organisasi yang adaptif, terbuka terhadap inovasi, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi digital mampu mempercepat pencapaian tujuan digitalisasi pendidikan. Sebaliknya, budaya yang kaku, hierarkis, dan defensif terhadap perubahan menjadi penghambat utama dalam proses transformasi teknologi.

Pertama, nilai dan norma organisasi perlu disesuaikan dengan paradigma baru yang menempatkan teknologi sebagai unsur strategis dalam mendukung kinerja institusi pendidikan. Nilai-nilai seperti kolaborasi digital, inovasi, fleksibilitas kerja, dan pembelajaran sepanjang hayat harus menjadi bagian dari identitas organisasi. Ketidakselarasan antara nilai lama dan tuntutan digitalisasi sering kali memunculkan resistensi perubahan, yang pada akhirnya berdampak pada lambatnya proses adaptasi.

Kedua, kompetensi digital pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor kritis. Digitalisasi tanpa kesiapan sumber daya manusia hanya akan menghasilkan beban kerja tambahan dan memperbesar kesenjangan kemampuan di antara anggota organisasi. Literasi digital yang rendah terbukti dapat menurunkan kualitas pengajaran, menghambat efektivitas komunikasi, dan menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi harus mendukung pelatihan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan belajar internal yang kondusif.

Ketiga, gaya kepemimpinan berperan besar dalam mengarahkan organisasi memasuki era digital. Kepemimpinan transformasional dan digital leadership terbukti lebih efektif dalam membangun budaya organisasi yang maju dan futuristik. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi dan memberikan contoh langsung akan lebih mudah menggerakkan anggota organisasi untuk menerima perubahan. Pemimpin juga memainkan peran penting dalam mengelola resistensi, menjaga motivasi anggota, serta memastikan bahwa transformasi dilakukan secara manusiawi dan berkesinambungan.

Keempat, pola komunikasi dan kolaborasi organisasi mengalami perubahan signifikan akibat peningkatan penggunaan teknologi. Platform digital memang meningkatkan efisiensi dan akses informasi, tetapi pengurangan interaksi tatap muka dapat melemahkan kohesivitas dan solidaritas antar anggota

organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara komunikasi digital dan hubungan interpersonal agar budaya organisasi tetap kuat dan harmonis.

Kelima, kesiapan infrastruktur digital menjadi syarat penting bagi terbentuknya budaya organisasi yang adaptif. Infrastruktur yang memadai, sistem informasi yang terintegrasi, serta proses kerja yang berbasis data membantu meningkatkan efektivitas implementasi digitalisasi. Namun, digitalisasi yang tidak dibarengi pembaruan struktur dan proses kerja tradisional akan menimbulkan hambatan baru yang mengurangi efektivitas teknologi.

Keenam, aspek etika digital, keamanan data, dan privasi menjadi tantangan yang semakin relevan dalam era digitalisasi pendidikan. Budaya organisasi harus menekankan pentingnya tanggung jawab dalam penggunaan teknologi dan memastikan semua anggota memahami prosedur keamanan informasi. Tanpa budaya etika digital, institusi pendidikan berisiko mengalami kebocoran data, penyalahgunaan teknologi, dan penurunan kepercayaan publik.

Secara keseluruhan, digitalisasi pendidikan hanya dapat berhasil apabila organisasi memiliki budaya yang mendukung perubahan. Budaya organisasi bukan sekadar latar belakang yang pasif, tetapi fondasi aktif yang mempengaruhi pola pikir, perilaku, dan cara kerja seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam menghadapi era digital yang semakin dinamis.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Ade Achmad Faried, Adiba, Satria Danur Dara, & Junengsih. (2025). *Perubahan Budaya Organisasi Melalui Digitalisasi di SMA Budhi Warman II Jakarta*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 5(4), 420–428.

Aulia Khairunisa, Muhammad Adelin, Salfen Hasri, & Sohiron. (2025). *Transformasi Digital: Peran Knowledge Management dalam Organisasi Modern*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 18923–18931.

Azainil, Dwi Nugroho Hidayanto, Muhammad Ramli Buhari, Suprihartini, & Novarita. (2024). *Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan Budaya Institusi Seni Budaya*. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.

Bakhri, S., Buchori, B., & Mauladani, A. (2025). *Literasi Digital Guru di Era Digital: Dampak Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi Adaptif terhadap Penguatan SDM*. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(03), 1390–1401.

Dedi Syahrul & Sujianto. (2014). *Transformasi Organisasi dan Budaya Penyelenggara Pendidikan*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(2).

Hana Alasaria Silitonga & Muhammad Imanuddin Kandias Saraan. (2024). *Analisis Budaya Organisasi PT. Pos Indonesia dalam Menghadapi Digitalisasi Layanan di Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu (JIMI)*.

La Musa, L., Dwiningrum, S. I. A., & Sinaga, J. (2025). *Tantangan Sekolah di Indonesia dalam Membangun Kultur Sekolah di Era Digital: Kajian Literatur Sistematis*. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(2), 966–971.

Mustaqim, L. A., Setyaningsih, & M. H. Fahmi. (2024). *Organizational Culture dalam Membangun Komunikasi Pendidikan Berbasis Multikulturalisme dan Teknologi*. *ETTISAL: Journal of Communication*, 6(1).

Putri Larasati, Firman, Nurfarhanah, & Ridho Rismi. (2025). *Digitalization of Education in a Socio Cultural Perspective Through a New Paradigm of Value and Knowledge Transmission*. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam (JKPI)*, 6(2).

Sri Maryati, D., Daffa Muhammad Ivdhharu, Dede Nurdalillah, Mira Veranita, & Heny Hendrayati. (2025). *Transformasi Budaya Organisasi di Era Digital: Analisis Model Hybrid Culture dalam Adaptasi Kerja Jarak Jauh*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 11(1), 1–9.