

TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL

Masyhuri Najamuddin¹, Junita Eka Shindi², Muhammad Salman Alfarisyi³, Na'in
Krisdiana⁴

masyhuryy13@gmail.com¹, junitacindy5@gmail.com², m.salman.alfarisyi12@gmail.com³,
nainkrisdiana@gmail.com⁴

Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Lembaga pendidikan Islam sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional menghadapi tantangan untuk mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan tersebut tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar pengelolaannya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam merespons perubahan lingkungan strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam di era digital melalui pendekatan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan library research yang memanfaatkan berbagai sumber literatur berupa buku ilmiah, jurnal akademik, serta publikasi terkait yang relevan dengan tema penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi konsep, teori, serta temuan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan transformasi digital dalam pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam perlu diarahkan pada penguatan nilai-nilai religius yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, pengembangan budaya inovasi, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan kolaboratif juga menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan budaya organisasi yang lebih responsif terhadap tuntutan era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam yang adaptif, inovatif, dan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pendidikan Islam, Transformasi Digital, Manajemen Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan besar dalam berbagai sektor kehidupan manusia, termasuk dalam bidang pendidikan (Nasabiyah, S. N., 2024). Era digital ditandai dengan integrasi teknologi dalam berbagai aktivitas sosial, ekonomi, dan pendidikan yang menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan. Transformasi digital tidak hanya berdampak pada cara manusia memperoleh informasi, tetapi juga memengaruhi sistem pengelolaan organisasi, pola komunikasi, serta budaya kerja yang berkembang dalam suatu lembaga (Norliani et al., 2024).

Dalam konteks pendidikan, era digital telah mendorong munculnya berbagai inovasi dalam proses pembelajaran, pengelolaan institusi pendidikan, serta interaksi antara guru, peserta didik, dan masyarakat. Pemanfaatan teknologi digital seperti platform pembelajaran daring, sistem manajemen pembelajaran, serta penggunaan media digital dalam proses pendidikan menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari dalam sistem pendidikan modern. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan untuk mampu mengembangkan strategi adaptasi yang tepat agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Lembaga pendidikan Islam sebagai bagian penting dari sistem pendidikan di Indonesia juga menghadapi tantangan yang sama dalam menghadapi perkembangan era

digital. Selain berfungsi sebagai institusi pendidikan, lembaga pendidikan Islam juga memiliki tanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual kepada peserta didik (Zain & Mustain, 2024). Oleh karena itu, transformasi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek teknologis, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek nilai, budaya, dan identitas kelembagaan.

Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, tetapi juga menentukan bagaimana organisasi merespons perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Dalam perspektif manajemen modern, budaya organisasi sering dianggap sebagai salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan transformasi organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang adaptif cenderung lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan dibandingkan dengan organisasi yang memiliki budaya yang kaku dan resistif terhadap perubahan (Widodo & Triwanggono, 2018). Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang adaptif menjadi kebutuhan penting bagi lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan era digital.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi memiliki karakteristik yang khas karena dipengaruhi oleh nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar pengelolaan lembaga. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, serta semangat mencari ilmu merupakan bagian penting dari budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun sistem pendidikan yang berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik.

Namun demikian, perkembangan era digital menuntut lembaga pendidikan Islam untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam sistem pengelolaan organisasi. Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, sistem administrasi digital, serta perubahan pola komunikasi dalam organisasi merupakan beberapa contoh perubahan yang harus direspons secara tepat oleh lembaga pendidikan. Tanpa adanya transformasi budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi secara efektif, upaya digitalisasi pendidikan berpotensi mengalami berbagai hambatan dalam implementasinya (Ade Achmad Faried1 , Adiba2 , Satria Danur Dara3, 2025).

Transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak berarti menghilangkan nilai-nilai tradisional yang telah lama menjadi dasar pengelolaan lembaga. Sebaliknya, transformasi tersebut perlu diarahkan pada proses integrasi antara nilai-nilai keislaman dengan tuntutan modernitas yang berkembang dalam era digital (Maharani, 2025). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat tetap mempertahankan identitasnya sebagai institusi pendidikan berbasis nilai sekaligus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat modern.

Khairunyah Purba dkk. (2025) menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi pendidikan sangat bergantung pada kesiapan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Organisasi pendidikan yang membangun budaya kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, dan mendorong kreativitas cenderung lebih lancar dalam mengimplementasikan inovasi berbasis teknologi. Sebaliknya, organisasi yang didominasi budaya birokratis dan kurang fleksibel sering mengalami hambatan dalam mengadopsi teknologi baru secara efektif.

Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi menjadi salah satu agenda penting

dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam di era digital. Transformasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan perubahan struktur organisasi, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir, nilai, serta praktik kerja yang berkembang dalam organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan organisasi memiliki peran penting dalam mendorong terjadinya perubahan budaya yang lebih adaptif dan inovatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam di era digital melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konseptual mengenai bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital tanpa mengabaikan nilai-nilai dasar yang menjadi identitas kelembagaannya.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif melalui studi literatur untuk mengkaji mendalam transformasi budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam era digital. Pendekatan ini dipilih karena menekankan pemahaman konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya terkait budaya serta perubahan organisasi dalam pendidikan.

Studi literatur melibatkan pengumpulan dan analisis sumber relevan seperti buku ilmiah, jurnal, laporan, dan dokumen akademik. Metode ini memberikan wawasan komprehensif tentang perkembangan teori dan riset terkait topik.

Sumber data primer berasal dari buku klasik serta kontemporer, termasuk karya Edgar H. Schein tentang budaya organisasi sebagai nilai dan asumsi dasar, serta Geert Hofstede mengenai dimensi budaya yang memengaruhi perilaku organisasi. Sumber sekunder mencakup artikel jurnal terbaru tentang transformasi digital pendidikan, perubahan budaya organisasi, dan manajemen lembaga pendidikan Islam, dipilih berdasarkan relevansi, kualitas, dan aktualitas.

Pengumpulan data dilakukan via identifikasi, klasifikasi, dan dokumentasi literatur dari basis seperti Google Scholar, portal jurnal nasional, serta perpustakaan digital, diikuti seleksi ketat.

Analisis data menggunakan content analysis untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan mengkategorikan informasi secara sistematis. Prosesnya mencakup reduksi data (seleksi relevan), penyajian data (penyusunan sistematis), dan penarikan kesimpulan (rumusan temuan utama), menghasilkan sintesis pemikiran komprehensif.

Pendekatan ini diharapkan menyediakan pemahaman konseptual mendalam serta integrasi perspektif teoritis dan empiris untuk kajian lebih holistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu konsep penting dalam kajian manajemen modern yang berkaitan dengan nilai, norma, serta pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas suatu organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas kerja (Khairunnisa Khairunnisa et al., 2024).

Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka belajar untuk mengatasi berbagai permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola asumsi tersebut kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami dan merasakan berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi.

Sementara itu, Geert Hofstede mendefinisikan budaya organisasi sebagai pemrograman kolektif pikiran yang membedakan anggota suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam perspektif ini, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam praktiknya, budaya organisasi dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk seperti nilai-nilai organisasi, simbol-simbol, ritual kerja, serta pola komunikasi yang berkembang dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menentukan sikap dan perilaku yang dianggap sesuai dengan norma organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk identitas dan karakter suatu lembaga. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat biasanya mampu menciptakan rasa kebersamaan, komitmen, serta loyalitas yang tinggi di antara para anggotanya (Rose, 2019). Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Selain itu, budaya organisasi juga dapat memengaruhi kualitas proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan (Ananda et al., 2025).

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup nilai-nilai pendidikan yang menjadi dasar penyelenggaraan proses belajar mengajar (Rifai et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang positif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum. Perbedaan tersebut terutama terletak pada adanya integrasi antara nilai-nilai akademik dengan nilai-nilai religius yang menjadi dasar pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, amanah, disiplin, tanggung jawab, serta semangat menuntut ilmu merupakan bagian penting dari budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. Nilai-nilai tersebut tidak hanya diajarkan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran, tetapi juga diterapkan dalam praktik pengelolaan organisasi.

Dalam perspektif Pendidikan Islam, lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan moral peserta didik (Adin & Fauzi, 2024). Oleh karena itu, budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam harus mampu mencerminkan nilai-nilai etika dan spiritual yang menjadi dasar ajaran Islam.

Budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai keislaman dapat menjadi kekuatan utama dalam membangun identitas lembaga pendidikan Islam. Melalui budaya organisasi tersebut, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian yang berakhlak mulia.

Namun demikian, perkembangan era digital membawa berbagai tantangan baru bagi lembaga pendidikan Islam. Nurhabibah, S. dkk. (2023) menunjukkan bahwa kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara manusia belajar, berkomunikasi, serta mengakses informasi secara lebih cepat dan mudah, sehingga proses pembelajaran

tidak lagi terbatas pada ruang kelas dan waktu tertentu, melainkan dapat dilakukan secara daring, fleksibel, dan lintas lokasi. Perubahan tersebut menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tanpa kehilangan nilai-nilai dasar yang menjadi identitasnya.

C. Transformasi Budaya Organisasi di Era Digital

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga melibatkan perubahan pola pikir, nilai, serta budaya kerja dalam organisasi (Norliani et al., 2024). Oleh karena itu, transformasi digital seringkali menuntut adanya perubahan budaya organisasi agar organisasi dapat memanfaatkan teknologi secara optimal.

Menurut Manuel Castells, era digital ditandai dengan munculnya masyarakat jaringan (*network society*) yang ditopang oleh teknologi informasi dan komunikasi. Dalam masyarakat jaringan tersebut, informasi menjadi sumber daya utama yang menentukan daya saing organisasi. Organisasi yang mampu mengelola informasi secara efektif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang masih menggunakan sistem tradisional.

Transformasi digital dalam organisasi pendidikan juga membawa perubahan dalam berbagai aspek manajemen lembaga pendidikan. Proses pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara konvensional kini semakin banyak memanfaatkan teknologi digital seperti platform pembelajaran daring, sistem manajemen pembelajaran, serta media digital interaktif. Perubahan tersebut menuntut lembaga pendidikan untuk mengembangkan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi secara efektif.

Budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi biasanya ditandai dengan adanya keterbukaan terhadap perubahan, kemauan untuk belajar, serta dukungan terhadap inovasi (*BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG INOVASI KERJA Kata*, 2024). Organisasi yang memiliki budaya inovatif cenderung lebih cepat dalam mengadopsi teknologi baru dan mengembangkan berbagai metode kerja yang lebih efisien. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya birokratis dan kaku seringkali mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan transformasi digital.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, transformasi digital perlu dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai religius yang menjadi dasar pengelolaan lembaga. Hal ini penting agar proses modernisasi yang dilakukan tidak menghilangkan identitas dan karakter lembaga pendidikan Islam (Haq, 2025). Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam harus diarahkan pada integrasi antara nilai-nilai Islam dengan pemanfaatan teknologi digital.

Selain itu, transformasi budaya organisasi juga memerlukan dukungan dari kepemimpinan organisasi. Menurut Budi Raharjo (2025) dalam buku *Kepemimpinan Transformasional: Menciptakan Budaya Inovasi dalam Organisasi*, pemimpin yang memiliki visi inovatif dan kemampuan adaptasi yang tinggi dapat menjadi motor penggerak perubahan budaya dalam organisasi, karena mereka mampu membangun visi bersama, memberdayakan karyawan, serta menciptakan komunikasi terbuka untuk mendorong kreativitas dan kolaborasi.

Dalam praktiknya, transformasi budaya organisasi tidak dapat dilakukan secara instan. Perubahan budaya memerlukan proses yang panjang dan melibatkan partisipasi seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, proses transformasi budaya organisasi harus dilakukan secara bertahap melalui strategi yang sistematis dan berkelanjutan.

D. Strategi Transformasi Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam memerlukan strategi yang komprehensif agar perubahan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif. Strategi tersebut harus mencakup berbagai aspek organisasi mulai dari kepemimpinan, sistem manajemen, hingga pengembangan sumber daya manusia (M. Holili1, 2018) .

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah penguatan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui perubahan visi dan nilai organisasi (Anggraeni et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong inovasi dalam organisasi.

Menurut laporan Strategi dan Implementasi Manajemen Inovasi di Institusi Pendidikan (IPQI, 2024), strategi lain yang dapat dilakukan adalah pengembangan budaya inovasi dalam lembaga pendidikan, karena budaya inovasi merupakan budaya organisasi yang mendorong anggota organisasi untuk terus mencari cara-cara baru guna meningkatkan efektivitas kerja melalui pemikiran kreatif, pengusulan ide baru, serta respons positif terhadap perubahan.

Dalam konteks pendidikan, budaya inovasi dapat diwujudkan melalui pengembangan metode pembelajaran kreatif, pemanfaatan teknologi digital, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Selain itu, pengembangan kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam transformasi budaya organisasi. Guru dan tenaga kependidikan perlu memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses pembelajaran (Komma et al., 2020). Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional bagi para pendidik.

Transformasi budaya organisasi juga dapat dilakukan melalui penguatan nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, serta semangat menuntut ilmu merupakan prinsip-prinsip yang dapat menjadi dasar dalam membangun budaya organisasi yang positif (Komma et al., 2020). Integrasi antara nilai-nilai tersebut dengan pemanfaatan teknologi digital dapat menciptakan model pendidikan Islam yang adaptif terhadap perkembangan zaman, karena teknologi membantu memperluas jangkauan pembelajaran dan dakwah Islam, sekaligus memperkuat landasan moral dan spiritual peserta didik dalam konteks kehidupan modern. (Maharani, 2025)

Selain itu, kolaborasi antar lembaga pendidikan juga dapat menjadi strategi penting dalam mempercepat transformasi budaya organisasi. Melalui kerja sama dengan berbagai institusi pendidikan, lembaga pendidikan Islam dapat saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam mengelola transformasi digital, sehingga terbentuk jaringan yang saling memperkuat kapasitas adaptif dan inovatif. [Arifin, Abidin, & Anshori, 2022]. Kolaborasi tersebut juga dapat memperluas akses terhadap sumber daya dan teknologi yang dibutuhkan dalam proses pendidikan.

Dengan menerapkan berbagai strategi tersebut, lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat mengembangkan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, serta tetap berlandaskan pada nilai-nilai keislaman.

E. Implikasi Transformasi Budaya Organisasi terhadap Manajemen Pendidikan

Transformasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam memiliki berbagai implikasi terhadap sistem manajemen pendidikan. Perubahan budaya organisasi dapat

memengaruhi cara lembaga pendidikan merencanakan program, mengelola sumber daya manusia, serta mengembangkan sistem pembelajaran (FITRIA et al., 2024).

Salah satu implikasi penting adalah meningkatnya kebutuhan akan manajemen pendidikan yang lebih fleksibel dan adaptif. Era digital menuntut lembaga pendidikan untuk mampu merespons perubahan secara cepat, sehingga sistem manajemen yang terlalu birokratis menjadi kurang efektif dalam mengelola layanan dan pengambilan keputusan pendidikan. [Wardani & Suci, 2023]

Selain itu, Transformasi budaya organisasi juga mendorong lembaga pendidikan untuk mengembangkan sistem pembelajaran yang lebih inovatif, karena perubahan budaya yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi terbukti meningkatkan kualitas dan kreativitas proses pembelajaran di sekolah. [Rahmawati & Suharto, 2025]. Penggunaan teknologi digital memungkinkan terciptanya berbagai metode pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi peserta didik.

Implikasi lainnya adalah meningkatnya pentingnya kolaborasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam era digital, kerja sama antara berbagai pihak seperti guru, siswa, orang tua, serta masyarakat menjadi semakin penting dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan.

Transformasi budaya organisasi juga dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan jika dikelola dengan baik. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para pendidik dapat bekerja secara lebih produktif dan berkontribusi lebih baik terhadap peningkatan mutu pembelajaran. [Purwaningtias et al., 2024]

Dengan demikian, transformasi budaya organisasi tidak hanya berdampak pada perubahan internal organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa perkembangan era digital membawa perubahan besar pada sistem pengelolaan lembaga pendidikan, tak terkecuali lembaga pendidikan Islam. Perubahan ini menuntut institusi pendidikan untuk mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan tantangan lingkungan pendidikan yang kian rumit. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam menjalani proses transformasi tersebut.

Budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam memiliki ciri khas yang bersumber pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, serta semangat menuntut ilmu. Nilai-nilai ini menjadi landasan dalam membangun sistem pendidikan yang tidak hanya mengejar prestasi akademik, tetapi juga pembentukan karakter peserta didik. Karena itu, transformasi budaya organisasi di era digital perlu dilakukan tanpa mengikis nilai-nilai dasar tersebut.

Proses transformasi budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam dapat diwujudkan melalui penguatan kepemimpinan yang berwawasan ke depan, pengembangan budaya inovatif, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi digital. Dengan memadukan nilai-nilai keislaman dan pemanfaatan teknologi modern, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menciptakan sistem pendidikan yang adaptif, inovatif, serta tetap berpijak pada nilai moral dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Achmad Faried1 , Adiba2 , Satria Danur Dara3, J. (2025). JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Perubahan Budaya Organisasi Melalui Digitalisasi Di SMA Budhi Warman II Jakarta. 5, 420–428.
- Adin, A. M., & Fauzi, S. (2024). Peran Pendidikan Islam dalam Membentuk Generasi Islami. *Tsaqofah*, 4(2), 839–847. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2590>
- Ananda, A., Januarta, A., Hamdani, R. S., Wahyudi, R., Islam, U., Kiai, N., Achmad, H., & Jember, S. (2025). Menciptakan Iklim Sekolah Positif. 1, 1–10.
- Anggraeni, D., Quintania, M., & Pratomo, W. B. (2024). Kepemimpinan Transformasional di Era 4 . 0 dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 63–70. <https://doi.org/10.32502/jimn.v14i1.1328>
- BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG INOVASI KERJA Kata. (2024). 105(3), 129–133.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- FITRIA, N., CHAIRY, A., & FAJRIYATI NAHDIYAH, A. C. (2024). Mengurai Kompleksitas Budaya Organisasi Dalam Konteks Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 136–142. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.257>
- Haq, I. A. (2025). Pendidikan Islam di Masa Awal Kemerdekaan Indonesia: Peran Sejarah dalam Membentuk Identitas Pendidikan Nasional. *Tarikh: Journal of Islamic History and Civilization*, 1(2), 118–134. <https://doi.org/10.61630/tjihc.v1i2.8>
- Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, & Akhmad Mukhlisin. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima : Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274. <https://doi.org/10.61132/bima.v2i3.1071>
- Komma, B., Sabandar, S. Y., & Malissa, M. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Semangat Kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 49–58.
- M. Holili1, S. M. (2018). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman. Academia.Edu*, 34–50. <https://www.academia.edu/download/90222395/5445.pdf>
- Maharani, D. P. (2025). Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Pemanfaatan Teknologi Digital oleh Generasi Z di Era Moderen: Integration of Islamic Values in the Use of Digital Technology by Generation Z in the Modern Era. *DIRASAH: Jurnal Kajian Islam*, 2(1), 94. <https://litera-academica.com/ojs/dirasah/article/view/101%0Ahttps://litera-academica.com/ojs/dirasah/article/download/101/77>
- Nasabiyah, S. N., et al. (2024). Peran Teknologi dan Komunikasi (TIK) dalam Proses Pembelajaran di MA Miftahul Ulum Kedungpanji memahami materi pelajaran dengan lebih baik , serta mempersiapkan mereka menghadapi TIK dalam proses pembelajaran di MA Miftahul Ulum Kedungpanji serta member. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(3), 195–208.
- Norliani, Mike Nurmalia Sari, Muhamad Sigid Safarudin, Rahmat Jaya, Baharuddin, & Aat Ruchiat Nugraha. (2024). <http://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jrpp>, 7 Nomor 3, 10779–10787.
- Rifai, M., Syahputra, M. R., Thaiyibah, A., Mardiana, & Pohan, H. L. (2024). Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(4), 583–593. <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/2750>
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>

- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90–110. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010105>
- Zain, A., & Mustain, Z. (2024). Penguatan Nilai-Nilai Spiritual dan Moralitas di Era Digital melalui Pendidikan Agama Islam. 6(2), 94–103.