



Pengaruh Perubahan Digitalisasi dalam Organisasi Himalika Universitas Semarang

Influence of Digitalization Change in Himalika Organization, University of Semarang

Melani

Universitas Semarang

Fitrotul Afifah

Universitas Semarang

Annisa Putri Sofyan

Universitas Semarang

Alamat: Jl. Soekarno Hatta, RT.7/RW.7, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50196

Korespondensi penulis: melanidewi100@email.com

Abstract. *This study analyzes the influence of digitalization changes in the Himalika Organization by focusing on organizational structure, work procedures, and the use of information technology. The background of this research is the need for organizations to adapt to the development of information technology in the era of globalization. The purpose of this study is to understand the level of acceptance and adaptability of organizational members to digitalization changes, as well as to identify the factors that affect the success of these changes. The method used was a quantitative approach by collecting data through a questionnaire filled out by 67 respondents who were members of the Himalika Organization. The results of this study state that regular changes, improvements, and innovations are important for Himalika in improving operational efficiency, adapting to environmental changes, and creating new solutions. By accepting and responding to change well, willing to accept, Himalika can succeed in this ever-evolving environment.*

Keywords: *Digitalization Change, Himalika Organization, Information Technology, Influence of Change.*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh perubahan digitalisasi dalam Organisasi Himalika dengan memfokuskan pada struktur organisasi, prosedur kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi. Latar belakang penelitian ini adalah adanya kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dalam era globalisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami tingkat penerimaan dan adaptabilitas anggota organisasi terhadap perubahan digitalisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perubahan tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diisi oleh 67 responden yang merupakan anggota Organisasi Himalika. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa perubahan berulang, peningkatan, dan inovatif penting bagi Himalika dalam meningkatkan efisiensi secara operasional, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan menciptakan solusi baru. Dengan menerima dan merespons perubahan dengan baik, mau menerima, Himalika dapat sukses di lingkungan yang terus berkembang ini.

Kata kunci: Perubahan Digitalisasi, Organisasi Himalika, Teknologi Informasi, Pengaruh Perubahan.

LATAR BELAKANG

Organisasi adalah suatu kesatuan sosial menurut sekelompok orang dengan saling berinteraksi dari suatu kelompok yang mengakibatkan setiap anggota mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing. (Rernawan, 2011: 15). Perubahan organisasi mengacu pada setiap

Received: Mei 30, 2024; Accepted: Juni 12, 2024; Published: Agustus 31, 2024;

*Melani, melanidewi100@email.com

perubahan yang terjadi di dalam suatu organisasi, baik itu struktur, proses, budaya, maupun strateginya. Perubahan organisasi itu memainkan peran penting karena dapat membantu organisasi menjadi lebih baik (Lemhanas RI, 2024).

Manfaat utama dari perubahan organisasi adalah meningkatkan kinerja, daya saing, dan keberlanjutan organisasi tersebut. Dengan kata lain, perubahan organisasi dapat membuat organisasi menjadi lebih unggul dan bertahan lama. Saat ini, lingkungan organisasi selalu berubah dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi harus bisa beradaptasi dan berkembang mengikuti perubahan lingkungan yang akan berdampak pada kelangsungan organisasi itu sendiri baik secara langsung ataupun tidak. Perubahan organisasi dapat membantu organisasi menyesuaikan diri dan tetap kompetitif dalam lingkungan yang selalu berubah (Azwar, 2024).

Perubahan dalam organisasi karena globalisasi terjadi karena adanya hubungan yang erat antara organisasi dan perubahan internal di dalamnya. Dengan adanya teknologi informasi, perubahan dalam struktur organisasi dan cara berkomunikasi antar anggota dapat diimbangi. Pemahaman atas visi organisasi dan pemahaman tentang teknologi informasi oleh pimpinan organisasi saling terkait dalam menentukan jenis teknologi informasi yang akan digunakan untuk mengembangkan organisasi. Ketika memilih menggunakan perangkat teknologi informasi tertentu, akan ada perubahan dalam organisasi. Perubahan ini tidak hanya terjadi karena perkembangan teknologi informasi, tetapi juga karena organisasi harus mengikuti perubahan di sekitarnya.

Himalika adalah Organisasi kemahasiswaan eksekutif yang bergerak di tingkat jurusan serta menjadi wadah pemersatu, penampung aspirasi serta pengembangan potensi mahasiswa ilmu komunikasi baik di bidang akademik maupun nonakademik. Himalika (Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi) Universitas Semarang didirikan pada tahun 2006. Tahun ini organisasi himalika memiliki jumlah anggota sebanyak 67 orang. Organisasi ini aktif dalam berbagai kegiatan seperti kegiatan untuk menyiapkan Generasi muda bermental *public speaking* (Himalika USM Gelar Pekoma), mengadakan buka bareng di Panti Asuhan Nurul Ihsan (Himalika USM Tebar Kebaikan dan Kebahagiaan di Bulan Suci Ramadhan), malam keakraban bersama seluruh mahasiswa FTIK, mengadakan kegiatan pengabdian masyarakat, mengadakan program peningkatan *personal branding* (Himalika USM Gelar Kuliah Umum), mengadakan bakti sosial ke Panti Asuhan, dan studi banding ke Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Dian Nuswantoro (mahasiswa.usm.ac.id).

KAJIAN TEORITIS

Perubahan dalam Setiap Organisasi Terdiri dari 2 Tipe yaitu sebagai berikut:

1. Perubahan dalam Struktur Organisasi

a. Perubahan dalam tugas dan kegiatan operasional

Tugas-tugas utama Himalika bisa berubah, misalnya awalnya hanya mengatur suatu kegiatan, sekarang juga terlibat dalam pengembangan proyek baru. Dahulu organisasi-oraganisasi kebanyakan tidak membangun sosial media merek, namun kini banyak oraganisasi yang berbondong-bondong melakukan *branding* sosial media untuk memperluas relasi. Dengan begini tugas dalam organisasi juga mengalami perubahan, jika dulu tidak ada admin sosial media, kini lazimnya suatu organisasi memiliki admin atau spesialis sosial medianya.

b. Perubahan dalam Beban Kerja Organisasi

Ketika organisasi mendapatkan proyek pengabdian masyarakat, maka beban kerja seluruh organisasi akan meningkat, seperti saat perencanaan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi proyek harus ditangani.

2. Perubahan Prosedur Kerja

a. Perubahan Prosedur Kerja dalam Pengambilan Keputusan

Perubahan prosedur ini terjadi pada himalika, contohnya saat ada *event*, panitia akan membuat kaos panitia dengan *design* tertentu untuk tujuan kekompakan. Untuk menentukan design yang akan di pilih, organisasi zaman dahulu kebanyakan akan melakukan pertemuan atau rapat langsung untuk menentukan design mana yang mau di pilih. Namun saat ini, organisasi cenderung akan memanfaatkan fitur polling di *Whatsapp Group* untuk melakukan voting tersebut.

b. Perubahan Prosedur dalam Perencanaan Kegiatan untuk Meningkatkan *Personal Branding*

Dalam meningkatkan *personal branding*, organisasi dapat menggunakan bantuan teknologi untuk promosi melalui media sosial. Contohnya dengan aktif dan membuat konten menarik di berbagai platform seperti *linkedln*, *Instagram*, *Twitter*, dan platform sosial lainnya. Dengan melakukan hal-hal tersebut, memungkinkan banyak orang mengetahui keberadaan organisasi tersebut.

c. Perubahan Prosedur Kerja dalam Pengorganisasian

Contohnya saat melakukan pembukuan keuangan. Sebelum digitalisasi, organisasi cenderung melakukan pembukuan manual dengan buku akuntansi. Kini setelah ada perkembangan teknologi, organisasi beralih cara melakukan pencatatan keuangannya menggunakan *Microsoft Excel* agar lebih praktis.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perubahan

Perubahan organisasi seringkali bertentangan dengan nilai dan keputusan anggota karena terkait dengan budaya organisasi itu sendiri. Perubahan budaya ini memiliki dampak positif dan negatif dalam keberlangsungan organisasi, namun akan berhasil jika setiap orang mau mengubah perilakunya dengan tepat (Putri, 2022). Hal ini tergantung pada faktor apa yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk berubah.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi perilaku meliputi pengetahuan, ketrampilan, kepercayaan, lingkungan dan visi organisasi. Beragam faktor mempengaruhi perubahan perilaku dimaksud diuraikan sebagai berikut (Santosa, 2017):

1. Pengetahuan sangat penting bagi anggota organisasi untuk mengubah cara mereka bekerja. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh anggota organisasi terutama dalam memahami teknologi baru, semakin mudah bagi mereka untuk beradaptasi dengan perubahan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, pengetahuan ditempatkan dengan strategis sebagai syarat penting untuk memajukan cara kerja dan berpikir anggota organisasi.
2. Kepercayaan anggota organisasi mempengaruhi sikap mereka dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Meskipun mereka dapat belajar pengetahuan dan keterampilan baru, penggunaannya dipengaruhi oleh kepercayaan mereka apakah itu akan berguna atau tidak. Dengan kata lain, kepercayaan sulit diubah. Jadi, jika ingin melatih anggota organisasi untuk menggunakan teknologi baru, penting untuk membuat mereka percaya bahwa pelatihan tersebut bermanfaat.
3. Tujuan organisasi ditentukan oleh keputusan bersama para pimpinan organisasi. Tujuan tersebut berasal dari visi masa depan dan nilai-nilai organisasi. Ketika pemimpin organisasi mengusulkan peralihan teknologi, ia harus menjelaskan tujuan peralihan tersebut dengan jelas dan dipastikan untuk kebaikan organisasi, agar bisa diterima dan tidak menyebabkan kebingungan di antara anggota organisasi.
4. Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota himpunan. Contohnya, jika pemimpin himpunan memberikan teladan yang baik, itu akan mempengaruhi perilaku

anggota. Jika anggota melihat masa depan organisasi yang cerah, itu juga akan memotivasi mereka untuk berubah ke arah yang lebih baik. Jika lingkungan organisasi memiliki prospek bagus dalam perkembangan teknologinya, dapat mempengaruhi perubahan perilaku anggotanya dalam memahami teknologi dengan baik.

5. Keterampilan fisik dan non-fisik. Keterampilan fisik adalah keterampilan seperti menggunakan komputer, mesin, maupun alat-alat lainnya. Hal ini di anggap penting, karena tanpa keterampilan, mereka tidak bisa mengoperasikan ataupun melakukan digitalisasi dengan baik. Lalu untuk keterampilan non-fisik adalah keterampilan untuk merencanakan, memecahkan masalah, dan berkomunikasi. Hal ini akan mendukung keterampilan fisik agar bermanfaat maksimal.

Ciri-ciri dari Organisasi (Santosa, 2017):

1. Adanya Struktur Kepemimpinan yang Jelas
Dalam organisasi, terdapat pimpinan yang memberikan arahan dan bawahan yang melaksanakan tugas. Pembagian peran dan tanggung jawab ini memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif.
2. Adanya Kerjasama yang Terstruktur
Organisasi terdiri dari kumpulan orang yang bekerja sama, kerjasama ini dilakukan secara teratur dengan aturan dan norma yang disepakati bersama.
3. Adanya Tujuan Bersama
Setiap organisasi memiliki tujuan atau sasaran yang ingin dicapai bersama. Tujuan ini menjadi panduan dan motivasi bagi seluruh anggota organisasi.
4. Adanya Sasaran yang Terukur
Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi secara lebih spesifik dan dapat diukur, sasaran ini berfungsi sebagai tolak ukur untuk menilai keberhasilan organisasi.
5. Adanya Aturan yang Wajib Dipatuhi
Organisasi memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya. Aturan ini dibuat untuk menjaga ketertiban, kelancaran, dan efektivitas dalam bekerja.
6. Adanya Delegasi Wewenang dan Koordinasi Tugas
Terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam organisasi. Hal ini memungkinkan koordinasi tugas-tugas antar anggota dapat berjalan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Metode ini merupakan teknik atau prosedur penelitian dengan hasil berupa angka dan sejumlah data untuk mempelajari suatu kelompok orang. Peneliti memilih orang-orang yang merupakan anggota organisasi yang diteliti, kemudian menganalisis data yang didapat (Sugiyanto, 2009:13). Subjek pada penelitian ini, yaitu Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (Himalika) Universitas Semarang.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka dengan menggunakan penelitian studi literatur. Pengolahan data diawali dengan mencari data dan setelah mengumpulkan data sesuai dengan topik penelitian, peneliti menganalisis data yang didapatkan dari berbagai sumber baik jurnal, buku, media, dan sumber-sumber lainnya.

Penelitian ini juga didukung menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarakan kepada 67 responden yang merupakan anggota Organisasi Himalika. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup (C), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Kuesioner tersebut terbagi menjadi tiga bagian yang berkaitan dengan variabel perubahan berulang, perubahan peningkatan, dan perubahan inovatif. Tujuannya untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap perubahan digitalisasi dalam organisasi.

Setiap bagian akan berisi pernyataan yang harus dinilai oleh responden. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner akan dirancang untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap perubahan digitalisasi dalam organisasi Himalika universitas semarang. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh perubahan digitalisasi terhadap struktur organisasi, prosedur kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam Himalika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan Berulang

Perubahan berulang merupakan perubahan yang direncanakan dan dibangun melalui proses organisasi. Dalam konteks Himalika, perubahan berulang mengacu pada penyesuaian terjadwal dan berulang yang berdampak pada rutinitas sehari-hari anggota. Contohnya,

perubahan jadwal rapat, pembaruan sistem administrasi, dan pengenalan platform digital baru (Santoso, 2017).

Walau terkesan kecil, perubahan berulang berperan penting dalam menjaga relevansi dan daya saing organisasi. Dengan perubahan berulang secara terencana dan terstruktur, Himalika dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Contohnya, pergeseran pertemuan dari offline ke format online dapat menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas. Penerapan platform digital baru juga mempermudah pengelolaan data dan meningkatkan kolaborasi antar anggota.

Perubahan berulang tidak hanya pada aspek operasional, tetapi juga mencakup kebijakan organisasi, struktur organisasi, dan sistem penilaian kinerja. Dengan penyesuaian secara berkala, perubahan ini dimaksudkan untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan tugas atau *Job description* (Marlapa, 2018:9). Himalika (Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi) dapat memastikan bahwa organisasinya akan selalu relevan dengan kebutuhan anggotanya dan mengikuti perkembangan teknologi sesuai tuntutan zaman. Pada intinya, perubahan berulang merupakan kunci bagi Himalika untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Perubahan Berulang					
Pernyataan	Persentase Jawaban				
	SS	S	C	TS	STS
Saya merasa nyaman dengan perubahan jadwal rapat yang menggabungkan tatap muka offline dan bergabung melalui zoom meeting	16,7 %	60%	16,7%	3,3%	3,3%
Perubahan jadwal rapat hybrid (offline dan zoom meeting) memudahkan saya untuk berpartisipasi dalam pertemuan	23,3 %	66,7%	10%	-	-
Saya percaya bahwa perubahan jadwal rapat hybrid (offline dan zoom meeting) meningkatkan efisiensi waktu dalam organisasi	23,3 %	53,3%	20%		3,3%
Saya merasa terbantu dengan adanya perubahan jadwal rapat yang dijadwalkan secara teratur dan dapat diakses melalui platform digital.	16,7 %	66,7%	13,3%	3,3%	-
Menurut saya, perubahan jadwal rapat hybrid (offline dan zoom meeting) memberikan fleksibilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas sehari-hari	40%	40%	16,7%	3,3%	-

Berdasarkan tabel perubahan berulang, sebanyak 16.7% responden sangat setuju dan 60% responden setuju bahwa mereka merasa nyaman dengan perubahan tersebut. Selanjutnya, 23.3% responden sangat setuju dan 66.7% responden setuju bahwa perubahan jadwal rapat *hybrid* memudahkan mereka dalam pertemuan. Terkait efisiensi waktu, 23.3% responden sangat setuju dan 53.3% responden setuju bahwa perubahan jadwal rapat *hybrid* meningkatkan efisiensi waktu organisasi.

Selain itu, 16.7% responden sangat setuju dan 66.7% responden setuju bahwa mereka terbantu dengan adanya perubahan jadwal rapat yang teratur dan dapat diakses melalui platform digital. Terakhir, 40% responden sangat setuju dan 40% responden setuju bahwa perubahan jadwal rapat *hybrid* memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Keseluruhan menunjukkan dukungan yang kuat dari responden terhadap perubahan berulang yang dilakukan di Himalika.

Disimpulkan pula bahwa perubahan berulang yang dilakukan di organisasi Himalika mendapatkan dukungan yang kuat dari responden. Sebagian besar responden merasa nyaman dengan perubahan tersebut dan merasa terbantu dengan adanya perubahan jadwal rapat yang dijadwalkan secara teratur dan dapat diakses melalui platform digital.

Selain itu, perubahan jadwal rapat *hybrid* juga dianggap memudahkan partisipasi dalam pertemuan dan meningkatkan efisiensi waktu dalam organisasi. Fleksibilitas yang diberikan oleh perubahan ini juga dianggap penting dalam menjalankan tugas sehari-hari. Secara keseluruhan, hasil kuisisioner menunjukkan bahwa perubahan berulang di Himalika mendapatkan dukungan positif.

Perubahan Peningkatan

Di era modern ini, digitalisasi telah menjadi salah satu pendorong utama perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi mahasiswa (Schwab, 2016). Himalika Universitas Semarang, sebagai organisasi mahasiswa yang dinamis dan progresif, tidak luput dari dampak perubahan digital. Digitalisasi bukan hanya tentang mengadopsi teknologi baru, tetapi juga tentang merubah cara kita bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi. Digitalisasi telah membawa berbagai perubahan signifikan dalam organisasi Himalika. Digitalisasi memudahkan komunikasi internal dan eksternal. Dengan adanya Platform komunikasi digital seperti *WhatsApp*, *Zoom*, dan *Google Meet*, anggota Himalika dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan lebih efisien, tanpa terbatas oleh ruang dan waktu.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi digital dalam kegiatan Himalika telah memberikan manfaat yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam penggunaan teknologi digital telah meningkatkan efisiensi kerja, akurasi pendataan, kualitas acara, serta reputasi dan citra organisasi. Dengan mengadopsi teknologi digital secara efektif, Himalika mampu meningkatkan kinerja dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi peserta acara, sehingga memperkuat posisi mereka di industri yang terus berkembang ini.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Perubahan Peningkatan					
Pernyataan	Persentase Jawaban				
	SS	S	C	TS	STS
Saya percaya bahwa penerapan teknologi digital dalam kegiatan Himalika dapat meningkatkan efisiensi kerja	26,7%	56,7%	16,7%	-	-
Menurut saya, penggunaan sistem penjualan tiket online pada proker bertiket dapat meningkatkan akurasi dan kecepatan pendataan	46,7%	43,3%	10%	-	-
Saya merasa penerapan teknologi digital dalam Himalika telah meningkatkan kualitas acara yang diselenggarakan	23,3%	66,7%	10%	-	-
Saya merasa bahwa peningkatan kualitas acara melalui penerapan teknologi digital dapat meningkatkan reputasi dan citra organisasi Himalika	26,7%	70%	3,3%	-	-
Menurut saya, Himalika dapat dengan baik melakukan peningkatan kualitas organisasi melalui penerapan teknologi digital tanpa terkendala	20%	43,3%	33,3%	3,3%	-

Sebanyak 26.7% responden sangat setuju dan 56.7% responden setuju bahwa penerapan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi kerja Himalika. Selanjutnya, 46.7% responden sangat setuju dan 43.3% responden setuju sistem penjualan tiket online dapat meningkatkan akurasi dan kecepatan pendataan dalam proker ber tiket. Terkait peningkatan kualitas acara, 23.3% responden sangat setuju dan 66.7% responden setuju bahwa penerapan teknologi digital telah meningkatkan kualitas acara yang diselenggarakan.

Selain itu, 26.7% responden sangat setuju dan 70% responden setuju peningkatan kualitas acara dapat meningkatkan reputasi dan citra organisasi Himalika. Terakhir, 20%

responden sangat setuju dan 43.3% responden setuju bahwa Himalika dapat dengan baik melakukan peningkatan kualitas organisasi melalui penerapan teknologi digital. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan dukungan yang kuat dari responden terhadap perubahan peningkatan melalui penerapan teknologi digital di Himalika.

Disimpulkan bahwa penerapan teknologi digital dalam Himalika telah memberikan manfaat yang signifikan. Penggunaan teknologi digital meningkatkan efisiensi kerja, akurasi pendataan, kualitas acara, serta reputasi organisasi. Dengan mengadopsi teknologi digital secara efektif, Himalika mampu meningkatkan kinerja dan memberikan pengalaman baik bagi peserta acara, dan memperkuat posisi mereka di industri ini.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Perubahan Inovatif					
Pernyataan	Persentase Jawaban				
	SS	S	C	TS	STS
Saya merasa adopsi ide-ide inovatif dalam pengembangan program baru di Himalika berguna untuk kemajuan organisasi	26,7%	70%	3,3%	-	-
Saya merasa adanya inovasi dalam hal penggunaan teknologi digital berguna untuk memperkaya pengalaman anggota Himalika	36,7%	56,7%	6,7%	-	-
Saya merasa pelatihan konten kreator dan social media specialist dapat meningkatkan kreativitas anggota dalam beradaptasi dengan perkembangan digital	43,3%	56,7%	-	-	-
Saya setuju untuk terus memperbarui dan meningkatkan program kerja Himalika agar selalu relevan dengan perkembangan teknologi saat ini	43,3%	46,7%	10%	-	-
Saya kecewa dengan sikap statis terhadap perubahan, padahal inovasi yang dapat membawa kemajuan bagi Himalika	10%	56,7%	16,7%	16,7%	-

Perubahan Inovatif

Perubahan digital meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan teknologi baru dan mendorong inovasi dengan solusi digital dalam pendidikan. Inovasi ini meningkatkan keterampilan dan kompetensi, yang merupakan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian (Nwankpa, 2016) dan

(Kurniawan, 2021) bahwa perubahan inovasi digital mempengaruhi performa organisasi dan menimbulkan masalah serius yang terus diperhatikan.

Transformasi digital dan inovasi (Hanelt, 2021), memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan kekuatan teknologi digital untuk mengakses informasi dan data, menciptakan cara kerja baru, dan mendorong kreativitas. Dengan kata lain, transformasi digital dapat membantu organisasi belajar dan bekerja lebih efisien.

Transformasi digital adalah proses perubahan yang didorong oleh teknologi digital dan inovasi. Perubahan ini mendorong organisasi untuk terus berkembang dan maju. Contohnya, dalam pendidikan, pembelajaran daring tidak hanya membuka peluang baru, namun juga tantangan baru. Penting bagi institusi pendidikan untuk mengelola transformasi digital dengan baik agar dapat meningkatkan layanan bagi siswa dan orang tua, meningkatkan efisiensi, dan mencapai keunggulan kompetitif (Gurbaxani & Dunkle, 2019). Berdasarkan tabel perubahan inovatif di atas, sebanyak 70% responden setuju bahwa hal tersebut berguna untuk kemajuan organisasi. Selain itu, 56.7% responden juga merasa bahwa adanya inovasi dalam penggunaan teknologi digital berguna untuk memperkaya pengalaman anggota Himalika. Pada pernyataan selanjutnya, 43.3% responden sangat setuju dan 56.7% responden setuju bahwa pelatihan konten kreator dan *social media specialist* dapat meningkatkan kreativitas anggota dalam beradaptasi dengan perkembangan digital.

Lebih lanjut, 43.3% responden sangat setuju dan 46.7% responden setuju untuk terus memperbarui dan meningkatkan program kerja Himalika agar selalu relevan dengan perkembangan teknologi saat ini. Meskipun demikian, terdapat 16.7% responden yang merasa netral dan 16.7% responden tidak setuju dengan sikap statis terhadap perubahan, padahal inovasi dapat membawa kemajuan bagi Himalika. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan dukungan terhadap perubahan inovatif di Himalika.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel perubahan berulang, perubahan peningkatan, dan perubahan inovatif, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan dukungan terhadap perubahan yang terjadi di Himalika. Dalam variabel perubahan berulang, mayoritas responden merasa nyaman dengan perubahan jadwal rapat yang menggabungkan tatap muka offline dan zoom meeting, serta melihat manfaat dalam fleksibilitas yang diberikannya.

Pada variabel perubahan peningkatan, responden mengakui manfaat penggunaan teknologi digital dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas acara di Himalika. Di sisi lain,

variabel perubahan inovatif menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap adopsi ide-ide inovatif dan pelatihan konten kreator dapat membantu kemajuan organisasi dan meningkatkan kreativitas anggota. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden memberikan dukungan positif terhadap perubahan yang terjadi di Himalika, baik dalam aspek berulang, peningkatan, maupun inovatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh perubahan digitalisasi dalam organisasi Himalika Universitas Semarang, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, digitalisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perubahan dalam struktur organisasi. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, organisasi perlu mengikuti perkembangan tersebut untuk tetap relevan dan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan perangkat digital dalam Himalika telah menghasilkan perubahan dalam struktur organisasi dan cara berkomunikasi antar anggota. Hal ini memungkinkan penyesuaian tugas, kegiatan operasional, dan perencanaan yang efisien.

Kedua, faktor-faktor internal seperti pengetahuan, kepercayaan, dan visi organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku anggota organisasi terkait perubahan. Pengetahuan yang memadai mempermudah adaptasi terhadap perubahan tugas dan lingkungan kerja baru. Kepercayaan anggota terhadap manfaat dari perubahan tersebut juga menjadi faktor penentu dalam penggunaan pengetahuan dan keterampilan yang baru. Selain itu, visi organisasi yang jelas dan tujuan yang terdefinisi dengan baik menciptakan lingkungan yang produktif dan inovatif.

Ketiga, perubahan berulang penting dalam menjaga relevansi dan daya saing organisasi. Melalui perubahan berulang yang terencana dan terstruktur, Himalika dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Misalnya, penggunaan platform digital baru dan penyesuaian kebijakan organisasi dapat membawa manfaat seperti peningkatan produktivitas dan kolaborasi antar anggota. Perubahan berulang juga mencakup penyesuaian struktur organisasi dan sistem penilaian kinerja untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan anggota dan tuntutan zaman.

Dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan dan inovatif sangat penting. Perubahan peningkatan membantu perkembangan, sementara inovatif menciptakan solusi baru. Dengan

menerima dan merespons perubahan dengan baik, kita bisa berkembang dan sukses. Penting untuk terus belajar, berinovasi, dan siap menghadapi perubahan. Semoga jurnal ini memberikan inspirasi untuk terus maju dan beradaptasi di era yang terus berubah.

Himalika perlu terus beradaptasi dengan perubahan digitalisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi dan pengalaman anggota-anggotanya. Dengan menerapkan perubahan yang terencana dan inovatif, Himalika dapat memperkuat posisinya dan mencapai keunggulan kompetitif di lingkungan yang terus berkembang.

Menunjukkan pentingnya adaptasi organisasi mahasiswa terhadap perkembangan teknologi di era digital. Dalam mewujudkan perubahan yang efektif, Himalika perlu memahami bahwa perubahan adalah hal yang biasa terjadi dan melibatkan transisi dari keadaan sebelumnya menuju keadaan baru. Perubahan dan pengembangan organisasi bukan sekadar pilihan, melainkan kebutuhan yang harus dilakukan secara berulang dan berkelanjutan untuk menjaga responsivitas terhadap tuntutan lingkungan dan kebutuhan internal yang terus berkembang. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan perubahan adalah perubahan mindset. Dengan mengubah cara pandang dan pola pikir anggota organisasi, Himalika dapat menciptakan lingkungan yang lebih adaptif dan fleksibel. Perubahan pola pikir tidak hanya berdampak pada tiap pribadi, tetapi juga pada kinerja kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan yang terus berlangsung di lingkungannya akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Anandita, S. L., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh perubahan digitalisasi, kesenjangan digital dan transformasi terhadap efektivitas perusahaan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(1), 50-59.
- Driving organizational change through digitalization. (n.d.). CEO Insights Asia. <https://www.ceoinsightsasia.com/industry-insider/driving-organizational-change-through-digitalization-nwid-10368.html>
- Hariyanti, & Prahastiwi, E. D. (2021). Perubahan dan perkembangan organisasi serta hubungannya dengan kinerja guru PAUD. *Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 05(02), 150-160.
- Himalika USM studi banding ke HM Ilkom UDINUS. (n.d.). USM Mahasiswa. <https://mahasiswa.usm.ac.id/himalika-usm-studi-banding-ke-hm-ilkom-udinus/>

- Konsep manajemen perubahan organisasi. (n.d.). Lemhannas. <https://www.lemhannas.go.id/index.php/publikasi/perubahan-berkelanjutan/sudut-pandang/2211-konsep-manajemen-perubahan-organisasi>
- Mantik, H. (2020). Mencermati era digital dalam organisasi. *Ishiqah Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf*.
- Marlapa, E. (2018). *Modul manajemen perubahan*. <https://karyailmiah1.mercubuana.ac.id>
- Mayasari, A. (2023). Peran transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja organisasi pada sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta. *Journal on Education*, 05(04), 16659-16672.
- Pengertian penelitian kuantitatif. (n.d.). UMA Bakri. <https://bakri.uma.ac.id/pengertian-penelitian-kuantitatif/>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, XVIII(1), 143-154.
- Santosa, L. P., Osrin, R. P., & Ringo, D. M. T. (2017). Manajemen perubahan pada sebuah organisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi. *Forum Ilmiah*, 14(3), 267-268.