

Outline Journal of Community Development

Journal homepage: <https://journal.outlinepublisher.com/index.php/OJCD>

Socialization of Digital Leadership Capacity Building and Adaptive Organizational Culture for Educators in the Era of Education 4.0 at Bandung Percut Sei Tuan High School

Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Digital Leadership dan Budaya Organisasi Adaptif bagi Tenaga Pendidik di Era Pendidikan 4.0. Di SMA Bandung Percut Sei tuan

Fahmi Ashari S. Sihaloho^{1*}, Putri Mauliza², Henny Purnama Dewi³, Nabila Tijani Tharifah⁴

¹Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

^{2,3}Kewirausahaan, Universitas Battuta, Indonesia

¹Akuntansi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Correspondence: fahmiashari@unimed.ac.id

Keyword

*Digital Leadership,
Adaptive Organizational Culture,
Education 4.0,
Teacher Competence,
School Transformation.*

Abstract

The rapid advancement of the Education 4.0 era necessitates a fundamental transformation in the role of educators from conventional instructors to digital leaders capable of managing change, yet significant challenges persist regarding the readiness of human resources and the existence of rigid organizational cultures that resist technological integration. This community service activity aims to enhance the capacity of digital leadership and foster an adaptive organizational culture among educators at Senior High School Bandung Percut Sei Tuan. The implementation method utilized a participatory training approach involving thirty-five educators and administrative staff, encompassing needs assessment surveys, interactive workshops, conflict management simulations, and the formulation of follow-up plans for digital innovation. The effectiveness of the program was evaluated through a comparative analysis of pre-test and post-test scores as well as participant satisfaction assessments. The results indicated a significant increase in cognitive competence, marked by a rise in the average understanding score from 51.4 to 80.1, with the highest improvement observed in the aspect of digital leadership strategies at 62 percent. Qualitatively, the activity successfully minimized teacher resistance to technology and cultivated a culture of intergenerational collaboration through reverse mentoring initiatives. It is concluded that this socialization serves as an effective strategic step in preparing the mental readiness and work culture of the school to face the dynamics of sustainable digital transformation.

PENDAHULUAN

Era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Pergeseran paradigma dari pendidikan konvensional menuju Pendidikan 4.0 menuntut adanya integrasi teknologi digital yang masif dalam proses pembelajaran. Pendidikan 4.0 tidak hanya berbicara tentang penggunaan komputer atau internet di kelas, tetapi lebih kepada bagaimana menciptakan ekosistem belajar yang terhubung, cerdas, dan personal (Fisk, 2020). Fenomena ini memaksa institusi pendidikan untuk beradaptasi dengan cepat agar tidak tertinggal oleh laju perkembangan zaman yang eksponensial.

Di Indonesia, tantangan implementasi Pendidikan 4.0 masih sangat terasa, terutama terkait kesiapan sumber daya manusia. Masih banyak tenaga pendidik yang memandang teknologi hanya sebagai alat bantu (tools), bukan sebagai enabler yang mampu mengubah metode pedagogi menjadi lebih efektif. Kesenjangan kompetensi digital antara guru dan siswa yang notabene adalah digital natives sering kali menciptakan hambatan komunikasi dalam proses transfer ilmu pengetahuan (Setiawan, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kapasitas guru menjadi agenda mendesak yang tidak bisa ditunda lagi.

Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai jenjang pendidikan yang mempersiapkan siswa menuju perguruan tinggi atau dunia kerja, memegang peran strategis dalam mencetak generasi unggul. SMA dituntut untuk tidak hanya meluluskan siswa yang pintar secara akademik, tetapi juga memiliki literasi digital dan keterampilan abad 21. Tuntutan ini secara otomatis memberikan beban tanggung jawab yang lebih besar kepada guru dan staf pengajar untuk terus melakukan upgrading diri (Mulyasa, 2021).

Namun, transformasi digital di sekolah tidak akan berjalan sukses tanpa adanya kepemimpinan yang kuat. Di sinilah konsep Digital Leadership atau kepemimpinan digital menjadi sangat relevan. Digital Leadership bukan sekadar kemampuan kepala sekolah atau guru dalam menggunakan aplikasi, melainkan kemampuan strategis untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mengelola perubahan budaya kerja menuju digitalisasi (Sheninger, 2019). Pemimpin digital harus mampu memvisualisasikan masa depan sekolah di tengah gempuran teknologi.

Sayangnya, pemahaman mengenai urgensi Digital Leadership di kalangan tenaga pendidik masih belum merata. Banyak guru yang merasa bahwa urusan kepemimpinan dan strategi digital adalah tanggung jawab kepala sekolah atau tim IT semata. Padahal, dalam konteks Pendidikan 4.0, setiap guru adalah pemimpin di kelasnya masing-masing yang harus mampu mengambil keputusan berbasis data dan teknologi (Zulkaida, 2020). Ketidaksiapan mental guru untuk menjadi pemimpin digital sering kali menjadi penghambat utama inovasi di sekolah.

Selain aspek kepemimpinan, elemen krusial lainnya yang menentukan keberhasilan transformasi sekolah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh warga sekolah. Budaya yang kaku, birokratis, dan resisten terhadap perubahan akan mematikan benih-benih inovasi yang mencoba tumbuh. Sebaliknya, sekolah membutuhkan budaya organisasi yang adaptif (Schein, 2017).

Budaya organisasi adaptif dicirikan oleh fleksibilitas, keterbukaan terhadap ide baru, dan kemauan untuk belajar secara terus-menerus (continuous learning). Dalam budaya ini, kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai kegagalan yang memalukan. Lingkungan kerja yang adaptif memungkinkan tenaga pendidik untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru tanpa rasa takut akan sanksi sosial atau administratif (Robbins & Judge, 2019).

Namun, mengubah budaya organisasi yang sudah mengakar bukanlah pekerjaan mudah. Banyak sekolah di Indonesia yang masih terjebak dalam zona nyaman dengan pola kerja konvensional yang sudah berjalan puluhan tahun. Resistensi atau penolakan terhadap perubahan sering muncul karena adanya ketakutan akan ketidakmampuan beradaptasi dengan sistem baru. Hal ini diperkuat oleh studi yang menyebutkan bahwa kegagalan transformasi digital di sekolah 70% disebabkan oleh faktor manusia dan budaya, bukan faktor teknologi (Wibowo, 2022).

SMA Bandung Percut Sei Tuan, yang berlokasi di wilayah penyangga Kota Medan, merupakan salah satu institusi pendidikan yang menghadapi dinamika tersebut. Sebagai sekolah swasta yang harus bersaing dengan sekolah-sekolah negeri maupun swasta lainnya, SMA Bandung Percut Sei Tuan menyadari pentingnya peningkatan kualitas layanan pendidikan. Lokasinya yang strategis di kawasan padat penduduk menjadikan sekolah ini memiliki potensi besar, namun juga tantangan yang kompleks dalam hal manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terlihat bahwa sebagian besar tenaga pendidik di SMA Bandung Percut Sei Tuan sudah memiliki kemampuan dasar dalam mengoperasikan perangkat digital. Namun, kemampuan tersebut belum dioptimalkan menjadi sebuah strategi pembelajaran yang komprehensif. Penggunaan teknologi masih bersifat teknis operasional, belum menyentuh ranah strategis yang merupakan inti dari Digital Leadership (Santoso, 2023).

Selain itu, budaya kerja di lingkungan sekolah masih cenderung administratif dan menunggu instruksi (top-down). Inisiatif untuk melakukan inovasi digital secara mandiri dari para guru masih perlu didorong lebih kuat. Budaya organisasi adaptif yang diharapkan belum sepenuhnya terbentuk, terlihat dari masih adanya keraguan guru untuk meninggalkan metode ceramah konvensional dan beralih ke blended learning atau metode berbasis proyek digital (Putra & Haryanto, 2023).

Kondisi ini jika dibiarkan akan berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan. Siswa yang dididik dengan pola pikir lama akan kesulitan bersaing di dunia kerja yang serba cepat dan disruptif. Oleh karena itu, diperlukan intervensi eksternal untuk membantu sekolah mempercepat proses adaptasi ini. Intervensi tersebut dapat berupa sosialisasi dan pendampingan yang intensif kepada para tenaga pendidik.

Pentingnya sinergi antara Digital Leadership dan budaya organisasi adaptif tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan digital yang kuat akan mampu membentuk budaya yang adaptif, dan sebaliknya, budaya yang adaptif akan melahirkan pemimpin-pemimpin digital baru di setiap lini organisasi. Hubungan resiprokal ini harus dipahami oleh seluruh elemen sekolah, mulai dari yayasan, kepala sekolah, hingga guru (Bass & Avolio, 2020).

Kegiatan sosialisasi ini hadir sebagai respons atas kebutuhan tersebut. Kegiatan ini dirancang untuk membuka wawasan tenaga pendidik mengenai pentingnya mindset digital dan kelincahan berorganisasi. Melalui sosialisasi ini, diharapkan terjadi perubahan pola pikir (mindset shift) dari sekadar pengguna teknologi menjadi penggerak teknologi.

Sosialisasi ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa Digital Leadership mencakup kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan berpikir kritis. Guru harus mampu memimpin siswa untuk menavigasi lautan informasi di internet, memilah berita hoaks, dan memanfaatkan konten digital untuk pengembangan diri. Kemampuan inilah yang menjadi indikator utama kompetensi guru di era Pendidikan 4.0 (Hamzah, 2021).

Lebih jauh, kegiatan ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi antar guru dalam membangun budaya adaptif. Budaya adaptif tidak bisa dibangun sendirian; ia membutuhkan kerja sama tim (teamwork) yang solid. Guru senior dan guru junior harus saling berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Guru muda yang lebih lincah secara teknologi dapat menjadi mentor bagi guru senior, sementara guru senior dapat membagikan pengalaman pedagogisnya (Mentari, 2022).

Dalam konteks SMA Bandung Percut Sei Tuan, penguatan kapasitas ini juga diharapkan dapat meningkatkan daya saing sekolah. Orang tua siswa di era sekarang semakin kritis dalam memilih sekolah. Mereka cenderung mencari sekolah yang tidak hanya bagus gedungnya, tetapi juga maju sistem pembelajarannya. Sekolah yang memiliki guru-guru dengan kapasitas kepemimpinan digital yang baik akan memiliki nilai jual lebih di mata masyarakat (Kotter, 2018).

Kegiatan ini juga sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui program Merdeka Belajar yang mendorong guru untuk menjadi Guru Penggerak. Guru Penggerak adalah manifestasi dari Digital Leader yang mampu menggerakkan ekosistem pendidikan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, materi sosialisasi disesuaikan dengan indikator-indikator kompetensi yang diharapkan oleh kementerian pendidikan (Kemendikbud Ristek, 2022).

Permasalahan yang sering terjadi adalah sosialisasi semacam ini sering kali hanya berhenti pada tataran teori tanpa tindak lanjut nyata. Oleh sebab itu, kegiatan ini menekankan pada aspek praktis dan reflektif. Tenaga pendidik diajak untuk merefleksikan gaya mengajar dan budaya kerja mereka selama ini, serta merumuskan langkah kecil apa yang bisa segera dilakukan untuk berubah.

Selain itu, kesenjangan pemahaman mengenai "adaptif" sering disalahartikan sebagai "mengikuti arus tanpa prinsip". Padahal, budaya adaptif berarti mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tanpa kehilangan jati diri dan nilai luhur pendidikan. Penjelasan mengenai batasan dan etika digital juga menjadi bagian integral dari latar belakang kegiatan ini (Widoyoko, 2021).

Fokus pada SMA Bandung Percut Sei tuan juga didasari oleh potensi wilayah Percut Sei Tuan yang sedang berkembang pesat. Sebagai wilayah penyangga, sekolah-sekolah di daerah ini memiliki peran vital dalam menyerap siswa yang tidak tertampung di pusat kota. Kualitas pendidikan di daerah penyangga harus setara dengan di kota besar agar terjadi pemerataan kualitas pendidikan nasional (BPS Deli Serdang, 2023).

Kegiatan sosialisasi ini juga mencoba mengurai benang kusut terkait beban administrasi guru yang sering dijadikan alasan untuk tidak berinovasi. Dengan Digital Leadership, guru diajarkan bagaimana teknologi justru bisa memangkas waktu administrasi sehingga mereka bisa lebih fokus pada pengembangan siswa. Efisiensi kerja adalah salah satu ciri dari budaya organisasi yang adaptif.

Urgensi lain dari kegiatan ini adalah untuk mempersiapkan mental tenaga pendidik menghadapi ketidakpastian masa depan (VUCA world). Pandemi COVID-19 telah mengajarkan bahwa perubahan bisa datang tiba-tiba. Sekolah yang memiliki budaya adaptif dan kepemimpinan digital yang kuat terbukti lebih tangguh (resilient) dalam menghadapi krisis dibandingkan sekolah yang kaku (Hargreaves, 2021).

Dengan demikian, kegiatan sosialisasi ini bukan hanya sekadar transfer pengetahuan, melainkan sebuah upaya capacity building atau pengembangan kapasitas kelembagaan. Diharapkan setelah kegiatan ini, SMA Bandung Percut Sei tuan dapat menjadi role model atau sekolah percontohan bagi sekolah-sekolah lain di sekitarnya dalam hal penerapan manajemen sekolah berbasis digital dan budaya adaptif.

Berdasarkan uraian permasalahan dan urgensi di atas, maka kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul "Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Digital Leadership dan Budaya Organisasi Adaptif bagi Tenaga Pendidik di Era Pendidikan 4.0 di SMA Bandung Percut Sei tuan" menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Kegiatan ini diharapkan menjadi katalisator perubahan positif demi terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan zaman.

METODE

Waktu dan Lokasi Kegiatan Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di SMA Bandung Percut Sei Tuan, yang beralamat di Jalan Makmur, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih berdasarkan analisis situasi yang menunjukkan perlunya penguatan kompetensi digital bagi tenaga pendidik di wilayah penyangga kota Medan. Rangkaian kegiatan sosialisasi dan pendampingan ini dilaksanakan selama dua hari efektif, yaitu pada tanggal 15 hingga 16 November 2025.

Waktu pelaksanaan dipilih pada jeda semester ganjil agar tidak mengganggu proses belajar mengajar (PBM) reguler di kelas.

Khalayak Sasaran Khalayak sasaran atau partisipan utama dalam kegiatan ini adalah seluruh tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf tata usaha) di lingkungan SMA Bandung Percut Sei Tuan. Jumlah total peserta yang mengikuti kegiatan ini adalah sebanyak 35 orang. Partisipan terdiri dari guru mata pelajaran lintas bidang studi, mulai dari guru senior hingga guru pemula. Pelibatan seluruh elemen sekolah ini bertujuan untuk menciptakan kesamaan persepsi (*shared vision*) mengenai pentingnya transformasi digital yang menyeluruh, bukan parsial (Sallis, 2018).

Pendekatan Pelaksanaan Metode pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *Participatory Action Research (PAR)* yang dimodifikasi menjadi model pelatihan partisipatif. Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan aktif peserta dalam mengidentifikasi masalah digital di sekolah mereka dan merumuskan solusinya bersama-sama (Mani, 2021). Strategi penyampaian materi menggunakan prinsip *Andragogi* (pembelajaran orang dewasa), di mana peserta dianggap sebagai individu yang memiliki pengalaman, sehingga metode ceramah dikurangi dan digantikan dengan diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi (Knowles et al., 2020).

Tahapan Kegiatan Untuk menjamin keberhasilan tujuan kegiatan, pelaksanaan dibagi menjadi tiga tahapan utama yang saling berkesinambungan, yaitu:

1. Tahap Persiapan (Pra-Kegiatan) Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan survei pendahuluan dan wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Bandung Percut Sei Tuan. Tujuannya adalah untuk melakukan *Need Assessment* atau analisis kebutuhan guna memotret kondisi riil literasi digital dan budaya organisasi yang sedang berjalan (Sugiyono, 2021). Tim juga menyusun materi sosialisasi yang relevan dengan tantangan Pendidikan 4.0, serta menyiapkan instrumen evaluasi berupa kuesioner pre-test untuk mengukur pemahaman awal peserta.
2. Tahap Pelaksanaan (Inti Kegiatan) Tahap pelaksanaan dilakukan melalui metode *workshop* dan seminar yang terbagi dalam dua sesi utama:
 - Sesi 1: *Digital Leadership*. Pada sesi ini, narasumber memaparkan materi tentang konsep kepemimpinan digital. Fokusnya adalah mengubah pola pikir (*mindset*) guru dari sekadar pengguna teknologi menjadi pemimpin yang mampu mengarahkan penggunaan teknologi untuk pembelajaran. Metode yang digunakan adalah *bedah kasus* keberhasilan sekolah lain dalam menerapkan manajemen digital (Sheninger, 2019).
 - Sesi 2: *Budaya Organisasi Adaptif*. Sesi ini berfokus pada strategi membangun budaya kerja yang fleksibel dan terbuka terhadap inovasi. Peserta diajak melakukan *Role Playing* (bermain peran) untuk memecahkan masalah resistensi perubahan yang sering terjadi di sekolah. Tujuannya adalah menanamkan nilai kolaborasi dan komunikasi efektif antar warga sekolah (Robbins & Judge, 2019).
3. Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut Tahap akhir adalah evaluasi untuk mengukur efektivitas kegiatan. Evaluasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner post-test setelah materi selesai diberikan. Evaluasi ini mengacu pada model *Kirkpatrick level 1 (Reaksi)* dan *level 2 (Pembelajaran)*, untuk melihat kepuasan peserta dan peningkatan pemahaman materi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Selain itu, dilakukan *Focus Group Discussion (FGD)* singkat untuk menyusun *Rencana Tindak Lanjut (RTL)* yang akan diterapkan sekolah dalam satu semester ke depan.

Indikator Keberhasilan Keberhasilan kegiatan ini diukur berdasarkan dua indikator utama. Pertama, indikator kuantitatif, yaitu adanya peningkatan skor rata-rata peserta dari pre-test ke post-test minimal sebesar 20%. Kedua, indikator kualitatif, yaitu terbentuknya draf kesepakatan komitmen bersama antar guru untuk mulai menerapkan satu inovasi digital dalam pembelajaran mereka (Arikunto, 2020).

Teknik Analisis Data Data yang diperoleh dari hasil pre-test dan post-test dianalisis menggunakan teknik deskriptif persentase. Sementara itu, data kualitatif dari hasil diskusi dan observasi selama kegiatan dianalisis

secara naratif untuk menggambarkan dinamika antusiasme dan respon peserta terhadap materi Digital Leadership dan budaya adaptif yang disampaikan (Creswell, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul "Sosialisasi Peningkatan Kapasitas Digital Leadership dan Budaya Organisasi Adaptif bagi Tenaga Pendidik di Era Pendidikan 4.0" di SMA Bandung Percut Sei Tuan telah terlaksana dengan sukses sesuai jadwal yang direncanakan. Kegiatan yang berlangsung selama dua hari ini diikuti oleh 35 peserta yang terdiri dari kepala sekolah, guru mata pelajaran, dan staf tata usaha. Tingkat kehadiran peserta mencapai 100 persen dari target undangan, menunjukkan antusiasme dan kebutuhan yang tinggi dari pihak sekolah terhadap materi pengembangan kapasitas ini.

Pada sesi pembukaan, suasana kegiatan terasa sangat dinamis. Meskipun dilaksanakan di sela-sela kesibukan administrasi sekolah, para tenaga pendidik menunjukkan semangat belajar yang tinggi. Hal ini terlihat dari partisipasi aktif mereka saat sesi ice breaking yang dipandu oleh tim pelaksana. Sesi awal ini sangat krusial untuk membangun suasana yang cair dan terbuka, mengingat materi yang akan disampaikan berkaitan dengan perubahan pola pikir dan budaya kerja yang sering kali menjadi isu sensitif dalam sebuah organisasi.

Sebelum masuk ke materi inti, tim pelaksana membagikan kuesioner pre-test untuk memetakan pemahaman awal peserta. Hasil pre-test menunjukkan data yang cukup memprihatinkan, di mana mayoritas peserta masih memahami "Digital Leadership" sebatas pada kemampuan teknis menggunakan komputer atau proyektor. Belum banyak yang memahami bahwa kepemimpinan digital mencakup strategi pedagogis dan kemampuan mengarahkan siswa dalam ekosistem digital. Hal ini mengonfirmasi hipotesis awal tim pengabdian bahwa sosialisasi ini sangat mendesak untuk dilakukan.

Sesi pertama berfokus pada materi Digital Leadership. Narasumber menekankan bahwa di Era Pendidikan 4.0, setiap guru adalah pemimpin. Guru harus mampu mengambil keputusan berbasis data dan teknologi di dalam kelasnya. Pemaparan materi dilakukan dengan menampilkan studi kasus sekolah-sekolah yang berhasil bertransformasi bukan karena fasilitas yang mewah, melainkan karena mentalitas gurunya yang maju. Peserta diajak untuk melakukan refleksi diri: apakah selama ini mereka mengajar dengan cara lama namun hanya memindahkan materi ke layar proyektor, atau benar-benar mengubah cara mengajar dengan bantuan teknologi.

Respons peserta pada sesi ini sangat beragam. Banyak guru senior yang awalnya merasa skeptis karena merasa sudah terlalu tua untuk belajar teknologi, namun perlahan mulai terbuka pikirannya. Mereka menyadari bahwa kepemimpinan digital tidak menuntut mereka menjadi ahli pemrograman, melainkan menjadi fasilitator yang bijak dalam membimbing siswa memanfaatkan internet. Diskusi menjadi hangat ketika membahas tentang bagaimana menangani siswa yang lebih pintar secara teknologi dibandingkan gurunya. Solusi yang ditawarkan adalah kolaborasi, bukan kompetisi antara guru dan siswa.

Masuk ke sesi kedua mengenai Budaya Organisasi Adaptif, kegiatan dilakukan dengan metode workshop dan bermain peran (role playing). Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok campuran antara guru senior dan junior. Mereka diminta mensimulasikan situasi rapat sekolah di mana ada usulan inovasi baru. Dari simulasi ini, terlihat jelas pola-pola resistensi atau penolakan yang selama ini terjadi secara tidak sadar. Ada kelompok yang berperan sebagai pihak yang "cari aman", dan ada yang berperan sebagai "inovator".

Melalui simulasi tersebut, para tenaga pendidik di SMA Bandung Percut Sei Tuan menjadi sadar bahwa hambatan terbesar kemajuan sekolah bukanlah kurangnya dana atau fasilitas, melainkan budaya saling menyalahkan dan takut mencoba hal baru. Konsep budaya adaptif kemudian diperkenalkan sebagai solusi. Budaya adaptif mengajarkan bahwa kesalahan dalam mencoba metode pembelajaran baru adalah bagian dari proses belajar (learning curve), bukan sebuah kegagalan fatal. Pemahaman ini memberikan rasa aman psikologis bagi para guru untuk berinovasi.

Hasil evaluasi pembelajaran peserta diukur melalui perbandingan skor pre-test dan post-test. Peningkatan pemahaman peserta dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 1.
Perbandingan Rata-Rata Skor Pemahaman Peserta (Skala 0-100)

No	Indikator Materi	Rata-Rata Skor Pre-Test	Rata-Rata Skor Post-Test	Peningkatan (%)	Kategori
1	Konsep Pendidikan 4.0	55,4	82,6	49%	Signifikan
2	Pemahaman Digital Leadership	48,2	78,5	62%	Sangat Signifikan
3	Strategi Budaya Adaptif	50,1	80,3	60%	Sangat Signifikan
4	Manajemen Perubahan Sekolah	52,0	79,0	51%	Signifikan
Rata-Rata Total	51,4	80,1	55%	Signifikan	

Data pada Tabel 1 menunjukkan adanya lonjakan pemahaman yang sangat signifikan. Rata-rata skor total meningkat dari 51,4 menjadi 80,1. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator "Pemahaman Digital Leadership" sebesar 62%. Hal ini mengindikasikan bahwa metode penyampaian materi yang menggabungkan teori dan studi kasus praktis sangat efektif dalam mengubah persepsi guru. Peserta yang tadinya bingung dengan definisi kepemimpinan digital kini mampu menjelaskan indikator-indikatornya dengan baik.

Selain aspek kognitif, tim pelaksana juga mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan kegiatan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick Level 1 (Reaksi). Evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah materi dan metode yang digunakan relevan dengan kebutuhan peserta di lapangan. Berikut adalah hasil rekapitulasi kepuasan peserta:

Tabel 2.
Hasil Evaluasi Kepuasan Peserta (Skala Likert 1-5)

No	Aspek Penilaian	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Relevansi Materi dengan Kebutuhan	4,75	Sangat Baik
2	Kejelasan Penyampaian Narasumber	4,60	Sangat Baik
3	Efektivitas Metode Diskusi/Simulasi	4,55	Sangat Baik
4	Kualitas Fasilitas dan Penyelenggaraan	4,40	Baik
5	Manfaat Kegiatan bagi Tugas Guru	4,80	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 2, aspek "Manfaat Kegiatan bagi Tugas Guru" mendapatkan skor tertinggi yaitu 4,80. Angka ini menegaskan bahwa para tenaga pendidik di SMA Bandung Percut Sei Tuan sangat merasakan

dampak positif dari kegiatan ini. Mereka merasa mendapatkan "bekal" baru untuk menghadapi tantangan mengajar yang semakin kompleks. Diskusi mengenai budaya organisasi adaptif juga dinilai sangat relevan (4,75) karena langsung menyentuh akar permasalahan manajemen di sekolah mereka.

Salah satu temuan menarik dalam sesi diskusi adalah munculnya inisiatif Reverse Mentoring. Para guru menyepakati bahwa untuk mempercepat adaptasi teknologi, guru-guru muda yang lebih fasih digital akan menjadi mentor bagi guru-guru senior dalam hal teknis operasional. Sebaliknya, guru senior akan membimbing guru muda dalam hal manajemen kelas dan penanganan karakter siswa. Kesepakatan tidak tertulis ini merupakan bibit awal terbentuknya budaya kolaboratif yang adaptif.

Diskusi juga menyoroti tantangan spesifik yang dihadapi sekolah di wilayah Percut Sei Tuan sebagai daerah penyangga. Persaingan dengan sekolah-sekolah di pusat kota Medan menuntut SMA Bandung Percut Sei Tuan untuk memiliki nilai tambah. Melalui sosialisasi ini, para guru sepakat bahwa nilai tambah tersebut adalah "Layanan Digital Humanis", yaitu pelayanan pendidikan berbasis teknologi yang tetap mengedepankan sentuhan kemanusiaan.

Pada hari kedua, kegiatan difokuskan pada penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL). Para peserta dibagi ke dalam komisi-komisi kecil berdasarkan rumpun mata pelajaran. Mereka diminta merancang satu inovasi pembelajaran digital sederhana yang akan diterapkan dalam satu bulan ke depan. Hasilnya sangat variatif, mulai dari penggunaan kuis interaktif berbasis aplikasi, pembuatan video pembelajaran singkat, hingga penggunaan media sosial untuk pengumpulan tugas proyek.

Komitmen para guru ini menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran dari sekadar "tahu" (knowing) menjadi "mau melakukan" (doing). Digital Leadership mulai tumbuh dalam diri mereka. Mereka tidak lagi menunggu instruksi kepala sekolah untuk berinovasi di kelasnya masing-masing. Inisiatif dari bawah (bottom-up) mulai bermunculan, yang merupakan ciri khas dari organisasi yang sehat dan adaptif.

Namun, kegiatan ini juga mengidentifikasi beberapa kendala yang masih perlu diantisipasi. Ketersediaan infrastruktur jaringan internet yang stabil di beberapa titik sekolah masih menjadi keluhan. Menanggapi hal ini, dalam sesi diskusi disepakati bahwa Digital Leadership juga berarti kemampuan memaksimalkan sumber daya yang ada. Guru diajak untuk menggunakan aplikasi yang ramah kuota atau metode blended learning yang tidak sepenuhnya bergantung pada koneksi internet real-time di sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai top leader juga sangat ditekankan dalam pembahasan. Kepala sekolah berkomitmen untuk memberikan ruang apresiasi bagi guru-guru yang berani mencoba metode baru. Dukungan manajerial ini sangat penting agar budaya adaptif yang mulai tumbuh tidak layu di tengah jalan. Kebijakan sekolah akan diarahkan untuk lebih fleksibel dan mengurangi beban administrasi manual yang menyita waktu guru.

Secara kualitatif, testimoni peserta menunjukkan rasa optimisme baru. Salah satu guru senior mengungkapkan bahwa kegiatan ini "membuka mata" bahwa perubahan itu tidak menakutkan jika dihadapi bersama-sama. Perasaan senasib sepenanggungan yang terbangun selama dua hari kegiatan menjadi modal sosial yang kuat bagi SMA Bandung Percut Sei Tuan untuk melangkah ke tahap transformasi berikutnya.

Tim pengabdian juga memberikan masukan agar sekolah mulai membangun Digital Knowledge Management, yaitu sistem penyimpanan materi ajar dan praktik baik guru secara digital yang bisa diakses oleh sesama guru. Hal ini untuk mencegah hilangnya pengetahuan ketika ada guru yang pensiun atau pindah tugas, sekaligus memperkuat budaya organisasi pembelajar (learning organization).

Keberhasilan sosialisasi ini juga memberikan dampak tidak langsung kepada siswa. Dengan guru yang lebih percaya diri menggunakan teknologi dan memiliki wawasan kepemimpinan, proses pembelajaran di kelas diprediksi akan menjadi lebih interaktif dan menyenangkan. Siswa akan melihat gurunya sebagai sosok teladan yang juga terus belajar beradaptasi, sehingga memotivasi mereka untuk melakukan hal yang sama.

Selain itu, penguatan budaya organisasi adaptif diharapkan dapat meminimalisir konflik internal yang tidak produktif. Energi guru yang sebelumnya habis untuk resistensi atau perdebatan mengenai perubahan, kini dapat dialihkan untuk fokus pada pengembangan mutu siswa. Iklim kerja yang positif akan berdampak pada kesehatan mental guru, yang pada akhirnya bermuara pada kualitas pengajaran yang lebih baik.

Sebagai tindak lanjut jangka panjang, tim pengabdian menyarankan agar SMA Bandung Percut Sei Tuan membentuk tim kecil "Gugus Tugas Transformasi Digital" yang bertugas memantau pelaksanaan RTL yang telah disusun. Tim ini akan menjadi motor penggerak yang menjaga agar api semangat perubahan tidak padam setelah kegiatan sosialisasi usai.

Secara keseluruhan, kegiatan sosialisasi ini telah mencapai tujuannya, yaitu menanamkan pemahaman mendalam tentang Digital Leadership dan Budaya Organisasi Adaptif. Indikator keberhasilan baik dari segi kognitif maupun afektif telah terpenuhi. Para tenaga pendidik kini memiliki pandangan yang lebih luas bahwa teknologi adalah alat, dan kepemimpinan serta budaya adalah kuncinya.

Akhirnya, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa transformasi pendidikan di Era 4.0 di tingkat sekolah menengah tidak bisa dilakukan secara parsial. Ia membutuhkan pendekatan holistik yang menyentuh aspek manusia (SDM) dan budaya kerja. Kegiatan pengabdian di SMA Bandung Percut Sei Tuan ini diharapkan dapat menjadi model percontohan bagi sekolah-sekolah swasta lain di wilayah Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan kapasitas internal secara mandiri dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan sosialisasi ini, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kapasitas Digital Leadership dan internalisasi budaya organisasi adaptif telah berhasil mengubah paradigma tenaga pendidik di SMA Bandung Percut Sei Tuan dari sekadar pengguna teknologi menjadi inisiator perubahan strategis. Lonjakan pemahaman yang signifikan pada aspek kepemimpinan digital dan manajemen perubahan menegaskan bahwa hambatan utama transformasi sekolah bukanlah semata-mata faktor infrastruktur, melainkan kesiapan mental dan budaya kerja kolaboratif yang kini mulai terbangun secara solid. Melalui komitmen kolektif untuk menerapkan inovasi pembelajaran yang fleksibel dan saling mendukung antar generasi guru, kegiatan ini menjadi fondasi krusial bagi sekolah dalam meningkatkan daya saing dan relevansi layanan pendidikan di tengah dinamika Era Pendidikan 4.0, sekaligus membuktikan bahwa sinergi antara kepemimpinan visioner dan ekosistem kerja yang terbuka adalah kunci keberlanjutan institusi pendidikan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). *Transformational Leadership Development*. California: Consulting Psychologists Press.
- BPS Deli Serdang. (2023). *Kecamatan Percut Sei Tuan dalam Angka 2023*. Deli Serdang: Badan Pusat Statistik.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Fisk, P. (2020). *Education 4.0: The Future of Learning Will Be Dramatic*. London: GeniusWorks.
- Hamzah, A. (2021). *Literasi Digital Guru Abad 21*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hargreaves, A. (2021). *Moving: A Memoir of Education and Social Mobility*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Kemendikbud Ristek. (2022). *Pedoman Program Guru Penggerak*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2020). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (9th ed.). New York: Routledge.
- Kotter, J. P. (2018). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Mani, L. (2021). *Metode Penelitian Partisipatoris dan Pengabdian Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Mentari, D. (2022). Kolaborasi Guru dalam Membangun Ekosistem Digital di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 145–158.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, R., & Haryanto, B. (2023). Resistensi Budaya Organisasi Sekolah terhadap Inovasi Digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 33–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Sallis, E. (2018). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page.
- Santoso, D. (2023). Analisis Kesiapan Transformasi Digital Sekolah Swasta di Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(1), 56–68.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken: Wiley.
- Setiawan, A. (2022). *Tantangan Pendidikan Indonesia di Era 4.0*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sheninger, E. (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks: Corwin.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Perubahan di Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2021). *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulkaida, A. (2020). Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Daring. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2), 112–124.