

Manajemen Inovasi Digital melalui Aplikasi SIMAPEL: Transformasi Budaya Kerja Guru di MANU Putra Buntet Pesantren

Wawan Shofwani

UIN Syekh Nur Jati Cirebon
wawanshofwani5@gmail.com

Dewi Shinta Nuriyah

UIN Syekh Nur Jati Cirebon
dewishinta3011@gmail.com

Moh. Ali

UIN Syekh Nur Jati Cirebon
moh.ali@syekhnurjati.ac.id

Dewi Cahyani

UIN Syekh Nur Jati Cirebon
dewicahyani@syekhnurjati.ac.id

Abstract

The transformation of teachers' work culture has become one of the main challenges in the era of educational digitalization. Digital innovations based on management information systems (MIS) are believed to enhance work efficiency, discipline, and accountability in educational environments, including madrasahs. This study aims to explore how digital innovation management through the implementation of the Simapel application (Educational Service Management Information System) contributes to changes in the work culture of teachers at MANU Putra Buntet Pesantren. In this study, a qualitative approach with a case study design was used, involving research subjects consisting of teachers, the head of the madrasah, and Simapel application operators. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research results indicate that the use of Simapel encourages a positive transformation in the teachers' work culture, particularly in terms of discipline, punctuality in reporting, more structured work communication, and increased digital literacy. Madrasah management plays an important role in initiating, directing, and facilitating this digital innovation process through policies, training, and ongoing evaluation. However, challenges such as initial resistance, technical limitations, and the need to adapt remain part of the transformation process. This study concludes that digital innovation management through Simapel not only serves as an administrative tool but also as a strategic instrument in shaping a professional work culture within the madrasah environment. This study recommends the need for broader system integration, strengthening user training, and sustainable policy support in the implementation of educational SIM.

Keywords : *Simapel, teacher work culture, digital transformation, madrasah.*

Abstrak

Transformasi budaya kerja guru menjadi salah satu tantangan utama di era digitalisasi pendidikan. Inovasi digital yang berbasis sistem informasi manajemen (SIM) diyakini dapat meningkatkan efisiensi kerja, kedisiplinan, dan akuntabilitas di lingkungan pendidikan, termasuk di madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi

bagaimana manajemen inovasi digital melalui penerapan aplikasi Simapel (Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Pendidikan) berkontribusi pada perubahan budaya kerja guru di MANU Putra Buntet Pesantren. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus digunakan, melibatkan subjek penelitian yang terdiri dari guru, kepala madrasah, dan operator aplikasi Simapel. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan Simapel mendorong terjadinya transformasi positif dalam budaya kerja guru, terutama dalam hal kedisiplinan, ketepatan waktu pelaporan, komunikasi kerja yang lebih terstruktur, serta peningkatan literasi digital. Manajemen madrasah memiliki peran penting dalam memulai, mengarahkan, dan memfasilitasi proses inovasi digital ini melalui kebijakan, pelatihan, dan evaluasi yang berkelanjutan. Namun, tantangan seperti resistensi awal, keterbatasan teknis, dan kebutuhan untuk beradaptasi tetap menjadi bagian dari proses transformasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen inovasi digital melalui Simapel tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membentuk budaya kerja profesional di lingkungan madrasah. Studi ini merekomendasikan perlunya integrasi sistem yang lebih luas, penguatan pelatihan pengguna, serta dukungan kebijakan yang berkelanjutan dalam penerapan SIM pendidikan.

Kata Kunci: *Simapel, budaya kerja guru, transformasi digital, madrasah.*

Pendahuluan

Di era digitalisasi yang semakin berkembang pesat, dunia pendidikan mengalami transformasi signifikan, khususnya dalam budaya kerja guru. Peran guru tidak lagi terbatas pada metode pengajaran konvensional, melainkan harus mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pendidikan. Namun, perubahan ini juga membawa berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan literasi digital, adaptasi terhadap teknologi baru, hingga pengelolaan dinamika sosial siswa yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Oleh karena itu, penting untuk memahami tantangan budaya kerja guru di era digital agar dapat merumuskan strategi yang tepat dalam mendukung guru menghadapi perubahan tersebut dan mewujudkan pendidikan yang lebih inklusif dan adaptif.

Perkembangan inovasi digital di dunia pendidikan madrasah menunjukkan kemajuan signifikan dengan hadirnya berbagai platform dan aplikasi yang mendukung transformasi pembelajaran dan

pengelolaan pendidikan secara modern. Inovasi dalam teknologi digital, seperti platform pembelajaran online, sistem manajemen pendidikan berbasis data, serta penerapan kecerdasan buatan (AI) untuk personalisasi pembelajaran, memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Teknologi ini memungkinkan proses pembelajaran yang lebih fleksibel, interaktif, dan dapat diakses oleh berbagai kalangan tanpa batasan geografis. Selain itu, inovasi ini juga berkontribusi pada peningkatan keterlibatan peserta didik, memperluas sumber daya pembelajaran, dan mendukung pengembangan keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi (Sapri Saputra: 2024). Ada pula Digital Supervision (MAGIS) terobosan ekosistem digital yang dikembangkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia untuk mentransformasi sistem supervisi dan pengawasan pendidikan madrasah di seluruh Indonesia. MAGIS tidak hanya sekadar aplikasi, melainkan sebuah ekosistem kolaboratif yang menghubungkan kepala madrasah, guru,

pengawas, dan pengembang teknologi dalam satu platform digital yang terintegrasim (<https://pendis.kemenag.go.id>).

Inovasi lain yang turut mendukung digitalisasi madrasah adalah sistem Rapor Digital Madrasah (RDM), aplikasi ini memudahkan guru dalam pengelolaan nilai serta meningkatkan transparansi bagi orang tua siswa (Direktur Jendral Pendidikan Islam: 2018). Semua inovasi ini menegaskan komitmen madrasah untuk bertransformasi secara digital tanpa menghilangkan ciri khas penguatan literasi keagamaan dan nilai-nilai Islam, sehingga madrasah dapat bersaing secara global sekaligus menjaga identitasnya

Tidak kalah penting, Digitalisasi dalam pengelolaan administrasi dan pembelajaran menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas layanan pendidikan. Salah satu wujud transformasi ini adalah penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang berfungsi mendukung aktivitas manajerial dan operasional lembaga pendidikan, khususnya madrasah.

SIM dalam manajemen pendidikan bukan hanya sekadar alat untuk menyimpan data, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan transparansi, akurasi, dan kecepatan akses informasi yang dibutuhkan oleh para pemangku kepentingan, mulai dari guru, siswa, hingga pihak administrasi dan orang tua. Penelitian oleh Rahmanto & Fernando (2019) menunjukkan bahwa SIM dapat mengelola kegiatan ekstrakurikuler. Dalam jurnal yang ditulis oleh dinasari et al. (2020) menemukan bahwa SIM berbasis web dapat meningkatkan kedisiplinan guru. Selain itu, Sudjiman & Sudjiman (2018) meneliti SIM dalam pengambilan keputusan kepala sekolah, menegaskan perannya dalam memperkuat kinerja manajerial. Penggunaan SIM kini menjadi esensial dalam pengelolaan berbagai aspek pendidikan, termasuk akademik, kepegawaian, dan pelaporan, dengan informasi yang akurat mendukung kebijakan dan pengambilan keputusan (Akhhmad Sirojudion et al : 2022).

Di lingkungan madrasah, peran guru tidak hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pelaksana administrasi yang diharapkan memiliki budaya kerja yang profesional, disiplin, dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, inovasi digital perlu diarahkan untuk membangun budaya kerja yang adaptif terhadap kemajuan teknologi. Salah satu contoh penerapan inovasi digital ini adalah penggunaan aplikasi Simapel (Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Pendidikan) di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MANU) Putra Buntet Pesantren. Aplikasi ini digunakan untuk mengelola berbagai aspek administrasi guru, pelaporan kegiatan, hingga kehadiran secara daring.

Namun, transformasi digital tidak hanya melibatkan perangkat lunak, tetapi juga memerlukan manajemen perubahan yang efektif, pelatihan sumber daya manusia, serta adaptasi budaya kerja yang sesuai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana manajemen inovasi digital melalui aplikasi Simapel dapat memengaruhi dan membentuk ulang budaya kerja guru di madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam strategi manajerial dalam penerapan Simapel dan dampaknya terhadap perubahan budaya kerja guru, dengan pendekatan kualitatif studi kasus di MANU Putra Buntet Pesantren.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus untuk menggali secara mendalam fenomena manajemen inovasi digital melalui aplikasi Simapel dalam membentuk budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MANU) Putra Buntet Pesantren. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami proses, konteks, serta makna yang terkandung dalam interaksi sosial dan kebijakan manajerial yang diterapkan di madrasah. Desain studi kasus dipilih karena penelitian

ini memfokuskan pada satu lokasi dan satu fenomena utama secara intensif, yaitu implementasi aplikasi Simapel dan dampaknya terhadap transformasi budaya kerja guru. Penelitian dilaksanakan di MANU Putra Buntet Pesantren, Cirebon, Jawa Barat, yang dipilih secara purposif karena telah menerapkan aplikasi Simapel dalam aktivitas manajerial dan operasional guru. Subjek penelitian terdiri atas guru-guru yang menggunakan aplikasi Simapel, pimpinan madrasah termasuk kepala madrasah, dan operator Simapel yang terlibat langsung dalam pengelolaan sistem. Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam dengan guru, kepala madrasah, dan operator Simapel untuk menggali pemahaman dan pengalaman mereka; observasi partisipatif untuk mengamati aktivitas guru saat menggunakan aplikasi; serta dokumentasi yang mencakup panduan penggunaan Simapel, data kehadiran, laporan kerja guru, dan kebijakan internal madrasah terkait pemanfaatan teknologi digital.

Hasil dan Pembahasan

Peran Digital dalam Manajemen Inovasi

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Inovasi digital dalam manajemen pendidikan tidak hanya membuat proses administrasi lebih efisien, tetapi juga mempersiapkan siswa sekolah dasar untuk menghadapi tantangan di masa depan. Dengan mengadopsi teknologi yang tepat, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif, adaptif, dan inklusif. Inovasi digital di sekolah dasar membuka peluang besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan memanfaatkan alat seperti platform e-learning, aplikasi manajemen kelas, dan perangkat analitik, guru dapat

menyesuaikan pengalaman belajar bagi setiap siswa. Ini membantu meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar mereka.

Menurut Santoso S. Hamidjojo, yang dikutip oleh Abdulhak (2002), inovasi pendidikan itu adalah “perubahan yang baru dan kualitatif, yang berbeda dari yang sebelumnya, dan sengaja diupayakan untuk menciptakan kemampuan yang dapat mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam bidang pendidikan” (Julaeha et al. 2021).

Inovasi didefinisikan oleh para ahli dengan berbagai perspektif. Menurut Everett M. Rogers (1983), inovasi adalah ide, gagasan, praktik, atau objek yang dianggap baru dan diterima oleh individu atau kelompok untuk diadopsi. Edquist menambahkan bahwa inovasi mencakup ciptaan baru, baik dalam bentuk materi maupun intangible, yang memiliki nilai ekonomi signifikan dan biasanya dilakukan oleh perusahaan atau individu. Sementara itu, Rosenfeld (2002) menjelaskan bahwa inovasi merupakan eksploitasi yang berhasil dari gagasan baru, melibatkan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis, dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses, dan jasa baru, serta berfungsi sebagai elemen utama dalam kewirausahaan. Terakhir, Peter F. Drucker, dalam bukunya "Innovation and Entrepreneurship," menekankan bahwa inovasi memiliki fungsi khas bagi wirausahawan, di mana melalui inovasi, mereka dapat menciptakan sumber daya produksi baru atau mengolah sumber daya yang ada untuk meningkatkan nilai potensi dalam menciptakan modal (Maria Ulfa Batoebara : 2021).

Dari beberapa definisi inovasi di atas, dapat disimpulkan bahwa Inovasi adalah tentang perubahan yang membawa sesuatu yang baru dan memberikan nilai tambah

yang berarti, baik di dunia pendidikan maupun bisnis. Dalam konteks pendidikan, inovasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang lebih efektif. Secara umum, inovasi mencakup ide, praktik, atau objek baru yang diterima dan diadopsi oleh individu atau kelompok. Para ahli melihat inovasi sebagai proses yang melibatkan kreativitas, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, untuk menciptakan produk, proses, atau layanan yang memiliki nilai ekonomi dan sosial. Selain itu, inovasi juga menjadi elemen kunci dalam kewirausahaan, karena memungkinkan pengoptimalan sumber daya untuk menciptakan nilai baru.

Dalam konteks inovasi pendidikan, inovasi terbagi menjadi dua bentuk, yaitu inovasi top-down dan bottom-up. Inovasi top-down adalah pendekatan yang dirancang oleh pihak atasan, seperti Kemendiknas dan Kemenag, yang diterapkan kepada bawahan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan efisiensi. Contoh inovasi ini termasuk Cara Belajar Siswa Aktif (CBSA) dan Sistem Belajar Jarak Jauh, meskipun seringkali tidak berhasil karena kurangnya keterlibatan guru dalam perencanaan. Sebaliknya, inovasi bottom-up melibatkan partisipasi aktif dari pelaksana, seperti guru dan masyarakat, dalam perencanaan dan pelaksanaan, sehingga lebih berkelanjutan dan fokus pada peningkatan mutu pendidikan. Namun, inovasi jenis ini jarang diterapkan di Indonesia karena sistem pendidikan yang masih bersifat sentralistik (Ilham Ilami, et al. 2025).

Karakteristik inovasi dalam pendidikan mencakup beberapa hal, yaitu: 1) Memiliki keunggulan relatif, kegunaan, memberikan keuntungan, efisiensi

ekonomi, dan mampu memberikan kepuasan; 2) Memiliki tingkat kesulitan tertentu dengan variasi kesulitan; 3) Kompatibilitas, yang berarti kesesuaian dengan nilai-nilai, pengalaman, dan kebutuhan yang sudah ada; 4) Trialabilitas, yang artinya dapat diuji coba dan berfungsi sesuai dengan kenyataan; dan 5) Observabilitas, yaitu inovasi yang dapat diamati, dilihat, dan dirasakan keberadaannya. (Ambarwati et al. 2022).

Inovasi digital dalam manajemen pendidikan merupakan langkah besar yang membawa perubahan signifikan, meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pendidikan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Dengan mengadopsi teknologi digital, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan berbagai aspek manajerial dan pembelajaran, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada pengalaman belajar siswa. Salah satu keuntungan utama dari inovasi ini adalah efisiensi dalam administrasi, di mana penggunaan sistem informasi manajemen sekolah (SIMS) dan aplikasi digital memungkinkan otomatisasi proses administratif seperti pencatatan kehadiran, pengelolaan data siswa, dan pengelolaan keuangan. Hal ini mengurangi beban kerja administratif bagi guru dan staf, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengajaran dan pembinaan siswa.

Selain efisiensi, inovasi digital juga berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Platform pembelajaran online seperti Google Classroom, Moodle, dan Edmodo mendukung pembelajaran interaktif yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan siswa, serta memungkinkan penggunaan multimedia dan pembelajaran jarak jauh, menjadikan proses belajar lebih menarik dan fleksibel. Pengambilan

keputusan berbasis data menjadi lebih cepat dan tepat berkat kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data siswa secara real-time. Keterlibatan orang tua juga meningkat melalui aplikasi komunikasi digital seperti WhatsApp dan Telegram, yang memberikan akses langsung kepada orang tua untuk mengikuti perkembangan anak dan laporan akademik. Terakhir, inovasi digital mendukung pengembangan profesional guru dengan menyediakan akses ke pelatihan online dan kolaborasi antar guru dari berbagai lokasi, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan.

Transformasi Budaya Kerja Guru di MANU Putra: Telaah Konseptual

Kata "kebudayaan" berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu "buddayah," yang merupakan bentuk jamak dari "buddi" atau akal. Kebudayaan bisa diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan akal. Jadi, kebudayaan dapat dipahami sebagai keseluruhan sistem, gagasan, tindakan, dan karya manusia (Koenjaraningrat, 2002). Selain itu, dalam bahasa asing, kebudayaan juga dikenal dengan istilah "culture." Kata "culture" sendiri berasal dari bahasa Latin "colere," yang berarti mengolah atau mengerjakan, seperti mengolah tanah atau bertani. Dari makna tersebut, "culture" diartikan sebagai kemampuan dan aktivitas manusia dalam mengolah atau mengubah alam (Soerjono Soekanto, 2007). Secara umum, budaya mencakup segala hal yang dilakukan oleh sekelompok orang secara terus-menerus, sehingga menjadi kebiasaan dalam kelompok tersebut.

Di institusi pendidikan, budaya kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai dasar perilaku organisasi. Budaya kerja yang kokoh dapat membentuk pola perilaku

guru yang sejalan dengan nilai dan tujuan lembaga pendidikan. Budaya kerja merupakan kombinasi dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi, dan perilaku yang diatur untuk membimbing masyarakat (Ahmed dan Shafiq, 2014). Suparyadi (2015: 8) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah cara berpikir yang berakar pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai, kebiasaan, dan motivasi yang diinternalisasi dalam suatu kelompok, serta tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, dan pandangan terhadap pekerjaan. Adapun dalam jurnal yang diterbitkan oleh Suwanto (2018), budaya kerja adalah perilaku yang dilakukan berulang kali oleh setiap individu dalam suatu organisasi, yang kemudian menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Triguno (2004) mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki fungsi transformatif terhadap sikap dan perilaku sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing institusi. Pandangan ini didukung oleh Robbins dalam Ndraha (2003), yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat menggantikan aspek formalisasi dengan membentuk norma-norma perilaku yang mengatur tindakan individu tanpa memerlukan instruksi langsung.

Lebih jauh, Riadi (2019) mendefinisikan budaya kerja sebagai kumpulan nilai, norma, dan asumsi yang berkembang dalam organisasi dan tercermin dalam perilaku, kepercayaan, serta tindakan individu yang berfokus pada efisiensi kerja. Sementara itu, Hartanto (2009) melihat budaya kerja sebagai sistem makna bersama yang digunakan dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja, termasuk dinamika sosial di antara anggota

organisasi (Novientry Sangiang Dauhan. 2020).

Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah elemen kunci yang menentukan kualitas layanan pendidikan. Budaya kerja yang terbangun dengan baik tidak hanya menjadi pedoman perilaku profesional, tetapi juga memperkuat kohesi internal, meningkatkan efisiensi, dan mendukung keberhasilan inovasi digital dalam sistem pendidikan. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan kebingungan, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian visi serta misi lembaga.

Transformasi budaya kerja guru adalah proses perubahan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional. Proses ini tidak hanya melibatkan inovasi dalam metode pembelajaran, tetapi juga mencakup perubahan sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan dengan lebih efektif. Seperti halnya di lembaga lain, di MANU Putra Buntet Pesantren transformasi budaya kerja guru menjadi kunci strategis untuk menghadapi tantangan di era digital dan mendukung penerapan sistem manajemen pembelajaran digital, seperti aplikasi Simapel. Lingkungan kerja yang memiliki budaya positif terbukti dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan komitmen guru terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Sebagai bentuk konkret dari transformasi budaya kerja, MANU Putra Buntet Pesantren mengembangkan aplikasi **Simapel** (Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Pendidikan). Aplikasi ini memainkan peran penting dalam mendorong perubahan budaya kerja guru. Salah satu dampak paling nyata dari

penggunaan Simapel adalah peningkatan kedisiplinan guru. Sistem pelaporan kehadiran yang terintegrasi menuntut guru untuk melaporkan kehadiran secara tepat waktu, menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap waktu dan tugas yang harus dilaksanakan. Data kehadiran yang terekam secara otomatis juga memungkinkan pihak manajemen untuk memantau kedisiplinan secara real-time, yang secara tidak langsung meningkatkan kehadiran dan keterlibatan guru dalam proses pendidikan.

Selain itu, Simapel juga mempermudah proses pelaporan kegiatan dan hasil belajar. Jika sebelumnya pelaporan dilakukan secara manual dan memakan waktu, kini guru dapat melaporkannya secara langsung melalui sistem digital. Hal ini mempercepat proses administrasi sekaligus memperkuat akuntabilitas, karena guru menjadi lebih sadar akan pentingnya pelaporan yang tepat waktu. Proses ini turut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan di madrasah. Penerapan Simapel juga membawa dampak positif pada komunikasi antar guru. Aplikasi ini menyediakan platform yang memungkinkan interaksi dan berbagi informasi dengan lebih efektif. Kolaborasi yang semakin terstruktur memperkuat hubungan profesional antar guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sinergis.

Lebih jauh lagi, Simapel turut mendorong peningkatan literasi digital di kalangan guru. Dalam proses penggunaannya, guru secara tidak langsung meningkatkan keterampilan dalam teknologi informasi dan komunikasi, yang pada akhirnya mendukung mereka dalam menciptakan pembelajaran yang lebih

interaktif dan menarik bagi siswa. Transformasi budaya kerja ini juga mencerminkan perubahan paradigma guru terhadap inovasi. Teknologi kini tidak lagi dipandang sebagai beban tambahan, melainkan sebagai alat bantu yang mendukung efektivitas kerja. Perubahan cara pandang ini sangat penting untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Secara keseluruhan, penerapan aplikasi Simapel memberikan kontribusi nyata terhadap transformasi budaya kerja guru di MANU Putra Buntet Pesantren. Aplikasi ini mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih disiplin, akuntabel, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Peran Aplikasi Simapel dalam Manajemen Inovasi

Seiring berkembangnya teknologi informasi yang semakin pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk terus berinovasi, tidak hanya dalam hal pembelajaran, tetapi juga dalam sistem manajerial dan pelayanan internal. Dalam konteks yang dinamis ini, lahirlah Simapel (Sistem Manajemen Pelayanan), sebuah aplikasi yang dikembangkan secara mandiri oleh Muhammad Nasif, S.Kom, sebagai jawaban atas kebutuhan akan sistem manajemen yang lebih efisien, transparan, dan terintegrasi. Aplikasi ini resmi diperkenalkan di lingkungan MANU Putra Buntet Pesantren pada tanggal 22 April 2025 dan segera menjadi salah satu alat strategis untuk mempercepat perubahan budaya kerja para guru serta memperkuat tata kelola administrasi dan pelayanan pendidikan.

Simapel hadir dengan berbagai fitur yang secara langsung mendukung

kebutuhan manajerial para guru dan tenaga kependidikan. Beberapa fitur tersebut meliputi Absen Guru, Absen Siswa, Laporan Guru, Laporan Siswa, Izin Siswa, Jadwal Mengajar, dan Profil. Kehadiran fitur-fitur ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen berbasis data, di mana pengelolaan dilakukan dengan mengandalkan data dan informasi yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan. Peter F. Drucker, seorang tokoh penting dalam dunia manajemen modern, menekankan bahwa manajemen yang efektif dan efisien harus berlandaskan pada pendekatan yang rasional, integratif, dan etis. Ia berpendapat bahwa pemanfaatan data yang tepat memungkinkan para manajer untuk menetapkan tujuan, mengukur produktivitas, dan mengevaluasi kinerja organisasi secara objektif (Krisnawuri Handayani. 2024). Dengan demikian, Simapel tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mendukung pengambilan keputusan yang terukur dan berfokus pada peningkatan kualitas institusi. Berikut adalah tampilan pada menu aplikasi SIMAPEL.



Gambar 1 Tampilan menu pada aplikasi SIMAPEL

Sebagai operator sekaligus pengembang aplikasi Simapel, Bapak Muhammad Nasif memiliki peran sentral dalam memastikan kelancaran penggunaan sistem di lingkungan madrasah. Tanggung jawab beliau mencakup pengelolaan data pengguna, seperti akun guru dan siswa, serta memastikan semua fitur aplikasi berfungsi dengan baik. Selain itu, beliau juga menangani berbagai kendala teknis yang muncul selama penggunaan sehari-hari dan melakukan pembaruan data secara berkala, terutama saat terjadi perubahan jadwal mengajar, penambahan guru, atau perbaikan informasi profil. Alur kerja yang digunakan cukup sistematis, dimulai dengan proses input atau pembaruan data guru dan siswa yang meliputi identitas dasar, jadwal, dan kelas. Data ini menjadi fondasi utama agar fitur-fitur seperti absensi, laporan, dan izin dapat berfungsi dengan tepat. Selanjutnya, beliau memantau aktivitas harian melalui dashboard Simapel, memastikan absensi sudah terisi dan

laporan terverifikasi dengan benar. Semua proses tersebut dijalankan secara kolaboratif bersama kepala madrasah, wali kelas, dan staf tata usaha untuk menciptakan kerja tim yang solid dan efisien.

Proses implementasi Simapel di madrasah dimulai dengan pendataan awal yang mencakup penginputan data guru, siswa, kelas, serta jadwal mengajar. Setelah data dasar tersusun, dilakukan pelatihan awal kepada guru-guru untuk mengenalkan fungsi-fungsi dasar seperti login, absensi, dan pelaporan. Menurut Bapak Nasif, kunci sukses di tahap ini adalah komunikasi yang terbuka dan pendampingan yang intens. Suasana pelatihan dibuat santai namun tetap serius agar guru tidak merasa terbebani oleh teknologi baru. Sosialisasi awal dilaksanakan pada tanggal 22 April 2025, bersamaan dengan rapat kelulusan, sehingga dapat menjangkau seluruh guru dan staf dalam satu waktu. Materi sosialisasi mencakup latar belakang pengembangan Simapel, manfaatnya untuk administrasi madrasah, serta gambaran umum fitur yang tersedia. Setelahnya, dilakukan pelatihan teknis secara bertahap dan informal, lebih menekankan pada praktik langsung dan pendampingan harian. Guru-guru diberikan waktu untuk mencoba fitur secara mandiri, dengan dukungan dari operator yang selalu siap membantu baik secara langsung maupun melalui media komunikasi seperti WhatsApp. Untuk mempermudah adaptasi, disediakan juga panduan dalam bentuk PDF dan video tutorial.

Selama masa implementasi dan penggunaan, terdapat beberapa kendala teknis yang kerap dihadapi. Masalah paling umum adalah terkait koneksi internet yang tidak stabil dan ketergantungan sistem pada

sinyal GPS, yang berpengaruh pada fitur konfirmasi kehadiran yang membutuhkan izin lokasi aktif dan koneksi yang baik. Ketika sistem tidak dapat membaca lokasi pengguna, proses absensi menjadi terganggu. Selain itu, penggunaan aplikasi secara bersamaan di pagi hari juga sering menimbulkan perlambatan akses. Dalam menghadapi kendala tersebut, Bapak Nasif mengambil langkah cepat dan solutif, seperti mengarahkan pengguna untuk mengaktifkan izin lokasi di perangkat dan browser, serta membersihkan cache aplikasi. Jika masalah belum terselesaikan, data kehadiran dicatat secara manual terlebih dahulu dan akan diinput ulang ke sistem oleh operator. Pendekatan ini dinilai cukup efektif dan fleksibel bagi pengguna.

Secara umum, tanggapan pengguna terhadap antarmuka dan fitur Simapel cukup positif. Guru dan wali kelas merasa bahwa tampilan sistem cukup sederhana dan mudah dipahami, sehingga tidak menyulitkan meskipun baru pertama kali digunakan. Fitur-fitur dasar seperti absensi, rekap data, dan notifikasi dinilai sangat membantu dalam mempercepat proses administrasi serta meningkatkan efisiensi kerja. Namun demikian, dari sisi pengembangan, Bapak Nasif menilai bahwa Simapel masih memiliki ruang untuk penyempurnaan. Saat ini, sistem telah cukup mendukung manajemen administrasi madrasah, khususnya dalam pencatatan kehadiran dan pelaporan, tetapi belum sepenuhnya mencakup seluruh aspek manajemen seperti penilaian, bahan ajar, dan manajemen pembelajaran. Oleh karena itu, ia menyarankan agar ke depan sistem ini dikembangkan menjadi lebih komprehensif. Beberapa saran pengembangan yang disampaikan antara lain adalah penambahan modul penjadwalan, pengelolaan nilai,

integrasi data dengan sistem EMIS, serta peningkatan tampilan agar lebih responsif di perangkat mobile. Selain itu, ia juga mengusulkan adanya sistem notifikasi otomatis dan pelatihan berkala dengan materi yang lebih interaktif agar semua pengguna, termasuk yang kurang akrab dengan teknologi, dapat menggunakan Simapel secara maksimal.

Tantangan dan Strategi Adaptasi Penggunaan Simapel pada Guru

Untuk memahami bagaimana awal mula madrasah memutuskan untuk melakukan digitalisasi dalam manajemen transformasi pada budaya guru, penulis melakukan wawancara mendalam dengan kepala madrasah Bapak H. Zidni Ilman, S.Fil, M.Pd pada tanggal 25 Mei 2025 yang telah sukses mengimplementasikan aplikasi Simapel (Sistem Informasi Manajemen Pembelajaran). Dalam wawancara tersebut, beliau menjelaskan bahwa penerapan Simapel didorong oleh kebutuhan akan sistem manajemen yang terintegrasi, efisien, dan mudah diakses oleh semua elemen madrasah. Sebelum aplikasi ini hadir, banyak proses administrasi masih dilakukan secara manual, yang tidak hanya memakan waktu tetapi juga rentan terhadap kesalahan pencatatan. Dengan Simapel, berbagai layanan seperti pencatatan kehadiran guru dan siswa, pengajuan izin, serta pengelolaan jadwal kini bisa dilakukan dalam satu platform yang terintegrasi. Aplikasi ini juga menawarkan kemampuan pemantauan secara real-time, yang membantu madrasah dalam mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dengan lebih efektif. Menariknya, pengembangan aplikasi ini dilakukan oleh tim IT internal, sehingga penyesuaian fitur sesuai kebutuhan madrasah bisa lebih

terjamin. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah untuk menjadikan madrasah lebih unggul secara akademik dan lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Proses implementasi Simapel dilakukan dengan pendekatan yang partisipatif dan bertahap. Pertama-tama, kita mulai dengan mengidentifikasi masalah administratif, lalu melanjutkan dengan konsultasi internal bersama tim pengembang dan melakukan uji coba terbatas. Setelah itu, madrasah mengadakan sosialisasi untuk guru dan staf, serta menyelenggarakan pelatihan penggunaan aplikasi yang dipandu langsung oleh tim IT. Bapak Kepala Madrasah menekankan betapa pentingnya keterlibatan semua pihak sejak awal, agar proses inovasi tidak terkesan top-down. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen perubahan yang diungkapkan oleh Kotter (1996) dalam (Sfenrianto, et all. 2020), yang menekankan pentingnya menciptakan rasa urgensi, membangun koalisi pendukung, dan mengkomunikasikan visi secara konsisten untuk keberhasilan implementasi perubahan. Dengan komunikasi yang terbuka dan pelatihan yang sistematis, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala dan memberikan masukan secara langsung.

Dukungan madrasah dalam membantu guru beradaptasi dengan teknologi digital sangat terlihat melalui pelatihan bertahap dan pendampingan teknis yang terus-menerus. Para guru yang menghadapi kesulitan bisa menghubungi tim pendukung yang telah ditunjuk untuk membantu mereka. Selain itu, adanya ruang untuk umpan balik dari pengguna menunjukkan pendekatan desain yang berfokus pada pengguna, di mana pengembangan aplikasi didasarkan pada

pengalaman nyata dan kebutuhan di lapangan. Bapak Kepala Madrasah menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga guru tidak merasa terbebani oleh perubahan sistem, tetapi justru termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses digitalisasi.

Evaluasi penggunaan Simapel menunjukkan banyak dampak positif, terutama dalam hal efisiensi kerja, peningkatan disiplin, dan keterbukaan informasi. Proses administrasi yang dulunya dilakukan secara manual kini bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan rapi. Para guru juga menjadi lebih bertanggung jawab atas kehadiran dan kinerja mereka sendiri karena sistem ini mencatat aktivitas secara real-time. Ini secara tidak langsung membantu membangun budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel. Namun, adaptasi terhadap aplikasi ini tidak tanpa tantangan. Tidak semua guru merasa nyaman menggunakan perangkat digital, terutama mereka yang kurang terbiasa dengan teknologi. Selain itu, gangguan teknis seperti ketidakstabilan jaringan internet dan GPS sering kali menjadi hambatan.

Untuk memahami lebih dalam bagaimana para guru merespons penggunaan Simapel, penulis melakukan wawancara dengan dua guru, yaitu Muhammad Hamdi, M.Pd., yang menjabat sebagai Wakil Kepala Bidang Kurikulum, dan Ahmad Dihya Hadi Sucipto, S.Pd., seorang Guru Bahasa Inggris. Keduanya mulai menggunakan Simapel sejak 22 April 2025, setelah sosialisasi yang dilakukan dalam Rapat Kelulusan. Fitur yang paling sering mereka gunakan adalah Absen Guru dan Absen Siswa. Muhammad Hamdi mengungkapkan bahwa ia tidak mengalami

kesulitan berarti saat menggunakan aplikasi ini, meskipun beberapa rekan guru lainnya menghadapi masalah akses yang berkaitan dengan pengaturan GPS. Ahmad Dihya juga merasa aplikasi ini cukup mudah digunakan, meskipun terkadang ada gangguan pada server yang memengaruhi ketepatan waktu pencatatan. Keduanya sepakat bahwa aplikasi ini memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan dan tanggung jawab, bahkan Ahmad mengaku menjadi lebih disiplin dalam datang ke sekolah berkat adanya sistem pencatatan kehadiran yang real-time.

Salah satu manfaat yang dirasakan adalah kemudahan dalam administrasi. Muhammad Hamdi mengungkapkan bahwa fitur absensi siswa sangat membantu dalam memantau kehadiran, sementara Ahmad menekankan betapa efisiennya pengelolaan data karena tidak perlu lagi menggunakan dokumen fisik. Ada juga perubahan dalam pola komunikasi, di mana interaksi antara guru piket dan pimpinan dalam pengecekan kehadiran menjadi lebih praktis dan berbasis data. Dari segi sikap terhadap inovasi, kedua guru sepakat bahwa digitalisasi manajemen sekolah adalah langkah positif yang mempercepat alur kerja dan meningkatkan efektivitas komunikasi. Mereka juga mendapatkan pelatihan dan merasa sangat terbantu oleh dukungan teknis yang disediakan.

Dalam menghadapi tantangan penggunaan teknologi, kebijakan manajemen madrasah mengedepankan pendekatan yang lebih humanis dan bertahap. Pelatihan diadakan secara berkala, dan tim pendukung dibentuk untuk memastikan semua guru mendapatkan bantuan sesuai dengan kebutuhan mereka. Umpan balik dari pengguna dijadikan dasar untuk mengembangkan fitur, sehingga

menciptakan rasa kepemilikan terhadap inovasi ini. Dengan pendekatan seperti ini, madrasah berusaha mengurangi resistensi secara perlahan dan mendorong perubahan budaya kerja. Sejalan dengan teori difusi inovasi dari Rogers yang diperkenalkan pada tahun 1964, yakni teori yang membahas bagaimana ide, gagasan, atau teknologi baru tersebar dan diadopsi dalam suatu kebudayaan atau sistem sosial. Rogers mendefinisikan difusi sebagai proses di mana sebuah inovasi dikomunikasikan melalui berbagai saluran, dalam jangka waktu tertentu, di antara anggota suatu sistem sosial (Iis Mulyati, et all. 2023).

Ke depan, madrasah berencana untuk mengembangkan Simapel dengan menambahkan fitur-fitur baru yang lebih mendukung kegiatan pembelajaran dan manajemen kelas. Antarmuka pengguna juga akan diperbaiki agar lebih intuitif dan ramah bagi semua kalangan. Bapak Kepala Madrasah menekankan pentingnya melibatkan guru dan staf di setiap tahap pengembangan, sehingga aplikasi ini benar-benar menjadi bagian dari budaya kerja madrasah, bukan hanya sekadar alat administratif.

Sebagai refleksi, Bapak Kepala Madrasah menyampaikan bahwa inovasi digital seharusnya tidak perlu ditakuti. Jika dimulai dari kebutuhan nyata dan didukung oleh partisipasi semua elemen sekolah, maka proses transformasi digital akan berjalan lebih lancar. Inovasi harus hadir sebagai solusi, bukan beban. Dengan strategi manajemen perubahan yang inklusif dan progresif, teknologi seperti Simapel dapat menjadi sarana untuk memperkuat nilai-nilai pendidikan serta meningkatkan profesionalisme guru di era digital.

Transformasi Budaya Kerja Guru: Temuan Lapangan

Transformasi budaya kerja guru di MANU Putra Buntet Pesantren, yang muncul dari penerapan aplikasi Simapel, bukan sekadar simbol atau urusan administratif. Ini benar-benar membawa perubahan yang mendalam dalam perilaku, sikap, dan cara kerja sehari-hari para guru. Perubahan ini bisa kita bagi ke dalam beberapa aspek utama berikut:

1. Transformasi Kedisiplinan dan Ketepatan Waktu

Sebelum Simapel hadir, pencatatan kehadiran guru dilakukan secara manual dan cukup fleksibel. Namun, dengan penerapan Simapel yang dilengkapi fitur absensi berbasis lokasi dan waktu (GPS timestamp), terjadi perubahan signifikan dalam kedisiplinan guru terkait waktu masuk kerja dan kehadiran. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003), yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat menggantikan instruksi formal dengan norma-norma internal. Dalam konteks ini, norma-norma tersebut ditanamkan melalui sistem yang otomatis dan transparan.

Guru kini lebih menyadari pentingnya kehadiran tepat waktu karena data kehadiran langsung dipantau oleh pimpinan dan tidak bisa dimanipulasi. Kedisiplinan ini juga berpengaruh pada konsistensi dalam pelaksanaan tugas mengajar.

2. Transformasi Sistem Pelaporan

Dulu, pelaporan kegiatan guru dilakukan melalui dokumen fisik dan prosedur manual yang rentan terhadap keterlambatan dan kehilangan data. Sekarang, laporan dibuat melalui

Simapel, yang memungkinkan pelaporan harian dan mingguan dilakukan secara digital, sistematis, dan otomatis.

Transformasi ini mendorong budaya kerja yang lebih akuntabel dan transparan. Guru mulai terbiasa untuk mendokumentasikan kinerja mereka dan melaporkannya sesuai tenggat waktu. Ini memperkuat temuan Julaeha et al. (2021), yang menunjukkan bahwa inovasi manajerial berbasis digital meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pekerjaan guru.

3. Transformasi Komunikasi Profesional

Simapel juga mendorong perubahan dalam cara komunikasi antara guru dan pimpinan. Dulu, informasi sering disampaikan secara informal atau melalui grup WA yang kurang terstruktur. Sekarang, ada platform khusus dalam Simapel yang memungkinkan pertukaran informasi dan laporan dengan cara yang lebih sistematis. Budaya komunikasi profesional ini memperkuat struktur organisasi fungsional, seperti yang dijelaskan oleh Triguno (2004). Di sini, teknologi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi komunikasi internal dan memperkuat kerja tim. Guru kini lebih terbiasa menyampaikan laporan, izin, dan klarifikasi pekerjaan melalui saluran resmi yang berbasis data. Ini semua berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan efisiensi komunikasi dalam organisasi.

4. Transformasi Literasi Digital

Salah satu dampak paling signifikan dari penggunaan Simapel adalah peningkatan literasi digital di kalangan guru. Mereka yang

sebelumnya hanya menggunakan perangkat digital untuk keperluan dasar kini sudah terbiasa dengan antarmuka aplikasi berbasis web, mulai dari mengunggah laporan, mengakses dashboard kehadiran, hingga menggunakan fitur izin daring. Berdasarkan teori difusi inovasi dari Rogers (1983), adopsi teknologi terjadi ketika individu merasakan manfaat langsung dan merasa mampu menggunakannya. Simapel terbukti mendorong guru untuk aktif belajar teknologi, karena aplikasi ini menjadi bagian dari rutinitas kerja sehari-hari. Hal ini menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di kalangan guru dan memperkuat kesiapan madrasah dalam menghadapi perkembangan teknologi pendidikan.

5. Transformasi Pola Sikap terhadap Inovasi

Dulu, beberapa guru menunjukkan sikap menolak terhadap perubahan sistem. Namun, setelah wawancara, terungkap bahwa setelah penerapan Simapel, sikap mereka terhadap inovasi teknologi mulai berubah. Para guru kini mulai melihat perubahan sebagai suatu kebutuhan, bukan lagi sebagai beban, melainkan sebagai alat yang mempermudah pekerjaan mereka. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Kotter (1996) tentang prinsip manajemen perubahan, yang menyatakan bahwa perubahan sikap akan terjadi ketika inovasi dihubungkan dengan kebutuhan yang nyata, ditambah dengan pelatihan dan dukungan dari organisasi.

Dengan demikian, penerapan aplikasi Simapel di MANU Putra Buntet Pesantren tidak hanya membawa perubahan pada

aspek teknis administrasi, tetapi juga menciptakan transformasi yang mendalam dalam budaya kerja para guru. Ini mencakup peningkatan kedisiplinan, akuntabilitas, pola komunikasi, dan sikap terhadap teknologi. Perubahan-perubahan ini menunjukkan bahwa inovasi digital yang dikelola dengan strategi yang tepat dapat menjadi kekuatan transformatif yang membentuk perilaku profesional, meningkatkan efektivitas kerja, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan pendidikan madrasah.

Transformasi budaya kerja guru di era digital adalah tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di lingkungan madrasah. Perubahan ini mengharuskan guru tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik sehari-hari. Dalam konteks ini, inovasi digital menjadi alat strategis untuk membentuk budaya kerja yang lebih profesional, efisien, dan akuntabel (Saputra, 2024:2). Salah satu inovasi digital yang signifikan adalah penggunaan Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Pendidikan (Simapel) di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MANU) Putra Buntet Pesantren, yang terbukti mendorong perubahan sikap, perilaku, dan pola kerja guru secara menyeluruh (Shofwani dkk., 2025:5).

Budaya kerja memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan kolektif yang membentuk pola perilaku profesional guru. Ketika budaya kerja terbentuk dengan baik, kohesi tim, kedisiplinan, dan komitmen terhadap mutu pendidikan akan meningkat. Triguno

(2004:17) menegaskan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai kekuatan transformatif dalam mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia. Selain itu, budaya kerja yang kuat dapat menggantikan instruksi formal melalui norma-norma sosial yang secara otomatis mengatur perilaku individu dalam organisasi (Robbins dalam Ndraha, 2003:76).

Penerapan Simapel adalah contoh nyata dari transformasi digital dalam manajemen pendidikan. Aplikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat budaya kerja yang lebih tertib dan terstruktur. Penelitian menunjukkan bahwa Simapel telah mendorong peningkatan kedisiplinan, transparansi pelaporan, dan komunikasi kerja yang lebih efektif di kalangan guru (Shofwani dkk., 2025:18). Teks ini menyatakan bahwa sistem informasi manajemen dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru dalam aktivitas profesional mereka.

Implementasi teknologi digital seperti Simapel juga tidak terlepas dari proses manajemen perubahan yang terencana. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam memandu transformasi ini dengan pendekatan yang melibatkan partisipasi dan pelatihan yang berkelanjutan. Strategi ini mengadopsi prinsip manajemen perubahan dari Kotter, yang menekankan pentingnya menciptakan rasa urgensi, membangun dukungan, dan menyampaikan visi secara konsisten (Kotter, 1996 dalam Shofwani dkk., 2025:27). Dengan melibatkan semua elemen, proses digitalisasi tidak hanya menjadi kebijakan struktural, tetapi juga menjadi bagian dari budaya organisasi yang diterima sepenuhnya oleh para guru.

Secara konseptual, inovasi pendidikan adalah hasil dari kreativitas dan eksplorasi

ide-ide baru yang memberikan nilai tambah dalam mencapai tujuan pembelajaran. Rosenfeld menjelaskan bahwa inovasi adalah pemanfaatan ide-ide baru yang didukung oleh pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan proses dan layanan baru yang bernilai (Rosenfeld, 2002 dalam Julaeha dkk., 2021:4). Dalam praktiknya, penerapan teknologi seperti Simapel mencerminkan inti dari inovasi tersebut, di mana guru dan manajemen madrasah bekerja sama untuk membentuk sistem kerja yang responsif terhadap perkembangan zaman.

Dengan demikian, transformasi budaya kerja guru melalui penerapan Simapel di MANU Putra Buntet Pesantren tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi manajerial, tetapi juga memperkuat dimensi kultural yang mendasari perilaku profesional guru. Perubahan ini menunjukkan bahwa teknologi, jika dikelola dengan strategi manajemen yang tepat, dapat menjadi alat yang efektif dalam membangun budaya kerja yang lebih modern dan kompetitif.

Kesimpulan

1. Kesimpulan

Implementasi aplikasi Simapel di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MANU) Putra Buntet Pesantren telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap pengelolaan administrasi dan budaya kerja guru. Bapak Muhammad Nasif sebagai operator aplikasi memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran penggunaan sistem, mulai dari pengelolaan data pengguna hingga penanganan kendala teknis. Proses pelatihan dan pendampingan yang dilakukan secara sistematis dan kolaboratif telah membantu guru-guru

dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Meskipun terdapat beberapa kendala teknis, seperti koneksi internet yang tidak stabil, langkah-langkah solutif yang diambil telah menunjukkan efektivitas dalam mengatasi masalah tersebut. Secara keseluruhan, Simapel telah meningkatkan efisiensi kerja, kedisiplinan, dan akuntabilitas di lingkungan madrasah, meskipun masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

Selain itu, transformasi budaya kerja yang terjadi berkat penggunaan Simapel mencerminkan perubahan positif dalam cara pandang guru terhadap teknologi. Guru-guru kini lebih terbuka terhadap inovasi dan melihat teknologi sebagai alat bantu yang mendukung efektivitas kerja, bukan sebagai beban tambahan. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih disiplin, akuntabel, kolaboratif, dan inovatif. Dengan demikian, Simapel tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membentuk budaya kerja profesional di lingkungan madrasah.

2. Saran

Pengembangan Fitur: Disarankan untuk menambahkan modul penjadwalan, pengelolaan nilai, dan integrasi data dengan sistem EMIS agar Simapel dapat mencakup seluruh aspek manajemen pendidikan secara komprehensif.

1. Peningkatan Infrastruktur: Meningkatkan infrastruktur jaringan internet di madrasah untuk mengurangi masalah koneksi yang dapat mengganggu penggunaan

aplikasi, terutama pada jam-jam sibuk.

- 2. Pelatihan Berkelanjutan:** Mengadakan pelatihan berkala dengan materi yang lebih interaktif dan praktis untuk memastikan semua pengguna, termasuk yang kurang akrab dengan teknologi, dapat memanfaatkan Simapel secara maksimal.
- 3. Umpan Balik Pengguna:** Membangun sistem umpan balik yang lebih terstruktur untuk mendapatkan masukan dari pengguna mengenai fitur-fitur yang ada, sehingga pengembangan aplikasi dapat lebih sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.
- 4. Sosialisasi yang Lebih Luas:** Melakukan sosialisasi yang lebih luas dan mendalam mengenai manfaat dan penggunaan Simapel kepada seluruh elemen madrasah, termasuk orang tua siswa, untuk meningkatkan dukungan dan partisipasi dalam proses digitalisasi.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Simapel dapat berfungsi secara optimal dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Implementasi yang baik dan pengembangan berkelanjutan akan memastikan bahwa aplikasi ini dapat beradaptasi dengan kebutuhan yang terus berkembang di era digitalisasi pendidikan.

Daftar Pustaka

- Akhmad Sirojuddin, dkk. (2022). Peranan sistem informasi manajemen dalam pengambilan keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam

- Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19–32.
- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyiadanti, H., & Susanti, S. (2022). Studi literatur: Peran inovasi pendidikan pada pembelajaran berbasis teknologi digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173–184.
- Batoebara, M. U. (2021). Inovasi dan kolaborasi dalam era komunikasi digital. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 8, 29–38.
- Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series*, 11(2), 2301–2306.
- Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah. (n.d.). *MAGIS jadi terobosan digital GTK Madrasah dan inovasi dorong supervisi modern dan humanis*. <https://pendis.kemenag.go.id/direktorat-guru-dan-tenaga-kependidikan/magis-jadi-terobosan-digital-gtk-madrasah-dan-inovasi-dorong-supervisi-modern-dan-humanis>
- Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. (n.d.). *Inovasi digital dalam manajemen pendidikan: Mempersiapkan sekolah dasar menuju masa depan*. <https://s3mp.fip.unesa.ac.id/post/inovasi-digital-dalam-manajemen-pendidikan-mempersiapkan-sekolah-dasar-menuju-masa-depan>
- Ilahmi, I., dkk. (2025). Inovasi dalam manajemen pendidikan: Strategi untuk meningkatkan kualitas sekolah. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 3(1), 1–10.
- Julaeha, dkk. (2021). Manajemen inovasi kurikulum: Karakteristik dan prosedur pengembangan beberapa inovasi kurikulum. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–26.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6003 Tahun 2018. (2018). *Tentang Petunjuk Teknis Binteg ARD Madrasah*. Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Koentjaraningrat. (2002). *Pengantar ilmu antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Krisnawuri, H. (2024). Implementasi manajemen modern pada organisasi. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 119–125.
- Mashal, A., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study of telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(3), 21–30.
- Ndraha, T. (2003). *Teori budaya organisasi* (Cetakan kedua). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Program Studi Sistem Informasi Binus University. (2020, September 18). *Strategi change management menggunakan model Kotter: Case study PT XYZ*. <https://mmsi.binus.ac.id/2020/09/18/strategi-change-management-menggunakan-model-kotter-case-study-pt-xyz/>

Saputra, S. (2024). Inovasi teknologi digital sebagai penggerak reformasi dalam sistem pendidikan. *Neptunus: Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*, 2(4).

Soekanto, S. (2007). *Sosiologi: Suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.

Suwanto. (2018). Budaya kerja guru madrasah tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(2), 237–245.

Triguno. (2004). *Budaya kerja: Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan*

Wawancara dengan Kepala Sekolah (H. Zidni Iman, S.Fil, M.Pd), Guru MANU Putra (M. Khamdi, M.Pd dan A. Dihya Hadi Sucipto, S.Pd), Operator dan Pengembang Aplikasi SIMAPEL (Moh. Nasif, S.Kom)