

## ADAPTASI ORGANISASI DALAM MENGHADAPI KEMAJUAN TEKNOLOGI DI ERA DIGITAL

**Muhammad Ahsanur Rofi<sup>1</sup>, Mohammad Adib<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Antropologi, Universitas Airlangga, Surabaya-Indonesia  
Korespondensi: [moh.adib@fisip.unair.ac.id](mailto:moh.adib@fisip.unair.ac.id)

---

**Abstract:** This research aims to analyse the adaptation efforts of the Culture Division Office in facing technological advances in the digital era. This research is analysed using Denison's organisational culture adaptation theory with three indices: creating change, customer focus, and organisational learning. This research method is descriptive qualitative with a case study approach. Data collection was conducted through interviews, observation, and documentation. Data analysis was carried out by collecting data, classifying, reducing, presenting data, and drawing conclusions. This research was conducted at the Office of the Culture Division of the Gresik Regency Disparekrabudpora. The subjects of this research are the head of the culture division, young cultural advisor, language and literature analyst staff, and cultural heritage and museum analyst staff. The results of this study found that a) In terms of creating change, the cultural division office adapts by creating cultural heritage barcode innovations, utilising Instagram social media for promotional media, and utilising the OSS System; b) In terms of focusing on the community, the cultural division office adapts by utilising website platforms, social media, official numbers, and email as a means of receiving criticism and suggestions; dan c) In terms of organisational learning, the cultural division office adapts by creating a Virtual Museum, utilising the Zoom Platform, and implementing technical guidance programs.

**Keywords:** *Adaptation; Organisational Culture; Digital Technology*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya adaptasi Kantor Bidang Kebudayaan dalam menghadapi kemajuan teknologi di era digital. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori adaptasi budaya organisasi dari Denison, dengan tiga indeks yaitu menciptakan perubahan, fokus pada pelanggan, dan pembelajaran organisasi. Metode penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mereduksi, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bidang Kebudayaan Disparekrabudpora Kabupaten Gresik. Subjek penelitian ini yaitu kepala bidang kebudayaan, pamong budaya ahli muda, staf analis bahasa dan sastra, dan staf analis cagar budaya dan museum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Dalam hal menciptakan perubahan, kantor bidang kebudayaan beradaptasi dengan membuat inovasi barcode cagar budaya, memanfaatkan media sosial Instagram untuk media promosi, dan memanfaatkan Sistem OSS; b) Dalam hal berfokus pada masyarakat, kantor bidang kebudayaan beradaptasi dengan memanfaatkan platform website, media sosial, nomor dinas, dan email sebagai sarana untuk menerima kritik dan saran; c) Dalam hal pembelajaran organisasi, kantor bidang kebudayaan beradaptasi dengan menciptakan Museum Virtual, memanfaatkan Platform Zoom, dan melaksanakan program bimtek.

**Kata Kunci:** *Adaptasi; Budaya Organisasi; Teknologi Digital*

## A. Pendahuluan

Di era digital yang serba cepat dan dinamis, organisasi pemerintahan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang pesat. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah lanskap pelayanan publik secara signifikan, sehingga menuntut organisasi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan responsivitas dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Lesnussa dkk., 2023). Adaptasi terhadap kemajuan teknologi bukan lagi menjadi pilihan, melainkan suatu keharusan bagi organisasi pemerintahan untuk tetap relevan dan mampu memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Rizal dkk., 2023).

Kemajuan teknologi di era digital telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi pemerintahan beroperasi dan berinteraksi dengan masyarakat. Pemanfaatan teknologi digital menawarkan peluang untuk meningkatkan kualitas layanan, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Namun, adaptasi terhadap teknologi baru juga membawa tantangan tersendiri, seperti kebutuhan untuk mengembangkan infrastruktur TIK yang memadai, meningkatkan keterampilan digital sumber daya manusia, dan mengatasi isu-isu terkait keamanan data dan privasi (Andita & Yusuf, 2021).

Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi pemerintahan perlu mengembangkan strategi adaptasi yang komprehensif dan berkelanjutan. Hal ini meliputi penyusunan kebijakan dan regulasi yang mendukung transformasi digital, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan digital, serta membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan (Rahmasari, 2023). Dengan mengadopsi pendekatan adaptif dan proaktif, organisasi pemerintahan dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat tata kelola pemerintahan, dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan (Kurniati dkk., 2020).

Kantor Bidang Kebudayaan, Disparekrabudpora Kabupaten Gresik, sebagai salah satu organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang kebudayaan, tidak terlepas dari pengaruh perubahan teknologi yang begitu pesat. Sebagai organisasi yang memiliki peran penting dalam pengembangan dan pelestarian kebudayaan,

kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan teknologi baru menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta dalam memperluas jangkauan dan dampak kegiatan yang dilakukan.

Studi kasus pada Kantor Bidang Kebudayaan, Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana organisasi tersebut beradaptasi dengan kemajuan teknologi untuk menciptakan perubahan, memahami kebutuhan masyarakat, dan sebagai pembelajaran organisasi. Melalui analisis ini, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam operasional dan kegiatan mereka.

Penelitian ini mengkaji berbagai aspek adaptasi teknologi, mulai dari pengadopsian sistem informasi dan aplikasi digital, hingga pemanfaatan media sosial dan platform online untuk kegiatan promosi dan interaksi dengan masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana pimpinan dan pegawai di dalam organisasi merespon terhadap perubahan teknologi, termasuk bagaimana mereka belajar dan mengembangkan kemampuan terkait teknologi baru.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana Organisasi Bidang Kebudayaan, Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, dapat mengadaptasi dan memanfaatkan teknologi untuk tidak hanya bertahan dalam kondisi saat ini tetapi juga untuk proaktif dan inovatif dalam menghadapi masa depan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kapasitas adaptasi teknologi dalam organisasi, serta memberikan wawasan bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam mendukung transformasi digital di sektor publik.

Penelitian ini menggunakan teori adaptasi budaya organisasi dari Daniel R. Denison. (Denison, 1990, p. 2) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip yang menjadi dasar dalam sistem manajemen suatu organisasi serta mengacu pada praktik dan perilaku manajemen yang dapat mengembangkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar dalam budaya organisasi. Prinsip-prinsip dan praktik tersebut dapat bertahan karena memiliki

makna bagi anggota organisasi serta menjadi strategi bertahan yang telah berhasil digunakan di masa lalu, sehingga dipercaya akan berhasil lagi di masa depan.

Organisasi yang mampu terintegrasi dengan baik adalah organisasi yang dapat bekerja sama secara efektif dan memberikan manfaat bagi organisasi. Namun, terkadang organisasi semacam itu sulit untuk berubah dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya sehingga integrasi internal dan adaptasi eksternal dapat menjadi saling bertentangan. Organisasi yang dapat beradaptasi dengan baik mampu memahami apa yang diinginkan oleh lingkungan luar mereka dan mengambil tindakan yang sesuai. Mereka memiliki sikap berani mengambil risiko, belajar dari kesalahan, dan memiliki keahlian serta pengalaman dalam menciptakan perubahan (Denison, 2006).

Selain itu, organisasi yang dapat beradaptasi, secara konsisten meningkatkan kemampuannya untuk memberikan nilai kepada pelanggan. Mereka menciptakan sistem norma dan keyakinan yang mendukung kemampuan organisasi untuk menerima, memahami, dan mengartikan sinyal dari lingkungan luar ke dalam sistem internal organisasi sehingga dapat membantu organisasi untuk meningkatkan peluang mereka dalam tumbuh dan bertahan hidup (Denison, 1990). Organisasi yang kuat dalam beradaptasi biasanya mengalami peningkatan penjualan dan pangsa pasar. Dengan mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan yang ada, organisasi dapat tetap relevan dan kompetitif di pasar (Denison, 2006). Dimensi adaptasi dapat diukur dengan tiga indeks yakni diantaranya:

- 1) Menciptakan Perubahan: Organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan pendekatan yang adaptif dalam memenuhi kebutuhan yang terus berubah. Organisasi mampu membaca lingkungan luar dan merespons dengan cepat terhadap tren saat ini serta mengantisipasi perubahan di masa depan.
- 2) Fokus Pada Pelanggan: Organisasi mampu memahami dan merespons pelanggan serta mengantisipasi kebutuhan masa depan mereka. Hal ini mencerminkan tingkat kepedulian organisasi dalam memuaskan pelanggan.
- 3) Pembelajaran Organisasi: Organisasi secara aktif menerima, menafsirkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan sebagai peluang

untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan baru, dan mengembangkan kemampuan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya dari informan, yang disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang alamiah (Moleong, 2010: 6). Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus merupakan pendekatan yang secara mendalam mengeksplorasi fenomena kontemporer atau "kasus" dalam konteks dunia nyata, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami dengan lebih baik terkait kompleksitas dan dinamika situasi yang sedang diteliti (Yin, 2014: 16).

Penelitian ini dilakukan di kantor bidang kebudayaan, Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik selama satu bulan, dengan bekal surat izin resmi yang dikeluarkan oleh Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga. Subjek dari penelitian ini yaitu anggota organisasi bidang kebudayaan yang terdiri dari Kepala Bidang Kebudayaan yaitu Bu Yayuk, Pamong Budaya Ahli Muda yaitu Bu Rike, Staf Analis Bahasa dan Sastra yaitu Bu Mifta, serta Staf Analis Cagar Budaya Dan Museum yaitu Bu Amel dan Pak Tawwus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data di lapangan, kemudian mengklasifikasikan, mereduksi, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Adaptasi dalam Hal Menciptakan Perubahan**

Menurut (Denison, 2006), organisasi yang mampu beradaptasi memiliki kemampuan untuk menciptakan pendekatan yang adaptif dalam memenuhi kebutuhan yang terus berubah. Di bidang kebudayaan, organisasi menciptakan pendekatan yang adaptif di era digital yaitu dengan membuat inovasi barcode pada benda-benda cagar budaya (lihat Gambar 1). Dengan adanya barcode tersebut, masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi secara lengkap hanya

dengan memindai barcode menggunakan perangkat digital. Inovasi ini juga memungkinkan organisasi di bidang kebudayaan untuk memperluas penyebaran informasi kebudayaan yang ada di Kabupaten Gresik kepada khalayak yang lebih luas.

*“...Terus dalam penyebaran informasi gak hanya pake leaflet, oke lah tetep pake leaflet, tapi itu mungkin bagi mereka yang istilahnya belum melek tentang teknologi. Jadi bisa pake yang kayak barcode...”* “...Terus di bandar grisee itu misalkan ada benda-benda cagar budaya, rumah, bangunan, kayak gitu, kita kasih barcode, terus nanti orang tinggal klik, terus keluar informasi tentang itu” (Bu Rike, wawancara, 03 Oktober 2023)

**Gambar 1. Barcode Cagar Budaya**



Sumber: Akun *Instagram* @gresiktourism, dalam [www.instagram.com/gresiktourism](https://www.instagram.com/gresiktourism); diakses tanggal 31 Januari 2024.

Selain barcode cagar budaya, organisasi bidang kebudayaan juga secara aktif memanfaatkan teknologi digital, khususnya platform media sosial Instagram untuk mempromosikan kekayaan budaya yang dimiliki oleh Kabupaten Gresik (lihat Gambar 2). Melalui akun resmi mereka, organisasi bidang kebudayaan secara rutin membagikan berbagai konten menarik yang menampilkan keindahan seni, tradisi, dan warisan budaya lokal. Konten-konten tersebut tidak hanya berupa foto dan video, tetapi juga informasi edukatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan apresiasi masyarakat terhadap budaya Gresik, seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

*“Jadi kita punya website, kalau museum ada IG-nya. Apapun yang kita kerjakan mesti kita taruh di web kan.”* (Bu Yayuk, wawancara, 16 Oktober 2023).

## Gambar 2. Instagram Organisasi Bidang Kebudayaan



Sumber: Akun *Instagram* @gresiktourism, dalam [www.instagram.com/gresiktourism](http://www.instagram.com/gresiktourism); diakses tanggal 08 Juni 2024.

Organisasi yang sukses beradaptasi, mampu membaca lingkungan luar, merespons tren terkini dengan cepat, serta mengantisipasi perubahan di masa yang akan datang (Denison, 2006: 16). Organisasi bidang kebudayaan merespons kebutuhan yang terus berubah dengan cepat dan mengantisipasi perubahan di masa depan dengan memanfaatkan teknologi digital dalam mengefisienkan pelayanan mereka. Pemanfaatan teknologi tersebut berupa Sistem OSS, yang dapat memungkinkan proses pendaftaran dan penerbitan izin bagi kelompok kesenian menjadi lebih cepat dan praktis, sehingga menggantikan sistem manual yang memerlukan waktu yang lama dan melibatkan banyak dokumen fisik (lihat Gambar 3). Sistem OSS ini tidak hanya memudahkan proses administratif, tetapi juga menciptakan sebuah database terpusat yang mengintegrasikan data dari berbagai dinas terkait. Melalui sistem ini, informasi mengenai kelompok kesenian, seperti jenis kesenian yang ditawarkan, detail kontak, dan informasi penting lainnya, dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat luas, seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

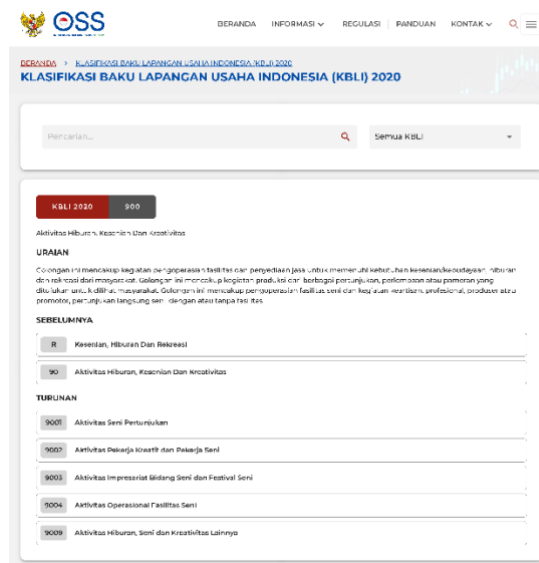
*“Kita upgrade layanan, kayak misalnya kartu induk kesenian kan sekarang udah beda ya kan, dulunya pake kartu yang pink gitu dan itu pengadaanya*

lama, dan sekarang udah ada OSS jadi langsung daftar dan terbit otomatis izinnya" (Bu Miftah, wawancara, 03 Oktober 2023).

"Ya, kita mengikuti perkembangan zaman. Contohnya, kalau dulu misalnya mengurus kartu induk itu menggunakan kertas yang harus difotokopi dan sebagainya, sekarang tidak lagi, sudah menggunakan yang namanya OSS seperti itu" (Bu Rike, wawancara, 03 Oktober 2023).

"Inovasinya seperti kayak nomor induk berusaha gitu ya, sekarang sudah terpusat semua... Jadi nanti di dalam situ tuh ada data-data mengenai si kelompok kesenian itu... Jadi datanya itu tuh bisa dilihat dari semua dinas... di dalamnya itu ada data, dia ketuanya siapa, dia nama grupnya apa, alamatnya di mana, nomor teleponnya berapa... tinggal buka di OSS itu" (Bu Amel, wawancara, 13 Oktober 2023).

Gambar 3. Sistem OSS



Sumber: Website OSS, dalam <https://oss.go.id/informasi/kbli-detail>

## 2. Adaptasi dalam Hal Berfokus Pada Masyarakat.

Organisasi yang mampu memahami, merespons, dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan mencerminkan tingkat kepedulian yang tinggi dalam memuaskan mereka (Denison, 2006: 16). Dalam upaya memberikan kepuasan kepada masyarakat, organisasi di bidang kebudayaan sangat terbuka terhadap masukan dari berbagai pihak. Mereka memanfaatkan teknologi digital secara optimal sebagai sarana untuk menerima kritik dan saran dari masyarakat. Melalui berbagai platform seperti website, media sosial, nomor dinas, dan email, organisasi bidang kebudayaan memastikan bahwa setiap masukan dapat diterima dan ditindaklanjuti dengan cepat dan efisien (lihat Gambar 4). Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi dalam menciptakan hubungan yang lebih dekat

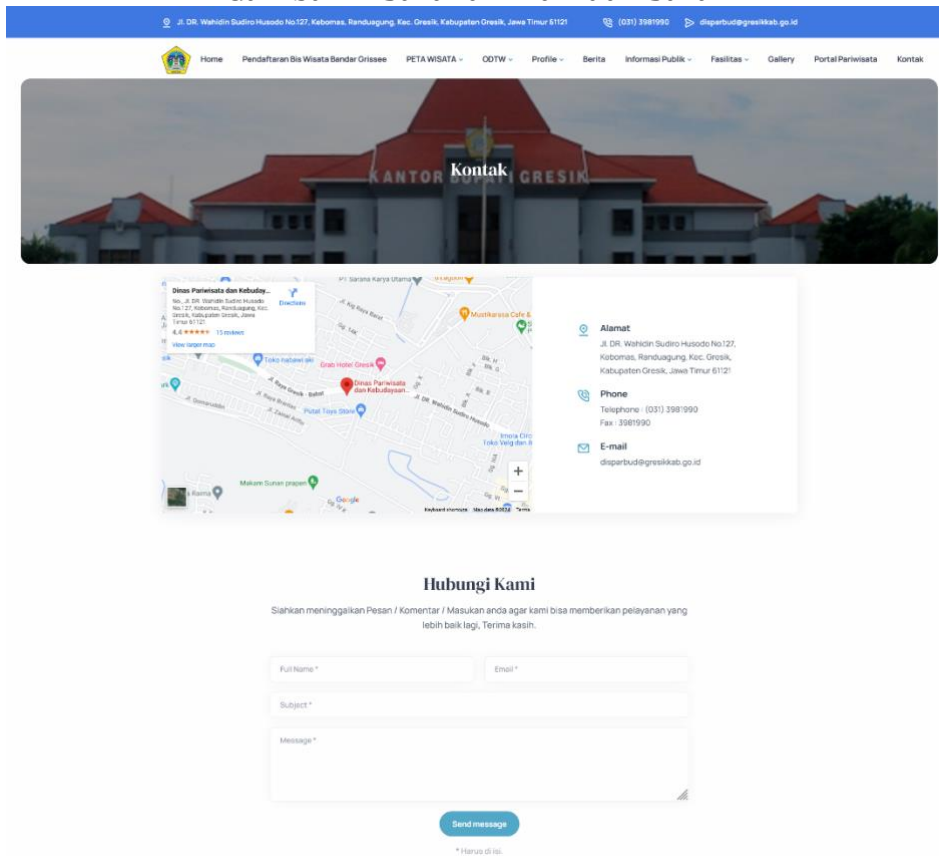


dan responsif dengan masyarakat, serta memastikan bahwa setiap kegiatan kebudayaan yang diselenggarakan dapat memberikan manfaat yang maksimal, seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

*"Iya ada kok di website kita, mungkin DM Instagram juga bisa... ada yang di WA-in, di telepon..."* (Bu Rike, wawancara, 03 Oktober 2023).

*"Oh bisa, kita selalu menerima masukan dan kritik saran dari mereka..."*, *"Ada nomor dinas, email juga ada, lalu website dinas, di situ ada kontak dan lainnya"* (Bu Amel, wawancara, 13 Oktober 2023).

**Gambar 4. Sarana Kritik dan Saran**



Sumber: *Website* Disparekrafbudpora, dalam <https://disparekrafbudpora.gresikkab.go.id/contact>

### 3. Adaptasi dalam Hal Pembelajaran Organisasi.

Organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu menerima sinyal dari lingkungan sebagai peluang untuk mendorong inovasi (Denison, 2006: 16). Di organisasi bidang kebudayaan, upaya adaptasi tersebut dibuktikan pada saat adanya pandemi Covid-19, dimana pada saat itu layanan Museum Sunan Giri tidak dapat beroperasi karena adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akibat penyebaran virus COVID-19. Kondisi tersebut akhirnya mendorong organisasi

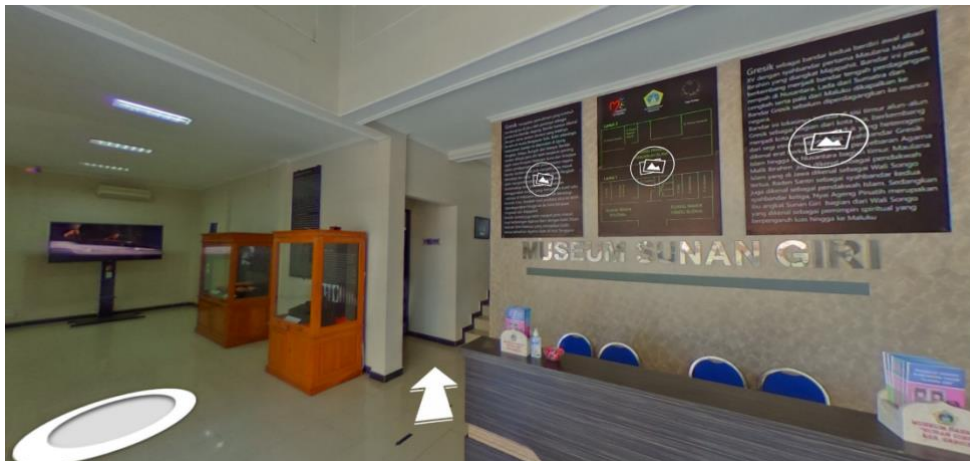
bidang kebudayaan untuk mencari solusi agar masyarakat dapat menikmati koleksi museum tanpa harus hadir secara langsung di lokasi. Dengan demikian, lahir lah sebuah inovasi berupa museum virtual, yang memungkinkan akses ke koleksi museum dari mana saja dan oleh siapa saja melalui internet (lihat Gambar 5), seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

*“Iya, ada virtual museum juga memudahkan buat orang-orang yang belum bisa ke museum dateng langsung. Oh pengen liat nih museum kita itu ya Museum Sunan Giri itu tuh isinya apa aja sih, koleksinya, atau dia nyeritain apa sih disana. Jadi bisa berwisata di rumah”* (Bu Amel, wawancara, 13 Oktober 2023).

*“Oh ya, inovasinya ya untuk museum, karena pandemi kan akhirnya kita membuat museum virtual, jadi bisa dikunjungi secara online”* (Pak Tawwus, wawancara, 17 Oktober 2023).

*“Ini contoh, contoh inovasi kita, Museum Virtual. Jadi kita punya website... jadi yang jauh-jauh bahkan di luar Kabupaten Gresik yang ingin melihat museum, cukup dengan Virtual Museum”* (Bu Yayuk, wawancara, 16 Oktober 2023).

**Gambar 5. Museum Virtual Sunan Giri**



Sumber: *Website* Pariwisata Kabupaten Gresik, dalam <https://pariwisata.gresikkab.go.id/museumsunangiri/>

Selain itu, organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu secara aktif menerima sinyal dari lingkungan sebagai peluang untuk memperoleh pengetahuan baru (Denison, 2006: 16). Dalam memperoleh pengetahuan baru, para pegawai organisasi bidang kebudayaan secara aktif memanfaatkan teknologi digital dengan mengikuti webinar online yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (lihat Gambar 6). Salah satu bentuk pelatihan yang diikuti adalah pelatihan teknis permuseuman, yang dirancang khusus untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di bidang permuseuman. Pelatihan ini

berlangsung selama satu hingga dua minggu dan dilaksanakan melalui platform Zoom. Dengan mengikuti pelatihan ini, para pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pelestarian dan pengelolaan warisan budaya.

*“Biasanya tuh dari luar tuh ada pelatihan gitu, seperti tahun lalu tuh ada pelatihan teknis permuseuman, jadi yang membidangi museum itu mengikuti secara satu minggu atau dua minggu gitu, secara Zoom tapi, karena waktu itu corona ya, itu untuk meningkatkan SDM.” “Dari Kementerian Pusat, Kemendikbud.” (Pak Tawwus, wawancara, 17 Oktober 2023).*

**Gambar 6. Webinar Kota Bandar Gresik Abad 14 M**



Sumber: *Website* Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Jawa Timur, dalam <https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/bpcb/jatim/live-webinar-kota-bandar-gresik-abad-14-m/>

Tidak hanya itu, organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu menafsirkan sinyal dari lingkungan sebagai peluang untuk mengembangkan kemampuan (Denison, 2006: 16). Di bidang kebudayaan, organisasi memiliki berbagai program untuk mengembangkan kemampuan pegawainya. Salah satu programnya yaitu bimbingan teknis (bimtek) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi. Salah satu contohnya adalah bimtek terkait aplikasi baru seperti Srikandi, di mana pegawai diberikan pelatihan tentang cara membuat dan mengirim surat, serta memahami fitur-fitur yang ada dalam aplikasi tersebut, termasuk cara menerima pesan. Selain itu, bimtek juga sering diadakan untuk pelaporan keuangan dan penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) versi terbaru, seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

*“Kalo bimtek itu, kayak misalnya ada aplikasi baru ya, kayak srikandi itu kan baru, itu kita di bimtek gimana sih cara kita bikin suratnya, ngirimnya tuh*

*kayak gimana, terus apa aja yang ada disitu, fitur-fiturnya menerima pesannya ada di bagian mana kayak gitu.” “...kalo bimtek ...ada kayak bimtek buat laporan keuangan, abis itu srikandi, ada SIKD versi baru.” (Bu Miftah, wawancara, 03 Oktober 2023).*

Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dari program pengembangan pegawai, diantaranya yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum bisa beradaptasi dengan teknologi, sehingga mereka cenderung pasrah dan lebih memilih untuk menyerahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang dianggap lebih mampu. Namun begitu, masih terdapat pegawai yang bersedia untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi, meskipun ada juga yang melakukannya hanya karena tuntutan pekerjaan. Selain itu, pelatihan hanya melibatkan perwakilan dari setiap bidang, sehingga transfer ilmu tidak tersebar secara menyeluruh kepada seluruh pegawai. Masalah lain yang dihadapi adalah sarana dan prasarana yang tidak memadai, seperti peralatan yang kurang memadai dan kebutuhan akan pembaruan perangkat lunak, seperti yang disampaikan dari wawancara berikut ini:

*“...tapi memang SDM-nya kadang ada yang pasrah, bongko'an istilahnya, “ya sudah lah orang saya tidak bisa, ya sudah yang bisa saja yang mengerjakan”. Jadi memang ada yang mau, lalu ada juga yang karena dituntut seperti itu, kembali lagi ke orangnya.” “Lebih kepada sarana dan prasarananya, kadang peralatannya tidak memadai. Misalnya, komputer Mbak Mifta seharusnya sudah diperbarui karena perangkat lunaknya tidak kuat.” (Bu Rike, wawancara, 03 Oktober 2023).*

*“...soalnya kalo di sini bimteknya tuh cuma perwakilan aja per bidang jadi harus transfer ilmu ke rekan-rekan lainnya.” (Bu Miftah, wawancara, 03 Oktober 2023).*

*“...kadang-kadang kalau bimtek per-keahlian gitu kadang-kadang kendalanya itu cuma sedikit orangnya, jadi tuh enggak bisa diadain khusus gitu.” (Bu Amel, wawancara, 13 Oktober 2023).*

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kantor bidang kebudayaan Disparekrabudpora Kabupaten Gresik telah melakukan berbagai upaya adaptasi terhadap kemajuan teknologi di era digital. Salah satu bentuk adaptasi tersebut adalah dengan menciptakan perubahan. Kantor bidang kebudayaan telah membuat inovasi berupa barcode cagar budaya yang

memungkinkan masyarakat untuk mengakses informasi tentang cagar budaya dengan mudah melalui perangkat digital mereka. Selain itu, media sosial Instagram juga dimanfaatkan sebagai sarana untuk mempromosikan kekayaan budaya yang ada di Kabupaten Gresik, dengan membagikan berbagai konten edukatif secara rutin. Tidak hanya itu, teknologi sistem OSS (Online Single Submission) juga dimanfaatkan untuk mengefisiensikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga proses administrasi menjadi lebih cepat dan transparan.

Dalam hal berfokus pada masyarakat, kantor bidang kebudayaan juga memanfaatkan teknologi digital dengan optimal. Berbagai platform seperti website, media sosial, nomor dinas, dan email digunakan sebagai sarana untuk menerima kritik dan saran dari masyarakat. Hal ini memungkinkan masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan yang konstruktif, sehingga pelayanan yang diberikan dapat terus ditingkatkan. Dengan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan mudah diakses, kantor bidang kebudayaan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat, serta dapat melakukan perbaikan layanan secara berkelanjutan.

Adaptasi juga dilakukan dalam hal pembelajaran organisasi. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah pembuatan Museum Virtual pada saat adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akibat penyebaran virus COVID-19. Inovasi ini memungkinkan pengunjung untuk menikmati koleksi museum tanpa harus hadir secara langsung di lokasi. Selain itu, platform Zoom juga dimanfaatkan untuk memperoleh pengetahuan baru terkait permuseuman dengan mengikuti webinar yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Program bimbingan teknis (bimtek) juga dilaksanakan untuk mengenalkan aplikasi baru, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam menggunakan sistem informasi berbasis digital. teknologi digital dalam mengefisiensikan pelayanan.

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan kepada organisasi bidang kebudayaan agar dapat meningkatkan pelatihan teknologi yang lebih inklusif dan menyeluruh, melibatkan semua pegawai tanpa terkecuali. Selain itu, perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana, termasuk pembaruan perangkat lunak dan penyediaan peralatan yang memadai. Program mentoring juga

dapat diterapkan, di mana pegawai yang lebih mahir dalam teknologi dapat membantu rekan-rekannya yang kesulitan. Dengan demikian, diharapkan semua pegawai dapat beradaptasi dengan teknologi dan tanggung jawab pekerjaan dapat dibagi secara merata.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andita, A. P., & Yusuf, N. F. (2021). Peran Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Budaya Organisasi. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 11(2). <https://doi.org/10.33592/jiia.v11i2.2106>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Wiley.
- Denison, D. R. (2006). Linking organizational culture and Business Performance: A Brief overview. *Assessment, Evaluation, Improvement Success through Corporate Culture*, 14–19.
- Kurniati, P. S., Sholihin, I., Winarta, R., & Insan, M. H. (2020). Information Technology Policy through the E-Government Programs in Improving Public Services Quality. *International Journal of Computer in Law & Political Science*, 1.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101–114.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmasari, S. (2023). Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi. *Karimah Tauhid*, 2(3), 622–636.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono, & Tono. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4).
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5 Edition). SAGE.