

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia pendidikan saat ini sedang mengalami masa transformasi digital yang pesat, yang mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan sehari-hari. Era Revolusi Industri 4.0 atau dikenal juga dengan Era Disrupsi telah membawa perubahan model serta perombakan ekosistem yang ada menjadi ekosistem baru yang lebih inventif, kompleks, dan dinamis. Globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah berdampak pada perubahan sistem kepercayaan dan norma-norma masyarakat, yang secara implisit menuntut kondisi bagi masyarakat untuk dapat mengakses peluang untuk terlibat di dalamnya. Manusia ada dalam masyarakat mega-kompetitif yang tanpa henti mencari keunggulan dan kualitas di dunia terbuka.

Kepemimpinan digital dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja guru (Handayani et al., 2021). Di era digital saat ini, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi telah mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk dunia Pendidikan (Aisa & Lisvita, 2020). SMA Negeri 3 Bandung sebagai studi kasus merupakan sebuah institusi pendidikan menengah yang berusaha memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah.

Teknologi digital dalam pendidikan tidak hanya tentang kontribusi fisik teknologi sebagai alat bantu pembelajaran (learning tools) melainkan konsep multidimensional, seperti mengutip salah satu definisi teknologi pembelajaran menurut Association for Educational Communications and Technology, yaitu: *educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources*, (Emilia et al., 2023). Teknologi diharapkan dapat menjadi jawaban atas permasalahan akses, kualitas, dan keadilan sosial di bidang Pendidikan (Wijayanto et al., 2022). Sebab, salah satu dampak pandemi adalah tentang ketimpangan akses pendidikan berkualitas yang semakin lebar.

Bagaimana pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran? Bagaimana budaya sekolah yang dapat menunjang perkembangan tersebut? Sebut saja penggunaan e-learning misalnya, sebenarnya merupakan representasi pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran.

Kesiapan sumber daya suatu bangsa diperlukan di era Industri 4.0, era digital yang menekankan pada penguasaan teknologi terkini dan globalisasi yang secara bertahap menghilangkan batas-batas ekonomi dan wilayah antar bangsa (Hartini et al., 2021). Individu dan organisasi sama-sama mengalami transformasi digital, selain organisasi swasta. Opsi kerja dari rumah akan menjadi alternatif terbaik untuk pengaturan kerja di organisasi sebagai hasil dari digitalisasi dan transformasi digital, yang akan diuntungkan dari konsumsi barang teknologi.

Namun, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung. *Pertama*, berdasarkan observasi awal menyatakan bahwa kemajuan teknologi sering kali menimbulkan tantangan baru dalam hal disiplin kerja (Aspi & Syahrani, 2022) Guru-guru di SMA Negeri 3 Bandung dihadapkan pada gangguan dari perangkat teknologi, seperti telepon pintar atau media sosial, yang dapat mengganggu fokus mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, dalam lingkungan digital yang semakin terhubung, informasi dan tugas sering kali datang dengan cepat dan dalam jumlah besar. Hal menimbulkan tekanan bagi guru-guru dalam mengatur waktu dan memprioritaskan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka.

Kedua, seperti halnya yang terlihat pada SMA Negeri 3 Bandung, berdasarkan hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki Perangkat Pembelajaran (RPP) dan terlambat masuk ke dalam kelas, kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai

dengan RPP. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru SMA Negeri 3 Bandung dalam kurun waktu 3 bulan terakhir:

Tabel 1. Data ketidakhadiran guru (Sumber: sie kurikulum)

No.	Keterangan	Bulan			Rata-rata
		Juni	Juli	Agustus	
1	Hari kerja efektif	22	25	25	
2	Jumlah guru tidak hadir	3,93%	4,61%	4,21%	4,25%

Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Ketiga, budaya organisasi juga memiliki peran dalam membentuk disiplin kerja guru. Salah satu budaya yang dirasa kurang oleh guru berdasarkan hasil wawancara awal adalah kurangnya Pengawasan dan dukungan serta pelatihan yang memadai bagi guru. Jika sekolah memiliki budaya yang kurang menekankan pengawasan terhadap guru, mereka mungkin cenderung tidak mematuhi aturan dan tugas-tugas yang diberikan. Budaya di mana sekolah tidak memberikan dukungan atau pelatihan yang memadai kepada guru untuk membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dapat menyebabkan ketidakdisiplinan. Budaya organisasi mencakup norma-norma, nilai-nilai, kebiasaan, dan harapan yang ada dalam lingkungan kerja (Bahri & SE, 2018). Jika budaya organisasi tidak memprioritaskan disiplin kerja, maka guru-guru mungkin kurang termotivasi untuk menjaga kualitas dan produktivitas kerja mereka. Selain itu, jika budaya organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup dalam

menghadapi tantangan digital, guru-guru mungkin kesulitan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam era digital.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. dengan demikian, setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Rikha Kurniaty kepada guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) di SMA Negeri Kota Bengkulu yang berjumlah 546 orang dan sampel sebanyak 85 orang dengan teknik *proporsional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 29,7%, 2). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 32,5%,

Selain itu, Pandemi membawa perubahan cepat di berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, sehingga memaksa semua orang untuk belajar adaptif termasuk kepala sekolah dan guru (Nababan et al., 2022), salah satunya melalui instrumen teknologi digital. Terdapat akselerasi yang luar biasa dalam pemanfaatan teknologi digital di dunia pendidikan pada masa pandemi. Misalnya dalam proses pembelajaran PJJ serta pembelajaran dengan IT yang diterapkan di sekolah yang menyebabkan guru kurang efektif dikarenakan belum memiliki kompetensi dalam memanfaatkan aplikasi tersebut.

Diakui bahwa penggunaan teknologi digital dapat membantu memangkas biaya, meningkatkan tata kelola, dan meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan keterbukaan administrasi (Huda, 2020). Kepemimpinan tidak diragukan lagi diperlukan untuk menerapkan transformasi digital dalam industri pendidikan. Adopsi teknologi di era industri 4.0 sangat bergantung pada kepemimpinan. Untuk berfungsi dalam lingkungan yang rumit dan tidak pasti di era digital, para pemimpin harus dilengkapi dengan baik dengan ketangkasan digital dan emosional. Dalam

inovasi proses dan pengambilan keputusan saat ini, para eksekutif yang efektif bekerja dalam siklus belajar yang cepat.

Untuk meningkatkan daya saing Indonesia dalam menghadapi persaingan internasional, seluruh pelaku di lingkungan pendidikan harus bereaksi secara cepat dan tepat terhadap tantangan revolusi industri keempat. Kebijakan strategis perlu dikembangkan di berbagai bidang, termasuk kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pembuatan perangkat lunak pusat teknologi, penelitian dan pengembangan, dan inovasi (Miarso, 2019). Sangat sulit untuk meningkatkan sekolah kualitas ke tingkat yang melampaui kesuksesan sebelumnya, dan topik ini telah lama menggelitik minat para peneliti dalam skala global. Ini berarti bidang studi yang menarik dalam pendidikan akan selalu menjadi tantangan yang dihadapi oleh administrator sekolah dalam meningkatkan standar pembelajaran siswa hasil.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi mendasar yang ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu (Jismin et al., 2022). Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas, motivator komitmen, alat untuk mengatur anggota, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan mekanisme untuk mengendalikan perilaku (Permanasari, 2019). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi karena pegawai dituntut untuk mengikuti aturan yang ada. Karena kinerja karyawan tidak cukup untuk mempertahankan bisnis lama, budaya organisasi juga penting untuk keberhasilannya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku karyawan dan efektivitas kinerja (Djaha, Z. A., & SE, M, 2022). Kinerja karyawan akan ditentukan oleh budaya perusahaan.

Kehidupan digital bisa menjadi sebuah budaya apabila dilakukan secara signifikan. Sekarang ini, kehidupan kita sehari-hari tidak lepas dari peran teknologi digital di segala bidang seperti pendidikan, sosial, mendapat informasi, interaksi, hingga transaksi. Budaya digital adalah sebuah konsep gagasan bahwa teknologi dan internet secara signifikan membentuk pola pikir seseorang dalam lingkungan

Aulia Riski, 2023

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU (STUDI KASUS DI SMA NEGERI 3 BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

masyarakat. Ketika kita tidak bisa terlepas dari keadaan serba digital, kita harus mampu menggunakan teknologi baru untuk meningkatkan mutu kita. Supaya segalanya bisa disaring sehingga efek negatif hadirnya budaya digital ini bisa diminimalisir. Jadi, kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah harus mampu menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan era digital ini.

Kepala sekolah adalah seorang profesional atau instruktur yang bertugas mengawasi sekolah, yang berfungsi sebagai penghubung interaksi antara orang tua sebagai sumber optimisme, lulusan sebagai penerima kepuasan, dan masyarakat umum sebagai sumber kebanggaan. Ketika kepala sekolah mampu memenuhi tanggung jawabnya sebagai penanggung jawab pengawasan sekolah dan memiliki pemahaman tentang keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan khas, maka efektif. Kepala sekolah adalah orang yang menetapkan titik fokus dan ritme sekolah, menurut studi tentang efektivitas kepala sekolah (Timor et al., 2018). Studi tersebut bahkan menyatakan bahwa "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah" (Santika, 2019), beberapa kepala sekolah digambarkan memiliki harapan yang tinggi terhadap staf dan siswa mereka; kepala sekolah adalah mereka yang sangat berpengetahuan tentang pekerjaannya; dan kepala sekolah adalah mereka yang menentukan langkah sekolahnya.

Kepemimpinan digital adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan teknologi digital untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota timnya agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai (Cahyadi et al., 2023). Seorang pemimpin harus mampu menentukan apa yang terbaik bagi organisasi atau organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi sehingga langkah selanjutnya dapat diambil untuk menciptakan nilai baru. Akibatnya, mirip dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pantouvakis dan Vlanchos, yang menemukan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin memainkan peran penting dalam keberlanjutan organisasi.

Kepemimpinan digital adalah seni mengarahkan, mempengaruhi orang lain, dan memulai perubahan jangka panjang melalui akses informasi dan membangun

hubungan untuk mengantisipasi perubahan yang penting bagi kesuksesan masa depan sekolah (Anwar et al., 2022). Akibatnya, diperlukan kombinasi dinamis antara pola pikir, perilaku, dan keterampilan untuk mengubah atau meningkatkan budaya sekolah menggunakan teknologi. Kerangka kepemimpinan digital ini dibuat dengan menggabungkan teknologi, motivasi, dan gaya kepemimpinan (Yuniningsih, 2022). Kepemimpinan digital adalah strategi yang dapat digunakan pemimpin sekolah dasar untuk meningkatkan prestasi siswa dan daya saing sekolah (Muslim, 2021). Dengan fokus utama pada inovasi, kepemimpinan digital menjadi salah satu pendekatan yang paling tepat, cepat, lintas hierarki, berorientasi pada tim, dan kolaboratif.

Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa Kepemimpinan Digital sangat berperan penting dalam memastikan terjadinya transformasi digital yang sesuai dengan visi dan misi yang mereka miliki, sehingga penilaian kinerja berdasarkan bagaimana kematangan digital dan pengembangan organisasi berdasarkan keunggulan dari operasi digital atau budaya digital yang dimilikinya. Berdasarkan hasil kajian tersebut, terlihat jelas betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan dan menciptakan budaya sekolah guna mencapai tujuan. Rumusan ini harus memperhatikan dua faktor, yaitu sebagai berikut: 1) Kepala sekolah berperan sebagai penggerak dalam kehidupan sekolah; dan 2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsinya untuk keberhasilan sekolah, serta peduli terhadap staf dan siswa.

Alasan peneliti memilih judul “Implementasi Kepemimpinan Digital Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 3 Bandung)” diantaranya sebagai berikut:

1. Topik yang relevan: Dalam era digital seperti saat ini, kepemimpinan digital dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Khususnya dalam konteks pendidikan, guru sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pendidikan juga membutuhkan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh

kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sangat relevan dan penting untuk dilakukan.

2. Perkembangan teknologi digital: Pendidikan saat ini semakin terpengaruh oleh teknologi digital yang terus berkembang dengan pesat. Guru sebagai pelaku utama di dalam pendidikan, dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi dan mampu mengintegrasikannya ke dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kepemimpinan digital menjadi sangat penting dalam mengarahkan guru untuk mengikuti perkembangan teknologi dan menerapkannya dalam pembelajaran.
3. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja: Disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin kerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan digital dan budaya organisasi perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk menjaga disiplin kerja mereka.
4. Tantangan dalam mengelola organisasi pendidikan: Organisasi pendidikan memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola lingkungan kerja yang kompleks dan berubah-ubah. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat untuk mengatasi tantangan tersebut. Kepemimpinan digital dan budaya organisasi dapat menjadi solusi dalam mengatasi tantangan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk menjaga disiplin kerja mereka.
5. Tingkat kemampuan kepala sekolah dalam mengelola manajerial, memotivasi, membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan serta mengerahkan sumber daya manusia disekolah belum maksimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kompetensi kepala sekolah dalam mengelola PKG dan SKP guru dalam melakukan supervise guru dalam kelas.
6. Keterbatasan keterampilan teknologi: Tidak semua kepala sekolah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam menggunakan teknologi

digital. Hal ini dapat menghambat penggunaan teknologi digital secara efektif dalam pengelolaan sekolah.

7. Ketakutan akan perubahan: Perubahan budaya organisasi yang diperlukan untuk memperkenalkan teknologi baru dapat menimbulkan ketakutan di kalangan staf dan guru. Beberapa orang mungkin merasa bahwa perubahan akan merugikan mereka dan menyulitkan pekerjaan mereka.
8. Kurangnya dukungan kepemimpinan: Tanpa dukungan dan arahan dari kepemimpinan sekolah, pengenalan teknologi baru dapat sulit dilakukan. Kepemimpinan yang tidak mendukung inovasi dan perubahan akan membuat sulit untuk menerapkan perubahan yang dibutuhkan.
9. Pengelolaan waktu dan anggaran: Penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran dan pengelolaan sekolah dapat membutuhkan lebih banyak waktu dan anggaran dari kepala sekolah, baik dalam persiapan maupun pelaksanaan pembelajaran untuk mengakuisisi, menginstal, dan memelihara perangkat keras dan perangkat lunak.
10. Kesulitan dalam membangun hubungan sosial dengan siswa, dan guru: Interaksi sosial antara kepala sekolah, guru, dan siswa dapat terganggu dalam pengajaran daring dan pengelolaan sekolah secara online, sehingga memerlukan upaya untuk membangun hubungan sosial yang baik dengan semua pihak.
11. Tantangan pengajaran: Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak sekolah untuk beralih ke pembelajaran digital dan pemanfaatan teknologi. Ini menimbulkan tantangan seperti kesulitan untuk menjaga motivasi guru, kesulitan untuk menilai kemajuan siswa, dan kesulitan untuk membangun interaksi sosial antara siswa dan guru.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana disiplin kerja di SMA Negeri 3 Bandung, kepemimpinan digital kepala sekolah di SMA Negeri 3 Bandung, bagaimana gambaran budaya organisasi di SMA Negeri 3 Bandung, serta seberapa besar pengaruh dan

keterkaitan antara Digital Leadership dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi awal yang dilakukan peneliti seperti diatas, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan digital di SMA Negeri 3 Bandung?
2. Bagaimana implementasi budaya organisasi di SMA Negeri 3 Bandung?
3. Bagaimana implementasi kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung?
4. Apa faktor pendorong dan penghambat kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penulisan penelitian ini terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus, seperti yang tercantum di bawah ini :

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Teranalisisnya gambaran kepemimpinan digital di SMA Negeri 3 Bandung
- b. Teranalisisnya gambaran budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 3 Bandung
- c. Teranalisisnya gambaran kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung

- d. Teranalisisnya faktor pendorong dan penghambat kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Bandung

1.4 Manfaat penelitian

Peneliti membagi manfaat penelitian ini menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam konteks kepemimpinan digital, budaya organisasi dan disiplin kerja guru serta pengaruhnya diantara ketiga hal tersebut. Selain itu manfaat lain yang diharapkan peneliti tentunya adalah memperkuat keilmuan Administrasi Pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Mengembangkan konsep berfikir secara sistematis melalui tahapan penelitian yang sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian yang dikembangkan.
- 2) Pengalaman dalam membina hubungan saling percaya antara peneliti dengan nara sumber dalam penelitian.
- 3) Pengalaman mengeksplorasi teori dan konsep yang mendukung menjadi suatu konsep baru atau hipotesis berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilaksanakan.
- 4) Peningkatan wawasan, pengetahuan serta aplikasi konsep/teori dalam lingkup ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam kepemimpinan.

b) Manfaat Bagi Kepala Sekolah

- 1) Bagi Kepala Sekolah, sebagai data atau bahan dalam hal memimpin dan mengembangkan budaya organisasi dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif serta budaya

organisasi sebagai penunjang dan membantu proses pengelolaan pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien.

- 2) Sebagai masukan konstruktif dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan budaya organisasi dan manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Manfaat bagi Sekolah
Menjadi informasi dalam upaya perbaikan, mengelola dan meningkatkan disiplin kerja guru dan budaya organisasi serta menjadi salah satu alternatif model kepemimpinan yang dapat digunakan.
- d) Manfaat bagi Pegawai
Menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi guru khususnya terhadap kedisiplinan. Menjadi informasi mengenai budaya organisasi yang ada dilingkungan sekolah.
- e) Manfaat bagi peneliti lain
Memberikan informasi untuk selanjutnya dilakukan penelitian lanjutan terhadap kepemimpinan digital, budaya organisasi dan disiplin kerja guru serta menjadi masukan bagi penelitian sejenis pada materi yang lain dan bidang ilmu yang lain.

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Struktur Penelitian ini ini terdiri dari beberapa bab dimana setiap bagiannya terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bab I Pendahuluan. Meliputi sub bagian latar belakang penelitian yang merupakan latar belakang mengenai topik atau isu yang diangkat serta memposisikan topik yang diteliti dalam konteks penelitian yang lebih luas dan menyatakan adanya gap (rumpang) yang perlu diisi dengan melakukan pendalaman terhadap topik yang diteliti. Sub bagian identifikasi masalah penelitian memuat identifikasi spesifik mengenai permasalahan yang diteliti, rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan

penelitian yang disesuaikan dengan sifat dan kompleksitas penelitian yang dilakukan dengan tetap mempertimbangkan urutan dan kelogisan posisi pertanyaannya. Sub bagian tujuan penelitian menjelaskan tujuan dari penelitian sehingga terlihat jelas cakupan yang diteliti, sub bagian manfaat penelitian memberikan gambaran mengenai nilai lebih atau kontribusi yang diberikan dari hasil penelitian dan sub bagian struktur organisasi disertasi menggambarkan isi kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta keterkaitan antara bab dalam membentuk sebuah kerangka utuh disertasi.

- b. Bab II Kajian Pustaka, untuk menunjukkan perkembangan termutakhir dalam dunia keilmuan atau *state of the art* dari teori yang sedang dikaji mengenai kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru serta untuk mendudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Kemudian pada bab ini disajikan mengenai preposisi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan serta memuat tentang kerangka berfikir penelitian yang menjelaskan secara garis besar alur logika dari penelitian yang dilaksanakan.
- c. Bab III Metodologi Penelitian. Untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitian mulai dari metode penelitian yang digunakan, lokasi dan objek tempat dilakukannya penelitian, kemudian diuraikan data/informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah yang dirumuskan, menetapkan pihak-pihak yang menjadi responden penelitian, menampilkan instrumen yang digunakan untuk memperoleh data penelitian baik yang bersifat kaji dokumen, wawancara, observasi/pengamatan, menjelaskan mengenai bagaimana langkah-langkah data tersebut diperoleh, kemudian bagaimana analisis pengolahan data yang dilakukan, sampai pada bagaimana data yang telah diperoleh kemudian disajikan.
- d. Bab IV Temuan dan Pembahasan. Bagian ini berisi tahapan pengungkapan temuan penelitian yang diperoleh pada proses pengumpulan data yang kemudian telah melalui proses analisis pengolahan data dan berisi tentang

pembahasan atau komentar peneliti terhadap temuan dengan dukungan dari teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung atau tidak mendukung terhadap hasil penelitian yang dikemukakan. Pada bab ini juga dikaji pengembangan dan pengujian model yang digagas oleh peneliti sebagai luaran penelitian disertasi.

- e. Bab V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis terhadap temuan dan pembahasan hasil penelitian. Implikasi serta rekomendasi yang dirumuskan untuk penerapan dan pengembangan lebih lanjut dari kajian mengenai manajemen pembiayaan pembangunan fasilitas pendidikan di sekolah dasar.