

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga pendidikan anak usia dini merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dikhususkan bagi anak usia 0 – 6 tahun. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 butir 14 bahwa “Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”. Pengertian ini memberikan gambaran bahwa pendidikan anak usia dini sudah mendapatkan perhatian dari pemerintah, sehingga dalam penyelenggaraannya pun harus dilaksanakan dengan profesional sesuai dengan kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada.

Beberapa ketentuan lainnya yang terkait dengan PAUD di Indonesia antara lain, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 31 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Guru PAUD adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi profesional dalam bidang pendidikan anak usia dini. "Undang-undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 60 yang menjelaskan bahwa “Pemerintah wajib memberikan layanan pendidikan pada anak usia dini yang meliputi: a) Pendidikan anak usia dini, b) Pendidikan keluarga, dan c) Pendidikan masyarakat”. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014 tentang Pendidikan Anak Usia Dini, yang mengatur tentang standar nasional pendidikan anak usia dini, kurikulum, dan sumber daya manusia dalam bidang PAUD. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 146 Tahun 2014 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini, yang mengatur tentang penjaminan mutu layanan PAUD melalui pengembangan kurikulum, penilaian, pengawasan, dan pengembangan profesionalisme guru PAUD. Ketentuan-ketentuan dalam undang-undang dan peraturan-peraturan tersebut di atas bertujuan untuk menjamin

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penyelenggaraan pendidikan anak usia dini yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perkembangan anak.

Sebagai suatu institusi pendidikan, seperti halnya lembaga pendidikan lainnya, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) harus memiliki kapabilitas yang optimal. PAUD memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan anak, dan mutu yang baik dalam PAUD dapat memberikan landasan yang kokoh untuk perkembangan optimal anak-anak di tingkat pendidikan berikutnya. Dengan demikian, memiliki organisasi yang kuat sangat krusial agar program PAUD dapat beroperasi dengan efektif. Keberhasilan ini tercermin dari upaya untuk memastikan mutu pengajaran dan menjalankan program PAUD dengan baik serta terorganisir. Dengan demikian, peningkatan kualitas pembelajaran dapat tercapai, dan setiap anak dapat memperoleh manfaat maksimal dari program PAUD tersebut.

Association for Childhood Education International (ACEI), menyatakan ada beberapa dimensi kualitas dari PAUD yaitu: (a) Filosofi dan tujuan, (b) kualitas lingkungan fisik, (c) metode pengajaran dan kurikulum yang sesuai serta memperhatikan aspek perkembangan, (d) perhatian terhadap kebutuhan khusus dan dasar, (e) penghormatan terhadap keluarga dan masyarakat setempat, (f) tenaga kerja dan pengajar yang profesional, (g) penilaian program yang cermat (Admas, 2019). Selain itu, di zaman pendidikan sekarang, teknologi telah menjadi unsur yang tak terpisahkan dalam evolusi pendidikan. Oleh karena itu, guru-guru perlu memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengajar siswa dengan memanfaatkan teknologi, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru yang menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial, termasuk kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran.

Kapabilitas organisasi yang unggul dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap program PAUD. Kepercayaan ini memiliki arti penting

karena dapat menjamin berlanjutnya dukungan dan pemberian sumber daya yang diperlukan agar program PAUD dapat berjalan dengan sukses.

Dalam konteks PAUD, memahami dan mengembangkan kapabilitas organisasi menjadi kunci untuk memastikan keberlangsungan dan kemajuan program pendidikan anak usia dini tersebut. Kapabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau organisasi. *Capability is defined by the dynamic capability theory as “the attributes, abilities, organizational processes, knowledge and skills that enable an enterprise to achieve higher performance and sustained competitive advantage over its competitors”* (Shahzad et al., 2020). Kapabilitas sangat penting dimiliki oleh sebuah organisasi, karena kemampuan ini diidentifikasi sebagai salah satu sumber daya untuk pengembangan kompetitif, ketidakpastian, dan perubahan lingkungan. Dengan demikian, pemahaman yang kokoh tentang konsep organisasi dan pentingnya pengembangan kapabilitas menjadi dasar yang penting bagi manajemen efektif dalam konteks PAUD.

Kapabilitas organisasi berkembang melalui kontribusi individu-individu yang memiliki kemampuan dalam menciptakan dan memberikan pelayanan, Kapabilitas organisasi juga merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan efektif, terutama dalam suatu konteks sosial maupun ekonomi. Kapabilitas yang kuat dibentuk melalui pengembangan kompetensi yang baik pada sumber daya manusia (Liu, 2011).

Dengan demikian, transformasi paradigma organisasi dari model kontrol hierarkis ke model kolaboratif dan responsif merupakan langkah penting dalam memperkuat kapabilitas organisasi di era revolusi digital dan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Paradigma organisasi baru ini menargetkan penggantian pergeseran dari paradigma lama yang cenderung otoriter dan berorientasi pada kontrol, menuju paradigma baru yang lebih menekankan pada kolaborasi, partisipasi, serta melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan baru ini diharapkan membuat organisasi menjadi lebih

mampu beradaptasi, responsif, dan memiliki ketahanan yang tinggi. dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Kehadiran organisasi bukanlah hanya tentang struktur fisiknya, melainkan bagaimana kemampuannya untuk berinovasi. Ini adalah aspek yang tak tampak namun memiliki potensi besar dalam membawa perubahan (Ulrich & Smallwood, 2023).

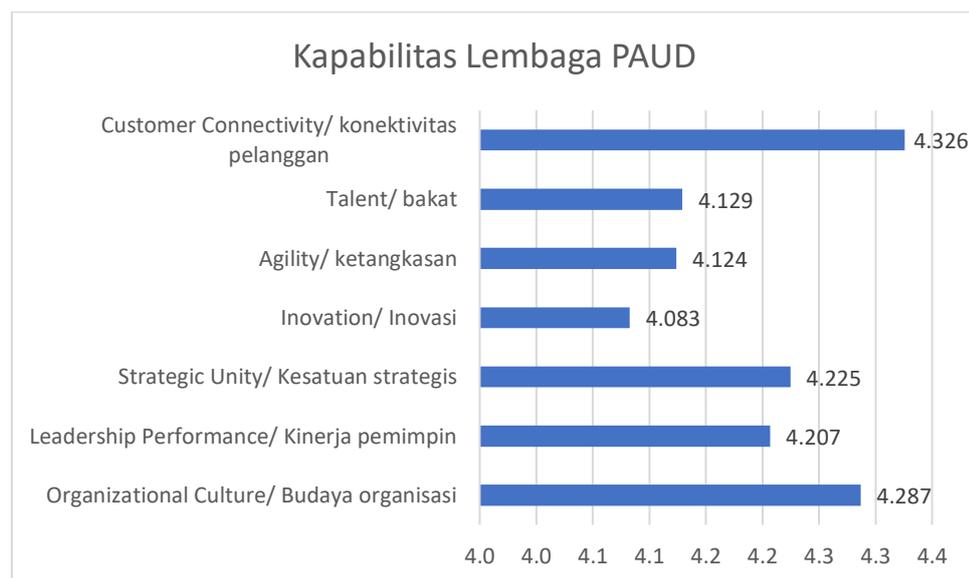
Pemahaman yang komprehensif tentang kapabilitas organisasi sebagai keseluruhan menyediakan landasan yang kuat untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang definisi dan komponen-komponen kapabilitas organisasi menjadi kunci untuk mengembangkan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja dan daya saing sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Meskipun telah banyak pengertian dasar mengenai teori kapabilitas organisasi, pada penelitian ini akan merujuk pada definisi kapabilitas organisasi sebagai kemampuan keseluruhan suatu organisasi. Jika dimanfaatkan secara optimal dan tepat, kemampuan ini diyakini menjadi keunggulan komparatif bagi organisasi tersebut dalam mencapai sasarnya. Kapabilitas ini ditentukan oleh sebelas hal untuk dapat mengidentifikasi organisasi yang cenderung dikelola dengan baik, yakni *Talent* (Bakat), *Speed* (Kecepatan), *Shared Mindset And Coherent Brand Identity* (pemahaman bersama dan identitas merek yang konsisten), *Accountability* (Akuntabilitas), *Collaboration* (kolaborasi), *Learning* (Pembelajaran), *Leadership* (Kepemimpinan), *Customer Connectivity* (Koneksi dengan Pelanggan), *Strategic Unity* (Kesatuan Strategis), *Innovation* (Inovasi), dan *Efficiency* (Efisiensi) (Ulrich & Smallwood, 2023). Indikator lainnya dari kapabilitas organisasi antara lain, *organization culture* (Budaya Organisasi), *leadership performance* (Kinerja Kepemimpinan), *strategic unity* (Kesatuan Strategis), *innovation* (Inovasi), *agility* (Ketangkasan), *talent* (Bakat), dan *customer connectivity* (Koneksi dengan Pelanggan) (Boatman, 2022). Kemampuan untuk mengolah berbagai indikator tersebut menjadi campuran yang

tepat dalam kapabilitas organisasi dapat membantu berjalannya organisasi secara efektif dan memberikan layanan dan kepuasan yang sangat baik terhadap konsumennya.

Dalam konteks PAUD, pengembangan kapabilitas organisasi menjadi semakin penting mengingat peran yang semakin krusial, pada saat ini PAUD menjadi kebutuhan yang wajib dan bukan lagi sebagai kebutuhan pendukung. Menurut data statistik yang dikeluarkan Sekretariat Jenderal Pusat Data Teknologi dan Informasi, Kemendikbudristek jumlah satuan PAUD tahun 2023 di Indonesia mencapai 242.708 lembaga. Jumlah tersebut tentunya tidak sedikit, hal ini membuktikan bahwa PAUD pada masa mendatang harus memiliki kapabilitas yang baik dalam mengembangkan lembaganya sehingga menjadi lembaga pendidikan yang profesional.

Fenomena tentang kapabilitas organisasi PAUD dapat dilihat pada temuan penelitian sebelumnya oleh peneliti mengindikasikan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Hasil Studi Pendahuluan Kapabilitas Lembaga PAUD Persis Kota Bandung

Berdasarkan ilustrasi yang terlihat di atas,, dimensi *Customer Connectivity* pandangan ini menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaannya mencapai tingkat tertinggi. responden dengan skor 4,326 yang kemudian diikuti oleh *organizational*

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Culture dengan skor 4,287, *Strategic Unity* dengan skor 4,225, *Leadership Performance* dengan skor 4,207, *talent* dengan skor 4,129, *agility* dengan skor 4,124, dan terakhir *Innovation* dengan skor 4,083.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menganggap penting adanya koneksi dengan pelanggan, budaya organisasi yang kuat, kesatuan strategis, kinerja kepemimpinan yang baik, talenta yang berkualitas, kemampuan adaptasi yang tinggi, dan inovasi. Organisasi PAUD dapat menggunakan temuan ini untuk fokus pada aspek-aspek tersebut dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan di masing-masing dimensi.

Dalam proses pembelajaran anak usia dini, penting bagi organisasi PAUD untuk memahami dan menerapkan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak tersebut. Salah satu jenis pembelajaran yang dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi anak usia dini adalah pembelajaran berbasis permainan. Pembelajaran berbasis permainan dapat membantu menstimulasi kemampuan kognitif, motorik, dan bahasa pada anak usia dini (Tatminingsih, 2019).

Perkembangan PAUD di Indonesia, memang masih relatif baru, yakni mulai sekitar tahun 1997. Hal ini berkat dorongan dari Bank Dunia yang menawarkan proyek pengembangan PAUD melalui Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) (Sujiono, 2007). Dukungan Bank Dunia terhadap pengembangan PAUD di Indonesia itu sejalan dengan komitmen Internasional. Pada tahun 1990 lahir Deklarasi Jomtien, Thailand, yang salah satu butirnya menyatakan pentingnya pendidikan untuk semua mulai dari dalam kandungan hingga ke liang lahat. Deklarasi Jomtien menegaskan bahwa semua anak memiliki hak untuk memenuhi kebutuhan belajar dasar, yakni belajar untuk mengetahui (*learning to know*), belajar untuk berbuat, (*learning to do*), belajar untuk hidup bersama (*learning to live together*), dan belajar untuk menjadi dirinya sendiri (*learning to be*).

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menetapkan bahwa PAUD merupakan salah satu jenjang pendidikan dalam sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak sejak lahir hingga enam tahun. Untuk pengembangan SDM PAUD ini dijabarkan dalam PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 29 yang menjelaskan bahwa standar minimal bagi Pendidik PAUD adalah D-IV atau Sarjana dengan latar belakang pendidikan PAUD, psikologi atau pendidikan lainnya yang telah bersertifikasi profesi guru untuk PAUD. Dilanjutkan dengan keluarnya Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar PAUD merupakan elaborasi lebih lanjut dari UU Sisdiknas. Dalam Permendiknas tersebut dinyatakan bahwa penyelenggaraan PAUD perlu memiliki standar yang dijadikan sebagai acuan minimal dalam penyelenggaraan PAUD jalur pendidikan formal, nonformal dan/atau informal. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan anak, maka perlu disusun Standar PAUD.

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, berisi tentang kebijakan peraturan yang mengatur penyelenggaraan PAUD, mencakup penyediaan sarana dan prasarana, kurikulum, tenaga pendidik, dan pengawasan. Kemudian Permendikbud No. 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, yang menetapkan standar nasional untuk berbagai aspek PAUD, termasuk standar tingkat pencapaian perkembangan anak, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.

Gerakan Nasional PAUD Berkualitas (GN-PB), diluncurkan pada tahun 2013, gerakan ini bertujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas PAUD melalui berbagai program peningkatan kapasitas tenaga pendidik, penyediaan sarana dan prasarana, serta penguatan pengelolaan PAUD (KEMDIKBUD).

Dilanjutkan dengan kebijakan Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2013 tentang Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif (PAUD HI), yakni kebijakan ini menekankan pendekatan holistik dan integratif dalam pengembangan

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

anak usia dini, mencakup pendidikan, kesehatan, gizi, perawatan, dan perlindungan anak.

PAUD saat ini juga masuk dalam program Sekolah Penggerak. Sekolah Penggerak merupakan inisiatif untuk mendorong transformasi pada satuan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan pencapaian hasil belajar peserta didik secara menyeluruh. Hal ini mencakup aspek kompetensi kognitif, seperti literasi dan numerasi, serta aspek non-kognitif, seperti pengembangan karakter, untuk mencapai profil pelajar Pancasila. Program Sekolah Penggerak di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki fokus visi Merdeka Belajar, Merdeka Bermain, dengan tujuan mewujudkan pendidikan berkualitas bagi anak usia dini agar dapat tumbuh secara optimal dan siap mengikuti pendidikan formal. Visi ini diwujudkan melalui konsep PAUD Berkualitas yang memiliki tiga tujuan utama: meningkatkan partisipasi di satuan PAUD sebelum memasuki sekolah dasar, memperkuat tata kelola untuk menyediakan layanan PAUD yang inklusif, terjangkau, dan merata, serta memastikan proses belajar yang berkualitas dan bermakna, sehingga anak dapat berkembang secara holistik. (Kemdikbud, 2023).

Jumlah PAUD PAUD Penggerak di Indonesia saat ini menurut Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD, 2023) sebanyak 3.645 PAUD, dengan sebaran di 34 provinsi dan 509 Kabupaten/ Kota. Program Sekolah Penggerak bertujuan meningkatkan kompetensi dan karakter peserta didik agar sejalan dengan profil pelajar Pancasila. Dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan yang terus berubah, penting bagi PAUD Sekolah Penggerak di Indonesia untuk memiliki kapabilitas organisasi yang kuat. Kapabilitas organisasi yang baik, seperti kemampuan untuk berkolaborasi, belajar, berinovasi, dan beradaptasi, menjadi kunci utama dalam membentuk PAUD sebagai sekolah penggerak yang efektif dan berkualitas (PAUD, 2023).

Perubahan kebijakan PAUD di Indonesia dapat dianalisis dengan teori kebijakan publik yang dapat membantu menjelaskan proses perubahan tersebut. teori yang paling relevan adalah Teori Pergeseran Paradigma (*Paradigm Shift Theory*) dari Thomas S. Khun. Menurut Khun paradigma adalah kerangka kerja

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

atau model dominan yang diterima oleh komunitas ilmiah atau praktisi dalam suatu bidang. Ini mencakup teori, metode, standar, dan praktik yang digunakan untuk memecahkan masalah dan melakukan penelitian (Ulfa Kesuma, 2020).

Pergeseran paradigma terjadi ketika ada perubahan fundamental dalam pendekatan atau asumsi dasar yang mendasari kebijakan. Sebelum adanya kebijakan PAUD Sekolah Penggerak, pendekatan PAUD lebih tradisional dan fokus pada aspek pendidikan dasar. Dengan diperkenalkannya kebijakan baru, pendekatan menjadi lebih holistik, mengintegrasikan aspek pendidikan, kesehatan, gizi, dan perlindungan anak. Perubahan dari sekadar meningkatkan akses terhadap PAUD menjadi fokus pada peningkatan kualitas dan kapabilitas lembaga PAUD. Pengenalan kepemimpinan digital di PAUD mencerminkan pergeseran paradigma dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pendidikan anak usia dini.

Kepemimpinan digital di tingkat PAUD memegang peran yang sangat penting. Kepemimpinan digital mendorong penggunaan teknologi secara efektif dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah, sehingga memperkuat kapabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dengan demikian, integrasi kepemimpinan digital dengan pengembangan kapabilitas organisasi akan memastikan bahwa PAUD Sekolah Penggerak tetap relevan dan dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak usia dini, sesuai dengan tuntutan zaman.

Kepemimpinan digital mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengelola sekolah, termasuk dalam proses pembelajaran, manajemen organisasi, dan komunikasi dengan berbagai pihak terkait. Dengan kepemimpinan digital yang kuat, sekolah penggerak dapat lebih efektif dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran anak usia dini, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat koneksi dengan orang tua dan masyarakat.

PAUD Sekolah Penggerak di kota Bandung saat ini yang terdapat dalam PAUD Pedia (PAUD, 2023) ada sebanyak 27 PAUD, terdiri dari 26 sekolah PAUD

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

swasta dan 1 sekolah PAUD Negeri. Menurut hasil wawancara yang dilakukan ke salah satu Pimpinan PAUD sekolah penggerak yaitu kepada Kepala Sekolah TK Al Wahdah (Dalina, 2023, p. 2 28), di peroleh kesimpulan bahwa Kebutuhan digitalisasi di era modern sangat tinggi, terutama dalam bidang pendidikan. Penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran, video conferencing, dan platform pembelajaran digital lainnya, juga menjadi penting. Namun, di sisi lain, organisasi PAUD secara umum belum sepenuhnya mampu mengadopsi teknologi digital.

Penelitian lainnya menyebutkan bahwa kurikulum dipengaruhi oleh digitalisasi menetapkan persyaratan bagi pendidikan anak usia dini (PAUD) untuk menerapkan praktik digital. Namun, guru PAUD mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pedagogi berpusat pada anak, seperti portofolio digital, ke dalam praktik mereka. Penelitian sebelumnya banyak memfokuskan pada analisis hambatan dalam implementasi teknologi digital. Studi ini, di sisi lain, mengambil pandangan yang lebih luas dan membahas tugas kompleks penerapan praktik digital ke dalam pendidikan dengan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menantang proses implementasi. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor manusia dianggap sebagai faktor yang paling mendorong, dan sumber daya sebagai faktor yang paling menantang dalam proses implementasi praktik portofolio digital. Tantangan dalam sumber daya dapat berdampak negatif terhadap sikap guru terhadap praktik dan teknologi digital secara umum pada tingkat PAUD (Alanko et al., 2019).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung, penting untuk memahami bahwa transformasi digital bukan sekadar pilihan, melainkan kebutuhan mendesak. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam pendidikan harus dipandang sebagai langkah strategis yang tidak bisa dihindari. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah paradigma pendidikan secara menyeluruh, memperkenalkan konsep kepemimpinan digital sebagai solusi untuk meningkatkan kapabilitas organisasi di

lembaga pendidikan, termasuk lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung.

Dalam konteks ini, *state of the art* permasalahan penelitian mencakup pemahaman mendalam tentang pentingnya kepemimpinan digital sebagai kendaraan utama untuk memandu penggunaan teknologi secara efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tantangan dalam implementasi kepemimpinan digital diidentifikasi sebagai faktor krusial, dengan kurangnya sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kesenjangan digital di antara stakeholder menjadi hambatan utama. Namun, melalui identifikasi model-model kepemimpinan digital yang efektif, peluang untuk merancang strategi yang tepat untuk lembaga PAUD terbuka lebar. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek-aspek unik seperti ketersediaan konten pendidikan yang sesuai dengan usia, dukungan orang tua, dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak usia dini. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dan observasi yang dilakukan di salah satu sekolah, penelitian yang komprehensif mengenai Kepemimpinan Digital dalam Peningkatan Kapabilitas Organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung dapat memberikan pandangan yang mendalam dan kontribusi yang berharga bagi praktik pendidikan masa depan.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, kepemimpinan digital di PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung harus mampu menjadi agen perubahan yang proaktif dan inovatif, memimpin transformasi menuju lingkungan pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan anak usia dini. Menurut hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan di TK Al Wahdah, salah satu PAUD Sekolah Penggerak, diperoleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, antara lain:

1. Adaptasi terhadap teknologi: Kepemimpinan dalam konteks digital memerlukan pemahaman yang mendalam tentang teknologi informasi dan komunikasi serta kemampuan untuk mengintegrasikannya ke dalam strategi pendidikan di PAUD.

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Pengelolaan Data: Mengelola data siswa, guru, dan administrasi sekolah secara efektif dan efisien menjadi penting, dan ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu memahami dan mengelola data dengan baik.
3. Keterbatasan Sumber Daya: Terutama di lingkungan PAUD di daerah perkotaan yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya teknologi dan keuangan, kepemimpinan digital harus mampu mengatasi hambatan ini dengan mencari solusi yang inovatif.

Dalam konteks ini, langkah-langkah strategis dan kebijakan yang tepat perlu dirancang dan diimplementasikan oleh para pemimpin PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung untuk mengatasi tantangan tersebut. Dalam perkembangan pendidikan, terutama di PAUD, integrasi teknologi telah menjadi kebutuhan yang mendesak. Kepemimpinan digital di PAUD menjadi kunci dalam menghadapi perubahan paradigma pendidikan dan memastikan bahwa anak-anak mendapatkan pendidikan yang relevan dengan tuntutan zaman.

Dengan mengembangkan model kepemimpinan digital yang efektif, diharapkan bahwa kapabilitas organisasi di PAUD dapat ditingkatkan, serta memberikan dampak positif dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Sebagai pusat pendidikan, PAUD juga memiliki peran penting dalam menyiapkan generasi masa depan yang mampu bersaing di era digital, serta penanaman karakter digital pada diri pemimpin PAUD sehingga penggunaan perangkat digital bukan lagi sebagai media saja, namun dapat menjadi budaya organisasi.

Dalam rangka mengisi kesenjangan penelitian yang disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam faktor-faktor tersebut dalam konteks PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung dan untuk mengembangkan rekomendasi yang spesifik dan berbasis bukti untuk meningkatkan kapabilitas organisasi melalui kepemimpinan digital. Dari beberapa hal yang di sebutkan di atas, ada beberapa ketimpangan yang menjadikan penelitian ini menjadi menarik, dalam beberapa hal antara lain:

1. Konteks lokal: Penelitian tentang kepemimpinan digital dalam pendidikan cenderung berfokus pada konteks global atau nasional. *Research gap* terletak pada kurangnya penelitian yang secara khusus menggali kebutuhan dan tantangan yang unik di lingkungan PAUD di Kota Bandung, termasuk infrastruktur teknologi yang tersedia, tingkat keterampilan digital staf, dan kebutuhan pembelajaran anak usia dini.
2. Implementasi Praktis: Meskipun banyak literatur yang membahas konsep dan teori tentang kepemimpinan digital, masih ada kekurangan dalam penelitian yang menyelidiki implementasi praktis dari model-model ini di PAUD. *Research gap* terletak pada kurangnya penelitian yang mendalam tentang bagaimana model kepemimpinan digital dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kapabilitas organisasi di lingkungan PAUD, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi tersebut.
3. Pengukuran Kinerja: Penelitian yang kurang tentang pengukuran kinerja yang kuat terkait dengan penerapan model kepemimpinan digital di PAUD. *Research gap* terletak pada kebutuhan akan penelitian yang lebih mendalam tentang metode evaluasi kinerja yang sesuai dan relevan dalam konteks PAUD, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak model kepemimpinan digital terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Keterlibatan Stakeholder: Keterlibatan stakeholder, termasuk orang tua, guru, dan komunitas lokal, memainkan peran penting dalam keberhasilan model kepemimpinan digital di PAUD. Akan tetapi, *research gap* terletak pada kurangnya penelitian yang memperhatikan cara-cara untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi mereka dalam proses pengembangan dan implementasi model-model tersebut.

Dengan mengidentifikasi dan mengisi ketimpangan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman dan pengembangan praktik terbaik dalam kepemimpinan digital di PAUD, khususnya di Sekolah Penggerak Kota Bandung, serta memberikan panduan bagi kebijakan

dan praktisi pendidikan dalam meningkatkan kapabilitas organisasi dan efektivitas pembelajaran di sekolah-sekolah PAUD.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konsep kepemimpinan digital di lingkungan PAUD, tetapi juga memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori kepemimpinan yang relevan dan berdaya guna untuk anak usia dini, dengan fokus pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada anak. Penelitian terdahulu tentang kepemimpinan pada tingkat PAUD, menunjukkan bahwa bidang anak usia dini membutuhkan lebih banyak teori kepemimpinan yang dengan sengaja menjelaskan tujuan bekerja untuk perubahan termasuk tujuan mengurangi penindasan dan mewujudkan kesetaraan yang lebih besar bagi anak-anak, keluarga, masyarakat, dan tenaga kerja anak usia dini (Nicholson et al., 2020).

Digitalisasi di tingkat pendidikan anak usia dini melampaui sekadar memasukkan teknologi informasi (TI) ke dalam pembelajaran. Ini lebih merupakan transformasi menyeluruh tentang bagaimana pendidikan anak usia dini dikelola, disampaikan, dan diintegrasikan dengan perkembangan teknologi. Selain itu, kepemimpinan di PAUD juga perlu memperlihatkan komitmen terhadap pengelolaan SDM yang efektif. Melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan baru bagi staf dan guru, kepemimpinan dapat memastikan bahwa tenaga pengajar memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pembelajaran. Model kepemimpinan yang terinspirasi oleh penelitian seperti yang dilakukan oleh Fullan (Fullan, 2023) menyoroti pentingnya mendukung perkembangan profesional staf di era digital ini.

Konsultan Anak Usia Dini menyatakan bahwa dengan meningkatnya desakan masyarakat untuk kualitas dan akuntabilitas dalam pendidikan dan pengasuhan anak usia dini, ada kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif dan profesional dalam layanan ini. Kepemimpinan dalam Anak Usia Dini adalah sumber praktis bagi praktisi anak usia dini yang ingin memahami cara membuat dan mempertahankan pengaturan pengasuhan anak dan pendidikan usia dini yang sukses (Hydon, 2019).

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan adopsi internet yang meluas pada tahun 1990-an, konsep kepemimpinan digital mulai mengemuka sebagai respons terhadap perkembangan teknologi digital yang pesat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam era modern ini, kepemimpinan dalam anak usia dini tidak hanya harus efektif dan profesional dalam konteks konvensional, tetapi juga perlu memahami dan mengintegrasikan elemen-elemen digital untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sejarah kepemimpinan digital dapat ditelusuri kembali pada perkembangan teknologi digital itu sendiri yang dimulai pada pertengahan abad ke-20. Namun, baru pada tahun 1990-an dan adopsi internet yang meluas, konsep kepemimpinan digital mulai terbentuk.

Salah satu sumber awal teori kepemimpinan digital adalah karya konsultan manajemen Peter Drucker, yang banyak menulis tentang pentingnya inovasi dan peran teknologi dalam mendorong perubahan dalam organisasi. Drucker berpendapat bahwa inovasi adalah pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan teknologi memainkan peran penting dalam memungkinkan inovasi (Habash, 2019, hal. 212).

Sumber awal teori kepemimpinan digital lainnya adalah karya John Naisbitt, yang menciptakan istilah "Megatren". Naisbitt berpendapat bahwa kebangkitan teknologi digital adalah salah satu megatren utama abad ke-20, dan para pemimpin yang gagal beradaptasi dengan tren ini akan tertinggal (Malik & Janowska, 2018).

Pada 1990-an, ketika internet mulai membentuk kembali lanskap bisnis, sejumlah praktisi mulai mengembangkan teori kepemimpinan digital yang lebih formal. Teknologi digital memungkinkan bentuk baru kepemimpinan kolaboratif yang lebih cocok untuk dunia jaringan internet, era kedua dari era digital memiliki implikasi yang sangat dalam bagi strategi dan kepemimpinan karena melalui era ini, setiap bisnis akhirnya dapat menjadi bisnis digital. (Tapscott, 2020).

Sejak saat itu, sejumlah praktisi lain telah berkontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan digital, George Westerman berpendapat bahwa transformasi digital membutuhkan bentuk kepemimpinan baru yang lebih gesit, kolaboratif, dan berbasis data, pemimpin sekarang menyadari kebutuhan dan kemungkinan untuk

benar-benar mengubah dasar-dasar cara mereka melakukan bisnis. Mereka memahami bahwa mereka harus beralih dari eksperimen teknologi yang terpisah-pisah ke pendekatan yang lebih sistematis terhadap strategi dan eksekusi (Westerman, 2020).

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat dan transformasinya dalam berbagai sektor industri menyebabkan munculnya Revolusi Industri 4.0. Menurut Klaus Schwab industri 4.0 adalah era baru yang ditandai oleh integrasi teknologi digital dan fisik dalam sistem produksi, dengan pengaruh besar pada seluruh aspek kehidupan manusia (Andaningsih & Suhikmat, 2021). Revolusi Industri 4.0 adalah istilah yang merujuk pada revolusi industri saat ini yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital dan otomatisasi. Ini melibatkan penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), dan big data untuk menciptakan sistem yang lebih terintegrasi, cerdas, dan efisien dalam produksi dan manufaktur. Sedangkan Revolusi Sosial 5.0, di sisi lain, merujuk pada perubahan sosial yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan digitalisasi. Ini melibatkan penerapan teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, dan Internet of Things untuk menciptakan masyarakat yang lebih terkoneksi, inklusif, dan berkelanjutan (Schwab, 2016, hal. 12).

Secara keseluruhan, sejarah kepemimpinan digital dapat ditelusuri kembali ke masa-masa awal teknologi digital, tetapi baru setelah adopsi internet yang meluas konsep tersebut mulai terbentuk. Saat ini, kepemimpinan digital diakui sebagai keterampilan penting bagi para pemimpin di semua sektor, dan bidang ini terus berkembang seiring dengan teknologi yang terus membentuk kembali lanskap bisnis. Seperti yang disampaikan oleh K. Sankaran dan Moshin Ahmed dalam buku *Leadership Today* (Joan Marques, 2017, hal. 388) ... *leadership in every organization now has to be aware of the implications of IT on the industry or ecosystem in which it operates and the way in which they cascade down to the company itself...* [Kepemimpinan di setiap organisasi sekarang harus menyadari implikasi TI pada industri atau ekosistem di mana ia beroperasi dan cara mereka mengalir ke organisasinya itu sendiri].

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam Global Competitiveness Index tahun 2021, World Economic Forum mengevaluasi kesiapan teknologi dari 133 negara dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, tingkat adopsi teknologi, kemampuan untuk menciptakan dan memanfaatkan inovasi, serta infrastruktur teknologi. Hasil evaluasi Global Competitiveness Index menyoroti perbedaan yang signifikan dalam tingkat kesiapan teknologi antara negara-negara maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya bersama dalam meningkatkan infrastruktur dan adopsi teknologi di negara-negara yang tertinggal guna mempercepat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing global.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, WEF menemukan bahwa negara-negara seperti Swiss, Singapura, Amerika Serikat, Jerman, dan Belanda menempati posisi teratas dalam tingkat kesiapan teknologi. Namun, terdapat pula negara-negara yang masih perlu meningkatkan kesiapan teknologi, seperti negara-negara di Afrika Sub-Sahara, Timur Tengah, dan beberapa negara Asia Selatan.

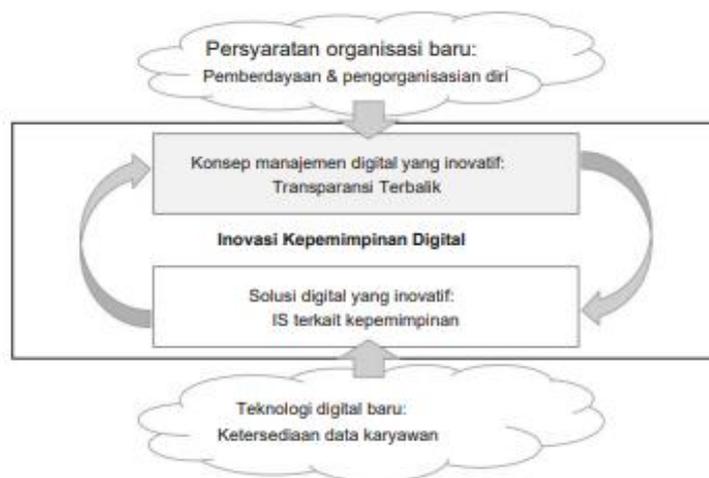
Selain Global Competitiveness Index, terdapat pula indeks lain seperti Digital Transformation Index dari Dell Technologies yang juga digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan teknologi. Namun, metodologi dan hasil dari indeks tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada kriteria dan faktor yang digunakan dalam evaluasi.

Penggunaan berbagai indeks dan penelitian yang mendalam tentang hubungan antara inovasi guru dengan kepemimpinan menyoroti kompleksitas dalam menilai tingkat kesiapan teknologi dan pengaruh kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan yang dinamis dan responsif menjadi semakin penting dalam memperkuat kapabilitas lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan digital dan mendorong inovasi. Hal lainnya menunjukkan banyak peneliti membahas tentang *teacher innovation capability* yang berkesimpulan bahwa inovasi dipengaruhi oleh *leadership* (Schuckert et al., 2018, p. 776) maka disinilah perlu kepemimpinan yang *agile* yang lebih dinamis sehingga diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas lembaga

pendidikannya.

Berkembangnya teknologi digital ini menyebabkan munculnya data yang besar, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjelaskan pengaruh digitalisasi tersebut (Gierlich-Joas et al., 2020). Di era digital saat ini, pemimpin organisasi harus mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat, Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan digital, mendorong pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal, sehingga menghasilkan peningkatan pelayanan publik berbasis digital yang berarti, yang tercermin dalam berbagai pencapaian. (Cahyarini, 2021).

Peran pemimpin di era globalisasi memerlukan tingkat fleksibilitas dan dinamisme yang lebih tinggi dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan keberagaman budaya di berbagai lokasi (Owusu-agyeman, 2019; Al-husseini & Elbeltagi, 2018). Meskipun banyak penelitian yang berfokus pada digitalisasi menitikberatkan pada perubahan tingkat proses dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya, penelitian yang menitikberatkan pada transformasi digital lebih mendalam dalam menyelidiki perubahan dalam model bisnis dan struktur organisasi (Parviainen et al., 2017). Transformasi digital memerlukan dampak bersama dari beberapa inovasi digital (Hinings et al., 2018), inovasi digital menjadi elemen kunci dalam transformasi digital suatu organisasi. (Wiesboöck & Hess, 2020), inovasi digital sering dianggap sebagai kondisi peningkatan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, dalam pembentukan struktur organisasi. (Wiesboöck & Hess, 2020), konsep kepemimpinan digital yang inovatif dapat dilihat tidak hanya sebagai *enabler* tetapi juga sebagai inti dari inovasi digital (Gierlich-Joas et al., 2020).



Gambar 1. 2 Model teknologi push-pull inovasi kepemimpinan digital (*Wiesböck & Hess, 2020*)

Inovasi digital di bidang kepemimpinan dipicu oleh dorongan teknologi (Tursunbayeva et al., 2018). Di bawah pengaruh era digital, perusahaan dan struktur organisasi semakin terdigitalisasi dan transformasi digital menjadi motor penggerak kesuksesan perusahaan di masa depan. Dalam transformasi digital tersebut, terlihat bahwa gaya kepemimpinan klasik tidak cukup menjawab peluang dan tantangan yang muncul dari digitalisasi. Gaya kepemimpinan yang muncul saat itu adalah kepemimpinan digital (Eryeşil, 2021).

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan digital meningkatkan dan mendorong pengajaran dan pembelajaran digital (Richardson, 2018). Sikap kepala sekolah terhadap teknologi mempengaruhi efektivitas pengajaran dan kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pengajaran (Zhong., 2017) pengetahuan dan keterampilan teknologi kepala sekolah berdampak langsung pada integrasi teknologi guru dalam mengajar (Zhong., 2017), terdapat juga dampak positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap penggunaan teknologi di ruang kelas guru (Raman et al., 2014), oleh karena itu kepala sekolah bekerja sebagai panutan dalam kehidupan sehari-hari sekolah dan mempengaruhi perilaku guru melalui interaksi mereka (Zhong., 2017).

The International Society for Technology in Education (ISTE) memiliki standar Kepemimpinan Pendidikan. Menurut situs web ISTE (<http://www.iste.org/standards/for->

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

education-leaders) standar tersebut “mendukung penerapan Standar ISTE untuk Siswa dan Standar ISTE untuk Pendidik dan menyediakan kerangka kerja untuk membimbing pembelajaran era digital (Jones & Kennedy, 2023, hal. 11). Menurut standar ISTE, kepemimpinan digital dikonseptualisasikan sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi dan memimpin transformasi sekolah melalui teknologi, menciptakan dan mempertahankan budaya pembelajaran digital, mendukung pengembangan profesional berbasis teknologi, memberikan kepemimpinan dan manajemen digital, serta memfasilitasi dan mengelola sosial, etika, dan hukum (Zhong., 2017). Pentingnya peran kepala sekolah dalam memimpin transformasi digital di sekolah tidak dapat dipandang remeh. Penelitian menunjukkan bahwa sikap dan kompetensi teknologi kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap integrasi teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran. Standar Kepemimpinan Pendidikan yang disusun oleh International Society for Technology in Education (ISTE) memberikan pedoman yang jelas bagi pemimpin pendidikan dalam memimpin perubahan menuju pembelajaran yang berbasis teknologi.

Indikator-indikator kepemimpinan digital yang ditetapkan oleh ISTE memberikan panduan yang komprehensif bagi para pemimpin pendidikan dalam mengembangkan keterampilan dan strategi untuk memimpin transformasi digital di sekolah. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pendorong kesetaraan dan kewarganegaraan, perencanaan yang visioner, kepemimpinan yang memberdayakan, perancang sistem, dan pemimpin yang terhubung, kepala sekolah dapat memainkan peran yang penting dalam membawa sekolah ke era pembelajaran berbasis teknologi. ISTE (International Society for Technology in Education) adalah sebuah kerangka kerja untuk kepemimpinan pendidikan digital yang menetapkan indikator untuk membantu administrator mengembangkan keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk memimpin transformasi digital di sekolah atau lembaga pendidikan. Berikut adalah indikator kepemimpinan digital menurut ISTE Standards (ISTE, 2019) *Equity and Citizenship Advocate, Visionary Planner, Empowering Leader, System Designer, and Connected*

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Leader.



Gambar 1. 3 ISTE Standards Leader (ISTE, 2019)

These standards target the knowledge and behaviors required for leaders to empower teachers and make student learning possible (Jones & Kennedy, 2023, hal. 11). Standar tersebut bertujuan mengevaluasi pengetahuan dan perilaku pemimpin pendidikan untuk memberdayakan guru dan mewujudkan pembelajaran yang efektif. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berperan dalam menginspirasi dan membimbing guru, tetapi juga dalam memfasilitasi kolaborasi, menciptakan budaya belajar yang inklusif, dan mengelola perubahan organisasional yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan. Standar-standar tersebut antara lain:

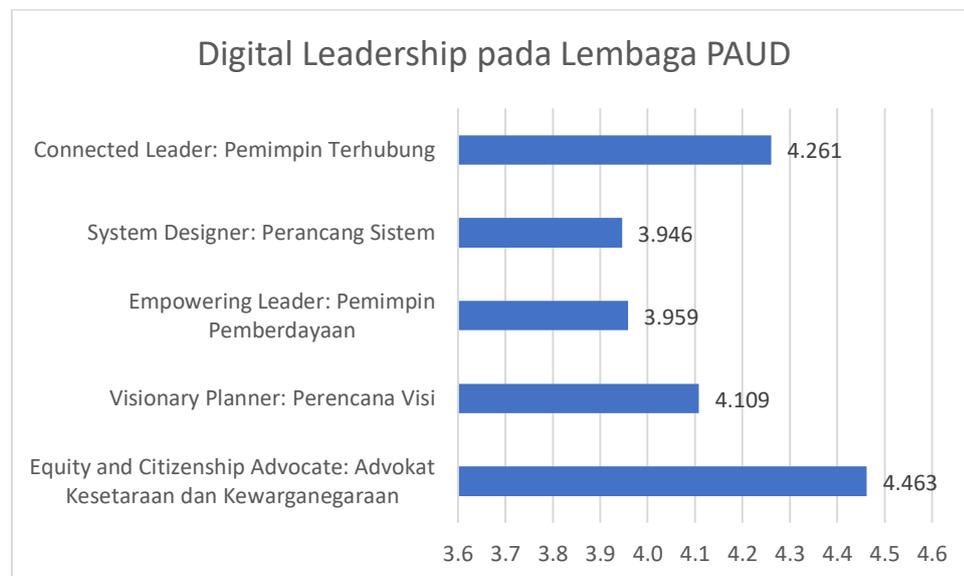
1. *Equity and Citizenship Advocate*, yaitu Pemimpin yang menggunakan teknologi untuk menaikkan praktik kesejajaran, inklusi, dan kewarganegaraan digital.
2. *Visionary Planner*, yaitu pemimpin yang melibatkan orang lain dalam menetapkan visi, rencana strategis, dan siklus evaluasi berkelanjutan untuk mengubah pembelajaran dengan teknologi
3. *Empowering Leader*, yaitu Pemimpin menciptakan budaya di mana guru dan peserta didik berada dan diberdayakan untuk menggunakan teknologi dengan cara inovatif untuk memperkaya pengajaran dan pembelajaran.

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. *System Designer*, yaitu Pemimpin yang membangun tim dan sistem untuk menerapkan, mempertahankan, dan terus meningkatkan penggunaan teknologi untuk mendukung pembelajaran
5. *Connected Leader*, yaitu Model pemimpin yang mempromosikan pembelajaran profesional berkelanjutan untuk diri mereka sendiri dan orang lain

Sehubungan dengan fenomena tersebut, peneliti telah melakukan penelitian pendahuluan tentang bagaimana Kepemimpinan Digital diterapkan pada lembaga PAUD Persatuan Islam Kota Bandung dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. 4 Hasil Studi Pendahuluan Dimensi Kepemimpinan Digital pada Lembaga PAUD Persis Kota Bandung

Berdasarkan ilustrasi pada Gambar 1.2, dapat disimpulkan bahwa setiap dimensi telah diterapkan oleh pimpinan di dalam Lembaga PAUD, bahkan berada pada frekuensi yang tinggi. Dimensi *Equity and Citizenship Advocate* adalah dimensi paling tinggi yang di terapkan dalam kepemimpinan digital dengan nilai 4,463, dilanjutkan dengan dimensi *Connected leader* dengan skor 4,261, dimensi *Visionary Planner* dengan skor 4,109, dimensi *Empowering Leader* dengan skor 3,939, dan terakhir dimensi *System Designer* dengan skor 3,946.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan di Lembaga PAUD telah memiliki kompetensi dalam dimensi-dimensi kepemimpinan digital tertentu. Namun, perlu diingat bahwa setiap dimensi memiliki kepentingan dan peran yang unik dalam mencapai keberhasilan organisasi PAUD secara keseluruhan. Oleh karena itu, pimpinan di Lembaga PAUD perlu terus memperkuat dan mengembangkan kompetensi dalam semua dimensi kepemimpinan digital untuk mencapai tujuan dan visi yang lebih baik dalam pendidikan anak usia dini.

Dari pemaparan di atas jelas menempatkan kepemimpinan digital dapat memiliki dampak terhadap kapabilitas organisasi pendidikan. Ini menjadi dasar penting untuk penelitian kepemimpinan digital dalam meningkatkan kapabilitas organisasi pendidikan. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang merinci jenis kepemimpinan digital yang bersifat lebih sistematis yang dapat secara khusus mendorong peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga PAUD. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kepemimpinan digital yang dapat meningkatkan kapabilitas organisasi di lembaga pendidikan PAUD.

Pengembangan model kepemimpinan digital ini mengacu pada kemampuan pemimpin dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dan memimpin tim yang bekerja di era digital. Ada beberapa hal yang dapat diantisipasi terkait pengembangan model kepemimpinan digital, antara lain, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengadopsi teknologi digital dan memanfaatkannya dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, seperti melakukan komunikasi dan kolaborasi jarak jauh, mengelola data, dan memperoleh informasi secara *real-time*. Pemimpin digital harus mampu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mempromosikan keberagaman dan inklusivitas di antara timnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim merasa dihargai dan didengar, serta merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin digital harus mendorong timnya untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam menciptakan solusi yang efektif dan efisien. Dengan mempromosikan budaya inovasi, tim dapat terus berkembang dan memperbaiki proses-proses mereka. Pemimpin digital harus memiliki kemampuan

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

komunikasi yang baik dan mampu berkomunikasi dengan timnya melalui berbagai platform digital yang tersedia, seperti email, pesan instan, atau video conference. Kemampuan ini penting untuk memastikan tim dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami tugas-tugas yang diberikan. Serta pemimpin digital harus memiliki kepekaan sosial dan empati terhadap anggota timnya. Pemimpin harus dapat memahami tantangan dan kesulitan yang dihadapi timnya dalam bekerja di era digital, serta memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan.

Dalam konteks PAUD, pemimpin digital di tingkat sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin transformasi menuju pembelajaran yang berbasis teknologi. Mereka harus mampu mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital untuk menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, seperti berkomunikasi dengan orang tua melalui platform digital, mengelola data siswa secara efisien, dan memastikan penggunaan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, pemimpin digital di PAUD juga harus menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong keberagaman dan inovasi di antara tim guru dan staf sekolah. Dengan mempromosikan budaya inovasi dan kolaborasi, mereka dapat memastikan bahwa timnya terus berkembang dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Efektivitas model kepemimpinan digital di tingkat PAUD dapat diukur melalui pencapaian tujuan pendidikan anak usia dini, kinerja guru dan staf sekolah, serta kepuasan orang tua dan siswa. Jika model kepemimpinan digital diimplementasikan dengan baik, akan membawa manfaat dalam bentuk peningkatan efisiensi proses pendidikan, kualitas pembelajaran yang lebih baik, dan inovasi dalam metode pengajaran. Namun, keberhasilan pengembangan model kepemimpinan digital di PAUD juga tergantung pada kesiapan sekolah dan staf untuk menerima perubahan, serta kesiapan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital yang inovatif untuk meningkatkan pengalaman belajar anak usia dini secara menyeluruh.

1.2. Identifikasi Masalah

Kapabilitas organisasi merujuk pada kemampuan responsif yang

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

melibatkan berbagai komponen terkait dengan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Ide kapabilitas organisasi menunjukkan adanya fleksibilitas dan dinamika dalam meningkatkan kemampuan organisasi (Mulyaniapi et al., 2023) . Berdasarkan dari pengertian di atas maka kapabilitas organisasi pendidikan mengacu pada kemampuan keseluruhan dari suatu lembaga pendidikan yang jika dimanfaatkan secara optimal dan tepat maka dapat diyakini menjadi suatu keunggulan komparatif bagi organisasi tersebut dalam mencapai sasarannya.

Kapabilitas organisasi adalah bagian yang sangat diperlukan dalam proses pengembangan organisasi (Boatman, 2022). Yang menjadi indikator dari kapabilitas organisasi antara lain, *organization culture, leadership performance, strategic unity, innovation, agility, talent, and customer connectivity* (Boatman, 2022). Kemampuan untuk mengolah berbagai indikator tersebut menjadi campuran yang tepat dalam kapabilitas organisasi dapat membantu berjalannya organisasi secara efektif dan memberikan layanan dan kepuasan yang sangat baik terhadap konsumennya sehingga efektivitas dalam pengukuran nilai nya dapat tercapai

Dalam bidang pendidikan, konsumen adalah pengguna layanan akademik dari sebuah lembaga pendidikan, maka jika kapabilitas organisasi satuan pendidikan dapat memberikan campuran yang tepat dalam mengelola organisasi maka akan dapat mengembangkan organisasi tersebut mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada penelitian ini, dikerjakan analisis terhadap kapabilitas organisasi dan faktor apa saja yang memengaruhinya, termasuk dalam menghadapi perkembangan digitalisasi. Kepemimpinan di PAUD harus mampu memperlihatkan kemajuan dalam berbagai aspek pendidikan. Terutama dalam hal kurikulum dan pembelajaran, kepemimpinan di PAUD harus memperlihatkan integrasi teknologi dalam menyusun kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan anak usia dini. Oleh karena itu dengan menekankan pentingnya model kepemimpinan yang mendorong penggunaan teknologi untuk mempersonalisasi

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pembelajaran dan meningkatkan keterlibatan siswa, hal ini membutuhkan pengetahuan mendalam tentang cara terbaik menggunakan teknologi dalam konteks pembelajaran anak usia dini. Kepemimpinan adalah salah satu elemen utama yang memiliki dampak signifikan pada kapabilitas organisasi. Saat ini era digitalisasi sudah merambah ke berbagai aspek kehidupan, termasuk lembaga pendidikan, dengan berbagai akibat yang ditimbulkannya. Oleh karena itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada beberapa Kepala Sekolah PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung, muncullah berbagai hal yang menjadi faktor dan mejadi latar belakang penelitian ini, yakni diperolehnya permasalahan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan dalam konteks digital memerlukan pemahaman yang mendalam tentang teknologi informasi dan komunikasi serta kemampuan untuk mengintegrasikannya ke dalam strategi pendidikan di PAUD. (2) Mengelola data siswa, guru, dan administrasi sekolah secara efektif dan efisien menjadi penting, dan ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu memahami dan mengelola data dengan baik. (3) Keterbatasan Sumber Daya di lingkungan PAUD di daerah perkotaan yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya teknologi dan keuangan, kepemimpinan digital harus mampu mengatasi hambatan ini dengan mencari solusi yang inovatif (4) Keterlibatan stakeholder, termasuk orang tua, guru, dan komunitas lokal, memainkan peran penting dalam keberhasilan model kepemimpinan digital di PAUD.

1.3. Rumusan Masalah

Dengan merinci masalah yang diidentifikasi sebelumnya, pertanyaan utama yang muncul dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, "Bagaimana model kepemimpinan digital dapat dikembangkan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi pada satuan PAUD?" Rumusan masalah ini akan dijabarkan melalui beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD sehubungan dengan?

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. *Organization culture* (budaya organisasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - b. *Leadership performance* (kinerja pemimpin) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - c. *Strategic unity* (kesatuan strategis) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - d. *Innovation* (inovasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - e. *Agility* (kecepatan beradaptasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - f. *Talent* (tenaga kependidikan) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 - g. *Customer connectivity* (hubungan pelanggan) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran kepemimpinan digital pada lembaga satuan PAUD sehubungan dengan?
 - a. *Equity and Citizenship Advocate* (Advokat kesetaraan dan kewarganegaraan) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - b. *Visionary Planner* (perencana visioner) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - c. *Empowering Leader* (pemimpin pemberdaya) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - d. *System Designer* (perancang sistem) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - e. *Connected Leader* (pemimpin terhubung) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung? Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan digital terhadap kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
 4. Bagaimana pengembangan model kepemimpinan digital dalam peningkatan

kapabilitas organisasi?

- a. Rasional model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- b. Maksud & Tujuan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- c. Asumsi keberlangsungan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- d. Visualisasi model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- e. Langkah-langkah implementasi model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- f. Strategi Implementasi model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- g. Indikator model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- h. Penilaian model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut adalah tujuan umum dan tujuan khusus dari penelitian ini:

1. Tujuan umum

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menghasilkan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung

2. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:
 - a. Gambaran kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD sehubungan dengan:
 - 1) *Organization culture* (budaya organisasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 2) *Leadership performance* (kinerja pemimpin) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 3) *Strategic unity* (kesatuan strategis) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 4) *Innovation* (inovasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 5) *Agility* (kecepatan beradaptasi) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 6) *Talent* (tenaga kependidikan) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 7) *Customer connectivity* (hubungan pelanggan) yang diimplementasikan pada PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - b. Gambaran kepemimpinan digital pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung sehubungan dengan:
 - 1) *Equity and Citizenship Advocate* (Advokat kesetaraan dan kewarganegaraan) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - 2) *Visionary Planner* (perencana visioner) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?

- 3) *Empowering Leader* (pemimpin pemberdaya) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - 4) *System Designer* (perancang sistem) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung?
 - 5) *Connected Leader* (pemimpin terhubung) kepemimpinan digital PAUD sekolah penggerak Kota Bandung? Sekolah Penggerak di Kota Bandung?
- c. Pengaruh kepemimpinan digital terhadap kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- d. Pengembangan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi, dengan langkah:
- 1) Rasional model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 2) Tujuan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 3) Asumsi keberlangsungan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 4) Visualisasi model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 5) Langkah-langkah pelaksanaan model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
 - 6) Strategi Implementasi model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung

- 7) Indikator model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung
- 8) Penilaian model kepemimpinan digital dalam peningkatan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD Sekolah Penggerak di Kota Bandung

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian mengenai model kepemimpinan digital untuk meningkatkan kapabilitas organisasi bisa diterapkan baik dalam ranah teoritis maupun praktis. Berikut ini adalah beberapa hal yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Secara Teoritis:

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berharga dalam pengembangan konsep ilmu administrasi pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan dalam peningkatan kapabilitas organisasi. Lebih lanjut, dari segi konseptual, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan yang berguna dalam pengembangan kepemimpinan digital untuk meningkatkan kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD.

2. Secara Praktis:

- a. Bagi organisasi IGTK, PAUD Sekolah Penggerak, dan Prodi PIAUD, temuan penelitian ini bisa menjadi rujukan atau pedoman dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya di lembaga satuan PAUD untuk meningkatkan kapabilitas organisasi.
- b. Kepala sekolah PAUD dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam menerapkan kepemimpinan digital baik secara strategik maupun teknis dalam upaya peningkatan kapabilitas organisasinya.
- c. Peneliti lain dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam penelitian yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan digital dan kapabilitas organisasi..

1.6. Batasan Penelitian

Keterbatasan dalam suatu penelitian dicirikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana data tersebut dalam suatu penelitian ditafsirkan atau diterapkan (John, 2007). Penelitian ini dibatasi oleh beberapa faktor utama yang dipertimbangkan untuk efisiensi dan validitas hasil. Lokasi penelitian dipilih di PAUD Sekolah Penggerak Kota Bandung untuk efisiensi biaya, waktu, dan tenaga serta kemudahan dalam pengumpulan data. Subjektivitas peneliti ditekankan dengan mengandalkan pengetahuan dan pengalaman seluruh responden yang dipilih, yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan orang tua siswa di lembaga tersebut.

Kepala sekolah dianggap sebagai pimpinan utama dengan kualitas kepemimpinan tinggi dan pemahaman menyeluruh terhadap proses pembelajaran, sementara guru diyakini memiliki pemahaman yang baik tentang pelaksanaan kepemimpinan yang diterapkan. Tenaga kependidikan sekolah dianggap sebagai bagian penting dan garda terdepan dalam meningkatkan kapabilitas lembaga. Orang tua siswa, sebagai pelanggan utama sekolah, diyakini paling mengetahui tentang peningkatan kapabilitas organisasi PAUD tempat anak-anak mereka bersekolah.

Dengan demikian, pemilihan lokasi dan sumber data penelitian diyakini memiliki kualitas yang memadai untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan dan mencerminkan tujuan penelitian terkait kepemimpinan digital dan kapabilitas lembaga PAUD.

1.7. Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi ini terdiri dari lima bab yang mencakup: Bab I, atau bab pendahuluan, membahas latar belakang penelitian, dengan penjelasan tentang pentingnya penelitian ini. Dalam latar belakang penelitian, dengan menguraikan fenomena fundamental, penelitian terdahulu, dan celah penelitian yang menjadi fokus. Bagian identifikasi masalah menyajikan informasi mengenai permasalahan di awal yang muncul dalam penelitian, baik dari perspektif teoritis maupun praktis. Rumusan masalah membahas rumusan masalah

utama dan poin-poin kajian yang akan dijabarkan dalam penelitian ini. Penjelasan tujuan penelitian mencakup aspek umum dan khusus, sementara manfaat penelitian dijabarkan dalam konteks teoritis dan praktis, turut dipaparkan. Terakhir, bagian struktur organisasi disertasi memaparkan susunan bab-bab dalam disertasi dari Bab I hingga Bab V.

Bab II, atau bab kajian pustaka, mencakup membahas teori-teori yang menjadi dasar dan referensi dalam penelitian ini. Selain itu, membahas penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berfikir yang menjadi landasan bagi penelitian ini. Pada bagian teori, pembahasan mencakup konsep administrasi pendidikan, kapabilitas organisasi, dan kepemimpinan. Teori-teori tersebut meliputi, konsep kapabilitas organisasi, jenis-jenis kapabilitas organisasi, kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD, serta dimensi kapabilitas organisasi pada lembaga satuan PAUD. Selain itu, pembahasan juga mencakup konsep kepemimpinan digital, strategi implementasi kepemimpinan digital, kepemimpinan digital di lembaga PAUD, dan dimensi kepemimpinan digital di lembaga PAUD..

Bab III, atau bab metode penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data penelitian, .

Bab IV, atau bab temuan dan pembahasan, menyajikan temuan penelitian dengan merinci hasil pengolahan dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan permasalahan yang telah diajukan. mengenai kapabilitas organisasi dan kepemimpinan digital. Pada bagian pembahasan, peneliti menganalisis temuan penelitian dengan mengaitkannya pada kajian pustaka yang telah disajikan sebelumnya. Selanjutnya, melakukan evaluasi terhadap potensi kelemahan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab V, atau bab simpulan, implikasi, dan rekomendasi, menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian sehingga terungkap dengan jelas, sambil memberikan implikasi terhadap permasalahan yang telah diteliti dan memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait berdasarkan temuan penelitian.

Tepi Mulyaniapi, 2024

PENGEMBANGAN MODEL KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI PADA SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI SEKOLAH PENGGERAK KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

