

MODEL PENINGKATAN DISIPLIN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU MELALUI KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN BUDAYA ORGANISASI

Ultra Liswinda¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Fakultas Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarama

²Lecturer Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :18-08-2025

Keywords: Work discipline, performance, digital leadership, organizational culture

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

In the era of digital transformation, Islamic elementary schools (SDIT) face serious challenges: inconsistent discipline and disparities in teacher performance, which hinder the effectiveness of school management. This study aims to formulate a model for improving teacher discipline and performance by strengthening digital leadership and Islamic organizational culture. Data were obtained using a qualitative case study approach in one SDIT, through in-depth interviews, participant observation, and documentation analysis. The analysis shows that visionary and adaptive digital leadership—which encourages teachers to adopt technology and collaboration—plays a significant role in building a culture of discipline and collaboration. Furthermore, an organizational culture that emphasizes shared values, collegial support, and Islamic moral responsibility strengthens the implementation of disciplinary practices and improves teacher academic performance. The findings of this study produce an integrated conceptual model that combines: (1) the digital vision of school leaders, (2) the involvement of technology in communication and monitoring, and (3) strengthening an Islamic work culture. Consequently, this model can serve as a strategic framework for SDIT managers in designing human resource development policies, improving teacher digital literacy, and strengthening an adaptive work culture amidst the dynamics of the digital era.

ABSTRAK

Di era transformasi digital, Sekolah Dasar Islam (SDIT) menghadapi tantangan serius: disiplin yang tidak konsisten dan disparitas kinerja guru, yang menghambat efektivitas manajemen sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan model peningkatan disiplin dan kinerja guru dengan memperkuat kepemimpinan digital dan budaya organisasi Islam. Data diperoleh dengan menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif di satu SDIT, melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumentasi. Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang visioner dan adaptif—yang mendorong guru untuk mengadopsi teknologi dan kolaborasi—memainkan peran penting dalam membangun budaya disiplin dan kolaborasi. Lebih lanjut, budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai bersama, dukungan kolegal, dan tanggung jawab moral Islam memperkuat penerapan praktik disiplin dan meningkatkan kinerja akademik guru. Temuan penelitian ini menghasilkan model konseptual terintegrasi yang menggabungkan: (1) visi digital pemimpin sekolah, (2) keterlibatan teknologi dalam komunikasi dan pemantauan, dan (3) penguatan budaya kerja Islam. Oleh karena itu, model ini dapat menjadi kerangka strategis bagi para pengelola SDIT dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan literasi digital guru, dan memperkuat budaya kerja adaptif di tengah dinamika era digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah merubah lanskap dunia pendidikan secara signifikan. Era transformasi ini menuntut sekolah untuk tidak hanya menyampaikan konten akademik, tetapi juga melakukan manajemen sumber daya manusia secara adaptif dan inovatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital muncul sebagai elemen penting yang mendorong pemanfaatan teknologi dalam proses belajar, komunikasi, dan monitoring kinerja guru .

Pada saat bersamaan, budaya organisasi menjadi fondasi penting yang membentuk perilaku kerja hibrid gabungan antara disiplin tradisional dan adaptasi teknologi modern. Studi terkini menunjukkan bahwa budaya kolaboratif, komunikasi efektif, dan penghargaan profesional secara signifikan meningkatkan kinerja guru di sekolah Islam maupun madrasah (Santosa 2022) . Di berbagai SDIT, tantangan nyata masih muncul: disiplin kerja belum konsisten, kinerja guru bervariasi, dan adopsi teknologi belum optimal. Hal ini memunculkan pertanyaan penting: bagaimana model

kepemimpinan digital dan budaya organisasi Islami dapat membentuk disiplin dan kinerja tenaga pendidik di SDIT?.

Penelitian ini bertujuan merancang model konseptual yang menjembatani ketimpangan tersebut. Dengan memakai pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian menggali secara mendalam (melalui wawancara, observasi, dokumentasi) bagaimana interaksi antara kepemimpinan digital dan budaya sekolah Islami berkontribusi bagi peningkatan disiplin dan kinerja guru. Pendekatan ini relevan mengingat jumlah responden terbatas (≈ 35 orang), sehingga fokus utama adalah kualitas narasi dan pemahaman fenomena kontekstual, bukan generalisasi statistik.

Dengan kerangka ini, pendahuluan mengantar pembaca untuk memahami urgensi penelitian, gap praktis dan teoritis, serta mengarahkan kepada rumusan masalah: menapaki bagaimana SDIT dapat membangun model peningkatan SDM berbasis digital dan budaya Islami.

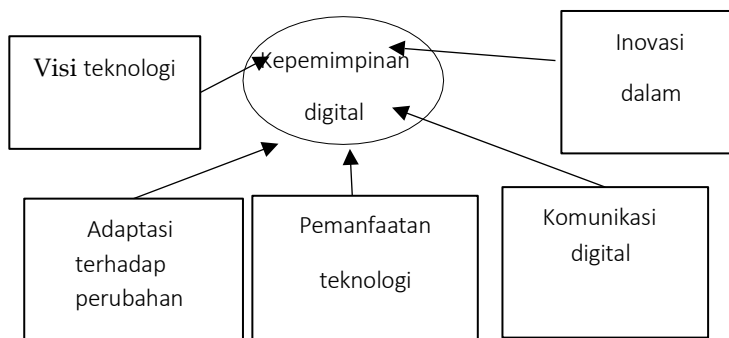
METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal diterapkan di SDIT Cikarang untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan digital dan budaya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru. Instrumen penelitian berupa panduan wawancara semi-terstruktur disusun berdasarkan teori yang relevan, sedangkan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam yang direkam secara digital, observasi partisipatif terhadap aktivitas harian guru, serta kajian terhadap dokumen internal seperti absensi dan evaluasi kinerja. Rekaman audio yang dihasilkan dijadikan bahan utama analisis dengan proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan secara iteratif menurut model (Ummah 2019). (Miles & Huberman 2014) Validasi data dijamin dengan melakukan triangulasi sumber, metode, dan member checking, sehingga setiap temuan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah .

Penelitian ini dilaksanakan selama periode Januari hingga Mei 2025 agar dinamika program, perubahan budaya organisasi, dan implementasi kepemimpinan digital dapat diobservasi secara utuh dalam satu tahun ajaran. Dalam rentang waktu tersebut, pengumpulan dan analisis data dilakukan secara simultan untuk memungkinkan peneliti menangkap perubahan, refleksi, dan pola yang muncul secara mendalam. Peneliti dan partisipan secara berkala melakukan diskusi dan klarifikasi sehingga proses interpretatif berjalan dinamis dan transparent, sejalan dengan prinsip studi kasus kualitatif yang menekankan keterkaitan antara teori dan data empiris (Mackiewicz 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Digital Kepemimpinan digital kepala sekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) digambarkan melalui kerangka konseptual yang ditampilkan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Kepemimpinan Digital

Berdasarkan gambar tersebut, kepemimpinan digital dipengaruhi oleh lima indikator utama yang terdiri dari:

a. Visi Teknologi

Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan menyusun visi yang jelas dan terarah dalam penggunaan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Di SDIT, kepala sekolah yang memiliki visi teknologi yang baik mampu menjabarkan arah pengembangan digitalisasi pendidikan, memotivasi guru untuk mengikuti perubahan, serta mengintegrasikan teknologi sebagai bagian dari strategi institusional. Visi yang kuat akan membimbing seluruh warga sekolah dalam proses adaptasi digital secara terencana.

b. Adaptasi Terhadap Perubahan

Pemimpin digital harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika teknologi dan kebijakan pendidikan yang terus berubah. Di SDIT, adaptasi ini terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menyesuaikan kebijakan sekolah dengan perkembangan teknologi informasi, seperti penggunaan Learning Management System (LMS) atau aplikasi pembelajaran daring. Adaptasi yang baik mencerminkan kepemimpinan yang tanggap terhadap tantangan zaman.

c. Pemanfaatan Teknologi

Kepala sekolah dituntut mampu memanfaatkan berbagai perangkat dan sistem digital untuk mendukung efektivitas kerja. Dalam konteks SDIT, pemanfaatan teknologi tercermin dari penggunaan sistem informasi akademik, platform komunikasi digital antar-guru dan wali murid, serta aplikasi untuk evaluasi pembelajaran. Pemimpin yang terbiasa menggunakan teknologi menjadi teladan dalam penerapan digitalisasi di sekolah.

d. Komunikasi Digital

Kepemimpinan digital menuntut keterampilan komunikasi yang dilakukan secara efektif melalui media digital. Kepala sekolah di SDIT yang menerapkan komunikasi digital mampu membangun hubungan kerja yang sinergis melalui aplikasi pesan instan, surat elektronik, hingga forum virtual. Komunikasi digital ini memudahkan

koordinasi dan mempercepat pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

e. Inovasi dalam Kepemimpinan

Pemimpin digital juga ditandai dengan dorongan kuat untuk melakukan inovasi yang berbasis teknologi. Di SDIT, inovasi ini mencakup pengembangan sistem pembelajaran hybrid, integrasi teknologi dalam program kesiswaan, hingga pemanfaatan data digital dalam perencanaan strategis. Inovasi tersebut mendorong terciptanya ekosistem pendidikan yang modern, relevan, dan kompetitif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) ditunjukkan melalui kerangka konseptual yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Kerangka Konseptual Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar di atas, budaya organisasi di SDIT dipengaruhi oleh lima indikator utama, yaitu:

a. Nilai-Nilai Inti Sekolah

Nilai-nilai inti merupakan prinsip atau keyakinan dasar yang dijadikan pedoman dalam bertindak oleh seluruh warga sekolah. Di SDIT, nilai-nilai inti seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan keikhlasan menjadi fondasi dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai ini ditanamkan sejak awal kepada guru dan siswa melalui kegiatan rutin seperti apel pagi, program karakter Islami, dan kegiatan keagamaan. Ketika nilai-nilai ini dijadikan rujukan bersama, maka akan terbentuk budaya kerja yang harmonis dan terarah.

b. Kepemimpinan Berbasis Keteladanan

Budaya organisasi yang kuat terbentuk dari gaya kepemimpinan yang konsisten memberikan contoh positif. Di SDIT, kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga menjadi teladan dalam kedisiplinan, semangat bekerja, dan keikhlasan dalam mengabdikan. Keteladanan ini menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, karena guru-guru akan meniru sikap pemimpinnya dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan sekolah.

c. Keterlibatan Anggota Organisasi

Budaya organisasi ditunjukkan dari sejauh mana partisipasi guru dan staf dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan program. Di SDIT, keterlibatan ini diwujudkan dalam bentuk rapat koordinasi, musyawarah perencanaan program, serta forum evaluasi rutin yang terbuka dan partisipatif. Keterlibatan ini membentuk rasa memiliki dan memperkuat komitmen terhadap visi dan misi sekolah.

d. Komunikasi Internal yang Efektif

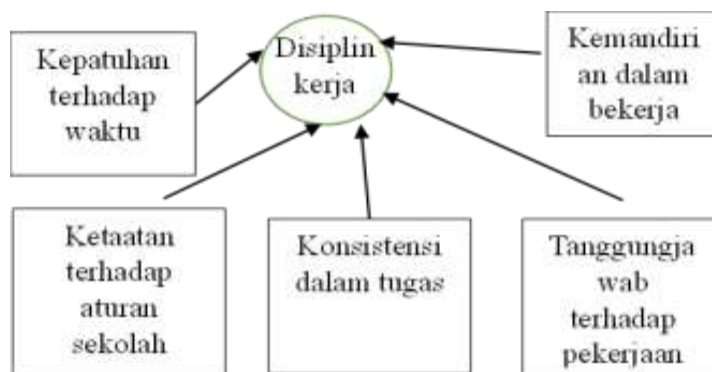
Budaya organisasi juga tercermin dari pola komunikasi yang berlangsung di antara warga sekolah. Di SDIT, komunikasi yang terbuka, dua arah, dan berbasis saling percaya menjadi ciri utama. Informasi disampaikan secara jelas dan tepat waktu, baik melalui pertemuan langsung maupun platform digital sekolah. Komunikasi yang efektif meminimalkan kesalahpahaman, memperkuat kerja sama, dan mempercepat pelaksanaan program.

e. Penghargaan dan Apresiasi

Pengakuan terhadap kinerja guru dan staf melalui pemberian penghargaan atau apresiasi menjadi bagian dari budaya organisasi yang mendorong motivasi kerja. Di SDIT, penghargaan diberikan dalam bentuk verbal (pujian langsung), tertulis (pengumuman formal), maupun insentif kinerja. Sistem penghargaan ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif sekaligus menghargai kontribusi individu, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan loyalitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) digambarkan melalui kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3
Kerangka Konseptual Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar di atas, disiplin kerja guru dipengaruhi oleh lima indikator utama, yaitu:

a. Kepatuhan terhadap Waktu

Kedisiplinan waktu mencerminkan sejauh mana guru menaati jam kerja, baik dalam hal datang, mengajar, maupun menyelesaikan tugas administratif. Di SDIT, guru yang datang tepat waktu dan mengelola jadwal mengajar dengan baik menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya. Kepatuhan ini penting karena berkaitan langsung dengan keteladanan yang diberikan kepada siswa dan kelancaran proses belajar mengajar.

b. Ketaatan terhadap Aturan Sekolah

Guru yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan sekolah, baik terkait kurikulum, etika berpakaian, maupun pelaksanaan kegiatan sekolah. Ketaatan ini menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif, serta mencerminkan profesionalisme guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

c. Konsistensi dalam Tugas

Disiplin kerja juga ditunjukkan oleh konsistensi guru dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta menjalankan kegiatan ekstrakurikuler. Konsistensi ini menunjukkan komitmen guru terhadap peran pendidik dan menjadi indikator stabilitas kualitas kerja.

d. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Guru yang disiplin memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawabnya. Mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda tugas, dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perkembangan siswa. Rasa tanggung jawab ini mendorong guru untuk bekerja lebih fokus dan optimal, meskipun dalam kondisi yang penuh tantangan.

e. Kemandirian dalam Bekerja

Disiplin juga mencakup sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus terus-menerus diawasi. Guru yang mandiri mampu menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis tanpa banyak bergantung pada atasan. Kemandirian ini menunjukkan integritas dan kematangan profesional guru, yang sangat dibutuhkan dalam sistem pendidikan yang dinamis dan berbasis kepercayaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Kepemimpinan Digital, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Peningkatan kinerja tenaga pendidik di SDIT tidak terlepas dari pengaruh sinergis antara kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Seperti gambar 4

berikut :



Gambar 4
Kerangka Konseptual Kepemimpinan digital, Budaya organisasi dan Disiplin kerja

Berdasarkan gambar 4, Kepemimpinan digital, Budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik SDIT, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Kelas

Kepemimpinan digital mendorong pemanfaatan teknologi pembelajaran yang efektif, sedangkan budaya organisasi yang suportif memperkuat kolaborasi antar guru dalam menyusun perangkat ajar. Disiplin kerja memastikan guru hadir tepat waktu, mematuhi jadwal mengajar, dan menjalankan proses pembelajaran sesuai rencana.

Kombinasi ini menciptakan proses belajar mengajar yang lebih terstruktur, interaktif, dan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa.

- b. **Pembentukan Karakter Siswa Sesuai Nilai Islam**
Kepemimpinan digital mendukung penyediaan media dakwah digital dan literasi Islam yang aplikatif, sementara budaya organisasi Islam yang kuat menjadi pedoman perilaku bagi seluruh warga sekolah. Disiplin guru dalam menjadi teladan, baik dalam ibadah maupun perilaku harian, berkontribusi besar dalam membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia.
- c. **Kepuasan Orang Tua dan Masyarakat terhadap Layanan Pendidikan**
Kepemimpinan digital mempercepat akses informasi antara sekolah dan orang tua, seperti melalui aplikasi komunikasi atau laporan pembelajaran daring. Budaya organisasi yang terbuka dan pelayanan prima membangun kepercayaan orang tua. Disiplin guru dalam berkomunikasi secara profesional dengan wali murid turut menciptakan citra positif sekolah di mata masyarakat.
- d. **Peningkatan Inovasi dan Profesionalisme Guru**
Kepemimpinan digital memotivasi guru untuk terus beradaptasi dengan teknologi dan melakukan inovasi pembelajaran. Budaya organisasi yang mendorong pengembangan diri serta kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan dan menuntaskan tugas profesional memperkuat kemampuan guru dalam menjawab tantangan pendidikan abad 21.
- e. **Tercapainya Visi dan Misi Sekolah secara Efektif**
Kepemimpinan digital memastikan arah gerak sekolah sejalan dengan visi misi melalui pemanfaatan sistem informasi dan pelaporan kinerja. Budaya organisasi menciptakan keselarasan nilai dan semangat kerja kolektif, sedangkan disiplin kerja menggerakkan seluruh tenaga pendidik untuk berkontribusi secara konsisten dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan strategis sekolah.

Pembahasan

Kepemimpinan digital

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan informan, ditemukan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) mulai menunjukkan peran aktif dalam mengadopsi kepemimpinan digital untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Kepala sekolah menjadi figur sentral dalam mendorong pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran, administrasi, dan manajemen sekolah. Sejumlah guru menyampaikan bahwa kepala sekolah memberi contoh langsung dalam menggunakan platform digital untuk komunikasi, pelaporan, hingga supervisi pembelajaran. Langkah ini mendorong guru-guru lain untuk tidak tertinggal dalam transformasi digital di lingkungan sekolah. Dukungan kepala sekolah juga diwujudkan dalam bentuk pelatihan internal, kerja sama dengan pihak eksternal dalam penyediaan fasilitas TIK, serta pembentukan tim kecil yang bertugas mengembangkan konten pembelajaran digital.

(Wijayati et al. 2023) menguraikan bahwa model kepemimpinan digital-transformatif mengombinasikan teknologi, motivasi guru, dan gaya kepemimpinan yang adaptif, dan berpengaruh besar terhadap literasi digital guru dan efisiensi layanan sekolah Konsep ini terlihat nyata di SDIT, di mana kepala sekolah mendorong guru untuk terus berinovasi melalui kompetisi digital dan refleksi hasil pelatiha.(Karakose and Tülübaş2023) menambahkan bahwa digital leadership berkaitan erat dengan perbaikan berkelanjutan di sekolah. Mereka menegaskan bahwa integrasi teknologi digital dalam manajemen tidak hanya mengubah prosedur, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi terhadap perubahan. Temuan ini menjadi landasan penting bagi SDIT untuk membangun budaya digital yang resilient. (Hidayat and Patras 2024) juga menyatakan bahwa keberhasilan digital leadership di sekolah dasar tergantung pada tiga karakteristik: intelligence teknologi kompetitif, komunikasi digital, dan ketahanan digital, yang memerlukan intervensi strategis untuk dipertahankan. endekatan ini dipahami sebagai penting dalam konteks SDIT agar kepala sekolah terus meningkatkan strategi digital dan membangun kapasitas guru secara menyeluruh.

Penelitian lain oleh studi kuantitatif di (Carpina 2024) memperlihatkan bahwa digital leadership kepala sekolah berhubungan langsung dengan tingginya integrasi TIK oleh guru. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa semakin kuat praktik digital leadership, kinerja teknologi guru semakin meningkat. Ini menegaskan alasan mendasar penelitian ini: SDIT membutuhkan model kepemimpinan digital berbasis konteks lokal agar guru tidak hanya melek teknologi, tetapi juga mampu memanfaatkannya secara efektif.

Teori dari Digital Leadership Towards Effective School Management (Acebuche 2023), yang menyatakan bahwa pemimpin digital harus memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan untuk menggunakan teknologi sebagai alat utama dalam pengelolaan sekolah. Praktik tersebut telah terlihat secara nyata di SDIT, di mana kepala sekolah secara langsung merancang sistem pelaporan digital, membina literasi TIK guru, dan membentuk tim inovasi untuk pengembangan konten digital.

Dengan demikian, pentingnya penelitian ini terletak pada urgensi untuk mengembangkan model kepemimpinan digital yang sesuai dengan karakteristik SDIT sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai Islam namun adaptif terhadap kemajuan teknologi. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa kepemimpinan digital menjadi variabel krusial dalam menjawab tantangan mutu pendidikan dasar di era transformasi digital. Kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan nilai keislaman dengan teknologi akan menjadi katalis dalam meningkatkan kinerja guru, membentuk budaya kerja yang kolaboratif, serta mempercepat digitalisasi sistem pendidikan di sekolah dasar Islam terpadu.

Budaya organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di SDIT, terungkap bahwa budaya organisasi yang kuat yang mencakup nilai-nilai religius, kolaboratif, dan suportif mendorong guru untuk bekerja lebih profesional dan inovatif. Budaya ini tidak hanya

menjadi fondasi nilai, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang membentuk perilaku serta memperkuat motivasi kerja tenaga pendidik. (Basyit 2020) dalam jurnal Rausyan Fikr menekankan bahwa budaya organisasi pendidikan Islam berperan sebagai perekat sosial dan instrumen kontrol yang menginternalisasi nilai-nilai Islami pada anggotanya. Di SDIT, nilai keikhlasan, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral ini diwujudkan melalui praktik harian seperti pengajian rutin dan apel berbasis syariah, yang menumbuhkan semangat ukhuwah dan integritas kerja.

Lebih lanjut, penelitian di SD Teluk Kemang oleh (Ashari, Setyaningsih, and Kanada 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif dan berorientasi pada hasil mampu meningkatkan kompetensi SDM melalui dukungan terhadap inovasi serta produktivitas guru. Di SDIT, praktik inovatif ini terlihat dari reguler lesson study digital, pertemuan reflektif, dan forum pembelajaran profesionalsemuanya dilandasi budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan pengembangan.

Dalam perspektif kolaborasi, studi oleh (Profile 2024) Building Collaborative Cultures in Schools menegaskan bahwa budaya sekolah yang menekankan kerjasama profesional dan pembelajaran berkelanjutan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan keterlibatan guru. ampaknya terlihat di SDIT melalui pembentukan kelompok kerja guru (KKG) dan peer coaching digital, yang mempercepat adaptasi dan saling belajar antarguru.

Selain itu, riset oleh (Ismawati et al. 2020) tentang SMK Negeri 2 Depok memperlihatkan bahwa budaya disiplin dan kerjasama tidak hanya menjadi norma, tetapi juga diwujudkan melalui program terstruktur yang mendukung kesiapan sumber daya manusia unggul, memperkuat konsistensi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab profesional. Di SDIT, budaya seperti ini tercermin dalam sistem reward berbasis kehadiran, evaluasi semester, dan pelaporan digital yang dijalankan secara reguler dan transparan.

Terakhir, (Ahmad 2024) dalam penelitian mereka menerangkan bahwa budaya organisasi berupa kerja sama profesional dan saling percaya memperkuat efektivitas kepemimpinan dan hasil belajar siswa. Di SDIT, budaya seperti ini memperkuat peran kepala sekolah digital dan mendukung kondisi lingkungan yang kondusif untuk pendidikan berbasis nilai.

Disiplin kerja

Dalam studi deskriptif oleh (Puji Istianah 2023), dijelaskan bahwa indikator-indikator disiplin guru, seperti frekuensi kehadiran (98%), kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja, dapat muncul dari pengalaman rutin dalam organisasi yang mendukung nilai Islami dan profesionalisme. Di SDIT, kebiasaan ini diperkuat melalui mekanisme reward berupa penghargaan, ritual keagamaan, dan pengawasan digital, sehingga motivasi untuk mempertahankan kedisiplinan tidak hanya eksogen, tetapi juga membanggakan secara internal.

Kemudian, riset oleh (Sela Ristiana 2021) menemukan bahwa perpaduan antara disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

(koefisien regresi 0,447, R^2 76%). Tanpa disadari, faktor motivasi yang tumbuh dari penerimaan teknologi digital dan budaya sekolah Islami telah mendorong guru SDIT untuk melihat kedisiplinan sebagai bagian dari penghargaan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mendalam di SDIT, kedisiplinan kerja guru muncul sebagai fondasi penting yang memperkuat kinerja profesional. Guru yang secara konsisten hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat pembelajaran, dan mematuhi aturan administratif, menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan (Mulyadi, Harjianto, and Winata 2022), di mana disiplin kerja berkontribusi signifikan (41,7 %) terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa perilaku disiplin menjadi penggerak langsung pembentukan profesionalisme tenaga pendidik. Di SDIT, kondisi ini tercermin dari budaya laten bahwa kedisiplinan adalah bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral guru.

Lebih jauh, studi (Sela Ristiana 2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja juga menyediakan kerangka struktur yang membantu guru mengelola waktu, administrasi, dan pengelolaan kelas secara lebih sistematis, dengan sumbangan pengaruh sebesar 44,7 % dan R^2 76,4 % terhadap kinerja. Kondisi ini cocok dengan pengamatan lapangan bahwa guru-guru SDIT secara konsisten menyusun RPP dan memanfaatkan SOP digital sebagai bagian dari praktik rutin mereka.

Kajian oleh (Rabukit Damanik 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak langsung terhadap kinerja guru di berbagai jenjang sekolah, dengan kontribusi hingga 28,8 %. Ini menunjukkan bahwa intervensi terhadap kedisiplinan, seperti penegakan aturan dan pengawasan digital, penting untuk menjaga stabilitas kualitas pengajaran di SDIT.

Kedisiplinan bukan sekadar ketaatan administratif, melainkan juga bagian integral dari budaya organisasi Islami dan digitalisasi sekolah. Di SDIT, kedisiplinan memfasilitasi integrasi teknologi, pelaksanaan budaya kolaboratif, dan konsistensi kinerja. Dengan demikian, model peningkatan kinerja melalui kepemimpinan digital dan budaya organisasi harus memasukkan strategi konkret untuk memperkuat disiplin kerja demi menciptakan profesionalisme yang sehat dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang saling berinteraksi secara signifikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin digital memiliki kontribusi besar dalam mendorong transformasi teknologi melalui fasilitasi pelatihan, integrasi platform digital, serta pemberian teladan dalam penggunaan sistem berbasis teknologi. Budaya organisasi yang kuat, mencerminkan nilai-nilai Islami seperti kebersamaan, keikhlasan, dan tanggung jawab, juga memberikan fondasi yang kokoh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya etos kerja guru.

Sementara itu, disiplin kerja guru terbukti menjadi mediator penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pencapaian kinerja. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam kehadiran, pelaksanaan tugas, serta pengelolaan administrasi pendidikan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mendidik, membimbing, dan melayani peserta didik. Hasil akhir dari kolaborasi ketiga variabel tersebut tampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran, kepuasan peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian, model peningkatan kinerja berbasis kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan disiplin kerja ini layak untuk dijadikan acuan pengembangan kebijakan mutu SDM tenaga pendidik di lingkungan SDIT.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disusun, maka disarankan kepada pihak manajemen sekolah, khususnya kepala sekolah, untuk terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan digital melalui pelatihan berkelanjutan, pembelajaran mandiri, serta benchmarking ke sekolah-sekolah berbasis teknologi lainnya. Penguatan kepemimpinan digital tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan yang berbasis data, tetapi juga mampu menciptakan iklim kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi di dunia pendidikan.

Selanjutnya, penting bagi sekolah untuk menumbuhkan kembangkan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai keislaman dan profesionalisme secara konsisten. Budaya kerja yang kuat, seperti kolaborasi, tanggung jawab, kejujuran, dan keteladanan, perlu diinternalisasikan kepada seluruh tenaga pendidik melalui kegiatan pembinaan rutin, diskusi reflektif, serta pelibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, peningkatan disiplin kerja guru harus menjadi perhatian utama sebagai indikator kedewasaan profesional. Diperlukan kebijakan dan pengawasan yang berimbang, antara pemberian motivasi dan reward terhadap guru yang menunjukkan kedisiplinan, serta bimbingan terhadap guru yang belum menunjukkan kinerja optimal. Disiplin bukan sekadar soal kehadiran, tetapi juga menyangkut konsistensi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Akhirnya, model peningkatan kinerja melalui pendekatan integratif ini direkomendasikan untuk diterapkan secara lebih luas pada SDIT lainnya, dengan menyesuaikan konteks dan karakteristik sekolah masing-masing, agar mutu pendidikan Islam terpadu dapat terus berkembang dan menjawab tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Acebucho, Alexandra C. 2023. "Digital Leadership Towards Effective School Management: A Systematic Review." *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal* 16(2): 174–91. doi:10.5281/zenodo.10451815.

- Ahmad, Dawood. 2024. "EXAMINING SCHOOL CULTURE IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS : TEACHERS ' COLLABORATION , LEADERSHIP PRACTICES , AND STUDENT." (October). doi:10.53664/JSRD/05-03-2024-09-98-107.
- Ashari, Ayu, Kris Setyaningsih, and Rabial Kanada. 2024. "Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang Kabupaten Musi Banyuasin." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4(1): 9028–37.
- Basyit, Abdul. 2020. "Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam." *Rausyan Fikr : Jurnal Pemikiran dan Pencerahan* 16(1): 46–57. doi:10.31000/rf.v16i1.2491.
- Bestaria, Elsa. 2021. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di Sd It Al-Azhar Jambi." (2014): 12–43.
- Carpina, Gerlyn C. 2024. "International Journal of Research Publication and Reviews School Principal Digital Leadership and Technology Integration of Public Elementary Teachers in Davao Del Norte Division." 5(9): 3306–28.
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. [https://doi.org/10.24294-jipd.v8i8.4924](https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924).
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>.
- Faeni, D. P., Faeni, P. F., Basrowi., Sungkono. (2025). Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. *Environmental Challenges*, Vol 20, 101232, ISSN 2667-0100, <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>Hartanto.
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well- being: A Model for Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>.
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>.
- González Cardona, José A., Julia Naranjo Valencia, and Gregorio Calderón Hernández. 2023. "Relationship between Organizational Culture and School Performance. A Study in Elementary, Middle and High School Institutions." *Desarrollo Gerencial* 15(2): 1–25. doi:10.17081/dege.15.2.6414.

- Hidayat, Rais, and Yuyun Elizabeth Patras. 2024. "Digital Leadership of School Principals in Indonesia: Strategic Interventions Needed." *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 16(1): 32–42. doi:10.55215/pedagogia.v16i1.10209.
- Huda, Mualimul. 2022. "Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Penelitian* 15(2): 319. doi:10.21043/jp.v15i2.12494.
- Ismawati, Yesi, Ainie Rahmah, Mukhlis Nur Fathi, Reny Jamaliyah, Anis Luluk Rahmadani, and Nurul Arfinanti. 2020. "Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul." *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 3(1): 118–22. doi:10.17977/um027v3i22020p118.
- Isnaini, Denika Syifa. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Swasta Jurusan Akuntansi Di Jakarta Timur." *Prosiding Seminar Nasional Ahlimedia* 1(1): 126–31. doi:10.47387/sena.v1i1.46.
- Karakose, Turgut, and Tijen Tülübaş. 2023. "Digital Leadership and Sustainable School Improvement—A Conceptual Analysis and Implications for Future Research." *Educational Process: International Journal* 12(1): 7–18. doi:10.22521/edupij.2023.121.1.
- Kusumawati, Erna. 2023. "Kepemimpinan Digital Dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik." *Journal of Education and Teaching (JET)* 4(2): 252–60. doi:10.51454/jet.v4i2.254.
- L Rajendra, Chavan. 2014. "Performance Indicators for Teachers." *Junior Research Fellow* 1(January 2014): 24–28.
- Mackiewicz, Jo. 2018. *Writing Center Talk over Time A Mixed-Method Approach*. doi:10.4324/9780429469237-3.
- Mas Ning Zahroh. 2017. "Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur." *Visipena Journal* 8(2): 210–20. doi:10.46244/visipena.v8i2.403.
- Miles & Huberman. 2014. *11 Sustainability (Switzerland) QUALITATIVE DATA ANALYSIS*. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- %0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Mulyadi, Puji Harjianto, and Hadi Winata. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 Di Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(3): 176–84.
- Profile, S E E. 2024. "Building Collaborative Cultures in Schools." (December).
- Puji Istianah. 2023. "DISIPLIN KERJA GURU DI SMP AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG DISIPLIN KERJA GURU DI SMP AL-KAUTSAR."
- Rabukit Damanik. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rabukit Damanik." *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 5(2): 1–8.
- Rahadian, Raditya Bayu, and Education Management. 2020. "Application of the " Among " Leadership Model to." 5(10).

- Dela Rosa, Marivic Agbuya. 2022. "Digital Leadership and Teachers' Performance: Basis for a Proposed Training Program." *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research* 3(12): 2669–85. doi:10.11594/ijmaber.03.12.19.
- Rubric, Teacher Effectiveness, and Updated July. 2025. "Monroe Central School Corporation Teacher Performance Evaluation Plan." : 2024–25.
- Santosa, Achadi Budi. 2022. "Organizational Culture as The Basis of Teacher Performance Development." *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(3): 962–73. doi:10.33650/al-tanzim.v6i3.3019.
- Sela Ristiana. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal Ilmiah Simantek* 6(1): 70–82.
- Song, Minghao, Pengfei Chen, and Huan Cao. 2023. "Effect of School Organizational Culture on Teacher Leadership." *International Journal of Higher Education* 12(5): 80. doi:10.5430/ijhe.v12n5p80.
- Sunu, I Gusti Ketut Arya. 2022. "The Impact of Digital Leadership on Teachers' Acceptance and Use of Digital Technologies." *Mimbar Ilmu* 27(2): 311–20. doi:10.23887/mi.v27i2.52832.
- Suparyanto dan Rosad. 2020. "KAJIAN TEORITIK Kinerja Guru." *Suparyanto dan Rosad* (2015 5(3): 248–53.
- Suryanti, and Muna Fauziah , Sulis Rokhmawanto. 2021. "MANAJEMEN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU." 8(1): 53–61.
- Ta'yid, Mahdi, Mohsen Nazarzāde Zāre, and Abbās Khākpoor. 2023. "The Impact of Digital Leadership Style on Teachers' Digital Teaching with the Mediating Role of Psychological Empowerment." *Quarterly Journal of Educational Innovation* 22(1): 147–63. doi:10.22034/JEI.2023.364006.2466.
- Torres, Leonor L. 2022. "School Organizational Culture and Leadership: Theoretical Trends and New Analytical Proposals." *Education Sciences* 12(4). doi:10.3390/educsci12040254.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. 2019. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." *Sustainability (Switzerland)* 11(1):1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- %0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Utami, Ni Putu Sri Madya, and Made Putra. 2020. "Kontribusi Disiplin Kerja Dan Resil iensi Terhadap Kinerja Guru." *Indonesian Journal of Instruction* 1(3): 121–32. doi:10.23887/iji.v1i3.32776.
- Widiawati, Yulianto Santoso, Hanif Alkadri, Lusi Susanti, and Novriyanti Achyar. 2024. *The School Organizational Culture and Way To Improve It*. Atlantis Press SARL. doi:10.2991/978-2-38476-245-3_20.
- Wijayati, Primardiana Hermilia, Ali Imron, Syamsul Hadi, Kamilatun Nisa, and Amelia Dwi Lestari. 2023. *Transformational-Digital Leadership of School Principals for Service Acceleration and Digital Literacy: Empirique Study Literature Review*. Atlantis Press SARL. doi:10.2991/978-2-38476-156-2_15.

Zaidan Prayuda, Rafie. 2022. "INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL) Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Pada Era Digital : A Mini Review Article." International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl) 3(1): 14.