

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi atau instansi. Sebab, di dalam suatu organisasi sumber daya manusia berperan penting terhadap jalannya suatu organisasi, terutama pada saat proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan dapat dihasilkan melalui sumber daya manusia dengan menunjukkan kemampuannya untuk menganalisis setiap permasalahan di dalam lingkup kerja serta jabatannya (Sutristo, 2019). Sumber daya organisasi sangat berkaitan dengan ketepatan dalam menentukan sumber daya manusia untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu, sehingga dapat ditempatkan pada bidang tertentu sesuai dengan kemampuannya (Jannah et al., 2021). Suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Maka dari itu, pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan profesional, sehingga memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta sebagai lembaga pemerintahan harus menciptakan pemimpin yang berdampak positif kepada pegawainya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiana dan Krisna Heryanda, (2023) ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihinya, kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai dan kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga pegawai tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya. Selain hal tersebut ada beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga melakukan pekerjaan masih kurang maksimal, terdapat

beberapa pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karier kedepannya. Selain itu, penempatan pegawai dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara jenjang akhir pendidikan dengan posisi yang diberikan atau atas pekerjaan yang diberikan, sehingga terdapat kurangnya kestabilan dalam pengembangan karier yang dirasakan oleh pegawai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas pemimpin sehingga mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai target yang diinginkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, faktor kepemimpinan juga dapat memberikan solusi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan jaminan karier, berupa pendidikan dan pelatihan, serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi agar dapat menumbuhkan motivasi di dalam dirinya.

Perdebatan mengenai komponen organisasional yang menjadi penggerak bagi kemajuan maupun kemunduran sebuah organisasi selalu menempatkan kepemimpinan sebagai titik perhatian (Nanulaitta et al., 2022). Konteks ini sangat masuk akal karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting atau inti diantara komponen-komponen lain organisasi seperti struktur, budaya, praktik manajerial, misi, visi, tujuan dan strategi, kebijakan dan prosedur, serta iklim kerja (Marquardt, 1996).¹ Sehubungan dengan pentingnya kepemimpinan pada suatu organisasi membuat setiap organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mempunyai gagasan berupa kepiawaian dalam menyusun strategi dan menjalankan strategi tersebut secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan suatu organisasi dapat terlaksana dengan adanya peran seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawainya. Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang mempunyai tujuan untuk mengarahkan dan mengatur individu atau kelompok sosial sehingga mereka bisa mencapai

¹ Deflin. T. Nanulaitta, dkk, *Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Journal Of Business Application*, Vol.1 No.1. Hal 116.

tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan (Triwardani et al., 2020). George R Terry mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku-perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya dalam situasi tertentu. Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi agar dapat mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Proses kepemimpinan diarahkan dalam mendefinisikan, menetapkan, mengidentifikasi, atau menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memungkinkan proses organisasi yang seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas (Suherman, 2019).

Kepemimpinan tidak bisa dilanggar dan tidak bergantung pada ambisi. Seorang pemimpin selalu motivasi diri bukan untuk mencapai ambisi tertentu, termotivasi untuk mengutamakan keunggulan pribadi. Pemimpin melatih kemampuannya untuk mempengaruhi pegawainya. Hal tersebut dilakukan pada tahap awal dengan memotivasi pengikut menyelesaikan pekerjaan dan di tahap selanjutnya dengan memberi penghargaan untuk seorang pegawai yang mampu bertanggung jawab dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain, pemimpin yang tidak memiliki wewenang untuk memberikan penghargaan dapat mencoba untuk membuatnya dengan memberikan pujian. Kepemimpinan akan selalu menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi kunci utama adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi suatu kemampuan yang berhubungan dalam menciptakan kestabilan di organisasinya.

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan sebuah instansi Pendidikan di Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai bidang pendidikan tenaga pendidikan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menemukan beberapa permasalahan mengenai turunnya kinerja maupun motivasi pegawai. Faktor terbesar menurunnya kinerja pegawai yang dimiliki yaitu berasal dari lingkungan dan suasana kerjanya sendiri, jika lingkungan kerjanya terasa kurang

menyenangkan maka hal tersebut menjadi salah satu kendala utama untuk menumbuhkan rasa semangat dalam diri sendiri. Ditemukan beberapa pegawai yang sering datang dan pulang tidak tepat waktu, selain itu, terdapat pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga menghambat waktu dan tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut membuktikan rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor lain turunnya kinerja kurangnya peran pemimpin dalam melakukan pengarahan, pengawasan, dan pemeriksaan terhadap bawahannya, selain itu minimnya penghargaan berupa pujian pada saat pegawai berhasil melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut merupakan beberapa contoh yang membuktikan bahwa kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai, banyaknya waktu yang dihabiskan dengan pegawai tidak untuk hal yang positif dan kurangnya dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin sehingga pegawai kurang merasakan motivasi dari dalam dirinya. Walaupun demikian, beberapa pegawai yang diwawancarai tetap akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memaksimalkan kinerja yang dimilikinya walaupun sering mengalami pasang surutnya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ulasan di atas membuktikan bahwa faktor kepemimpinan akhirnya menjadi sangat vital dalam mengawal kemajuan bagi organisasi dalam kondisi yang seringkali menghadapi perubahan yang tidak menentu. Menurut Lawler, (2007) perubahan yang tidak menentu ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi. Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi ini adalah model kepemimpinan transformasional.² Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dengan jelas mengomunikasikan visi dan tujuannya dengan cara terstruktur agar bawahan dapat mengidentifikasi dan berhubungan, memiliki dampak yang kuat pada pelanggan, memotivasi bawahan dan

² *Ibid.* hlm. 117.

mendorong kreativitas, bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan karyawan. Menurut Bass pemimpin transformasional pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, rasa hormat pemimpin, dan melampaui apa yang diharapkan dari pemimpin organisasinya.³

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi pegawainya untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan *job description* masing-masing, sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang cocok karena pemimpin transformasional dapat berperan dalam memotivasi dan menginspirasi orang-orang disekitarnya dengan memberikan semangat, makna dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal itu, kepemimpinan transformasional terbilang erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “**Peran Kepemimpinan Kepala Bidang pada Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta**”.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini difokuskan pada “Peran Kepemimpinan Kepala Bidang Pada Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”. Sedangkan untuk sub fokus dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek pengaruh ideal (*idealized influence*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta
2. Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

³ Alfi Hendri, dkk, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3 No. 8*. Hal 7367-7368.

3. Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek perhatian individual (*individual consideration*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta
4. Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat diajukan beberapa pertanyaan penelitian antara lain:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek pengaruh ideal (*idealized influence*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana kepemimpinan Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek perhatian individual (*individual consideration*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan ditinjau dari aspek stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

D. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan ditinjau dari aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasional, perhatian individual, dan stimulasi intelektual Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, penulis mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kepemimpinan, serta meningkatkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena dalam kepemimpinan yang sedang terjadi.

b. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi dalam mengenai kepemimpinan transformasional terutama untuk Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

c. Bagi Program Studi dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran dan referensi penelitian terkait Kepemimpinan Transformasional untuk mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta.

