

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Penyelenggaraan pendidikan dalam konteks otonomi daerah bersifat pemberdayaan potensi masyarakat sehingga pemerintah daerah memosisikan sebagai pengarah dan penentuan kebijakan. Otonomi daerah sebagai kebijakan politik di tingkat makro akan memberi kewenangan daerah untuk mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berkenaan dengan adanya upaya pemberdayaan di bidang pendidikan di era otonomi daerah ini, maka setiap lembaga atau instansi yang berwenang dalam penyelenggaraan pendidikan dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan layanan serta mutu pendidikan.

Konsep dasar penyelenggaraan pendidikan di era otonomi daerah adalah menjalankan prinsip desentralisasi pendidikan yang mengacu pada sejauh mana wewenang dilimpahkan, wewenang dari satu tingkatan manajemen kepada tingkatan manajemen berikutnya di bawahnya. Pergeseran tersebut membawa konsekuensi terjadinya perubahan dan penyesuaian secara struktural, termasuk instansi penyelenggara pendidikan di daerah. Berbagai perubahan mekanisme pengelolaan pemerintahan dan pembangunan tentunya sangat berpengaruh terhadap aspek di dalam organisasi ditinjau dari perilaku

organisasi. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia organisasi merupakan hal yang perlu disorot dan diperhatikan dalam kaitannya dengan penyelenggaraan pendidikan di era otonomi daerah.

Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama suatu organisasi agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah Toha (1996: 2) bahwa: "Manusia adalah faktor pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya sebagai awal dari perilaku organisasi tersebut". Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu setiap pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pendidikan di masing-masing daerah, dimana perlu diberdayakan agar memiliki suatu kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dalam rangka menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Tantangan kemajuan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai akibat dari kesempatan mengakses pendidikan dan informasi akan dijawab dengan memadukan tiga nilai yang disarankan UNESCO ke dalam proses pendidikan, yaitu nilai kompetisi, kerjasama, dan solidaritas. Kompetisi memberikan motivasi atau dorongan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi, kerjasama memberikan kekuatan, sedangkan solidaritas menyatukan. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka sudah selayaknya para pejabat dan pegawai di setiap instansi atau lembaga pemerintah di daerah mengikuti arus perubahan yang terjadi dengan diimbangi perubahan sikap dan paradigma dalam rangka meningkatkan mutu layanan terhadap masyarakat.

Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan perubahan sikap dan paradigma pegawai serta sebagai penggerak organisasi dituntut untuk memperhatikan lingkungan dan pemeliharaan terhadap kontribusi pegawai, pemberian motivasi dan menciptakan kondisi kondusif bagi peningkatan partisipasi kerja pegawainya. Salah satu inti dari aktivitas kepemimpinan adalah melakukan transformasi (perubahan). Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata.

Seorang pemimpin yang transformasional mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Serta dapat mengendalikan dan mendayagunakan potensi-potensi sebagai kekuatan untuk menjauhkan dari kemangkiran, mendorong keterbukaan dan pemberdayaan pegawainya, dalam rangka pembaruan lingkungan kerja, pengembangan dan peningkatan partisipasi kerja pegawai.

Sebuah proses kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berupaya menggiring pegawai yang dipimpinnya ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi. Kontribusi dari pegawai sangat diharapkan, sebab kepemimpinan transformasional memiliki fokus terhadap kebutuhan pegawainya.

Partisipasi dapat meningkatkan motivasi karena para pegawai merasa lebih diterima dan dilibatkan dalam suatu situasi tertentu. Serta disaat partisipasi sudah mendekati dengan kebutuhan individu, maka kepuasan terhadap organisasi pun akan muncul. Dimana pemimpin transformasional memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat *teamwork* yang akan berpengaruh terhadap partisipasi pegawai dalam mencapai tujuan lembaga/instansi. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Sedarmayanti (2009: 191), bahwa "pemimpin transformasional piawai dalam membangkitkan komitmen pengikutnya, mampu meyakinkan pengikutnya, orang yang menekankan pentingnya kerjasama tim, membangkitkan inovasi, dan membangkitkan kerjasama yang harmonis pada tim di organisasi".

Pengelolaan pendidikan di tingkat kota dan kabupaten diharapkan mampu memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan agenda perubahan yang telah dicanangkan dalam rangka peningkatan mutu yang menyeluruh, sehingga tercipta kondisi kerja di lingkungan dinas pendidikan yang kondusif serta tercipta suatu kondisi partisipasi kerja pegawai yang tinggi. Peningkatan partisipasi kerja pegawai ini tidak terlepas dari iklim kerja yang ada serta perilaku kepemimpinannya yang membentuk suatu kondisi atau iklim kerja yang mengarahkan pada pemberdayaan pegawai.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah sikap mental pegawai yang masih bekerja bukan atas tanggung jawab, tetapi hanya karena diperintah oleh atasan yang akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan hasilnya tidak optimal. Sebagai pelanggan internal, pegawai menjadi *front line staff* dalam

melayani masyarakat sebagai konsumen pendidikan. Dimana tugas pemimpin adalah mengarahkan timnya (staf) untuk tercapainya konsensus, yaitu para pegawai lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi di mana mereka diberdayakan untuk senantiasa memiliki suatu kinerja layanan yang bermutu. Dengan makin kompleksnya problema kehidupan, makin terasa perlunya sinergi dan kerjasama antar pihak-pihak yang terkait untuk memecahkannya. Hal ini berpengaruh pada pola kerja, yaitu kecenderungan pada berkembangnya pola kerja tim dan bukan individual. Dalam hal ini, SDM masa depan perlu dibekali dengan kemampuan komunikasi dan kerja sama.

Adapun sistem pengelolaan pendidikan yang bersifat sentralistik saat ini sudah mulai dihilangkan seiring berjalannya perubahan yang terjadi di dunia pendidikan yang menuntut untuk mengembangkan budaya mencintai perubahan. Begitu pula halnya dengan gaya kepemimpinan dalam bidang pendidikan seperti yang telah berkembang selama ini, dalam kepemimpinan transaksional yang ditandai dengan pemimpin yang memandu bawahan mengarah pada pencapaian tujuan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, dan seiring dengan tuntutan iklim kerja, sedikit demi sedikit terjadi pergeseran pendekatan kepemimpinan yaitu dari transaksional menuju kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass yang dikutip Cegi Triatna (2005: 35) kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memelihara status quo sedangkan kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang

melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang untuk memelihara status quo), dengan kata lain kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2001: 113) mengatakan bahwa ada tiga aspek dalam partisipasi kerja yaitu keterlibatan mental dan emosi, motivasi kontribusi dan penerimaan tanggung jawab. Bila dihubungkan dengan kepemimpinan transformasional, bahwa seorang pemimpin transformasional yang dapat menguasai pegawai, memotivasi pegawainya untuk mencapai performa kerja yang lebih tinggi, meningkatkan kesadaran untuk bekerja secara tim, dan mengutamakan kebutuhan pegawainya.

Pada dasarnya kelancaran pelaksanaan pengelolaan serta penyelenggaraan pendidikan akan bergantung pada kesempurnaan kerja pegawai itu sendiri. Dalam hal ini setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, kualitas kerja yang tinggi, dan loyalitas serta tanggung jawab terhadap pelaksanaan kerja.

Maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mencoba menggali fakta empiris tentang **”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Partisipasi Kerja Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Sejauhmana Pengaruh (perilaku) kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998: 52) bahwa tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Berdasarkan rumusan masalah tersebut yang menjadi tujuan penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Untuk mendapatkan data mengenai tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. ASUMSI

Asumsi atau anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran dalam rangka pemecahan masalah yang kebenarannya diterima oleh penulis. Hal ini serupa dengan yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998: 107), bahwa: "Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik". Adapun yang menjadi asumsi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Burns (Wijaya, 2005: 5).
2. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya. Robbins (2006: 472).

3. Dari Erik Rees (Wijaya, 2005) ada 7 prinsip dalam kepemimpinan transformasional, diantaranya mobilitas yaitu kemampuan melibatkan semua sumber daya yang ada untuk memperkuat setiap orang yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan.
4. Partisipasi kerja pegawai merupakan melakukan suatu tanggung jawab atau berkontribusi oleh, dengan dan lewat orang lain dengan menciptakan situasi di mana mereka terlibat secara mental dan emosional dalam mencapai tujuan bersama. Davis (Mangkunegara, 2001: 113).

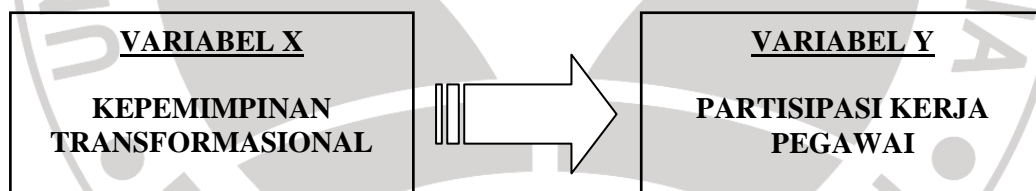
Jadi, partisipasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seorang pemimpin transformasional. Dimana pemimpin transformasional memiliki prinsip mobilitas yaitu mampu mengerahkan semua sumber daya termasuk setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan, serta mengupayakan pengikutnya bertanggung jawab penuh. Hal ini sejalan dengan prinsip partisipasi kerja yakni penerimaan tanggung jawab serta keterlibatan mental dan emosi pegawai. Dengan kata lain partisipasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998: 71) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Partisipasi Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

Adapun variabel dan hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

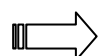


Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian

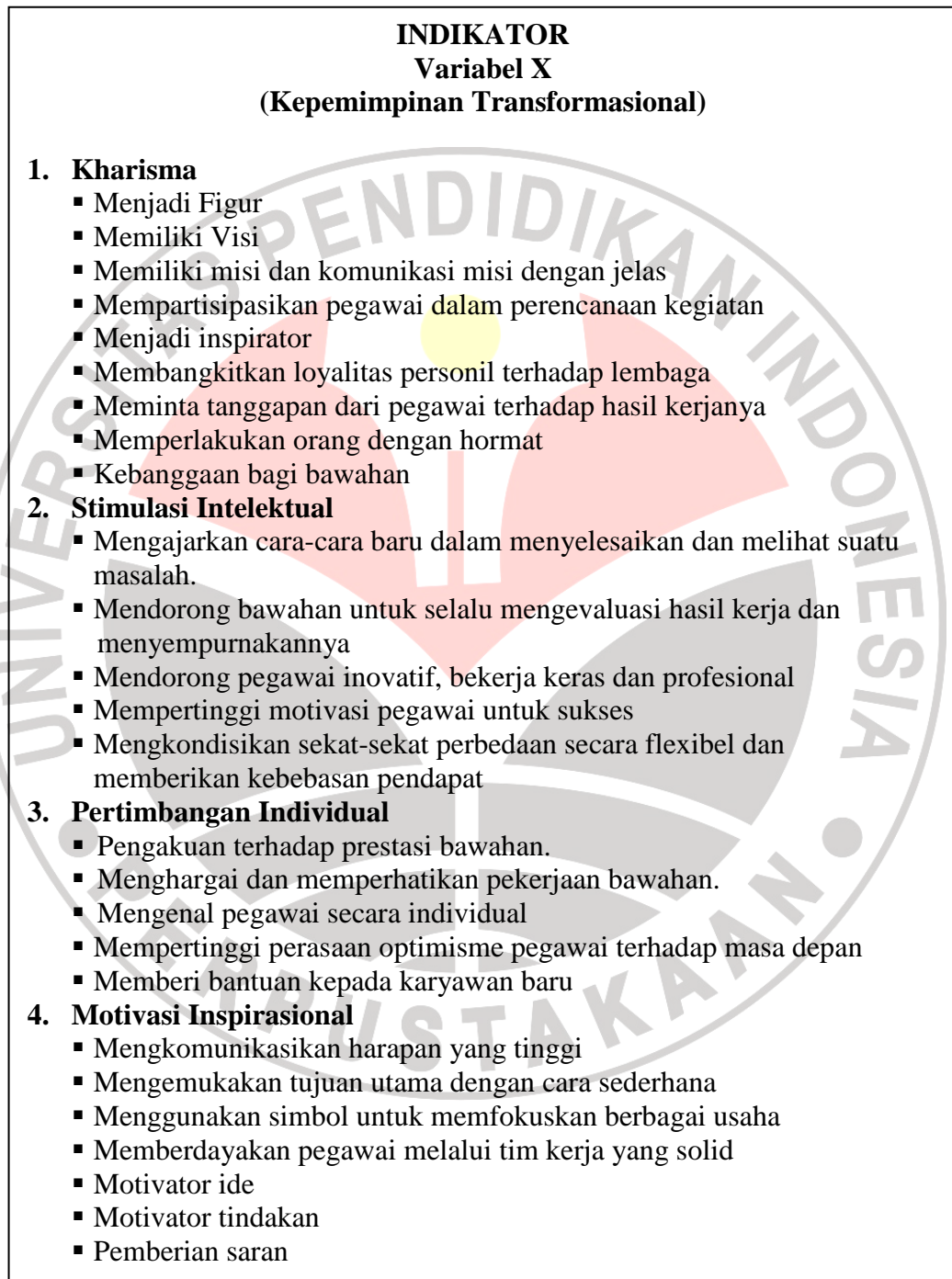
Keterangan:

Variabel X : Kepemimpinan Transformasional

Variabel Y : Partisipasi Kerja Pegawai

 : (Garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya pengaruh.

Adapun indikator-indikator yang menandai kedua variabel penelitian tersebut, adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Indikator Variabel X

INDIKATOR
Variabel Y
(Partisipasi Kerja Pegawai)

1. Keterlibatan Mental dan Emosi

- Pemahaman terhadap pedoman kerja
- Pengetahuan yang mendukung terkait pelaksanaan pekerjaan
- Pelaksanaan tugas secara baik dan memuaskan
- Pelaksanaan pengambilan keputusan bersama
- Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja
- Inisiatif
- Sense of Belonging / rasa memiliki
- Loyalitas tinggi

2. Motivasi Kontribusi

- *Reward* dari pimpinan
- Dorongan promosi atau kenaikan jabatan
- Dorongan kuat di dalam diri untuk bekerja dengan baik
- Dorongan rekan kerja

3. Penerimaan Tanggung Jawab

- Komitmen terhadap pekerjaan
- Disiplin kerja
- Jujur

Gambar 1.3
Indikator Variabel Y

F. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2007: 3) mengemukakan pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut:

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yang merupakan penelitian bukan eksperimen karena dimaksudkan bukan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau menerangkan gejala atau suatu kondisi. Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung, dengan pendekatan secara kuantitatif dan ditunjang dengan studi kepustakaan dan sumber-sumber yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Metode ini dipakai karena dalam penelitian ini peneliti bermaksud menjelaskan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

G. LOKASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Sedangkan yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah para pegawai pada lima unit kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007: 297). Sedangkan Riduwan (2007: 54) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Berikut ini daftar jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung:

Tabel 1.1
Populasi Penelitian
Rekapitulasi Data Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

No	Bidang	Σ pegawai
1.	Bidang PTKSD	33
2.	Bidang PSMP	23
3.	Bidang PSMAK	23
4.	Bidang PNFI	25
6.	Bagian TU & Kepegawaian	27
Jumlah Keseluruhan Populasi		131

b. Sampel

Sumber data dalam penelitian ini yaitu pegawai-pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah total pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Bandung pada bidang yang peneliti ambil diatas adalah 131 pegawai.

Sampel ini merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakilinya. Untuk itu, sampel penelitian haruslah representatif.

Kemudian Suharsimi Arikunto (1998: 134) mengemukakan bahwa:

“Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% - 25%”.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas maka teknik yang digunakan penulis dalam menentukan sampel penelitian adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan sampel jenis ini adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi dianggap homogen (Akdon, 2008: 100). Adapun perhitungan secara detail akan dipaparkan pada bab III.