

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era modern, teknologi telah menjadi bagian penting dari berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Transformasi digital telah mempengaruhi cara kerja organisasi dan kinerja pegawai. Revolusi industri 4.0 ataupun era digital merupakan topik yang sedang hangat diperbincangkan saat ini. Istilah "industri 4.0", atau revolusi industri keempat digunakan untuk menggambarkan tingkat perkembangan industri teknologi dunia. Revolusi industri 4.0 berfokus pada teknologi digital. Teknologi yang bersifat digital yaitu teknologi yang pengoperasiannya tidak membutuhkan banyak tenaga manusia, melainkan sudah tersistem secara otomatis dan canggih dengan sistem yang dapat dibaca oleh komputer, sehingga proses pekerjaan dapat berjalan secara efisien.

Perkembangan teknologi digital pada industri 4.0 tidak berpengaruh terhadap beberapa sektor saja, hampir semua sektor terkena dampaknya. Sektor ekonomi, pendidikan, politik, sosial dan budaya ikut terkena dampaknya. Transformasi digital meningkat sebagai hasil dari perkembangan teknologi, yang memiliki efek positif pada perubahan di segala bidang. Hal ini juga didasarkan pada Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang membantu lembaga pemerintah pusat dan daerah meninjau semua proses bisnis, sumber daya, dan tata kelola mereka untuk menyesuaikannya dengan lingkungan layanan yang berubah karena kemajuan teknologi informasi dan gaya hidup. Menteri PANRB Tjahjo Kumolo menyampaikan bahwa penggunaan teknologi digital saat ini menjadi bagian integral dari semua operasi pemerintah, termasuk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang bertanggung jawab secara administratif dan teknis untuk menyelenggarakan layanan pendidikan di wilayah tersebut.

Dalam mendorong lembaga pemerintah pusat dan daerah diperlukan adanya pemimpin yang mampu menguasai kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menciptakan solusi dari berbagai permasalahan di era

digital. Kepemimpinan digital bukanlah seseorang yang ahli dalam merakit komputer, mengoperasikan komputer, hingga membuat suatu program. Kepemimpinan digital adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin suatu perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang ada sehingga dapat mencapai target atau tujuan dari organisasi atau perusahaan secara maksimal. Kepemimpinan di era digital harus memiliki lebih dari sekedar pemahaman konsep kepemimpinan. Mereka juga harus memiliki keterampilan *soft skill*, yang merupakan keterampilan nonteknis, dan keterampilan teknis, karena keduanya sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk beradaptasi, berkolaborasi, dan mengatur diri sendiri. Selain itu, keterampilan *hard skill* juga dikenal sebagai keterampilan teknis sangat penting dalam penggunaan teknologi saat ini untuk mendukung kepemimpinan dan memengaruhi kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang mumpuni sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Seseorang dapat mencapai hasil yang sangat baik jika mereka memiliki kompetensi. Selain itu, kompetensi mengacu pada kemampuan setiap karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau membuat keputusan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Kompetensi pegawai harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan atau organisasi dan mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, mereka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang berarti kinerja perusahaan meningkat, dimana kinerja merupakan hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi.

Studi awal yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Hasil rata-rata dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil tahun 2021-2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2021-2022)**

No.	Unsur-unsur	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	82	Baik
2.	Prestasi kerja	82	Baik	75	Cukup
3.	Tanggung jawab	79	Baik	70	Cukup
4.	Ketaatan	82	Baik	80	Baik
5.	Kejujuran	77	Baik	75	Cukup
6.	Kerja sama	83	Baik	77	Baik
7.	Prakarsa	81	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	80	Baik	73	Cukup
Jumlah		656		610	
Rata-rata		82%		76,25%	

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2022

Menurut tabel 1.1, penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurun sebesar 76,25% pada tahun 2022 dibandingkan dengan 82% pada tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kepemimpinan harus diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan analisis data kinerja dan wawancara dengan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa penyebab penurunan kinerja pegawai tersebut karena sedang diberlakukannya transformasi digital lembaga akibat pandemi *Covid-19*. Sehingga, kinerja pegawai dapat menurun secara bertahap setiap tahunnya apabila tidak dilakukan suatu tindakan. Mengoptimalkan model kepemimpinan digital untuk mengikuti perkembangan zaman dan transformasi digital adalah salah satu cara untuk mengurangi penurunan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, masalah yang akan dikaji pada penelitian ini berkenaan dengan gambaran kepemimpinan digital terhadap peningkatan indikator kinerja pegawai yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sehingga, berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut menjadi atensi peneliti untuk membuat penelitian dengan judul **Kepemimpinan Digital dan Peningkatan Indikator Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**.

## 1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pembatasan ruang lingkup masalah. Penelitian ini berfokus pada penerapan model kepemimpinan digital dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

#### a. Batasan Konseptual

Penelitian ini akan menilai kinerja karyawan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

#### b. Batasan Kontekstual

Penelitian ini dilakukan terhadap pemimpin dan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan digital yang diterapkan pimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dibagi menjadi dua kategori, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, yang dirincikan sebagai berikut:

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini berfokus untuk mendapatkan gambaran kepemimpinan digital terhadap indikator kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adanya tujuan khusus pada penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui implementasi kepemimpinan digital yang diterapkan pimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan digital di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat dirinci menjadi:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam konteks kepemimpinan digital. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi peneliti lain untuk melakukan studi serupa atau melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas dan mendalam.

#### **1.4.2 Secara Kebijakan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan kebijakan serta untuk lembaga dalam implementasi kepemimpinan berbasis digital guna meningkatkan kinerja pegawai.

#### **1.4.3 Secara Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat memberikan ilmu dan wawasan dalam kepemimpinan digital dalam suatu lembaga.
- b. Bagi Lembaga, diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi serta memberikan masukan mengenai kepemimpinan digital.
- c. Bagi pembaca, diharapkan dapat meningkatkan wawasan mengenai kepemimpinan digital.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam struktur penelitian ini peneliti mengikuti struktur penelitian berdasarkan Peraturan Rektor UPI Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI.

BAB I Pendahuluan menjelaskan konteks dan urgensi dari penelitian yang dilakukan, menggarisbawahi pentingnya studi dalam kerangka masalah yang dihadapi serta alasan mengapa penelitian ini relevan dan diperlukan.

BAB II Kajian Pustaka mengulas teori dan konsep yang relevan dengan penelitian, didukung oleh literatur dan sumber-sumber pendukung lainnya, yang memberikan landasan teoretis bagi penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian menguraikan metodologi yang digunakan oleh peneliti, termasuk desain penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang diterapkan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB IV Temuan dan Bahasan memaparkan temuan penelitian, berisi data yang dikumpulkan dan analisis mendalam dari data tersebut, menghubungkannya dengan teori yang telah dibahas sebelumnya.

BAB V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi merupakan bagian penutup yang menyajikan simpulan dari hasil penelitian, implikasi praktis dari temuan, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, menawarkan arah baru dan saran bagi pengembangan studi lebih lanjut dalam bidang yang relevan.