

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan saat ini berkembang begitu pesat dari waktu ke waktu, sehingga pendidikan saat ini sudah sangat jauh berbeda dengan pendidikan di masa lalu. Perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan juga sudah berkembang pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia pendidikan saat ini. Lembaga pendidikan mulai banyak bermunculan sehingga tidak dapat dihindarkan akan terjadi persaingan yang sangat ketat diantara lembaga-lembaga pendidikan itu. Lembaga mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini, bukan hanya sekedar kepentingan bisnis semata.

Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara makro pendidikan nasional berjalan membentuk organisasi pendidikan yang bersifat otonom sehingga mampu melakukan inovasi dalam pendidikan untuk menuju suatu lembaga yang beretika, selalu menggunakan nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan memiliki sumber daya manusia yang sehat dan tangguh. Sedangkan secara

mikro pendidikan nasional membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika (beradab dan berwawasan budaya bangsa Indonesia), memiliki nalar (maju, cakap, cerdas, inovatif, dan bertanggung jawab), berkemampuan komunikasi sosial (tertib dan sadar hukum, kooperatif dan kompetitif, demokratis), dan berbadan sehat sehingga menjadi manusia mandiri.

Mewujudkan tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan peran yang kuat dari seorang pemimpin lembaga pendidikan, di mana fungsi kepemimpinan tersebut merupakan proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, pimpinan lembaga yang dipimpin melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikannya. Globalisasi cenderung memberikan pengaruh yang penting terhadap sifat kepemimpinan dalam semua bidang kegiatan tidak terkecuali bidang pendidikan. Sementara pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan kepemimpinan profesi yang efektif berkaitan dengan hal-hal pendidikan yang spesifik, termasuk proses belajar mengajar, dan juga menyediakan kepemimpinan organisasi yang efektif, mengacu kepada manajemen staf, sumber daya keuangan dan barang dan hubungan eksternal.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga

keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya, tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Pemimpin adalah inti dari manajemen, ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya akan dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pedapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut Kartini Kartono (1994) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pemimpin sebagai berikut :

Pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Dari pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bias dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi yaitu untuk menggerakkan dan memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun proses pencapaian tersebut harus dilandasi oleh komitmen, visi dan strategi yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya pun dapat tercapai.

Kepemimpinan transformasional memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Gagasan awal mengenai kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James Mc. Gregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass, kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap pegawai. Para pegawai merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*), namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*a controller of change*). Beberapa cirri khusus bagi kepemimpinan transformasional untuk membangkitkan dan memotivasi kepada para pengikutnya yang diringkas menjadi pemimpin transformasional harus mampu (a) mengartikulasi dan mengkomunikasikan secara jelas, (b) menjelaskan cara mencapai visi tersebut, (c) bertindak dengan kepercayaan yang tinggi dan positif, (d) mengekspresikan kepada pegawai,

(e) menggunakan cara dramatis dan simbolis untuk menekankan pada kata-kata atau kalimat kunci, (f) menjadi contoh suri teladan pada pegawai, dan (g) memberdayakan anggota untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Hal ini menunjukkan alternatif kerangka implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Kepemimpinan transformasional juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Bernard Bass (Yukl 1994:210) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi/kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja dalam sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka salah satu karakteristik utama pemimpin transformasional adalah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam suatu organisasi, maka itu harus mampu menciptakan strategi-strategi pengembangan organisasi yang relevan. Berdasarkan fungsi kepemimpinan tersebut, kepemimpinan transformasional harus dapat mentransformasikan perubahan lingkungan sekolah yang kondusif melalui

pembentukan budaya kerja yang berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Kepemimpinan transformasional yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu pemimpin harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga.

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi permasalahan di lapangan menunjukkan bahwa figur seorang pemimpin yang tidak bisa mendatangkan perubahan pada diri setiap pegawai dalam suatu lembaga menyebabkan kemunduran atau penurunan kinerja pada pegawai dikarenakan tidak mampu mengarahkan pegawainya untuk bisa memaksimalkan potensi pegawai hingga mereka mampu mencapai kinerja yang optimal. Kurangnya motivasi, pengaruh idealisme seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi lembaga, komunikasi yang tidak intens, partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan lembaga, serta tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya menjadi faktor pemicu rendahnya kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Sebagai seorang pemimpin, harusnya mereka bisa mentransformasikan nilai-nilai yang dianutnya sehingga mampu

memberikan pengaruh pada para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi. Ini sejalan dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:9) yang menyebutkan bahwa :

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Jhons (1996:167) pengertian kinerja adalah "Suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan".

Dari pengertian di atas maka kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi.

Kinerja pegawai akan baik jika pegawai telah mampu melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas yang diemban, menguasai dan mengembangkan program, kedisiplinan dalam tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan program,

kepribadian yang baik, jujur dan objektif, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja pegawai yang dicapai harus berdasarkan kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai pegawai di suatu lembaga.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24 Januari 2011 di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, pegawai memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada pegawai yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada pegawai yang sering membolos, datang tidak tepat waktu dan tidak mematuhi perintah. Itu dilihat dari absensi yang dilakukan setiap hari. Terlihat masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kondisi pegawai seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, maka penulis bermaksud untuk mengadakan suatu penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul sebagai berikut :
“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (Studi Terhadap Kepala Bidang di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dilihat dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk menjaga agar permasalahan tidak terlalu meluas karena mengingat keterbatasan yang ada pada penulis, maka pada penelitian ini membatasi ruang lingkup permasalahan tersebut berikut :

1. Gambaran kepemimpinan transformasional kepala bidang di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diadakannya penelitian ini, maka dapat diidentifikasi permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala bidang di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kualitas dan peningkatan kinerja para pegawai dilingkungan tersebut.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kepemimpinan transformasional kepala bidang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam

konteks tipe kepemimpinan khususnya mengenai kepemimpinan transformasional kepala bidang dan kinerja pegawai.

2. Segi Operasional

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala bidang di lapangan mengenai kepemimpinan transformasional dalam suatu lembaga. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami kepemimpinan transformasional kepala bidang dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Dunia Pendidikan

Pada dasarnya penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala bidang dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Suharsimi Arikunto (1989 : 59) adalah :

Anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas yang berfaedah untuk memperkuat permasalahan dan membantu peneliti dalam memperjelas dan menetapkan objek penelitian, wilayah pengambilan data, instrument pengumpul data.

Menurut Winarno Surakhmad (1980:30) mengemukakan bahwa “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Dengan demikian, anggapan dasar merupakan titik awal pemikiran dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti, yang mengarahkan penyelesaian permasalahan dalam memberikan sejumlah asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan.

Bertitik tolak dari pengertian di atas maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menurut Tichy dan Ulrich bahwa selain membuat penyesuaian kecil pada misi, struktur dan manajemen SDM, pemimpin transformasional juga mendorong perubahan besar-besaran pada sistem politik dan budaya organisasi (Uyung Sulaksana, 2004:178)
2. Pemimpin mempunyai tugas membina dan menggerakkan anggota, sehingga kedudukannya sangat penting dalam suatu kinerja.
3. Kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

4. Kinerja pegawai yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai pegawai dalam organisasi.

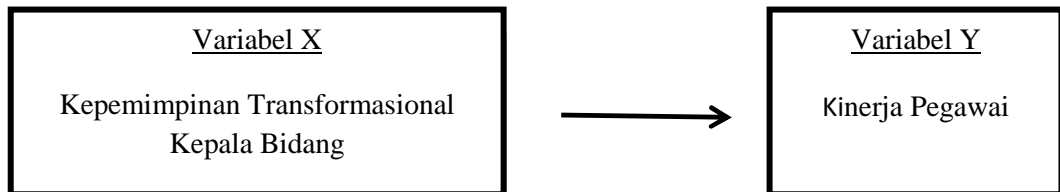
F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti sampai ditemukan data yang dapat membuktikan kebenarannya, sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1993:62) mengemukakan bahwa: "Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih".

Menurut Moh. Nazir (2003:151) "Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena awal dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi".

Atas dasar definisi diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : "Terdapat pengaruh yang positif dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat".


Adapun variabel dari hipotesis diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

Hubungan Antara Variabel X dan Variabel Y

Faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang (X)
2. Kinerja Pegawai (Y)
3.  : Garis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang terhadap kinerja pegawai

G. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan

Dalam kegiatan penelitian, metode penelitian diperlukan untuk mengarahkan penelitian agar mencapai tujuan secara efektif. Winarno Surakhmad (1992 : 121) mengemukakan bahwa: “Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang, sebagaimana dikemukakan Muhammad Ali (1995:120)

bahwa : “Metode deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang dihadapi pada situasi sekarang”.

2. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian adalah tempat Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap kinerja pegawai. Adapun lembaga yang dijadikan sebagai lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Populasi

Populasi merupakan sekelompok subjek yang dijadikan sumber data, baik benda, manusia gejala ataupun peristiwa yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Bohar Suharto (1990:160) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, mungkin berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap tingkah laku dan lain sebagainya yang menjadi objek penelitian”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Bidang di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

c. Sampel

Setelah menetapkan populasi, selanjutnya Peneliti menentukan sampel. Sampel menurut Sugiono (2006:91) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan

teknik pengambilan sampel yang dibutuhkan bersifat representatif (mewakili).

Berdasarkan konsep tersebut, maka sampel dalam penelitian ini perwakilan dari tiap-tiap Bidang di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Teknik Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan alat berupa instrumen seperti angket atau kuesioner.

