

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan atau leadership merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan seseorang yang diberi kepercayaan sebagai orang mengepalai dalam sistem di sebuah organisasi atau perusahaan disebut dengan pemimpin.

Menurut Wahjosumidjo (1987) Pengertian Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang meliputi kepribadian, kemampuan serta kesanggupan yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin serta interaksinya terhadap pengikut dan situasi.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

Setiap pemimpin dipilih karena dianggap memiliki visi dan misi yang jelas, dan sebaiknya seseorang sulit untuk menjadi pemimpin jika ia dianggap tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Kejelasan visi dan Misi mampu memberi arah bagi kelanjutan suatu organisasi dimasa yang akan datang.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, khususnya perannya dalam membantu perusahaan dalam proses perubahan. Banyak definisi mengenai kepemimpinan, (Rauch & Behling, 1984) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas dari suatu kelompok yang sudah teorganisasi untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan ini juga diperlukan oleh semua orang, bukan hanya satu individu saja. House, dkk dalam Yukl (2002)

mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk memberikan kontribusinya guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut Schein (1992), kepemimpinan adalah kemampuan untuk keluar dari budaya lama untuk memulai proses perubahan yang lebih adaptif. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk merubah budaya lama ke budaya baru guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi.

Definisi tersebut menyiratkan pentingnya sebuah budaya organisasi baru untuk membuat sebuah perubahan menjadi sukses (Bass dalam Metcalf 2005). Lebih lanjut, Bass menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan saling berhubungan untuk mengatasi situasi sulit yang dihadapi perusahaan dengan menjadikan pemimpin sebagai panutan (role model), dan menginspirasi karyawan yang lain untuk berpartisipasi dalam perubahan. Dengan kata lain, organisasi mempengaruhi kepemimpinan seperti halnya kepemimpinan mempengaruhi budaya (Metcalf, 2000).

Dengan adanya pandemi Covid-19 yang menyebar di berbagai penjuru dunia, banyak aktivitas pun terganggu, mulai dari sekolah, pekerjaan, juga ekonomi dan bisnis. Tak sedikit aktivitas perusahaan yang terpengaruh dengan pandemi Covid-19 ini. Walaupun demikian, aktivitas organisasi tentu tetap harus berjalan.

Semua pihak berupaya untuk beradaptasi dengan kondisi saat ini, organisasi pun harus bisa menyesuaikan berbagai kegiatan yang sesuai dengan kondisi saat ini, tentunya dengan cara dan budaya organisasi yang berbeda selama menjalankan aktivitas yang dikerjakan di dalam organisasi.

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau Itjen Kemendikbud mempunyai susunan organisasi yang terdiri atas Sekretariat Inspektorat Jenderal, Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III, Inspektorat IV, dan Inspektorat Investigasi. Inspektorat Jenderal juga mempunyai tugas melaksanakan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Inspektorat Jenderal dipimpin oleh seorang Inspektur Jenderal yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Inspektur Jenderal saat ini adalah Chatarina Muliana Girsang, S.H., S.E., M.H. merupakan wanita pertama yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk otoritas Inspektur Jenderal (Irjen) di Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, menyusul dilantik oleh Mendikbud Nadiem Makarim di Jakarta hari Selasa, 21 Juli 2020. Sebelumnya adalah pelaksana tugas Irjen Kemendikbud sejak bulan lalu sekaligus merangkap sebagai staf ahli Mendikbud. Kehadiran Chatarina Muliana Girsang diharapkan senantiasa dapat berkoordinasi dan bekerjasama dengan direktorat-direktorat dan unit utama lain, agar pendidikan anti korupsi dan peningkatan kinerja pegawai bisa dijalankan dengan baik.

Pergantian kepemimpinan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Irjen Muchlis Rantoni Luddin menjadi Irjen Chatarina Muliana Girsang, membuat berubahnya juga gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh seluruh jajaran pegawai Itjen Kemdikbud. pemimpin, sebagai manajemen puncak, merupakan faktor yang penting dalam penyebarluasan budaya, maka perubahan posisi kepemimpinan yang penting membantu penerapan nilai-nilai baru. Nilai-nilai tersebut bisa saja merupakan nilai yang positif atau membangun atau bisa juga merupakan nilai yang negatif.

Dari keseluruhan total 402 pegawai latar belakang pendidikan SDM Itjen Kemdikbud Jakarta sebagian besar adalah lulusan SD/SMP/SMA berjumlah 31 orang, D3 berjumlah 16 orang, S1 berjumlah 229 orang, S2 berjumlah 121 orang dan yang mempunyai gelar S3 hanya 5 orang. Sedangkan SDM yang ada di Bidang Sekretariat dan Tata Usaha sebagian berjumlah 96 orang. Berikut rincian jumlah pegawai yang ada di Itjen Kemdikbud:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PNS dan CPNS Itjen Kemdikbud Per Unit Kerja

No	Klasifikasi	E-1	E-2	E-3	E-4	JFA	JFU	JFT	CPNS	Sub Total	Total
1.	Inspektur Jenderal	1								1	1
2.	Sekretariat		0			2		5		7	99
	a. Bagian Tata Usaha			1	0		69	6		76	
	b. Bagian Pengolahan Laporan Pengawasan			1	0		15			16	
3.	Inspektorat I		1		0	69	0		0		70
4.	Inspektorat II		1		0	68	0		0		69
5.	Inspektorat III		1		0	65	0		0		66
6.	Inspektorat IV		1		0	65	0		0		66
7.	Inspektorat Investigasi		1		0	30	0		0		31
TOTAL		1	5	2	0	299	84	11	0		402

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah PNS Itjen Kemdikbud Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jabatan	SD/SMP/SMA	D3	S1	S2	S3	Jumlah
1	Struktural	0	0	0	6	2	8
2	Fungsional Auditor	5	5	181	105	3	299
3	Fungsional Tertentu (Arsiparis)	3	0	3	5	0	11
4	Fungsional Umum	23	11	45	5	0	84
5	CPNS	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	16	229	121	5	402
%		8%	4%	57%	30%	1%	100%

Faktor kompetensi yang mencakup pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan memang sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai suatu instansi karena kemampuan dan keterampilan sangat

berperan penting dalam mencapai tujuan dari individu pegawai maupun tujuan instansi atau organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara terkait kepemimpinan di bagian Tata Usaha Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, kepala bidang tata usaha sesungguhnya sudah dan tetap berusaha untuk menampilkan kepemimpinan terbaik dengan melalui berbagai cara dengan kepala bidang tata usaha selalu menjalin komunikasi dengan para pegawai, kepala bidang tata usaha rutin memantau kegiatan-kegiatan yang terjadi di lembaga secara langsung maupun melalui media seperti zoom dan media lainnya. Selain itu kepala bidang tata usaha juga tetap melakukan rapat rutin untuk membahas berbagai hal yang perlu untuk dibicarakan di rapat para pimpinan dan bawahan. Namun demikian hingga saat ini kepemimpinan ini terlihat masih kurangnya kepala bidang tata usaha memberikan perhatian serta motivasi rendah terlihat dari para pegawai yang tidak tepat waktu/keterlambatan untuk datang ke kantor. Itu semua disebabkan oleh banyaknya tugas dinas luar kota yang diterima oleh kepala bidang tata usaha, dan juga kurangnya komunikasi secara langsung atau tatap muka dikarenakan adanya pandemi covid-19.

Sedangkan untuk perubahan budaya organisasi setelah adanya pandemi covid-19 Bapak Sunarto, S.Pd, M.Si sebagai kepala bidang Tata Usaha Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia memberikan wewenang kepada bawahannya berdasarkan peraturan/kebijakan pemerintah DKI Jakarta untuk melakukan WFH (Work From Home) berkerja dalam jarak jauh yang dilakukan pada hari Senin, Kamis, dan Jumat pada pukul 08.30-15.00 WIB sedangkan untuk WFO (Work From Office) bekerja dan datang ke kantor pada hari selasa dan rabu pada pukul 08.30-15.00 WIB. Selain itu mengurangi 50% jumlah pegawai yang datang ke kantor atau dapat dikatakan kurang lebih 5-8 orang dalam satu ruangan, sehingga setiap pegawai duduk berjarak untuk menghindari terpaparnya virus covid-19.

Ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan stimulus dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif dalam melaksanakan kegiatan di lembaga tersebut. Pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan berdasarkan rutinitas tanpa ada inovasi dalam melakukan pekerjaan dilembaga. Stimulus yang diberikan pimpinan harus mampu memotivasi para pegawai untuk berkreatifitas dalam pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan melihat pada permasalahan dan saling berkaitan antar keduanya mengingat begitu pentingnya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perubahan kultur budaya di dalam suatu organisasi, dan juga setelah dilakukannya penelitian mengenai kepemimpinan di Itjen Kemdikbud penulis akan menarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan apa yang digunakan di Itjen Kemdikbud, sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Era Covid-19 Di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia”**.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan ada beberapa rumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan di ITJEN Kemendikbud selama pandemi covid-19?
2. Bagaimana perubahan budaya organisasi di ITJEN Kemendikbud selama masa pandemi covid-19?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada masa pandemi covid-19 di lembaga ITJEN Kemendikbud?

1.3 Tujuan Penelitian

1.1.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Era Covid-19 Di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.

1.1.2 Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan kepemimpinan di ITJEN Kemendikbud selama pandemi covid-19
2. Untuk menggambarkan perubahan budaya organisasi di ITJEN Kemendikbud selama masa adanya pandemi covid-19
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada masa pandemi covid-19 di lembaga ITJEN Kemendikbud

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, maupun bagi semua pihak pengembang ilmu pengetahuan. Ada beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1.3 Segi teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu khususnya dalam bidang ilmu administrasi pendidikan

1.1.4 Segi praktis

Secara praktis kegunaan dari penelitian ini adalah

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang positif terhadap Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian sejenis kedepannya.

1.2 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ditujukan untuk memberikan gambaran urutan penulisan dari setiap bab yang ditulis secara sistematis, diawali dari bab I sampai bab V. Secara rinci akan dijelaskan sebagaimana berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta struktur organisasi skripsi. Menjelaskan tentang pendahuluan yang terdapat struktur bab meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka/landasan teoritis, berisi konsep-konsep yang membahas mengenai teori-teori serta model yang akan diangkat pada penelitian, peneliti terdahulu membahas penelitian yang relevan dengan bidang yang diteliti, serta kerangka berfikir peneliti dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini berisi desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

BAB IV Temuan: dan Pembahasan, dalam bab ini berisi tentang pengelolaan atau analisis data yang dilakukan melalui prosedur penelitian untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah yang diangkat oleh peneliti. Pembahasan

memaparkan temuan yang dikaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan pembahasan.

BAB V Kesimpulan, implikasi dan saran, dalam bab ini berisi kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan hasil temuan penelitian, dampak serta rekomendasi yang diberikan untuk perbaikan penelitian selanjutnya.