

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia yang semakin menyatu dalam satu kesatuan yang utuh melalui globalisasi sudah menjadi kenyataan. Thomas L. Friedman bahkan merangkumnya dengan bahasa yang lugas: "*The World is Flat*". Globalisasi sendiri menurut Thomas Friedman (2009) bergeser dari Globalization 1.0 menuju Globalization 2.0, dan sekarang Globalization 3.0. Saat ini, bukan saja isu perekonomian dan perdagangan dunia yang kian menyatu, namun juga berbagai isu lain, seperti demokratisasi, ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi dan informasi, bahkan pendidikan, serta berbagai isu lainnya. Berbagai negara membentuk aliansi bersama untuk bergabung dalam satu kekuatan besar dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Sehingga batasan suatu negara kian tak kentara dengan tingkat dinamika dan mobilitas yang semakin tinggi dari masyarakatnya.

Dalam konteks persaingan global, *World Competitiveness Yearbook* tahun 2006-2008 mencatat daya saing Indonesia turun ke peringkat 51 dari 55 negara. Sementara dari *World Economic Forum*, daya saing Indonesia menduduki peringkat ke-54, di bawah negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa daya saing Indonesia masih lemah dibandingkan dengan negara-negara lainnya di dunia, bahkan lebih rendah dibandingkan negara mitra di kawasan Asia Tenggara

(ASEAN). Untuk meningkatkan daya saing, Indonesia mesti membangun dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) multi keterampilan dan talenta, karena SDM merupakan salah satu modal intelektual dalam bersaing di era global. Di era globalisasi, hanya negara yang mampu menyediakan dan mengembangkan SDM yang akan mampu bersaing dengan negara lain, dalam hal ini maka SDM perlu dikelola dengan baik dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen modern, disinilah pentingnya manajemen SDM bagi setiap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya tersebut.

Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi, sehingga dalam Manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa SDM merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan organisasi, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis

jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja pegawai baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga. Mangkunegara (2007:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Tata Ruang dan Permukiman merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tata ruang, bangunan, perumahan dan permukiman, air bersih dan teknik penyehatan lingkungan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tata Ruang dan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan sebagai urusan pemerintah daerah di bidang penataan ruang, bangunan, perumahan dan permukiman, air bersih dan teknik penyehatan lingkungan pemukiman berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tata Ruang dan Permukiman, menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dinas di bidang perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggara sebagai urusan pemerintah

di bidang tata ruang, bangunan, perumahan, dan permukiman, air bersih dan teknis penyehatan lingkungan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;

2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang tata ruang, bangunan, perumahan, dan permukiman, air bersih dan teknis penyehatan lingkungan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas dinas dalam menyelenggarakan sebagai urusan pemerintah di bidang tata ruang, bangunan, perumahan, dan permukiman, air bersih dan teknis penyehatan lingkungan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang penulis lakukan, beserta pengumpulan data awal, diketahui fenomena yang ada di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Realisasi Anggaran Tahun 2010 Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur**

Uraian	Realisasi Per Tri Wulan			
	I	II	III	IV
Belanja Tidak Langsung (Belanja Pegawai / Gaji dan Tunjangan)	22,55%	54,80%	78,40%	102,03%
Belanja langsung:	27,72%	46,55%	65,16%	94,59%
Belanja Pegawai	8,68%	36,54%	62,66%	73,92%
Belanja Barang Dan Jasa	8,33%	18,79%	33,69%	72,49%
Belanja Modal	29,67%	48,96%	67,71%	96,78%

Sumber: Distarkim Kab. Cianjur 2010

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2010 Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur**

KEG.	PROGRAM / KEGIATAN	CAPAIAN KINERJA PER TRIWULAN				JUMLAH
		1	2	3	4	
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>6%</b>	<b>37%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>	<b>67%</b>
K.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	40%	20%	10%	30%	100%
K.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	9%	19%	15%	7%	49%
K.3	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	8%	25%	0%	67%	100%
K.4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	50%	50%	0%	0%	100%
K.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	33%	36%	30%	0%	100%
K.6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	8%	30%	40%	22%	100%
K.7	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang'an	8%	17%	22%	53%	100%
K.8	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	0%	33%	11%	33%	78%
K.9	Penyediaan Makanan Dan Minuman Kantor	20%	30%	20%	30%	100%
K.10	Rapat Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	0%	34%	7%	17%	58%
K.11	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Perkantoran	0%	43%	21%	0%	65%
K.12	Rapat Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	43%	35%	9%	13%	100%
K.13	Penyediaan Peralatan Kebersihan Kantor	33%	33%	33%	0%	100%
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>68%</b>	<b>22%</b>	<b>92%</b>
K.14	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	0%	1%	92%	2%	95%
K.15	Pengadaan Komputer	0%	0%	96%	4%	100%
K.16	Pengadaan Alat - Alat Kantor	0%	0%	100%	0%	100%
K.17	Pengadaan Alat -Alat Studio Dan Komunikasi	0%	0%	0%	100%	100%
K.18	Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	0%	0%	0%	94%	94%
K.19	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	3%	6%	6%	42%	56%
K.20	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	27%	13%	20%	40%	100%
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>36%</b>	<b>36%</b>
K.21	Peningkatan Kinerja Aparatur	0%	0%	0%	36%	36%
<b>IV</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>38%</b>	<b>94%</b>
K.22	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Skpd	0%	100%	0%	0%	100%
K.23	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	0%	0%	22%	78%	100%
K.24	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	0%	0%	100%	0%	100%
K.25	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	0%	0%	0%	74%	74%
<b>V</b>	<b>Program Perencanaan Dan Penganggaran</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
K.26	Penyusunan Renja Dan Renstra Skpd	0%	100%	0%	0%	100%
K.27	Penyusunan Rka-Dpa Skpd Dan Rkap-Dppa Skpd	0%	305%	-205%	0%	100%
<b>VI</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Kinerja Pengelolaan Air Minum Dan Air Limbah</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>90%</b>	<b>96%</b>
K.28	Fasilitasi Pembinaan Teknik Pengelolaan Air Minum	4%	3%	0%	94%	100%
K.29	Operasional Pelayanan Air Minum Non Perpipaan	4%	10%	3%	82%	99%
K.30	Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (Spam) Perdesaan	0%	0%	0%	93%	93%
K.31	Rehabilitasi / Pemeliharaan Sistem Penyediaan Air Minum ( Spam ) Perdesaan ( L-2009 )	0%	0%	0%	100%	100%
<b>VII</b>	<b>Program Pembangunan Infrastruktur Pedesaan</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>16%</b>	<b>76%</b>	<b>92%</b>
K.32	Penataan Lingkungan Permukiman Penduduk Pedesaan	0%	0%	4%	90%	94%
K.33	Penataan Lingkungan Permukiman Penduduk Pedesaan(L2009)	29%	14%	14%	29%	86%
K.34	Pembangunan Prasarana Dan Sarana Air Minum Dan Sanitasi] ( Dak )	0%	0%	30%	63%	93%
K.35	Pembangunan Sarana Dan Prasarana Air Minum Dan Sanitasi ( L - 2009 )	0%	0%	0%	100%	100%

KEG.	PROGRAM / KEGIATAN	CAPAIAN KINERJA PER TRIWULAN				JUMLAH
		1	2	3	4	
K.36	Pembangunan Prasarana Dan Sarana Air Minum Dan Sanitasi Pendamping Dak	0%	0%	30%	49%	79%
K.37	Pembangunan Sarana Dan Prasarana Air Minum Dan Sanitasi ( L - 2009 )	1%	31%	26%	39%	96%
K.38	Pembangunan Sistem Penyediaan Air Minum ( Spam ) Pedesaan	0%	0%	41%	56%	97%
K.39	Pembangunan Sistem Penyediaan Air Minum Pedesaan ( L 2009 )	0%	0%	70%	0%	70%
K.40	Pembangunan Sistem Penyediaan Air Minum ( Spam ) Ibu Kota Kecamatan (Penunjang Apbn ) ( L 2009 )	0%	0%	12%	41%	53%
K.41	Dana Daerah Untuk Pembangunan Bersama ( Ddupb ) Ikk	0%	0%	0%	93%	93%
K.42	Pembangunan Infrastruktur Penunjang Program Kabupaten	0%	0%	0%	94%	94%
<b>VIII</b>	<b>Program Lingkungan Sehat Perumahan</b>	<b>2%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>69%</b>	<b>96%</b>
K.43	Monitoring Evaluasi Dan Pelaporan Bidang Tata Ruang Dan Permukiman	0%	18%	44%	35%	97%
K.44	Pembangunan Sarana Mck	0%	0%	0%	95%	95%
K.45	Pembangunan Sarana Mck ( L 2009 )	0%	0%	0%	66%	66%
K.46	Pembangunan Sarana Drainase Perkotaan	0%	0%	0%	92%	92%
K.47	Pembangunan Sarana Drainase Perkotaan ( L 2009 )	0%	0%	100%	0%	100%
K.48	Penunjang Pnpm Mandiri Perkotaan ( Pnpm-Mp ) Tahun 2009 Dan 2010	5%	50%	3%	42%	100%
<b>IX</b>	<b>Program Perbaikan Perumahan Akibat Bencana Alam/Sosial</b>	<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>52%</b>	<b>15%</b>	<b>75%</b>
K.49	Penanganan Pasca Bencana Alam Tahun 2008 ( L 2009 )	0%	0%	0%	0%	0%
K.50	Penanggulangan Pasca Bencana Alam Longsor Kabupaten ( L - Apbd )	0%	8%	57%	16%	81%
<b>X</b>	<b>Program Peningkatan Kesiagaan Dan Pencegahan Bahaya Kebakaran</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>
K.51	Penunjang Peningkatan Kesiagaan Dan Pencegahan Bahaya Kebakaran	10%	13%	15%	63%	100%
<b>XI</b>	<b>Program Perencanaan Tata Ruang</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>99%</b>	<b>99%</b>
K.52	Penataan Kawasan Perkotaan Cianjur	0%	0%	0%	99%	99%
<b>XII</b>	<b>Program Pemamfaatan Ruang</b>	<b>3%</b>	<b>31%</b>	<b>10%</b>	<b>56%</b>	<b>99%</b>
K.53	Fasilitasi Peningkatan Peran Serta Masyarakat Dalam Pemamfaatan Ruang	0%	31%	20%	48%	99%
K.54	Monitoring, Evaluasi Dan Pelaporan Pemamfaatan Ruang	5%	31%	1%	63%	100%
<b>XIII</b>	<b>Program Pengendalian Pemamfaatan Ruang</b>	<b>0%</b>	<b>17%</b>	<b>71%</b>	<b>3%</b>	<b>91%</b>
K.55	Pengawasan Tata Bangunan	0%	17%	71%	3%	91%
<b>XIV</b>	<b>Program Pengembangan Kinerja Pengelolaan Persampahan</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>33%</b>	<b>9%</b>	<b>65%</b>
K.56	Peningkatan Operasi Dan Pemeliharaan Prasarana Dan Sarana Persampahan	13%	10%	37%	1%	61%
K.57	Rehabilitasi / Pemeliharaan Dan Penataan Kawasan Tpa	0%	0%	6%	94%	100%
K.58	Rehabilitasi / Pemeliharaan Dan Penataan Kawasan Tpa ( L 2009 )	89%	0%	0%	11%	100%
<b>XV</b>	<b>Program Pengendalian Pencemaran Dan Perusakan Lingkungan Hidup</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>2%</b>	<b>27%</b>	<b>76%</b>
K.59	Penunjang Penilaian Kota Sehat / Adipura	24%	23%	2%	27%	76%
<b>XVI</b>	<b>Program Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>32%</b>
K.60	Penataan Ruang Terbuka Hijau	0%	0%	1%	0%	1%
K.61	Penataan Ruang Terbuka Hijau ( L 2009 )	0%	0%	0%	0%	0%
K.62	Pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau	10%	8%	19%	25%	62%
<b>XVII</b>	<b>Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Olah Raga</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>
K.63	Pembangunan Gedung Atlit Dayung Tahap Ii	0%	0%	0%	89%	89%
<b>XVIII</b>	<b>Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Penyelenggaraan Pemerintah Daerah</b>	<b>34%</b>	<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>
K.64	Pembangunan Gedung Dprd Tahap III ( L 2009 )	100%	0%	0%	0%	100%
K.65	Pembangunan Pasar Pasir Hayam	2%	0%	85%	13%	100%
K.66	Pembangunan Pasar Pasir Hayam ( L 2009 )	88%	0%	0%	0%	88%
K.67	Pembangunan Pasar Cipanas	23%	28%	21%	19%	92%
K.68	Pembangunan Pasar Cipanas ( L 2009 )	100%	0%	0%	0%	100%
K.69	Pembangunan Gedung Kwarcab Pramuka Cianjur Tahap Ii	0%	12%	4%	78%	95%
K.70	Pembangunan Gedung Kwarcab Pramuka Cianjur Tahap I ( L 2009 )	0%	0%	97%	0%	97%

KEG.	PROGRAM / KEGIATAN	CAPAIAN KINERJA PER TRIWULAN				JUMLAH
		1	2	3	4	
K.71	Pembangunan Gedung Aula, Penembokan Mata Air Dan Mck ( Bksp Dki )	0%	0%	5%	90%	95%
K.72	Pembangunan Pasar Desa	0%	1%	0%	77%	78%
K.73	Pembangunan Kantor Bappeda Kabupaten Cianjur	0%	0%	0%	90%	90%
K.74	Penyusunan Rencana Detail Tata Ruang Kawasan	0%	0%	0%	78%	78%
K.75	Ded Tpa Cikalongkulon Kabupaten Cianjur	0%	0%	0%	97%	97%
K.76	Penyediaan Prasarana & Sarana Pengelolaan Persampahan	0%	0%	0%	0%	0%
K.77	Penyediaan Jasa Pengamanan Kantor	0%	0%	0%	75%	75%
K.78	Penunjang Program Pembangunan Insfrastruktur	0%	0%	0%	100%	100%

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 di atas, terindikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur masih belum optimal, karena:

1. Penyelesaian Program kerja terkonsentrasi pada akhir tahun anggaran, sehingga *output* yang dihasilkan kurang maksimal karena keterbatasan waktu. Hal ini terlihat dari persentase realisasi pada triwulan III masih di bawah 75%, yang normalnya apabila dibagi merata per triwulan itu masing-masing 25%.
2. Sampai akhir tahun anggaran 2010 realisasi belanja langsung yang merupakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan kegiatan pelayanan kepada masyarakat baru mencapai 94,59% yang artinya masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/dianggarkan belum selesai atau tidak terlaksana.
3. Beberapa unit kerja belum maksimal dalam memberikan laporan kinerja yang disebabkan oleh tidak meratanya pembagian tugas.
4. Masih adanya keluhan dari masyarakat tentang kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam memberikan pelayanan, dan adanya program kerja Dinas yang belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Selain data tersebut, tabel 1.3 di halaman 6 menyajikan data tentang tingkat kemangkiran pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur tahun 2010. Berdasarkan data dalam tabel tersebut, diketahui bahwa tingkat kemangkiran pegawai pada bulan Juli 4,32%, bulan Agustus sebesar 3,76%, bulan September sebesar 3,12%, bulan Oktober sebesar 3,70%, bulan November 3,75%, dan bulan Desember sebesar 4,06%. Dengan demikian terlihat dengan jelas pada akhir tahun tingkat kemangkiran pegawai mengalami kenaikan.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kemangkiran Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman**  
**Kabupaten Cianjur Tahun 2010**

No	Bulan	S.I.A	SD.OP. IK. DIS	Izin P/L/K	Persentase Kehadiran (%)	
1	Juli	83	110	50	3.98	96.02
2	Agustus	77	115	52	3.76	96.24
3	September	99	108	32	3.12	96.88
4	Oktober	85	118	32	3.70	96.30
5	November	90	146	34	3.75	96.25
6	Desember	95	165	48	4.06	95.94

Sumber: Bagian SDM Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur Tahun 2010

Keterangan:

S.I.A : Sakit. Izin. Alpa  
SD.OP.IK. DIS : Sakit Dokter. Opname. Izin Khusus. Dispensasi  
P/L/K : Izin Pulang. Terlambat. Keluar

Kinerja pegawai merupakan indikator dari potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai menunjukkan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Oleh karena itu Dinas Tata Ruang

dan Permukiman Kabupaten Cianjur terus melakukan berbagai program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kouzes dan Posner (2004:3), yang mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Sementara Wibowo (2008:117) menyatakan bahwa pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan. Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakatnya secara penuh.

Kouzes (2004:17), mengatakan bahwa pemimpin adalah visioner sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Kartono (2005:51), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Kouzes dan Posner (2004:3), mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Boone dan Kurtz (1984), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini (Robbins, 2001:195). Visi menyalurkan emosi dan energi orang bila diartikulasikan secara tepat, dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja. Hal senada dikemukakan oleh Komariah (2005:121) bahwa kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Kepemimpinan visioner di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur dilaksanakan sesuai dengan visi pembangunan Kabupaten Cianjur dari tahun 2006 sampai dengan 2011, yaitu Terwujudnya Sarana dan Prasarana Lingkungan Perumahan dan Permukiman yang tertata Asri untuk Mendukung terwujudnya Kabupaten Cianjur lebih cerdas, sehat, sejahtera dan berakhlakul karimah. Dalam visi tersebut termaktub sasaran kebijakan dan program pengembangan Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur yang merupakan misi yang harus dilaksanakan antara lain:

- ❖ Meningkatkan Sarana dan Prasarana Air Bersih dan Sanitasi Lingkungan dalam Mewujudkan Kesehatan Lingkungan

- ❖ Meningkatkan Pembangunan Sarana dan Prasarana Lingkungan Permukiman untuk Mendukung Kegiatan Ekonomi Masyarakat
- ❖ Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat di Bidang Penataan Ruang dan Permukiman
- ❖ Meningkatkan Peran Serta Masyarakat dalam Mewujudkan Lingkungan Perumahan dan Permukiman yang Bersih dan Sehat

Dalam kebijakan dan program tersebut, pimpinan di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur harus mampu untuk:

1. Menjelaskan kepada *stakeholders*. Pemimpin perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan-tindakan yang dituntut dan sasaran-sasaran melalui komunikasi lisan dan tertulis yang jelas di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
2. Mampu untuk mengungkapkan visi tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku pemimpin. Ini berarti perilaku pemimpin yang secara berkesinambungan mendorong pencapaian visi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
3. Mampu menjabarkan/mewujudkan visi kepada konteks kepemimpinan yang lebih luas, ini berarti merupakan kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas sehingga visi dapat diterapkan pada berbagai situasi pekerjaan di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil capaian kinerja terindikasi adanya permasalahan terkait pelaksanaan kepemimpinan visioner, sehingga visi yang sudah dibuat belum dapat diwujudkan secara optimal.

Selain berkenaan dengan kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai juga perlu mendapatkan perhatian. Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran *pe-an* sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia 1995).

Menurut Rob Brown (2004:16), pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu, pemberdayaan terjadi ketika kekuasaan dimiliki karyawan, maka karyawan akan mengalami rasa kepemilikan dan kontrol atas pekerjaan mereka. Menurut Noe et. al., (2004) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan Kahn (2007:54) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen.

Pemberdayaan Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur dilaksanakan melalui kewenangan dibidang keciptakaryaan untuk meujudkan Visi yang ditetapkan, Dinas telah menggariskan Kebijakan sebagai acuan atau pedoman atas pelaksanaan program-program beserta kegiatannya.

Adapun kebijakan dalam rangka pemberdayaan pegawai, antara lain ialah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan kerja yang diemban.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai seiring dengan kebutuhan pengembangan organisasi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
3. Meningkatkan pelayanan pegawai guna mewujudkan pelayanan yang optimal dibidang keciptakaryaan yang dipersembahkan bagi masyarakat.
4. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian masyarakat, khususnya terhadap kegiatan bidang keciptakaryaan, sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dengan masyarakat selaku salah satu *stakeholders* bagi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
5. Mewujudkan permukiman yang sesuai dengan daya dukung lingkungan yang menitikberatkan pada kemampuan pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur dalam menghasilkan perencanaan pembangunan yang tepat guna.
6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pemenuhan kebutuhan sarana prasarana fisik dasar wilayah bidang keciptakaryaan dengan melibatkan pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur dalam berbagai proyek pembangunan yang ada dan bagi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dituangkan dalam tema sentral: “Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pemberdayaan Pegawai

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur (Studi terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Distarkim Kab. Cianjur)”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur belum optimal, hal tersebut dibuktikan dengan sejumlah indikator dari kinerja pegawai yang belum optimal. Beberapa faktor yang diduga memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur ialah berkenaan dengan kepemimpinan visioner yang dirasakan belum optimal. Selain itu, diduga pemberdayaan pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur juga belum optimal, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini dirumuskan dalam kalimat-kalimat inti yang disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
2. Adakah pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

3. Adakah pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
4. Adakah pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
2. Mengukur pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
3. Mengukur pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
4. Mengukur pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkenaan dengan

kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai. Serta keterkaitan antara kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur untuk meningkatkan kinerjanya, terutama berkaitan dengan kepemimpinan visioner serta pemberdayaan pegawai.

