

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN BIROKRASI (Studi Pada Menurunnya Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)

Oleh

RACHMIATI SARI

Kepemimpinan birokrasi sangat menentukan terhadap kinerja lembaga yang dipimpinnya. Dilihat dari kedisiplinan pegawai dapat dikatakan bahwa kinerja Dinas PUPR tidak baik di tandai dengan ketidakhadiran pegawai di kantor mulai dari pimpinan sampai staf. (dalam bulan juli-agustus rata-rata ketidakhadiran pegawai sampai 10 hari tidak hadir). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan birokrasi dan kinerja dinas PUPR. Tipe penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, dokumentasi dan observasi. Penelitian ini memfokuskan dengan mendeskripsikan kepemimpinan birokrasi dan kinerja Dinas PUPR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang kepala dinas belum dapat dikatakan dengan baik karena berdasarkan tiga indikator kepemimpinan birokrasi bahwa pertama, A. Kepemimpinan Tidak Sesuai Dengan Keahlian (1) pemimpin menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan (2) tidak berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (3) tidak berdasarkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, B. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga (1) pemimpin membagi pekerjaan karena hubungan keluarga (2) pemimpin menentukan jabatan pegawai berdasarkan hubungan keluarga. C. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas Pegawai (1) dalam menentukan jabatan pegawai tidak sesuai prestasi pegawai (2) ada rasa suka tidak suka terhadap pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan di Dinas PUPR tidak baik sehingga kinerja pada Dinas PUPR juga tidak baik.

KataKunci: Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Dinas PUPR

ABSTRACT

BUREAUCRATIC LEADERSHIP

(Study On The Declining Performance Of Public Works And Spatial Planning In North Lampung District)

By

RACHMIATI SARI

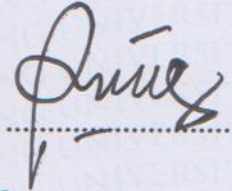
Bureaucratic leadership is crucial to the performance of the institution he leads. Seen from employee discipline it can be said that the performance of public works and spatial planning is not well marked by the absence of employees in the office from the leadership to the staff. (in july-august the average absence of employees for up to ten days was absent). The purpose of this study was to determine bureaucratic leadership and the performance of public works and spatial planning. This type of research uses descriptive qualitative file collection techniques including interviews, documentation and observation. This researcher focuses by describing bureaucratic leadership and the performance of public works and spatial planning. The result of this study indicate that the leadership of a head of service can not be said to be good because based on the background of the three indicators of bureaucratic leadership that first, A. leadership is not in accordance with expertise (1) leaders place employees not based on educational background (2) not based on the ability of employees to carry out works (3) not based on employee skills in carrying out works, B. bureaucratic leadership is colored by family relations (1) leaders divide work because of family relationships (2) leaders determine employee positions based on family relationships, C. leadership ignores employee quality (1) in determine employee position not in accordance with employee performance (2) there is a feeling of dislike for employees. The conclusion of this research is that the leadership at the finalization of public works and spatial planning are not good so that the performance of the public works department and spatial planning is also not good.

Keywords: Bureaucratic leadership, public works performance and spatial planning

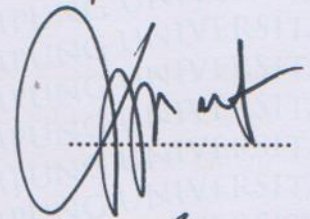
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

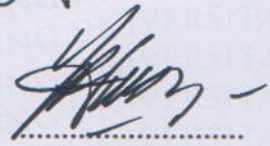
Ketua : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**



Sekretaris : **Darmawan Purba, S.IP., M.IP.**



Penguji : **Drs. Aman Toto Dwijono, M.H.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian : **03 Oktober 2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 3 Oktober 2019



Rachmiati Sari
NPM. 1516021049

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Rachmiati Sari, dilahirkan di Bunga Mayang pada tanggal 11 Desember 1997, penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Romli dan Ibu Santiana. Jenjang pendidikan penulisan adalah SD Negeri 02 Negara Tulang Bawang yang diselesaikan tahun 2009, lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 02 Bunga Mayang dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya, penulis mengenyam pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Kotabumi dan diselesaikan pada tahun 2015 dengan hasil yang baik.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2015 sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan, FISIP Universitas Lampung. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Januari 2018 di Desa Sumber Sumber Jaya Kecamatan Waway Karya, Kabupaten Lampung Timur, selama 40 hari. Selanjutnya pada bulan Mei 2007 penulis mengikuti kegiatan Organisasi Karate-do hingga saat ini .

MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau
telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras. Dan
hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.
(QS. Al-Insyirah,6-8)

Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang
dicukupkan pahala mereka tanpa batas.
(AZ Zumar :10)

PERSEMBAHAN

Segala Hormat Puji dan Syukur atas rahmad dan ridho Allah SWT, yang senantiasa telah memberikan nikmat dan berkah-Nya di setiap hembusan nafas, sehingga akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini :

Kupersembahkan Karya ini
Kepada:

Ayah dan Ibu tercinta
Romli dan Santiana

Kakak dan Adikku tersayang
Riska Maulida dan Muhammad Iqbal

Sahabat-sahabat seperjuangan, serta

ALMAMATER TERCINTA UNIVERSITAS LAMPUNG

SANWACANA

Alhamdulillahirrobil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas limpahan berkah, rahmat dan hidayahnya dari Allah SWT Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Birokrasi (Studi Pada Menurunnya Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini antara lain, yaitu:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

2. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung .
3. Bapak Drs. Aman Toto Dwijono, M.H selaku Dosen Pembahas dan Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Feni Rosalia M.SI selaku Pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberikan saran demi terciptanya skripsi ini. Terimakasih atas semangat dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Darmawan Purba, S.IP. M.IP selaku Pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberikan motivasi demi terciptanya skripsi ini. Terimakasih atas semangat dan support sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Ilmu Pemerintahan FISIP Unila, terimakasih atas ilmu dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama di Jurusan Ilmu Pemerintahan.
7. Terutama dan istimewa kepada kedua orangtuaku yang telah memberikan kepercayaan, dukungan serta doa kepadaku selama ini sehingga dapat terciptanya karya tulis ini. Kepada kakak dan adikku terimakasih support yang telah diberikan semoga kita dapat senantiasa menjadi anak yang berbakti kepada kedua orang tua.
8. Kepada Kantor Dinas PUPR Kabupaten Lampung Utara yang sudah banyak membantu dalam kelancaran penelitian ini. Terkhusus kepada Ibu

Fedilia S.E, dan Bapak Johansyah, S.Sos, yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam penelitian. Terimakasih atas saran, motivasi serta bantuan yang telah diberikan selama saya melakukan penelitian di Dinas PUPR Lampung Utara.

9. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan. Zenia Fidia Wati, S.IP, Anisa Rizki, S.IP, Ayuni Zalita Pepi, S. IP Terimakasih karena selalu ada saat perkuliahan, semoga cita-cita kita semua tercapai. Amiin
10. Kepada Dewi Aria S.IP, Anmeysa Yola Salsabil, S.IP, Anisa Putri, S.IP, Diah Wilantika, S.IP, mba Tiara dan Tita .terimakasih dan sukses selalu ya.
11. Teman-teman seperjuangan Ilmu Pemerintahan 15 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah menjadi bagian yang penting dalam masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih atas bantuannya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi saya berharap kiranya karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 6 Juni 2019
Penulis

Rachmiati Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|-----------|
| I. | Pendahuluan | |
| | A. Latar Belakang..... | 1 |
| | B. Rumusan Masalah..... | 13 |
| | C. Tujuan Penelitian..... | 13 |
| | D. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| II. | Tinjauan Pustaka..... | 15 |
| | A. Konsep Tentang Kepemimpinan..... | 15 |
| | 1. Kepemimpinan..... | 15 |
| | 2. Karakteristik Kepemimpinan..... | 16 |
| | 3. Tipe-tipe Kepemimpinan..... | 19 |
| | 4. Konsep Kepemimpinan Pemerintahan..... | 24 |
| | 5. Kepemimpinan Birokrasi..... | 27 |
| | 6. Kepemimpinan Birokrasi Yang Ideal..... | 28 |
| | B. Konsep Tentang Birokrasi..... | 30 |
| | 1. Teori dan Konsep Birokrasi..... | 30 |
| | 2. Konsep Dasar Birokrasi..... | 31 |
| | C. Tinjauan Tentang Kinerja..... | 32 |
| | 1. Konsep Kinerja..... | 32 |
| | 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 35 |
| | 3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja..... | 35 |
| | D. Kerangka Pikir..... | 36 |
| III. | Metode Pelaksanaan..... | 40 |
| | A. Tipe Penelitian dan Jenis Penelitian..... | 40 |
| | B. Lokasi Penelitian..... | 41 |
| | C. Fokus Penelitian..... | 42 |
| | D. Jenis Data..... | 44 |
| | E. Penentuan Informan..... | 45 |
| | F. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| | G. Teknik Pengolahan Data..... | 49 |
| | H. Teknik Analisis Data..... | 50 |
| | I. Teknik Validasi Data..... | 52 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| IV. | Gambaran Umum..... | 55 |
| | A. Sejarah Umum Kabupaten Lampung Utara..... | 55 |
| | B. Tupoksi Organisasi Dinas PUPR Lampung Utara..... | 56 |
| | 1. Tupoksi Sekretaris..... | 56 |
| | 2. Tupoksi Bidang Cipta Karya..... | 57 |
| | 3. Tupoksi Bina Marga..... | 58 |
| | 4. Tupoksi Sumber Daya Air..... | 58 |
| | 5. Tupoksi Monitoring & Pelaporan..... | 59 |
| | 6. Tupoksi Penataan Ruang..... | 60 |
| | C. Struktur Organisasi..... | 61 |
| | D. Visi dan Misi Dinas PUPR Lampung Utara..... | 63 |
| | E. Sumber Daya Dinas PUPR..... | 64 |
| V. | Hasil Dan Pembahasan..... | 67 |
| | A. Hasil Penelitian..... | 67 |
| | 1. Kepemimpinan Tidak Sesuai Keahlian..... | 68 |
| | 2. Kepemimpinan Melaksanakan Tugas..... | 71 |
| | 3. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga | 72 |
| | 4. Kemampuan Menyelesaikan Tugas Pada Waktunya..... | 75 |
| | 5. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas/Prestasi Pegawai | 76 |
| | 6. Kemampuan Berprestasi..... | 78 |
| | B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 79 |
| | 1. Kepemimpinan Tidak Sesuai Keahlian..... | 80 |
| | 2. Kemampuan Melaksanakan Tugas..... | 81 |
| | 3. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga | 82 |
| | 4. Kemampuan Menyelesaikan Tugas Pada Waktunya..... | 83 |
| | 5. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas/Prestasi Pegawai | 84 |
| | 6. Kemampuan Berprestasi..... | 85 |
| | 7. Perbandingan Kepemimpinan Yang Ideal & Kepemimpinan Yang Terjadi..... | 86 |
| VI. | Simpulan dan Saran..... | 91 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------|----|
| Gambar | |
| 1. Kerangka Pikir..... | 39 |
| 2. Struktur Organisasi..... | 62 |

DAFTAR TABEL

Tabel

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Daftar Hadir Pegawai..... | 7 |
| Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| Tabel 3.1 Penentuan Informan..... | 47 |
| Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin..... | 64 |
| Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan..... | 65 |
| Tabel 5.1 Perbandingan Kepemimpinan Yang Ideal..... | 86 |
| Tabel 5.2 Triangulasi Metode..... | 87 |

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2011:43), pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya, dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

Organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut

dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan seorang kepala dinas atau kadisdibutuhkan untuk membantu Pemerintah dalam menangani berbagai masalah yang terjadi, memecahkan berbagai persoalan yang terjadi dalam organisasinya, serta mengkoordinasikan seluruh kepentingan pegawai dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Kepala dinas merupakan pemimpin dan kordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja yang dalam pelaksanaa tugas nya memperoleh perlimpahan kewenangan pemerintah dari walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah.

Selain pemimpin, sumber daya manusia lainnya adalah pegawai. Pegawai merupakan orang yang menyokong dan membantu pemimpin dalam mewujudkan visi dan misi organisasi ataupun instansi, dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pegawai, berlangsung proses dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar sesuai standar yang diharapkannya. Interaksi inilah yang menentukan derajat seorang pemimpin dalam

suatu organisasi ataupun instansinya, keterikatan seorang pemimpin, tidak hanya berpengaruh terhadap organisasinya saja ataupun instansi, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasinya. Pemimpin yang memiliki keterikatan rendah ditandai dengan rendahnya komitmen, meningkatkan ketidakhadiran, kurang memiliki jiwa kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menjelaskan bahwa kepemimpinan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) yang di kutip dari halaman media elektronik Lampung.com sebagai berikut :

“Dalam aksi yang berlangsung di depan kantor PUPR Lampung Utara, Selasa, (4/4). Perwakilan staf PUPR menyatakan, aksi mereka kali ini untuk menegaskan bahwa seluruh jajaran staf PUPR baik yang berstatus ASN maupun honorer menolak atau tidak menginginkan Syahbudin untuk duduk sebagai atasan mereka (Kadis).” dari seluruh staf PU baik PNS maupun honorer menolak jika Syahbudin tetap menjadi Kadis, Kami menolak tentunya berdasarkan penilaian dan catatan kinerja Syahbudin sebagai Kepala Dinas. Sejak Desember 2015 hingga Desember 2017.

(www.lampung1.com/2018/04/para-pegawai-pu-dan-pupr-tolak-syahbudin-balik-jabatan/) ”

Salah satu tantangan kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara, adalah bagaimana pemimpin mempunyai pengaruh bagi pegawainya diharapkan bertanggung jawab, konsekuen dan konsisten bersama seluruh pegawainya, mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk tujuan organisasinya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus selalu dapat memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari pegawainya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal.

Kepemimpinan birokrasi yang berlangsung dalam penyelenggaraan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menunjukkan kegiatan-kegiatan pada pemberian arahan dan bimbingan sehingga para pegawai dan kepala dinas dapat digerakkan melalui perintah dan aturan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lemahnya kepemimpinan birokrasi mengakibatkan strategi pembangunan belum berjalan dengan baik. Keterbatasan kepemimpinan Birokrasi pada pemanfaatan sumber daya, dan pengelolaan manajemen pemerintahan dalam menjalankan visi misi dinas secara terintegritas. kepemimpinan Birokrasi tidak hanya dibutuhkan dalam menjalankan tugas pokoknya saja, tetapi yang lebih terpenting dapat menciptakan pemerintahannya dapat berhasil bagi kepentingan pemerintah dan masyarakat.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan atau pemimpin, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi ataupun yang kurang disiplin dalam hal kinerja dan kehadiran mungkin akan didemosikan. Di kutip dari Hariansumatera.com ditemui bahwa masih terdapat kinerja seorang kepala dinas yang kurang baik.

“ Perwakilan rekanan erfana zen, mengatakan bahwa somasi ini dilayangkan karena terjadi ketidakjelasan pembayaran pengerjaan proyek tahun 2018. Pasca dilayangkan somasi pertama, kepala dinas PUPR, syahbudin memberikan tanggapan dengan surat yang pada intinya menyatakan bahwa tender paket proyek yang digelar beberapa bulan yang lalu batal atau tidak sah dan berimplikasi dengan tidak akan dibayarnya

dana proyek seperti uang muka, PHO, dan FHO. Kesimpulan tuntutan somasi ini menilai Bupati Lampung beserta Kadis PUPR telah melakukan penyalahgunaan wewenang yang menyebabkan kerugian negat karena tidak melaksanakan proyek DAK tahun 2018''

(<https://www.google.com/amp,hariansumatera.com/kontraktor-lampung-utara-kembali-somasi-kadis-pupr/amp/>)

Permasalahan kepemimpinan birokrasi di tanah air memang cukup beragam, mulai dari masih adanya pegawai atau pemimpin yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi, datang terlambat, kurang ramahnya pegawai terhadap masyarakat, bahkan kepala dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sendiri jarang masuk kantor.

Perkembangan prestasi kerja kadispada umumnya dewasa ini belum menunjukkan hasil yang memuaskan dengan melihat perilaku kepala dinas yang kurang baik dalam kinerjanya dan belum optimalnya kinerja terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, selain hal tersebut, berdasarkan prariset yang dilakukan peneliti di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Lampung Utara bahwa masih ada masalah yang perlu dibenahi terkait laporan kehadiran pegawai.

Tabel 1.1 Daftar Hadir Seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara pada Bulan Juli-Agustus 2018

| NO | Sub Bagian | Jumlah Pegawai | Hadir | Tidak Hadir | Ketidakhadiran pada bulan Juli-Agustus |
|-----------|---|-----------------------|--------------|--------------------|---|
| 1 | Bidang Cipta Karya | 48 Pegawai | 47 Pegawai | 1 pegawai | 13 Hari |
| 2 | Staf Laboratoruim | 13 Pegawai | 13 Pegawai | - | - |
| 3 | Bidang Sumber Daya Air | 34 Pegawai | 31 Pegawai | 3 Pegawai | 7 Hari |
| 4 | Bidang Bina Marga | 30 Pegawai | 27 Pegawai | 3 Pegawai | 5 Hari |
| 5 | Bidang Penataan Ruang | 23 Pegawai | 22 Pegawai | 1 Pegawai | 12 hari |
| 6 | Perencanaan dan Evaluasi | 23 Pegawai | 20 Pegawai | 3 Pegawai | 10 Hari |
| 7 | Bagian Keuangan dan Perlengkapan | 17 Pegawai | 14 Pegawai | 3 Pegawai | 7 Hari |
| 8 | Bagian Umum dan Kepegawaian | 21 Pegawai | 21 Pegawai | - | - |
| 9 | Kasie Pemeliharaan dan Pengendalian SDA | 11 Pegawai | 10 Pegawai | 1 Pegawai | 11 Hari |
| 10 | UPT Alat Berat | 32 Pegawai | 29 Pegawai | 3 Pegawai | 15 Hari |
| 11 | Bidang Monitoring dan Pelaporan | 17 Pegawai | 17 Pegawai | - | - |
| 12 | Kasie Pembangunan dan Peningkatan Bangunan Desa | 13 Pegawai | 11 Pegawai | 2 Pegawai | 10 Hari |

Sumber : Dinas PUPR 2019

Beberapa contoh berita kepala dinas dan pegawai negeri sipil diatas membuktikan bahwa masih kurangnya kepemimpinan birokrasi yang baik, yang mengakibatkan sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, pegawai negeri sipil bekerja santai, pulang cepat, dan berpergian ketika jam kerja tidak dalam urusan dinas. aparatur dinas yang melaksanakan tugas agar dapat berhasil dengan baik di tentukan oleh kualitas dan kuantitas aparaturnya serta kinerja Kepala Dinas dan pegawainya.

Fungsi pemerintahan negara termasuk pemerintah daerah dimana-mana pun berada, sekurang-kurangnya melakukan fungsi pelayanan (*service*), fungsi pengaturan (*regulation*), dan fungsi pemberdayaan (*empowering*), dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governace*). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam LAN RI (2004) bahwa :

Dalam *public governance* peran sector Negara/pemerintah, tetap penting tetapi bukan sebagai pemberi layanan barang dan jasa, melainkan berperan sebagai regulator dan fasilitator menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya dunia usaha dan masyarakat. Oleh karena itu paradigma utama dalam *governance* yang baik adalah pemberdayaan masyarakat.

Oleh karena itu, peran birokrasi pemerintahan baik pusat maupun di daerah sangat penting dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara, berbangsa, dan bermasyarakat Indonesia sebagaimana tertera dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Namun dengan kondisi birokrasi pemerintah saat ini baik pusat maupun daerah belum mencerminkan apa yang dicita-citakan dalam pembukaan Undang-Undang

Dasar 1945 diatas. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Pada tahun 2017 bahwa Pemkab Lampung Utara memperoleh peringkat C atas penilaian dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).Kondisi ini mencerminkan masih adanya permasalahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, seperti kualitas birokrasi, pelayanan public dan kompetensi aparat pemerintah. Adapun permasalahan kinerja Kadis (PUPR) yang belum terselesaikan seperti Dalam kutipan media elektronik www.harianlampung sebagai berikut :

“ carut marutnya proses tender proyek, tidak lepas dari kinerja buruk Kadis PU. Kalau kadisnya tidak pernah masuk bagaimana bisa menyelesaikan masalah ini, di ketahui prsoses lelang paket proyek pada Dinas PU terus menjadi sorotan berbagai elemen, karena dianggap tidak transparan dan sarat masalah.

(<http://www.harianlampung.com/m/index.php?ctn=1&=kawasan&i=26173>)

Oleh karena itu pemimpin harus berusaha menciptakan kondisi budaya organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara dalam menciptakan budaya organisasi yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan organisasi.

Berkaitan dengan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR)LampungUtaraberdasarkan penjelasan latar belakang diatas,

peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti saat ini. Penelitian terdahulu akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu Tentang Kepemimpinan

| No | Nama Peneliti | Jenis | Tahun | Judul |
|----|--|--------|-------|---|
| 1. | Ni Komang Yunarsih | Jurnal | 2017 | pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja pada dinas pekerjaan umum provinsi bali. |
| 2. | Arif Rahman Hakim M. Yahya | Jurnal | 2014 | analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru (studi kasus di sma ppmi assalam surakarta) |
| 3. | Yus Darmin Idris Aziz H. Saharuddin Kaseng | Jurnal | 2015 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kota palu |
| 4. | Erni Kusumawati Djumadi Bambang Irawan | Jurnal | 2013 | Peran Kepemimpinan Dalam Birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. |
| 5. | Teten Heryanto | Jurnal | 2013 | Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ciputat Timur |

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Penelitian pertama, oleh Ni Komang Yunarsih (2017), persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum (PU), penelitian ini berada pada penelitian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada penilaian Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)?

Penelitian selanjutnya oleh Arif Rahman Hakim dan M. Yahya (2014), persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kepemimpinan. Penelitian ini berada pada penelitian gaya kepemimpinan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru, Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada penilaian Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara).

Penelitian selanjutnya oleh Yus Darmin, Idrus Aziz dan H. Saharuddin Kaseng (2015). Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang Kepemimpinan, Penelitian ini berada pada penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan

umumkotapalu.Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada penilaianKepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara).

Penelitian Selanjutnya oleh Emi Kusumawati, Djumadi dan Bambang Irawan (2013), persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang kepemimpinan birokrasi, penelitian ini berada pada peran kepemimpinan birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, yang menjadi pembeda dengan penelitian penulis adalah, penulis berfokus pada Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)

Penelitian terakhir oleh Teten Heryanto (2013), persamaan dengan penelitian ini adalah memeliti tentang kepemimpinan Birokrasi, peneliti berada pada peran kepemimpinan birokrasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Ciputat Timur, yang menjadi pembeda dengan penelitian penulis adalah, penulis berfokus pada penelitian Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara).

Berdasarkan uraian di atas pada penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan , terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian ini mengangkat judul “ Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Lampung Utara), yang bertujuan untuk membandingkan kepemimpinan setiap Instansi pemerintahan, Dengan menggunakan teori yang berbeda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikaji penulis diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah bagaimana “Kepemimpinan Birokrasi Dan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui masalah yang terjadi yaitu mengenai “Kepemimpinan Birokrasi Dan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara”

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak.baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori khususnya teori yang berhubungan dengan ilmu pemerintahan tentang Kepemimpinan Birokrasi dalam Peningaktan Kinerja

Pegawai (studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara).

2. Secara Praktis

Manfaat secara praktis yang diharapkan dari temuan penelitian ini adalah dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna memengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Rivai, 2013 : 2) Selanjutnya menurut Kartono (2010:5-8) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dengan orang-orang

yang dipimpinnya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengarahkan orang secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan.

2. Karakteristik Kepemimpinan

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Konkretnya, seorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seseorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan. Di dalam kepemimpinan ada beberapa karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Rasyid (2000:37) menjelaskan beberapa karakter kepemimpinan yang berbeda satu sama lain, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang Sensitif

Kepemimpinan ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan

tersebut, kemampuan berkomunikasi dari pada pemimpin pemerintahan yang disertai para penerapan transformasi di dalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam mengemban segala tugas-tugasnya.

2. Kepemimpinan yang Responsif

Di dalam konteks ini, pemimpin lebih aktif mengamati dinamika masyarakat secara kreatif berupaya memahami kebutuhan mereka, maka kepemimpinan yang responsif lahir lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar suara rakyat, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara cepat dan menjawab pertanyaan, menampung setiap keluhan, memerhatikan setiap tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan masyarakat tentang suatu kepentingan umum.

3. Kepemimpinan yang Defensif

Karakter kepemimpinan ini di tandai dengan sikap yang egoistik, merasa paling benar, walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara tetapi pada umumnya pemerintah selalu mengambil posisi sebagai pihak yang lebih benar, lebih mengerti. Oleh karena itu keputusan dan penilaiannya atas

sesuatu isu lebih patut diikuti oleh masyarakat. Posisi masyarakat lemah, sekalipun tetap tersedia bagi ruang bagi mereka untuk bertanya, menyampaikan keluhan, aspirasi dan lain sebagainya. Karakter kepemimpinan semacam ini bisa berhasil dalam jangka waktu tertentu. Tetapi ketika berhadapan dengan masyarakat yang semakin berkembang baik secara sosial, ekonomi maupun secara intelektualitas, karakter defensif ini akan sulit untuk melakukan manufer.

4. Kepemimpinan yang Represif

Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter kepemimpinan defensif, tetapi lebih baik buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi atau justifikasi dalam memertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap suatu isu ketika berhadapan dengan masyarakat. Karakter kepemimpinan yang represif ini secara total selalu merupakan beban yang berat bagi masyarakat. Ia bukan saja tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah fundamental dalam masyarakat, tetapi bahkan cenderung merusak moralitas masyarakat. singkatnya kepemimpinan yang represif ini lebih mewakili sifat diktatorial.

3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Rasyid (2000:37) tipe-tipe kepemimpinan dibedakan menjadi:

1. Berdasarkan sikap pemimpin terhadap kekuasaan dan organisasi dikenal 5

tipe pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- a. *Climbers*, ialah tipe pemimpin yang selalu haus akan kekuasaan, prestise dan kemajuan diri, berusaha maju terus menerus dengan kekuasaan sendiri, oportunistis, agresif, suka dan mendorong perubahan dan perkembangan dan berusaha berombak terus menerus.
- b. *Conservers*, ialah tipe pemimpin yang mementingkan jaminan dan keenak, memertahankan statusquo memperkuat posisi yang telah dicapai, menolak perubahan, defensif statis. Tipe ini biasanya terdapat pada middle management atau dimiliki oleh para pejabat yang sudah lanjut usia
- c. *Zealots*, ialah tipe pemimpin yang bersemangat untuk memperbaiki organisasi, mengutamakan tercapainya tujuan, mempunyai visi, menyendiri aktif, agresif, bersedia menghadapi segala permusuhan dan pertentangan, tegas, mempunyai dorongan yang keras untuk maju, tidak sebarangan untuk mengadakan perbaikan dan menentukan sesuatu yang baru, mementingkan kepekaan daripada human relations.
- d. *Advocates*, ialah tipe pemimpin yang ingin mengadakan perbaikan organisasi, terutama bagiannya sendiri, mementingkan kepentingan keseluruhan organisasi daripada kepentingan sendiri, pejuang yang gigih dan bersemangat untuk kepentingan orang-orang dan programnya, bersedia

menghadapi pertentangan apabila mendapat dukungan dari kolega-koleganya, sangat responsif terhadap ide-ide dan pengaruh orang lain, keluar bersedia memertahankan kelompok dengan tindakan partisan, ke dalam bersikap jujur dan tidak menyebelah.

- e. *Statesmen*, ialah tipe pemimpin yang mementingkan tujuan organisasi secara keseluruhan dan misi organisasi, berusaha berdiri di atas kepentingan-kepentingan, tidak menyukai pertentangan yang merugikan pihak-pihak yang bersangkutan, berusaha memertemukan pertentangan.

Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo, (1994:97) mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variable yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu:

- a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relation*). Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
- b. Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- c. Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*). Bagaimana kewibawaan formal pemimpin di laksanakan terhadap bawahan.

Situasi akan menyenangkan pemimpin apabila ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi, dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya di tentukan secara jelas, dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal di tetapkan pada posisi pemimpin. Jadi situasi yang terjadi sebaliknya maka terjadi hal yang tidak menyenangkan bagi pemimpin.

Maka dapat di simpulkan teori kontingensi fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya dengan kelompoknya. Menurut Fiedler ada tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif yaitu: hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin.

2. Tipe-tipe Berdasarkan Kekuasaan Kaitan hubungannya dengan kekuasaan, tipe pemimpin dapat diklasifikasikan sebagai berikut:
 - a. *Autoraic leader*, ialah tipe pemimpin yang menggantungkan tertama pada kekuasaan formulanya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan oraganisasi, hak danwewenang adalah milik pribadi. Leadership adalah hak pribadi, bawahan adalah alat, ia harus mengikuti saja, tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk ikut

- mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, tidak mau menerima kritik, saran atau pendapat, tidak mau berunding dengan bawahan, keputusan diambil sendiri, memusatkan kekuasaan untuk mengambil, paksaan atau kekuatan dan mengagungkan diri.
- b. *Participative leader*, juga disebut pemimpin yang demokratis, ialah tipe pemimpin yang memandang manusia adalah manusia yang termulia, memimpin dengan persuasi dan memberikan contoh, memerhatikan perasaan pengikut, menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan organisasi dan kepentingan pengikut, senang menerima saran, pendapat atau kritik, menerima partisipasi informil dari kelompok, memanfaatkan pendapat-pendapat kelompok, menunggu persetujuan kelompok, menunggu persetujuan kelompok, berunding dengan pengikut, mengutamakan kerja sama, mendesentralisasikan wewenang, memberikan kebebasan untuk bawahan untuk bertindak, menstimulir inisiatif, mendorong partisipasi pengikut dalam pengambilan keputusan, memberikan informasi yang luas kepada pengikut, membuat pengikut lebih sukses.
- c. *Free rein leader*, disebut juga pemimpin yang liberal, ialah tipe pemimpin yang menghindari kekuasaan, tergantung pada kelompok anggota, kelompok memotivikasikan diri sendiri, hanya bertindak sebagai perantara dengan dunia luar untuk menyajikan informasi kepada kelompok, tidak berhasil memahami sumbangan management, tidak dapat memahami peranan motivasi yang diberikan dan melakukan pengendalian yang minimal.

3. Tipe-tipe Berdasarkan Orientasi Pemimpin Tipe-tipe berdasarkan orientasi pemimpin, terdiri dari dua golongan pemimpin, yaitu pemimpin yang berorientasi pada pengikutnya pada pengikut atau pegawai, dan pemimpin yang berorientasi pada produksi.

4. Tipe-tipe Berdasarkan Cara Memotivasi Dalam hal ini, terbagi dalam tipe pemimpin yang positif dan pemimpin yang negatif. Pemimpin yang negatif, ialah tipe pemimpin yang menekankan kepada perangsang yang bersifat negatif, misalnya ancaman, hukuman dan lain-lain. Sedangkan tipe pemimpin yang positif, ialah pemimpin yang dalam memotivasi pengikutnya menekankan pada pemberian hadiah.

5. Tipe-tipe Berdasarkan Segi Landasan yang dipergunakan untuk memengaruhi pengikut dari segi landasan yang dipergunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi pengikut, dapat diklasifikasikan pemimpin dalam 3 kategori sebagai berikut:

- a. Pemimpin tradisional, berusaha memengaruhi pengikutnya berdasarkan tradisi yang ada.
- b. Pemimpin yang kharismatik, menggunakan kharismanya (kesaktian, kekuatan gaib).
- c. Pemimpin rasional, kadang-kadang disebut pemimpin birokratis oleh karena pemimpin tipe ini biasanya terdapat di dalam organisasi birokratis, menggunakan rasio untuk memengaruhi pengikutnya.

6. Tipe-tipe Pemimpin Berdasarkan Kepribadiannya.

Tipe-tipe pemimpin berdasarkan kepribadiannya terdiri dari 6 macam sebagai berikut:

- a. Tipe ekonomis, tipe yang perhatiannya dicurahkan kepada segala sesuatu yang bermanfaat dan praktis.
- b. Tipe aestheis, yaitu tipe yang berpendapat bahwa nilai yang tertinggi terletak pada harmoni dan individualitas.
- c. Tipe teoritis, yaitu tipe yang perhatian utamanya ialah menemukan kebenaran hanya untuk mencapai kebenaran, perbedaan dan rasionalitas.
- d. Tipe sosial, yakni tipe pecinta orang lain, tujuan akhirnya adalah orang lain. Berhubungan dengan sifatnya yang ramah tamah, simpatik, dan tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Tipe politis, yaitu tipe yang perhatian utamanya diarahkan kepada kekuasaan, menginginkan kekuasaan perseorangan pengaruh dan reputasi.
- f. Tipe religius, yaitu tipe yang berpendapat bahwa nilai yang tertinggi ialah pengalaman yang memberikan kepuasan tertinggi dalam kehidupan spritual dan bersifat mutlak.

4. Konsep Kepemimpinan Pemerintah

Menurut Rasyid (2000:37) secara umum dapat dimaknai bahwa kepemimpinan pemerintahan adalah kepemimpinan dalam pemerintahan atau secara operasional dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan pemerintahan adalah penerapan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan di bidang pemerintahan.

Sedangkan Pamudji (2009:52) berpendapat dalam hubungannya dengan kepemimpinan pemerintahan Indonesia terdapat pada setiap tingkat pemerintahan, Nasional/Pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota, Kecamatan dan juga tingkat pemerintahan kelurahan/desa. Lebih lanjut jika pengertian ini dikaitkan dengan pemerintahan daerah maka kepemimpinan pemerintahan daerah adalah penerapan dasar-dasar kepemimpinan pada umumnya dalam sistem pemerintahan di daerah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Melengkapi pendapat di atas Kaloh (2009:2) menjelaskan bahwa berdasarkan sistem pemerintahan Indonesia maka pemimpin pemerintahan adalah mereka yang dikategorikan sebagai pemimpin pada ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif maupun yudikatif. Berdasarkan sisi lain pemimpin pemerintahan dapat dibedakan menjadi pemimpin politik yang tersusun secara hierarkis mulai dari presiden yang dibantu para menteri, gubernur, bupati/wali kota dan kepala desa/lurah dan pemimpin yang menduduki jabatan struktural yaitu mereka yang menduduki jabatan secara berjenjang yang tersusun dari eselon I, II, III, IV. Para pejabat politik dan pejabat struktural digolongkan sebagai pemimpin pemerintahan karena mereka adalah aktor pemerintahan yang melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan guna mewujudkan kehidupan masyarakat yang tertib dan maju serta mendapatkan pelayanan yang adil dan merata.

Para pemimpin pemerintahan yang bersedia berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara serta masyarakat pada umumnya, siap mengorbankan diri demi membela martabat, kehormatan dan kejayaan bangsa dan negaranya serta jauh dari sifat mementingkan diri sendiri, boros, serakah, tidak dapat mengendalikan diri, dan sombong. Di dalam kaitan ini seorang pemimpin pemerintahan dituntut juga untuk mengikuti perkembangan paradigma pemerintahan, sebagaimana dipahami bahwa dewasa ini telah terjadi perkembangan paradigma dalam pemerintahan yakni bergesernya sistem pemerintahan yang digerakkan oleh visi dan misi, memusatkan perhatian pada keluaran (*output*) yang efisien bukan kepada masukan (kenaikan anggaran setiap tahun).

Pemerintah hendaknya berperilaku seperti dunia usaha dalam hal pelayanan masyarakat. Dimana masyarakat dipandang sebagai pelanggan yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya. Selain pemerintah lebih tepat berorientasi pada mekanisme kerja partisipatif dari pada mekanisme kerja hirarkis (Osborne dan Gaebler, 2008).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin pemerintahan merupakan figur yang menentukan keefektifan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi pemerintahan ditentukan oleh kemampuan,

kompetensi dan kapabilitas pemimpin pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

5. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi para pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan mengarahkan organisasi agar lebih kompak dan kondusif, dengan cara menerapkan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan pengertian ini, seseorang atasan yang hanya menggunakan kewenangan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan tertentu belum dapat disebut pemimpin, tetapi hanya sekedar pimpinan. Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai untuk mencapai tujuan, sementara pimpinan hanya mampu memberikan perintah.

Menurut Hersey dan Blanchard (1982) Pimpinan birokrasi semacam ini umumnya diangkat berdasarkan pada senioritas, baik dari sisi kepegawaian, maupun kepangkatan, bahkan terkadang tanpa kualitas kepemimpinan. Dalam hubungan inilah akhirnya empat jenis perilaku kepemimpinan, terutama apabila dilihat dari persepsi kemampuan dalam memimpin dan kemauannya untuk berkembang, yaitu:

- 1) Pemimpin yang tidak mampu memimpin, dan tidak mau berkembang
- 2) Pemimpin yang tidak mampu memimpin, tetapi mau berkembang
- 3) Pemimpin yang mampu memimpin, tetapi tidak mau berkembang
- 4) Pemimpin yang mau memimpin, dan mau berkembang

Pola kepemimpinan keempat inilah yang diharapkan dimiliki oleh setiap pimpinan birokrasi agar dapat memberdayakan pegawai dan mengarahkan organisasinya.

Di Indonesia fenomena seperti pimpinan yang bukan pemimpin masih banyak ditemukan pada organisasi birokrasi pemerintahan. Hal ini terjadi karena system promosi kepegawaian birokrasi kita, seperti diindikasikan Kwik Kian Gie (2003):

1. Kepemimpinan tidak sesuai dengan keahlian.
2. kepemimpinan birokrasi diwarnai hubungan keluarga..3.
3. kepemimpinan mengabaikan kualitas atau prestasi pegawai,

dalam Penilaian Kepemimpinan Birokrasi bahwa permasalahan penelitian terkait dengan kepemimpinan birokrasi dari Kepala Dinas PUPR yang diindikasikan tidak berjalan baik dalam tugasnya sebagai kepemimpinan birokrasi ditandai dengan menurunnya kinerja, system karier, prestasi kerja, atau bahkan perlindungan. di modifikasikan menggunakan kata-kata yang baik berdasarkan pendapat Kwik Kian Gie, Jadi tidak perlu heran apabila suatu lembaga pemerintah ditemukan seorang kepala unit yang hanya dapat memerintahkan saja, tanpa harus tahu bagaimana seharusnya memimpin pegawainya.

6. Kepemimpinan Birokrasi Yang Ideal

Seorang pemimpin adalah individu dengan jiwa yang telah terlatih dan mampu melatih individu-individu lain untuk mewujudkan visi yang bersifat seragam.

Seorang pemimpin diharuskan mampu melibatkan diri dalam unsure keberagaman sifat anggota yang menjadi tanggung jawab. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu membawa misi kelompoknya kearah yang baik dan tetap teguh merangkul semua anggota kelompok.

Ciri-ciri Pemimpin yang ideal :

1. kecerdasan, adalah titik tentu yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin.
2. Berinisiatif, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berani berinisiatif jika dihadapkan dengan masalah.
3. Bertanggung Jawab, berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan.
4. Dapat dipercaya, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang tanpa perlu berfikir ulang, anggotanya akan dengan kesungguhan hati mampu mempercayai pemimpin tersebut untuk mengambil keputusan.
5. Jujur, pemimpin yang jujur menjanjikan keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang cukup penting.
6. Rela berkorban, akan mampu mengambil keputusan secara tepat tanpa merugikan.
7. Dicintai dan mencintai kelompoknya, jelas akan mampu menciptakan tindakan dengan cinta terkoordinir rapih untuk kemajuan.

B. Konsep Birokrasi

1. Teori dan Konsep Birokrasi

a. Definisi Birokrasi

Secara epistemologis birokrasi berasal dari kata “bureau” yang berarti meja atau kantor dan kata “kratia” (kratein) yang berarti pemerintah. Pada mulanya, istilah ini digunakan untuk menunjuk pada suatu sistematisasi kegiatan kerja yang diatur atau diperintah oleh suatu kantor melalui kegiatan-kegiatan administrasi. Sebagaimana yang ada di dalam masyarakat modern sekarang dimana begitu banyak urusan yang terus menerus dan cenderung tetap, hanya organisasi birokrasi yang mampu menjawabnya. Beberapa sebutan atau istilah birokrasi sendiri diterjemahkan sebagai pemerintah yang anggota-anggotanya disebut aparat birokrasi atau birokrat.

Menurut Sedarmayanti (2009:67) birokrasi merupakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan. Birokrasi adalah struktur organisasi digambarkan dengan hierarki yang pejabatnya di angkat atau di tunjuk, garis tanggung jawab dan kewenangannya diatur oleh peraturan yang diketahui (termasuk sebelumnya), dan justifikasi setiap keputusan membutuhkan referensi untuk mengetahui kebijakan yang pengesahannya ditentukan oleh pemberi mandat di luar struktur organisasi itu sendiri. Lebih rinci lagi

birokrasi dijabarkan sebagai organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh pejabat yang ditunjuk/diangkat, disertai aturan tentang kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat.

Birokrasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas administrasi berskala besar. Pengertian birokrasi juga dapat dilihat dengan jenis atau karakteristik dari birokrasi itu sendiri, namun para pakar ilmu sosial masing-masing memiliki definisi yang berbeda-beda. Birokrasi menurut Max Weber (1947: 328) merupakan suatu organisasi besar yang memiliki otoritas legal rasional, legitimasi, ada pembagian kerja dan bersifat imperasional.

b. Konsep Dasar Birokrasi

Konsep dasar birokrasi tidak dapat lepas dari konsep yang digagas Max Weber sosiolog ternama asal Jerman dalam karyanya "*The Theory of Economy and Social Organization*" yang dikenal melalui ideal-type (tipe ideal) birokrasi modern. Model ini yang sering di adopsi dalam berbagai rujukan birokrasi berbagai negara, termasuk di Indonesia. Konsepsi birokrasi

yang dikemukakan Max Weber tersebut dilihat dari legitimasi kekuasaan yang ada, yang kemudian dibagi ke dalam tiga kategori (1947: 57), yaitu :

1. *Rational-legal authority* (Otoritas Legal Rasional) yaitu otoritas dimana legitimasi yang didasarkan pada keyakinan akan alat hukum yang diciptakan secara rasional dan juga pada kewenangan seseorang yang melaksanakan tata hukum sesuai prosedur. Weber yakin bahwa otoritas ini dapat diandalkan karena ini merupakan bentuk otoritas yang paling memuaskan dari segi teknis.
2. *Traditonal authotiy* (Otoritas Tradisional) yaitu otoritas dimana sebuah legitimasi yang bertumpu pada kepercayaan dan rasa hormat pada tradisi dan masing-masing pengemban tradisi. Menurut weber otoritas ini merupakan sarana ketidaksetaraan yang diciptakan dan dipelihara karena jika tidak ada yang menentang otoritas ini maka pemimpin atau kelompok pemimpin akan tetap dominan.
3. *Charismatic type* (Otoritas Kharismatik) yaitu otoritas dimana legitimasi dilandaskan kepada charisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga ia dihormati dan dikagumi oleh pengikutnya.

C.Tinjauan Tentang Kinerja

1. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Wibowo, 2007). Selain itu, pendapat ahli mengatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:67).

Pengertian kinerja menurut penjelasan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja yang ditampilkan dari proses pekerjaan berlangsung yang terdiri dari prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Berbicara tentang kinerja personal, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance*. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar yang

dimaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

1. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001:72), terdapat dua factor yang mempengaruhi kinerja pegawai

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Mangkunegara (2001:81), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai pekerja yaitu:

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi.

2. Unsur-Unsur Penilaian Pegawai

Menurut Hasibuan (2002:56), Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Kecakapan

Dapat diukur tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

6) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

D. Kerangka Pikir

Kepemimpinan Dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh Pemimpin di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Dalam mencapai suatu Kepemimpinan Birokrasi dan kinerja yang baik, aktor atau aparatur lah yang berperan penting pada tercapainya tujuan organisasi. Aparatur itulah yang memiliki tugas, fungsi, dan tanggung jawab menjalankan sistem tata pemerintahan dalam mencapai visi dan misi dari organisasi atau institusi terkait.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang adalah Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, dan bidang perumahan dan kawasan pemukiman. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara dapat dikatakan efektif jika bisa mengaplikasikan visi dan misinya, tetapi dalam kenyataannya Kepemimpinan Birokrasi belum mencerminkan kondisi yang baik ini di sebabkan masih kurang baiknya kinerja seorang kadis seperti dalam hal permasalahan proyek yang tak kunjung selesai dan masalah ketidakhadiran seorang kadis di kantor belum optimal.

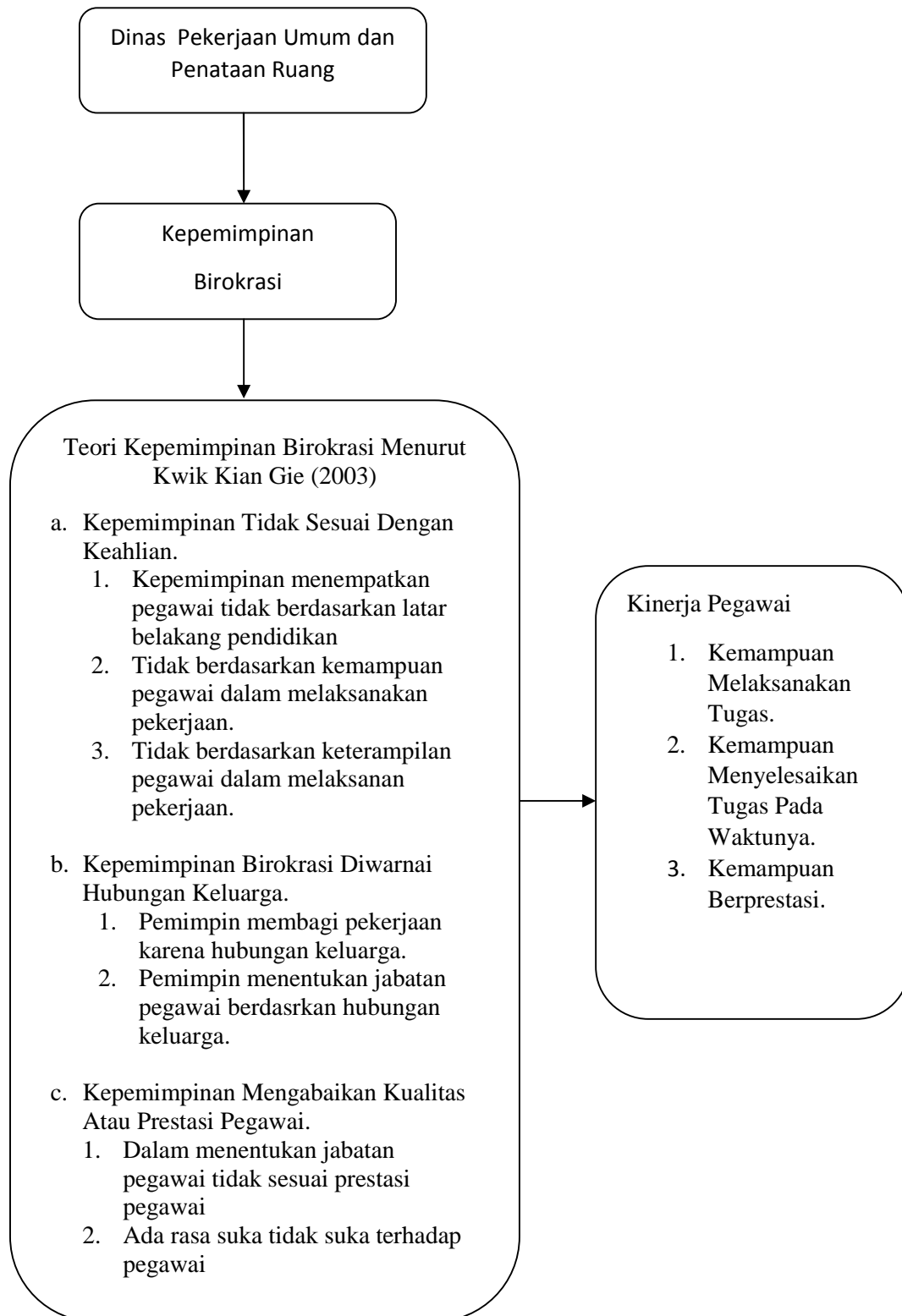
Suatu organisasi dapat dikatakan efektif jika telah memenuhi indikator-indikator, Untuk melihat bagaimana Kepemimpinan Birokrasi dan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan masalah yang ada pada Dinas terkait, Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Kepemimpinan Birokrasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dengan menggunakan beberapa indikator Kepemimpinan Birokrasi menurut Kwik Kian Gie (2003) yaitu :

- a. Kepemimpinan Tidak Sesuai Dengan Keahlian
 4. Pemimpin menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan.
 5. Tidak berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Tidak berdasarkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga
 1. Pemimpin membagi pekerjaan karena hubungan keluarga
 2. Pemimpin menentukan jabatan pegawai berdasarkan hubungan keluarga.
 - c. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas atau Prestasi Pegawai
 1. Dalam menentukan jabatan pegawai tidak sesuai prestasi pegawai
 2. Ada rasa suka tidak suka terhadap pegawai.

Dari ketiga indikator kepemimpinan birokrasi di atas pada penelitian ini terdapat dua kepemimpinan birokrasi di simpulkan pada :

1. Kepemimpinan Baik, jika sesuai keahlian, tidak diwarnai hubungan keluarga, dan tidak mengabaikan kualitas atau prestasi pegawai.
2. Kepemimpinan Tidak Baik, jika tidak sesuai keahlian, diwarnai hubungan keluarga, dan mengabaikan kualitas pegawai atau prestasi pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Tipe penelitian dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif, karena penelitian ini berupaya untuk memberikan gambaran mengenai suatu fenomena secara terperinci dan memusatkan perhatian pada masalah yang bersifat aktual, sehingga pada akhirnya memberikan pemahaman secara lebih jelas mengenai fenomena yang diteliti.

Menurut Taylor dalam Prastowo (2016:22), metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Selanjutnya menurut Creswell dalam Juliansyah (2011:34), menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Sedangkan penelitian deskriptif sebagaimana yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan

mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan tipe dan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data yang berupa kata-kata bukan berupa angka. Studi deskriptif kualitatif adalah suatu metode untuk menggambarkan suatu gejala-gejala sosial atau berusaha mendeskripsikan fenomena sosial tertentu secara terperinci.

Peneliti memilih penelitian ini karena pada penelitian ini yang menjadi dasar penggunaan tipe penelitian deskriptif karena penulis ingin mengetahui, memahami, dan mendeskripsikan bagaimana Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan alur yang paling utama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat.

Menurut Moleong (2011:128) dalam penentuan lokasi penelitian cara yang baik ditempuh adalah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian sebagai pertimbangan dalam menentukan lokasi penelitian.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian dikarenakan berdasarkan masalah yang ada pada Dinas terkait, dapat dilihat dari berita bahwa Kehadiran seorang Kepala Dinas yang masih jarang masuk ataupun masih belum optimal, dan dalam pantauan berita bahwa seluruh pegawai mengadakan demonstrasi terhadap pemberhentian Kepala Dinas meminta ingin segera di gantikan tidak hanya itu, dalam Kinerja seorang Kadis dan pegawai juga masih belum optimal ini terbukti dalam pengerjaan proyek, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk membatasi peneliti dalam melakukan penelitiannya. Membatasi ialah memberikan batas dalam melakukan pengumpulan data atau menentukan informan penelitian. fokus penelitian adalah batas kajian penelitian yang ditentukan, maksudnya penelitian kualitatif menetapkan batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah penelitian seorang peneliti kualitatif dapat dengan mudah menentukan data yang terkait dengan tema penelitiannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa fokus penelitian merupakan pembatasan dalam pengumpulan data, dari data yang diperoleh peneliti tersebut dapat diambil dan

data yang tidak perlu diambil. Hal tersebut juga mempermudah peneliti dalam penelitian karena, peneliti dapat fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian dan data yang diperoleh peneliti lebih spesifik. Dalam penelitian ini permasalahan kepemimpinan Birokrasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Fokus penelitian dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu untuk menjawab bagaimana Kepemimpinan Birokrasi (Studi Pada Menurunnya Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara). dalam penelitian kualitatif hal ini di fokuskan kepada:

Kepemimpinan Birokrasi Dan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung utara. Dengan menggunakan indikator-indikator Kepemimpinan Birokrasi menurut Kwik Kian Gie (2003)

a. Kepemimpinan Tidak Sesuai Dengan Keahlian

1. Pemimpin menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan.
2. Tidak berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tidak berdasarkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga

1. Pemimpin membagi pekerjaan karena hubungan keluarga

2. Pemimpin menentukan jabatan pegawai berdasarkan hubungan keluarga.

c. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas atau Prestasi Pegawai

1. Dalam menentukan jabatan pegawai tidak sesuai prestasi pegawai
2. Ada rasa suka tidak suka terhadap pegawai.

Dari ketiga indikator kepemimpinan birokrasi di atas pada penelitian ini terdapat dua kepemimpinan birokrasi di simpulkan pada :

1. Kepemimpinan Baik, jika sesuai keahlian, tidak diwarnai hubungan keluarga, dan tidak mengabaikan kualitas atau prestasi pegawai.
2. Kepemimpinan Tidak Baik, jika tidak sesuai keahlian, diwarnai hubungan keluarga, dan mengabaikan kualitas pegawai atau prestasi pegawai.

D. Jenis Data

Peneliti harus mendapatkan data secara langsung dan akurat sesuai dengan data yang diteliti di lapangan. Peneliti harus mencari data dari sumber utama, dan bukan dari sumber kedua agar keabsahan data terjamin. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sarwono (2006:209) data primer merupakan data yang berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti. Dalam

penelitian ini peneliti memperoleh data langsung dari hasil wawancara dengan tatap muka antara peneliti dengan informan yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sarwono (2006:210) berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat, atau mendengarkan. Data ini biasanya berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya. Termasuk dalam kategori data tersebut ialah:

- a) Data bentuk teks: dokumen, pengumuman, surat-surat, spanduk
- b) Data bentuk gambar: foto, animasi, billboard
- c) Data bentuk suara: hasil rekaman kaset
- d) Kombinasi teks, gambar dan suara: film, video, iklan di televisi dll.

Dalam penelitian ini perolehan data sekunder dapat berupa dokumen yang dimiliki oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Dokumen digunakan sebagai data pendukung agar dapat menjadi bukti dari data primer.

E. Penentuan Informan

Informan menurut Prastowo (2010:147) adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Pada sebuah penelitian, penentuan informan sangat penting dilakukan

agar peneliti dapat menentukan informan yang tepat untuk mendapatkan data lapangan yang akan dijadikan pendukung penelitian.

Nasution (dalam Prastowo, 2016: 44) mengungkapkan bahwa metode kualitatif tidak menggunakan *random sampling* atau acak dan tidak menggunakan populasi dan sampel yang banyak. Sampelnya biasanya sedikit dan dipilih menurut tujuan (*purpose*) penelitian. Menurut Maxwell (dalam Alwasilah, 2011:103) terdapat empat tujuan digunakannya sampel purposif:

1. Mencapai keterwakilan (*representativeness*) dari setting, individu-individu dan aktivitas-aktivitas yang dipilih.
2. Menggambarkan secara memadai heterogenitas populasi.
3. Memilih sampel secara sengaja untuk menguji kasus-kasus yang kritis terhadap teori yang dijadikan acuan studi.
4. Membangun perbandingan-perbandingan untuk menggambarkan alasan atas perbedaan yang terjadi antara setting dan individu.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Penentuan Informan

| NO | NAMA | JABATAN |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Sairul Hanibal ST, MT | Sub Perencanaan & Evaluasi |
| 2 | Johansyah S.sos, M.Si | Kabid Penataan Ruang |
| 3 | Suyatini | Sub Bagian Keuangan & Perlengkapan |
| 4 | Ismindari Ika Putri ST. MM | Kasie Pengembangan & Pemeliharaan Jalan Lingkungan |
| 5 | Helmi | Kepala UPTD Laboratorium |
| 6 | Novie Rismariyanty, SE. MM | Kasie Pengendalian Ruang |
| 7 | Mangku Alam, ST | Kasie Pengawasan Bina Marga |
| 8 | Fedilia Rakman, SE | Sub Bagian Umum Kepegawaian |

Peneliti menyimpulkan bahwa teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian dan yang lebih memahami permasalahan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono dalam Fuad dkk, 2013:10) adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan gabungan antara ketiganya atau triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan penelitian dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancarayang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Alasan peneliti menggunakan metode wawancara dalam pengumpulan data karena dengan melakukan wawancara peneliti dapat berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan narasumber dan mengetahui jawaban-jawaban serta mendapatkan data yang akurat langsung dari sumbernya.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data seorang peneliti untuk langsung terjun kelapangan mengamati hal-hal yang dibutuhkan untuk penelitian. Observasi menurut Tresiana (2013:87-88) metode observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan, mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Peneliti mengobservasi Kepemimpinan Birokrasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan ruang Kabupaten Lampung Utara. Alasan peneliti menggunakan observasi dalam pengumpulan data yaitu untuk mengamati hal-hal yang tidak peneliti dapatkan pada saat peneliti melakukan

proses wawancara dengan informan. Peneliti melakukan observasi agar peneliti dapat mengamati data-data diluar wawancara sebagai data primer.

3. Dokumentasi

Pengertian dokumen menurut (Bogden & Biklen, 1998:5) adalah mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, rekaman kasus klinis, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai

informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara. Dokumentasi merupakan data sekunder yang berbentuk tulisan dan bersifat tertulis, data ini sebagai data pelengkap serta penguat.

Alasan peneliti menggunakan dokumentasi dalam penelitian ini yaitu untuk menjadi barang bukti bahwa peneliti melakukan peneliti langsung ke lokasi penelitian dengan melakukan wawancara dan observasi sesuai dengan yang peneliti tulis di dalam penelitian ini. Dokumentasi juga sebagai alat penguat dalam penelitian.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah melakukan pengumpulan data yang didapat di lapangan atau hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi yang telah dihasilkan dari lapangan maka langkah selanjutnya yaitu:

1. Editing, yaitu data yang diperoleh dengan cara pemilahan data dengan cermat dan selektif sehingga diperoleh data yang relevan dengan pokok masalah serta lebih rinci.
2. Evaluasi, yaitu penentuan nilai terhadap data-data yang telah terkumpul.
3. Klasifikasi, yaitu penyusunan dan mengelompokkan data berdasarkan jenis data.
4. Sistematika Data, yaitu proses penyusunan data menurut sistem yang telah ditetapkan.
5. Penyusunan Data, yaitu melakukan penyusunan data secara sistematis sesuai dengan jenis dan pokok bahasan dengan maksud memudahkan dalam menganalisa data tersebut.

H. Teknik Analisis Data

Setelah data yang didapatkan di lapangan diolah seperti yang telah di jelaskan di atas maka proses selanjutnya adalah menganalisis data, analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus dari awal hingga akhir penelitian, dengan induktif dan mencari pola, model, serta teori. Seperti pendapat (Fuad dan Nugroho 2014: 16) data-data dianalisis dimana prosesnya terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan yaitu:

1.Reduksi Data

Reduksi data dimaknai sebagai proses memilah dan memilih, menyederhanakan data yang terkait dengan kepentingan penelitian saja, abstraksi dan transformasi

data-data kasar dari *field notes* (catatan lapangan). Reduksi data perlu dilakukan karena peneliti semakin lama dikancah penelitian akan semakin banyak data atau *field not* (catatan lapangan) yang peneliti kumpulkan.

2. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah penyajian data. Bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif berupa uraian singkat, bagan, hubungan kausal antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Display data dapat membantu peneliti dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan analisis selanjutnya berdasarkan apa yang sudah dipahami sebelumnya. Penelitian ini penyajian data menggunakan uraian singkat, gambar dan tabel.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis data menurut (Miles dan Humberman dalam Fuad dan Nugroho, 2014: 17) adalah melakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Berdasarkan pola-pola sudah tergambar dalam penyajian data, terdapat hubungan kausal atau interaktif antara data dan didukung dengan teori-teori yang sesuai, peneliti kemudian mendapatkan sebuah gambaran utuh tentang fenomena yang kita teliti dan kemudian dapat menyimpulkan fenomena tersebut sebagai temuan baru, maka penelitian sudah dianggap selesai.

I. Teknik Validasi Data

Teknik validasi adalah teknik keabsahan atau kebenaran sebuah data yang telah didapatkan peneliti. Menurut Tresiana (2013:142) untuk menjaga tingkat kesahihan penelitian maka diperlukan media handal yang bermanfaat untuk meminimalisir derajat kesalahan dan perlunya tindakan urgen peneliti untuk menghindari *validity threat* (bias/validitas semu/validitas palsu). Maka data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dan data yang sesungguhnya terjadi.

Banyak cara untuk melakukan pengujian validitas data untuk mendapatkan data yang kredibel/shahih, seperti yang dilakukan Lincoln dalam Emzir (2010:79) mereka mengusulkan empat kriteria untuk menilai kualitas penelitian kualitatif dan secara eksplisit menawarkan sebagai alternatif dari kriteria yang lebih berorientasi kuantitatif tradisional antara lain kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Teknik validasi dalam penelitian ini menggunakan model triangulasi. Menurut Emzir (2010:82) triangulasi adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda (misalnya, seorang kepala sekolah dan seorang siswa), jenis data (misalnya, catatan lapangan observasi dan wawancara) dalam deskripsi tema-tema dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai

pembandingan terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan sumber lainnya. Denzin dalam Moleong (2015:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Pertama triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Kedua triangulasi metode menurut Patton dalam Moleong (2015:331) memiliki dua strategi yaitu (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data.

Teknik triangulasi jenis ketiga ialah dengan jalan kemanfaatan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data. Keempat triangulasi teori, menurut Lincoln dalam Moleong (2015:131) mengatakan bahwa berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Pihak lain, Patton mengatakan bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan pembandingan (*rival explanation*).

Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik triangulasi dengan memanfaatkan sumber dan metode

pengumpulan data. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

- 1) Membandingkan data hasil wawancara dari sumber pertama, kedua, ketiga dan seterusnya.
- 2) Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi.
- 3) Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil dokumentasi.
- 4) Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi dan hasil dokumentasi.

IV. GAMBARAN UMUM

a. Sejarah Umum Kabupaten Lampung Utara

Kabupaten Lampung Utara pada awal kemerdekaan berdasarkan UU RI Nomor 1 Tahun 1945, Lampung Utara merupakan wilayah administratif di bawah karesidenan Lampung yang terbagi atas beberapa kewedanan, Kecamatan dan marga. Berdasarkan UU RI Nomor 4 (darurat) Tahun 1965, juncto UU RI Nomor 28 tahun 1959, tentang pembentukan daerah otonom Kabupaten-kabupaten dalam lingkungan Sumatera Selatan, terbentuklah Kabupaten Lampung Utara dibawah Provinsi Sumatera Selatan. Dengan terbentuknya Provinsi Lampung berdasarkan UU RI Nomor 14 tahun 1964, kabupaten lampung utara masuk sebagai bagian dari Provinsi Lampung.

Kabupaten Lampung Utara telah mengalami tiga kali pemekaran sehingga wilayah semula seluas 19.368,50 Km² kini tinggal 2.765,63 Km². Pemekaran wilayah pertama terjadi dengan terbentuknya Kabupaten Lampung Barat berdasarkan UU RI Nomor 6 Tahun 1991, sehingga wilayah Lampung Utaraberkurang 6 Kecamatan yaitu : Sumber jaya, Balik Bukit, Belalu, Pesisir

Tengah, Pesisir Selatan, dan Pesisir Utara. Sehingga saat ini Lampung Utara menjadi 23 kecamatan dan 247 desa, setelah mengalami pemekaran.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Kabupaten Lampung Utara saat ini sudah mengalami pemekaran, sehingga untuk wilayah kerja Kabupaten Lampung Utara menjadi lebih fokus dan lebih mudah.

b. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara

1. Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretaris

Sekretaris mempunyai fungsi : pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, administrasi keuangan/ perlengkapan, administrasi perencanaan dan evaluasi serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan atau kepala dinas.

Sekretaris memimpin Sekretariat yang terdiri dari tiga sub bagian, yaitu :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi.

Sekretariat mempunyai tugas :

1. Melaksanakan koordinasi perumusan dan penyusunan kebijakan teknis, program dan kegiatan Dinas Pekerjaan Umum
2. Mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pekerjaan umum

3. Membina, mengawasi dan melaksanakan administrasi umum, produk hukum dinas, pengendalian dan pelaporan
4. Melaksanakan dan mengelola anggaran rutin rumah tangga
5. Melakukan pembinaan dan pengelolaan kepegawaian, hubungan masyarakat, rumah tangga, perlengkapan, protokol dan surat menyurat dinas, kearsipan dan perpustakaan
6. melaksanakan kegiatan perencanaan dan evaluasi
7. Melaksanakan koordinasi administrasi keuangan dan perlengkapan
8. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan dinas
9. Memantau, mengendalikan dan mengevaluasi kinerja serta dampak pelaksanaan program dan kegiatan
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas berkaitan dengan bidang tugasnya.

2. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Cipta Karya

Bidang Cipta Karya mempunyai fungsi : penyelenggaraan penyusunan perumusan kebijakan teknis, perencanaan, pengawasan, pengendalian, serta pengelolaan administrasi perizinan pembangunan dan pemeliharaan sarana/prasarana di bidang keciptakarya.

Bidang Cipta Karya membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Teknis Cipta Karya
- b. Seksi Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum dan Penataan

Bangunan

- c. Seksi Pengembangan dan Pemeliharaan Jalan Lingkungan.

3. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Bina Marga

Bidang Bina Marga mempunyai fungsi : penyelenggaraan penyusunan perumusan kebijakan teknis, perencanaan, pengawasan, pengendalian, serta pengelolaan administrasi perizinan pembangunan dan pemeliharaan sarana/prasarana di bidang kebinamargaan.

Bidang Bina Marga, membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Teknis Bina Marga
- b. Seksi Pembangunan/Peningkatan Jalan dan Jembatan
- c. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan.

4. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Sumber Daya Air (SDA)

Bidang Sumber Daya Air (SDA) mempunyai tugas dan fungsi :

- a) Menyusun dan merumuskan kebijakan teknis pembangunan dan peningkatan sarana prasarana dibidang sumber daya air
- b) Merencanakan pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana dibidang sumber daya air
- c) Melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana dibidang sumber daya air
- d) Melakukan pengawasan pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana dibidang sumber daya air

- e) Melakukan pengendalian pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana dibidang pengairan sumber daya Air
- f) Mengawasi pengelolaan Administrasi perizinan pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana dibidang Sumber Daya Air.

Bidang Sumber Daya Air (SDA), membawahi :

- (1) Seksi Perencanaan Teknis Sumber Daya Air (SDA)
- (2) Seksi Pembangunan dan Peningkatan Bangunan Sumber Daya Air (SDA).
- (3) Seksi Pemeliharaan dan Pengendalian Sumber Daya Air (SDA).

5. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Monitoring Dan Pelaporan

Bidang Monitoring dan Pelaporan mempunyai tugas : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, criteria dan pemberian bimbingan teknis dan supervise serta pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan, pembangunan, pelaksanaan keciptakaryaan daerah, perencanaan, pelaksanaan Sumber Daya Air daerah.

Bidang Monitoring dan Pelaporan, menyelenggarakan fungsi :

- a) Menyiapkan perumusan kebijakan di bidang pengendalian, pemantauan dan monitoring pembangunan daerah;

- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian, pemantauan dan monitoring pembangunan daerah;
- c) Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur dan criteria di bidang pengendalian, pemantauan dan monitoring pembangunan daerah;
- d) Pemberian bimbingan teknis, supervise dan perizinan kerja sama pengendalian, pemantauan dan monitoring pembangunan daerah;
- e) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, monitoring dan pelaporan pengendalian, pemantauan dan monitoring pembangunan daerah;
- f) Menyiapkan bahan evaluasi, monitoring dan pelaporan.

Bidang Monitoring dan Pelaporan, membawahi :

- a. Seksi Pengawasan Bina Marga
- b. Seksi Pengawasan Cipta Karya
- c. Seksi Pengawasan Sumber Daya Air (SDA).

6. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Penataan Ruang

Bidang Penataan Ruang mempunyai tugas : menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian ruang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bidang Penataan Ruang, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan ruang daerah;

- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan tata ruang dan koordinasi pemanfaatan ruang, pengendalian pemanfaatan ruang daerah;
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur dan criteria di bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan ruang, pengendalian pemanfaatan ruang daerah;
- d. Pembinaan teknis dan survivisi di bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan ruang, pengendalian ruang;
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan ruang, pengendalian pemanfaatan ruang daerah;

Bidang Penataan Ruang, membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Ruang;
- b. Seksi Pemanfaatan Ruang;
- c. Seksi Pengendalian Ruang

C. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara;

D. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara

1. **Visi** : Dalam rangka menarik komitmen dan menggerakkan jajaran organisasi, menciptakan standar keunggulan organisasi serta menjembatani keadaan sekarang dan keadaan masa depan, maka dirumuskan **Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara, yaitu : MENJADI DINAMISATOR PEMBANGUNAN.**

2. **Misi** : Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka **Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara memiliki Misi,** sebagai berikut :
 1. Mewujudkan pelayanan prima terhadap masyarakat
 2. Meningkatkan pembangunan instruktur bidang pekerjaan umum yang berhasil guna dan berdaya guna
 3. Mewujudkan harmonisasi pemanfaatan ruang daerah
 4. Meningkatkan kontribusi pemakaian alat-alat berat dan fasilitas alkai dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara, memiliki Visi menjadi Dinamisator Pembangunan, dan mempunyai Misi yang pertama, mewujudkan pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Kedua, meningkatkan pembangunan

instruktur bidang Pekerjaan Umum yang berhasil guna mewujudkan harmonisasi pemanfaatan ruang daerah.

E. Sumber Daya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara merupakan Dinas teknis yang melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pembangunan dan penataan ruang. Adapun jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kabupaten Lampung Utara .

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Menurut Status dan Jenis Kelamin

| NO | STATUS | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | JUMLAH |
|-----------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| 1 | PNS | 98 | 52 | 150 |
| 2 | CPNS | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Jumlah Total | 98 | 52 | 150 |

Sumber : Profil Dinas PUPR 2019

Berdasarkan tabel di atas bahwa pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Lampung Utara terdapat banyak pegawai laki-laki dibandingkan pegawai perempuan. Karena pekerjaan yang ada Pada Dinas PUPR banyak mengerjakan pekerjaan lapangan dibandingkan dikantor.

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| NO | PENDIDIKAN SAAT INI | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | JUMLAH |
|-----------|----------------------------|------------------|------------------|---------------|
| 1 | S.2 | 13 | 5 | 18 |
| 2 | S1 | 53 | 24 | 77 |
| 3 | D4 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | D3 | 3 | 3 | 6 |
| 5 | SLTA | 24 | 18 | 42 |
| 6 | SLTP | 3 | 1 | 4 |
| 7 | SD | 1 | - | 1 |
| 8 | Jumlah Total | 98 | 52 | 150 |

Sumber : Profil Dinas PUPR 2019

Berdasarkan tabel di atas bahwa pendidikan terakhir yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Lampung Utara banyak pendidikan (S1), dibandingkan pendidikan (S2).Rata-rata pendidikan (S1) adalah lulusan Sarjana Teknik karena Dinas PUPR sendiri adalah Dinas yang mengerjakan tugas lapangan.

Berdasarkan uraian Gambaran Umum di atas memberikan informasi tambah berupa : Pertama, bahwa Lampung Utara merupakan Kabupaten tertua di Lampung yang sudah mengalami pemekaran dan wilayah kerja sudah semakin kecil, sehingga Kinerja Birokrasi sudah semakin fokus dan mudah. Kedua, Dinas PUPR sudah memiliki Tugas pokok dan fungsi nya masing-masing sehingga mempermudah kinerja Dinas. Ketiga, mempunyai Struktur Organisasi yang jelas yang di pimpin seorang Kepala Dinas. Keempat,

mempunyai Visi dan Misi yang baik guna mewujudkan pelayanan yang prima terhadap Masyarakat, dan menjadi Dinamisator Pembangunan. Kelima, mempunyai pegawai yang cukup dan lebih banyak pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Kepemimpinan Birokrasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara yaitu disimpulkan bahwa :

Kepemimpinan Dinas PUPR tidak baik sehingga kinerja pada Dinas PUPR juga tidak baik.

1. Kepemimpinan Birokrasi Dalam menjalankan tugas berdasarkan keahlian bahwa Kepemimpinan seorang Kepala Dinas Belum dapat dikatakan menjalankan tugasnya dengan baik, karena pemimpin dalam menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai dan tidak berdasarkan kemampuan maupun keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kepemimpinan Birokrasi Masih Diwarnai Oleh Hubungan Kepartaian Ataupun Keluarga, yang terjadi pada Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bahwa pemimpin dalam membagi dan menentukan pekerjaan pegawai berdasarkan hubungan keluarga.
3. Kepemimpinan Birokrasi Kualitas Pegawai dalam menentukan jabatan pegawai tidak sesuai prestasi pegawai dan ada rasa suka tidak suka terhadap pegawai.

B. Saran

1. Kepala Dinas Seharusnya lebih meningkatkan lagi dalam menjalankan tugasnya baik dalam hal kerja lapangan, maupun kehadirannya didalam kantor, karena jika beliau berada dikantor, pegawai bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya sebagai seorang pemimpin seharusnya bisa mengayomi bawahannya dan instansinya.
2. Sebagai seorang pemimpin yang dipercayai untuk menduduki jabatannya, seharusnya dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap instansinya agar instansi yang didudukinya dapat menjadi instansi yang lebih baik lagi guna mewujudkan visi misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alwasilah, A. Cheader.(2011).Kualitatif: *Dasar-dasar merancang dan melakukan penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Dunia pustaka Jaya.
- David Osborne Ted Gaebler. (2008). *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventning Government)*. Jakarta Teruna Grafika.
- Depdikbud. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jilid 1-2*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Emzir. (2010). *Metodelogi Pendidikan: Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Fuad, M., DKK. (2013). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Faisal, Sanapiah. (2010).*Format-format Penelit Sosial*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan , Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hartatik, Indah. 2014. *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Jhonatan , Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- J, Kaloh. (2009). *Kepemimpinan Kepala Daerah: Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Prilaku kepala Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Kartono Kartini Dr. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo perkasa.
- Luankali, Bernandus.(2007). *Analisis Kebijakan Publik Dalam Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Amelia Press.
- Miftah Thoha. (2003). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Moleong, L.,J. (2011). *Metode Penelitian kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H, (2005). *Metode Penelitian di Bidang Sosial, Gadjah Mada*.University Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode penelitian*. Jakarta: Prenada media Group.
- Nugroho, Riant. (2008). *Public Policy; Teori Kebijakan – Analisis Kebijakan-Proses*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ndraha, Talizidhu. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Pamudji. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara

- Parsons, Wayne. (2008). *Public Policy: Pengantar Teori Dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta :Prenada Media Group.
- Rasyid. (2000). *Makna Pemerintahan*. Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Sedermayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar maju.
- Suwanto. (2002). *Kecelakaan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Industri Tekstil di Kota Jogjakarta*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Subagia, A. (2017). *Membangun Aplikasi dengan CodeIgniter dan Database SQL Server*, Jakarta :PT Elex Media Komputindo.
- Subarsono, AG (2008). *Analisis Kebijakan Publik :Konsep Teori dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, 200, *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tresiana Novita. (2013). *Metode penelitian Kualitatif*. Lampung: Lembaga Penelitian Universitas Lampung.
- Veithza, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Weber Max. (1947). *The Theory Of Social And Economy organization*.New York : Oxford University Press.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan da Motivasi*. Jakarta : Ghalia Grafindo.

Jurnal:

- Darmin, Yus : Aziz, Idriz & Kaseng, Saharudin, H (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu* 13.
- Haryanto Tenten. (2013). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Birokrasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ciputat timur*, 31.
- H, Rahman Arif & Yahya, M (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA Ppmi Assalam Surakarta)*.11.
- Kusumawati, Erni; Djunaidi & Irawan Bambang (2013). *Peran Kepemimpinan Dalam Birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur*. 14.
- Ni Komang Yunarsih. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.11.
- Lis Puspika Dewi & Nuraeni. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pruduktifitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung*.