

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Budaya Korporat adalah perilaku budaya kerja dan terjadi karena internalisasi (budidaya) keyakinan nilai kerja yang berasal dari bahan kebudayaan, baik nilai keagamaan IMTAQ, IPTEK, adat istiadat, hukum, etika, dan sebagainya serta ditumbuhkembangkan sebagai etos kerja. Hal ini dapat diambil dari nara sumber: *founder* (pendiri), staf, maupun karyawan (Hadipranata hal,1) berdasarkan pengertian ini maka budaya kerja pada Bapedal Kabupaten Bantul dirasakan perlu dikembangkan agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, karena masalah lingkungan hidup tidak dapat dibatasi dengan batas administrasi semata.

Transactional Leadership adalah kepemimpinan yang selalu mengutamakan penghargaan dan hukuman/sangsi (*reward and- punishment*) kepada karyawan. Kepemimpinan *transaksional* di Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (Bapedal) Kabupaten Bantul dikeluhkan tidak cocok sama sekali dan mungkin lebih tepat bila terdapat budaya yang baru serta kepemimpinan *transformatif*.

Transformational Leadership adalah kepemimpinan yang mengutamakan proses *transformasi* (pembelajaran) dan Internalisasi (pembudidayaan) nilai-nilai serta budaya kerjasama. Hal ini disebabkan oleh kondisi karyawan atau sumberdaya insaninya yang kebanyakan berstatus pendidikan tinggi dan datang/pindahan dari berbagai dinas/instansi serta berbeda latar belakang pendidikannya; Sedangkan target dan tantangan maupun sistem organisasi pemerintah ini sangat berat

Secara umum organisasi akan tetap *exist* dalam situasi masyarakat dewasa ini, bila dikendalikan oleh manajer yang cepat tanggap dan cepat melangkah.

Masalah-masalah yang muncul, perubahan lingkungan dan peraturan perundang-undangan yang cepat dan penuh ketidak pastian memerlukan organisasi yang *fleksibel* serta pemimpin yang tegas, dengan demikian akan memberikan inspirasi bawahan untuk berperan aktif dalam kegiatan kelompok demi tujuan organisasi. Secara singkat Bapedal Kabupaten Bantul, mempunyai tugas dan tantangan yang cukup berat, untuk itu diperlukan budaya *organizational* yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara baik. Mengembangkan budaya *organizational* diperlukan kepemimpinan *transformational* yang mempunyai perhatian, kemauan keras, dan kemampuan serta merupakan hal utama bagi pimpinan adalah yang peka akan perubahan dan pembaharuan. Kenyataan demikian ini mendorong perlunya penampilan pemimpin yang *transformasional* di Bapedal Kabupaten Bantul saat ini, terutama setelah organisasi pengendalian dampak lingkungan ini dikenal di masyarakat Bantul. Selain karena pelayanan, juga *track record* kinerja fundamental Bapedal Kabupaten Bantul telah membuat masyarakat tertarik. Sepanjang tahun 2004 telah menunjukkan kinerja yang mengesankan. Kinerja teknis pun tak kalah cemerlang. Terbukti laporan masyarakat terhadap keberhasilan pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan dalam kurun waktu empat tahun terakhir cukup menonjol.

Selama empat tahun terakhir sampai dengan bulan Juli tahun 2005

1. Kabupaten Bantul ini telah menaekikan ...

Gangguan (IG) kepada perusahaan industri dan *manufactur*. Permintaan Ijin Gangguan ini di dorong oleh kesadaran para *investor* untuk mengelola dampak lingkungan akibat usahanya yang cukup tinggi.

Sebenarnya kemana arah perjalanan Bapedal Kabupaten Bantul ini?. Pertanyaan itu tampak wajar, tetapi setelah Visi, Misi, Tujuan dan Strategi dapat berjalan searah kebijakan manajemen, pertanyaan itu sudah terjawab. Walaupun dengan dana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Rp 400 juta pertahun, Bapedal bisa memilih prioritas program yang dibutuhkan oleh masyarakat. Bahkan berusaha mencari terobosan melalui dana APBD Propinsi DIY, APBN, dan negara donor yang peduli terhadap lingkungan hidup.

Pertumbuhan penduduk tidak bisa dielakkan. Mereka menuntut peningkatan dan pembangunan disegala bidang. Pelaksanaan pembangunan yang diharapkan akan membawa suatu kondisi kearah yang lebih baik dan memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat dan bangsa. Hal tersebut mau tidak mau akan mengintervensi lingkungan, sehingga berbagai permasalahan lingkungan hidup pun akan timbul bersamaan dengan lajunya pembangunan yang dilaksanakan.

B. Permasalahan Penelitian

Pembangunan berwawasan lingkungan merupakan upaya sadar dan berencana dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada untuk kepentingan pembangunan berkelanjutan guna meningkatkan mutu kehidupan, tantangan tersebut memerlukan budaya baru dan kepemimpinan baru yang bersifat *transformatif*. Mutu kehidupan yang lebih tinggi akan

terwujud jika *Leadership* (pengelolaan) lingkungan hidup ditangani oleh pemimpin *transformatif* yang senantiasa mempertimbangkan asas keserasian dan keseimbangan.

Kepemimpinan *transaksional* Bapedal Kabupaten Bantul dikeluhkan para karyawan sebagai tidak cocok sama sekali, mungkin akan lebih tepat bila ada kepemimpinan *transformatif*. Hal ini disebabkan oleh kondisi karyawan atau sumber daya insaninya yang kebanyakan lulusan pendidikan tinggi, dan berasal dari berbagai dinas/instansi serta mempunyai latar belakang pendidikan yang beragam sementara itu target dan tantangan maupun rintangan Bapedal di masa depan sangat berat.

Secara umum sebagai salah satu organisasi Pemerintah yang mengendalikan dampak lingkungan hidup agar tetap *exist* dalam situasi dan kondisi masyarakat dewasa ini mungkin dapat dikendalikan oleh manajer yang cepat tanggap dan cepat melangkah.

Perubahan lingkungan dan peraturan perundang-undangan yang sangat cepat dan penuh ketidak pastian memerlukan organisasi yang *fleksibel* beserta pemimpin yang tegas. Hal tersebut akan memberikan inspirasi bawahan untuk berperan-serta aktif dalam kegiatan kelompok demi Visi, Misi dan Tujuan organisasi secara singkat kharisma (Wibawa), perhatian, ada kemauan, serta kemampuan merupakan hal utama bagi pimpinan yang peka akan perubahan dan pembangunan. Kerjasama demikian ini mendorong semangat pemimpin

Bapedal Kabupaten Bantul, saat ini tengah menjadi perhatian, setelah organisasi yang mengendalikan dampak lingkungan ini, dikenal oleh masyarakat terutama para pengusaha baik yang bergerak di bidang jasa, industri, maupun konstruksi, selain karena perubahan lingkungan, *track record* kinerja fundamental Bapedal Kabupaten Bantul, yang membuat masyarakat tertarik sepanjang tahun 2004, bahwa Bapedal menunjukkan kinerja yang fundamental dan cemerlang terbukti pengaduan dari masyarakat mengenai pencemaran dan kerusakan lingkungan serta pengurusan ijin gangguan yang meningkat.

Sampai dengan bulan Juli tahun 2005, organisasi pengendalian dampak lingkungan ini memberikan kontribusi pada Pendapatan Asli Daerah sebesar Rp 750 juta peningkatan pembayaran retribusi ijin gangguan ini antara lain didorong oleh kesadaran para pengusaha dan masyarakat untuk mengelola lingkungannya setelah empat tahun organisasi ini melayani masyarakat, pertanyaan ini nampaknya wajar, apakah dengan alokasi dana sebesar Rp 400 juta pertahun Bapedal bisa memilih skala *prioritas* yang di butuhkan oleh masyarakat di Kabupaten Bantul ?.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka permasalahan yang ingin diangkat adalah :

1. Apakah tugas dan tantangan Bapedal Kabupaten Bantul?
2. Budaya organisasional seperti apakah yang mendukungnya?
3. Apakah kepemimpinan *transformational* yang dibutuhkan dalam mengembangkan budaya organisasional di Bapedal Kabupaten Bantul?

4. Bagaimanakah pengembangan budaya *organizational* Bapedal Kabupaten Bantul?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengidentifikasi tugas dan tantangan Bapedal Kabupaten Bantul.
2. Mengidentifikasi budaya *Organizational* yang mendukungnya.
3. Mengidentifikasi kepemimpinan *transformasional* yang dibutuhkan.
4. Mengidentifikasi pengembangan budaya *organizational* Bapedal Kabupaten Bantul

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Dari dimensi akademik, diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai bagaimana mengembangkan budaya kebersamaan serta figur pemimpin *transformasional* pada Bapedal sebagai Instansi Pemerintah yang mengelola lingkungan hidup di Kabupaten Bantul.
2. Dari dimensi praktis, untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada Bapedal sebagai instansi pemerintah Kabupaten Bantul untuk menginternalisasikan budaya kerjasama serta figur pemimpin *transformasional* dalam mengatasi *konflik* peran sumber daya manusia di Badan Pengendalian Dampak Lingkungan dan pelayanan *institusi* pengelola lingkungan hidup pada instansi pemerintah Kabupaten Bantul, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mengambil langkah dalam mengantisipasi perubahan terutama setelah

diberlakukannya otonomi daerah, sekaligus untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada di Badan Pengendalian Dampak

Lingkungan Kabupaten Denpasar, Bali, 1998. 111 pp.