

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Arus reformasi yang melanda Indonesia memberikan perubahan yang mendasar terhadap format kelembagaan Negara Republik Indonesia ini. Salah satunya perubahan (amandemen) UUD 1945. Implikasi dari perubahan ini yakni, tidak ada lagi Lembaga Tertinggi Negara. Lembaga Penyelenggara Negara sekarang posisinya sejajar, sama-sama Lembaga Tinggi Negara. Hubungan antar lembaga Negara menjadi horizontal tidak lagi vertikal.

Dalam Pasal 1 Ayat (1) UUD 1945 disebutkan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Negara Indonesia terdiri dari berbagai pulau besar dan kecil, lebih dari 17.000 pulau yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, sehingga tidak memungkinkan segala sesuatu diatur oleh pemerintah pusat. Untuk itu perlu adanya pemerintahan daerah yang diberikan kewenangan-kewenangan tertentu oleh Pemerintah Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintah di daerah masing-masing.

Keberadaan pemerintah daerah mendapat landasan yuridis dengan dicantulkannya dalam Pasal 18 UUD 1945. Pada ayat (1) disebutkan :

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi lagi atas daerah kabupaten dan kota yang tiap kabupaten dan kota mempunyai pemerintahan daerah tersendiri. Pemerintahan daerah provinsi, kabupaten dan kota pada dasarnya mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sendiri menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Penyelenggaraan Otonomi Daerah dimaksudkan untuk memajukan pembangunan yang meliputi semua segi kehidupan dan penghidupan. sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Otonomi Daerah dalam Pasal 1 angka 6 adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keberhasilan daerah dalam mengimplementasikan otonomi daerah tidak didasarkan pada pungutan yang sangat tinggi melainkan pelaksanaan kewenangan yang arif dengan memobilisasi dukungan sumber daya untuk kepentingan implementasi. Diharapkan dengan kewenangan tersebut, daerah akan menjadi kreatif untuk menciptakan kelebihan-kelebihan terutama dalam bidang ekonomi dan pembangunan daerah.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah sebagai pilar utama pembangunan otonomi daerah, belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. Menyadari pentingnya peranan pegawai tersebut, pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional.

Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa

kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Bagi Sekretariat Daerah sebagai organisasi yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/instansi vertikal pemerintah daerah maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Budaya kerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi.

Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya (Robbins dalam Bernhard, dkk, 2017:21). Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap lembaga memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari lembaga lain. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu lembaga tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh pegawainya. Semakin banyak pegawai menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya.

Masalah kepemimpinan dan budaya kerja pegawai saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi. Dalam suatu organisasi apapun, kepemimpinan memegang peran yang penting. Bahkan segala sesuatu akan bangkit dan jatuh karena kepemimpinan. Hasibuan dalam Tristina dan Widagdo (2019:24) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mem-pengaruhi perilaku

bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah organisasi akan berkembang, maju dan tetap bersaing jika pemimpinnya cepat tanggap terhadap perubahan yang terjadi, mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, mampu mengantisipasi dan proaktif terhadap berbagai bentuk perubahan. Bernhard, dkk (2017:201) Ketika organisasi berkembang dan berhasil yang dilihat adalah pemegang kendali organisasi yaitu para pemimpin sebaliknya jika organisasi tidak mampu bertahan atau mengalami keruntuhan maka para pemimpin akan dianggap sebagai penyebab kegagalan.

Selanjutnya Prianto dalam Benjamin (2017:132) budaya kerja adalah :

Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian bercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja merupakan kendaraan individu dalam mengkoordinasikan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan dan harapan bersama. Hal ini menyiratkan bahwa budaya kerja memiliki fungsi yakni menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk terlibat penuh, bersemangat, dan sangat produktif.

Hal ini tentunya memberikan nilai positif sebagaimana yang diinginkan yakni adanya nilai-nilai kebersamaan dalam sebuah lembaga, unsur prioritas, penghargaan, dan praktek-praktek lain yang mendorong inklusi, kinerja tinggi, dan komitmen sementara masih memungkinkan keragaman dalam berpikir dan bertindak. Budaya kerja tidak dapat terjadi begitu saja. Budaya kerja organisasi

satu dengan yang lainnya tentulah berbeda. Budaya kerja positif yang terbentuk tentulah berdampak baik bagi organisasi apabila kepemimpinan dalam organisasi tersebut berjalan dengan optimal.

Hal ini sesuai dengan dimensi penilaian budaya kerja yang dikemukakan oleh Robins dalam Bernhard, dkk (2017:25).

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko,
- 2) Perhatian terhadap detail,
- 3) Orientasi hasil,
- 4) Orientasi orang,
- 5) Orientasi tim,
- 6) Keagresifan, dan
- 7) Kemantapan

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon. ditemukan permasalahan bahwa pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Pegawai tidak berhak memberikan pendapat, tidak ada penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi dan sanksi bagi para pegawai yang melanggar aturan serta kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi dari segi kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan dan waktu kerja yang kurang pada pegawai, ditambah lagi masalah perilaku dan kerjasama pegawai yang kurang baik, yang mengakibatkan kinerja secara keseluruhan organisasi, serta keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang kurang baik.

Berdasarkan uraian tentang kepemimpinan dan budaya kerja diatas, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang peran kepemimpinan dan penerapan nilai budaya kerja pegawai. Untuk itu peneliti bermaksud mengadakan sebuah

penelitian ilmiah dengan judul **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini dalam bentuk pernyataan masalah (*Problem Statement*) yaitu : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon berjalan kurang Optimal.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah dalam bentuk pertanyaan masalah (*Problem Questions*) yaitu:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana Upaya yang dilakukan peran kepemimpinan meningkatkan Budaya Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

2. Untuk mengetahui penghambat dan pendukung Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui upaya apa dilakukan peran kepemimpinan dalam meningkatkan Budaya Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu sebagai berikut:

#### **1.5.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pemerintahan, politik dan dapat memperluas daya berpikir salah satu referensi, khususnya mengenai Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon

#### **1.5.2 Secara Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan sumbangan pemikiran serta memberikan inspirasi terkait Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka definisi dari kepemimpinan menurut Hasibuan dalam Tristina dan Widagdo (2019:24) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori yang digunakan dalam pengukuran kepemimpinan menurut Mintzberg dalam Siswoyo (2017:18) yang telah melakukan observasi untuk mengetahui isi dari aktivitas manajerial adalah sebagai berikut :

1. Peran Hubungan Antar Pribadi (*Interpersobak Roles*) : Ukurannya adalah *Figurehead* (Tauladan), *Leader* (Kepala/Pimpinan) dan penghubung antar *Stakeholder*.
2. Peran Informasi dan Proses Organisasi (*Information Processing Roles*): Ukurannya adalah Memantau setiap kegiatan (*Monitoring*), Penyebar Informasi (*Disseminator*) dan Juru Bicara (*Spokenperson*).
3. Peran Pengambilan Keputusan (*Decision-Making Roles*): Ukurannya adalah Pebisnis (*Entrepreneur*), Pemecah Masalah, Pembagi Sumberdaya dan Juru Runding (*Negotiator*).

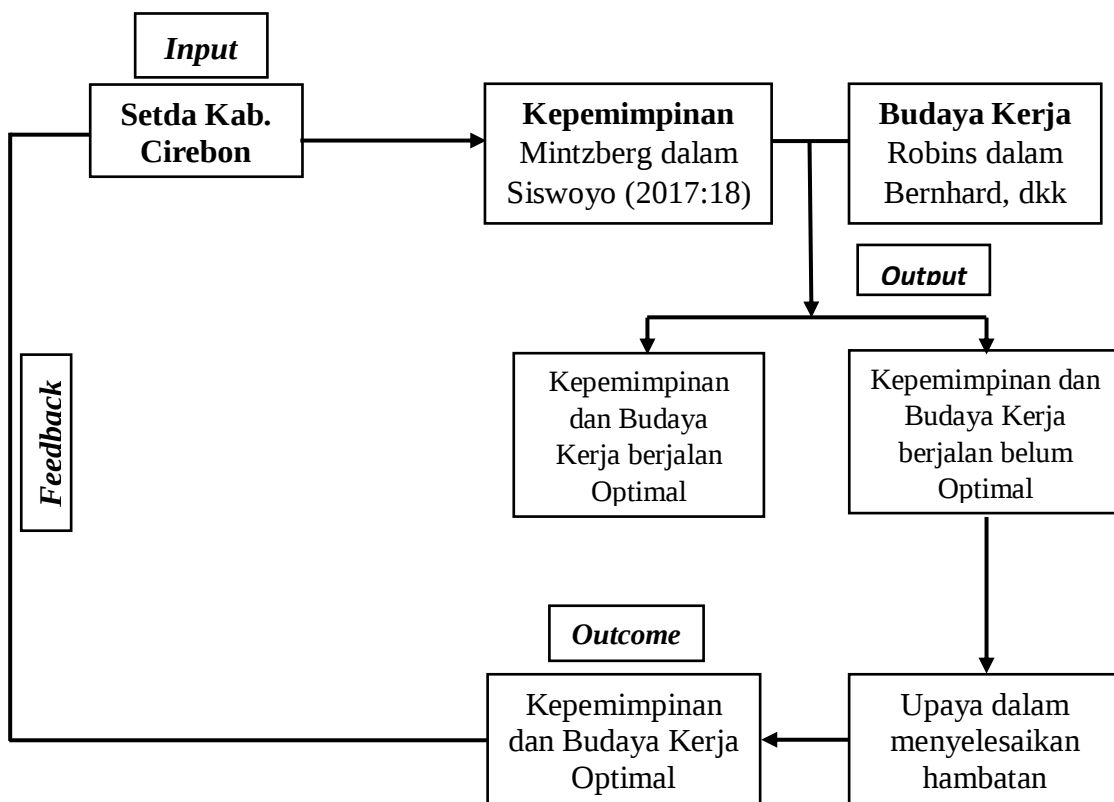
Selanjutnya Prianto dalam Benjamin (2017:132) budaya kerja adalah :

Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian bercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja

Sedangkan teori dalam pengukuran budaya kerja menurut Robins dalam Bernhard, dkk (2017:25) adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai dan
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *statu s quo* bukannya pertumbuhan.

Berdasarkan teori-teori diatas maka kerangka pemikiran dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

## **1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian**

### **1.7.1 Definisi Konsep Penelitian**

Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep kemudian penulis diharapkan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah beberapa kejadian yang berkaitan dengan yang lainnya (Pradoko dalam Sugiyono, 2017:29).

Oleh karena itu untuk dapat menemukan batasan yang lebih jelas maka penulis dapat menyederhanakan pemikiran atas masalah yang sedang penulis teliti, maka penulis mengemukakan konsep sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Hasibuan dalam Tristina dan Widagdo (2019:24) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Budaya Kerja Prianto dalam Benjamin (2017:132) adalah :

Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian bercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja

### **1.7.2 Operasionalisasi konsep Penelitian**

Operasionalisasi konsep penelitian ini peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Operasionalisasi Konsep Penelitian**

| Aspek Kajian                                                       | Dimensi                                  | Parameter                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Peran Kepemimpinan</b><br><br>Mintzberg dalam Siswoyo (2017:18) | 1. Peran Hubungan Antar Pribadi          | 1. <i>Figurehead</i> (Tauladan),<br>2. <i>Leader</i> (Kepala/Pimpinan) dan<br>3. penghubung antar <i>Stakeholder</i> .                          |
|                                                                    | 2. Peran Informasi dan Proses Organisasi | 1. Memantau setiap kegiatan ( <i>Monitoring</i> ) dan Penyebar Informasi ( <i>Disseminator</i> ) dan<br>2. Juru Bicara ( <i>Spokenperson</i> ). |
|                                                                    | 3. Peran Pengambilan Keputusan           | 1. Pebisnis ( <i>Entrepreneur</i> ),<br>2. Pemecah Masalah,<br>3. Pembagi Sumberdaya dan<br>4. Juru Runding ( <i>Negotiator</i> ).              |
| <b>Budaya Kerja</b><br><br>Robins dalam Bernhard, dkk (2017:25)    | 1. Inovasi dan pengambilan resiko        | 1. Karyawan didorong agar inovatif dan Berani mengambil resiko                                                                                  |
|                                                                    | 2. Perhatian terhadap detail             | 1. Kecermatan                                                                                                                                   |
|                                                                    | 3. Orientasi hasil                       | 1. Memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil                                          |
|                                                                    | 4. Orientasi orang                       | 1. Memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi                                                                      |
|                                                                    | 5. Orientasi tim                         | 1. Kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim                                                                                                  |
|                                                                    | 6. Keagresifan                           | 1. Kompetitif                                                                                                                                   |
|                                                                    | 7. Kemantapan                            | 1. Organisasi menekankan dipertahankannya <i>statu s quo</i> bukannya pertumbuhan                                                               |

## 1.8 Metode Penelitian

### 1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut Sugiyono,(2017:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.. menurut Sugiyono (2017:9) Metode Kualitatif adalah :

Metode yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* (yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang utuh, dinamis, kompleks, penuh makna dan hubungan bersifat interaktif) digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.

Sedangkan menurut Koentjaraningrat dalam Harahap (2020:11) Penelitian kualitatif adalah Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan obyektif partisipatif terhadap suatu gejala (fenomena) sosial.

Tujuan penelitian kualitatif menurut sugiyono (2017:11) adalah :

Untuk memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran kelompok atau interaksi tertentu. Pada umumnya paradigma ini merupakan suatu proses investigasi di mana peneliti secara bertahap berusaha memahami fenomena sosial dengan membedakan, membandingkan, meniru, mengkatalogkan dan mengelompokkan obyek studi

Menurut Sugiyono (2017: 13-14) karakteristik penelitian kualitatif terdiri dari:

- (1) Dilakukan pada kondisi alamiah
- (2) Penelitian bersifat deskriptif
- (3) Lebih menekankan pada proses daripada produk/ hasilnya.
- (4) Melakukan analisis data secara induktif
- (5) Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode studi kasus

Sugiyono (2017:19) :

Penelitian metode studi kasus adalah dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.

Penelitian studi kasus menurut Lincoln dan Guba yang di kutip Alwasilah (2017:153) menyarankan enam panduan:

1. Penulisan bergaya Informal,
2. Penulisan tidak bernada interpretatif atau evaluatif kecuali yang diniati demikian.
3. Diantisipasi adanya draf awal yang berlebihan
4. Penulisan harus menjaga kerahasiaan responden
5. Penulis harus membuat catatan audit.dimaksudkan untuk menjaga kepercayaan laporan penelitian.
6. Penulis harus menentukan kapan pelaporan harus berhenti

Sedangkan menurut Bugin, (2017:107) Penelitian studi kasus tidak bermaksud untuk menguji hipotesis.

Syarat utama studi Kualitatif adalah peneliti itu sendiri harus hidup diantara obyek dan subyek yang ditelitinya agar dapat hidup terintegrasi dengan narasumber yang ditelitinya. Keberadaan peneliti dibutuhkan agar dapat merasakan dan menginterpretasikan hasil pengamatannya karena peneliti terlibat langsung melakukan pengamatan, wawancara dan merekam seluruh kejadian. Instrumen kunci penelitian ini adalah peneliti sendiri teknik pengumpulan data dilakukan secara *trianggulasi* (gabungan) analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017:1).

## **1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan**

### **1.8.2.1 Informan**

Pemilihan informan dalam penelitian ini, diperoleh dengan melakukan kegiatan wawancara dalam penelitian ini adalah :

- 1) Sekretaris Daerah Kabupaten Cirebon
- 2) Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Cirebon
- 3) Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon (*Key Informan*)
- 4) Kepala Sub Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon;
- 5) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

### **1.8.2.2 Teknik Pemilihan Informan**

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono dalam buku Penelitian Kualitatif (2017:219) adalah :

*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Dimana informan menjadi sumber informasi yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau pemilihan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait Peran

Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

### 1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bugin (2017:132) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah. Bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam teknik pengumpulan data menurut Yin, (2019:101) adalah:

- 1) Mengumpulkan Data Penelitian : Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara melaksanakan
  - a) Dokumen-dokumen;
  - b) rekaman arsip
  - c) wawancara.
  - d) pengamatan langsung (berperan serta)
  - e) Observasi partisipan;
  - f) Perangkat perangkat fisik
  - g) pembuatan catatan lapangan
- 2) Mengolah Data Penelitian : Setelah data penelitian terkumpul, data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan teknik diskriptif analisis .
- 3) Menyimpulkan Hasil Penelitian: Metode yang digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian adalah dengan mencari tema yang tercermin dari perilaku para aktornya.
- 4) Menulis Laporan Penelitian Laporan penelitian dibuat berdasarkan pada daftar temuan yang telah diperoleh selama melakukan penelitian.

#### 1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Menurut Moleong, (2017 :324-332) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu: *credibility* atau derajat kepercayaan, *transferability* atau keteralihan, *dependability* atau kebergantungan dan *confirmability* atau kepastian

- a. Kredibilitas (derajat kepercayaan), merupakan pengukur kebenaran atas data penelitian yang berasal dari nara sumber, dan untuk mencapai hal tersebut, maka penelitian dilakukan dengan:
  - 1) *Triangulasi*,
  - 2) Pembicaraan dengan kolega
  - 3) Penggunaan bahan referensi.
- b. Dependabilitas (kebergantungan), menguji apakah refleksi penelitian ini benar-benar akan menghasilkan penelitian yang teruji kebenarannya.
- c. Konfirmabilitas (kepastian), hal ini berhubungan dengan sifat objektivitas dari hasil penelitian, yaitu jika hasil penelitian dapat dikonfirmasi oleh peneliti yang lain dengan cara menyediakan :
  - 1) Catatan lapangan sebagai hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang telah diolah dalam bentuk data mentah.
  - 2) Rangkuman, susunan, tafsiran, serta deskripsi yang lebih sistematis atas data tersebut serta analisis data.
  - 3) Melaporkan seluruh hasil proses berjalannya penelitian dimulai dari sejak pra survai, penyusunan desain penelitian, pengumpulan data, sampai dengan pengolahan data mentah data konkrit sebagai langkah terakhir penelitian.
- d. Transferabilitas (keteralihan)  
 Istilah ini dikenal pula dengan validitas eksternal hasil penelitian, sehingga hasil penelitian ini dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam konteks dan situasi lain, sehingga dalam hal ini transferabilitas lebih merupakan penafsiran atas suatu kemungkinan, sehingga peneliti sendiri tidak dapat menjamin validitas eksternal ini. Langkah yang paling efektif adalah dengan cara memakai hasil penelitian ini perlu mengadakan penyesuaian dengan situasi dan kondisi masing-masing.

Analisis yang digunakan dalam menginterpretasikan data disusun dengan alur berpikir deduktif dan induktif. Penggunaan cara deduktif berfungsi untuk mensistematisir tahap peletakkan teori-teori yang relevan dengan fokus masalah

dan dilakukan pembuktian berdasarkan data empirik di lapangan, sedangkan cara induktif digunakan untuk melahirkan gagasan peneliti yang diawali dengan fenomena-fenomena yang terjadi untuk kemudian diperoleh pemahaman yang bersifat umum dalam kerangka uraian yang dapat memberikan gambaran atas rumusan masalah yang diteliti.

### **1.8.5 Teknik Analisis Data**

Menurut Iskandar, (2018:281-285) analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Data yang muncul dalam kualitatif adalah kata-kata yang di kumpulkan melalui berbagai macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen dll), dan diproses sebelum digunakan melalui pencatatan. Analisis data kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data; diartikan sebagai penyederhanaan, pengabstrakkan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
2. Penyajian data; sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Menarik kesimpulan; dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

Temuan yang bersifat deskriptif kemudian didiskusikan dengan nara sumber lain sebagai upaya mencari validasi temuan. Temuan yang bersifat proporsional kemudian dipertentangkan dengan kajian teori yang terkait agar diperoleh

pendalaman lebih lanjut. Hasil analisis data selanjutnya dideskripsikan dan diinterpretasikan.

## **1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian-**

### **1.9.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon yang terletak pada jalan Sunan Kalijaga Nomor 7, Sumber Kabupaten Cirebon.

### **1.9.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal pada penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung mulai dari Bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2022, dengan perincian kegiatan sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian**

| No                | <div>Tahun</div> <div>Bulan</div> <div>Minggu</div> <div>Jenis Kegiatan</div> | 2022  |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|--|--|--|
|                   |                                                                               | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   |                                                                               | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |  |  |  |  |  |
| TAHAP PENDAHULUAN |                                                                               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 1. Pengamatan                                                                 |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 2. Penyusunan dan Bimbingan Proposal                                          |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 3. Seminar Proposal                                                           |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
| TAHAP PENELITIAN  |                                                                               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 1. Pengumpulan data                                                           |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | a. Penyusunan                                                                 |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | b. Wawancara                                                                  |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 2. Pengolahan dan Analisa Data                                                |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 3. Penyusunan dan Bimbingan Draft                                             |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
| TAHAP AKHIR       |                                                                               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 1. Seminar Draft                                                              |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                   | 2. Ujian Sidang Skripsi                                                       |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |  |