

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah 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 aparaturnya yang berkualitas.

Dalam 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 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.

Persaingan antar organisasi di era globalisasi meningkat dengan pesat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Keberhasilan pembangunan nasional yang utama ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik yang menjadi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir, perencana, maupun yang menjadi para pelaksana di sektor terdepan dan pelaku fungsi kontrol atau pengawasan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusialah yang menjadi penggerak roda pembangunan tersebut.

Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat 1, "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan". Sebagaimana diketahui bahwa kemajuan suatu bangsa salah satunya di

tentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yaitu, sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Apabila publik dapat terlayani dengan baik oleh aparatur birokrasi, maka dengan sendirinya aparatur birokrasi mampu menempatkan posisi dan kedudukannya yaitu sebagai *civil servant* atau *public service*.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2)

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja diartikan sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat diatas maka jelaslah bahwa kinerja pegawai merupakan unsur yang menentukan produktifitas kerja yang maksimal. Tanpa adanya kedisiplinan kinerja dalam diri pegawai maka tugas apapun yang diberikan tidak dapat di selesaikan sesuai target yang di tetapkan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS), dituntut untuk senantiasa memiliki kesetiaan, kepatuhan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas, serta mengerahkan segala daya dan upaya guna mencapai tujuan nasional. Sebagai pedoman agar memiliki kedisiplinan yang tinggi, telah dikeluarkan Peraturan

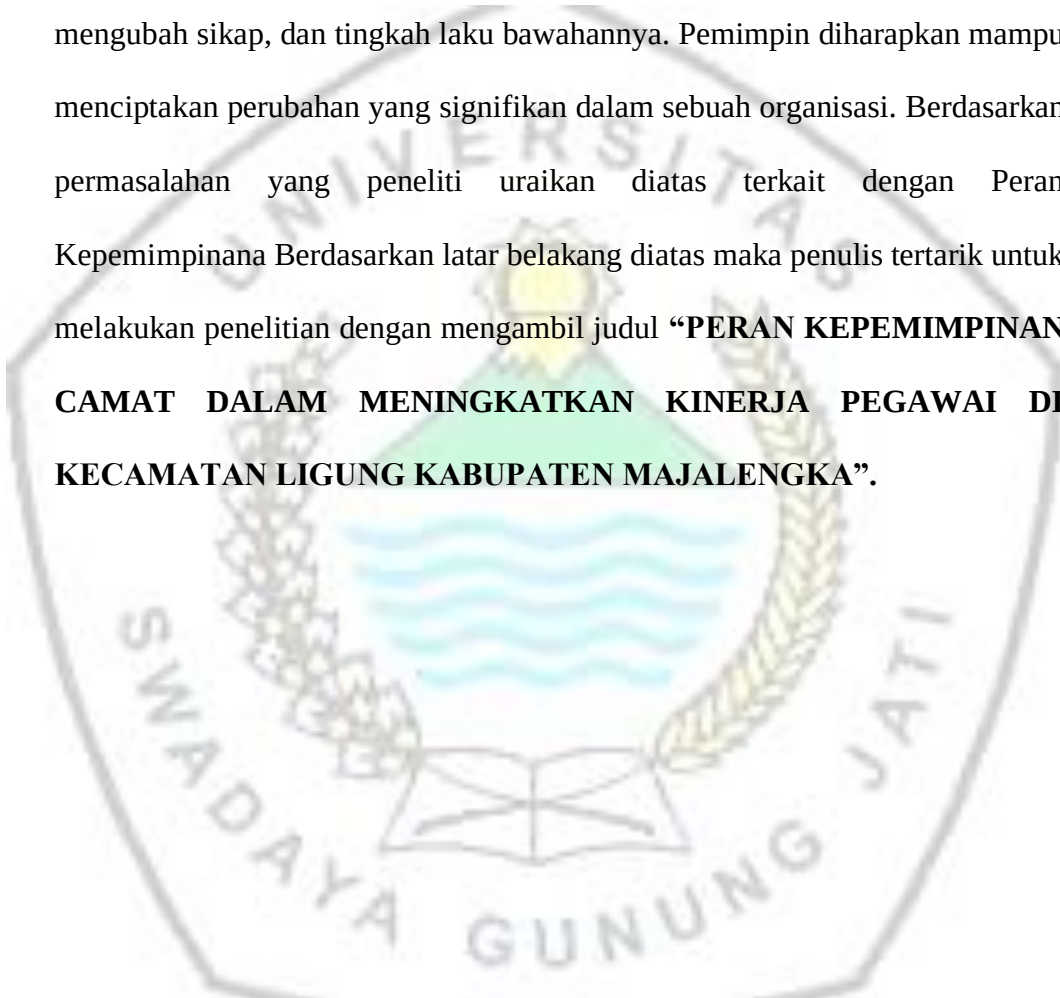
Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil. Dengan adanya peraturan disiplin PNS maka diharapkan terjadi kelancaran melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin adalah sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertindak laku dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja. Pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi pemimpin dan kepemimpinan, diharapkan lahir berbagai gagasan baru, yang memberikan dorongan lahirnya perubahan, kegiatan dan seluruh proses kegiatan organisasi.

Hasil Pengamatan Sementara :

1. Kurangnya Disiplin kerja;
2. Kurangnya SDM yang berkualitas;
3. Pembagian kerja yang tidak sesuai;
4. Kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya;
5. Keputusan pimpinan kurang konsisten.

Uraian di atas dapat memberikan gambaran bahwa betapa besar peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena sebagai seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, dan tingkah laku bawahannya. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan permasalahan yang peneliti uraikan diatas terkait dengan Peran Kepemimpinana Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LIGUNG KABUPATEN MAJALENGKA”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dirumuskan masalah dalam bentuk pernyataan masalah yaitu **Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka Belum Optimal.**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kab. Majalengka ?
3. Faktor- faktor Pendukung dan Penghambat Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka?
4. Upaya- upaya apa yang telah dilakukan Camat untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka ?

1.4 Tujuan Masalah

1. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka
2. Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kab. Majalengka ?
3. Untuk Mengetahui Hambatan Kepemimpinan Untuk Mengetahui Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka
4. Untuk mengetahui Upaya- Upaya apa untuk mengatasi hambatan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini, maka manfaat penelitian yang penulis harapkan adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau sumbangsih terhadap perkembangan ilmu penegetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya ataupun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Selain itu kepemimpinan bermaksud kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Toha, 2010: 9). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Henry Minzberg dalam Thoha (2009 : 12 – 19) ada 3 peranan utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hierarkinya. Peranan – peranan itu antara lain :

1. Peranan Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*)

Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini, yakni hal yang bertalian dengan status dan otoritas manajer, dan hal – hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antar pribadi. Aktivitas – aktivitas yang sering digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan – kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada manajer. Status menghendaki manajer harus mau menerima undangan – undangan,

mendatangi upacara – upacara, dan lain – lain yang bersifat seremonial. Karena manajer mempunyai jabatan yang tinggi, maka eksesnya manajer tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak – pihak luar. Hubungan antarpribadi ini mau tidak mau harus dijalankan oleh manajer sebagai suatu perannya.

2. Peranan yang Berhubungan dengan Informasi (Informasional Role)

Peranan interpersonal diatas meletakkan manajer pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan – hubungan ke luar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan – kegitanan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

3. Peranan Pembuat Keputusan (Decisional Role)

Peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan – keputusan organisasi dibuat secara signifikan. Mintzberg berkesimpulan bahwa sebagian Mintzberg berkesimpulan bahwa sebagian besar tugas manajer pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Dengan kata lain, manajaer terlibat secara substansial didalam setiap pembuatan keputusan organisasinya. Keterlibatannya ini disebabkan karena : (1) secara otoritas yang formal manajer adalah satu – satunya yang diperbolehkan terlibat untuk

memikirkan tindakan – tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya; (2) sebagai pusat informasi, manajer dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai- nilai organisasi; (3) keputusan – keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya. Oleh sebab itu peranan pembuatan keputusan oleh manajer merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan manajer dengan pelaksana.

Kinerja Menurut pendapat Vroom dalam Luthans (2006 : 279) kinerja ialah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “Level of Performance”, bila karyawan yang memiliki Level of Performance tinggi maka dapat dikategorikan sebagai karyawan produktif dan sebaliknya jika ada karyawan yang Level of Performancenya rendah maka dapat dikatakan sebagai karyawan yang sudah tidak produktif. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Maluyu S.P.Hasibuan (2003: 34) mengemukakan "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian

kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja Menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan untuk bekerja sama

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Adanya fenomena dari kinerja pegawai yang rendah biasanya disebabkan oleh rendahnya kompetensi, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap pekerjaan, sehingga dalam pencapaian kinerja pegawai menjadi tidak sesuai dengan harapan (Mangkunegara dan Waris, 2015).

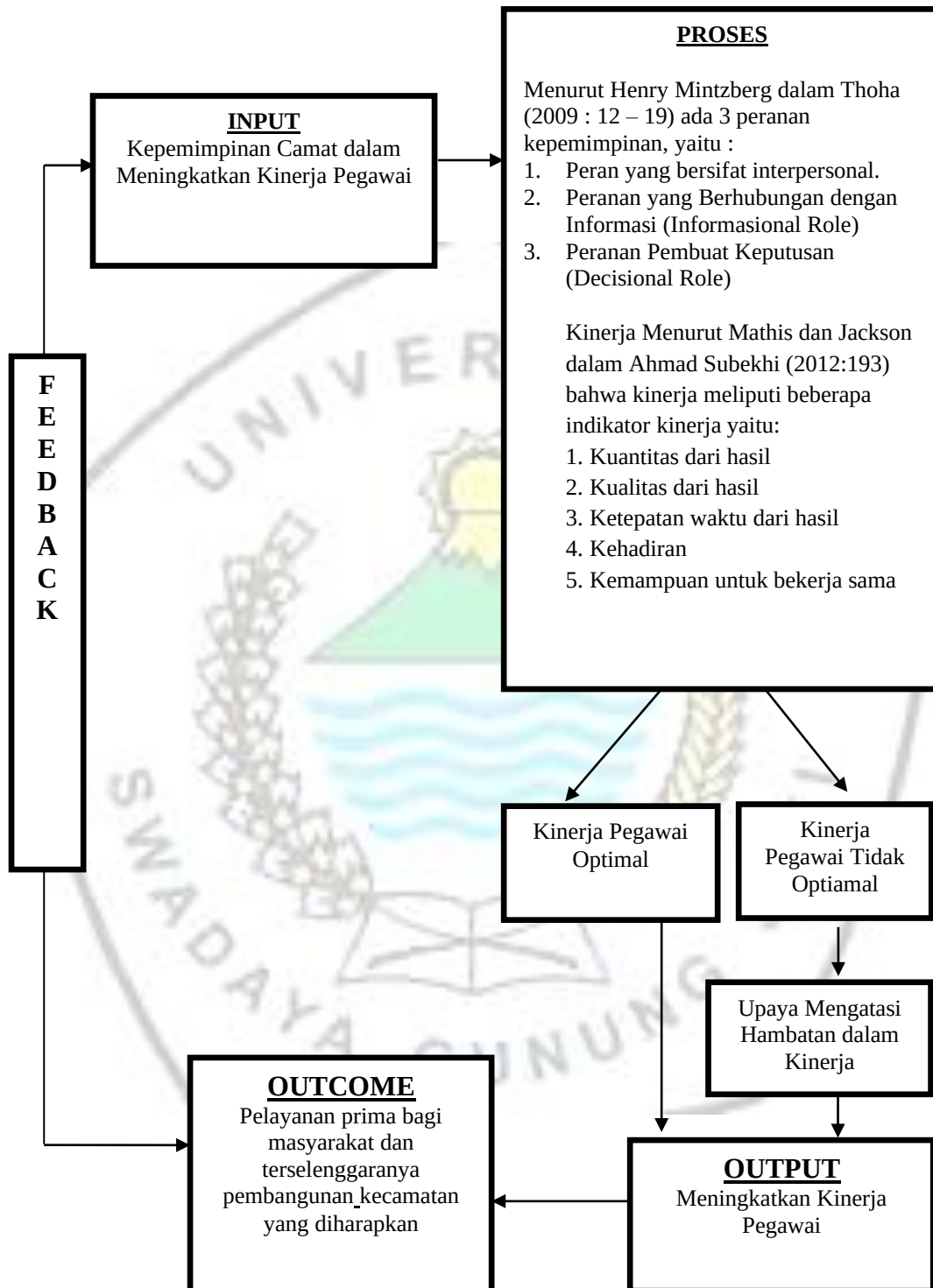
Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal / individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan dan team leader.

- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.



1.6.1 Kerangka Bagan



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir diatas maka fokus dalam konsep penelitian ini adalah Peran kepemimpinan Menurut Henry Mintzberg dalam Thoha (2009 : 12 – 19) ada 3 peranan kepemimpinan, yaitu :

Menurut Mintzberg ada 3 peranan utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hierarkinya, peran- peranan itu antara lain :

1. Peranan Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*)

Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini, yakni hal yang bertalian dengan status dan otoritas manajer, dan hal – hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antar pribadi. Aktivitas – aktivitas yang sering digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan – kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada manajer. Status menghendaki manajer harus selalu mengadakan kontak tertentu padapihak – pihak luar. Hubungan antarpribadi ini mau tidak mau harus dijalankan manajer sebagai suatu peranannya.

2. Peranan yang Berhubungan dengan Informasi (*Informasional Role*)

Peran yang bersifat informasional diatas meletakkan manajaer pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan – hubungan ke luar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan – kegiatan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

3. Peranan Pembuat Keputusan (*Decisional Role*)

Peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan – keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan.

Kinerja Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja menurut mathis dan jackson yaitu ;

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yaitu Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Menetapkan target pekerjaan, Bekerja sesuai dengan prosedur.
2. Kualitas, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yaitu Ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan
3. Ketepatan, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari: Bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat
4. Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: Datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.
5. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya, terdiri dari: Dapat bekerjasama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.



1.7.2 Operasional Konsep Penelitian

Tabel 1.1

Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Peran Kepemimpinan Henry Mintzberg dalam Thoha (2009 : 12 – 19)	1) Peran yang bersifat interpersonal (<i>Interpersonal Role</i>)	a. Peran Sebagai Tokoh (Figurehead) b. Peran Sebagai Pemimpin (Leader) c. Peran Sebagai Penghubung (Liaison)
	2) Peran yang bersifat informasional	a. Pemantau (Monitor) b. Penyebar (Disseminator) c. Juru Bicara (spokes Person)
	3) Peran Pembuat Keputusan	a. Peran sebagai Entrepreneur b. Menangani hambatan (Disturbances handle) c. Mengatur sumber daya (resource allocatur) d. Negosiasi (Negotiator)
Kinerja Mathis dan	1) Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam Pengerjaan 2. Dedikasi dalam bekerja

Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193)	2) Kuantitas kerja	1. Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja 2. Menetapkan target pekerjaan bekerja sesuai dengan prosedur
	3) Waktu kerja	1. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efektif dan efisien pada semua tingkatan manajemen 2. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
	4) Kehadiran	1. Datang ke Kantor Tepat Waktu 2. Tidak Pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
	5) Kerja sama dengan rekan kerja	1. Dapat bekerja sama dengan semua orang 2. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2013: 4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku orang yang diamati dengan penjelasan secara terperinci tentang permasalahan yang berhubungan dengan teori dan data yang ada, sehingga mendapat suatu kesimpulan

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Informan dalam Penelitian ini adalah orang yang dianggap paling tahu dan yang memahami tentang apa yang kita inginkan dalam hal ini penulis menggali data dari sumber data yang akurat.

1. Berdasarkan penjelasan diatas Informan dalam penelitian ini adalah :

a. **Informan kunci (*key informant*)**

Informan kunci yaitu informan yang dapat memberikan informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Camat Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka.

b. **Informan pendukung (*supported informant*)**

Yaitu informan yang memiliki informasi permasalahan yang diteliti. Informan pendukung dalam penelitian ini yaitu Pegawai di Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka.

2. Pemilihan informan dilakukan dengan Teknik Purposif (*Purposive Sampling*).

1.8.3 Teknik pengumpulan data

Menurut Sugioyono (2017: 224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif, data dapat pada *natural setting* (kondisi alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam (Sugiyono 2017 : 224 – 240) dapat menggunakan :

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3. Observasi

Nasution (Sugiyono, 2017 : 226) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi penelitian.

4. Wawancara

Esterbeg (Sugiyono, 2017 : 231) menyatakan bahwa, wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

5. Dokumentasi

Merupakan catatan atau peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau foto dan karya – karya monumental dari seseorang.

1.8.4 Teknik pengujian keabsahan data

Teknik pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik Tringulasi, menurut Moelong (2017:330) teknik tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Melalui teknik pengujian keabsahan data, penulis menggunakan teknik tringulasi dengan membandingkan berbagai data yang diperoleh dengan *check*, *recheck*, *crosscheck* terhadap data itu.

Triangulasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan di lapangan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakan orang secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang dalam situasi penelitian dengan yang dikatakan sepanjang waktu.

- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan.

Dalam penelitian kualitatif, suatu data dikatakan absah/akurat jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Ada kesamaan data dari hasil wawancara dengan para informan. Data dinyatakan absah/akurat jika untuk pertanyaan yang sama diperoleh data atau jawaban yang sama dari para informan. Jika terhadap pertanyaan yang sama tetapi jawaban para informan berbeda-beda, maka data itu belum absah/akurat.
- b. Ada kesamaan data antara hasil wawancara dengan hasil pengamatan. Jika data dari hasil wawancara dengan hasil pengamatan itu sama, maka data itu absah/akurat. Sebaliknya jika data dari hasil wawancara dengan hasil pengamatan itu berbeda, maka data itu belum absah/akurat dan peneliti harus melakukan triangulasi lagi.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah selanjutnya untuk mengelola data, dimana data yang diperoleh dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Dalam model ini terdapat 3 (tiga) komponen pokok. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017 : 247 -252), ketiga komponen tersebut adalah :

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan makin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting , dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

2. Display Data (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

3. Conclusion Drawing and Verification (penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan berubah bila tidak ada ditemukan bukti – bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan data yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti – bukti yang absah dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Ligung Kab. Majalengka, yang terletak di Jalan Raya No. 13, Ligung Kabupaten Majalengka ,Jawa Barat 45456.

Alasan-alasan mengapa peneliti melakukan penelitian di lokasi tersebut , yaitu karena :

- a. Ada masalah di lokasi penelitian yang harus dipecahkan atau dicari solusinya.
- b. Data yang dibutuhkan dalam penelitian mudah diperoleh.
- c. Lokasi penelitian terjangkau.



