

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan Nasional dan Daerah yang bertujuan agar tersedianya sumber daya yang produktif. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena setiap manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pemerintahan Kecamatan merupakan perantara penyelenggaraan segala jenis administrasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik yang menyangkut dengan administrasi kantor yang bersifat teknis ketatausahaan seperti administrasi umum, dan administrasi Kepegawaian, agar dapat terselenggaranya semua bidang tugas yang ada pada pemerintahan Kecamatan.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten/ Kota yang dipimpin oleh Camat". Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Sebagai perangkat daerah, Camat melaksanakan sebagian kewenangan Bupati/Wali Kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara pemerintahan umum, Camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di Wilayah Kecamatan.

Pimpinan merupakan penanggung jawab organisasi yang sesuai fungsinya sebagai seorang koordinator, motivator, mengarahkan, mempengaruhi dan menjalin komunikasi dengan para bawahannya serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai seperti apa yang diharapkan. Disisi yang berbedapun, Faktor kepemimpinan bisa menjadi faktor dominan yang menjadikan kemunduran dari sebuah organisasi karena ketidak mampuan dalam memimpin. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi karena pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya organisasi sehingga dapat menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peluang besar untuk mendorong proses dalam organisasi, karena jika tidak didukung dengan kepemimpinan yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan pemimpin yang menjadi kewajiban pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan pemimpin dan organisasi. Namun, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan pegawai yang berada didalamnya. Apabila pegawainya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya peran kepemimpinan seorang pemimpin untuk meningkatkan

kinerja pegawai di suatu organisasi. Oleh sebab itu, Kinerja pegawai tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut erat hubungannya dengan pelayanan yang baik yang akan diberikan pada masyarakat.

Pegawai mempunyai peran yang dapat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan.

Kinerja para pegawai dinilai ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para pegawai itu sendiri. Hal ini juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat para mereka bekerja. Dengan kata lain, proses penilaian kinerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari peran dan tanggung jawab para pemimpin tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu tercapainya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Hasil pengamatan / peninjauan didapatkan informasi sebagai berikut :

1. Diduga masih kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan para pegawai (seperti fasilitas yang kurang memadai dan tidak adanya penghargaan/*reward* kepada pegawai yang kinerjanya baik)

2. Diduga belum optimalnya pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin
3. Diduga adanya sumber daya manusia yang masih kurang berkualitas yang dimiliki pegawai.

Gejala-gejala tersebut diakibatkan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai masih belum optimal. Terlihat dari hal-hal berikut :

1. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan pegawainya, terbukti belum semua pegawai di fasilitasi laptop sehingga para pegawai harus bergantian menggunakan alat bantu kerja tersebut yang dapat mengakibatkan suatu pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan belum adanya penghargaan/ *reward* bagi pegawai yang kinerjanya baik
2. Kurangnya pengawasan langsung dari pemimpin, terbukti camat hanya melakukan pengawasan satu kali sajalah kembali keruangannya
3. Sumber daya Manusia yang masih kurang berkualitas, terbukti bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menggunakan alat bantu kerja, dan kurangnya kreatifitas dan inovasi pegawai dalam bekerja.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai, penulis ingin meneliti bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon dengan judul sebagai berikut:

"Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan yaitu belum optimalnya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon?
3. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon serta upaya apa yang dilakukan mengatasi permasalahan tersebut?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat dikemukakan berdasarkan identifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati

Kabupaten Cirebon serta upaya yang dilakukan mengatasi permasalahan tersebut.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dari segi keilmuan, hasil peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan keilmuan khususnya di Ilmu Administrasi Publik
- b. Untuk menambah literature bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya program studi Ilmu Adminitrasi Publik

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Camat dan Pegawai di Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat sehingga masyarakat dapat menikmati pelayanan yang professional dengan kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah (cara atau teknik - gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Taryaman (2016:7) mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerjasama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan memberikan pengaruh dan motivasi kepada bawahannya agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pengertian Kepemimpinan menurut Syafi'ie (2013 : 1), yaitu:

"Kepemimpinan merupakan daya penggerak atau mobilisator atas sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya".

Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pasti mempunyai acuan dasar berupa teknik, cara atau strategi yang dilakukan oleh pemimpin tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin harus mempunyai berbagai teknik dalam kepemimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Teknik kepemimpinan menurut syafi'ie (2013: 41-46) :

1. Teknik Persuasif
2. Teknik Komunikatif
3. Teknik Fasilitas
4. Teknik Motivasi
5. Teknik Keteladanan

Berikut merupakan penjelasan dari teknik-teknik dalam kepemimpinan, antara lain :

1. Teknik Persuasif

Teknik persuasif dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam membujuk bawahannya untuk bekerja lebih rajin dengan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan menggunakan strategi pemanjaan, sehingga bawahannya akan melaksanakan pekerjaan karena beranggapan bahwa pemimpinnya baik hati. Dan juga pemimpin menanamkan kesadaran bahwa pekerjaan merupakan tanggungjawabnya yang harus diselesaikan.

2. Teknik Komunikatif

Teknik komunikatif dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memiliki komunikasi yang baik dengan para pegawainya baik itu dalam menyampaikan suatu informasi ataupun dalam pengambilan keputusan sehingga dapat diterima oleh bawahannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpinnya tersebut. Bawahan juga diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan melakukan komunikasi secara dua arah

3. Teknik Fasilitas

Teknik Fasilitas dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh bawahannya guna menunjang pekerjaan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya. Teknik fasilitas ini bertujuan agar bawahannya merasa bersyukur atas fasilitas yang dimilikinya.

4. Teknik Motivasi

Teknik motivasi kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam menumbuhkan rasa memiliki atas pekerjaan dan organisasi pada diri pegawai. Bisa juga dengan memberikan penghargaan (reward) kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang baik, misalnya dengan:

- a. Memenuhi kebutuhan fisik, seperti sandang, pangan dan papan
- b. Memberikan rasa aman
- c. Memberikan rasa nyaman
- d. Memberikan penghormatan atas pendapatnya
- e. Memberikan penghargaan atas kemampuan yang berprestasi
- f. Memberikan dorongan untuk berpartisipasi dan ikut andil.

5. Teknik Keteladanan

Teknik keteladanan dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memberikan contoh dan menanamkan sikap disiplin kepada pegawai serta selalu berpartisipasi disetiap kegiatan yang dilaksanakan. Di Indonesia dikenal dengan istilah paternalistik, dimana seorang tokoh senantiasa dijadikan panutan, oleh karena itu pemimpin sebagai tokoh tersebut hendaknya memberikan contoh dan teladan yang baik untuk para bawahannya.

1. 6.2 Kinerja

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu pegawai dalam suatu organisasi akan berdampak pada pencapaian organisasi secara lebih efektif dan efisien.

"Pengertian kinerja berasal dari performance. pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung". (Wibowo, 2014 : 7).

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2018 : 8) menyatakan bahwa :

"Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu".

Dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian "kinerja sebagai hasil, bukan karakter dan perilaku". Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah tentang apa yang telah dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya. Indikator-indikator sangat diperlukan sebagai aspek tolak ukur dalam penilaian suatu kinerja. Dimensi ataupun tolak ukur kinerja sangat diperlukan guna untuk menilai sudah baik atau belum kinerja dari seorang pegawai.

Bernadin (dalam Sudarmanto 2015 : 12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality* (Kualitas),
2. *Quantity* (Kuantitas),
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu),
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas biaya),
5. *Need for supervision* (Perlu pengawasan),
6. *Interpersonal impact* (Hubungan antar personal),

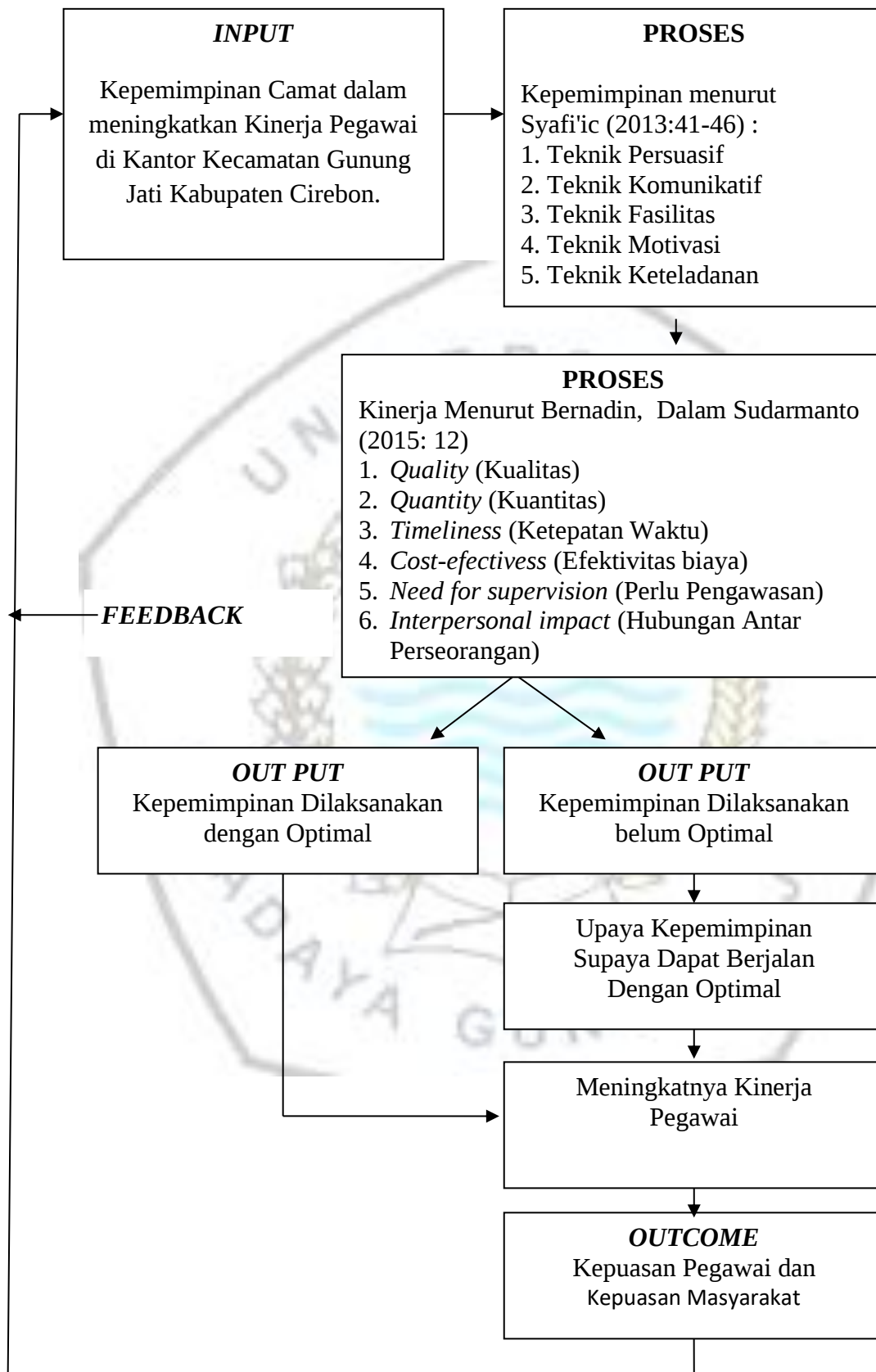
Berikut merupakan penjelasan dari 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

1. *Quality* (Kualitas), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* (Kuantitas), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
4. *Timeliness* (Ketepatan waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
5. *Cost Effectiveness* (Efektivitas biaya), terkait dengan tingkat pengguna sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
6. *Need for supervision* (Perlu pengawasan), terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

7. *Interpersonal impact* (Hubungan antar personal), terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan bawahan.

Dilihat dari penjelasan diatas, kerangka pemikiran untuk Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon, Yaitu :





Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari setiap variabel, sebagai berikut :

- a. Pengertian Kepemimpinan menurut Syafi'ie (2013:1), “merupakan daya penggerak atau mobilisator atas sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya”.
- b. Robbins (2016:127), “bahwa Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”.
- c. Bernadin (dalam Sudarmanto 2018 : 8) menyatakan bahwa :
"Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu".

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasional Konsep Penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk menjabarkan konsep penelitian kedalam beberapa dimensi dan parameter yang sesuai dengan teori yang digunakan, sehingga konsep tersebut bersifat konkrit dan dapat diukur. Untuk mempermudah dalam analisis data pada penelitian

Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon, maka dijabarkan indikator dalam suatu tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Konsep Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Parameter
Teknik-teknik kepemimpinan (Syafi'ie,2013:41-46)	Teknik Persuasif	1. Mengajak pegawai agar bekerja lebih rajin secara langsung 2. Menanamkan rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
	Teknik Komunikatif	1. Memiliki komunikasi yang , baik dalam menyampaikan informasi 2. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan
	Teknik Fasilitas	1. Memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai 2. Memberikan penghargaan/reward atas prestasi kerja pegawai
	Teknik Motivasi	1. Menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi kepada pegawai 2. Memberikan penghargaan/reward kepada bawahannya yang memiliki

		kinerja yang baik.
	Teknik Keteladanan	1. Memberikan teladan dan contoh sikap disiplin kepada pegawai 2. Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan
Kriteria dasar untuk mengukur Kinerja menurut Bernadin, dalam Sudarmanto (2015:12)	Kualitas (<i>Quality</i>)	1. Hasil kerja sesuai dengan visi dan misi serta tupoksi 2. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan kerja
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	1. Hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan 2. Kecepatan kerja pegawai dalam memenuhi target yang telah ditetapkan
	Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	1. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tingkat kepuasan Camat terhadap waktu penyelesaian pekerjaan
	Efektivitas biaya	1. Penggunaan teknologi sebagai fasilitas penunjang pekerjaan (Cost-effectiveness) 2. Kreatifitas dan inovasi pegawai dalam bekerja
	Perlu pengawasan	1. Adanya pengawasan langsung dari pimpinan 2. Kesadaran pegawai dalam bekerja tanpa adanya pengawasan dari pimpinan

	Hubungan antar perseorangan	1. Adanya komunikasi yang baik antar perseorangan . 2. Adanya koordinasi yang baik antar Pegawai

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.

Menurut Sugiyono (2015:1) peneliti kualitatif adalah :

“ Metode penelitian yang digunakan meneliti pada kondisi seperti almhah (sebagai lawannya) adalah ekperimen dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis dan bersifat induktif dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi”.

Maksud dari induktif adalah saling mempengaruhi secara timbal balik, baik secara berkesinambungan, desain berkembang selam penelitian, kategori muncul atau dikembangkan pada saat dilapangan, terkait dengan konteks dan mengutamakan interpretasi secara kritis dan mendalam sebagai penutun keprediksi, penjelasan dan pemahaman.

Pendekatan yang digunakan dalam metode naturalistik adalah pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang sedang diteliti kemudian menganalisisnya secara mendalam.

Metode penelitian kualitatif deskriptif ini dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan mengenai Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon, selain berpedoman

kepada teori, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui relevansi antara teori tersebut dengan kenyataan yang ada di lapangan.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilih Informan

Sampel atau informan adalah orang-orang yang memberikan informasi, keterangan, atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pemilihan informan dengan cara *purposive sampling*, karena peneliti menganggap bahwa informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilakukan. Adapun informan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah ada dua informan, yaitu informan kunci dan informan pendukung.

1. Informan kunci (*Key Informan*)

Yaitu orang yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informasi kunci dalam penelitian ini adalah Camat di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

2. Informan pendukung

Yaitu orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti. Informan pendukung dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

1.8.3 Teknis Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Sugiyono (2018 : 137) mengemukakan bahwa :

"Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview dan dokumentasi*)"

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, meliputi (Sugiyono, 2018 : 137-146) :

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi Literatur (kepuustakaan)

Data yang diperoleh penulis secara langsung seperti laporan-laporan, literature, arsip-arsip dan sumber keterangan lain yang dapat mendukung pembahasan ini.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan melalui tanya jawab secara bebas namun berarah kepada informan yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kepala Seksi di Kantor Kecamatan Gunung Jati. Wawancara mengacu pada pedoman yang telah dibuat, akan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk mengajukan sejumlah pertanyaan baru yang dapat mendukung keabsahan data.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di Kantor Kecamatan Gunung jati, terutama yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu Kepemimpinan Camat.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kepuustakaan, meliputi laporan-laporan, dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip, monografi Kecamatan yang dapat menunjang perolchan data secara menyeluruh sesuai dengan objek penelitian di Kantor Kecamatan Gunung Jati.

1. 8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan teknik tringulasi, yaitu dengan menghilangkan perbedaan- perbedaan konstruksi

kenyataan yang ada dalam konteks suatu sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Alasan penulis melakukan teknik tringulasi adalah teknik ini dapat menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

Cara yang digunakan dalam tringulasi ini adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan lapangan dan hasil wawancara dengan hasil informan
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi
3. Membandingkan hasil wawancara dengan ini suatu dokumen yang saling berkaitan

Pengecekan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah akurat dan valid, maka dilakukan validasi data dengan teknik trigulasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang sama pada informan yang berbeda terhadap data maupun informan dari hasil wawancara.

Tringulasi data dilakukan untuk validitas data yang diperoleh untuk menghindari dari biasanya penelitian, informan digali dari sumber lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan sebenarnya saat penelitian berlangsung.

Milles and Huberman (dalam Sugiyono, 2018 : 243-252) mengemukakan bahwa:

"Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh".

Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Yaitu proses pemilihan data yang telah diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang jumlahnya cukup banyak. Peneliti mencatat dengan rinci, kemudian dilakukan perangkuman memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting, dengan demikian data yang direduksi dapat memberikan gambaran penerapan manajemen perpustakaan.

2. *Data Display* (Menyajikan Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan grafik. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, dapat juga berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart.

3. Conclusion Drawing /Verivication

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

4. Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan memungkinkan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang kredibel. Verifikasi dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar analisis tersebut lebih tepat dan obyektif. Salah satu cara dapat dilakukan adalah dengan *Peer debriefing*.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

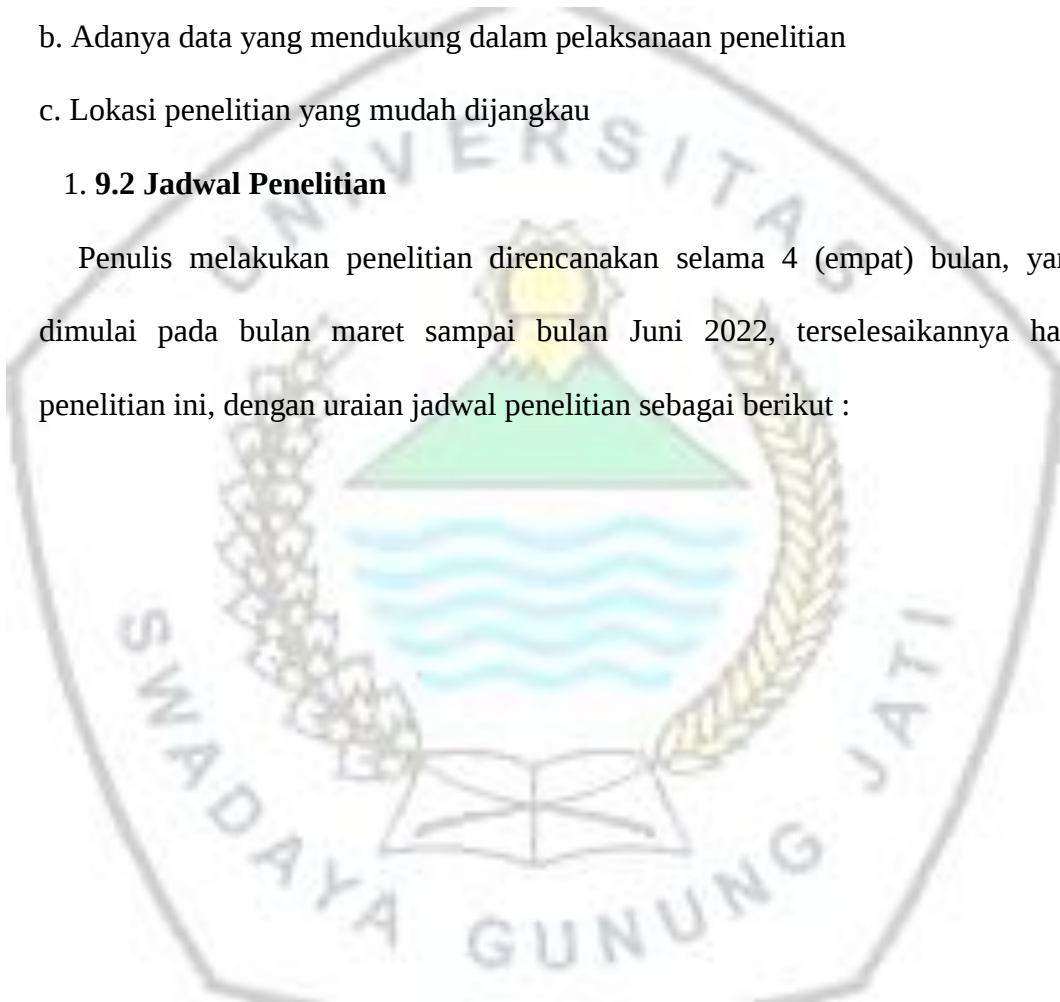
Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ditempat ini adalah :

- a. Adanya permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya
- b. Adanya data yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian
- c. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau

1. 9.2 Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian direncanakan selama 4 (empat) bulan, yang dimulai pada bulan maret sampai bulan Juni 2022, terselesaikannya hasil penelitian ini, dengan uraian jadwal penelitian sebagai berikut :



Jadwal Penelitian

[illegible]