

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hutan merupakan suatu lapangan pertumbuhan pohon-pohon yang secara keseluruhan merupakan persekutuan hidup alam hayati beserta alam lingkungannya dan ditetapkan oleh pemerintah sebagai hutan. Sumber daya alam hayati Indonesia dan ekosistemnya mempunyai kedudukan serta peranan penting bagi kehidupan. Unsur-unsur sumber daya alam hayati dan ekosistemnya pada dasarnya saling tergantung satu sama lain sehingga kerusakan akan mengakibatkan terganggunya ekosistem serta memberikan dampak pada konservasi lahan dan kelangkaan sumber air maupun mata air.

Perusakan hutan semakin meluas dan kompleks, perusakan itu terjadi tidak hanya di hutan produksi, tetapi juga telah merambah ke hutan lindung dan hutan konservasi. Kerusakan hutan akibat kebakaran hutan sesuai data yang ada, yaitu pada tahun 2006 seluas 15.261,53 hektar, tahun 2007 seluas 1.245,62 hektar dan tahun 2008 seluas 281,30 hektar (sampai dengan bulan Agustus 2008), kemudian data perambahan hutan tahun 2007 untuk Wilayah Perum Perhutani seluas 4.895 hektar, di wilayah Balai Besar

KSDA Jawa Barat dan Banten seluas 1.699,35 hektar di Balai Taman Nasional Gunung Halimun Salak seluas 3,50 hektar.

Data diatas tersebut mengartikan bahwa kerusakan-kerusakan di Jawa Barat cukup besar dikarenakan kelalaian manusia, selain itu karena lemahnya pengamanan dan pengawasan hutan oleh aparat kehutanan (personil tidak sebanding dengan luas hutan yang harus dikelolanya), dan kurangnya sarana prasarana pendukung operasional sehingga membuka peluang bagi para perambah, penjarah dan penebangan liar.

Peranan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat dalam Pengelolaan Hutan di Jawa Barat sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 44 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas unit Dinas Kehutanan, Regulator. Adapun untuk masalah teknis terhadap Pelayanan dan Pengolahan Hasil Hutan terdapat di UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan (UPTD P2HH) adalah unsur pelaksana teknis Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dari Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat di bidang pelayanan pengolahan hasil hutan. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah harus ditunjang oleh beberapa sumber daya diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam hal ini adalah aparatur pemerintahan, yang merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan pembangunan dimana keberhasilan itu dapat

terwujud apabila aparatur pemerintah memiliki kemampuan yang handal dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan serta dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”

Dalam hal ini kedudukan Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari bagaimana Aparatur Negara menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan.

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah:

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan,

perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Tujuan nasional tersebut dapat terealisasi melalui berbagai rangkain program-program yang terencana dan terarah secara terus menerus serta adanya keikutsertaan warga Negara dalam mewujudkan pembangunan nasional tersebut

Permasalahan kinerja tidak dapat dipecahkan secara informal. Jika masalah kinerja tidak dapat dipecahkan secara informal oleh para supervisor dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam departemen kepegawaian. Apabila hal ini terjadi maka merupakan tanggung jawab manajemen kepegawaian untuk menjamin bahwa sebab-sebab lain munculnya masalah kinerja telah dipertimbangkan.

Perlu memperhatikan para pegawai yang tidak produktif dengan memiliki kinerja kerja yang rendah, dan menanyakan mereka dan atau saling mengoreksi secara terbuka, mengenai mengapa mereka memiliki produktivitas yang rendah. Dalam hal ini pemecahan masalah kinerja Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat menerapkan sistem yang diharapkan menjadi pemicu untuk ASN dalam berkinerja lebih baik dan juga ASN akan lebih bisa dihargai dalam setiap karya dan kinerja yang dihasilkannya.

Pertanggal 21 Januari 2019 Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat melalui Surat Edaran Nomor : 060/03/BKD tentang Aplikasi Kinerja Mobil.

Aplikasi K-MOB dilegalisasi, itu artinya seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah harus melakukan penyesuaian dengan Aplikasi K-MOB.

K-MOB merupakan hasil penyempurnaan dari sistem SKP Online yang sebelumnya dikembangkan. Penyempurnaan ini akan terus berlanjut mengikuti arah perkembangan zaman, dan saat ini K-MOB masih dalam tahap pembiasaan belum efektif diterapkan di Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Penyempurnaan ini dilakukan dengan tujuan agar para ASN bekerja lebih efektif serta penilaian kinerja akan didapat berdasarkan data yang lebih valid.

Landasan hukum pemakaian K-Mob pun mengalami perubahan, dari yang tadinya bersandar pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 berpindah pada PP Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam K-MOB ini para ASN akan mengisi rincian Tupoksi didalam smarhpone masing-masing sesuai dengan jabatan masing-masing ASN yang sudah disesuaikan dengan Peraturan Gubernur Nomor 24 tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Daftar Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil Pada Perangkat Daerah Provinsi Jawa.

Dengan K-MOB karir ASN bisa mengalami akselerasi, hal tersebut sesuai dengan penekanan Gubernur Jawa Barat dalam menilai pencapaian karir ASN. Dalam penekanannya ada tiga aspek yang menjadi penilaian

karir ASN, aspek pertama adalah sasaran kinerja, yang kedua perilaku kinerja, dan yang ketiga adalah inovasi. Dengan inovasi itu lah yang bisa menjadikan ASN mendapat kenaikan pangkat luar biasa. Dalam K-MOB para ASN diharuskan melaporkan capaian kinerja sesuai dengan rincian Tupoksi setiap harinya, kemudian capaian Kinerja tersebut akan dikonversikan kedalam nilai rupiah.

Dengan seperti itu *take home pay* setiap ASN sesuai dengan capaian kinerja ASN itu sendiri, bisa kita simpulkan bahwa tidak akan ada potongan tunjangan bagi ASN. Jadi jika dalam hari tertentu salah satu ASN tidak dapat bekerja maka tidak akan ada nilai rupiah yang di dapat ASN itu sendiri, sebaliknya semakin banyak ASN itu berkarya dan berinovasi maka akan lebih besar nilai rupiah yang akan di dapat untuk ASN itu sendiri.

Penggunaan Aplikasi K-MOB juga dapat meningkatkan efesiensi anggaran karena dengan aplikasi K-MOB, kini tidak usah lagi menggunakan mesin finger print yang harganya jutaan rupiah. Sedangkan jumlah mesin finger print yang dibutuhkan cukup banyak dan mungkin mencapai nilai rupiah yang fantastis. Demikian pula di UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat yang telah menerapkannya, karena Pegawai UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat terdapat sejumlah pegawai yang berusia lanjut, sehingga belum memahami sistemnya yang merupakan berbasis digital yang diprogram melalui sistem dengan menggunakan internet dan lingkungan kantor UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan

Dinas Kehutanan sumber daya untuk mencapai keberhasilan sistem Aplikasi K-MOB belum memadai. Maka para pegawai mengeluh dikarenakan server yang masih terkadang tidak stabil, dan para pegawai yang usia lanjut kurang memahami dari cara penggunaannya, sehingga para pegawai diberatkan dan dirugikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian proposal dengan judul **“Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah berupa pernyataan masalah sebagai berikut: **“Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat”, belum optimal.**

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan untuk mempermudah dalam pembahasan yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana Kinerja Pegawai dengan menggunakan Aplikasi K-MOB ?
- 3) Hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai?
- 4) Upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai dengan menggunakan Aplikasi K-MOB

- 3) Untuk mengetahui Hambatan-hambatan yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.
- 4) Untuk mengetahui Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Aplikasi K-MOB dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

- 1) Penulisan proposal penelitian ini berguna untuk pengembangan kepentingan
- 2) Berguna untuk menambah khasanah literature dan bagi pengembang ilmu yang ditekuni peneliti, khususnya dalam bidang kajian (focus) yang diteliti

1.5.2. Kegunaan Praktis

- 1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan Aparatur Sipil Negara lebih meningkatkan kedisiplinan baik dalam meningkatkan kinerja kerja atau dalam mentaati setiap peraturan yang berlaku.
- 2) Dapat dijadikan bahan kajian sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam.

1.6. Kerangka Pemikiran

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan public. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai actor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program.

Kajian klasik Mazmanian & Sabatier (1983: 61) dalam (Leo Agustino, 2016: 128) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai :

“Pelaksanaan keputusan biasanya dalam bentuk undang-undang, tapi dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau pun keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk mengatur proses implementasinya”.

Grindle dalam Winarno (2011: 149), memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan secara umum:

“Tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Tugas implementasi mencakup terbentuknya “*a policy delivery system*”, dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan”.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Leo Agustio, 2016: 143-146) dipengaruhi oleh dua variable besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel tersebut mencakup:

1. *Content of Policy* menurut Grindle adalah:

- a. *Interest Affected* (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi)
Interest Affected berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauhmana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.
- b. *Type of Benefits* (tipe manfaat)
 Pada poin ini *content of policy* berupaya untuk menunjukan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.
- c. *Extent of Change Envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai)
 Setiap kebijakan mempunyai target yang hendak dan ingin dicapai. *Content of policy* yang ingin dijelaskan pada poin ini adalah bahwa seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan harus mempunyai skala yang jelas.
- d. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan)
 Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan di mana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.
- e. *Program Implementor* (pelaksana program)
 Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Dan ini harus sudah terdata atau terpapar dengan baik pada bagian ini.
- f. *Resources Committed* (sumber-sumber daya yang digunakan)
 Pelaksana suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber-sumber daya yang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik.

2. *Context of Implementation* menurut Grindle adalah:

1. *Power, Interest, and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan. Kepentingan-kepentingan, dan strategi dari actor yang terlibat)
 Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh arang dari api.

2. *Institution and Regime Characteristic* (karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa)
Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.
3. *Compliance and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana)

Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya aparatur negeri sipil sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan keteatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk membina pegawai negeri sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Hal ini telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Berkaitan dengan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang bersumber dari dalam diri anggota maupun yang bersumber dari lingkungan instansi pemerintah. Faktor dari anggota yaitu kemampuan atau kompetensinya, sementara itu dari instansi pemerintah yaitu sifat pemimpin dalam mengarahkan, memberdayakan, memberikan *reward*, dan membantu meningkatkan kinerja anggotanya dengan cara melatih, mengajarkan, dan memberikan konsultasi.

Menurut pendapat Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014: 86-88) terdapat tujuh indicator kinerja yang mempengaruhi dan mempunyai peran penting. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan kerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indicator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indicator tersebut adalah seperti berikut:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan Balik
Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau Sarana
Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

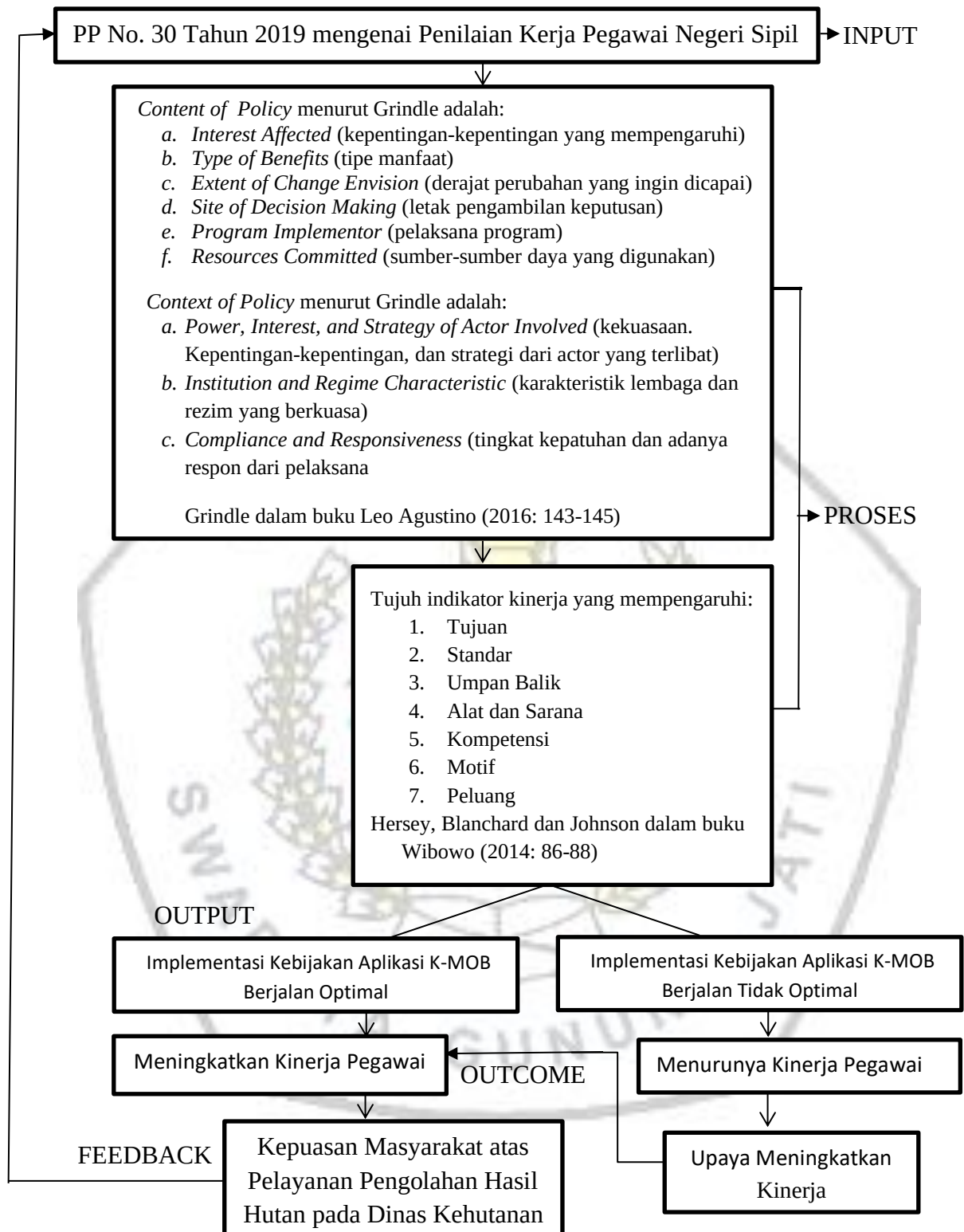
7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dalam hal ini, pencapaian tujuan sangat ditunjang dari aparatur sipil

Negara yang disiplin dalam menjalankan kewajibannya serta mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan, sehingga aparatur sipil Negara mampu meningkatkan kinerjanya dengan sangat baik.





Gambar 1.1
Pola Kerangka Pemikiran

1.7. Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1. Definisi Konsep Penelitian

1. Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*), (Ripley dan Franklin, dalam Winarno (2011: 148).
2. Kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai tujuan yang diambil oleh seorang actor atau sejumlah actor dalam mengatasi suatu masalah atau persoalan (Winarno, 2014: 39).
3. Aplikasi K-Mob merupakan sebuah aplikasi absensi pegawai yang dipakai Pemprov Jabar untuk registrasi absen tenaga kerja PNS di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Armstrong dan Baron, 1998: 15)
5. Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.7.2. Operasional Konsep Penelitian

Tabel 1.1
Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Implementasi Kebijakan (Merilee S. Grindle dalam Leo Agustino, 2016: 142-145)	<i>Content of Policy</i> (isi kebijakan)	- <i>Interest Affected</i> (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi) - <i>Type of Benefits</i> (tipe manfaat) - <i>Extent of Change Envision</i> (derajat perubahan yang ingin dicapai) - <i>Site of Decision Making</i> (letak pengambilan keputusan) - <i>Program Implementor</i> (pelaksana program) - <i>Resources Committed</i> (sumber-sumber daya yang digunakan)
	<i>Context of Implementation</i>	- <i>Power, Interest, and Strategy of Actor Involved</i> (kekuasaan.

	(lingkungan implementasi)	Kepentingan-kepentingan, dan strategi dari actor yang terlibat) - <i>Institution and Regime Characteristic</i> (karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa) - <i>Compliance and Responsiveness</i> (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana)
Kinerja Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2014: 86-88)	Tujuan	- Sasaran (fokus yang ingin dicapai) - Untuk meningkatkan kualitas SDM
	Standar	- Pedoman untuk melakukan pekerjaan (SOP) - Adanya Program Kerja
	Umpan Balik	- Kritik dan Saran - Peningkatkan Hasil Kerja
	Alat atau Sarana	- Tersedianya sarana dan prasarana (fasilitas fisik)

		- Tersedianya Kualitas dan Kuantitas SDM
	Kompetensi	- Latar Belakang Pendidikan - Keahlian (skill) - Usia
	Motif	- Memberi Reward - Adanya Motivasi Kinerja terhadap pegawai
	Peluang	- Tersedianya Pelatihan - Syarat untuk Berprestasi

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

Metode penelitian kualitatif menurut *David Williams* (Moleong, 2016 : 5) bahwa :

“penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah”

Menurut Denzin dan Lincoln (Moleong, 2016 : 5) menyatakan bahwa:

“penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada”.

1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Dalam penelitian kualitatif penulis menetapkan informan. Informan yaitu orang-orang yang memberikan informasi, keterangan atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Informan inilah yang menjadi sumber data utama dalam penelitian kualitatif.

Penulis menggunakan teknik *purposif sampling*, dalam teknik ini peneliti memilih dan menetapkan secara sengaja beberapa informan yang dinilai berkompeten yaitu yang benar-benar memahami masalah yang diteliti. Maka peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan :

1. Informan kunci (*key informan*) adalah :

1) Kepala UPTD P2HH DISHUT Provinsi Jawa Barat

2. Informan Pendukung (*supported informan*) adalah :

1) Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD P2HH DISHUT
Provinsi Jawa Barat

2) Pegawai UPTD P2HH DISHUT Provinsi Jawa Barat :

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari :

1. Studi kepustakaan/literatur, yaitu teknik pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis yaitu dari buku-buku, monografi, surat kabar, internet, dan sumber-sumber tertulis lain.
2. Studi lapangan, terdiri dari :
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan pengamatan secara mendalam.
 - b. Wawancara/*Interview*, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan para informan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara terpimpin/terstruktur yang dilakukan secara mendalam (*depth interview*). Kedalaman wawancara ini sangat penting dalam penelitian kualitatif karena akan diperoleh data atau informasi yang benar-benar lengkap, sehingga peneliti dapat melakukan analisis dengan tajam dan mendalam.
 - c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data berupa foto, film, dan rekaman.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, bukan sedikit-banyaknya *informan* yang menentukan validasi data yang terkumpul, melainkan salah satunya adalah

ketepatan atau kesesuaian sumber data dengan data yang diperlukan. Banyak hal mempengaruhi perolehan data yang valid seperti ketepatan teknik pengumpulan data, kesesuaian informan, cara melakukan wawancara dan observasi dan cara membuat catatan lapangan.

Salah satu teknik untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian kualitatif adalah menggunakan teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan 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.

1.8.5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (Afrizal, 2014 : 178) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakuakn secara siklus, dimulai dari tahap satu sampai tiga, kemudian kembali lagi ke tahap satu. Secara garis besar, Miles

dan Huberman membagi analisis data dalam penelitian kualitatif ke dalam tiga tahap yaitu, kodifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Kodifikasi data.

Kodifikasi data merupakan tahap pengkodean terhadap data. Hal yang dimaksud dengan pengkodean data adalah peneliti memberikan nama atau penamaan terhadap hasil penelitian. Hasil penelitian tahap pertama adalah diperolehnya tema-tema atau klasifikasi dari hasil penelitian.

2. Penyajian data.

Penyajian data adalah sebuah tahap lanjutan analisis dimana peneliti menyajikan temuan penelitian berupa kategori atau pengelompokan. Data ini dapat disajikan dalam bentuk uraian, gambar, tabel, dan sebagainya

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Ini adalah interpretasi peneliti atas temuan dari suatu wawancara atau sebuah dokumen. Setelah kesimpulan diambil, peneliti kemudian mengecek lagi kesahihan interpretasi dengan cara mengecek ulang proses coding dan penyajian data untuk memastikan tidak ada kesalahan yang telah dilakukan.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang penulis lakukan penelitian adalah Kantor UPTD Pelayanan Pengolahan Hasil Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, yang berada di Jl. Raya Kanci Km. 10 Desa Kanci, Kec.Astanajapura Kabupaten Cirebon 45181

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

- a. Adanya masalah implementasi kebijakan aplikasi K-MOB dengan kinerja pegawai yang harus dipecahkan atau dicari solusinya.
- b. Data yang dibutuhkan dalam penelitian mudah diperoleh.
- c. Lokasi penelitian terjangkau.

1.9.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian akan di laksanakan lima bulan dimulai pada bulan Maret hingga bulan Oktober 2020, dari proses pengajuan judul proposal sampai dengan disetujui untuk sidang Skripsi. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut

