

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 aparatur negara yang berkualitas.

Adapun yang dimaksud dengan Pegawai Negeri sebagaimana tertuang dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian, dimana dalam peraturan tentang Pegawai Negeri telah digantikan dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang :

“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 Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai 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 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 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.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi

organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh - sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon tersebut dikarenakan belum optimalnya kepemimpinan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

Menurut Gibson et. al.(1996) (dalam Syamsir Torang, 2016: 62) berpendapat bahwa peran kepemimpinan signifikan berpengaruh memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan pengamatan penulis maka telah ditemukan masalah kurangnya motivasi, diantaranya ialah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesejahteraan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan.
2. Peran kepemimpinan dari Kepala Dinas Ketahanan Pangan belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka penulis mengambil judul penelitan : **“Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Kurangnya Motivasi kerja pegawai dikarenakan belum optimalnya Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon?
3. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon ?
4. Bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang di hadapi oleh Kepala Dinas dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon
4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam mengatasi hambatan – hambatan pada peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penulis secara pribadi penelitian yang dilakukan dapat memperkaya literatur dan dapat mengembangkan ilmu yang ditekuni selama pembelajaran sehingga bisa bermanfaat.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian yang dilakukan disuatu institusi / lembaga khususnya di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon bisa menjadi

masukannya bagi Kepala Dinas untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk menggerakkan dan mengarahkan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi dapat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Pemimpin menurut Kamus Besar Indonesia (2007 : 874) diartikan sebagai orang yang melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu. Menurut Kartini Kartono (2010 : 6) :

”Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin (ada *relasi interpersonal*). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang – orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan teori – teori di atas faktor kepemimpinan merupakan kunci dari utama keberhasilan dari organisasi pemerintahan. Tipe kepemimpinan yang baik dan ideal adalah pemimpin yang demokratis. Dalam hal umum diakui bahwa pemimpin yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif, ada kalanya dalam hal bertindak dan mengambil

keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keikutsertaan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Maka dengan hal ini pun harus adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dengan anggota – anggotanya, tetapi hal ini juga tidak harus diwarnai oleh dominasi, penguasaan dan penekanan oleh pihak pemimpin. Pada umumnya definisi – definisi diatas hanya menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah melaksanakan suatu pengaruh yang menentukan terhadap perilaku anggota – anggota kelompok dan kegiatan – kegiatan kelompok.

Sri Wiludjeng SP (2007:145), menyimpulkan bahwa para manajer dapat dibedakan berdasarkan dua dimensi perilaku pemimpin, yaitu :

1. ***Relationship Oriented (Berorientasi pada Hubungan)***, diartikan sebagai perilaku yang bersikap bersahabat pada bawahan, mengakui prestasi bawahan, dan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.
2. ***Task Oriented (Berorientasi pada Tugas)***, diartikan sebagai perilaku manajer yang menetapkan standar kerja yang tinggi, menentukan metode kerja yang harus dilakukan, dan mengawasi karyawan dengan ketat.

1.6.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi

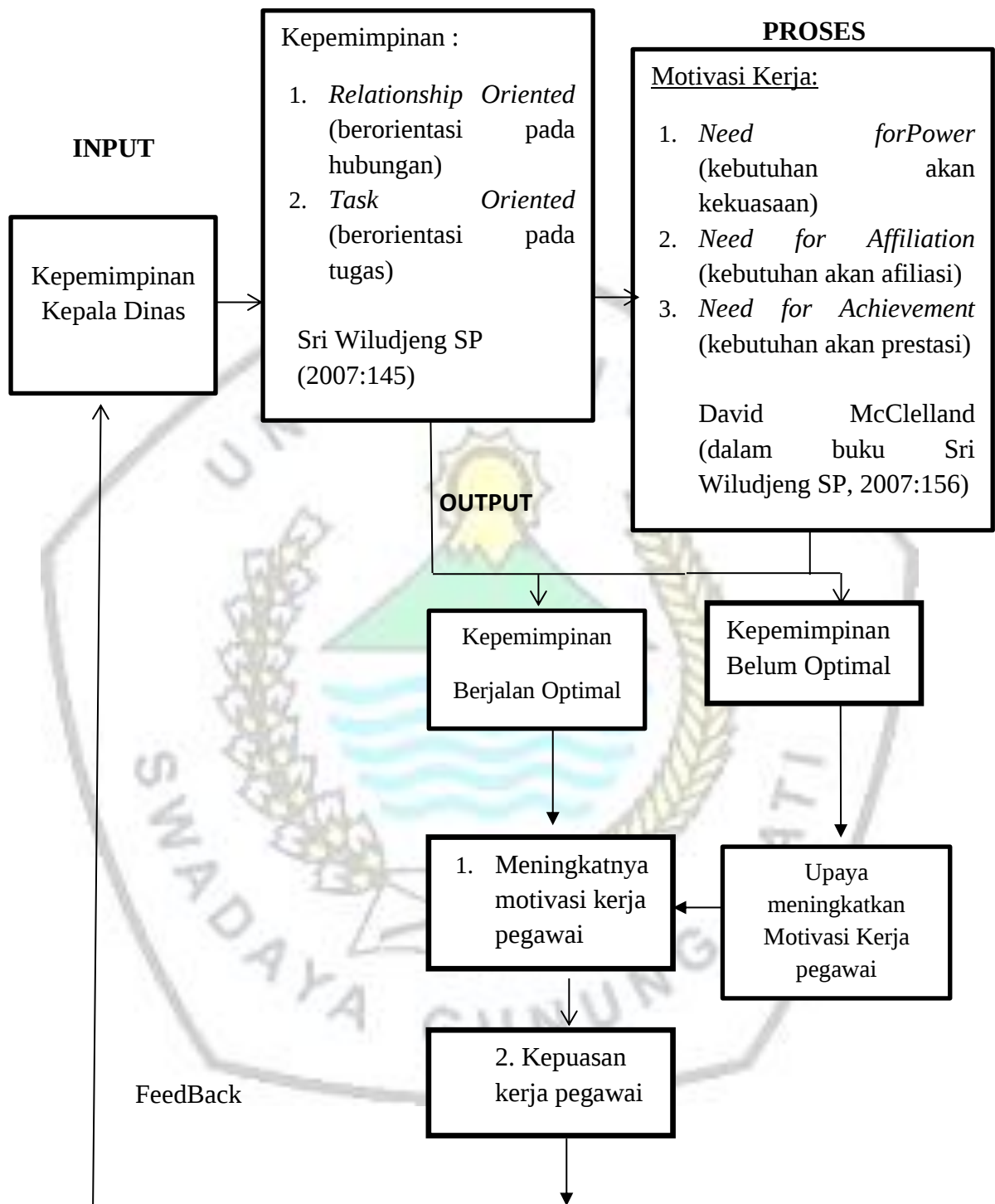
mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu S.P Hasibuan 2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan teori –teori diatas dapat dirumuskan, bahwa motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Menurut David McClelland ada 3 (tiga) jenis kebutuhan :

1. *Need for Power*(kebutuhan akan kekuasaan),yaitu kebutuhan untuk mengendalikan orang lain dan mempengaruhi perilaku orang lain.
2. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi/bersahabat),yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi),yaitu kebutuhan untuk melakukan suatu tugas atau masalah dengan lebih baik dan lebih efisien.



Gambar 1.1

Pola Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Definisi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini meliputi beberapa definisi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya berdasarkan pendapat ahli atau suatu yang telah menjadi kebenaran umum, pengertian istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin menurut Kamus Besar Indonesia (2007 : 874) di artikan sebagai orang yang melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu.
2. Menurut Kartini Kartono (2010 : 6) : Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin (ada *relasi interpersonal*). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang – orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapai suatu tujuan tertentu.
3. Menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu S.P Hasibuan 2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Tabel 1.1
Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Sri Wiludjeng SP (2007:145)	1. <i>Relationship Oriented</i> (Berorientasi pada Hubungan)	1. Bersahabat dengan bawahan 2. Mengakui prestasi bawahan. 3. Memperhatikan Kebutuhan 4. Kesejahteraan pegawai
	2. <i>Task Oriented</i> (Berorientasi pada Tugas)	1. Standar kerja yang tinggi 2. Menentukan metode yang harus dikerjakan 3. Mengawasi dengan ketat
Motivasi David Mc.Clelland (dalam buku Sri Wiludjeng SP, 2007:156)	1. <i>Need for Power</i> (kebutuhan akan kekuasaan)	1. Memiliki kedudukan yang terbaik 2. Mengerahkan demi mencapai kekuasaan
	2. <i>Need for Affiliation</i> (kebutuhan akan afiliasi)	1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
	3. <i>Need for Achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	1. Mengembangkan kreatifitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode penelitian yang di gunakan

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:1) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Adapun metode penulis yang gunakan ialah dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun alasan penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif ialah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan menggunakan sample. Sample dalam penelitian kualitatif didasarkan pada jumlah informan kunci dan informan pendukung.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Narasumber atau informan merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi dan sumber data dalam suatu penelitian. Sebagai internal sampling, informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lain. Informan yang dilibatkan merupakan orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Teknik pemilihan informan dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah untuk menentukan sample dengan perbandingan tertentu sesuai dengan kebutuhan.

Adapun rincian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Informan kunci yaitu informan yang memahami masalah kepemimpinan di dapat langsung dari narasumber atau objek yang diteliti dalam hal ini adalah
 1. Kepala Dinas di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.
- b. Informan pendukung yaitu informan yang mengetahui tetapi tingkat pemahamannya tidak seperti informan kunci antara lain sebagai berikut:
 1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling menentukan dalam memperoleh data saat dilakukannya sebuah penelitian.

Sugiyono (2017:225) 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 (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi”.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan pendapat (Sugiyono 2017:226-240):

1. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur, buku – buku, dokumen – dokumen, dan sumber –sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang peneliti teliti yang diperlukan penelitian sebagai bahan referensi dan acuan penelitian.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data, fakta dan informasi penulis menggunakan:

a. Observasi

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian. Pengumpulan data tersebut, mengenai gejala –gejala yang ada di lapangan yang terkait dengan peran kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

b. Wawancara

Wawancara, adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan informan kunci dan informan pendukung. Pengumpulan data tersebut, yakni mengumpulkan informasi – informasi dan keterangan – keterangan tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengambil dokumen dalam bentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan, kebijakan dan dokumen dalam bentuk gambar atau foto yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering adanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya. Terjadi pada objek penelitian. Dalam hal ini reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2017:267).

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: uji credibility (*validitas internal*), transferability (*validitas eksternal*), dependability (*reability*) dan confirmability (*objektifitas*). (Sugiyono 2017:270)

Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut :

1. Uji Credibility (*validitas internal*)

Uji credibility data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan :

a. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan nara sumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi di sembunyikan lagi. Bila telah terbentuk *rapport*, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari. Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, difokuskan pada pengujian terhadap data yang diperoleh, apakah data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar, berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

b. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian

juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati. Dengan melakukan hal ini, dapat meningkatkan kredibilitas data.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

d. Analisis kasus negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian sehingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya. Hal ini sangat tergantung seberapa besar kasus negatif yang muncul.

e. Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan

oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara sehingga data yang didapat menjadi kredibel atau lebih dapat dipercaya. Jadi dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan rekaman wawancara dan foto-foto hasil observasi sebagai bahan referensi.

f. Mengadakan *member check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel / dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus mengubah temuannya dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Pelaksanaan *member check* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan, atau kesimpulan. Setelah data disepakati bersama, maka para pemberi data diminta untuk mendatangani, supaya lebih otentik. Selain itu juga sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan *member check*.

2. Transferability (*validitas eksternal*)

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian yang telah didapat, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian yang telah didapat sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya hasil penelitian diaplikasikan ditempat lain.

3. Dependability (*reability*)

Dalam penelitian kuantitatif, dependability disebut reabilitas. Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Sanafiah Faisal menyatakan jika peneliti mempunyai dan tak dapat menunjukkan “jejak aktivitas lapangan”, maka dependabilitas penelitiannya patut diragukan.

4. Confirmability (*objektifitas*)

Pengujian confirmability dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektifitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian

kualitatif, uji confirmability mirip dengan uji dependability, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan.

Peneliti melakukan keabsahan data dengan melakukan teknik trigulasi. Wiersma (dalam Sugiyono, 2017:273), menyatakan :

“Triangulation is qualitative cross- validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures”.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber – sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

Alasan penulis melakukan teknik triangulasi adalah dengan teknik ini dapat menghilangkan perbedaan –perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu study sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

Adapun cara yang digunakan dalam triangulasi ini adalah sebagai berikut:

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

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

1.8.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema. Analisis data yang dapat dilakukan dalam penelitian adalah teknik analisis data secara deskriptif kualitatif dengan cara menganalisis secara mendalam berbagai data yang diperoleh.

Milles and Hiberman dalam Sugiyono (2012:246) mengungkapkan bahwa dalam mengelola data kualitatif dilakukan melalui tahap reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Analisis data dilakukan dengan tahap – tahap sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan data yang telah diperoleh dikumpulkan kemudian dirinci secara sistematis dan memilih hal – hal yang pokok – pokok yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga di harapkan memberikan deskripsi dan analisis yang lebih tajam.

b. Display Data

Setelah dilakukan reduksi data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Yaitu penyajian data dalam bentuk tabel, dan uraian penjelasan yang bersifat deskriptif.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir pengolahan data adalah penarikan kesimpulan. Setelah semua data tersaji permasalahan yang menjadi objek penelitian dapat dipahami kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini.

1.9 Lokasi dan Jadwal penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jl. Sunan Drajat No. 18, Sumber, Kecamatan Sumber, Cirebon, Jawa Barat 45611 Telp (0231)321050 Kabupaten Cirebon. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya masalah yang perlu di pecahkan.
2. Adanya data yang mendukung dalam penelitian.
3. Lokasi penelitian yang terjangkau.

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penelitian di Dinas Ketahanan Pangan dilaksanakan pada selama lima bulan mulai dari Maret 2020 sampai Agustus 2020. Dan dapat dilihat pada jadwal penelitian sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

No	Tahun	2020																							
	Bulan	Maret		April				Mei				Juni				Juli				Agustus					
	Minggu	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
I	TAHAP PERSIAPAN																								
	1. Pengamatan																								
	2. Penyusunan dan Bimbingan Skripsi																								
	3. Seminar Proposal																								
II	TAHAP PELAKSANAAN																								
	1. Penelitian																								
	2. Wawancara																								
	3. Penyusunan dan Bimbingan Draft Skripsi																								
III	TAHAP AKHIR																								
	1. Seminar Draft Skripsi																								
	2. Sidang Skripsi																								