

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejarah perekonomian mencatat desentralisasi telah muncul ke permukaan sebagai paradigma baru dalam kebijakan dan administrasi pembangunan sejak dasawarsa 1970-an. Tumbuhnya perhatian terhadap desentralisasi tidak hanya dikaitkan dengan gagalnya perencanaan terpusat dan populernya strategi pertumbuhan dengan pemerataan, tetapi juga adanya kesadaran bahwa pembangunan adalah suatu proses yang kompleks dan penuh ketidakpastian yang tidak dapat dikendalikan dan direncanakan dari pusat. Karena itu dengan penuh keyakinan para pelopor desentralisasi mengajukan sederet panjang alasan dan argumen tentang pentingnya desentralisasi dalam perencanaan dan administrasi di Negara dunia ketiga.<sup>1</sup>

Indonesia adalah salah satu Negara yang menerapkan sistem desentralisasi dalam sistem pemerintahannya. Dalam menerapkan sistem pemerintahan desentralisasi ini tentu saja Pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang jelas untuk merencanakan masa depan yang baik bagi Negeranya. Tujuan utama dari kebijakan desentralisasi tahun 1999 itu adalah membebaskan pemerintah pusat dari beban yang tidak perlu dalam menangani urusan domestik, sehingga berkesempatan untuk mempelajari, memahami, merespon berbagai kecenderungan global dan mengambil manfaatnya. Pada saat yang sama, Pemerintah pusat diharapkan lebih mampu berkonsentrasi pada perumusan kebijakan makro nasional yang bersifat strategi. Dengan desentralisasi kewenangan pemerintah pusat ke daerah, maka daerah

---

<sup>1</sup>Mudrajad kuncoro, *Otonomi dan Pembangunan Daerah (reformasi, perencanaan, Strategi, dan Peluang)*, erlangga, Jakarta, 2004, hlm. 3

akan mengalami proses pemberdayaan yang signifikan. Kemampuan prakarsa dan kreativitas mereka akan terpacu, sehingga kapabilitas dalam mengatasi berbagai masalah domestik akan semakin kuat. Desentralisasi merupakan simbol “trust” dari pemerintah pusat kepada sistem yang sentralistik, mereka tidak bisa berbuat banyak dalam mengatasi berbagai masalah. Dalam sistem otonomi mereka di tantang untuk secara kreatif menemukan solusi atas berbagai masalah yang dihadapi.<sup>2</sup>

Salah satu kewenangan yang dilimpahkan oleh pusat kepada daerah (Dekonsentrasi) adalah kewenangan di bidang pertanian. Besarnya kewenangan dalam pelaksana kebijakan daerah memberikan dampak positif dan negatif terhadap pengembangan pertanian. Pembangunan pertanian yang dianggap oleh sebagian birokrasi dan legislator lokal sebagai bidang *cost-center* yang membutuhkan investasi besar namun returnnya cukul lama. Hal ini yang menyebabkan mengapa isu pembangunan pertanian kurang menarik perhatian bagi sebagian besar pembuat kebijakan daerah. Di sektor pertanian, Indonesia berhasil mencapai swasembada beras pada tahun 1984 dan produksi komoditas seperti kelapa sawit, karet, kopi meningkat dengan pesat.<sup>3</sup>

Di era otonomi saat ini, daerah dituntut harus mandiri dalam memanfaatkan potensi daerah, untuk itu sektor pertanian dapat memberikan kontribusi yang sangat bermakna terhadap kemampuan daerah dalam memperbesar kemampuan pembiayaan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kabupaten Barito Utara adalah salah satu daerah yang perekonomian masyarakatnya masih tergantung kepada hasil pertanian. Hal ini dilihat dari Pendapatan Domestik Regional Bruto, yang

---

<sup>2</sup>Syamsuddin Harris, *Desentralisasi dan Otonomi Daerah (desentralisasi, demokratisasi dan akuntabilitas pemerintahan daerah)*, LIPI Press, Jakarta, 2005, hlm. 8-9

<sup>3</sup>Tahlim Sudaryanto., DKK, *Industrialisasi, rekayasa sosial dan peranan pemerintah dalam pembangunan pertanian*, Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian, Jakarta, 1997, Hlm. 1

memperlihatkan sektor pertanian masih berada pada posisi teratas. Pendapatan Domestik Regional Bruto dapat diartikan sebagai keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan oleh kegiatan-kegiatan ekonomi selama kurun waktu tertentu di suatu wilayah domestik tanpa mempertimbangkan kepemilikan faktor produksi. PDRB bisa juga disebut sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah dan kurun waktu tertentu.<sup>4</sup>

Tabel 1.1 Peranan sektor ekonomi Dalam PDRB ADHB di Kabupaten Barito Utara Tahun 2009-2013 (persen)

Sektor	2009	2010	2011	2012	2013
1. Pertanian	27,56	25,84	24,62	23,32	22,13
2. Pertambangan & Penggalan	19,82	21,78	23,03	23,16	23,57
3. Industri Pengolahan	5,23	5,01	4,73	4,67	4,60
4. Listrik, gas, dan air bersih	0,67	0,66	0,68	0,69	0,70
5. Bangunan	7,15	6,97	7,24	7,48	7,41
6. Perdagangan, hotel, & Restoran	16,45	16,41	16,49	16,88	17,41
7. Pengangkutan dan Komunikasi	8,83	8,58	8,43	8,35	8,35
8. Keu, persewaan & jasa perusahaan	3,80	4,15	4,08	4,35	4,49
9. Jasa-jasa	10,49	10,60	10,65	11,08	11,34
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Utara

Potensi Daerah Kabupaten Barito Utara sampai tahun 2012 masih tetap bertumpu pada sektor pertanian dan sektor pertambangan & penggalan. Hal ini

<sup>4</sup>Badan Pusat Statistik, Pendapatan Domestik Regional Bruto Kabupaten Barito Utara 2009-2013, Diakses dari <https://barutkab.bps.go.id/index.php/publikasi/24>, Tanggal 28 September 2016, Pukul 19:30 WIB

ditunjukkan dengan andil peranan sektor pertanian yang paling dominan dalam pembentukan struktur perekonomian Kabupaten Barito Utara yakni sebesar 23,32 persen terhadap PDRB, meskipun dominan tetapi andil sektor pertanian terhadap PDRB memiliki tren yang cenderung menurun. Berbeda dengan sektor pertanian, sektor pertambangan dan penggalan justru memiliki tren yang cenderung naik dari tahun ke tahun. Tahun 2013 struktur perekonomian Kabupaten Barito Utara mengalami pergeseran yang cukup berarti. Selama lebih dari satu dekade perekonomian di Kabupaten Barito Utara bertumpu pada sektor pertanian. Pada Tahun 2013 struktur perekonomian di Kabupaten Barito Utara didominasi oleh sektor pertambangan & penggalan. Hal ini ditunjukkan dengan peranan sektor pertambangan dan penggalan yang paling dominan dalam pembentukan struktur perekonomian Tahun 2013 di Kabupaten Barito Utara yakni sebesar 23,58 persen terhadap PDRB disusul peranan sektor pertanian sebesar 22,13 persen terhadap PDRB.

Dilihat dari hasil ini pemerintah daerah harus aktif dalam mengembangkan sektor pertanian di kabupaten barito utara, terutama meningkatkan produksi tanaman pangan pada tahun-tahun berikutnya di kabupaten Barito Utara. Pada dasarnya proses pembangunan pertanian tidak hanya ditunjukkan untuk menghasilkan produk semata, akan tetapi bersamaan kegiatan pertanian adalah dalam rangka menciptakan lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan, sekaligus dalam upaya pengentasan kemiskinan masyarakat di pedesaan. Mengingat bahwa komoditi padi memegang peranan yang sangat strategis sebagai sumber bahan pangan pokok masyarakat indonesia pada umumnya, maka arah utama kebijakan pembangunan pertanian adalah meraih swasembada beras secara berkelanjutan. Namun demikian persoalan pokok adalah masih rendahnya produksi padi yang

dicapai karena rendahnya produktivitas yaitu rata-rata 25,52 ku/ha atau lebih rendah dari produktivitas padi tingkat provinsi Kalimantan Tengah yaitu 30,01 ha/ku.<sup>5</sup> Oleh sebab itu untuk mencapai hasil yang optimal, peningkatan produksi dan produktivitas tanaman pangan seperti padi, jagung, dan kedelai harus segera diwujudkan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana atau prasarana pertanian, mengoptimalkan lahan potensial dan pemberdayaan masyarakat tani.

Kabupaten Barito Utara yang juga mendukung program dari provinsi yaitu “kalteng Besuh”, cetak sawah, intensifikasi, ekstensifikasi, pengembangan komoditi unggulan bawang merah, dan cabai. Namun dilihat dari RPJMD Kabupaten Barito Utara tahun 2013-2018 dan data dari situs Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Utara Distribusi Sektor Pertanian pada PDRB yang justru semakin menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun berikutnya harus ada peningkatan yang dilakukan oleh pemerintah. Berikut presentase distribusi sektor pertanian pada PDRB Kabupaten Barito Utara Tahun 2007-2013

Tabel 1.2 Presentase distribusi sektor pertanian pada PDRB kabupaten Barito Utara tahun 2007-2013

Tahun	Presentse
2007	29,4 %
2008	29,09 %
2009	27,56 %
2010	25,84 %
2011	24,62 %
2012	23,32 %
2013	22,13 %

<sup>5</sup>Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, *RPJMD Kabupaten Barito Utara 2013-2018*, <http://bappedabarut.com/2015/01/dokumen-rpjmd-kabupaten-barito-utara-tahun-2013-2018/>, Diakses 29 september 2016, Pukul 21:00 WIB.

## Sumber BPS Kabupaten Barito Utara

Dari data diatas terlihat bahwa pada tahun 2007-2013 terjadi peningkatan produksi pada sektor padi. Dimana menurut data yang diperoleh dari situs Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Utara peranan sektor pertanian yang paling dominan dalam pembentukan struktur perekonomian mengalami penurunan dalam distribusinya di kabupaten barito utara pada tahun 2013.<sup>6</sup> maka akan menjadi menarik apabila meneliti tahun-tahun berikutnya setelah terjadi penurunan pada tahun 2013. Strategi dari Pemerintah daerah Kabupaten Barito Utara untuk dapat meningkatkan produksi tanaman pangan untuk tahun berikutnya menjadikan menarik pada penelitian ini. Kinerja yang akan di teliti adalah kinerja pemerintah dalam tahun 2015. Dimana pemerintah kabupaten juga mendukung program provinsi yang menginginkan ketahanan pangan di daerah-daerah. Pemerintah daerah Kabupaten Barito Utara juga seharusnya bisa bekerja lebih maksimal lagi untuk meningkatkan produksi sektor pertanian ini. Berdasarkan Latar belakang permasalahan diatas maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi kinerja dari pemerintah daerah Kabupaten dalam meningkatkan hasil produksi tanaman pangan di Kabupaten Barito Utara dengan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki.

## **B. Rumusan Masalah**

---

<sup>6</sup>Badan Pusat Statistik, *Pendapatan Domestik Regional Bruto Barito Utara 2009-2013*, (<https://barutkab.bps.go.id/>, diakses 29 September 2016, Pukul 20:20 WIB

1. Bagaimana Kinerja Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan dalam meningkatkan hasil produksi komoditas unggulan di Kabupaten Barito Utara Tahun 2015 ?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan dalam meningkatkan hasil produksi komoditas unggulan di Kabupaten Barito Utara Tahun 2015 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kinerja Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan dalam meningkatkan hasil produksi komoditas unggulan di Kabupaten Barito Utara Tahun 2015.
2. Untuk Mengetahui Kendala yang dihadapi oleh Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan dalam meningkatkan hasil produksi komoditas unggulan di kabupaten Barito Utara Tahun 2015.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti, Dengan penelitian ini peneliti bisa mendapatkan pengalaman dan meningkatkan skil dalam melakukan penelitian. Peneliti juga bisa belajar cara mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama belajar diperkuliahan.
2. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih konsep teoritis dan mempertajam analisis bagi masyarakat maupun kalangan intelektual dalam menyikapi peningkatan kesejahteraan masyarakat.
3. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi lembaga yang ada sebagai bahan referensi atau pedoman untuk mengatasi

permasalahan-permasalahan yang terjadi guna meningkatkan kinerja lembaga kedepannya.

## **E. Kerangka Dasar Teori**

Kerangka dasar teori yang dimaksud disini adalah teori-teori yang digunakan dalam melakukan analisa deskriptif suatu fenomena agar menjadi lebih jelas dan sistematis serta ilmiah dalam menjelaskan kejanggalan di lapangan. Teori menurut Masri Singaribun adalah serangkaian asumsi, konsep dan proporsi yang menerangkan suatu fenomena sosial, sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.<sup>7</sup> Didalam penelitian ini di gunakan beberapa teori sebagai kerangka pemikiran, yakni :

### **1. Pemerintah Daerah**

Secara Etimologi Pemerintahan Berasal dari kata “merintah” yang kemudian mendapatkan imbuhan seperti berikut :

- a. Mendapat awalan “pe” menjadi kata “pemerintah” berarti badan atau organ elit yang melakukan pekerjaan mengatur dan mengurus dalam suatu Negara.
- b. Mendapatkan akhiran “an” menjadi kata “pemerintahan” berarti perihal, cara, perbuatan, atau urusan dari badan yang berkuasa dan memiliki legitimasi.<sup>8</sup>

Didalam kata dasar “perintah” paling sedikit ada empat unsur penting yang terkandung yaitu :

---

<sup>7</sup>Masri Singaribun dan Sofyan Efendi, “*Metode Penelitian Survey*”, Jakarta: LP3ES, 1989, Hlm 37.

<sup>8</sup>Inu Kencana Syafii, *Manajemen Pemerintahan*, PT. Pertija, 1998, Hlm. 15



- a. Ada dua pihak yaitu memerintah disebut pemerintah dan pihak yang diperintah disebut rakyat.
- b. Pihak yang memerintah memiliki kewenangan dan legitimisasi untuk mengatur dan mengurus rakyat.
- c. Pihak yang diperintah memiliki keharusan untuk taat kepada pemerintah yang sah.
- d. Antara pihak yang memerintah dan pihak yang diperintah terdapat hubungan timbal balik, baik secara vertikal maupun garis lurus. Dari pengertian diatas maka dipahami pemerintah daerah adalah organ elit yang memiliki kewenangan dan legitimasi mengatur dan mengurus rakyat di daerah.<sup>9</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, Pemerintah daerah terdiri dari atas Kepala Daerah dan Perangkat Daerah.

- a. Kepala Daerah

Setiap daerah dipimpin oleh kepala daerah yang disebut kepala daerah. Kepala daerah untuk provinsi disebut gubernur, untuk kabupaten disebut bupati, dan untuk kota disebut walikota. Kepala daerah mempunyai tugas dan wewenang :

- 1) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD.
- 2) Mengajukan rancangan PERDA
- 3) Menetapkan Perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD

---

<sup>9</sup>Ibid, Hlm. 15

- 4) Menyusun dan mengajukan rancangan Perda tentang APBD.
- 5) Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah.
- 6) Mewakili daerahnya di dalam dan di luar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Melaksanakan tugas dan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Perangkat daerah

Perangkat daerah provinsi terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, dan Lembaga Teknis daerah. Perangkat Daerah Kabupaten/kota terdiri atas Sekretariat daerah, sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan.

1) Sekretaris Daerah

Sekretaris Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah. Sekretaris daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan menjadi Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah Daerah kedudukannya sebagai pembina Pegawai Negeri Sipil di daerahnya.

2) Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris DPRD, Sekretaris DPRD mempunyai tugas :

- a) Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD.
- b) Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD.
- c) Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD

d) Menyediakan dan mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

3) Dinas Daerah

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat atas usul Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Daerah langsung bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

4) Lembaga Teknis

Lembaga Teknis Daerah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik berbentuk Badan, Kantor, atau Rumah Sakit Umum dipimpin oleh Kepala Badan, Kepala Kantor, atau Kepala Rumah Sakit Umum Daerah. Kepala Badan, Kantor, atau Rumah Sakit Umum Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Secara umum Sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah dapat dipahami sebagai stakeholder yang menjalankan pemerintahan menurut asas dan peraturan yang berlaku. Pada prinsipnya pemerintah merujuk kepada legislator, administrator dan arbiter dalam birokrasi administrasi pada sistem pemerintahan yang dijalankan secara terorganisir. Selebihnya pemerintah merupakan sarana Negara dalam menentukan kebijakan.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan di daerah kewenangan pemerintah di daerah di bagi menjadi tiga yaitu eksekutif, Legislatif dan

Yudikatif. Eksekutif adalah kepala Daerah beserta dinas-dinasnya yang bertindak sebagai pelaksana kebijakan, Legislatif adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang bertugas sebagai perancang kebijakan, dan Yudikatif adalah Lembaga penegak hukum berupa pengadilan dan kejaksaan serta kepolisian sebagai penyambung tugas administrative dari pusat ke daerah. Tugas pokok pemerintahan daerah sesuai dengan telaah isi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Memelihara ketertiban dengan mencegah terjadinya perselisihan diantara masyarakat, yang artinya pemerintah menjamin bahwa adanya perubahan apapun dapat berlangsung secara damai.
- b. Menjamin diterapkannya perlakuan yang adil kepada setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka.
- c. Melakukan pekerjaan umum dan pelayanan umum dalam bidang-bidang yang tidak dikerjakan oleh lembaga non-pemerintah. atau yang akan lebih baik dikerjakan oleh pemerintah.
- d. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan umum yang diberikan sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan kepada masyarakat.
- e. Menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan sumber daya alam, lingkungan hidup dan hal-hal yang berkaitan dengan potensi daerahnya.

## 2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi adalah proses mendasarkan diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu. Oleh karena itu, harus ada pembuatan skema umum penilaian

dan seperangkat instrumen yang meliputi parameter indicator.<sup>10</sup> Dalam melakukan evaluasi terdapat 4 jenis model evaluasi, yakni :

- a. Evaluasi kecocokan (*appropriateness*), yaitu melakukan penilaian apakah kebijakan yang ditetapkan tersebut memang cocok untuk dipertahankan, atau perlu diganti dengan kebijakan yang lain, dan apakah kebijakan itu cocok untuk dilakukan oleh pemerintah daerah bukan swasta.
- b. Evaluasi efektivitas, yaitu melakukan penilaian apakah kebijakan yang dilaksanakan tersebut telah menghasilkan hasil dan dampak yang sesuai dengan tujuannya.
- c. Evaluasi efisiensi, yaitu melakukan penilaian berdasarkan tolak ukur ekonomis untuk mengetahui seberapa jauh tingkat manfaat dibandingkan dengan biaya dan sumber yang dikeluarkan. Dengan kata lain apakah input yang digunakan sebanding dengan output yang diharapkan dan apakah efisien penggunaan keuangan publik dan sumber daya dalam mencapai kebijakan.
- d. Evaluasi meta, yaitu melakukan penilaian terhadap proses evaluasi itu sendiri, apakah evaluasi yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang sudah profesional atau belum. Apakah evaluasi yang dilakukan tersebut sensitif terhadap kondisi sosial, kultural, dan lingkungan setempat. Kemudian apakah evaluasi tersebut menghasilkan laporan yang mempengaruhi pilihan-pilihan manajerial.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan otonomi daerah*, Jakarta, PT Gramedia Widiarsana, 2005, Hlm. 169

<sup>11</sup>Ibid, Hlm. 279.

kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.<sup>12</sup> Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>13</sup> Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah penilaian yang diberikan kepada setiap pegawai berdasarkan hasil kerjanya secara obyektif, hal tersebut disesuaikan dengan tujuan sebagai standard nilai.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.<sup>14</sup> Terdapat beberapa kriteria yang bisa dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, yaitu :

a. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-

---

<sup>12</sup>AAP Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama. 2005. Hlm.12

<sup>13</sup>AAP Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan*, 2000, Hlm. 67

<sup>14</sup>Agus Dwiyanto .DKK, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2012, Hlm. 45

faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai ? hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

c. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas dapat terpenuhi, isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

d. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat

dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.<sup>15</sup>

Namun pada kenyataannya bahwa birokrasi publik memiliki *Stakeholder* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan dengan yang lainnya membuat birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran dari kinerja organisasi publik bagi para *stakeholder* juga berbeda-beda. Namun ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

- a. Aspek Produktivitas, yaitu konsep yang tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*. Konsep produktivitas yang dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* mencoba untuk mengembangkan satu ukuran dari produktivitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Aspek Kualitas Pelayanan, isu mengenai kualitas pelayanan semakin penting dalam menjalankan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan sering dapat diperoleh dari media massa ataupun diskusi publik. Akibat akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah

---

<sup>15</sup>Ibid, Hlm. 50



untuk digunakan. Kepuasan masyarakat dapat juga dijadikan parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

- c. Aspek Responsivitas, adalah kemampuan organisasi publik untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjukkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk.
- d. Aspek responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- e. Aspek akuntabilitas, yaitu akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan

kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah. kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.<sup>16</sup>

Evaluasi Kinerja adalah kegiatan penilaian merupakan usaha untuk menetapkan keputusan tentang sukses atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.<sup>17</sup>Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian prestasi kerja, suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka evaluasi kinerja dapat diartikan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu juga menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang. Untuk menentukan evaluasi kinerja ini tentunya perlu ditetapkan indikator sebagai ukuran hasil dari kinerja tersebut. menurut Gibson dalam Mangkunegara indikator evaluasi kinerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

a. Produktifitas

---

<sup>16</sup>Ibid, Hlm. 52

<sup>17</sup>Frank Jefkins, “*Public Relations*”, Jakarta, PT Rajawali Press, 1992, Hlm. 57

Produktifitas adalah kesempurnaan atau ketepatan daripada kebijakan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan. Hal ini disesuaikan dengan tujuan daripada kebijakan atau program yang dibuat sekaligus memiliki standar penilaian sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

b. Efektif dan Efisien

Dalam merealisasikan program-program suatu organisasi tepat pada sasaran yang dituju dan harus sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan dapat dilihat dari tingkat kepuasan penerima pelayanan, dalam hal ini adalah masyarakat umum. Kualitas pelayanan sendiri dapat di ukur berdasarkan kebutuhan masyarakat yang berkesesuaian dengan kebijakan pemerintah.<sup>18</sup>

Dalam melakukan analisis evaluasi kinerja ada beberapa metode yang dapat digunakan , yaitu :

a. Metode Evaluasi Kinerja Berorientasi Masa Lalu

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>18</sup>AAP Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama. 2005. Hlm.12

- 1) *Rating scale*, metode penilaian untuk memberikan suatu evaluasi yang subyektif tentang penampilan individu dengan menggunakan skala rendah sampai tinggi.
- 2) *Check List*, metode penilaian untuk menyeleksi pernyataan yang menjelaskan karakteristik karyawan.
- 3) *Critical incident*, metode penilaian yang mengarahkan pembuat perbandingan untuk mencatat pernyataan yang menggambarkan tingkah laku karyawan dalam cara kerja mereka.
- 4) *Review Method*, metode ini merupakan metode pengulasan lapangan untuk mengenal informasi khusus tentang prestasi kerja karyawan.
- 5) *Performance test*, metode evaluasi ini dapat dilakukan dengan suatu tes keahlian seperti demonstrasi keterampilan, sedangkan observasi dilakukan dalam kenyataan serupa yang dijumpai.
- 6) *Grup evaluation*, metode penilaian dengan cara mengevaluasi kelompok untuk menghasilkan ranking dari yang paling baik sampai yang paling buruk<sup>19</sup>

b. Metode evaluasi yang berorientasi masa depan

Supriyanto memaparkan beberapa metode evaluasi kinerja yang berorientasi pada masa depan yaitu :

- 1) *Penilaian diri sendiri*, Metode penilaian yang dilakukan oleh karyawan untuk menilai dirinya sendiri dalam rangka perbaikan dan kemajuan di masa mendatang.

---

<sup>19</sup>Marihot Ahm Manullang, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, 2010, Hlm. 143

- 2) Penilaian menurut psikologis, metode penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi tentang kepandaian, kemauan, dorongan, dan sifat pekerjaan seorang karyawan yang akan membantu prestasi kerja di masa akan datang.
- 3) Pendekatan Manajemen by Objective, merupakan pendekatan manajemen pada sasaran bahwa setiap karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik akan memiliki prestasi hubungan kerja dimasa mendatang.
- 4) Teknik penilaian pusat, metode penilaian ini berfokus pada penilaian wawancara, tes psikologi, riwayat hidup, kelompok diskusi, dan pelajaran stimulasi kerja untuk penilaian kesanggupan di masa datang.<sup>20</sup>

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi ke organisasi. Dengan kata lain, keberlangsungan atau majunya suatu organisasi amat ditentukan oleh karyawannya. Namun demikian kinerja yang baik atau hebat tidak selalu dapat dihasilkan oleh karyawan. Seringkali karyawan bekerja kurang optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan, yang pada akhirnya menimbulkan masalah kinerja dalam organisasi.<sup>21</sup> Terdapat beberapa elemen

---

<sup>20</sup>John Supriyanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 2001, Cet.ke-5, Hlm. 35-40, jenis penilaian yang berorientasi pada masa depan, disampaikan juga oleh Sondang P. Siagian, dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm. 243-251.

<sup>21</sup>Kaswan, *COACING DAN MONITORING untuk pengembangan SDM dan peningkatan kinerja Organisasi*, Bandung, Alfabeta, 2012, Hlm. 11

indikator yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, Elemen-elemen indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Indikator masukan/*input*, yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang dan jasa, yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan.
- b. Indikator Keluaran/*output*, yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari segala sesuatu kegiatan yang berupa fisik atau non fisik.
- c. Indikator Hasil/*outcome*, yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
- d. Indikator manfaat/*impacts*, yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.<sup>22</sup>

Sedangkan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu :

- a. Faktor eksternal
  - 1) Faktor Politik, yaitu hal yang berhubungan dengan kesinambungan kesuksesan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
  - 2) Faktor ekonomis, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk meningkatkan sektor lain sebagai sistem ekonomi yang lebih besar.

---

<sup>22</sup>Hessel N.S.T., *Manajemen Publik*, Jakarta, Grasindo, 2005, Hlm. 175

3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang ditengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan-pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

b. Faktor Internal

- 1) Tujuan Organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh organisasi.
- 2) Struktur organisasi, hasil dari desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
- 3) Sumber Daya Manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- 4) Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi yang bersangkutan.<sup>23</sup>

Dilihat dari penjelasan diatas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dari kinerja organisasi publik. Namun yang paling mempengaruhi kinerja organisasi adalah sumber daya manusia dan struktur organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dalam suatu kegiatan di organisasi. Sedangkan struktur organisasi adalah bagian penting karena dengan adanya struktur organisasi maka pembagian tugas individu sesuai dengan kemampuannya akan memberikan kinerja yang lebih baik.

---

<sup>23</sup>Ibid, Hlm. 182

## **F. Definisi Konsepsional**

Definisi konsepsional adalah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat suatu fenomena yang akan diteliti. Definisi konsepsional juga digunakan untuk menggambarkan secara abstrak tentang kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial.<sup>24</sup> Penelitian ini menggunakan definisi konsepsional sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah pemerintah yang ditempatkan di wilayah provinsi, kabupaten, dan kota yang dimana terdiri dari Kepala Daerah (eksekutif), DPRD (legislatif), dan lembaga hukum (yudikatif) beserta jajaran SKPD yang berada di daerah tersebut.

2. Evaluasi Kinerja adalah penilaian dan pengukuran kinerja terhadap suatu organisasi atau lembaga secara sistematis dengan menggunakan indikator dalam pengukurannya untuk mengetahui hasil pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Lembaga

Faktor-Faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja Dinas Pertanian, perikanan, dan peternakan dalam mengembangkan komoditas unggulan di sektor pertanian yaitu faktor internal dan eksternal pada evaluasi kinerja Dinas tersebut.

## **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam

---

<sup>24</sup>Masri Singarimbun, *Metode penelitian survey*, Jakarta, LP3S, 1992, Hlm. 34



petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel<sup>25</sup> Dalam penelitian ini menggunakan Definisi Operasional sebagai berikut :

1. Produktivitas

- a. Kemampuan Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam meningkatkan hasil produksi Tanaman Pangan tiap tahun.
- b. Efektif dan efisien Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam membuat kegiatan yang meningkatkan hasil produksi tanaman pangan

2. Kualitas Pelayanan

- a. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam membantu petani.
- b. Kreatifitas dan keterampilan pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam menjamin pelayanan yang baik kepada petani.

3. Responsivitas

- a. Daya tanggap atau respon Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam mengatasi permasalahan petani
- b. Ketepatan solusi yang diberikan oleh Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara dalam mengatasi permasalahan petani.

4. Responsibilitas

- a. Pengembangan sarana dan prasarana yang ditunjuk untuk Petani.

---

<sup>25</sup>Ibid, Hlm. 21

- b. Pencapaian program atau kegiatan sesuai dengan visi dan misi Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara

#### 5. Akuntabilitas

- a. Kedisiplinan pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara.
- b. Komunikasi antar pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara.

### **H. Metode Penelitian**

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif, artinya suatu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan suatu peristiwa untuk diambil kesimpulan secara umum. Oleh karena itu memfokuskan pada penggambaran dan pemecahan yang dianalisa secara deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah dengan memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sesuai dengan situasi substansial yang dihadapi, untuk itu perlu data yang akurat dan harus dikumpulkan dianalisa secara sistematis demi ketetapan dalam pengkajiannya.<sup>26</sup>

#### 2. Unit Analisa Data

Unit analisa data dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan Kabupaten Barito Utara beserta stafnya dalam mengembangkan komoditas unggulan di sektor pertanian.

#### 3. Jenis data dan Sumber data

---

<sup>26</sup>Hadari, Metodologi Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta, UGM, 2005.

Data adalah segala keterangan atau informasi segala hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian.<sup>27</sup> Sumber data adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan hal lainnya.<sup>28</sup>

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini penulis akan menggunakan data primer dan sebagai pendukung dari validitas data primer ini peneliti akan menggunakan data sekunder. Penjelasan dari data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.<sup>29</sup> Data primer ini akan diperoleh dari hasil wawancara dan observasi di Dinas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan Kabupaten Barito Utara dan *Stakeholdernya* untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam pengumpulan data.

Tabel 1.4 Data Primer

Data Primer	Sumber
Wawancara	Kepala Dinas Pertanian, Perikanan dan Peternakan beserta jajarannya dan masyarakat tani sebagai <i>stakeholder</i> .
Observasi	Data tambahan hasil temuan di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh suatu organisasi atau perorangan yang didapatkan dari pihak lain yang mengumpulkan dan mengelolanya.<sup>30</sup>

<sup>27</sup>Lexy.J.Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, Hlm. 157

<sup>28</sup>Ibid, Hlm. 5

<sup>29</sup>Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1983, Hlm. 39

<sup>30</sup>Siti Waridah DKK, *Sosiologi2*, PT Bumi Askara, Jakarta, 2001, Hlm. 91

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur dan dokumen yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Tabel 1.5 Data Sekunder

Data Sekunder	Sumber
Dokumentasi	RPJMD Kabupaten Barito Utara.
	Lakip Dinas Pertanian, perikanan, dan Peternakan Kabupaten Barito Utara.
	Renstra Dinas Pertanian, Perikanan dan Peternakan Kabupaten Barito Utara
	Renja Dinas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan Kabupaten Barito Utara

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian cara untuk pengumpulan data adalah salah satu hal yang sangat krusial dalam menentukan proses dari suatu penelitian. Hasil akhir dari suatu penelitian tentu akan ditentukan oleh penggunaan langkah pengumpulan data. Apabila terjadi kesalahan dalam pengumpulan data tentu sangat mempengaruhi hasil akhir dari penelitian. Untuk mencegah dari kesalahan dalam langkah pengumpulan data dan menghasilkan suatu data yang baik dan benar dalam suatu penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti berikut :

##### a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau

tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan.<sup>31</sup>

Salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan metode tanya jawab langsung kepada pihak yang bersangkutan dengan menggunakan pedoman atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.

Dalam Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara ini peneliti akan mewawancarai Kepala Dinas Pertanian, perikanan, dan peternakan Kabupaten Barito Utara beserta stafnya dan beberapa masyarakat tani sebagai *stakeholdernya*, yang berkaitan dengan pengembangan komoditas unggulan pertanian di Kabupaten Barito Utara. Pihak yang akan di wawancarai dalam penelitian ini seperti berikut :

- 1) Kepala Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Barito Utara
- 2) Kepala Bagian Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
- 3) Kepala Seksi Produksi Pertanian Pangan dan Hortikultura
- 4) Kepala Seksi Bina Kelembagaan dan Pengolahan Hasil Tanaman Pangan dan Hortikultura
- 5) Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pertanian.
- 6) Kelompok Masyarakat Tani Sebagai *Stakeholder*

#### b. Dokumentasi

---

<sup>31</sup>Burham Bungin, Penelitian Kualitatif Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup,2007, Hlm. 111

Dokumentasi merupakan salah satu laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan perkiraan terhadap peristiwa itu.<sup>32</sup> Jadi dokumentasi merupakan suatu metode yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang berupa dokumen-dokumen, buku-buku ataupun tulisan-tulisan yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan<sup>33</sup> Dalam penelitian ini dilakukan observasi dengan pengamatan kejadian-kejadian di lapangan dan akan diingatkan untuk perkembangan pengamatan di lapangan.

5. Teknik Analisa Data

Teknik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dimana data dan bahan yang akan digunakan adalah data yang diperoleh dari lapangan dan kemudian di dukung dengan data-data lain seperti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

Langkah-langkah dalam penggunaan data hingga pengambilan keputusan yaitu :

---

<sup>32</sup>Winarno Surahmad, Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah, Bandung, Tarsito, 1987, Hlm. 134

<sup>33</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.2013*. Alfabeta. Bandung. Hlm. 231

- a. Mengumpulkan informasi atau data yang berkaitan dengan masalah yang diperoleh di lapangan yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diperoleh hasil akhir yang akurat dari data tersebut.
- b. Memeriksa data yang diperoleh di lapangan, yaitu mengadakan pemeriksaan data yang diperoleh di lapangan yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat diperoleh hasil akhir yang akurat dari data tersebut.
- c. Menyusun klarifikasi informasi dari data yang diperoleh, dimana input ini diperoleh melalui beberapa tahap yaitu pengumpulan informasi, pemroses data, dan dari setiap tahapan tersebut dapat mempengaruhi akurasi dan kualitas kesimpulan yang akan didapatkan nantinya.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis sekaligus menginterpretasikan data. Analisis data didasarkan pada jenis informasi dan kategori laporan penelitian dimana jenis informasinya bisa berupa deskriptif.
- e. Mengambil kesimpulan, yaitu merupakan tahap paling akhir yang memberi informasi tentang apa yang telah dilakukan oleh peneliti secara singkat dan padat dari keseluruhan data dan laporan yang telah diperoleh dari penelitian<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Maloeng, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007, Hlm. 3