

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan dibentuknya Peraturan perundang-undangan No 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah, Kabupaten dan Kota berdasarkan pada asas desentralisasi. Digunakannya lah asas desentralisasi tersebut pada Daerah Kabupaten ataupun kota, maka kedua Daerah tersebut menjadilah Daerah otonom penuh (Hanif Nurcholis, 2007:29). Mengenai pendapat di atas bisa diambil kesimpulan bahwasanya otonomi daerah bisa diartikan sebagai wujud wewenang yang telah pemerintah diberikan kepada puas atau daerah baik kabupaten atau kota untuk mengatur, mengendalikan, mengurus dan mengembangkan urusannya sendiri yang sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing dan mengacu kepada peraturan perundangan-undangan yang mengikatnya.

Pelaksanaan penyerahan kewenangan Pemerintah pusat kepada pemerintah daerah melalui sistem otonomi daerah pada dasarnya adalah sebuah usaha untuk memperbaiki pelayanan kepada publik. Melalui adanya program otonomi daerah yang telah di canangkan dapat menjadi suatu harapan bahwa pelayanan publik dapat berlangsung secara lebih efisien dan efektif. Disini yang dimaksud dengan Efisien adalah merupakan menjelaskan bahwa masyarakat dapat mempersingkat waktu selain itu tidak memerlukan banyak biaya untuk mengurus banyak hal yang diperlukan oleh pusat, karena pemerintah daerah sudah diberi kekuasaan untuk mengurus urusannya Daerahnya sendiri. Sedangkan yang dimaksud Efektif disini

adalah masyarakat berhak mendapatkan pelayanan yang maksimal dan berkualitas. (Anshori, Enceng, Hidayat, 2014:229-290)

Yang dapat terlihat dari perubahan sistem pemerintahan kita yaitu merupakan masyarakat yang selalu kritis dalam menuntut perubahan birokrasi yang berorientasi ke pelayanan publik. Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan pola-pola yang lama sudah tidak diinginkan dan sudah tidak sesuai dengan representasi sistem demokrasi dan sistem pemerintahan pada saat ini. Paradigma lama beranggapan birokrasi pemerintah adalah penguasa yang minta dilayani, memandang dan menempatkan masyarakat hanya semata-mata sebagai objek dalam pelaksanaan kebijakan tanpa memandang bahwa masyarakat sebagai subjek atau rekan kerja pelaksanaan kebijakan. Disini Pemerintah diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada publik yang baik dan proporsional.

Proporsional disini mengartikan bahwa pelayanan publik yang berorientasi pada penciptaan keseimbangan antara kekuasaan (*power*) yang dimiliki serta pertanggung jawaban (*Accountability*) yang harus diberikan kepada masyarakat yang dilayani. Konsep *good governance* menjadi isu yang paling sering diangkat dalam pengelolaan tata pemerintahan dan pelayanan kepada publik. Masyarakat mengharapkan adanya pemerintah yang responsif terhadap keluhan masyarakatnya sehingga masyarakat merasa diajak untuk berpartisipasi dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada publik (Jati, 2014).

Selaras dengan berlakunya otonomi daerah di Indonesia, maka sebagian urusan Pemerintah Pusat diserahkan untuk diurus oleh Pemerintah daerah. Agar dalam menjalankan suatu fungsi birokrasi pemerintahan daerah tersebut bisa

dilakukan dengan baik, hal tersebut maka disini pemerintah daerah membutuhkan suatu organisasi perangkat Daerah ataupun Satuan Kerja Perangkat Daerah atau yang di maksud (SKPD) yang efektif dan efisien sebagai salah satu unsur/bagian dari birokrasi.(Isnaini Muallidin, 2011:400)

Restrukturisasi organisasi sering dilakukan pemerintah Daerah yang bertujuan untuk mengoptimalkan fungsi dan jalannya organisasi. Tidak efektif dan efisiennya suatu organisasi pada perangkat Daerah masih menjadi permasalahan utama dalam suatu penataan struktur organisasi pemerintah. Patologinya organisasi ini seperti inkonsistensi tupoksi, underload, overload, overlapping, dan lainnya sebagainya mengharuskan pemerintah Daerah untuk merestrukturisasi organisasi dimana agar tujuan utama pada organisasi dapat berjalan semestinya.

Contohnya Di Kabupaten Sleman misalnya, dalam kurun waktu yang bisa dibilang relatif singkat, pada waktu tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 pemerintah kabupaten sleman sudah melakukan 2 kali perubahan organisasi perangkat daerahnya di tahun tersebut. Perubahan organisasi perangkat daerah tersebut dimana bertujuan agar organisasi perangkat Daerah Kabupaten Sleman bisa dapat lebih efektif dan efisien. Tahun 2014 lalu, merupakan perubahan terakhir Pemda Kabupaten Sleman dalam melakukan perubahan perangkat daerah. Di dalam penataan struktur organisasi perangkat daerah Kabupaten Sleman, pemerintah Kabupaten Sleman mengacu kepada peraturan perundang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam perubahan tersebut. Kemudian barulah ditetapkan Peraturan Daerah yang baru Kabupaten Sleman yaitu peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah

Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman. Sejak peraturan tersebut diberlakukan di Kabupaten Sleman, Kantor Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sleman dirubah menjadi Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sleman. Hal ini tentunya membawa perubahan yang sangat signifikan ditubuh Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sleman yang sebelumnya adalah berstatus Kantor.

Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sleman ini merupakan unsur pendukung dalam menjalankan tugas kepala Daerah, yang mempunyai tugas penyusunan dalam kebijakan Daerah yang dalam perubahannya bersifat spesifik di Bidang Lingkungan. Jika kita ditelusuri lebih dalam, terdapat perubahan yang signifikan di struktur Organisasi Lingkungan Hidup Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah No 9 tahun 2009, berikut struktur organisasi ketika masih berstatus Kantor:

Susunan organisasi Kantor Lingkungan Hidup terdiri dari:

A.Kepala Kantor

B.Subbagian T U

C.Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan

D.Seksi Pengendalian Perusakan dan Konservasi Lingkungan

E.Seksi Pelayanan dan Kajian Lingkungan

F.Seksi Pengembangan Kapasitas dan Peranserta Masyarakat dan

G.Kelompok Jabatan Fungsional.

(Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009)

Ketika berlakunya Peraturan daerah nomor 08 tahun 2014, maka struktur organisasi Kantor Pengendalian Pertanahan Daerah Kabupaten Sleman menjadi:

Susunan organisasi Badan Lingkungan Hidup terdiri dari:

A. Kepala badan

B. Sekretariat Daerah

1. Subbagian umum dan kepegawaian
2. Subbagian keuangan dan
3. Subbagian perencanaan dan evaluasi.

C. Bidang kebersihan dan pertamanan terdiri dari:

1. Subbidang persampahan dan air limbah dan
2. Subbidang pertamanan

D. Bidang pengendalian Lingkungan Hidup terdiri dari:

1. Subbidang pengendalian pencemaran Lingkungan Hidup, dan
2. Subbidang pengendalian kerusakan dan konservasi lingkungan.

E. Bidang tata lingkungan terdiri dari:

1. Subbidang penataan lingkungan, dan

2. Subbudang kajian lingkungan

F. Unit Pelaksana Teknis, dan

G. Kelompok Jabatan Fungsional

(Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014)

Pembentukan Badan Lingkungan Hidup dengan menggabungkan Kantor Lingkungan Hidup dan Bidang Kebersihan dan Pertamanan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan. Pembentukan lembaga ini didasarkan bahwa sewaktu menjadi Kantor pengendalian pada lingkungan di Daerah Kabupaten Sleman belum efektif karena Kantor Lingkungan Hidup dalam melaksanakan kegiatan pengendalian lingkungan belum dapat dilakukan secara terpadu sedangkan wilayah Kabupaten Sleman sebagian besar merupakan daerah kawasan resapan air, sehingga perlu dilakukan pengendalian lingkungan terhadap seluruh kegiatan yang ada di Kabupaten Sleman. Karena dalam pelaksanaan fungsi pelayanan kebersihan, pertamanan dan lingkungan hidup, kegiatannya sering tumpang tindih karena sebelumnya kebersihan dan pertamanan bukanlah wewenang Kantor Lingkungan Hidup melainkan adalah wewenang Dinas PU.

Dengan seringnya terjadi tumpang tindih pada kegiatan pengendalian lingkungan Daerah Kabupaten Sleman maka di gabungkanlah Kantor Lingkungan Hidup dengan Bidang Kebersihan dan Pertamanan sehingga menjadi Badan Lingkungan Hidup, Peningkatan eselon KLH menjadi lembaga setingkat eselon II memungkinkan dibentuk Komisi Amdal yang berperan mengendalikan dan melayani kegiatan yang memerlukan analisa dampak lingkungan serta

permasalahan lingkungan hidup dapat ditangani secara terpadu. KLH yang semula terdiri dari 4 (empat) seksi akan ditingkatkan menjadi 2 (dua) bidang dan dilakukan perubahan nomenklatur. Sedangkan fungsi operasional pelayanan pelayanan kebersihan dan pengangkutan sampah dibentuk UPT Pelayanan Persampahan dan Air Limbah. (Bayu Retno Negoro, 2016:7)

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti ingin mengambil tema mengenai tentang perubahan organisasi perangkat Daerah karena ingin mengetahui lebih dalam atau lebih cermat lagi mengenai tentang bagaimana perubahan struktur organisasi kantor lingkungan hidup kabupaten sleman menjadi badan lingkungan hidup kabupaten sleman dan faktor-faktor apa saja kah yang mempengaruhi mengenai dalam pelaksanaan Formulasi Kebijakan suatu Kelembagaan yang Baru di Kabupaten Sleman. Oleh karena itu penulis disini mengambil judul “Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup Menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman Melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. bagaimana Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 ?

2. Faktor-Faktor apa yang mempengaruhi Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 ?

1.3 Tujuan penelitian

adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014
2. Menjelaskan Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014

1.4 Manfaat penelitian

Jika dari tujuan penelitian tersebut dapat dicapai, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan pemikiran, baik secara teoritis maupun praktis, dalam pemahaman restrukturisasi organisasi.

1.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Pemerintahan. Pada tema yang telah diangkat, penelitian ini dapat memberikan masukan berupa karya ilmiah mengenai tentang kebijakan penataan struktur

organisasi perangkat daerah dan tata kelola pada suatu pemerintahan. Tidak hanya itu, penelitian ini dapat melengkapi hasil penelitian terdahulu serta menambah referensi dalam pembelajaran agar dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini adalah sebagai masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Pemerintah Kabupaten Sleman dalam reformasi penataan struktur organisasi Badan Lingkungan Hidup.

1.5 Tinjauan pustaka

Penelitian ini sangat erat kaitannya dengan perubahan suatu Organisasi yang telah teliti oleh penulis, sebagaimana sebelumnya penelitian ini telah dikemukakan beberapa peneliti lainnya yang sama, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nino Eka Putra Wahyu Ramadhoni, SSTP tahun 2010 yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten Jember)”, bertujuan untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam mengenai proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember dan untuk mengidentifikasi faktor penting yang paling berpengaruh terhadap proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Eka Putra Wahyu, menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jember telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme

sebagai suatu proses penyusunan kebijakan publik, dengan output berupa Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 15 tahun 2008 yang telah diimplementasikan saat ini. Meskipun demikian, proses restrukturisasi tersebut tidak menggambarkan obyektifitas, prosedur yang sistematis, logis dan komprehensif. Adapun faktor yang sangat berpengaruh dalam proses restrukturisasi organisasi pemerintah Kabupaten Jember adalah aspek kapabilitas SDM, pengenalan masalah dan diagnosa organisasional serta dukungan politis dari para stakeholders yang terlibat dalam proses tersebut.

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini, Pertama, perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil restrukturisasi organisasi pemerintah (perangkat daerah) Kabupaten Jember, khususnya evaluasi terhadap kinerja organisasi. Kedua, disamping itu, untuk meminimalisir duplikasi fungsi organisasi, perlu diterbitkan regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan teknis kegiatan seperti regulasi pelaksanaan perijinan dan hal teknis lainnya. Ketiga, Pola penempatan pejabat struktural juga disarankan agar memperhatikan aspek kualitas, kapabilitas, integritas, prestasi dan latar belakang akademik serta melalui suatu proses *Fit and Proper Test*. Keempat, dimasa yang akan datang, restrukturisasi organisasi perangkat daerah perlu melibatkan kalangan akademisi dan lembaga peneliti independen dalam rangka mewujudkan obyektifitas dan transparansi proses implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi.

Selanjutnya, Penelitian yang sudah dilakukan oleh Putri Mora, th 2012 dengan judul penelitian “Pelaksanaan Restruktur Organisasi Perangkat Daerah pada sekretariat Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41

Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah”, yang dimana Penelitian ini lebih menitik beratkan pelaksanaan perubahan struktur organisasi perangkat Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo, berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 mengenai Organisasi Perangkat Daerah dan kemudian faktor-faktor apa saja yang telah menjadi hambatan dalam pelaksanaan perubahan struktur organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo serta usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi struktur organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

Selain adanya persamaan pada penelitian yang telah dilakukan penulis dengan penelitian yang sebelumnya merupakan sama-sama meneliti mengenai suatu pengaruh dalam proses restrukturisasi struktur organisasi yang dilakukan oleh pemerintahan Daerahnya masing-masing. Setelah kemudian perbedaannya adalah, studi kasus penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dilakukan di Kabupaten Sleman, selain itu juga menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perubahan status Kantor menjadi Badan tersebut.

1.6 Kerangka Dasar Teori

1.6.1 Teori Otonomi Daerah

Otonomi merupakan suatu hak penduduk yang bertempat tinggal dalam suatu daerah dimana daerah tersebut dapat untuk mengatur, mengurus, mengendalikan atau mengembangkan urusan-urusan daerah itu sendiri dengan menghormati peraturan perundangan yang berlaku (Hanif

Nurcholis, 2007:30). Peraturan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang dimanakan peraturan tersebut telah diamandemenkan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 mengenai Pemerintahan Daerah juga mendefinisikan daerah otonomi sebagai berikut: “Daerah otonomi, kemudian disebut daerah, merupakan kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batasan-batasan dalam wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahannya dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi oleh masyarakat pada sistem NKRI.

1.6.2 Tujuan Otonomi Daerah

Dalam Tujuan utama pelaksanaan daerah otonomi menurut Mardiasmo (2002:46) daerah otonomi adalah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik dan bertujuan memajukan perekonomian pada daerah tersebut. Kemudian Pada dasarnya otonomi mengandung tiga misi utama dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut yaitu: pertama, meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kedua, menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya yang ada, dan Ketiga, memberdayakan dan menciptakan suatu ruang bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Pada Tujuanmya suatu Otonomi Daerah adalah yang utama pelaksanaan otonomi Daerah menurut dari Mardiasmo (2002:46) adalah Otonomi adalah untuk meningkatkan suatu pelayanan pada publik dan

memajukan dalam perekonomian pada suatu Daerah. Pada dasarnya Otonomi terkandung dalam tiga misi utama pelaksanaan otonomi daerah, ketiga hal tersebut yaitu:

- a. Menciptakan suatu peningkatan kualitas atau kuantitas dalam pelayanan publik agar masyarakat sejahtera.
- b. menciptakan Daerah yang efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya yang ada.
- c. menciptakan suatu ruang untuk masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan Daerah.

1.6.3 Komponen Organisasi

Kemudian Selanjutnya pun dijelaskan bahwasanya struktur organisasi diwujudkan ke dalam bentuk susunan bagan organisasi. Susunan Bagan struktur organisasi menggambarkan suatu pengaturan posisi kerja pada suatu organisasi, Hal ini terdapat juga bagaimana berbagai posisi tersebut dapat berhubungan dalam satu dengan yang lain melalui garis otoritas, komunikasi, dan serta bagaimana suatu organisasi (Laily, 2008:13), misalnya seperti antara lain:

- a. *The division of work* (kedudukan dan posisi jabatan dapat menggambarkan tanggung jawab kerja)
- b. *Supervisi relationship* (mencerminkan siapa mengadu kepada siapa)

- c. *Communications channels*, (mencerminkan suatu saluran komunikasi). Major subunits (pada posisi-posisi tertentu yang dapat melapor kepada manajer tertentu).
- d. *Level of managements* (beberapa tingkat atau lapisan manajemen secara vertikal). Kegiatan dalam mendesain menurut Robbins (2006:87) sebuah struktur organisasi kini dapat menetapkan bagaimanakah tugas yang akan dibagi, kemudian siapa melapor kepada siapa, setelah itu mekanisme koordinasi formal serta pola interaksi yang kemudian diikuti.

Sebagai bentuk suatu formalisasi (penegasannya secara formal) kemudian agar mencapai koordinasi di antara pola-pola interaksi yang terdapat ataupun dilakukan diantara para personel suatu organisasi, ada tiga komponen struktur organisasi yang antara lain:

1. Kompleksitas akan Semakin banyak mavcam atau diferensiasi dalam tugas, kemudian kedudukan dan kegiatan akan semakin kompleks organisasinya. Diferensiasi tersebut berwujud ke dalam jenis spesialisasi, pembagian kerja dan jumlah peringkat eselon, pada hierarki dan bahkan branches pada berbagai tempat.
2. Formalisasi disinimerupakan banyaknya peraturan-peraturan (rules) atau regulasi dan prosedur dimana hal tersebut untuk mengatur atau untuk mengarahkan perilaku-prilaku pegawainya. semakin banyaknya peraturan yang ada, maka akan semakin tinggi tingkat formalitasnya.

3. Sentralisasi berhubungan dengan lokasi pada satu pusat pengambilan suatu keputusan. Selain itu juga terdapat pula suatu organisasi yang didesentralisasi, dan bahkan dapat memberi otonomi pada unit-unit yang keberadaanya jauh dari pusat. Sentralisasi juga menentukan tipe struktur organisasi. Maka semakin banyak pemberian wewenang akan menghasilkan sebuah struktur organisasi yang melebar. Sentralisasi dan desentralisasi disini merupakan dua hal bentuk ekstrim sistem dalam pengambilan keputusan organisasional.

1.6.4 Proses Penyusunan Struktur Organisasi

Terdapat tahapan dalam suatu proses penyusunan struktur organisasi yang menurut Prajudi Atmosudirdjo (1999), antara lain :

1. Melaksanakan Review atau Rencana dan Tujuan lima belas Plans untuk menentukan maksud organisasi dan goals untuk menentukan dalam suatu kegiatan yang harus ataupun akan dijalankan.
2. Meciptakan Work Activities dimana hal ini untuk Mencapai Objectives Dimulai untuk membuat suatu rincian daftar pada kegiatan kerja, kemudian merinci tugas apa saja yang harus dijalankan.
3. Klasifikasi dan Penggolongan ini untuk Menilai kegiatan yang telah diidentifikasi kemudian menentukan sifatnya, dan kemudian aktivitas itu dikelompokkan agar menjadi unit dengan desain pola, penamaan untuk dapat menjadi struktur organisasi.

Sehingga dalam struktur organisasi dapat di pahami bagaimana suatu wujud formal untuk mendapatkan koordinasi dalam hubungan timbal balik yang juga terdapat pada setiap anggota-anggota organisasi, yang kemudian dapat kita pelajari atau kita cermati dari kondisi normatif dan perilakunya. Penataan dalam suatu struktur organisasi dan tata kerja organisasi seharusnya hal tersebut tidak boleh lepas dari pendekatan yang miskin struktur akan tetapi kaya fungsi yang berarti bahwa suatu organisasi tersebut kecil namun memiliki fungsi yang sangat besar. Dan Organisasi yang besar juga dapat membuat ketidak efisienan dalam berbagai hal. Tetapi tidak dapat kita dipungkiri bahwasanya restrukturisasi organisasi yang telah dilakukan merupakan suatu salah satu bentuk harapan dan keinginan dalam pengefektifan pada fungsi pemerintah dalam rangka melakukan tugas pokok dan fungsi organisasi pemerintahan itu sendiri. Dan Melalui perubahan tersebut diharapkan fungsi pemerintahan dapat semakin efektif dan efisien.

1.6.5 Karakter-Karakter Organisasi

Menurut Popovich (dalam LAN, 1998:12) Mengatakan bahwa terdapat 8 karakteristik organisasi berbasis kinerja, antara lain yaitu :

- a. Terdapat misi yang jelas.
- b. Menetapkan suatu hasil yang akan dicapai.
- c. Memberdayakan para pegawai yang ada.

- d. Memotivasi individu dalam organisasi untuk meraih sukses.
- e. Bersifat fleksibel dan bisa beradaptasi dengan kondisi yang baru.
- f. Selalu berkompetisi meningkatkan kinerja.
- g. Selalu menyempurnakan prosedur kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- h. Selalu berkomunikasi dengan stakeholders.

Hal tersebut dimaksudkan disini adalah organisasi dalam arti struktur yaitu merupajan hal yang terdiri dari satuan-satuan dalam organisasi dengan segenap pejabat, tugasnya, kekuasaan dan hubungan satu dengan yang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam Meningkatkan kemampuan, kemandirian dan kreativitas daerah disamping memerlukan dukungan kualitas aparatur yang memadai, maka dari dimensi organisasi juga hal tersebut harus memadai dan sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Soewarno Handayani (2004:54) bahwasanya pada aspek-aspek yang dapat mempengaruhi aparatur pemerintah daerah disamping aspek kepegawaian juga terdapat suatu aspek kelembagaan. Aspek Kelembagaan ini merupakan kelembagaan pemerintah Daerah Otonomi yang menjalankan tugas-tugas pemerintahan, yang merupakan susunan yang terdapat dari satuan-satuan lembaga organisasi beserta segenap kekuasaan dari pejabat, tugas dan hubungan-hubungan satu sama lain dalam rangka pencapaian tujuan tertentu, (Robbin, 2006:128).

1.6.6 Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi organisasi bisa kita definisikan sebagai suatu mekanisme-mekanisme resmi dengan mana sebuah organisasi tersebut dapat dikelola. Struktur organisasi merupakan kerangka dalam susunan perwujudan pola tetap antara posisi-posisi diantara fungsi-fungsi dan bagian-bagian atau hubungan-hubungan maupun orang-orang yang menunjukkan pada tugas atau wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda juga dalam suatu organisasi (Handoko, 2006:114).

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Primasari,2011), ada delapan cara dalam melakukan restrukturisasi organisasi yaitu : Pertama adalah *Downsizing* atau perampangan suatu organisasi dengan cara menghapuskan beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu pada organisasi terkait. Kedua adalah *Delayering* yang merupakan pengelompokkan kembali jenis-jenis pekerjaan yang sebelumnya sudah ada. Ketiga adalah *Decentralizing* yang merupakan penyerahan beberapa fungsi dan tanggungjawab kepada tingkat organisasi sebelumnya yang lebih rendah. Keempat, *Refocusing* adalah peninjauan atau penyusunan kembali tentang kompetensi inti (core competition) dari organisasi yang bersangkutan. Kelima, *Cost reduction strategy* adalah penggunaan sumber daya yang lebih sedikit untuk pekerjaan yang sama. Keenam adalah *IT Innovation* yang merupakan penyesuaian pekerjaan dengan perkembangan suatu teknologi. Ketujuh adalah *Competency measurement* yang merupakan suatu bentuk restrukturisasi dengan cara perubahan tersebut melakukan pengukuran atau pendefinisian ulang terhadap kompetensi yang akan dibutuhkan oleh pegawai. Kemudian yang Kedelapan adalah

Performance related pay artinya merupakan nilai yang diperoleh oleh pegawai dan didasarkan pada kinerja yang telah dicapainya.

Restrukturisasi organisasi merupakan suatu unsur penataan kembali lembaga dengan menerapkan Pembentukan Struktur Organisasi yang baru. Dikarenakan tanpa adanya pembentukan Struktur organisasi tersebut proses restrukturisasi tidak akan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:128) Pembentukan Struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang dibentuk berdasarkan tipe organisasi kedudukan, jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system organisasi

Salah satu bentuk perubahan dan penyempurnaan yang terjadi pada Organisasi Publik adalah restrukturisasi atau *penataan ulang organisasi*. Penataan Ulang Organisasi (*Reorganizing*) bisa kita diartikan bagaimana proses desain ataupun penataan kembali mengenai tatanan birokrasi yang sebelumnya telah ada. Pada dasarnya perubahan struktur organisasi merupakan proses untuk menyusun satuan lembaga Organisasi birokrasi yang akan nantinya akan disertai bidang kerja, tugas atau fungsi tertentu. (Arianto, 2002).

Restrukturisasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) sebagai suatu penataan kembali, membuat struktur baru atau penyempurnaan atas struktur-struktur yang ada. Restrukturisasi kelembagaan hampir selalu menyangkut besaran organisasi, artinya restrukturisasi tidak berkaitan langsung dengan perampingan (*downsizing*) ataupun pembesaran (*Upsizing*). Dengan kata lain restrukturisasi merupakan sebuah proses mencari ukuran

yang sesuai dan seimbang antara beban tugas dengan kemampuan dan kebutuhan objektif (Widodo,2004).

Penataan organisasi dapat berupa pembentukan organisasi baru, penggabungan (*Merger*) organisasi yang sudah ada, penghapusan unit-unit yang sudah ada maupun perubahan bentuk unit-unit yang sudah ada (Wasistiono,1999:49).

1.6.7 Tujuan Restrukturisasi Organisasi

Adapun pula tujuan dalam perubahan organisasi yang menurut Goiullart dan Kelly (1995:7) adalah “mempersiapkan lembaga organisasi untuk bisa mencapai tingkat kompetisi yang akan digunakan, hal ini berhubungan dengan organisasi yang ramping dan fit”. Lembaga Organisasi Pemerintah menjadi organisasi publik yang telah mengadakan perubahan yang dimana struktur organisasinya disesuaikan lagi dengan tujuan organisasi yaitu bertujuan untuk kesejahteraan seluruh masyarakat, maka hal ini akan berpengaruh pada kualitas suatu pelayanan kepada masyarakat itu sendiri. Kemudian perubahan tidak bisa dilihat hanya pada perampingan organisasi tersebut, melainkan SDM, ataupun kinerjanya saja namun akan tetapi juga harus lebih diperhatikan bahwa perubahan adalah sebuah sistem yang dapat saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

1.6.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Reformasi Organisasi

Untuk melakukan reformasi struktur organisasi pada institusi pemerintahan, faktor internal maupun faktor eksternal lah yang melatar belakangi untuk dilakukannya restrukturisasi struktur organisasi. Kantor Pemerintahan atau Organisasi Publik ini juga sering mendapat tekanan tekanan sehingga proses restrukturisasi tidak berjalan dengan baik.

Menurut Siagian (2012) ada beberapa factor yang mempengaruhi terjadinya restrukturisasi organisasi, yaitu :

1. Faktor inti (Core Elements) G.Hicks memaparkan dalam (Sutarto,2000:40) Merupakan suatu faktor-faktor yang membentuk organisasi. Aktor-aktor yang dimaksud adalah pemerintah pusat maupun pemerintah daerah(birokrasi), efektifitas legistaltive (parlemen) dan yudikatif serta aktor-aktor yang lainnya seperti partai politik dan warga negara.
2. Konflik dan penolakan dari internal organisasi
Organisasi yang bersifat konsevatif. Organisasi aktif menolak perubahan. Organisasi cenderung sulit menerima perubahan karena ingin menjalankan apa yang mereka lakukan. Ada enam sumber penolakan organisasi terhadap perubahan:
 - a. Kelemahan struktural
 - b. Tidak menyeluruh
 - c. Kelembagaan kelompok
 - d. Ancaman terhadap keahlian
 - e. Ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang mapan (status quo)

f. Ancaman terhadap alokasi sumber daya yang mapan

Faktor SDM, Menurut Van mater dan Horn (1975) bahwa implementasi kebijakan perlu dukungan Sumber Daya Manusia (human resources) maupun sumber daya non manusia (non-human resources). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam implementasi kebijakan. Grindle (1980:96) menyatakan bahwa implementasi kebijakan akan mudah dilaksanakan jika didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan, sebaliknya jika tidak tersedia maka implementasi akan terganggu.

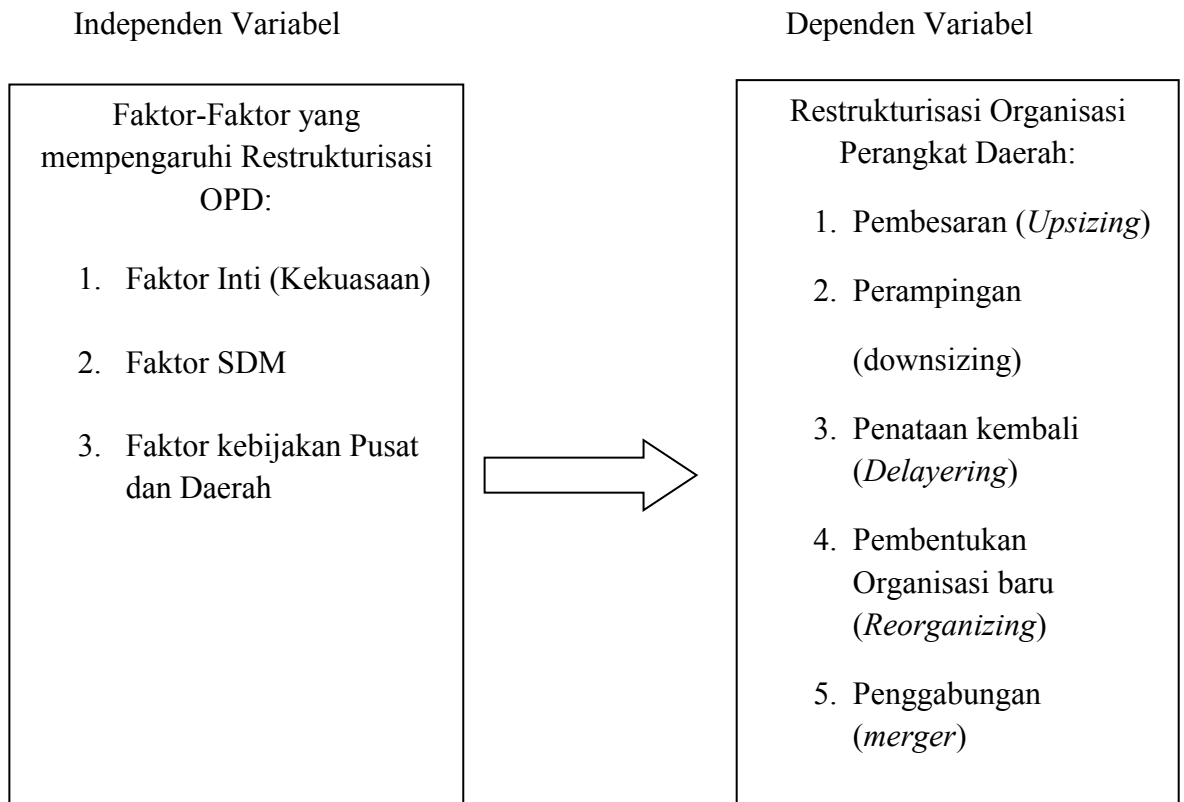
Faktor Anggaran, Menurut Nafarin, (2000:11), “Anggaran merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang, tetapi dapat juga dinyatakan berupa satuan barang maupun jasa”.

Faktor Kebijakan, Menurut Amara Raksasa Taya (1976), kebijakan yaitu adalah suatu taktik atau strategi yang kemudian diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan Uraian tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan dalam kerangka dasar teori sebagai berikut.

Gambar 1.1

Kerangka Dasar Teori



1.7 Definisi Konseptual

Penjelasan konsep dan definisi konsep menurut Soedjadi (2000:14) adalah mpenjelasan dalam **Pengertian Konsep** atau ide abstrak yang kemudian dapat digunakan sebagai pengadaaan klasifikasi atau penggolongan yang sesuai pada umumnya dan dinyatakan dengan sebuah istilah ataupun rangkaian perkataan. (lambang bahasa).

Menurut (2008:30) Bahri, dalam **Pengertian Konsep** merupaka satuan suatu arti yang dimana arti tersebut mewakili **sejumlah objek** yang mempunyai ciri khas yang sama. Orang yang mmempunyai konsep mampu mengadakan

abstraksi kepada objek-objek yang telah dihadapi, sehingga objek-objek tersebut ditempatkan ke dalam golongan tertentu. Kemudian Objek-objek dihadirkan ke dalam kesadaran orang dalam hal bentuk representasi mental tak berperaga. Konsep itu pun dapat dilambangkan pada bentuk suatu kata.

1.7.1 Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah

- a. (*Upsizing*) adalah penambah struktur untuk menampung pekerjaan-pekerjaan yang dipandang sudah melebihi beban kerja yang normal (overload).
- b. (*Downsizing*) adalah Perampingan pada Suatu Lembaga Organisasi
- c. (*Delayering*) adalah pengelompokan kembali tugas pokok dan fungsi.
- e. (*Reorganizing*) adalah Penataan ulang atau pembentukan suatu organisasi baru
- f. (*Marger*) adalah Penggabungan Organisasi atau melakukan konsolidasi struktur internal, dengan memperkuat kewenangan tugas dan fungsi unit kerja ataupun jabatan dengan menggabungkan beberapa fungsi ke dalam satu jabatan.

1.7.2 Faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi perangkat daerah

1. Faktor Inti atau Pengaruh Kekuasaan adalah perubahan struktur organisasi yang dipengaruhi oleh karena aktor-aktor yang memiliki Jabatan atau Kekuasaan pada suatu Daerah
2. Faktor Sumber daya manusia adalah faktor perubahan struktur organisasi yang berfokus kepada sumber daya manusia.
3. Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah adalah perubahan struktur organisasi yang dipengaruhi oleh karena perubahan Perundangan berupa perubahan

kebijakan pusat maupun kebijakan Daerah yang kemudian perubahan tersebut diimplementasikan ke lembaga terkait.

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah merupakan suatu definisi yang berdasarkan pada suatu karakteristik yang dapat diobservasi (pengamatan) dari apa yang sedang didefinisikan ataupun juga “mengubah konsep-konsep yang berupa suatu konstruk dengan kata-kata yang dapat menggambarkan suatu perilaku maupun gejala yang dapat diamati serta yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Dari pengertian diatas Definisi Operasional pada penelitian ini adalah:

1. Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah
 - a. Pembesaran (*Upsizing*) adalah penambahan struktur untuk menampung pekerjaan-pekerjaan yang dipandang sudah melebihi beban kerja yang normal (overload).
 - b. Perampingan (*Downsizing*) adalah Perampingan pada Suatu Lembaga Organisasi atau Dinas terkait.
 - c. Penataan kembali (*Delayering*) adalah pengelompokan kembali tugas pokok dan fungsi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup.
 - d. Pembentukan Organisasi baru (*Reorganizing*) adalah Penataan ulang atau pembentukan suatu organisasi baru.
 - e. Penggabungan (*Marger*) adalah Penggabungan Organisasi atau melakukan konsolidasi struktur internal, dengan memperkuat kewenangan tugas dan fungsi unit kerja ataupun jabatan dengan menggabungkan beberapa fungsi ke dalam satu jabatan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perubahan/reformasi organisasi

- a. faktor Inti pengaruh kekuasaan
 - keputusan Kepala Daerah
 - keputusan DPRD
 - Sekretaris
 - Dinas atau Badan terkait
- b. Faktor sumber daya manusia
 - Keahlian dan ketrampilan pegawai
 - Jumlah pegawai
 - Kepentingan jabatan pegawai
- c. Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah
 - Perubahan peraturan Perundang-undangan

1.9 Metode Penelitian

Dalam Metode penelitian ini pada dasarnya adalah cara yang ilmiah untuk mendapatkan suatu data valid dengan tujuan supaya dapat ditemukan, kemudian dikembangkan, dan dibuktikanlah pada suatu pengetahuan tertentu pada gilirannya dapat di artikan atau digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2006:6)

Istilah dari pengertian *metode penelitian*, pengertian ini terdiri atas dua kata, yang pertama kata metode. Kata metode ini merupakan kata yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti *methodos* atau cara menuju suatu jalan. Kemudian Metode merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan juga dengan suatu cara kerja untuk dapat memahami suatu subjek ataupun objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dimana jawaban tersebut

dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya (Rosady Ruslan,2003:24). Adapun *pengertian penelitian* adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara ilmiah, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun non eksperimental, interaktif maupun non interaktif (Nana Syaodih Sukmadinata,2006:5).

1.9.1 Jenis penelitian

Dalam penelitian mengenai tentang proses Reformasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman, penulis menggunakan jenis penelitian Kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk katakata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Alasan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif adalah karena dalam penelitian ini data yang dihasilkan berupa suatu data deskriptif yang didapatkan dari data-data berupa tulisan, kata-kata dan dokumen yang berasal dari informasi atau sumber yang diteliti dan dapat dipercaya kebenarannya karena peneliti ingin menjelaskan secara mendalam tentang bagaimana dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses restrukturisasi di Kantor Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Sleman.

1.9.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu untuk melaksanakan penelitian akan dilakukan pada bulan Desember-Januari 2017. Penulis melakukan penelitian ini di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Sleman. Sedangkan proses melakukan penelitian tentang perubahan Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup Menjadi Badan Lingkungan Hidup di Kabupaten Sleman tersebut berlokasi di Jl KRT Pringgodingrat Nomor 9, Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511

Phone: (0274) 868316 , 868405 Psw. 1184, 1208,1199

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kualitatif dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Berikut ini adalah definisi-definisi dari para ahli tentang data primer :

Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2009:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Didukung oleh pendapat dari Kriyantono (2010:41) Data primer adalah data yang diperoleh oleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Berdasarkan pendapat yang ada.

Data Primer menurut Sarwono (2006:129) adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam

istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai saran mendapatkan informasi ataupun data. (Sarwono,2006:129). Berdasarkan pendapat yang ada,penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti.

Dalam penelitian tersebut, saya sebagai penulis membutuhkan data untuk membuktikan fakta dilapangan. Data yang diperoleh melalui lapangan atau daerah penelitian dari hasil wawancara mendalam dengan informan dan observasi langsung. Peneliti turun langsung ke lapangan tepatnya di Kabupaten Sleman pada umumnya dan KPPD Kab Sleman pada khususnya dengan tujuan untuk mengumpulkan data dalam berbagai bentuk, seperti rekaman hasil wawancara dan foto otentik dilapangan.

Data Sekunder

Pengertian data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

Data sekunder ialah merupakan sebuah sumber data yang tidak langsung memberikan suatu data kepada pengumpul data (Sugiono : 2008 : 402). Definisi data sekunder menurut Sarwono adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. (Nazir, 2003). Untuk mendukung definisi diatas definisi menurut Hanke dan Reitsch adalah data yang

telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada masyarakat pengguna data. (Moleong, 2014).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia atau telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada masyarakat pengguna data sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Maryadi dkk (2010:14), Teknik pada pengumpulan data yang telah digunakan dalam sebuah penelitian kualitatif merupakan sebuah teknik yang memungkinkan data diperoleh secara detail dengan waktu yang relatif lama. Menurut Sugiyono (2005:62), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Berdasarkan dari sebuah pemaparan di atas penulis dapat simpulkan bahwa dalam pengumpulan data teknik yang telah digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah data yang diperlukan atau di dapat dari narasumber dengan menggunakan banyak waktu. Pengumpulan data tersebut telah dilakukan oleh peneliti karena sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Berikut ini akan dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut.

a. Teknik Observasi. Menurut Nawawi dan Martini (1992:74), “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang

tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”. Adanya observasi peneliti dapat mengetahui kegiatan pengamen jalanan yang berada di Surakarta, dalam kesehariannya melakukan mengamen. Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa observasi merupakan suatu kegiatan dalam pengamatan dan pencatatan yang telah dilakukan oleh peneliti yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal.

b. Teknik Wawancara. Menurut Sugiyono (2010:194), Pengertian wawancara sebagai berikut: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

c. Dokumentasi. Menurut Hamidi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

1.9.5 Teknik Analisis Data

Tahap analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar

(Moleong, 2004). Lebih lanjut menurut Moleong, pada teknik ini, diperlukan tahap-tahap menganalisis data yang mempermudah peneliti dalam mengelola data yang telah didapatkan. Selain itu memungkinkan peneliti berada di jalur yang benar, memiliki gambaran, patokan, yang jelas dari proses analisis data. Teknik analisis data tersebut menurut Moleong (2004:41-42) adalah:

1. Menentukan tema

Pada tahap pertama, peneliti menentukan tema yang akan diteliti dan kemudian membuat suatu *bibliography* yang sesuai dengan tema yang ditentukan oleh peneliti. Pada tahap ini juga, peneliti mulai menyusun kerangka karangan penelitiannya guna dalam penulisannya lebih terarah dan sistematis.

2. Mencari data menggunakan teknik pengumpulan data

Pada tahap ini, peneliti mencari data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan. Pada tahap ini, yang digunakan untuk mencari data atau mendapatkan data adalah wawancara dan dokumentasi.

3. Menyeleksi data

Pada tahap ini, peneliti menyeleksi data-data yang telah didapatkan sesuai dengan kebutuhan penelitiannya, pada tahap ini juga, peneliti mengklasifikasikan data sesuai dengan jenis datanya. Hal ini berguna untuk memberi batasan pembahasan sehingga karya tulisnya lebih sistematis. Selain itu, membantu peneliti untuk menjelaskan data yang telah didapat.