

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinamika pembangunan di Indonesia dewasa ini sudah mengalami berbagai reformasi disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara yang menginginkan adanya suatu arah kebijakan pelaksanaan pembangunan secara berkeadilan, berkemakmuran, dan berkesejahteraan serta berkesinambungan. Sesuai konstitusi yang dibuat diawal pemerintahan bangsa ini, telah banyak aturan-aturan main para pemimpin pemilik kewenangan yang sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat sebagai konsekuensi negara yang berdemokrasi, yang hingga saat ini masih terdapat banyak ketidakpuasan yang dirasakan terhadap kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dalam mengisi pembangunan ini. Dalam bidang pelayanan, yang merupakan tugas utama hakiki dari sosok aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menimbang bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi,

pemerataan, keadilan, keistimewaan, kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>1</sup>

Aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang memiliki kecakapan dan kemampuan. Kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal lainnya adalah mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuannya secara berkesinambungan. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas pimpinan pada setiap organisasi pemerintahan untuk memelihara dan membina semua aparatur agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas aparatur pemerintah saja semata, namun juga meliputi tingkatan pemimpin. membangun daerah tidak mudah untuk dilaksanakan, sehingga pembangunan daerah harus diatur terlebih dahulu melalui rencana-rencana dan program-program pembangunan, kemudian disesuaikan dengan keuangan daerah

Kinerja aparatur pemerintah yang baik akan mendukung pelaksanaan di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat. Penilaian kinerja aparatur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kabupaten Kotawaringin Barat juga digunakan untuk mengukur perilaku kerja dan kemampuan setiap aparatur atau unit kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Penilaian kinerja juga dapat menumbuhkan pengembangan perilaku dan motivasi. Perilaku dan motivasi yang terbangun akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup> Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang penyelenggaraan penyelenggaraan Pemerintah Daerah*

<sup>2</sup>Diakses dan diedit pada tanggal 07 Januari 2017 pukul 15.22 WIB dialamat <http://www.disbudpar-kaltengpro.go.id/kobarkalteng.html>

Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat adalah salah satu daerah otonom dalam kerangka wilayah Propinsi Kalimantan Tengah dan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan aspirasi dan prakarsa masyarakat yang disertai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai dua urusan satuan kerja teknis dalam satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri dari urusan wajibnya Kebudayaan dan urusan pilihannya pariwisata, yang mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran strategis serta kebijakan program-program dan kegiatan, yang ditetapkan berdasarkan Renstra dan Renja SKPD demi terwujudnya perencanaan, pengendalian dan pembangunan yang prioritas di Kabupaten Kotawaringin Barat ini.

Pembangunan dan pengembangan Kebudayaan dan Kepariwisata yang dilaksanakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat, pada dasarnya mencakup 6 ( enam ) wilayah kecamatan, merupakan bagian integral dari pembangunan daerah kabupaten Kotawaringin Barat, khususnya di bidang Kebudayaan dan Kepariwisata. Rencana Pembangunan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang diarahkan untuk memacu perkembangan dan pertumbuhan industri pariwisata daerah yang nantinya diharapkan dapat berperan secara optimal dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah Kotawaringin Barat pada umumnya.

---

<sup>3</sup>Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Kewenangan Mengatur dan Mengurus Kepentingan Masyarakat Kabupaten Kotawaringin Barat*

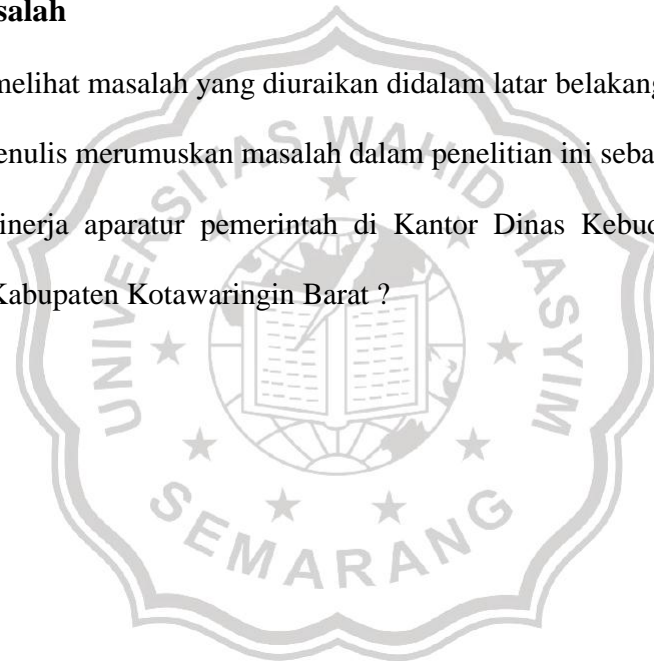
Oleh karena itu dibutuhkan penanganan yang terencana, teratur, terprogram, terkendali dan dapat dipertanggungjawabkan baik input, output, outcome dan manfaat kepada masyarakat dan pemerintah, maka dari itu tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kotawaringin Barat.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas penulis mengambil judul **“Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan melihat masalah yang diuraikan didalam latar belakang masalah maka dari itu penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja aparatur pemerintah di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kabupaten Kotawaringin Barat ?

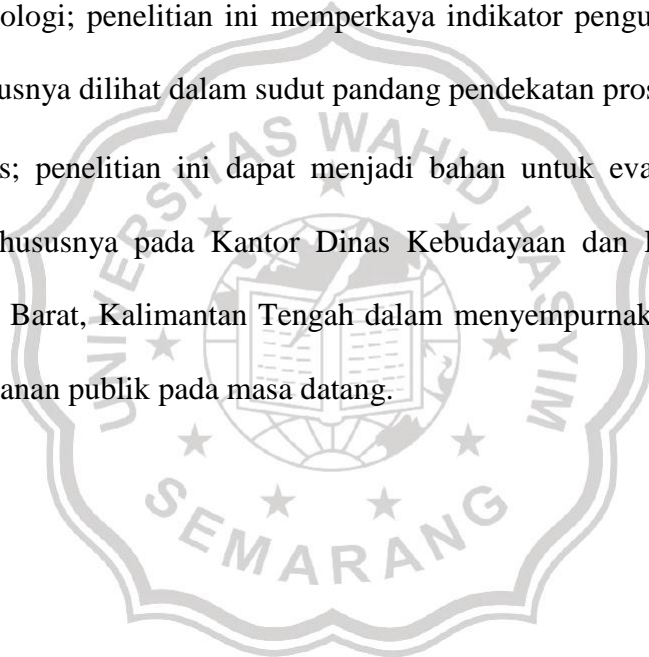


### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi aparatur pemerintah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara akademik; sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji kinerja aparatur pada masa yang akan datang .
2. Secara metodologi; penelitian ini memperkaya indikator pengukuran tentang kinerja aparatur khususnya dilihat dalam sudut pandang pendekatan proses.
3. Secara praktis; penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kinerja instansi pemerintah khususnya pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah dalam menyempurnakan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masa datang.



## E. Kerangka Teori

### 1. Kinerja

#### 1.1. Definisi Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Rivai, kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Selanjutnya, kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes, kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas selain itu kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.<sup>3</sup>

Menurut Tika, kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

---

<sup>4</sup> Meoheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*, Cetakan ke-2, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hal.95-96.

<sup>5</sup>Rivai Gomes, *kebijakan n Kinerja Karyawan*, Cetakan ke-5, Yogyakarta : BPFE, 2015, hal.87.

Menurut Wibowo, Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Bastian, Kinerja adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.<sup>4</sup>

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

## **1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Supardi (1989) Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja aparatur antara lain prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator, yakni :

---

<sup>6</sup>Sinungan, Muchdarsyah, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, cetakan ke-8, Jakarta : 2009, hal.134-135.

<sup>7</sup>Tika, *kebijakan n Kinerja Karyawan*, Cetakan ke-5, Yogyakarta : BPFE, 2015, hal.88.

<sup>8</sup>Wibowo, *kebijakan n Kinerja Karyawan*, Cetakan ke-5, Yogyakarta : BPFE, 2015, hal.88.

<sup>9</sup>Bastian, *kebijakan n Kinerja Karyawan*, Cetakan ke-5, Yogyakarta : BPFE, 2015, hal.89.

### **1). Indikator Prestasi Kerja**

Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian, kerapian, dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

### **2). Indikator Keahlian**

Pengetahuan kerja yang dimaksud adalah kemampuan para aparatur itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Berdasarkan pengetahuan aparatur akan pelaksanaan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Haeidjrachaman dan Husnan bahwa, “pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik”.

Inisiatif adalah kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu problema atau permasalahan yang diharapkan aparatur dapat mencakup indikasi inisiatif tersebut.

Komunikasi adalah bagian terpenting dari lingkup kinerja karena dengan berkomunikasi aparatur dengan pimpinan dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide-ide serta pemikirannya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses hubungan dua arah atau interaksi baik secara verbal atau non-verbal yang bertujuan untuk terciptanya lingkup kerja yang baik.

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama dapat berlangsung apabila para aparatur yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerjasama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.



### **3). Indikator Perilaku**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila aparatur melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu disiplin terhadap waktu, target, kualitas, prioritas kerja, dan prosedur.

Tanggung jawab aparatur adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang aparatur dalam memperoleh kinerja aparatur yang baik.

### **4). Indikator Kepemimpinan**

Dari seluruh indikator sebelumnya mencakup pada spesifikasi suatu indikator kepemimpinan yang dimana merupakan suatu pola kepemimpinan.<sup>5</sup>

#### **1. Manajemen Kinerja**

Manajemen adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu, yang digerakan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Beberapa ahli menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Meoherino, Op cit, hal. 108

Menurut Ruky (2006), Manajemen kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Selanjutnya menurut Bacal, manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerja sama antara seseorang karyawan dan atasannya langsung yang melibatkan penetapan penghargaan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan.<sup>6</sup>

Menurut Mangkunegara, manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Manajemen kinerja bertujuan untuk membangun harapan yang jelas dan pemahaman tentang :

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan karyawan.
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Apa arti konkretnya “melakukan pekerjaan dengan lebih baik”.
- d. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
- e. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja

---

<sup>11</sup>Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, cetakan Ke-3, Yogyakarta: 2010, hal. 1.

dan kemampuan yang bersinambungan. Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai, dan norma organisasi.<sup>7</sup>

## **2. Kinerja Aparatur**

Kinerja Aparatur negara sebagai instrumen pilar pengembang amanah pencapaian masyarakat adil dan makmur hingga saat ini belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan pemangku kepentingan (stakeholders) terutama karena kesulitan dalam menyeimbangkan tiga tuntutan kebutuhan yang kadangkadang seiring tapi tidak sejalan yaitu tuntutan kebutuhan politis, tuntutan kebutuhan profesionalisme dan tuntutan kebutuhan hidup layak.

Penggunaan teknologi dan informasi pada lembaga pemerintah akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur pemerintah dan menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Peningkatan tersebut tidak akan lancar, jika tidak diimbangi dengan kinerja yang efektif.

Aparatur negara untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan kesejahteraan manusianya, serta terwujudnya kepegawaian negara yang berkualitas, memiliki kemampuan profesional keahlian dan keterampilan, kepemimpinan, serta semangat pengabdian dan disiplin yang tinggi taat dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD1945.

Indikator kinerja aparatur sebagaimana disebutkan di atas mengandung makna bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Namun demikian dalam upaya mencapai tujuan perlu adanya sebuah standar. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hal. 18-19.

<sup>13</sup>*Ibid*, hal. 27.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Menurut Veithzal Rivai (2006) kinerja aparatur merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Penggunaan Metode Penelitian dan Pengertian**

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan penelitian kualitatif. Dezin dan Linclon dalam Creswell mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah multi metode dalam fokus, termasuk pendekatan interpretif dan naturlistik terhadap pokok persoalannya. Sedangkan penelitian menurut Kirk dan Miller pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kualitatif. lalu mereka mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kasanya sendiridan dalam peristilahanya. Sedangkan menurut Lodico, Spaulding mengemukakan bahwa penelitian kualitatif, yang juga disebut penelitian interpretatif atau penelitian lapangan adalah suatu metodologi yang dipinjam dari disiplin seperti ilmu sosiologi dan antropologi dan adaptasi kedalam *setting* pendidikan.

Penelitian kualitatif menggunakan penalaran induktif dan sangat dipercaya bahwa terdapat banyak prespektif yang akan dapat dilingkupkan, dalam penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial dan pada pemberian suara pada perasaan dan persepsi dari partisipan dibawah studi. Hal ini didasarkan pada kepercayaan bahwa pengetahuan

dihasilkan dari *setting* sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial adalah suatu proses ilmiah yang sah (*legitimate*).<sup>8</sup>

## 2. Jenis data dan Lokasi Penelitian

Patton menegaskan bahwa data kualitatif adalah data yang dikatakan oleh orang-orang yang diajukan seperangkat pertanyaan oleh peneliti. Apa yang orang-orang katakan itu menurutnya merupakan sumber utama data kualitatif. apakah yang mereka katakan diperoleh secara verbal melalui suatu wawancara atau bentuk tertulis melalui analisis dokumen atau respon survei. Lokasi penelitian yang dilakukan secara langsung di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Maka dengan itu olah data yang di perlukan/di butuhkan penyusun dalam penelitian ini. Pencarian data nantinya akan mengikuti proses yang telah direncanakan. Untuk alamat Kantor DISBUDPAR Kabupaten Kotawaringin Barat terletak di Jl. Sutan Syahrir no 2A, Kabupaten Kotawaringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah-Indonesia.<sup>9</sup>

Pada penelitian ini, obyek yang ingin diteliti adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat. Dimana populasinya adalah Aparatur Pemerintah Kabupaten. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya dapat berubah. Lebih lanjut disebutkan bahwa populasi dapat dibedakan menjadi populasi *samtling* dan populasi sasaran.

## 3. Metode Pengambilan Sampel

Didalam penelitian Kualitatif ini pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menurut Noeng Mutadjir dikatakan :

---

<sup>14</sup>Ahmadi, Rulam, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 14.

<sup>15</sup>Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya)*, edisi ke-2, jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007, hal. 2.

Dalam metodologi penelitian yang positivistik teknik “purposive sampling” digunakan bila peneliti menduga bahwa populasinya (dilihat dari segi obyek studi yang dipilih) tidak homogen (Noeng Mutadjir, 1990 : 147).

Jadi informasi yang dianggap tepat tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data dan pemilihan informasi atau informal dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemandirian peneliti dalam memperoleh data.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam konteks penelitian ini, penyusun menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu : Observasi, Interview, dan Dokumentasi.

##### **1. Observasi**

Menurut Sutrisni Hadi observasi adalah Pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak terbatas pada pengamatan yang dilakukan secara langsung ( Sutrisno Hadi, 1989: 137).

Tujuan observasi adalah untuk mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi interrelasi elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial yang serba kompleks, dalam pola struktural tertentu dari data observasi penulis melihat langsung keadaan lingkungan Kantor DISBUDPAR, fungsi dan peran aparatur pemerintah mulai dari pagi hari sampai menjelang pulang. Melalui teknik ini peneliti dapat memperoleh data secara langsung dan tidak langsung dari subyek-subyek penelitian.

##### **2. Interview**

Dalam mengupas pengertian tentang interview, Sutrisno Hadi mengatakan sebagai berikut : Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.

Adapun fungsi interview menurut Sutrisno Hadi adalah :

1. Sebagai Metode Primer
2. Sebagai Metode pelengkap
3. Sebagai Kriteria

Apabila interview dijadikan sebagai satu-satunya alat pengumpulan data atau sebagai metode diberi kedudukan yang utama dalam serangkaian metode pengumpulan data lainnya, jika ia digunakan sebagai alat untuk mencari informasi-informasi yang tidak diperoleh dengan cara lain, ia akan menjadi metode pelengkap ( Sutrisno Hadi, 1989 : 193 ). Penggunaan teknik didalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan kepada responden apabila responden kesulitan dalam memahami pernyataan yang diajukan.

### **3. Dokumentasi**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyalin data yang sudah ada seperti dokumen yang ada dan sifatnya tertulis. Adapun fungsi penggunaan teknik ini adalah untuk memperoleh data yang bersifat umum antara lain data penduduk, luas wilayah, dan sebagainya.

### **5. Analisis Data**

Bersam dengan pengumpulan data, penelitian ini juga melakukan analisis data, yang notabene menggunakan prosedur analisis data dalam penelitian kualitatif. analisis data menurut Patton dalam “Qualitative Evolution Methodes” adalah :

“Proses mengatur urusan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola katagori dan satuan uraian desa. Hali ini membedakannya dengan sebuah penafsiran. Pada analisa data juga terdapat analisis yang menjelaskan pola uraian dan memberi hubungan antara dimensi-dimensi uraian yang ada” (dalam Lexy J. Meoleong, 1999).

Menurut Meresly dan Atkinson, proses analisis dalam penelitian deskriptif kualitatif adalah :

1. Membaca dan mempelajari data yang terkumpul sampai dikuasai sepenuhnya sambil memikirkan untuk mencari apakah ada pola-pola yang menarik
2. Melihat berbagai konsep timbul yang digunakan oleh responden
3. Merangkup sejumlah data dan mencoba menangkap karakteristik katagori tersebut.

Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa analisis data diperoleh dengan jalan membaca, mempelajari, dan memahami melalui serangkaian konsep-konsep tersedia. Dalam penelitian ini, untuk mengujid keabsahan data yang diperoleh, yakni dengan menggunakan teknik *Triangulasi* teknik ini oleh Meoloeng, dijelaskan sebagai berikut : “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data, untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu”. Pada triangulasi digunakan dengan sumber yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton, 1987 : 331). Hal-hal yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamata dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumentasi yang berkaitan.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti : rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang pemerintah.



## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab, dimana masing-masing bab terdiri dari masing-masing sub bab. Hal ini dilakukan agar penulisan penelitian ini lebih sistematis dan teratur. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan berisi tentang materi dasar yang akan diuraikan pada bab-bab selanjutnya yaitu mengenai masalah dan uraian pembahasannya, yang berisikan Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Dasar Teori, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

### **BAB II DESKRIPSI WILAYAH**

Dalam bab ini menjelaskan profil Kabupaten Kotawaringin Barat, yang mencakup mengenai Geografis, Demografi, Ekonomi, dan Pariwisata. Selain itu dijelaskan mengenai Profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat, Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kotawaringin Barat, Visi dan Misi serta Tugas dan Wewenang.

### **BAB III ANALISIS DATA**

Kinerja Aparatur pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kotawaringin Barat.

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dan Saran