

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beragam dinas daerah di Indonesia memiliki mandat yang berbeda dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Lembaga daerah, sebagai penyusun kebijakan teknis, berperan penting dalam mendukung kinerja pemerintahan daerah. Pegawai, sebagai aset utama dalam pelaksanaan pemerintahan, memegang peran signifikan dalam keberhasilan pembangunan daerah. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan aparatur pemerintahan yang kompeten dan profesional (Nurhajati, 2017). Saat ini, dunia kerja menuntut sumber daya manusia dengan kompetensi yang modern. Pegawai harus terus mengembangkan kompetensi dan integritasnya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu di dalamnya (Erawati et al., 2017).

Karena manusia adalah sumber daya yang paling krusial bagi organisasi, setiap anggota memiliki peran dan kontribusi yang tidak dapat diabaikan untuk kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, potensi setiap anggota harus dioptimalkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan arahan yang jelas dan kontribusi maksimal (Hakim, 2016). Penting untuk melakukan evaluasi guna menilai jalannya pemerintahan. Organisasi dapat mengevaluasi perkembangan kinerja dalam periode tertentu (Zulkarnaen *et al.*, 2020).

Evaluasi kinerja memiliki peran krusial dalam mengukur tingkat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, standar evaluasi harus sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan (Kadir, 2018). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pencapaian tujuan yang sudah direncanakan. Untuk mencapainya, tiap anggota organisasi perlu memberikan kontribusi yang optimal (Lumtanah et al., 2015).

Tanggung jawab administratif untuk berbagai inisiatif pemerintah dan pembangunan berada di bawah kewenangan personel pemerintah. Masalah yang dihadapi oleh mereka sering kali mengakibatkan tumpang tindih, yang berpotensi menyebabkan pemborosan waktu dan dana. Selain itu, proses rekrutmen untuk posisi tertentu tidak dilakukan secara selektif dan sistematis. Ini mengakibatkan minimnya penemuan karyawan berbakat dan profesional, serta menciptakan ketidakstabilan dalam kinerja individu. Di lingkungan kerja, penguasaan keterampilan dan pengetahuan sering kali tidak mencapai tingkat yang optimal (Sarundajang, 2000: 169).

Presiden Joko Widodo menetapkan sistem penilaian kinerja yang lebih adil dan berbasis prestasi bagi pegawai negeri sipil melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang ditandatangani pada 26 April 2019, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Perencanaan kinerja menjadi dasar dalam proses penilaian, yang mempertimbangkan hasil, pencapaian, target, keuntungan yang diraih, dan perilaku pegawai negeri sipil. Penilaian ini dijalankan pada tingkat individu, unit, kelompok, atau organisasi. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2020 memberikan pedoman mengenai penilaian prestasi pegawai, yang mengatur tunjangan dan penilaian kinerja pegawai di pemerintah daerah kota Bandung (PERWAL, 2020), konsep administrasi publik yang dikenal sebagai "*post-bureaucratic*" atau "*reinventing government*" menekankan pentingnya penilaian kinerja dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Paradigma ini diadopsi oleh banyak pemerintahan untuk memahami hubungan antara penilaian kinerja dan administrasi publik (Sukmarwati, 2013).

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu didalamnya. Salah satu karakteristik penting yang memberikan kontribusi positif adalah kinerja optimal karyawan (Kimbal, 2020). Pemimpin dan eksekutif operasional organisasi perlu memiliki akses yang tepat dan efektif menggunakan indikator kinerja utama (IKU). IKU berfungsi untuk mengevaluasi kinerja dan menyediakan data tentang pencapaian tujuan

strategis perusahaan. Penggunaan IKU yang tepat ditandai oleh hasil kerja yang terukur dan transparan, yang menjadi harapan perusahaan. Untuk memastikan manajemen bisnis berjalan lebih efektif dan efisien, indikator kinerja yang menilai keseluruhan kinerja harus diimplementasikan.

Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terukur merupakan langkah strategis bagi seluruh lembaga pemerintah untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Pengembangan KPI ini harus selaras dengan tujuan strategis organisasi dan mencakup aspek-aspek kinerja yang paling relevan. Sejalan dengan ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Biro Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga telah merumuskan Laporan Kinerja tahun 2020 yang berpedoman pada kerangka kerja indikator kinerja utama. Penetapan ini bertujuan untuk memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan visi, misi, alur kegiatan, serta pencapaian KPI dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Charles O. Jones, evaluasi merupakan "kegiatan yang dapat membantu dalam pemahaman dan peningkatan pembangunan serta pelaksanaan kebijakan" (Aprilia, 2009).

Evaluasi program sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan program dalam mencapai tujuan dan mematuhi regulasi yang berlaku. Selain itu, evaluasi ini berfungsi sebagai alat untuk menentukan kelayakan keberlanjutan suatu program, serta apakah program tersebut perlu diperbaiki atau dihentikan. Sebagaimana dijelaskan oleh William N. Dunn (2023), "secara umum istilah evaluasi bisa disamakan dengan diagnosis (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assessment*), yang mengacu pada usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam konteks nilai satuan." Analisis mendalam akan dilakukan untuk mengidentifikasi nilai tambah dan kontribusi nyata dari kebijakan yang sudah diterapkan.

Evaluasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian tujuan suatu kebijakan. Evaluasi kinerja, yang merupakan tahap akhir dari proses

evaluasi, memberikan informasi penting untuk perbaikan dan penyempurnaan kebijakan di masa depan. Melalui proses evaluasi, kita dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai tingkat pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Ini sejalan dengan pendapat Yusuf (2010) yang dikutip oleh Walelang S. (2020: 7) bahwa evaluasi bersifat objektif. Temuan evaluasi ini akan menjadi input yang berharga dalam perumusan rencana tindak lanjut.

Model CIPP (*Context, Input, Process, and Product*) yang diperkenalkan oleh Stufflebeam, menekankan pada penilaian menyeluruh terhadap komponen-komponen dan tahapan pelaksanaan suatu program.

- 1. Evaluasi Konteks:** Sesuai Stufflebeam dan Shinkfield (1985), evaluasi konteks ialah proses penilaian menyeluruh yang dilakukan terhadap suatu program. Proses ini mencakup identifikasi kekuatan, kelemahan, dan permasalahan yang dihadapi. Salah satu tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk menilai kesesuaian program dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan yang dinamis. Penilaian lingkungan adalah proses yang bertujuan untuk mengevaluasi kondisi objek secara menyeluruh guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, mendiagnosis masalah, serta memberikan solusi perbaikan. Evaluasi ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan utama telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
- 2. Tujuan Penilaian Umpan Balik:** Tujuan utama dari penilaian umpan balik adalah untuk mengukur sejauh mana tujuan program telah tercapai, sebagaimana diungkapkan oleh Stufflebeam dan Shinkfield (1985: 173) dalam karya M. Darodjat. Penilaian ini berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan, mendeskripsikan sumber daya yang tersedia, alternatif, rencana, dan strategi untuk mencapai tujuan, serta menjelaskan cara optimalisasi proses kerja. Tiga komponen utama yang membentuk input evaluasi adalah sumber daya manusia, sarana dan peralatan pendukung, serta dana atau anggaran.
- 3. Evaluasi Proses:** Berdasarkan Darodjat D, tujuan utama evaluasi proses adalah untuk menilai bagaimana program atau rencana dilaksanakan (Stufflebeam dan Shinkfield, 1985: 137). Umpan balik terkait kegiatan

program mencakup penggunaan sumber daya yang ada, cara modifikasi rencana agar sesuai kebutuhan, serta tingkat penerimaan peserta terhadap peran dan tanggung jawab mereka. Evaluasi ini merupakan bagian penting dari tujuan evaluasi secara keseluruhan. Menurut Worthen, Sanders, dan Stufflebeam & Shinkfield (1981: 137), terdapat tiga tujuan utama dalam evaluasi proses.

4. **Fasilitasi Informasi Proses:** Penilaian proses menyediakan seluruh informasi yang diperlukan mengenai keputusan program, serta mengembangkan mekanisme atau rekomendasi untuk pelaksanaan pada tahap implementasi. Selain itu, penilaian ini juga memelihara daftar atau prosedur yang diperlukan.
5. **Evaluasi Produk:** Stufflebeam dan Shinkfield (1985: 176) dalam M. Darodjat (2015) menjelaskan bahwa evaluasi produk bertujuan untuk mengukur, memahami, dan memastikan sejauh mana hasil program memenuhi kebutuhan perusahaan yang dilayani. Tanggung jawab evaluasi hasil, seperti yang dinyatakan oleh Sax (1980: 589), adalah untuk membuat keputusan mengenai kelanjutan, penghentian, atau modifikasi program. Oleh karena itu, fungsi evaluasi hasil sangat penting dalam menentukan langkah-langkah setelah program berjalan, termasuk tindakan yang diambil. Evaluasi produk bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini digunakan untuk memutuskan apakah program akan dilanjutkan, dimodifikasi, atau dihentikan. Dengan penambahan komponen baru berupa hasil, model CIPP kini dikenal sebagai model CIPPO. Model CIPP memiliki sejumlah keuntungan dibandingkan dengan model evaluasi lainnya, meskipun fokus utamanya terletak pada pengukuran output. Model CIPPO (Deradjat dan Wahyudhiana M, 2015) mencakup 18 output yang mendukung evaluasi secara menyeluruh. Penilaian ini tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga menyelidiki latar belakang, masukan, metode yang digunakan, serta kesimpulan yang dihasilkan.

Studi ini bermaksud untuk mengevaluasi dampak dari program peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Biro Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima pada tahun 2022. Evaluasi dilakukan dengan menganalisis data kinerja yang relevan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat permasalahan yang telah dijabarkan, penelitian ini akan menyelidiki pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana evaluasi tugas pegawai di Lembaga Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Studi ini bermaksud mengumpulkan data numerik dan deskriptif untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan tahun 2022. Fokus utama riset ini ialah pada dua hal berikut: identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan evaluasi upaya peningkatan kinerja yang sudah dijalankan.

- 1) Mengevaluasi kinerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bima.
- 2) Menemukan faktor-faktor yang menghambat kinerja tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain target yang ingin dicapai, kegiatan ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang signifikan, di antaranya:

- 1) Secara akademis, dapat memiliki hubungan yang kuat dengan disiplin ilmu yang dikembangkan oleh Pelayanan Administrasi Publik dan dapat membantu dalam proses pembuatan kebijakan yang menangani masalah sosial.
- 2) Secara teoritis, riset ini diharapkan bisa mengoptimalkan kemajuan pengetahuan tentang pelayanan publik tentang cara mengatasi masalah masyarakat yang ditangani oleh Badan Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima. Selain itu, penulis berharap riset ini dapat

membantu kemajuan ilmu pengetahuan. Secara teoritis, penelitian ini berhubungan dengan kebijakan publik yang dibuat oleh individu, sekelompok orang, dan sekelompok pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu dan memecahkan masalah masyarakat.

- 3) Manfaat praktis dari riset ini ialah memberikan masukan dan saran kepada Badan Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima, terutama dalam mengoptimalkan kualitas pengelolaan dalam menangani permasalahan pendidikan di masyarakat.

1.5 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penegasan mengenai pengertian dari masing-masing variabel penelitian serta konsep yang berkorelasi dengan variabel tersebut. Oleh karena itu, definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup:

1) Evaluasi

Konsep dasar evaluasi adalah pengumpulan informasi tentang suatu hal. Hal ini tidak hanya digunakan dalam proses evaluasi, tetapi juga dapat diterapkan untuk meningkatkan perangkat lunak. Secara teoritis, fungsi manajemen terutama dalam aspek pengawasan melibatkan kegiatan evaluasi. Para ahli telah mengkaji nomenklatur terkait konsep penilaian.

Hikmat (2009: 125), evaluasi adalah proses menilai setiap tindakan untuk mengidentifikasi elemen yang menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian suatu tujuan. Temuan-temuan yang diraih dari evaluasi ini bisa dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan riset berikutnya. Pendapat ini memberikan wawasan penting mengenai cara menemukan komponen yang berkontribusi terhadap kesuksesan program. Widoyoko (2013: 06) menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses yang mencakup pengumpulan, pengolahan, analisis, serta penyajian data dari suatu program secara sistematis dan berkesinambungan. Data ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam pembentukan kebijakan, pengambilan keputusan, dan perencanaan program

di masa depan. Widoyoko juga menambahkan bahwa evaluasi tidak hanya sebatas pengumpulan data, tetapi juga melibatkan pengambilan keputusan.

Arikunto (2009: 02) mendefinisikan evaluasi sebagai proses mendapatkan informasi tentang bagaimana sesuatu berfungsi, yang kemudian digunakan untuk membuat pilihan terbaik. Menurut Wirawan (2009: 03), evaluasi adalah proses pengumpulan informasi tentang sesuatu untuk dinilai dan dibandingkan dengan opsi lain. Sementara itu, Suprananto (2012: 10) berpendapat bahwa evaluasi berarti membandingkan hasil penilaian dengan standar yang telah ditetapkan.

Konsep evaluasi dalam konteks ini lebih berfokus pada aspek perbandingan daripada sekadar hasil evaluasi. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, evaluasi sering digambarkan sebagai proses pengumpulan dan penilaian kegiatan serta alat yang digunakan untuk menarik kesimpulan (Hikmat, 2009; Arikunto, 2009; Wirawan, 2012), termasuk membandingkan hasil penilaian (Supranoto, 2012), serta interpretasi dan penarikan kesimpulan (Widoyoko, 2013). Oleh karena itu, evaluasi dapat menjadi subjek penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengumpulan dan analisis berbagai alat serta kegiatan yang mendukung pengambilan keputusan, guna mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, evaluasi dapat berfungsi sebagai topik kajian yang lebih mendalam.

Model evaluasi adalah salah satu elemen pendukung dalam kegiatan evaluasi, konsep pelaksanaan evaluasi tidak dipengaruhi oleh elemen pendukung lainnya. Meskipun secara teoritis dan praktis model evaluasi memiliki banyak perbedaan, tujuannya tetap sama, yaitu mengumpulkan data atau informasi mengenai objek yang dievaluasi. Informasi yang diraih melalui proses evaluasi program bisa memberikan landasan yang kuat bagi pengambil keputusan dalam mengevaluasi keberhasilan program. Sesuai kajian pustaka,

Kaufman dan Thomas (dikutip Arikunto, 2009: 40) mengidentifikasi delapan model evaluasi yang bisa diterapkan.

- a) **Model Evaluasi Berorientasi Tujuan.** Model ini berfokus pada tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya dan melakukan evaluasi secara konsisten untuk menilai seberapa baik program tersebut dilaksanakan.
- b) **Model Evaluasi Tanpa Tujuan.** Model ini tidak memperhatikan tujuan program dan melakukan evaluasi secara teratur tanpa fokus khusus pada hasil yang diharapkan.
- c) **Model Evaluasi Formatif-Sumatif.** Penilaian formatif dilakukan secara terus-menerus selama program berlangsung, berbeda dengan penilaian sumatif yang dilakukan pada akhir program. Model ini menilai tahapan serta lingkungan dari objek yang dievaluasi.
- d) **Model Evaluasi CSE-UCLA di University of California, Los Angeles.** Model evaluasi ini terdiri dari empat tahap: evaluasi kebutuhan, perencanaan program, evaluasi instruksional, dan evaluasi akhir.
- e) **Kerangka Evaluasi IPPC.** Stufflebeam et. al pada tahun 1967 mengembangkan suatu kerangka kerja evaluasi yang membagi program menjadi empat aspek kunci: situasi, usulan, tahapan, dan hasil.
- f) **Model Penilaian Kecenderungan.** Model ini mencakup enam langkah: (1) menyusun desain dan standar program, (2) mengelola penilaian dengan model kecenderungan, (3) mengumpulkan data kinerja program, (4) mengidentifikasi kesenjangan kinerja terhadap standar, (5) menganalisis penyebab kesenjangan, dan (6) memperbaiki ketidakpatuhan.

2) Kinerja

Proses penyusunan rencana kerja yang merinci tujuan dan inisiatif, sebagaimana diuraikan dalam rencana strategis, disebut perencanaan kinerja. Kinerja yang telah disepakati mencakup hasil yang seharusnya dicapai dari upaya tahun sebelumnya, serta kinerja yang berlangsung pada tahun berjalan. Untuk memastikan peningkatan kinerja setiap tahunnya, tujuan kinerja juga mempertimbangkan hasil dari kegiatan tahun sebelumnya.

Istilah 'kinerja' dalam bahasa Indonesia, yang diadopsi dari kata Inggris '*performance*', mengacu pada hasil yang dicapai dari suatu usaha atau kegiatan, baik secara individu maupun kelompok. Pemahaman ini mempermudah kita untuk lebih jelas mengartikan istilah kinerja. Mengerti makna kinerja dari segi kosakata dan etimologi diperlukan untuk menilai dampaknya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil atau pencapaian individu di tempat kerja. Selain itu, penerapan fungsi pemahaman turut memengaruhi kinerja (2011: 02).

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha individu, kelompok, atau organisasi dalam menyelesaikan suatu tugas. Perspektif yang telah disebutkan sebelumnya secara tidak langsung mencoba mendefinisikan kinerja. Dharma (2008: 04) mengartikan kinerja sebagai aktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk merealisasikan tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Penting untuk dicatat bahwa pemahaman kita mengenai konsep efek yang dijelaskan tidak jauh berbeda dari pendapat para ahli sebelumnya. Upaya individu, kelompok, dan organisasi dalam menjaga kinerja mencerminkan hal ini. Menurut Wirawan (2008), pengaruh ini dapat dianggap sebagai hasil dari fungsi yang berjalan secara terus-menerus.

Kinerja dicapai secara berkelanjutan sesuai dengan indikator kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Kinerja individu, kelompok, atau organisasi dipengaruhi oleh beberapa penilaian ahli yang telah disebutkan sebelumnya (Wirawan, 2008). Kinerja kerja, atau performa kerja, adalah hasil dari tindakan individu yang dilakukan secara bertahap untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil akhir suatu tindakan diharapkan selalu memiliki kualitas yang lebih baik dan dapat dibandingkan dengan kinerja individu atau organisasi lain. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan, kinerja adalah hasil atau pencapaian dari pekerjaan seseorang.

3) Aparatur Pemerintahan

Aparat dan aparatur adalah dua elemen yang membentuk pemerintahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke-11 (1995: 51), "aparatus" merujuk pada alat yang digunakan setelah menerima kompensasi (tunjangan), dan istilah ini juga dapat merujuk kepada pejabat, aparatur pemerintah, atau personel pemerintahan. Dalam karya tulisnya, Situmorang dan Juhir (1993: 84) mengungkapkan bahwa "Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparat Pemerintah", peran krusial aparatur negara ialah memberikan pelayanan publik, perlindungan, dan inisiatif untuk mendukung keberhasilan pembangunan di wilayah pemerintahan.

1.6 Definisi Operasional

Kerangka Pemikiran

Masalah kinerja pegawai:

1. Fasilitas kerja yang masih kurang memadai.
2. Kondisi kantor atau ruang kerja yang belum memenuhi standar.
3. Kualitas pelayanan yang masih perlu ditingkatkan.
4. Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat mengurangi efektivitas kerja.



Indikator Evaluasi Kinerja Pegawai (PP No. 46 Tahun 2011)

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, kode etik dan kode perilaku ASN menjadi acuan bagi seluruh ASN dalam menjalankan tugasnya. Prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya meliputi:

- 1) Berorientasi pelayanan berarti ASN berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik demi memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini mencakup: a) Memahami dan memenuhi kebutuhan orang lain. b) Bersikap ramah, mahir, solutif, serta dapat diandalkan. c) Selalu berusaha memperbaiki diri secara berkelanjutan.
- 2) Akuntabel berarti memiliki tanggung jawab atau amanah dalam menjalankan tugas, meliputi: a) Melaksanakan tugas dengan jujur, penuh akuntabilitas, disiplin, serta memiliki integritas yang tinggi. b) Memaksimalkan manfaat sumber daya negara dengan cara yang efektif dan bertanggung jawab. c) Menghindari penyalahgunaan wewenang.
- 3) Kompetensi mencerminkan perlunya pengembangan keterampilan secara terus-menerus. Ini meliputi: a) Meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang terus berubah. b) Membantu orang lain dalam proses pembelajaran. c) Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.
- 4) Harmonis berarti peduli satu sama lain dan menghargai perbedaan. Ini mencakup: a) Menghargai setiap orang tanpa memandang latar belakang mereka. b) Bersemangat untuk membantu orang lain. c) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.

1.7 Metode Penelitian

Riset ini menerapkan pendekatan kualitatif dan mengumpulkan data untuk mendeskripsikan perilaku subjek serta bahasa tertulis dan lisan. Peneliti memilih informan secara metodis dengan teknik penghematan waktu tertentu. Informan yang dipilih adalah Zunaidin, S.Sos. MM, yang menjabat sebagai kepala Biro Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Bima.

1) Metode Penelitian

a) Jenis Penelitian

Kepala Bidang Pelayanan Rehabilitasi dan Perlindungan Sosial adalah subjek penelitian untuk mendapatkan informasi tentang topik yang akan diteliti, sehingga penelitian ini harus memperhatikan cara mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam. Oleh karena itu, subjek riset ini ialah pihak yang menjadi target penelitian.

b) Sumber Data

1. **Data Primer:** Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima. Pengumpulan data ini dilakukan sebagai tahap awal penelitian.
2. **Data Sekunder:** Data sekunder merujuk pada informasi yang diraih dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti publikasi ilmiah, dokumen historis, atau laporan riset, dan digunakan untuk mendukung analisis data primer. Diharapkan bahwa magang riset ini akan menghasilkan data fisik, seperti tabel dan gambar, yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah Kabupaten Bima.

2) **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang umum digunakan meliputi wawancara mendalam, penyebaran kuesioner, serta observasi langsung terhadap objek riset.

- a) **Observasi:** Data dikumpulkan secara langsung dari lapangan melalui observasi dan penginderaan. Penulis menentukan subjek, waktu, dan metode penulisan. Interaksi antara penulis dan partisipan dalam observasi ini membantu penulis dalam mengumpulkan data. Tempat observasi dilakukan di Kantor Dikbudpora Kabupaten Bima.
- b) **Wawancara:** Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara dengan Zunaidin, S.Sos., MM, Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bima. Metode wawancara dipilih karena memungkinkan peneliti menggali informasi yang lebih mendalam, mengingat tidak semua data dapat diperoleh melalui observasi

- c) **Dokumentasi:** Teknik dokumentasi mencakup pengumpulan dan analisis berbagai dokumen, termasuk laporan elektronik, foto, dan teks tentang peristiwa nyata. Dokumen yang dikumpulkan terdiri dari materi tertulis dan tidak tertulis yang diperoleh melalui survei untuk mendukung penelitian. Dokumentasi ini memberikan gambaran jelas mengenai masalah yang dibahas.

3) **Subjek Penelitian**

Individu yang memberikan informasi terpercaya terkait fakta atau opini dalam suatu penelitian disebut responden atau subjek penelitian. Arikunto (2006: 145), subjek penelitian didefinisikan sebagai pihak yang memberikan informasi yang diperlukan untuk mendukung bukti lapangan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan *purposive sampling*, di mana pemilihan subjek didasarkan pada keinginan peneliti untuk mengungkap atau membuktikan masalah yang dibahas dalam riset ini.

4) **Lokasi Penelitian**

Riset ini dijalankan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bima yang berlokasi di Kompleks Kantor Bupati Bima, Kecamatan Godo-Woha.

5) **Waktu Pelaksanaan**

Pelaksanaan kegiatan magang berlangsung selama dua bulan, tepatnya sejak 28 Juli sampai 21 September 2022.

6) **Analisis Data**

Analisis data ialah proses mengolah data yang diraih selama proses penulisan untuk menghasilkan hasil yang akurat dan jelas. Dalam penulisan ini, metode analisis data induktif akan digunakan untuk mengolah data dan menghasilkan kesimpulan. Metode ini menjelaskan fenomena yang dapat menghasilkan kesimpulan akhir. Ada beragam metode yang diterapkan untuk menganalisis data:

- a) **Reduksi Data:** Reduksi data adalah proses mengubah data lapangan yang kompleks menjadi informasi yang lebih sederhana dan bermakna melalui penyederhanaan, pengelompokan, dan penarikan makna.

- b) **Penyajian Data:** Penyajian data merupakan proses pengorganisasian informasi sehingga bisa digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan atau menarik kesimpulan. Dengan menyajikan data secara efektif, kita dapat memahami situasi dengan lebih baik dan menentukan langkah-langkah selanjutnya.
- c) **Penarikan Kesimpulan:** Menarik ringkasan merupakan langkah krusial dalam penelitian. Validitas temuan akan terus diuji melalui proses verifikasi yang melibatkan refleksi kritis dan diskusi dengan rekan sejawat. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat diterima secara umum dan memiliki kredibilitas yang tinggi.

