BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Pemerintah dalam menjalankan fungsinya yaitu untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat di era reformasi ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif dan aparatur birokrasi yang profesional dan memiliki dedikasi dan integritas tinggi merupakan keniscayaan.

Organisasi pada umumnya termasuk organisasi pemerintahan seringkali dipandang sebagai kesatuan pengejar tujuan yang berusaha menghubungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan, maka individu dalam pencapaian efektivitas menjadi penting.

Pembinaan pegawai negeri secara individual merupakan upaya untuk menciptakan efektivitas kinerja pegawai, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja, memotivasi untuk meningkatkan dedikasi dan pengabdian, memperbaikai dan memelihara sikap mental, etos kerja dan integritas.

Efektivitas kinerja perseorangan atau pegawai dalam istilah administrasi pemerintahan disebut aparatur determinasi pengawasan pimpinan, etos kerja pegawai bersangkutan dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam administrasi pemerintahan salah satu bentuk pengawasan yang dikenal adalah pengawasan melekat.

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi, tidak dapat dibantah merupakan suatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nanti mempunyai refrensi dalam menjalankan sebuah organisassi. Untuk mengkaji lebih dalam tentang konsep kepemimpinan maka dalam makalah ini kami akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan.

Prinsip-prinsip pengawasan melekat yaitu kebenaran-kebenaran yang pokok atau apa yang diyakini menjadi kebenaran-kebenaran dalam bidang pengawasan dan pengendalian sebagaimana tertuang dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI, 1988) prinsip Waskat pada umurnya adalah: (1) obyektif dan menghasilkan fakta, (2) Berpangkal tolak pada keputusan pimpinan, (3) Preventif, (4) Efisiensi, (5) Bersifat membimbing dan mendidik. Tanpa pengawasan akan

menghasilkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian salah satu tugas dari manajer atau pimpinan yang penting menjalankan pengawasan yang baik dalam organisasi.

Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif.

Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Peningkatan kualitas dan efektivitas pegawai negeri sebagaiaparatur negara dapat dilakukan melalui upaya pendisiplinan pegawai dalam berbagai bentuknya. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi pegawai tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cirebon merupakan suatu organisasi yang mempunyai sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata

tergantung dari manusia. Untuk rnencapai tujuan organisasi, salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor salah satunya adalah pengembangan pegawai yang dapat memberikan kejelasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Berdasarkann dari pengamatan sementara prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cirebon belum optimal termasuk salah satu faktor yaitu kualitas kerja pegawai.

Kebenaran argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat. Pemberian Otonomi Luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian Pemerintah Daerah Kabupaten/kota mempunyai tugas yang cukup berat karena untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah dihadapkan pada tantangan yang semakin kompeks dan kompetitif.

Era reformasi dan transparasi saat ini peran pemerintah sebagai publich service benar-benar akan disorot dan dinilai oleh masyarakat, dimana masyarakat menginginkan perubahan paradigma pelayanan oleh aparatur pemerintah. Image birokrasi yang terkesan lambat dan berbelit-belit merupakan label yang sudah tertanam dikalangan masyarakat, untuk itu berubah mindset/pola pikir aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang semula ingin dan selalu dilayani berbalik harus melayani apa yang

menjadi kebutuhan dan keinginan masyarakat dengan baik (abdi Negara dan abdi masyarakat)

Guna memberikan pelayanan yang terbaik *(service excellen)* kepada masyarakat diperlukan kemampuan Sumber Daya Manusia (aparatur/PNS) yang professional jujur,adil, tangguh,dan bertanggung jawab. Untuk melaksanakan dan mewujudkn hal tersebut proses manajemen SDM (aparatur/PNS) harus tepat dan benar mulai dari penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pension, gaji, tunjangan, kesejahteraan,hak dan kewajiban kedudukan hokum, pengembangan kompetensi dn pengendalian jumlah.

Badan Kepegawaian Daerah yang disingkat BKD dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, dimana BKD merupakan salah satu perangkat daerah guna melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Adapun pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil .Dengan ditdaerah adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi,efektifitas dan derajat profesionalisme. Selain meliputi perencanaan,pengadaan,pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS).Sebelum terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah penanganan kepegawaian di Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dilaksanakan oleh bagian kepegawaian yang berada

dilingkup asisten Sekretariat Daerah bidang administrasi yang dipimpin oleh Kepala bagian.

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persayaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Schermerharn (2003: 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan

mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Di dalam suatu organisasi terdapat tipe-tipe pengawasan yang digunakan, seperti pengawasan Pendahuluan *(preliminary control),* Pengawasan pada saat kerja berlangsung *(cocurrent control),* Pengawasan Feed Back *(feed back control).*Di dalam proses pengawasan juga diperlukan Tahap-tahap pengawasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tahap-tahap pengawasan tersebut terdiri dari beberapa macam, yaitu Tahap Penetapan Standar, Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan, Tahap Pembandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan dan Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi. Suatu Organisasi juga memiliki perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan.

Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki. Selain itu, pada alat-alat bantu pengawasan ini dapat menunjang terwujudnya proses pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan. Pengawasan juga meliputi bidang-bidang pengawasan yang menunjang keberhasilan dari suatu tujuan organisasi diantaranya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa untuk terwujudnya efektivitas kerja pegawai suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara inten dan sistematis serta upaya peningkatan disiplin pegawai melalui berbagai program dan mekanisme pendisiplinan pegawai secara komprehensip.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka Penulis mengambil judul Laporan KKL **EFEKTIVITAS FUNGSI PENGAWASAN KEPALA BKPPD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPPD DI KABUPATEN CIREBON.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memfokuskan arah dan proses pembahasan dalam penyusunan Laporan KKL , Penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi Kepala BKPPD Untuk mencapai sasaran dalam mengawasi kinerja pegawai BKPPD di Kabupaten Cirebon?
2. Faktor apa saja yang dilakukan kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja pegawai BKPPD di Kabupaten Cirebon?

1.3 Maksud dan Tujuan Kuliah Kerja Lapangan

Maksud dalam Laporan KKL ini untuk melihat dan mengetahui efektif atau tidaknya Kepala BKPPD dalam mengawasi Kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

Adapun Tujuan dari laporan KKL ini adalah :

1. Untuk mengetahui fungsi Kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor yang dilakukan kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

1.4 Kegunaan Kuliah Kerja Lapangan

Adapun kegunaan penulisan ini ditijau dari sudut pendekatan keilmuan sebagai berikut :

1. Bagi kepentingan Penulis

   Untuk lebih mengembangkan dan pemahaman Ilmu pengetahuan dibidang Ilmu Pemerintahan yang meliputi efektivitas fungsi pengawasan kepala BKPPD terhadap kinerja pegawai BKPPD di Kabupaten Cirebon.

2. Bagi kegunaan teoritis

   Hasil Laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan upaya peningkatan kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

3. Kegunaan Praktis

   Laporan KKL ini diharapakan memberikan manfaat bagi BKPPD di Kabupaten Cirebon sebagai suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah kepala BKPPD dalam kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon.

1.5 Kerangka Pemikiran

Efektifitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Untuk memperoleh teori efektivitas penulis dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori manajemen dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan teori efektivitas. Efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisiensi. Karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

> "efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat". (Atmosoeprapto 2002:139)

Pengertian lain tentang efektivitas menurut Handoko (2001:7) adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Pengertian diatas dapat difahami bahwa efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian hasil yang diharapkan, semakin besar hasil yang dicapai maka akan berarti semakin efektif.

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan

penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

> “mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ”. (Terry, 2006:395)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9)

Selanjunya Andrew E. Sikula dikuti A.A Anwar Mangkunegara mengemukakan bahwa:

> Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang) (dalam Mangkunegara, 2006:10).

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sitematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, evaluasi kinerja diperlukan juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berati jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi, tidak dapat dibantah merupakan suatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan

secara efektif serta menunjang kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nanti mempunyai refrensi dalam menjalankan sebuah organisassi. Untuk mengkaji lebih dalam tentang konsep kepemimpinan maka dalam makalah ini kami akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan.

Model kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku (*types of behaviours*) para pemimpin yang efektif. Tingkah laku para pemimpin dapat dikatagorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Dimensi struktur kelembagaan menggambarkan sampai sejauh mana para pemimpin mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi serta sampai sejauh mana para pemimpin mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelompok mereka. Dimensi ini dikaitkan dengan usaha para pemimpin mencapai tujuan organisasi. Dimensi konsiderasi menggambarkan sampai sejauh mana tingkat hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya, dan sampai sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan sosial dan emosi bagi bawahan seperti misalnya kebutuhan akan pengakuan, kepuasan kerja dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Dimensi konsiderasi ini juga dikaitkan dengan adanya pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi dua arah, partisipasi dan hubungan manusiawi (*human relations).*

Teori struktural fungsional mengansumsikan bahwa masyarakat merupakan sebuah sistem yang terdiri dari berbagai bagian atau subsistem yang saling berhubungan. Bagian-bagian tersebut berfungsi dalam segala kegiatan yang dapat meningkatkan kelangsungan hidup dari sistem. Fokus utama dari berbagai pemikir teori fungsionalisme adalah untuk mendefinisikan kegiatan yang dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan hidup sistem sosial. Terdapat beberapa bagian dari sistem sosial yang perlu dijadikan fokus perhatian, antara lain ; faktor individu, proses sosialisasi, sistem ekonomi, pembagian kerja dan nilai atau norma yang berlaku.

Pemikir fungsionalis menegaskan bahwa perubahan diawali oleh tekanan-tekanan kemudian terjadi integrasi dan berakhir pada titik keseimbangan yang selalu berlangsung tidak sempurna. Artinya teori ini melihat adanya ketidakseimbangan yang abadi yang akan berlangsung seperti sebuah siklus untuk mewujudkan keseimbangan baru. Variabel yang menjadi perhatian teori ini adalah struktur sosial serta berbagai dinamikanya. Penyebab perubahan dapat berasal dari dalam maupun dari luar sistem sosial.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka definisi operasional dalam Laporan KKL ini adalah:

(1) Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Untuk memperoleh teori efektifitas penulis dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori efektivitas.

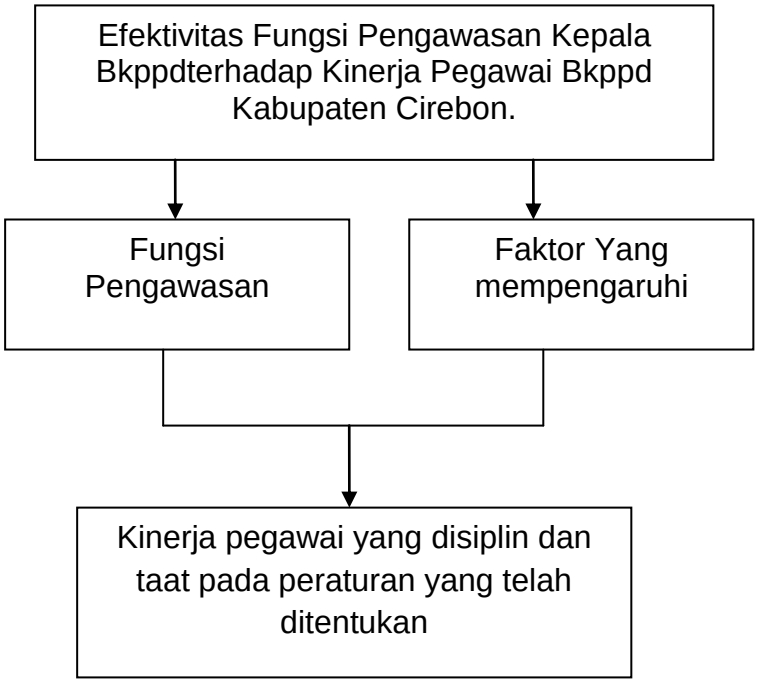
(2) Fungsi adalah menjelaskan, memprediksikan, mengontrol fenomena kegiatan yang dilakukan kepala BKPPD dalam mengawasi kinerja pengawai BKPPD di Kabupaten Cirebon.

(3) Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja Pegawai BKPPD di Kabupaten Cirebon dalam menjalankan tugasnya sehingga kepala BKPPD mengawasi kinerja pegawai tersebut.

(4) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan". Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan teori-teori di atas, kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam model sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



1.6 Metode dalam Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Sesuai dengan masalah yang ditulis pada Laporan KKL ini, khususnya yang berhubungan dengan yang terjadi sekarang, maka dasar-dasar yang digunakan adalah dengan mencari kebenaran dalam penulisan berdasarkan suatu metode. Metode tersebut dapat lebih mengarahkan penyusun dalam melakukan penulisan dan pengamatan.

Dengan demikian, penulis dalam melakukan penulisan laporan KKL ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Burhan Bungin

yang berjudul ”Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif”. Metode penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai berikut:

> Penelitian yang menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai *variable* yang timbul dimasyarakat yang menjadi permasalahannya itu, kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun *variable* tertentu. Penelitian deskriptif dapat bertipe kualitatif dan kuantitatif sedangkan yang bertipe kualitatif adalah data diungkapkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat serta uraian-uraian (Bungin, 2001:124).

Berdasarkan pengertian di atas, maka metode deskriptif menggambarkan tentang Efektivitas Fungsi Pengawasan Kepala BKPPD terhadap kinerja Pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon dalam melakasanakan program kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya berdasarkan bukti-bukti yang ada untuk dianalisa dan interpretasi terhadap data tersebut.

1.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengambil data ini dengan langkah-langkah yang sesuai dengan keadaan atau kondisi data yang akan diambil yaitu melalui studi pustaka dan studi lapangan.

1. Observasi, adalah pengamatan terhadap Efektivitas fungsi pengawasan kepala BKPPD terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Cirebon
2. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan data yang relevan dengan masalah penulis melalui buku-buku, majalah, surat kabar, pemanfaatan teknologi informasi atau internet dan literatur-literatur

yang berkaitan dengan fungsi pengawasan kepala BKPPD Kabupaten Cirebon.

3. Wawancara

   Merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data responden (Adi, 2004:72).

   Wawancara, dilakukan oleh penulis dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber Drs. H. A. Zainal Abidin R., MM. yaitu dimana pertanyaan yang diajukan bersifat terbuka dengan tujuan mendapatkan informasi secara benar dan akurat.

1.6.2 Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisa data yang sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini maka analisis data yang digunakan dalam pengolahan data dilakukan dengan analisis deskriptif. Secara operasional analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. teknik analisis tahapan-tahapan dalam analisis deskriptif setelah data terkumpul adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

   Reduksi data sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, klasifikasi data kasar dari hasil penggunaan teknik dan alat pengumpulan data dilapangan. Reduksi data sudah dilakukan secara bertahap dengan

cara membuat ringkasan data yang dipilih dan disilang melalui komentar informan dalam wawancara dan observasi informasi yang berasal dari kader-kader kesehatan di desa disilangkan dengan informasi yang diperoleh dari masyarakat dan pemerintahan desa.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu upaya penyusunan sekumpulan informasi menjadi pernyataan. Data kualitatif disajikan dalam bentuk teks yang pada awalnya terpencar dan terpisah menurut sumber informasi dan pada saat diperolehnya informasi tersebut. Kemudian data diklasifikasikan menurut pokok-pokok permasalahan yang menjadi pembahasan antara lain terkait dengan peranan Kepala BKPPD.

3. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan berdasarkan reduksi interpretasi dan penyajian data yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya. Selaras dengan mekanisme logika pemikiran induktif. Maka, penarikan kesimpulan akan bertolak dengan hal-hal yang khusus *(spesifik)* sampai kepada rumusan kesimpulan yang sifatnya umum *(general).*

1.7 Lokasi dan Waktu Kuliah Kerja Lapangan

Kuliah Kerja Lapangan dilakukan di Kantor BKPPD Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jalan. Sunan Muria No. 100 Sumber Telp. (0231) 320 816;321 pes.216. Adapun penjadwalan untuk Laporan KKL ini melewati beberapa tahapan seperti dalam Tabel berikut :

Tabel 1.1
Jadwal Kuliah Kerja Lapangan

NO	WAKTU / KEGIATAN	Tahun 2010				
		Juli	**Agst**	**Sept**	**Okt**	**Nov**
1	Pemilihan Lokasi KKL					
2	Bimbingan UP Laporan KKL					
3	Pelaksanan KKL					
4	Bimbingan Laporan KKL dan penulisan Laporan KKL					
5	Pengumpulan Laporan KKL					