Word to PDF Converter (Word to PDF Converter - Unregistered) http://www.Word-to-PDF-Converter.netBAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan KKL

Ilmu dan teknologi di Indonesia saat ini sudah mulai berkembang. Perkembangan ilmu dan teknologi ini telah membawa perubahan terhadap setiap bentuk usaha yang dilakukan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat pribadi maupun secara kelompok organisasi. Perubahan tersebut menghasilkan perubahan yang positif dan ada pula yang negatif.

Menyikapi perubahan yang bersifat negatif, tentunya diperlukan segala macam bentuk usaha dalam pemecahan yang sedini mungkin agar tidak mengganggu jalannya usaha pemenuhan kebutuhan yang diinginkan. Khususnya bagi pemenuhan kebutuhan yang berskala besar dan menyeluruh yang menyangkut kegiatan orang banyak (proses administrasi), diperlukan banyak orang untuk mencapainya. Orang-orang yang terlibat dalam pencapaian usaha yang dimaksud haruslah disiplin dan penuh dedikasi menurut ketentuan dan kebutuhan yang telah ditentukan.

Mewujudkan kondisi sikap orang-orang semacam digambarkan di atas, tentunya tidak mudah dan tidak timbul dengan sendirinya, akan tetapi dipengaruhi dan digerakkan serta diarahkan. Dikatakan demikian, karena atasan merupakan unsur yang sangat menentukan dalam

organisasi. Untuk itu harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi setiap bawahan agar mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam proses penyelenggaraan kerja, sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan permasalahan yang selalu menarik untuk diperbincangkan dan tak akan pernah habis dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup pada setiap zaman, mulai dari generasi ke generasi guna mencari sistem kepemimpinan yang aktual dan tepat untuk diterapkan.

Kepemimpinan lahir karena adanya perilaku dan budaya manusia yang terlahir sebagai mahluk individu yang memiliki ketergantungan sosial yang sangat tinggi dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut manusia kemudian menyusun sebuah organisasi dari yang terkecil sampai yang terbesar sebagai alat pemenuhan kebutuhan serta menjaga berbagai kepentingannya. Bermula dari hanya sebuah kelompok, berkembang hingga menjadi sebuah bangsa.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat yang berpengaruh terhadap perkembangan sistem Pemerintahan sebuah Negara, kepemimpinan juga merupakan salah satu fungsi yang dapat mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan sebuah instansi atau Negara.

Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia adalah salah satu jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan di bidang pemerintahan yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan. Pemimpin dan kepemimpinan sebenarnya berbicara tentang sesuatu yang mempunyai latar belakang sejarah yang panjang dan spektrum yang luas. Sejarah suatu bangsa dan negara pada dasarnya berkisar kepada sejarah dari para pemimpin-pemimpinnya atau tokoh-tokohnya, baik di bidang politik, pemerintahan, keagamaan dan lain sebagainya.

Pemimpin dan kepemimpinan mempunyai sifat universal dan merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan universal oleh karena selalu diketemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama. Artinya, setiap kegiatan atau usaha bersama selalu memerlukan pemimpin dan kepemimpinan, baik kegiatan atau usaha tersebut melibatkan dua, tiga orang maupun melibatkan sepuluh, seratus bahkan seribu orang; baik kegiatan atau usaha bercorak sederhana maupun bercorak kompleks dan luar biasa.

Tercapainya cita-cita dan tujuan bersama berhubungan erat dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh cara pemimpin mengarahkan bawahan agar tercapainya efektivitas dan efesiensi kerja. Untuk mengarahkan bawahan agar mereka melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab senantiasa berbeda pada setiap situasi dan kondisi kerja.

Situasi dan kondisi lingkungan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kepemimpinan, oleh karena itu setiap

pemimpin wajib berusaha dan pandai dalam mengausai keadaan lingkungan yang dihadapi agar berubah menjadi suatu kondisi yang menguntungkan.

Pemimpin dituntut untuk selalu cermat dan selektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mendorong meningkatnya kinerja untuk mengejar sebuah tujuan bersama dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan bawahnya melalui berbagai cara pengarahan dan motivasi positif kearah kondisi yang dinamis dan efektif.

Pembinaan dan tanggung jawab harus dimiliki seorang pemimpin daerah dalam meningkatkan kinerja perangkat daerah di sebuah instansi pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai kinerja perangkat daerah diperlukannya seorang pemimpin (*Leader*) yang cakap, tegas, dan berwibawa agar terciptanya kondisi yang dinamis dan efektif.

Setiap orang pada umumnya ingin memiliki perasaan sukses dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga, seorang pimpinan sebenarnya tinggal merangsang agar perasaan perangkat daerah tersebut dapat keluar dengan terkendali dan terarah sesuai dengan tujuan organisasi

Seorang pemimpin harus melakukan pengawasan/kontrol terhadap pelaksanaan tugas bawahannya agar dapat memberikan daya kreasi, merangsang produktivitas kerja dan menciptakan iklim kerja yang sehat. Pengawasan/kontrol ini dilaksanakan agar dalam sebuah Instansi tersebut

dapat menampakkan hasil kongkrit ke arah peningkatan kinerja pegawainya.

Faktor penyebab timbulnya masalah mengenai kinerja perangkat daerah tersebut jelas berada pada fungsi kepemimpinan walaupun tidak seluruhnya merupakan tanggung jawab seorang pemimpin melainkan tanggung jawab bersama perangkat daerah. Namun, dikatakan demikian karena secara organisasional tanggung jawab keberhasilan suatu organisasi berada pada pemimpin. Dalam kaitan ini perlu diupayakan tentang fungsi kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik.

Sistem kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat masih terlihat kurang tepat sasaran dalam hal kinerja perangkat daerah, hal ini bisa terlihat dari sering terlambatnya perangkat daerah masuk kerja dan masih seringnya perangkat daerah yang istirahat sebelum waktunya. Hal ini yang menyebabkan kinerja perangkat daerah yang berada di Dinas pariwisata dan Kebudayaan Provisi Jawa Barat masih kurang.

Seorang pemimpin harus bisa memberikan teguran dan masukan baik secara lisan maupun tulisan pada perangkatnya apabila ada perangkat daerahnya yang tidak bersikap disiplin dan menaati aturan. Disisi lain tingkat kepemimpinan Kepala Dinas kurang tegas dalam menindak paerangkat daerah yang melakukan kesalahan-kesalahan yang dinilai kurang bersikap *Profesional* dalam hal bekerja. Disinilah tingkat kepemimpinan seorang pemimpin (Kepala Dinas) dituntut untuk bisa mengefektifkan kinerja perangkat daerahnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk menyoroti kepemimpinan, sehingga dalam penulisan laporan ditetapkan judul: **"KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendekatan masalah yang telah dikemukakan, maka dibawah ini penulis mengidentifikasi masalah Laporan KKL sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan Kepala Dinas untuk melihat organisasi secara keseluruhan khususnya di Dinas Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana kemampuan Kepala Dinas dalam mengambil suatu keputusan di Dinas Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam melimpahkan atau mendelegasikan wewenangnya di Dinas Provinsi Jawa Barat ?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam menanamkan kesetiaan kepada perangkat daerah di Dinas Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan KKL

Laporan KKL ini dimaksudkan untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perangkat Daerah Di Dinas Provinsi Jawa Barat. Disamping itu, laporan KKL ini juga dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dengan jelas tentang kemampuan Kepala Dinas dalam melihat organisasi secara keseluruhan.
2. Untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki Kepala Dinas dalam mengambil suatu keputusan.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam melimpahkan atau mendelegasikan wewenangnya.

4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam menanamkan kesetiaan kepada perangkat daerah di Dinas Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Laporan KKL

Adapun kegunaan Laporan KKL ini ditinjau dari sudut pendekatan keilmuan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepentingan penulis

   Untuk mengembangkan, menambah dan memahami wawasan tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat daerah khususnya di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi kegunaan teoritis

   Hasil Laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan.

3. Kegunaan praktis

   Laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah khususnya di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sebagai suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam rangka mewujudkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai daerah.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan sifat yang biasa dimiliki setiap individu, kepemimpinan merupakan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut dapat muncul dikarena adanya dan berkembangnya interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin yang memiliki hubungan secara vertikal, yang muncul akibat kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan.

Menurut pendapat Siagian kepemimpinan adalah "*Leadership* atau kepemimpinan adalah seni atau cara-cara tertentu yang digunakan seseorang untuk memimpin kelompok atau organisasi dalam upaya mancapai tujuan" (Siagian,2006 : 24).

Seorang pemimpin pasti memiliki sifat kepemimpinan yang bertujuan untuk memimpin sekelompok orang dalam suatu organisasi. Hal ini, untuk melakukan pengawasan/kontrol terhadap setiap pelaksanaan kegiatan bawahannya agar dapat memberikan motivasi untuk berkreasi, meningkatkan produktivitas dan kinerja untuk persaingan kerja yang sehat dalam sebuah organisasi agar dapat menampakkan hasil kongkrit kearah peningkatan kinerja pegawainya.

Pimpinan memegang peranan penting dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan berpusat pada seseorang atau kelompok yang menentukan cara organisasi mencapai tujuannya. Agar usaha kelompok dapat berhasil dengan baik, maka seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai sifat kepemimpinan yang dapat menggerakkan

bawahannya dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Sehubungan dengan hal tersebut, Ordway Tead (dalam Kartono, 1994:49) mengemukakan “Bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan” .

John D. Millet mengemukakan bahwa ada empat hal yang terpenting dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan;
2. Kemampuan mengambil keputusan;
3. Kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang;
4. Kemampuan menanamkan kesetiaan.
   (dalam Pamudji, 1995:79)

Sehubungan dengan hal tersebut , Keith Davis (dalam Kartono, 1994:251) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan efektifitas kepemimpinan yaitu:

a. Kecerdasan, hasil penelitian pada umunya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dengan ekstrinsik.
d. Sikap dan hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Penggunaan teknologi dan informasi pada lembaga pemerintah akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur pemerintah dan

menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Akan tetapi jika tidak diimbangi dengan kinerja yang efektif maka aplikasi tidak akan berjalan dengan sempurna.

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)

Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan 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.

Menurut C. Mengginson dalam buku A. A Anwar Prabu Mangkunegara yang berjudul "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan didefinisikan sebagai berikut :

> Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (dalam 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 dapatdikembangkan. 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.

Menurut A. Dale Timple dalam buku A.A Anwar Mangkunegara terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

> Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal *(disposisional)* yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. (dalam Mangkunegara, 2006:15).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang mengangap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras.

Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuanya

Selanjutnya menurut Keith Davis yang dikutif A.A Anwar Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi :

1. Faktor Kemampuan,
2. Faktor Motivasi,
3. Faktor Individu
4. Faktor Lingkungan Organisasi

(dalam Mangkunegara, 2006:13)

Faktor Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupkan 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.

Faktor Motivasi diartikan suatu sikap (*atitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan

menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Motivasi dalam arti bagaimana anggota organisasi menafsirkan lingkungan kerja mereka. vitalitas kerja yang ditunjukan seseorang pekerja didasari atas faktor-faktor apa yang memberi andil dan berkaitan dengan efek negatif terhadap vitalitas seseorang serta apa yang menimbulkan kegairahan dalam bekerja.

Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan pisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikira/*Inteligensi Quotiont* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotiont* (EQ). pada umunya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal

(*average, above average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

Faktor Lingkungan Kerja Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organanisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (*pemotivator*), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan, motivasi, individu dan faktor lingkungan organisasi. Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

Memperhatikan pendapat diatas tentang kinerja, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai atau karyawan supaya bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dalam situasi organisasi seperti pada instansi pemerintahan, peran kepemimpinan Kepala Dinas di sini menjadi tolak ukur terhadap pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan tingkat efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka definisi operasional dalam Laporan KKL ini adalah :

1. Kepemimpinan adalah seni atau cara-cara tertentu yang digunakan seseorang untuk memimpin kelompok atau organisasi dalam upaya mancapai tujuan. Ada empat hal yang terpenting dalam kepemimpinan, yaitu :
    1) Kemampuan untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan :

        Kepemimpinan seorang Kepala Dinas dapat dilihat dari kemampuan melihat organisasi sebagai keseluruhan yaitu bagaimana kita melihat pada kemampuan Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat dalam melihat organisasi sebagai keseluruhan apakah sudah sesuai atau tidak. Kita juga melihat apakah ada keluhan dari perangkat daerah dan juga masyarakat tentang kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat
    2) Kemampuan mengambil keputusan :

Hal lain yang digunakan untuk melihat kepemimpinan seorang Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat adalah melihat dari kemampuan dalam mengambil suatu keputusan. Apakah Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat mampu untuk mengambil suatu keputusan.

3) Kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang :

   Hal ketiga yang digunakan untuk melihat kepemimpinan seorang Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat adalah melihat dari kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang. Apakah Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat mampu untuk melimpahkan atau mendelegasikan wewenang kepada orang yang sesuai atau tidak.

4) Kemampuan menanamkan kesetiaan :

   Hal terakhir yang digunakan untuk melihat kepemimpinan seorang Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat adalah melihat dari kemampuan menanamkan kesetiaan. Apakah Kepala Dinas di Dinas Provinsi Jawa Barat mampu untuk menanamkan kesetiaan kepada perangkat-perangkat daerah yang bekerja di Dinas Provinsi Jawa Barat.

2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Bagan 1.1
Kerangka Pemikiran



1.6 Metode dalam Laporan KKL

1.6.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Deskriptif, Metode Penelitian Deskriptif dapat diartikan yaitu:

Prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan obyek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat, pabrik dan lain-lain) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat sekarang. (Nawawi, 2006:67)

Beradasarkan pengertian diatas, maka metode deskriptif tidak hanya sekedar menggambarkan keadaan obyek saja, tetapi juga melakukan analisa dan interpretasi terhadap data dari fakta yang ada namun tidak sampai pada tahap penguji hipotesis.

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).

Jadi, dalam hal ini penulis tidak akan menggambarkan keadaan obyek secara mereduksi (menyederhanakan) individu atau organisasi kepada variabel yang telah ditata atau sebuah hipotesis yang telah

direncanakan sebelumnya, tetapi akan dilihat sebagai bagian dari suatu keutuhan.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam Laporan KKL ini adalah:

a. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan untuk informan atau nara sumber untuk dijadikan data yang kemudian dianalisa. Wawancara dilakukan dengan aparatur pegawai pemerintah yang ada di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Pengumpulan data melalui wawancara sangat diperlukan karena dapat memperoleh data sejelas mungkin.
b. Observasi yaitu cara menghimpun data dengan melakukan pengamatan langsung ke instansi yang terkait, yaitu Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat
c. Penggunaan studi pustaka sangat dibutuhkan penulis untuk menambah wawasan berkenaan dengan teori-teori yang digunakan. Studi pustaka merupakan pengambilan data berupa referensi berdasarkan buku yang berkaitan dengan *Kepemimpinan*, dan *Kinerja* Studi pustaka ini didapat dari buku, artikel dan dokumentasi untuk dikumpulkan sebagai teori yang dijadikan landasan dalam menyusun usulan penelitian.

1.6.3 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang sesuai dengan penelitian ini adalah analisa deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai strategi penyelidikan yang naturalistis dan induktif dalam mendekati suatu suasana (*setting*) tanpa hipotesis-hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Teori muncul dari pengalaman kerja lapangan dan berakar (*grounded*) dalam data (Sutanta, 2005:183).

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono dalam bukunya *Memahami Penelitian Kualitatif* menyebutkan ada tiga unsur dalam kegiatan proses analisa data, sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (reduksi data), yaitu bagian dari proses analisis dengan bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sehingga dapat disimpulkan.
2. *Data Display* (penyajian data), yaitu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan, sehingga memudahkan untuk memahami apa yang terjadi.
3. *Conclusion Verification* (penarikan kesimpulan), yaitu suatu kesimpulan yang diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, dengan meninjau kembali secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih cepat.
   (Sugiyono, 2005:92-99).

1.7 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi KKL ini dilakukan pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan L.L. R.E. Martadinata No 209 Kode Pos 40114 Tlp: (022)7273209. Adapun penjadwalan untuk kegiatan Laporan KKL ini melewati beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Kegiatan Laporan KKL

No	Waktu Kegiatan	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1.	Pemilihan Lokasi KKL					
2.	Urusan Perizinan KKL					
3.	Bimbingan UP Laporan KKL					
4.	Pelaksanan KKL					
5.	Analisis Data KKL					
6.	Penulisan Laporan KKL					
7.	Pengumpulan Laporan KKL					

Pelaksanaan KKL yang penulis laksanakan terhitung sejak tanggal 02 Agustus 2010 sampai dengan 01 September 2010. Hal ini disebabkan karena permintaan dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan untuk memulai KKL di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.