

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pemerintah Kota Semarang sebagai sebuah organisasi publik telah memiliki rencana kerja yang jelas, tepat dan terukur. Kinerja pegawai instansi pemerintah ini telah ditetapkan dalam standar efektivitas yang baik. Pencapaian tujuan atau efektivitas dalam organisasi publik ini perlu diiringi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan mengedepankan profesionalitas. Hal ini penting dikarenakan kualitas SDM yang baik akan berdampak pada hasil akhir atau output bagi organisasi tersebut. Sebuah organisasi memiliki SDM yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk bekerjasama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya. Organisasi itu sendiri terdiri dari individu-individu dan kelompok begitu juga dengan efektivitas organisasi terdiri dari individu dan kelompok.

Daft (Priansa dan Garnida 2015 : 11) mengatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi telah melakukan tujuan dimana tujuan adalah hasil akhir dari sebuah rencana kerja di dalam organisasi. Lebih lanjut, Prihartono.A.H (2012 : 37), menambahkan bahwa efektivitas organisasi yaitu sasaran yang diartikan merupakan keadaan yang organisasi inginkan maka efektivitas diartikan sebagai suatu bentuk tingkatan keberhasilan yang telah mencapai sasaran tersebut. Maka dapat diartikan efektivitas itu sendiri hasil akhir dari sebuah tujuan di organisasi. Di sisi lain, Steers (1977 : 5) menyatakan

kelebihan utama dari sebuah tujuan organisasi atau rancangan tujuan dalam menilai efektivitas adalah kesuksesan organisasi itu diukur melalui maksud tujuan dan pertimbangan nilai si-penyelidik atau pimpinan yaitu apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi menurut keinginan pimpinan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi agar tujuannya dapat tercapai. Hal ini dapat dicapai dengan kondisi yang baik diantaranya yaitu organisasi dapat melakukan kerja keras dan dilakukan bersama-sama. Anggota dan pimpinan berkoordinasi dengan baik ketika ada tujuan yang sulit. Adapun untuk dicapainya maka akan terciptanya kondisi yang baik serta dalam proses pencapaiannya akan terasa sangat mudah, dalam melakukan mencapainya apabila anggota dan pimpinan ingin bekerja keras serta bersama-sama melakukannya.

Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang sebagai lokasi penelitian Tugas Akhir ini memiliki fungsi dan tugas yang dapat dikaji dari perspektif efektivitas. Penelitian ini mengkaji 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas seperti yang dikemukakan Priansa dan Garnida (2015: 13-14) yaitu : karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan karakteristik manajemen. Penelitian ini fokus mengkaji efektivitas pemberian insentif bagi Tenaga Pendidik Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) dilihat dari keempat faktor tersebut.

Penelitian terkait efektivitas dan insentif telah banyak dilakukan oleh peneliti lain (Subianto, 2016 ; Fauziah, 2012 ; Ningsih, dkk, 2017). Subianto (2016) melalui penelitiannya mengkaji insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh antara keduanya. Fauziah (2012) melalui penelitiannya

mengkaji insentif dan motivasi kerja, menunjukkan pengaruh yang kuat keduanya. Lebih lanjut, Ningsih, dkk, (2017) melalui penelitiannya mengenai efektivitas menunjukkan kebijakan di dalam pelayanan publik membutuhkan efektivitas yang baik.

Beberapa penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam mengkaji efektivitas dan insentif. Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji mengenai efektivitas yang dikaitkan secara langsung dengan insentif. Riset ini mengkaji efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang. Insentif ini bertujuan untuk memotivasi mereka dalam melayani masyarakat terutama dalam hal pendidikan Baca Tulis Al-Quran (BTA). Insentif ini berupa penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dan berdasarkan kinerjanya. Sistem ini dirancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi individu terhadap usaha meningkatkan produktivitas kerja.

Mutu pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal salah satunya dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya bahwa peran pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Segala yang dimiliki, mereka berpartisipasi aktif dalam menyelenggarakan proses pendidikan dengan peran antara lain sebagai pengelolaan sarana dan prasarana, pengembangan, pengawasan, fasilitator, motivator, pemicu, pemberi inspirasi belajar maupun sebagai pelayanan administrasi pendidikan.

Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin dianggap merupakan pekerjaan yang mulia dan penting, dimana mereka membantu pemerintah membentuk generasi bangsa dengan akhlak yang baik. Peserta didik diajarkan membaca Al-Quran, tajwid, tata cara beribadah sholat sesuai syariat, doa sehari-hari, serta menjadikan mereka sebagai calon penghafal Al-Quran sedini mungkin. Beranjak dari hal ini, maka Pemerintah Kota Semarang memberikan apresiasi berupa insentif kepada mereka melalui Bagian Kesra Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang. Insentif yang awalnya diberikan sebesar Rp 150.000,00 / bulan dan diberikan setiap 3 (tiga) bulan sekali, sekarang nominalnya naik menjadi Rp 200.000,00 / bulan dan (dikurangi PPh 6 %), dan total bersih yang diterima para petugas pengajar selama per triwulan menjadi sebesar Rp 564.000,00.

Tenaga Kependidikan Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) yang terdata di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang sebanyak 2.500 orang. Berikut ini Tabel 1.1. yang menunjukkan jumlah Tenaga Kependidikan Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang :

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah
di Pemerintah Kota Semarang

No	Kecamatan	Jumlah
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>
1	Banyumanik	179
2	Candisari	96
3	Gajahmungkur	106
4	Gayamsari	90
5	Genuk	180
6	Gunungpati	175
7	Mijen	260
8	Ngaliyan	302
9	Pedurungan	286
10	Semarang Barat	133
11	Semarang Selatan	73
12	Semarang Tengah	48
13	Semarang Timur	66
14	Semarang Utara	108
15	Tembalang	297
16	Tugu	104
Jumlah		2.500

Sumber: Bagian Kesra Setda Pemerintah Kota Semarang, Tahun 2018.

Tabel 1.1 tersebut menjelaskan jumlah Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang yang menerima insentif dari Pemerintah Kota Semarang yang tersebar di setiap kecamatan cukup banyak secara kuantitas. Output yang dihasilkan ini idealnya ini harus seimbang dengan kinerja Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin itu sendiri. Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin ini ialah seorang tokoh agama yang harus ada di setiap kelurahan. Di sisi lain, Tenaga Pendidik Non Formal Madin ini juga tersebar di masjid-masjid Kota Semarang, sehingga kesejahteraannya merupakan tanggung jawab dari pemerintah.

Kondisi di lapangan menunjukkan efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin belum optimal. Kuantitas SDM

yang bertanggung jawab dalam proses pemberian insentif hanya berjumlah 2 (dua) orang saja, terdiri dari 1 (satu) orang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 1 (satu) lagi dengan status orang Non ASN. Namun demikian, pelaksanaan kerjanya cenderung dikerjakan oleh satu orang pegawai saja. Di sisi lain, kinerja pegawai Non ASN ini tidak sesuai yang diharapkan. Peran pegawai Non ASN ini dirasa kurang optimal, baik kinerja maupun kemampuan skill. Padahal, seharusnya pegawai Non ASN tersebut bertugas menjadi tenaga ahli profesional dan membantu mengurangi tugas pegawai ASN dalam menyelesaikan tugas kantor.

Pegawai ASN yang bertanggung jawab dengan proses pemberian insentif ini terkadang memiliki tugas pokok selain pemberian insentif. Kegiatan ini misalnya membuat surat tugas dinas dan pencairan dana kebutuhan kantor. Kemudian pada waktu yang sama pegawai ASN ini terkadang melayani tamu yang berhubungan dengan bagian keagamaan, dan membantu tugas lainnya yang ada di Bagian Kesra. Hal ini tentu saja juga menjadi faktor ketidakefektifan pegawai. Oleh karena itu, kinerja Pegawai ASN dalam pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin menjadi tidak maksimal.

Prosedur pemberian insentif juga memerlukan banyak waktu dalam pembagiannya, sehingga kurang efektif. Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin tiap kecamatan yang diberi tugas sebagai koordinator dari Bagian Kesra diharuskan berkumpul untuk melakukan pendataan terhadap petugas yang terdata di wilayah koordinatonya masing-masing. Adapun rapat koordinasi untuk pemberian dana insentif diselenggarakan di ruangan Bagian Kesra Setda

Pemerintah Kota Semarang, yang beralamat di Gedung Mr. Moh Ikhsan Lantai 4 di jalan Pemuda No. 148 Semarang.

Prosedur selanjutnya ialah pemberian dana insentif kepada para koordinator. Selanjutnya, koordinator kecamatan menyampaikan dan meneruskan pesan dari Bagian Kesra. Koordinator akan memberikan pemberitahuan kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di setiap kelurahan untuk rapat koordinasi di Balai Kecamatan. Kemudian, mereka akan melakukan penyerahan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) dan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ). LPJ dan SPJ ini dilaporkan tiap bulan dan berisi tanda tangan penerimaan insentif. LPJ digunakan sebagai bukti kegiatan yang dilakukan oleh para Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin, sedangkan SPJ digunakan untuk mengajukan anggaran ke Bagian Perbendaharaan. Petugas koordinator akan kembali berkoordinasi dengan petugas pada setiap kecamatan dalam menyerahkan LPJ dan SPJ ke Bagian Kesra.

Prosedur pemberian dana insentif ini dirasa kurang efektif. Petugas koordinator diharuskan untuk melakukan rapat di Bagian Kesra dan kembali melakukan rapat di kecamatan dan membawa kembali hasil rapat ke Bagian Kesra. Hal ini tentu sangat memakan waktu yang lama. Jadi, dapat disimpulkan masih terdapat berbagai permasalahan terkait efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin ini. Permasalahan berfokus pada kurangnya kuantitas dan kualitas SDM, serta prosedur yang belum memenuhi prinsip efektivitas. Beranjak dari berbagai permasalahan ini, maka penulis tertarik mengambil judul Tugas Akhir : Efektivitas Pemberian Insentif

Kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas di Tugas Akhir ini adalah :

1. Bagaimana efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang, dilihat dari 4 (empat) karakteristik yang mempengaruhinya ?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui gambaran pemberian insentif berdasarkan efektivitas dan hambatan yang terjadi selama proses pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) Pemerintah Kota Semarang di Bagian Kesejahteraan Rakyat, dilihat dari 4 (empat) karakteristik yang mempengaruhi efektivitas, yaitu : karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik manajemen.

I.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Untuk mendiskripsikan bagaimana keadaan organisasi di Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Semarang dalam

pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal di Kota Semarang.

- b. Menambah wawasan dan sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat untuk menemukan sesuatu yang baru yang belum diperoleh dari pendidikan formal khususnya tentang efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal di Kota Semarang.

2. Bagi Program Studi DIII Administrasi Perkantoran

- a. Hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengetahui sejauh mana mahasiswa dapat menyerap ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan.
- b. Memanfaatkan umpan balik untuk menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan instansi pemerintah maupun swasta.
- c. Menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat dengan pihak-pihak tertentu.

3. Bagi Instansi Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Semarang.

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna bagi Instansi untuk memperbaiki kekurangan yang ada sebagai bahan pertimbangan dalam efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal.

- b. Menjalinkan hubungan Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro dengan instansi terkait.

I.4 Kerangka Teori

I.4.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti pernah mengkaji mengenai insentif dan efektivitas (Subianto, 2016 : Fauziah, 2012 : dan Ningsih, dkk, 2017). Berikut ini Tabel 1.2 yang menunjukkan hasil penelitian terdahulu mengenai efektivitas dan insentif :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Marianus Subianto	2016	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Sakter Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung	Mengkaji insentif terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif menunjukkan pengaruh yang kuat antara pemberian insentif dengan hasil kinerja karyawan.
2	Hujaimatul Fauziah	2012	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Mengkaji insentif terhadap motivasi kerja karyawan, menunjukkan pengaruh yang kuat dengan pemberian insentif terhadap motivasi kinerja karyawan.
3	Rizky Retani Ningsih, Aris Tri Haryanto dan Sri Riris Sugiyarti	2017	Efektivitas Pelayanan Surat Catatan Kepolisian (SKCK) Di Polresta Surakarta.	Mengkaji mengenai efektivitas pelayanan publik menunjukkan kebijakan di dalam pelayanan publik membutuhkan efektivitas yang baik selama prosesnya.

Sumber : Data sekunder 2019.

Beberapa hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam mengkaji efektivitas dan insentif. Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji mengenai efektivitas yang dikaitkan secara langsung dengan insentif.

I.4.2 Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu : *effective*, yang berarti suatu keberhasilan yang ditaati oleh seseorang atau anggota, dalam memberlakukan peraturan yang ada, dengan sistem yang teratur, dan disertai dengan cara yang sudah diarahkan. Dari pengertian tersebut, maka efektivitas mengandung makna hasil yang baik untuk organisasi (Ningsih, dkk, 2017 : 57). Lebih lanjut, Akmal (Priansa dan Garnida, 2015 : 11) menyatakan efektivitas merupakan pencapaian tujuan yang sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh organisasi atau rencana hasil dibandingkan dengan hasil realisasi pencapaian organisasi.

Efektivitas menunjukkan kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai target sasaran atau hasil akhir yang telah ditetapkan secara tepat dalam perumusan tujuan yang diinginkan sebuah organisasi dimana pencapaian itu berupa hasil akhir yang ingin dicapai organisasi sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan serta ukuran maupun standar yang berlaku efektivitas ini mencerminkan bahwa sebuah organisasi tersebut telah memperhatikan secara detail operasionalnya (Amirullah dan Budiyo, 2003 : 8). Efektivitas di sebuah organisasi akan memusatkan

perhatian pada anggota organisasinya, terutama pada gejala-gejala dalam lingkungan, efektivitas selalu diukur berdasarkan hasil prestasi, produktivitas, laba dalam keberhasilan setiap anggota organisasi atau pencapaian anggota (Steers, 1977 : 41).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa efektivitas merupakan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi, dimana tujuan tersebut telah ditetapkan sebelumnya.

I.4.3 Pendekatan Efektivitas

Menurut Gibson (Priansa dan Garnida, 2015 : 11-12) mengungkapkan ada 3 (tiga) cara pendekatan yang bisa dilakukan organisasi mengenai efektivitas, yaitu :

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan ini mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas sebuah organisasi cara ini merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan atau diterapkan semua organisasi. Menurut pendekatan ini, organisasi ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun yang diinginkan.

2. Pendekatan Teori Sistem

Pendekatan teori sistem mengutamakan pada elemen dasar input – proses - output dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang berada disekitar organisasi serta lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini memberikan gambaran terhadap hubungan organisasi kepada sistem yang

lebih besar. Teori sistem menekankan pentingnya umpan balik informasi.

Inti dari sebuah teori sistem pendekatan ini adalah :

- a. Ciri-ciri efektivitas harus mencerminkan pada tahapan input-proses-output bukan keluaran yang sederhana ; dan
- b. Efektivitas harus mencerminkan atau membangun hubungan yang baik antar organisasi dan lingkungan organisasi. Efektivitas organisasi adalah rencana tujuan dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen dan tugas seorang manajerial adalah menjaga keseimbangan serta kinerja yang optimal diantar komponen dan bagiannya.

3. Pendekatan *Multiple Constituency*

Pendekatan ini memiliki sebuah perspektif yang mana organisasi menekankan pentingnya menjaga hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual. Upaya ini menjadikan hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam sebuah organisasi tersebut terjaga. Pendekatan ini memungkinkan organisasi mampu mengkombinasikan tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan sistem ini merupakan pendekatan yang tepat bagi keberlangsungan sebuah efektivitas organisasi.

Pekerjaan yang efektif di sebuah organisasi berarti bahwa hasil kerja yang baik tepat sasaran serta mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja ini dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan oleh organisasi. Senada dengan pendapat ini, Gie (Priansa dan Garnida, 2015 : 11) menyatakan bahwa

efektivitas merupakan keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Lebih lanjut, Siswanto (2005 : 55) menyatakan efektivitas berarti menjalankan pekerjaan dengan benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sarana yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan.

I.4.4 Faktor – Faktor Mempengaruhi Efektivitas

Menurut Priansa dan Garnida, (2015 : 13-14) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi organisasi dalam mewujudkan efektivitas, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam menciptakan sebuah organisasi. Manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Mencakup 2 (dua) aspek, aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. aspek kedua adalah lingkungan intern yang

dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

4. Karakteristik Manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan.

I.4.5 Pengertian Insentif

Insentif merupakan sebagai suatu bentuk sarana motivasi yang diberi dan memiliki batasan perangsang agar disetiap diri mereka akan timbul semangat yang besar untuk berprestasi bagi organisasi. Bentuk insentif yaitu bersifat individual dalam arti bersesuaian dengan motif dasar yang menggerakkan yaitu apa yang mereka kerjakan. Lebih lanjut insentif merupakan salah satu faktor yang mampu mengerakan atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan kepada para individu di dalam organisasi ataupun anggota yang ada dalam organisasi karena dengan

menggerakkan seseorang untuk bekerja mampu memberikan harapan ingin mendapatkan imbalan dari organisasi (Sarwoto 1985 : 144).

Insentif merupakan sistem yang diketahui oleh karyawan perusahaan bahwa dengan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok akan memperoleh penghargaan berupa insentif berdasarkan sistem insentif yang ada pada organisasi bisnis yaitu berupa : (1). Bonus (2). Pembagian laba, dan (3). Pembagian keuntungan dari *owner* perusahaan (Tampubolon, 2004 : 170).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan sebuah rangsangan yang diberikan penghargaan, dimana dapat berupa bonus dan sejenisnya, dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai.

I.4.6 Jenis - Jenis Insentif

Insentif digolongkan dalam 2 (dua) hal (Sarwoto, 1985 : 155-157), yaitu :

1. Insentif material :

Ada macam-macam cara untuk memberikan balas jasa kepada pekerja untuk karyawan antar lain dengan memberikan :

- a. Uang : Bonus, Komisi, *Profit Sharing*, Kompensasi (uang pensiun).
- b. Jaminan sosial : Rumah dinas, pengobatan gratis (asuransi), fasilitas media (internet, majalah atau surat kabar), cuti sakit dengan tetap diberikan gaji, pemberian piagam penghargaan, dan lain-lain.

2. Insentif non material :

Pemberian gelar atau title secara resmi, pemberian tanda jasa/mendali, pemberian piagam, pemberian pujian lisan, pemberian promosi pemberian hak (mendapatkan hak dimakamkan ditempat pahlawan), dan lain-lain.

I.4.7 Tujuan Insentif

Tujuan instansi maupun organisasi bisnis dari pemberian insentif adalah sebagai motivasi pekerjaan yang dihasilkan pegawai atau karyawan di sebuah organisasi agar mereka mampu bekerja di atas pencapaian seharusnya pemberian insentif dapat berupa penghargaan jasa atau imbalan lebih. Berikut ini seperti dikemukakan Sarwoto (1985 :151) :

1. Memotivasi kerja agar dapat efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja yang telah ditetapkan.
3. Mendapatkan penghargaan langsung.
4. Menjaga loyalitas karyawan agar tetap konsisten dengan kinerjanya.
5. Menjadikan bagian dari organisasi atau memiliki ikatan keluarga di dalam organisasi.

Pemberian insentif merupakan cara agar karyawan semangat bekerja hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi. Semangat karyawan bisa juga diukur oleh besaran insentif yang diperoleh karyawan. Apabila karyawan tidak memperoleh haknya berupa insentif yang sesuai dengan

hasil besarnya pengorbanan dalam ia bekerja, sebab itu karyawan tersebut akan cenderung menunjukkan sifat malas dan tidak bersemangat yang mengakibatkan mereka bekerja dengan seadanya (Subianto, 2016 : 699).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang tepat serta dengan cara kerja yang baik diharapkan dapat mendorong proses kerja organisasi berjalan sesuai tujuan yang mengedepankan efektivitas. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dengan hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kinerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi, dan optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari organisasi terhadap anggotanya.

I.4.8 Prinsip Pemberian Insentif

Pemberian insentif bertujuan agar karyawan mampu berkembang serta menjaga kestabilan dalam organisasi dengan tetap mempertahankan SDM yang berkualitas. Menurut Tampubolon (2004 : 170) perlu diperhatikan lagi di dalam pengembangan karyawan dimana faktor psikologis antara karyawan dan lainnya seperti kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja mereka agar dapat memaksimalkan kinerja mereka terhadap produktivitas. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu berupa yang diberikan bonus, pembagian laba dan keuntungan yang melebihi pencapaian yang diinginkan perusahaan serta dasar dari penetapan sistem insentif dan kompensasi jaminan tetap mendapatkan gaji yang utuh. Upaya ini dapat

menjadi output dari pemberian insentif agar memotivasi kerja karyawan, makin tinggi pemberian insentif yang diperoleh akan makin tinggi kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa dari organisasi yang memadai kepada pegawainya yang mampu prestasi dan mampu melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Insentif ini merupakan suatu faktor pendorong bagi organisasi untuk pegawai agar bekerja lebih baik serta kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini harus diberikan oleh organisasi dikarenakan dengan produktivitas yang selalu stabil maupun meningkat akan berdampak positif kepada organisasi (Fauziah, 2012 : 55).

I.4.9 Pengertian Pendidikan Non Formal

Menurut Sudjana (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2008:11) Pendidikan Non Formal adalah jalur (sub sistem) dalam sistem pendidikan di Indonesia. Sub sistem ini lainnya adalah pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan Non Formal ini adalah pendidikan yang ada di luar Pendidikan Formal yaitu dapat dilaksanakan berupa secara terstruktur maupun berjenjang ke atas, fleksibel, berlangsung sepanjang hayat, dan tingkatan kompetensi akan peserta didiknya ini ialah dapat disetarakan akan kompetensi pada pendidikan formal yang ada di Indonesia.

I.4.10 Konsep dan Ruang Lingkup Pendidikan Non Formal

Pendidikan Non Formal merupakan wujud dari salah satu dari sekian banyak istilah yang ada dalam studi kependidikan di Indonesia. Istilah-istilah pendidikan yang berkembang di tingkat internasional mulai saat itu adalah : pendidikan sepanjang hayat (*life long education*), pendidikan pembaharuan (*recurrent education*), pendidikan masyarakat (*community education*), pendidikan perluasan (*extension education*), pendidikan massa (*mass education*), pendidikan sosial (*social education*), pendidikan orang dewasa (*adult education*), dan pendidikan berkelanjutan (*continuing education*).

Berbagai akan istilah ini adalah kadang-kadang membingungkan orang yang mendengar istilah ini atau mengacaukan pikiran orang yang belum mengetahui akan maknanya. Namun istilah-istilah ini telah menjadi tumbuh serta berkembang menjadi sebuah fenomena yang memperkaya akan khazanah pendidikan yang ada pada saat ini (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2008:12).

I.4.11 Perbedaan Antara Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Formal

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003. Bagian Kelima Pendidikan Non formal Pasal 26, mengatur tentang Pendidikan Non Formal di Indonesia, sebagai berikut :

1. Pendidikan Non Formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti,

penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

2. Pendidikan Non Formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.
3. Pendidikan Non Formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.
4. Satuan Pendidikan Non Formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.
5. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Hasil Pendidikan Non Formal dapat dihargai setara dengan hasil Program Pendidikan Formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

7. Ketentuan mengenai penyelenggaraan Pendidikan Non Formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Lebih lanjut, menurut Sudjana (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2008:13) Pendidikan Non Formal memiliki perbedaan dengan Pendidikan Formal, yaitu :

1. Pendidikan Non Formal memiliki sebuah bentuk dari isi dan program yang bervariasi.
2. Pendidikan Formal memiliki sebuah bentuk serta isi program yang seragam untuk setiap satu kesatuan, maupun jenis dan jenjang pendidikannya.

Perbedaan ini akan muncul pada saat teknik-teknik yang digunakan dalam mendiagnosis, merencanakan, serta mengevaluasi proses, hasil dan dampak program pendidikan tersebut. Tujuan akan Program Pendidikan Non Formal tidak seragam, sedangkan tujuan program dari Pendidikan Formal yaitu dengan penyeragaman untuk setiap satu kesatuannya dan jenjang pendidikan. Di sisi lain, peserta didik (warga belajar) dari Program Pendidikan Non Formal tidak memiliki persyaratan ketat sebagaimana persyaratan yang berlaku bagi peserta didik pendidikan formal.

Namun, tanggung jawab pengelolaan serta pembiayaan Pendidikan Non Formal akan dipikul oleh pihak yang berbeda-beda, baik dari segi pemerintah, lembaga kemasyarakatan, maupun dari orang perorangan yang berminat akan menyelenggarakan program pendidikan. Di pihak lain,

tanggung jawab akan pengelolaan dari Program Pendidikan Formal pada umumnya berada pada pihak dimana pemerintah dan lembaga khusus menyelenggarakan pendidikan untuk persekolahan. Dengan demikian, perbedaan akan kedua jalur pendidikan ini terdapat berbagai segi, baik sistem maupun dari penyelenggaraannya tersebut.

I.4.12 Sumber Daya Pendidikan

Sumber Daya Tenaga pendidik dari Madrasah Diniyah (Madin) itu sendiri adalah ustadz dan ustadzah yang merupakan tokoh agama dan memiliki peran yang sangat sentral dalam pencapaian dari sebuah pendidikan. Menurut Danumiharja (2014:31) pendidik merupakan sumber daya pendidikan yang penting serta mempunyai posisi yang amat sentral. Hal ini disebabkan karena peran pendidik tersebut sangat strategis akan pencapaian tujuan dari sebuah hasil pendidikan tersebut. Oleh karena itu, walaupun sumber daya pendidikan yang lainnya juga cukup memadai, akan tetapi menjadi tidak berarti apabila dikelola oleh seseorang atau sumber daya pendidik yang tidak memiliki kompetensi dalam bidangnya. Sebaliknya, walaupun sumber daya pendidikan yang lainnya kurang memadai, jika dikelola oleh sumber daya pendidik yang berkompeten secara kreatif, maka tujuan dari sebuah pendidikan tersebut dan mudah dicapai.

I.4.13 Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

a. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi telah melakukan tujuan dimana tujuan adalah hasil akhir dari sebuah organisasi rencana kerja di dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas meliputi :

(1) Karakteristik Organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam organisasi. Manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

(2) Karakteristik Lingkungan

Mencakup 2 (dua) aspek, aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua ialah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

(3) Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

(4) Karakteristik Manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan.

- c. Insentif adalah merupakan salah satu faktor yang mampu mengerakan atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan kepada para individu dalam organisasi ataupun anggota yang ada di dalam organisasi karena dengan menggerakkan seseorang untuk bekerja mampu memberikan harapan ingin mendapatkan imbalan dari organisasi.
- d. Pendidikan Non Formal adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

2. Definisi Operasional

- a. Efektivitas dapat dilihat dari tercapaiannya tujuan dari pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas meliputi :
 - (1) Karakteristik Organisasi. Dapat dilihat dari Standar Operasional Prosedur (SPO) dimana setiap tahapannya telah dirancang hingga ke tangan para Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin.

(2) Karakteristik Lingkungan. Dapat dilihat dari 2 (dua) aspek yaitu lingkungan intren, dimana Bagian Kesejahteraan Rakyat selaku instansi Pemerintah dan Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal sebagai lembaga keagamaan yang turut menyukseskan program pemerintah terhadap pembinaan masyarakat khususnya anak-anak. Kedua lingkungan ekstren merupakan legalitas dari pemerintah untuk pemberian insentif melalui Peraturan Walikota Semarang Nomor 451/296 Tahun 2018 terhadap penerimaan dan besaran insentif Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang Tahun Anggaran 2018.

(3) Karakteristik Pekerja. Dapat dilihat dari petugas yang memiliki kompetensi untuk memproses pemberian insentif. Hal ini, merupakan upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi karena semua proses pengelolaan ini dibebankan oleh mereka yang diberikan tugas dan fungsi dari instansi.

(4) Karakteristik Manajemen. Dapat dilihat dari kepemimpinan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat selaku pimpinan yang berwenang dalam pemberian insentif dan pembuatan keputusan dimana harus memiliki strategi manajemen dalam pemberian insentif. Seorang pimpinan harus memperhatikan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* terhadap manajemen pemberian insentif ini.

c. Insentif dapat dilihat dari legalitas Pemerintah Kota Semarang melalui Peraturan Walikota Semarang Nomor 451/296 Tahun 2018, terhadap

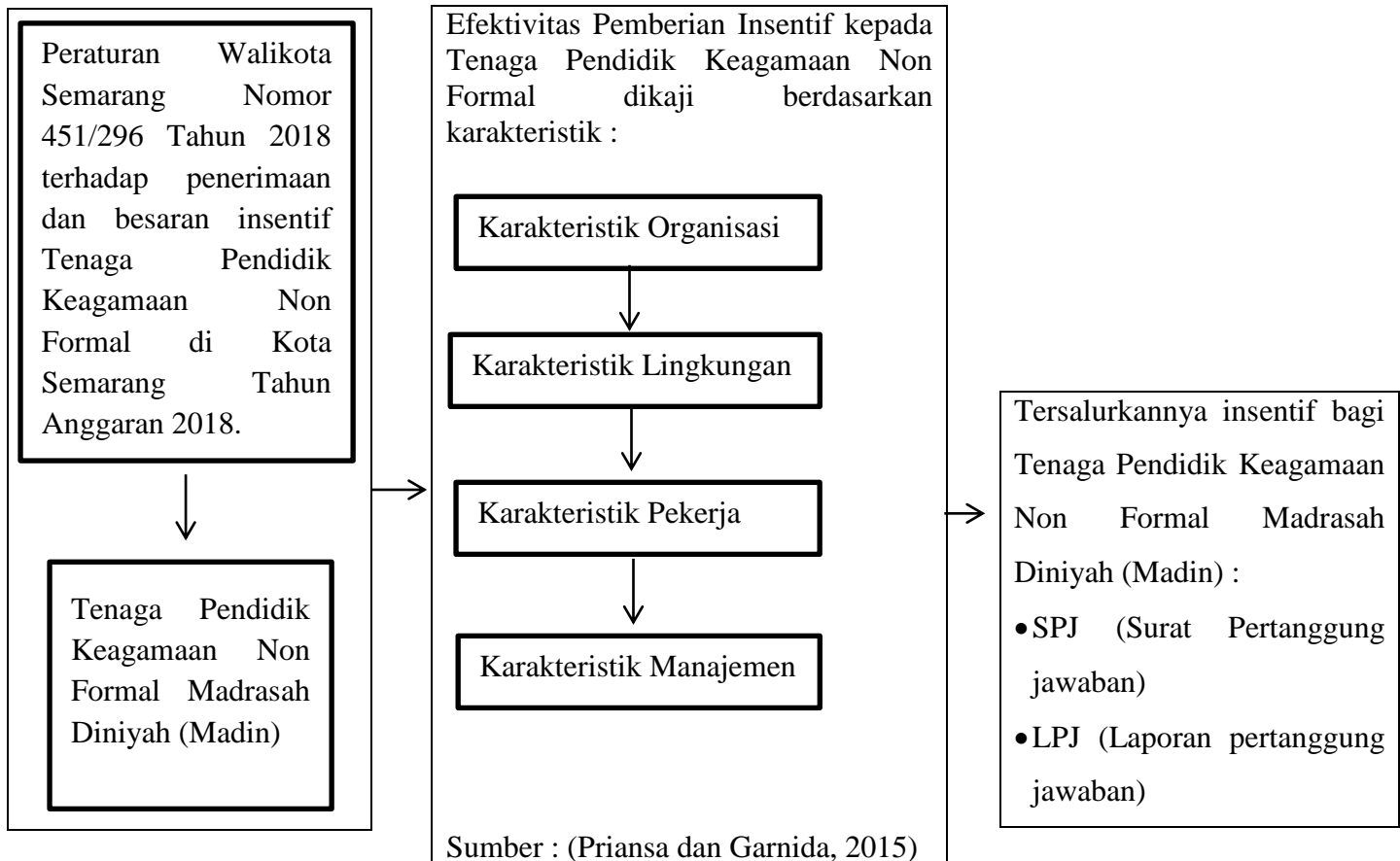
penerimaan dan besaran insentif Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang Tahun Anggaran 2018.

- d. Pendidikan Non Formal dapat dilihat dari lembaga keagamaan yang memberikan pembinaan pendidikan di bidang keagamaan serta yang menjadi pengajar sebagai Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin yaitu Madrasah Diniyah, yang dikelola oleh Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin).

I.4.14 Kerangka Pikir

Penelitian ini mengkaji tentang Efektivitas Pemberian Insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin di Kota Semarang. Efektivitas ini dapat dilihat dari karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik manajemen. Berikut ini kerangka pikir dapat digambarkan, sebagai berikut :

**Gambar.I.1. Kerangka Pikir
Efektivitas Pemberian Insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan
Non Formal Madrasah Diniyah (Madin)
di Bagian Kesejahteraan Rakyat
Pemerintah Kota Semarang**



I.5 Metode Penelitian

I.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian atau riset diartikan sebagai sebuah metode yang dilakukan melalui serangkaian penyelidikan dengan tingkatan yang sangat hati-hati terhadap sesuatu masalah yang di hadapi sehingga diperoleh solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi (Anggara, 2015:13).

Satori dan Komariah (2014 : 25), menuliskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian dengan mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk melalui kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan serta analisis data yang sangat relevan yang diperoleh dari situasi alamiah.

Penelitian yang diamati oleh penulis ialah efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Semarang, sekaligus memahami kendala kendala yang mempengaruhi proses efektivitas pemberian insentif.

Adapun penelitian yang akan diteliti dalam Tugas Akhir ini adalah untuk mendiskripsikan tentang efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Semarang, dilihat dari 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Priansa dan Garnida (2015), yaitu : Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Pekerja, Karakteristik Manajemen.

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan memamparkan efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Semarang.

I.5.2 Fokus dan Lokus Penelitian

Fokus pada penelitian Tugas Akhir ini mengenai efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidikan Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) di Kota Semarang. Adapun lokus penelitian dalam Tugas Akhir ini ialah Bagian Kesejahteraan Rakyat Balaikota Kota Semarang yang beralamatkan di jalan Pemuda No. 148 Semarang.

I.5.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama yaitu Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin). Data ini merupakan data mentah yang kelak akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data diperoleh dengan dilakukannya observasi dan wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan berupa fakta atau kejadian nyata yang didapatkan dari pihak pertama.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari suatu organisasi yang berasal dari pihak lain yang telah mengumpulkan dan mengelolanya. Data – data yang diperoleh dapat berupa dokumentasi mengenai gambaran umum tentang yaitu Bagian Kesejahteraan Rakyat khususnya Sub Bagian Agama, Pendidikan dan Budaya, dokumen visi dan misi, dokumen struktur organisasi, data jumlah Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin,

data jumlah Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal per-kecamatan dan lain sebagainya.

I.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, meliputi :

1. Observasi Berperan Serta (*Partisipan obrevation*)

Merupakan sebuah pengamatan dan pencatatan dengan melakukan sistematis dari fenomena yang sedang diselidiki. Hal ini, dilakukan untuk menemukan data dan informasi dari gejala-gejala atau fenomena yang sudah terjadi secara sistematis dan didasarkan pula pada tujuan penyelidikan yang telah dirumuskan Kartiwa (Sugiyono, 2016:109). Jadi hasil dari observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu. Pada penelitian ini, peneliti secara langsung berada di Bagian Kesejahteraan Rakyat untuk melakukan pengamatan. Pengamatan ini mengacu dengan 4 (empat) unsur karakteristik yang mempengaruhi efektivitas, yaitu : Karakteristik Organisasi ,Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Pekerja, dan Karakteristik Manajemen (Priansa dan Garnida, 2015).

2. Wawancara Terstruktur

Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis. Pengumpulan data ini menggunakan wawancara yang dilakukan dengan sesi tanya jawab dengan informan, dalam hal ini adalah Sub Bagian Agama, Pendidikan, dan Kebudayaan pada Bagian

Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Semarang. Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui informasi terkait topik permasalahan yang diangkat penulis dari informasi informan.

Berikut ini informan kunci (Key Informan) dalam penelitian ini :

Tabel 1.3
Informan Kunci dalam Penelitian (Key Informan)

No	Kode Informan	Jabatan
1	A01	Pegawai Sub Bagian Agama, Pendidikan, Kebudayaan
2	A02	Pegawai Sub Bagian Agama, Pendidikan, Kebudayaan
3	A03	Non ASN Sub Bagian Agama, Pendidikan, Kebudayaan
4	B01	Petugas Koordinator Tenaga Pendidik Madin Ngaliyan
5	B02	Tenaga Pendidik Madin Semarang Selatan
6	B03	Petugas Koordinator Tenaga Pendidik Madin Candi Sari
7	B04	Tenaga Pendidik Madin Candi Sari
8	B05	Tenaga Pendidik Madin Banyumanik

Sumber: Bagian Kesra Setda Pemerintah Kota Semarang, 2019.

3. Studi Dokumen

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti menelusuri berbagai macam dokumen yang diperlukan dalam penelitian. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

- a. Dokumen Surat Keterangan Walikota tentang pemberian insentif. Dokumen ini bermanfaat di dalam mengkaji pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin karena legalitas dari Pemerintah yang diatur berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 451/296 Tahun 2018, terhadap penerimaan dan besaran insentif Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal di Kota Semarang Tahun Anggaran 2018.

- b. Dokumen Penerima insentif. Dokumen ini bermanfaat dalam mengkaji proses pencarian dana insentif karena jumlah Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madin yang berhak diberikan insentif.
- c. Dokumen Laporan Pertanggung Jawaban dan Surat Pertanggung Jawaban. Dokumen ini bermanfaat dalam mengkaji pemberian insentif dikarenakan semua proses pelaksanaan Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal harus membuat pertanggung jawaban dan merupakan salah satu dokumen sebagai syarat insentif dapat disalurkan oleh Pemerintah Kota Semarang.

I.5.5 Validitas Data

Menurut Sugiyono (Hamdani, 2016 : 114), validitas data merupakan sebuah ketepatan antara data yang terjadi pada suatu objek penelitian tertentu dimana dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu data dapat dikatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya. Hal ini memiliki dua macam validitas penelitian, sebagai berikut ini :

1. Validitas data internal yaitu berkenaan dengan ketepatan akurasi desain dari penelitian dengan pencapaian desain oleh peneliti.
2. Validitas data eksternal yaitu berkenaan dengan ketepatan akurasi apakah hasil penelitian tersebut dapat digeneralisikan atau diterapkan pada sebuah populasi dimana sampel tersebut diambil.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Triangulasi metode yang dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antara masing-masing informan, dan membandingkan hasil observasi dengan hasil wawancara dan studi dokumen.

I.5.6 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2016 : 246-253) aktivitas dalam analisis data kualitatif ini dilakukan dengan cara berupa interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai dengan tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas ini dalam analisis data merupakan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi Data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal – hal yang pokok dengan penelitian, memfokuskan yang dianggap penting, menentukan tema dan polanya.

2. Penyajian Data

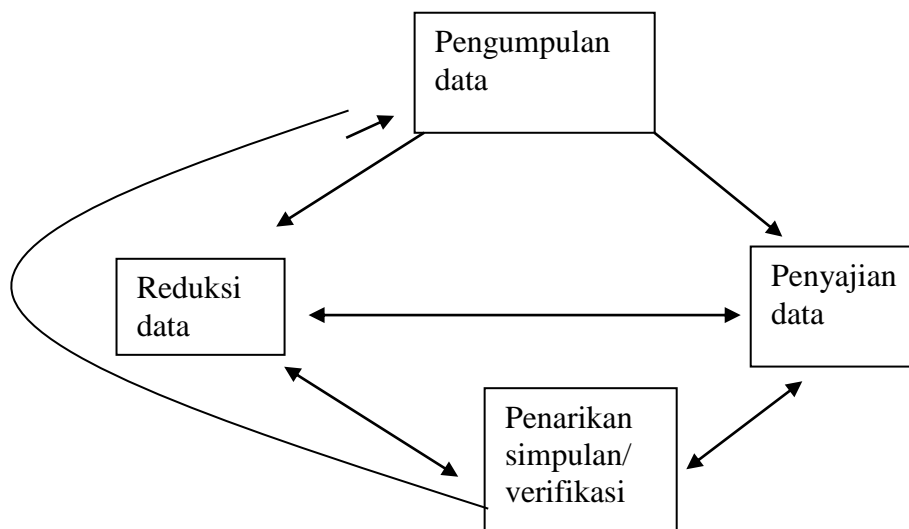
Setelah data direduksi, tahapan selanjutnya menyajikan data dengan kualitatif penyajian data yang dilakukan dalam bentuk uraian yang singkat saja, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan temuan ini juga dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang–remang atau gelap sehingga setelah dilakukannya penilitan ini menjadi lebih jelas.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaktif yang dilakukan dengan cara interaksi, baik antar komponen pokok (reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan), maupun dengan proses pengumpulan data, dalam proses yang berbentuk siklus. Peneliti menggunakan dengan 3 (tiga) komponen analisis tersebut dengan proses pengumpulan data selama pengumpulan data itu berlangsung. Setelah pengumpulan data berakhir, peneliti dapat bergerak di antara 3 (tiga) komponen analisis berikut ini :

Gambar.1.2.
Model Analisis Interaktif



Sumber : Sugiyono, 2016 : 247

Dari gambar tersebut menunjukkan pada saat pengumpulan data, peneliti akan membuat reduksi dan sajian data. Pada tahapan ini, disajikan yang berupa catatan lapangan sebelumnya yang terdiri dari bagian diskripsi dan refleksinya yang telah digali dan dicatat oleh peneliti. Peneliti akan menyusun pokok-pokok inti dari temuan yang terpenting saja, lalu melakukan penyusunan penyajian data dengan uraian sistematis dilengkapi

dengan penyajian data (semacam tabel, gambar) untuk mendukung uraian tersebut.

Pada saat waktu pengumpulan data berakhir, peneliti membuat kesimpulan serta memverifikasikan data sesuai yang terdapat dalam reduksi maupun penyajian data. Apabila kesimpulan dirasa kurang sesuai dengan penelitian karena kurangnya rumusan dalam penyajian data, maka peneliti wajib melakukan pengumpulan data ulang dengan terfokus mencari pendukung dari simpulan dan pendalaman data yang kurang. Pada pola analisis data ini, dapat dilihat bahwa penelitian kualitatif prosesnya berlangsung dalam bentuk siklus.