

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era reformasi, tantangan pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik adalah dengan mengatasi krisis kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik. Faktor lain yang menjadi situasi problematik pelayanan publik di Indonesia adalah masalah kualitas dan kompetensi aparat birokrasi.

Ketidaksihinggaan antara kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki oleh aparat birokrasi telah menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan publik. Perilaku individu merupakan faktor yang juga memengaruhi kualitas birokrasi. Perilaku individu adalah perilaku aparat dan politisi yang terkait dengan pelayanan publik dalam birokrasi. Perilaku individu bersifat unik dan sangat tergantung pada mentalitas dan moralitas yang diyakini sebagai kebenaran, kejujuran, dan keadilan.

Dalam persepektif administrasi publik, “*good governance* merupakan muara dari penyelenggaraan pelayanan publik yang membutuhkan kompetensi birokrasi untuk mendesain dan melaksanakan kebijakan.”¹ Apabila tidak dilakukan reformasi pada sistem birokrasi Indonesia maka era saat ini tidak akan jauh berbeda dengan rezim orde baru dalam hal

¹ Mohammad Thahir Haning, *Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik*, Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik, Volume 4 Nomor 1 Edisi Juni 2018, hlm. 26.

penerapan pelayanan publik yang akuntabel, transparan, sesuai aturan, responsif, inklusif, efektif, dan efisien, serta mengajak seluruh elemen berpartisipasi dalam implementasinya.

Hal ini dikarenakan permasalahan birokrasi yang sudah lama berulang dan masih belum tuntas yaitu perilaku negatif yang ditujukan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Akibat dari perilaku yang ditujukan itu, citra dari birokrasi menjadi buruk dimata masyarakat. “Perilaku tersebut yaitu birokrasi yang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, dan lainnya, yang akhirnya sudah menjadi mental dari Aparatur Sipil Negara yang menjalankan proses birokrasi.”²

Agar perubahan benar-benar bermakna dan berkesinambungan, sesuai dengan cita-cita proklamasi Indonesia yang merdeka, adil, dan makmur, maka perlu melakukan revolusi mental, terutama revolusi mental birokrasi sebagai motor penggeraknya.

Melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 11 tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 didalamnya, salah satu pelaksanaan reformasi tingkat makro untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel terdapat 3 program kerja yang salah satunya adalah Revolusi Mental Aparatur. Hasil yang diharapkan dari Revolusi Mental Aparatur ialah meningkatnya kepuasan masyarakat/publik atas pelayanan pegawai Aparatur Sipil Negara.

² Henny Juliani, *Perubahan Perilaku Aparatur sebagai Model dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Berkualitas*, Administrative Law & Governance Jurnal, Volume 2 Nomor 1 Edisi Maret 2019, hlm. 118.

Dalam pasal 1 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam konteks Indonesia, istilah pertama kali dicetuskan Presiden Republik Indonesia pertama Ir. Soekarno dalam pidato kenegaraan memperingati proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1957. “Revolusi Mental ala Soekarno adalah semacam gerakan hidup baru untuk menggembleng manusia Indonesia menjadi manusia baru, yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali dan berjiwa api.”³

Gagasan Revolusi Mental ini kemudian pada tahun 2014 digaungkan kembali oleh Presiden ke 7 Republik Indonesia Joko Widodo. Presiden Joko Widodo menyerukan untuk memulai sebuah Gerakan Nasional Revolusi Mental untuk mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru demi mewujudkan Indonesia yang berdaulat, berdikari, dan berkepribadian.

“Revolusi Mental harus menubuhkan mentalitas kemandirian agar manusia-bangsa Indonesia bisa dan berani berpikir, bersikap dan bertindak secara berdaulat, bebas dari intervensi dan paksaan pihak-pihak lain, mampu mengenali diri, percaya diri, punya pendirian, dan dapat mengaktualisasikan potensi dirinya.”⁴

³ Haswan Yunaz, *Buku Saku Seri 2 Panduan Umum Gerakan Nasional Revolusi Mental*, Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta, 2019, hlm. 1.

⁴ Yudi Latif, *Revolusi Pancasila*, Mizan Media Utama, Jakarta, 2015, hlm. 122.

Permasalahan ini hanya bisa dihadapi jika masyarakat Indonesia serius dalam mengupayakan pembangunan mental secara nyata. Untuk mengejar ketertinggalan dan keterpurukan mental bangsa, maka masyarakat Indonesia semua harus melakukan Revolusi Mental secara nyata. Mengisi revolusi mental ini tak sekedar jargon atau wacana-wacana semata, tetapi harus disertai dengan program dan strategi yang nyata dalam membangun mental bangsa Indonesia. Untuk itu perlu dibangun suatu institusi yang bergerak secara nyata dalam meriset serta mengembangkan ilmu dan teknologi pembangunan mental masyarakat yang terukur dalam suatu ukuran kebugaran mental publik.

Kebugaran mental publik mempunyai peran dalam membentuk mental bangsa yang mendukung perwujudan cita-cita luhur bangsa dan juga dalam menangkal serta mempertahankan diri dari berbagai virus global yang dilancarkan oleh berbagai pihak baik dari dalam maupun luar negeri melalui cara-cara pintar yang memadukan aspek-aspek ideologi, politik, ekonomi, dan sosial budaya ke dalam suatu serangan atas ketahanan nasional Indonesia. Hal inilah yang justru merupakan suatu sistem pertahanan nyata yang harus dibangun oleh pemerintah dan lembaga manapun yang mengatasnamakan dirinya dalam bertanggung jawab membangun pertahanan dan keamanan nasional Indonesia.

Berdasarkan Instruksi Presiden nomor 12 tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental berisikan bahwa dalam rangka memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia dengan

melaksanakan Revolusi Mental yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, dan gotong royong untuk membangun budaya bangsa yang bermartabat, modern, maju, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila, maka Presiden Republik Indonesia menginstruksikan kepada Para Menteri Kabinet Kerja, Sekretaris Kabinet, Jaksa Agung Republik Indonesia, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Para Kepala Sekretariat Lembaga Negara, Para Gubernur, dan Para Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melaksanakan Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM).

“Revolusi mental adalah gerakan seluruh rakyat Indonesia bersama Pemerintah untuk memperbaiki karakter bangsa menjadi Indonesia yang lebih baik.”⁵ Revolusi mental berkaitan dengan karakteristik kepribadian manusia yang direfleksikan dalam perilaku, sehingga revolusi mental dapat berkaitan dengan berbagai bidang sepanjang bidang tersebut melibatkan peran manusia di dalamnya.

Revolusi mental berarti perubahan mendasar dalam cara berpikir dan cara merasa yang diterjemahkan dalam perilaku dan tindakan nyata kesehatan dalam kehidupan dalam berbagai aspek baik perilaku politik, perilaku ekonomi, perilaku pendidikan, kerja, dan perilaku sosial kemasyarakatan.

⁵ M. Abdul Roziq Asrori, *Peran Pendidikan Karakter Melalui Revolusi Mental untuk Membangun Generasi Bangsa*, Jurnal Rontal Keilmuan Pancasila dan Kewarganegaraan, Volume 2 Nomor 2 Edisi November 2016, hlm. 58.

Mental masyarakat Indonesia harus segera direvolusi. Revolusi sendiri adalah perubahan yang terjadi secara cepat. Jadi perubahan mental harus terjadi jika ingin Negara ini memiliki sumber daya manusia yang mumpuni sehingga mampu mendorong Negara ini menjadi Negara maju.

Menko Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK), Puan Maharani mengungkapkan tiga alasan utama pentingnya revolusi mental di Indonesia, yaitu:⁶

- Pertama, karena bangsa ini sudah terlalu lama membiarkan praktik-praktik dalam berbangsa dan bernegara dilakukan dengan cara tidak jujur, tidak memegang etika dan moral, tidak bertanggungjawab, tidak dapat diandalkan serta tidak bisa dipercaya.
- Kedua, dalam bidang perekonomian Indonesia tertinggal jauh dari Negara lain, karena kehilangan etos kerja keras, daya juang, daya saing, semangat mandiri, kreatifitas dan semangat inovatif.
- Ketiga, sebagai bangsa, Indonesia mengalami krisis identitas.

Demi mewujudkan Revolusi Mental pemerintah telah menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan bagi para penggerak bangsa. Pelatihan khusus tersebut nantinya tidak hanya diberikan bagi pegawai pemerintah setingkat eselon I, II, III, dan IV di semua kementerian, tetapi juga dari kalangan swasta dan *non government*

⁶ <http://www.beritasatu.com/nasional/299075-3-alasan-utama-indonesia-perlu-revolusi-mental.html> Penanggung jawab Dina Manafe, Diakses pada tanggal 26 Mei 2018 pukul 20.00 wib.

organization (NGO/LSM). Keterlibatan semua pihak diharapkan dapat mendorong satu kesepahaman, baik dalam pola pikir maupun cara bertindak demi kemajuan bangsa.

“Walikota Jambi Syarif Fasha, telah mengirimkan ASN termasuk Camat dan Lurah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) Revolusi Mental di Lembaga Pendidikan Pembangunan Karakter Bangsa Indonesia (PKBI) Astha Hannas, Kabupaten Subag, Jawa Barat.”⁷ Yang telah diikuti kurang lebih 120 ASN kota Jambi sebagai pesertanya. Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan revolusi mental, para ASN diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diberikan dengan baik dan benar.

Kecamatan Telanaipura merupakan salah satu Kecamatan dari 11 Kecamatan di wilayah Kota Jambi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan revolusi mental angkatan pertama pada tahun 2017. Diwakilkan oleh Bapak Drs. Novirman selaku Camat Telanaipura.

Namun, menurut Camat Telanaipura dalam menerapkan program revolusi mental masih terdapat beberapa Lurah di Kecamatan Telanaipura yang belum sepenuhnya memahami instruksi yang telah diberikan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Penerapan Nilai-Nilai Revolusi Mental pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi”**

⁷ <https://jambikota.go.id/new/2017/11/06/ciptakan-asn-berkarakter-wali-kota-fasha-kembali-kirim-asn-ikuti-diklat-revolusi-mental/> Penanggung jawab Bag. Humas Sekretariat Daerah Kota Jambi, Diakses pada tanggal 25 Mei 2018 pukul 20.19 wib.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi?
2. Apa saja kendala dalam penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hasil dari penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pemerintahan. Menambah wawasan penulis maupun pembaca guna

menjadi media pembelajaran yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai revolusi mental pada kinerja aparatur sipil negara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pemerintah, instansi-instansi terkait maupun masyarakat dalam pembaharuan sistem pelayanan masyarakat dan pemerintahan. Sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai revolusi mental pada kinerja aparatur sipil negara.

1.5. Landasan Teori

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini yaitu:

1. Teori Implementasi

“Implementasi kebijakan menunjuk aktivitas menjalankan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak yang telah ditentukan dalam kebijakan. Implementasi kebijakan sendiri biasanya ada yang disebut sebagai pihak implementor dan kelompok sasaran. Implementor kebijakan adalah mereka yang secara resmi diakui sebagai individu/lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program di lapangan. Kelompok sasaran menunjuk para pihak yang dijadikan sebagai objek kebijakan.”⁸

Van Meter dan Van Horn mendefinisikan implementasi pelaksanaan sebagai berikut, yaitu:

“Implementasi pelaksanaan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai

⁸ Dwiyanto Indiahono, *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*, Gava Media, Yogyakarta, 2017, hlm. 143.

tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan pelaksanaan sebelumnya.”⁹

2. Nilai-Nilai Revolusi Mental

“Revolusi mental dapat dipahami sebagai proses perubahan mentalitas orang Indonesia yang menghasilkan kekuatan karakter orang Indonesia.”¹⁰

Pemerintah melalui Inpres No. 12 tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental, pada point kedua menyebutkan bahwa revolusi mental yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, dan gotong royong untuk membangun budaya bangsa yang bermartabat, modern, maju, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila.

1. Nilai Integritas

“Integritas publik merupakan kualitas perilaku seseorang atau organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai, standar, dan aturan moral yang diterima oleh anggota organisasi dan masyarakat.”¹¹

Dalam Buku Saku panduan umum gerakan nasional revolusi mental “Nilai integritas dapat diartikan sebagai kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang

⁹ Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*, Gava Media, Yogyakarta, 2015, hlm. 20.

¹⁰ Kemal Hidayah dkk, *Aktualisasi Revolusi Mental dalam Pelayanan Publik*, Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara, Samarinda, 2017, hlm. 18.

¹¹ Haryatmoko, *Etika Publik Untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*, PT. Kanisius, Yogyakarta, 2015, hlm. 72.

diperbuat, berkata, dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran moral dan etika.”¹²

Dibutuhkan sikap dan perilaku yang berintegritas dalam pelaksanaan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang telah ditargetkan oleh organisasi.

Kolthoff dalam Haryatmoko, menjelaskan tiga kriteria untuk mengukur integritas publik pejabat, yakni:¹³

- 1) Mandiri, karena hidupnya mendasarkan nilai-nilai dan norma-norma yang stabil dan mempunyai visi karena mau memperjuangkan sesuatu yang khas.
- 2) Jujur, terhadap ideal yang mau dicapainya yang terungkap dalam satunya kata dan perbuatan.
- 3) Perhatian dan tanggung jawab terhadap masalah-masalah kepentingan publik.

2. Nilai Etos Kerja

Menurut Geertz dalam Kumorotomo, menyebutkan bahwa:

“Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Bagi seorang pegawai negeri atau pejabat pemerintah, etos kerja yang baik dapat menciptakan mekanisme kendali diri guna menghadapi berbagai persoalan dalam tugas kedinasan maupun mengatasi godaan dan iming-iming dari luar lingkungan kerja.”¹⁴

¹² Haswan Yunaz, *Op.cit*, hlm. 9.

¹³ Haryatmoko, *Op.cit*, hlm 72.

¹⁴ Wahyudi Kumorotomo, *Etika Administrasi Negara*, Rajawali, Jakarta, 2015, hlm 389.

Dalam Buku Saku panduan umum gerakan nasional revolusi mental “Etos kerja dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik dan keyakinan seseorang atau masyarakat. Etos kerja seseorang berkaitan erat dengan kepribadian, perilaku, dan karakter individu yang bersangkutan.”¹⁵

Tujuan serta fungsi etos kerja secara umum sebagai alat penggerak perbuatan dan kegiatan individu, oleh karena itu dapat dikatakan etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kinerja.

Menurut Tubagus Achmad Darodjat, menjelaskan bahwa tujuan serta fungsi etos kerja secara umum sebagai alat penggerak perbuatan dan kegiatan individu. Sedangkan etos (etika) kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:¹⁶

- 1) Agama
- 2) Budaya
- 3) Sosial Politik
- 4) Kondisi Lingkungan
- 5) Pendidikan
- 6) Motivasi Intrinsik Individu

¹⁵ Haswan Yunaz, *Op.cit*, hlm. 11.

¹⁶ Tubagus Ahmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*, PT Refika Aditama, Bandung, 2015, hlm 78.

3. Nilai Gotong Royong

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Gotong royong merupakan bekerja bersama-sama (tolong-menolong, bantu-membantu).”¹⁷ Gotong royong dapat dikatakan cara kerjasama di dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi.

Dalam Buku Saku panduan umum gerakan nasional revolusi mental “Gotong royong dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela supaya kegiatan yang dikerjakan dapat berjalan cepat, efektif, dan efisien.”¹⁸

Bangsa Indonesia dikenal sebagai masyarakat gotong royong. Perilaku yang merupakan satu bentuk kerja sama yang ditandai oleh kesediaan saling membantu atau kesediaan bekerja sama dengan orang lain demi membangun tujuan yang sama.

West menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:¹⁹

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaaa
- 2) Saling berkontribusi
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal

¹⁷ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gotong%20royong> Penanggung jawab Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Diakses pada tanggal 27 Mei 2018 pukul 23.00 wib.

¹⁸ Haswan Yunaz, *Op.cit*, hlm. 14.

¹⁹ Muhammad Amsal Sahban, *Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang*, CV Sah Media, Makassar, 2018, hlm. 114.

3. Teori Kinerja

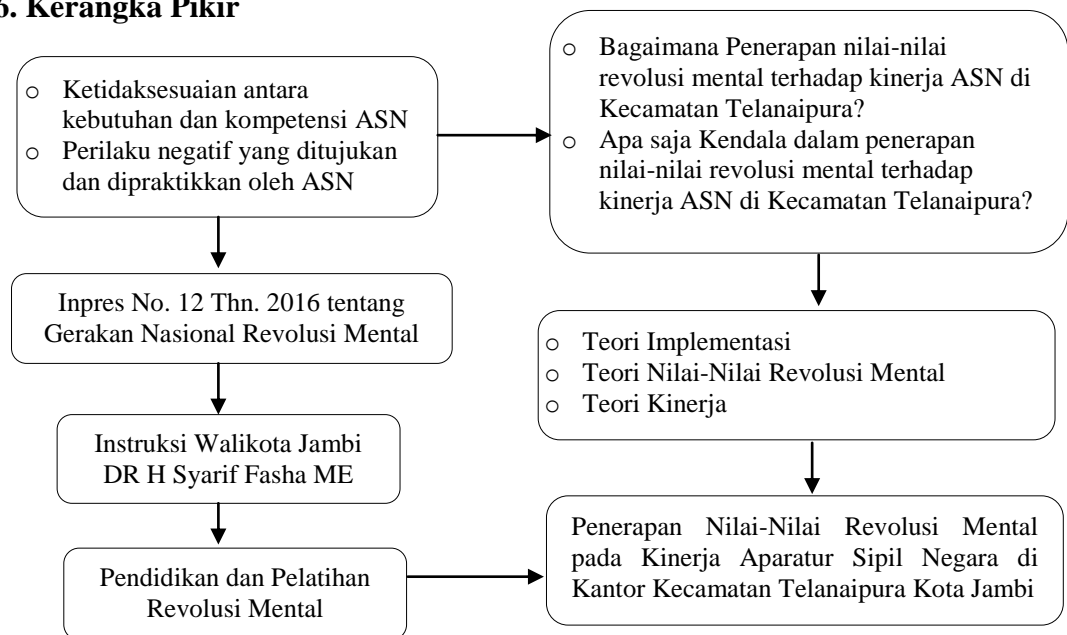
Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 nomor 10 disebutkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Setiap organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

1.6. Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir di atas, terlihat bahwa ketidak sesuaian antara kebutuhan dan kompetensi ASN serta perilaku negative yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh ASN menjadi akar dari permasalahan yang pengambilan rumusan masalah yaitu: 1) Bagaimana penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja ASN di Kecamatan Telanaipura? 2) Apa saja kendala dalam penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja ASN di Kecamatan Telanaipura? Adapun teori yang digunakan untuk menggambarkan alur teori yang mengarah pada pemecahan masalah yaitu 1) Teori implementasi dari Dwiyanto Indiahono, 2) Teori nilai-nilai revolusi mental yang dijabarkan menjadi 3 (Nilai integritas, nilai etos kerja, dan nilai gotong royong), 3) Teori kinerja yang terdapat dalam PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan kebijakan Inpres No. 12 Tahun 2016 yang di keluarkan guna memperbaiki permasalahan tersebut, Walikota Jambi menginstruksikan beberapa pejabat ASN untuk mengikuti diklat revolusi mental. Namun, jika setelah program diklat dilaksanakan belum ada perubahan dapat menyebabkan tujuan tidak tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

1.7. Metode Penelitian

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tersebut.”²⁰ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu metode prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau menceritakan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

1.7.2. Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis akan mengungkapkan keadaan yang sebenarnya untuk mendapatkan data-data dan informasi dari objek yang diteliti. Adapun lokasi

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 2.

penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Yang beralamat di Jalan Piere Tendean Nomor 2 Telanaipura, Jambi. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Camat Telanaipura merupakan salah satu peserta dalam diklat revolusi mental yang diinstruksikan oleh pemerintah Kota Jambi.

1.7.3. Fokus dan Dimensi Penelitian

Untuk mempertajam penelitian dalam penelitian kualitatif, Spradley dalam Sugiyono menyatakan bahwa “fokus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Penentuan fokus didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan)”.²¹ Fokus penelitian yang diperoleh setelah peneliti akan memperoleh gambaran umum menyeluruh yang masih pada tahap permukaan terhadap situasi sosial. Untuk dapat memahami secara luas dan mendalam, maka diperlukan pemilihan fokus penelitian mengenai penerapan nilai-nilai revolusi mental pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

1.7.4. Teknik Pengumpulan Informan

Informan adalah orang yang bisa memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. “Adapun teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik

²¹ *Ibid*, hlm. 209.

purposive sampling, yaitu teknik pengambilan *sample* didasarkan atas tujuan tertentu (orang yang dipilih betul-betul memiliki kriteria sebagai *sample*).”²² Untuk melakukan penelitian mengenai penerapan nilai-nilai revolusi mental pada kinerja Aparatur Sipil Negara oleh Pemerintah Kota Jambi, berikut beberapa informan yaitu diantaranya:

1. Camat Telanaipura
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Telanaipura
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

1.7.5. Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan dalam penelitian adalah untuk mendapatkan data.”²³ Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

“Peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktifitas mereka.”²⁴ Dalam hal ini penulis melakukan observasi di Kantor Kecamatan Telanaipura, mengamati kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai sumber data dengan hal

²² *Ibid*, hlm. 85.

²³ *Ibid*, hlm. 224.

²⁴ *Ibid*, hlm. 227.

ini diharapkan data yang didapatkan akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari perilaku objek penelitian.

2. Wawancara

“Wawancara mendalam adalah suatu proses mendapatkan informasi untuk kepentingan dengan cara dialog antara peneliti sebagai pewawancara dengan informan atau yang memberi informasi.”²⁵ Target penulis dalam melakukan wawancara ke beberapa pihak terkait untuk mengumpulkan data, terutama Camat dan beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada di Kantor Kecamatan Telanaipura yang berhubungan dengan penerapan nilai-nilai revolusi mental.

3. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah catatan kejadian atau peristiwa yang sudah berlalu yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan, dan karya-karya monumental dari seseorang.”²⁶ Adapun dokumen-dokumen yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian seperti: peraturan perundang-undangan, artikel di koran, laporan, jurnal, foto, serta rekaman suara dari masing-masing informan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

²⁵ *Ibid*, hlm. 235.

²⁶ *Ibid*, hlm. 240.

1.7.6. Teknik Analisis Data

“Menurut Miles dan Huberman menyatakan yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena metode analisis belum dirumuskan dengan baik dan kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu:”²⁷

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Kegiatan melakukan reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulannya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan adanya kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan

²⁷ *Ibid*, hlm. 246-252.

informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian peneliti akan lebih memahami apa yang sedang terjadi dan yang harus dilakukan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dimulai dari permulaan pengumpulan data, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Mulai melihat hubungan-hubungan antara tema atau fenomena secara kontekstualisasi antara tujuan dan target penulisan dengan berbagai macam temuan nyata atau riil yang ada dilapangan

1.7.7. Keabsahan Data (Triangulasi Data)

Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya karena beberapa hal, yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan observasi mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka dan apalagi tanpa kontrol dan sumber data kualitatif yang kurang *credible* akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan mekanisme Triangulasi, yaitu kombinasi beragam sumber data, tenaga peneliti, teori dan teknik metodologis dalam suatu penelitian atau gejala sosial. Triangulasi diperlukan karena

setiap teknik memiliki keunggulan dan kelemahan sendiri. Dengan demikian triangulasi memungkinkan tangkapan realitas secara lebih valid. Terdapat empat tipe Trigulasi, yaitu:²⁸

1. Triangulasi Data, yaitu penggunaan beragam sumber data dalam suatu penelitian.
2. Triangulasi Peneliti, yaitu penggunaan beberapa peneliti yang berbeda disiplin ilmunya dalam suatu penelitian.
3. Triangulasi Teori, yaitu penggunaan sejumlah perspektif dalam menafsirkan satu set data.
4. Triangulasi Teknik Metodologis, yaitu penggunaan sejumlah perspektif dalam menafsirkan satu set data.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis disini menggunakan Triangulasi Data. Triangulasi ini menggunakan beragam sumber data dalam suatu penelitian, oleh sebab itu pada perumusan kedua penulis ingin melihat bagaimana penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Sehingga memunculkan atau mencari data-data menyangkut perihal penelitian yang dilakukan penulis.

1.8. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari pembahasan penulisan skripsi, maka perlu kiranya disusun secara sistematis. Adapun

²⁸ Pahrudin dkk, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jambi, 2017, hlm. 18-19.

sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah terdiri dari 4 (empat) bab yang secara garis besarnya diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, kerangka pikir, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini berisikan tentang deskripsi / gambaran umum objek penelitian. Disini penulis menguraikan segala aspek terkait dengan objek penelitiannya, termasuk didalamnya kondisi geografis dan demografis di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Penulis juga menguraikan visi misi, struktur organisasi dan lain sebagainya yang terdapat di Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang berisikan jawaban dari rumusan masalah berdasarkan hasil penelitian, yaitu: Bentuk nilai-nilai revolusi mental dan Penerapan nilai-nilai revolusi mental terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

BAB IV Penutup

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut. Kemudian dari jawaban permasalahan penelitian tersebut penulis akan memberikan kritik dan saran yang nantinya memungkinkan adanya manfaat bagi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.