

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Adanya arus globalisasi dan pasar bebas sangat memberikan pengaruh yang besar pada kehidupan masyarakat, tuntutan kesiapan sumber manusia menjadi hal sangat penting dalam pembangunan yang memiliki dua aset pokok yaitu sumber daya alam dan sumber manusia. Dari dua aset pokok ini, sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam, tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja.

Didalam organisasi atau institusi bentuk dari sumber daya manusia itu adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Karyawan sebagai sumber manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangat penting dalam peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi/institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi/institusi, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawan (sumber daya manusia), niscaya organisasi/institusi itu tidak akan dapat berkembang.

Sejalan dengan itu kemajuan teknologi telah membawa perubahan-perubahan yang cepat dan signifikan pada industri farmasi, obat asli Indonesia, makanan, kosmetika dan alat kesehatan. Dengan menggunakan teknologi modern, industri-industri tersebut kini mampu memproduksi dalam skala yang sangat besar

Dengan dukungan kemajuan teknologi transportasi dan entry barrier (rintangan perdagangan) yang makin tipis dalam perdagangan internasional, maka produk-produk tersebut dalam waktu yang amat singkat dapat menyebar ke berbagai negara dengan jaringan distribusi yang sangat luas dan mampu menjangkau seluruh strata masyarakat. Konsumsi masyarakat terhadap produk-produk termaksud cenderung terus meningkat, seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat termasuk pola konsumsinya. Sementara itu pengetahuan masyarakat masih belum memadai untuk dapat memilih dan menggunakan produk secara tepat, benar dan aman. Di lain pihak iklan dan promosi secara gencar mendorong konsumen untuk mengkonsumsi secara berlebihan dan seringkali tidak rasional.

Perubahan teknologi produksi, sistem perdagangan internasional dan gaya hidup konsumen tersebut pada realitasnya meningkatkan resiko dengan implikasi yang luas pada kesehatan dan keselamatan konsumen. Apabila terjadi produk sub standar, rusak atau terkontaminasi oleh bahan berbahaya maka risiko yang terjadi akan berskala besar dan luas serta berlangsung secara amat cepat.

Dengan perkembangan teknologi dan peradaban, permasalahan di bidang obat dan makanan mengalami perkembangan yang semakin kompleks pula. Pada sektor produksi terjadi peningkatan kapasitas produksi yang semakin besar, sedang peredaran mengalami perluasan yang sangat signifikan. Hal tersebut dengan sendirinya akan menuntut dilakukannya sistem pengawasan yang semakin komprehensif agar tingkat jaminan mutu, keamanan serta khasiat produk dapat

memungkinkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh orang yang tidak bertanggung jawab untuk keuntungan pribadi. Oleh karena itu pengawasan terhadap produksi dan peredaran produk farmasi dan makanan perlu dikembangkan terus agar mampu mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan kesehatan masyarakat. Optimalisasi pengawasan akan mudah dicapai jika pengawasan dapat menjangkau sasaran yang lebih luas baik sarana resmi maupun sarana tidak resmi, yang dilanjutkan secara komprehensif, ditindak lanjuti dengan sanksi yang setara dengan temuan pelanggaran yang dilakukan baik berupa sanksi administratif maupun sanksi pidana.

Kota Yogyakarta yang terkenal sebagai kota budaya dan banyak pelajar yang datang dikota ini untuk menuntut ilmu. Selain itu juga merupakan salah satu tujuan wisata yang banyak dikunjungi oleh para wisatawan mancanegara dan juga wisatawan domestic, harus dapat menjaga keamanan kesehatan dan keselamatan konsumen. Melalui Balai besar Pengawasan Obat dan Makanan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang merupakan Unit Pelaksana Teknis dibidang pengawasan obat dan makanan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan POMRI (Kepres No: 05018/SK/KBPOM, 17 Mei 2001) Melaksanakan kebijakan dibidang pengawasan produk terapeutic, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lain, obat tradisional, kosmetik, Produk Komplimen, Keamanan pangan dan Bahan Berbahaya. Fungsi badan POM ini sendiri adalah

- Pengaturan, regulasi, dan standardisasi;
- Lisensi dan sertifikasi industri di bidang farmasi berdasarkan Cara-cara Produksi yang Baik.
- Evaluasi produk sebelum diizinkan beredar.
- *Post marketing vigilance* termasuk sampling dan pengujian laboratorium, pemeriksaan sarana produksi dan distribusi, penyidikan dan penegakan hukum.
- Pre-audit dan pasca-audit iklan dan promosi produk.
- Riset terhadap pelaksanaan kebijakan pengawasan obat dan makanan.
- Komunikasi, informasi dan edukasi publik termasuk peringatan publik.

Sedangkan Prinsip Dasar Badan POM ini yaitu :

- Tindakan pengamanan cepat, tepat, akurat dan profesional.
- Tindakan dilakukan berdasarkan atas tingkat risiko dan berbasis bukti-bukti ilmiah.
- Lingkup pengawasan bersifat menyeluruh, mencakup seluruh siklus proses.
- Berskala nasional/lintas propinsi, dengan jaringan kerja internasional.
- Otoritas yang menunjang penegakan supremasi hukum.
- Memiliki jaringan laboratorium nasional yang kohesif dan kuat yang berkolaborasi dengan jaringan global.
- Memiliki jaringan sistem informasi keamanan dan mutu produk

Dan Target Kerja Dari Badan POM itu sendiri yaitu :

1. Terkendalinya penyaluran produk terapeutik dan NAPZA
2. Terkendalinya mutu, keamanan dan khasiat/kemanfaatan produk obat dan makanan termasuk klaim pada label dan iklan di peredaran.
3. Tercegahnya risiko penggunaan bahan kimia berbahaya sebagai akibat pengelolaan yang tidak memenuhi syarat.
4. Penurunan kasus pencemaran pangan.
5. Peningkatan kapasitas organisasi yang didukung dengan kompetensi dan keterampilan personil yang memadai.
6. Terwujudnya komunikasi yang efektif dan saling menghargai antar sesama dan pihak terkait.¹

Berkaitan dengan fungsi, prinsip dasar dan target kerja Badan POM, ada beberapa kasus yang sangat berhubungan dengan badan POM dalam kinerjanya. Misalnya Merebaknya kasus formalin yang dipakai pada mie basah juga diketahui dipakai untuk mengawetkan daging sapi, daging ayam, bahkan juga ikan asin, selain masalah formalin, jamu dan kosmetik ditemukan juga mengandung bahan berbahaya sangat membahayakan kesehatan masyarakat. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mahasiswa Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian (Gatan) Yogyakarta Anik Wulandari di Yogyakarta pada awal 2005 ditemukan

bahwa rata-rata formalin pada pasar I sebesar 2263,3 ppm, pasar II sebesar 945,2 ppm, pasar III sebesar 2.606,5 ppm dan pasar IV sebesar 2.059 ppm,²

Di sisi lain, kasus ini juga sangat merugikan para pengusaha kecil dan menengah di bidang makanan, Menteri kesehatan Siti Fadilah melihat masalah ini dari suatu sudut berbeda. Bagi dia, isu formalin yang merebak saat ini sebetulnya tak perlu terjadi jika BPOM bekerja dengan baik. Tentang formalin dalam makanan telah ada sejak puluhan tahun lalu, namun tak pernah dilaporkan oleh BPOM ke Depkes dan tidak pernah ditindaklanjuti. BPOM bilang tiap tahun menemukan formalin dalam makanan. Tahun 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, juga menemukan. Tapi kok selama ini BPOM diam saja? Berarti BPOM membiarkan masyarakat bertahun-tahun mengonsumsi formalin,” katanya. Menkes menyatakan, tugas utama BPOM seharusnya adalah mengawasi. Namun, sejak berpisah dengan Depkes empat tahun lalu, BPOM dinilai justru melakukan hal-hal yang bukan menjadi wewenangnya, seperti mengurus soal registrasi atau perizinan perusahaan farmasi.³ Selain itu juga Balai POM juga dinilai kurang proaktif. Tidak selayaknya, Balai POM selaku pihak yang berwenang dalam pengawasan obat-obatan dan makanan, melemparkan tanggung jawabnya dengan alasan sulit dikontrol. Hal ini terbukti dengan Penilaian mengenai kurang baiknya kinerja badan POM juga pernah disampaikan oleh YLKI (Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia).⁴

² <http://www.Republika.com>

Berkaitan dengan hal tersebut hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan kepala Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan yang diwakili oleh bagian tata usaha Ibu Rosi Mengatakan bahwa di Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan DIY ini memang terjadi permasalahan yang sifatnya organisasional yaitu masalah kepegawaian, sarana dan prasarana, ketatalaksanaan dan permasalahan-permasalahan lain yang berkaitan dengan beban kerja sehingga mengakibatkan kurangnya optimalnya kinerja.⁵

Kemudian penulis juga melihat ada beberapa permasalahan berdasarkan laporan tahunan yakni :

- Kegiatan diakhir tahun merepotkan karena kegiatan harus selesai pada akhir bulan november, sedangkan dana cair pada bulan april sehingga kegiatan hanya berlangsung delapan bulan april sampa dengan november, disamping itu juga petunjuk teknis, prioritas sampling, petunjuk teknis kegiatan sertifikasi dan layanan informasi dari pusat baru dikirim pada pertengahan tahun anggaran.
- Pelaksanaan Erly warning sistem (EWS) tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan petunjuk pusat penyidikan karena di Yogyakarta tidak ditemukan ada pusat-pusat penjualan obat ilegal, dari hasil sampling obat yang diduga ilegal ditoko obat/ warung hasilnya telah memenuhi syarat
- Pengadaan obat pelayanan kesehatan dasar (PKD) dari dinas kesehatan kabupaten/ kota dipropinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada alokasi anggaran untuk sampling oleh balai.

- Dengan telah bergantinya pimpinan daerah kabupaten purworejo akan diadakanya koordinasi ulang.
- Laporan Sistem Informasi Eksekutif (SIE) masih ada kendala, terutama belum dapat melakukan penyidikan.
- Peralatan laboraratorium banyak yang sudah aus (>10 tahun).⁶

Dengan beberapa permasalahan diatas dan melihat fungsi, prinsip dasar dan target kerja badan POM ini melalui unit pelaksanaan teknisnya Balai besar pengawasan Obat dan Makanan Daerah Istimewa Yogyakarta maka Organisasi ini seharusnya dapat memberikan kinerja yang optimal. Dengan demikian semakin tinggi kinerja organisasi, berarti semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi itu selanjutnya diimplementasikan sebagai misi organisasi.⁷ Keberhasilan suatu kinerja itu sendiri dapat diukur dari beberapa aspek yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Namun penulis disini akan mencoba mengamati satu aspek saja yang berkaitan dengan permasalahan yang ada agar hasil penelitian dapat lebih optimal.

Akhirnya dalam penelitian ini penulis akan mencoba mengamati kinerja dari Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan daerah istimewa Yogyakarta yang merupakan unit pelaksanaan teknis Badan Pengawasan Obat dan Makanan RI ini melalui Aspek Produktivitas agar dapat diketahui seberapa besar tingkat

⁶ Laporan tahunan, Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan

⁷ Teukiliana, Hessel, Nani S. 2002. *Manajemen modern untuk sektor publik*

keberhasilan organisasi ini dalam menjalankan peran dan fungsinya bila dilihat dari aspek tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

Didasarkan pada uraian dari latar belakang diatas, maka penulis dalam penelitian ini mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1. Bagaimanakah kinerja Balai Besar pengawasan Obat dan Makanan DIY sebagai unit pelaksanaan teknis Badan Pengawas Obat dan Makanan RI Dilihat dari aspek Produktivitas Tahun 2006?**
- 2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Balai Besar pengawasan Obat dan Makanan DIY Dilihat dari aspek Produktivitas pada tahun 2006?**

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah penelitian dan latar belakang adalah:

- Untuk mengetahui bagaimana kinerja Badan pengawasan Obat dan Makanan melalui unit pelaksanaan teknisnya Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan Daerah Istimewa Yogyakarta bila dilihat dari Aspek Produktivitas.
- Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dihadapi Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari Aspek Produktivitas

- Untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja Badan Pengawasan Obat dan Makanan.

b. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

- Agar dapat mengetahui lebih jelas tentang mekanisme kinerja di Balai Besar Pengawasan Obat dan Madanan Daerah istimewa Yogyakarta.
- Bagi pemerintah dan dinas terkait, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja kedepannya.
- Bagi peneliti sebagai sarana dalam pengembangan kemampuan akademik dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.
- Bagi pembaca dan rekan-rekan mahasiswa, sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

D. KERANGKA DASAR TEORI

Terlebih dahulu penulis sedikit menjelaskan konsep atau teori dalam penelitian ini, Kerangka dasar teori dapat diartikan sebagai gambaran dari teori-teori yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti.

Menurut kamus Ilmiah Populer Internasional dijelaskan:

‘Teori adalah pandangan tentang sesuatu berdasarkan kekuatan akal (ratio), patokan dasar atau garis-garis dasar sains dan ilmu pengetahuan’.⁸

⁸ Dardana M. A. 2005. *Kamus Ilmiah Populer internasional*. Alumni: Surabaya

Sedangkan menurut Masri Singarimbun :

“Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proporsi yang merupakan suatu fenomena social secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”.⁹

Teori juga merupakan ungkapan mengenai hubungan kausal yang logis di antara berbagai gejala atau perubahan variabel dalam bidang tertentu sehingga dapat dipergunakan sebagai kerangka berpikir dalam memahami dan menangani permasalahan yang timbul dalam permasalahan tertentu .

Kerangka dasar teori merupakan uraian yang menjelaskan variable-variabel dan hubungan yang terjalin antara variabel dengan berdasarkan pada konsep definisi tertentu. Dengan Melihat pengertian diatas pada bagian kerangka dasar teori ini dikembangkan teori-teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu meliputi :

1. Organisasi Publik

Pada hakekatnya organisasi dapat dipahahami secara mudah sebagai wadah dimana sekelompok orang yang merasa memiliki tujuan yang sama berkumpul dan mengikatkan dirinya dalam wadah itu, dan kemudian diadakan pembagian tugas dan pekerjaan, dengan peralatan dan perlengkapannya, serta dengan tradisi-tradisi yang muncul, kemudian mereka satukan dalam sebuah pekerjaan besar untuk mencapai maksud dan tujuannya itu secara cepat dan tepat.

⁹ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi: *metode penelitian social* 1980 hal 17

Dalam kamus bahasa Indonesia dijelaskan bahwa organisasi merupakan susunan dan aturan dari berbagai bagian (organisasi dan sebagainya) sehingga merupakan kesatuan yang teratur.¹⁰

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut¹¹ :

- a. Chester I. Barnard (1938) dalam bukunya "*The Executive Functions*" mengemukakan bahwa : " Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih" (*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*)
- b. James D. Mooney mengatakan bahwa : "*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*" (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama)
- c. Menurut Dimock, organisasi adalah : "*Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be exercised to achive a given purpose*" (organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling

¹⁰ WJS. Purwadarmito, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN Balai Pustaka. Jakarta 1976 hal 689

¹¹ Materi pelatihan Ketemampuan manajerial SDMK, Januari 2002

ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

- a. Orang-orang (sekumpulan orang),
- b. Kerjasama,
- c. Tujuan yang ingin dicapai,

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya A.M. Williams yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya "*Organization of Canadian Government Administration*" (1965), bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi :

1) *Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas.*

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian tidak mungkin suatu organisasi tanpa adanya tujuan. Misalnya, organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai suatu organisasi, mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan lain lain

2) *Prinsip Skala Hirarkhi.*

Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan akan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan.

3) *Prinsip Kesatuan Perintah.*

Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja.

4) *Prinsip Pendelegasian Wewenang.*

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Pejabat yang diberi wewenang harus dapat menjamin tercapainya hasil yang diharapkan. Dalam pendelegasian, wewenang yang dilimpahkan meliputi kewenangan dalam pengambilan keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi.

5) *Prinsip Pertanggungjawaban.*

Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.

6) *Prinsip Pembagian Pekerjaan.*

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan optimal maka dilakukan pembagian tugas/pekerjaan yang didasarkan kepada

kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas, akan memperjelas dalam pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

7) *Prinsip Rentang Pengendalian.*

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi, semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

8) *Prinsip Fungsional.*

Bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

9) *Prinsip Pemisahan.*

Bahwa beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan tanggung jawabnya kepada orang lain.

10) *Prinsip Keseimbangan.*

Keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tersebut akan diwujudkan melalui aktivitas/ kegiatan yang akan dilakukan. Organisasi yang aktivitasnya sederhana (tidak kompleks) seperti 'konserasi di suatu

desa terpencil', struktur organisasinya akan berbeda dengan organisasi koperasi yang ada di kota besar seperti di Jakarta, Bandung, atau Surabaya.

11) *Prinsip Fleksibilitas*

Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (*internal factor*) dan juga karena adanya pengaruh di luar organisasi (*external factor*), sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.

12) *Prinsip Kepemimpinan.*

Dalam organisasi apapun bentuknya diperlukan adanya kepemimpinan, atau dengan kata lain organisasi mampu menjalankan aktivitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakan oleh pemimpin organisasi tersebut.¹²

Organisasi Publik sebagai organisasi yang mempunyai fungsi dan tujuan memberikan pelayanan dan menyediakan sarana dan prasarana kepada masyarakat baik dalam bentuk lisan, tulisan maupun perbuatan. Tujuan dari pembentukan organisasi publik yaitu untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, maka kinerja organisasi organisasi itu berhasil apabila mampu mewujudkan tujuan yang dimaksud.¹³

Organisasi publik memang berbeda dengan organisasi bisnis karena organisasi publik memiliki cirri-ciri sebagai berikut :

¹² Materi pelatihan Keterampilan manajerial SPMK, januari 2003.

¹³ Agus Dwiyanto, 1995. *penilaian kinerja Organisasi pelayanan public, seminar bina organisasi public, kebijakan dan penerapannya* jurusan Ilmu Administrasi

1. Organisasi publik tidak sepenuhnya otonomi tetapi dikuasai faktor-faktor eksternal.
2. Organisasi publik secara resmi diadakan untuk pelayanan masyarakat.
3. Organisasi publik tidak dimaksudkan untuk berkembang menjadi besar sehingga merugikan organisasi publik lain
4. Kesehatan organisasi publik diukur melalui :
 - o Kontribusinya terhadap tujuan politik.
 - o Kemampuan mencapai hasil maksimum dengan sumber daya yang tersedia.
5. Kualitas pelayanan masyarakat yang buruk akan memberi pengaruh politik yang negatif / merugikan

Dengan melihat uraian mengenai organisasi diatas, maka ada beberapa karakteristik atau unsur-unsur dalam organisasi bak organisasi bisnis maupun organisasi publik, yaitu:

- ✓ Adanya kerjasama antara dua orang atau lebih.
- ✓ Adanya kesadaran melakukan kegiatan.
- ✓ Adanya pencapaian tujuan bersama.
- ✓ Adanya pembagian kerja.

Secara umum terdapat dua variabel penyusunan organisasi yaitu variabel manusia dan organisasi. Variable organisasi sendiri mempunyai unsure tertentu, dan unsure inilah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

..... Ada lima faktor

- ✓ Organisasi membutuhkan suatu cara untuk mengkoordinir pekerjaan unit-unit mereka (divisi, departemen, cabang) agar semuanya dapat diarahkan pada tujuan-tujuan dan sasaran yang sama.
- ✓ Organisasi memerlukan cara untuk mengidentifikasi rintangan pada saat mereka muncul, menemukan masalah sejak dini, dan mencegah masalah tersebut berkembang. Baik bahwa rintangan tersebut adalah individu (anggota staf yang tidak memiliki keahlian yang diperlukan) atau berhubungan dengan system (alur kerja yang dirancang secara buruk atau terlalu birokratis), semuanya perlu dikenali dan ditangani sesegera mungkin.
- ✓ Organisasi memerlukan cara mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan-keputusan penting dibidang sumber daya manusia. Siapa yang perlu dipromosi? Apakah ada bidang-bidang khusus diman pelatihan diperlukan?
- ✓ Organisasi juga perlu menyesuaikan diri dengan berbagai persyaratan hukum yang berlaku tentang perburhan, agar dapat terlindung dari berbagai tuntutan hukum.
- ✓ Organisasi perlu meningkatkan kemampuan para personilnya



mereka dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih kompetitif.¹⁴

2. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah "Performance" dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "the degree of accomplishment" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.¹⁵

Menurut Prawiro Sentoro, Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral.¹⁶

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan public, informasi mengenai kinerja sungguh sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi tersebut dapat memberi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Informasi kinerja yang dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah sangatlah beragam, untuk membantu dan mengukur apa saja yang telah dilaksanakan oleh instansi

¹⁴Bacal Robert 2001. *Performance Management*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal 22

¹⁵ Tankilisan Hessel Nogi S (2003). *Manajemen modern untuk sector public*, Balairug & Co. Yogyakarta, hal 1

¹⁶ Eranting, Gordon G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset

pemerintah, aktivitas kegiatan suatu instansi harus dijabarkan dalam tiga jenis yaitu input, output, outcome. Input mencakup segala sumber daya yang digunakan sebagai kontribusi dalam menghasilkan produk atau jasa, seperti tenaga kerja, dana, peralatan, dan sebagainya. Output merupakan barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi yang dimanfaatkan oleh customer, seperti jumlah layanan yang telah diberikan, asset yang terbangun, dan sebagainya. Outcome merupakan manfaat yang diterima langsung oleh customer atas produk dan jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi.¹⁷

Menurut Fandy Tjiptono ada tiga faktor yang saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas suatu tim yaitu :

❖ Organisasi secara keseluruhan (budaya)

- ✓ Filosofi organisasi
- ✓ Penghargaan (reward) dan bagaimana pengelolaannya.
- ✓ Harapan
- ✓ Norma

❖ Tim itu sendiri

- ✓ Manajemen pertemuan (meeting management)
- ✓ Peranan dengan tanggung jawab
- ✓ Manajemen konflik
- ✓ Prosedur operasi
- ✓ Pernyataan misi

¹⁷ Prosiding seminar nasional, 2006. *Pengukuran kinerja pemerintah daerah*. UAD

❖ Para individu anggota tim

- ✓ Keadaan diri (self awareness)
- ✓ Apresiasi terhadap perbedaan individual
- ✓ Empati
- ✓ Perhatian (caring)¹⁸

Berkaitan dengan penilaian kinerja, Indikator kinerja sangatlah penting yang merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, suatu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut.

- Memperjelas bentuk, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan. Kegiatan umumnya berjangka waktu tidak lebih dari satu tahun. Kejelasan tentang yang akan dilakukan dalam aktivitas keseharian organisasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi akan terwakili melalui pendefinisian indikator kinerja mengingat kinerja adalah ukuran tentang tingkat keberhasilan yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam tahun per tahun.

- Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/ program/ kegiatan dalam menilai kinerjanya karena indicator kinerja memberikan rambu-rambu bagi organisasi untuk melaksanakan kegiatannya, maka setiap pihak mendapatkan kesepahaman tentang tahapan dan criteria yang dibangun dalam menjalankan aktivitasnya.
- Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/ unit kerja. Indicator akan menjadi patokan bagi organisasi dalam menjalankan tugasnya.¹⁹

Dalam merumuskan indicator kinerja sebagai ukuran kinerja organisasi perlu diperhatikan criteria ukuran kinerja yang baik sebagaimana diuraikan berikut ini.

- Relevan; ukuran kinerja haruslah terkait dengan arah yang diinginkan organisasi. Suatu ukuran kinerja sebaiknya dapat mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Idealnya, ukuran yang ditetapkan dapat menggambarkan secara utuh serta dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi. Misalnya untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan program pendidikan disuatu kabupaten, maka salah satu indicator kinerja yang digunakan adalah angka partisipasi kasar usia sekolah.

¹⁹ *op.cit.* Hal 10-11

- Dapat terhindar dari pemberian intensif yang tidak perlu, biasanya ukuran kinerja dikaitkan dengan target tanpa mengindahkan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat
- **Attributable**; ukuran kinerja seharusnya dapat memberikan ukuran tentang sesuatu yang memang menjadi tanggung jawab organisasi. Idealnya, ukuran ini mampu mengindikasikan seberapa besar perubahan yang disebabkan oleh pelaksanaan tugas organisasi.
- **Jelas**; ukuran kinerja harus dibuat sejelas mungkin serta tidak membingungkan. Hal ini diperlukan agar mudah dipahami dan digunakan sehingga data yang harus diperoleh konsisten dari waktu ke waktu.
- **Tepat waktu**; data yang disajikan sebaiknya tepat waktu sesuai dengan kemajuan kinerja dan dapat dimanfaatkan untuk memperbaharui data kini.
- **Reliable**; agar dapat member makna yang berharga, informasi kinerja haruslah akurat dan responsive terhadap perubahan yang terjadi.
- **Dapat diperbandingkan**; informasi kinerja hendaknya dapat diperbandingkan baik dengan data tahun yang lalu maupun dengan kegiatan/program sejenis pada organisasi lain yang sejenis.
- **Verifiable**; setiap informasi kinerja sebaiknya didukung dengan suatu data base serta didokumentasikan dengan baik sehingga proses pengukurannya dapat ditelusuri keabsahannya.²⁰

Indikator kinerja harus dapat menunjukkan kualitas dan atau kuantitas

tertentu, dengan demikian pemilihan indikator indikator tersebut merupakan hal

yang sangat penting. Kesalahan dalam menetapkan indikator berakibat pada kurangnya nilai sebuah standar. Bukan hanya menimbulkan bias, kekurangan tepatan ini akan bias menimbulkan reaksi yang tidak diharapkan pada orang/pihak yang menggunakan sebuah standar. Salah satu cara untuk mengetahui Kinerja atau prestasi yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. Aspek Produktivitas

Perbandingan antara masukan (input) dan keluaran (output). Apabila keluaran atau hasilnya lebih besar dari pada masukan atau ongkosnya. Maka kondisi ini disebut efisien atau produktifitas tinggi. Namun bila keluaran lebih rendah dari pada masukannya, maka berarti organisasi tidak efisien.

2. Aspek Kualitas Pelayanan

Merupakan efektifitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi menyangkut aspek quality services (kualitas pelayanan).

3. Aspek Responsivitas

Aspek ini dapat diartikan sebagai daya tanggap dari para pengelola organisasi terhadap kebutuhan dan keinginan dari para klien atau masyarakat sasaran. Daya tanggap disini diartikan sebagai respon terhadap kebutuhan klien dan penanganan permintaan yang benar

4. Aspek responsibilitas

Dapat diartikan sebagai suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik yang dimiliki oleh organisasi sebagai kemantapan dan keahlian anggota pengelola organisasi .

5. Aspek profesionalisme

Aspek ini menunjukkan pada sifat suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis, Profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh pengelola organisasi, karena semakin tumbuhnya kompleksitas masalah-masalah yang ada dalam masyarakat dan semakin canggihnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

6. Aspek akuntabilitas

Aspek ini dapat diartikan sebagai Suatu pertanggung jawaban dari para pengelola organisasi tentang apa-apa yang telah dilakukan terhadap shareholders (pihak-pihak yang berkepentingan), yang akan dinilai dan dievaluasikan oleh kalangan terkait atau kepentingan dengan organisasi itu.²¹

Berdasarkan keenam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja/prestasi kerja yang baik maka suatu organisasi harus dalam keadaan seimbang dalam produktifitasnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang suatu organisasi sudah seharusnya memberikan tanggapan atau respon sebaik-

baiknya kepada masyarakat terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga masyarakat merasa lebih diperhatikan.

Dengan kemajuan zaman dan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Sehingga suatu organisasi umumnya harus dapat memberikan hasil kerja yang optimal, begitu juga dengan Badan POM RI yang melalui unit pelaksanaan teknisnya Balai Besar Pengawasan Obat Dan Makanan harus dapat menjalankan peran dan fungsinya secara baik agar menghasilkan suatu kinerja yang optimal.

Berkaitan dengan permasalahan Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan maka penulis akan focus pada satu aspek dari perspektif manajemen organisasinya, yaitu Aspek Produktivitas.

Aspek Produktivitas ini merupakan suatu usaha yang dilaksanakan tenaga kerja/ pegawai untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin, yang didalamnya mencakup dua aspek yaitu efektivitas efisiensi. Dengan melihat kedua aspek tersebut dapat membantu mengetahui apa yang telah dilaksanakan oleh aparat dalam sebuah organisasi. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai postulat sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak yaitu sebagai berikut :

a. Pentingnya efisiensi

Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara

pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan organisasi memiliki sarana dan prasarana kerja yang juga disebut dengan sumber dana dan daya.

b. Sumber Daya dan Dana hanya benda mati

Karena benda mati sarana dan prasarana tersebut harus digunakan sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat yang sebesar-besarnya selama mungkin

c. Sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategik

Sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategik didalam organisasi harus diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia adalah yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

d. Komponen Dasar penentuan Produktivitas kerja

Peningkatan produktivitas kerja seyogianya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang dapat berperan sebagai factor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain yakni tujuan organisasi, perumusan Visi dan Misi, penentuan strategi Organisasi dan pemanfaatan teknologi dan produktivitas kerja.²²

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi memiliki ukuran dan faktor penentunya sendiri dalam mencapai kinerja sebab setiap organisasi mempunyai keunikan sendiri-sendiri. seorang pimpinan organisasi harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara

²²

satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor faktor individu dan situasi.

Menurut Gibson, et al (dalam Srimulyo, 1999:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. *Variabel individual*, terdiri dari:

- Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
- Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
- demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

2. *Variabel organisasional*, terdiri dari:

- Sumberdaya
- Kepemimpinan
- Imbalan
- Struktur
- Desain pekerjaan.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Srimuiyo, 1999:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional:

a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dengan melihat beberapa variabel di atas penulis akan mencoba memperjelas variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar berkaitan dengan permasalahan dan memudahkan dalam mengukur kinerja Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan yaitu dari variabel Organisasional, variabel Sumber daya Manusia. Penentuan variabel ini oleh Penulis karena ingin ukuran tersebut dapat lebih memudahkan dalam pengukuran dan mengaitkan dengan permasalahan.

E. DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konseptual dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian untuk menghindari kesalahpahaman terhadap pengertian atau batasan istilah yang ada dalam pokok masalah penelitian. Dalam penelitian ini yaitu meliputi:

1. Organisasi adalah Sekumpulan Orang-orang/pegawai yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan BBPOM.
2. Organisasi Publik disini yaitu BBPOM yang merupakan suatu lembaga pemerintah yang melayani kebutuhan masyarakat yang dikelola oleh pemerintah.
3. Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam BBPOM.
4. Kinerja Organisasi disini Merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan sebagai lembaga pemerintah untuk memberikan pelayanan terhadap masalah Obat dan Makanan di kota Yogyakarta, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
5. Produktivitas merupakan Kemampuan menghasilkan atau daya hasil oleh Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan.

F. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan cara untuk melihat atau mengatur suatu variabel dengan indicator-indikator tertentu.

Salah satu cara untuk mengetahui Kinerja atau prestasi yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dengan :

I. Aspek Produktivitas dapat diukur/ dilihat dari :

- Program Pengawasan Pangan dan Bahan Berbahaya, melalui
kegiatanya Pemeriksaan Sampel Produksi Pangan

- Program Pengawasan mutu, khasiat, dan keamanan produk terapan/ obat tradisional dan perbekalan rumah tangga. Kegiatannya Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat dan PKRT.
- Program Pengawasan mutu, keamanan dan khasiat/ manfaat obat tradisional, Suplemen Makanan dan produk Kosmetik. Kegiatannya Pemeriksaan sarana produksi obat tradisional, suplemen makanan dan produk kosmetik.
- Program Perketatan Pengawasan Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan zat adiktif/ rokok. Kegiatannya Pemeriksaan sarana pengelola narkotika, psikotropika, prekursor dan Zat adiktif.
- Program Pemberdayaan Konsumen/ Masyarakat di bidang Obat dan Makanan. Kegiatannya penyebaran Informasi.
- Program Peningkatan Manajemen, Perangkat Hukum dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia serta sarana. Kegiatannya Pemeriksaan Kesehatan Resiko Pekerjaan.
- Program Penyidikan dan Penegakan Hukum di bidang Obat dan Makanan. Kegiatannya Gelar operasi gabungan Daerah.
- Program Penguatan Kapasitas Laboratorium Pengawasan Obat dan Makanan Nasional. Kegiatannya Pembinaan dan Pengembangan Laboratorium Pengawasan Obat dan Makanan Nasional.

G. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode penelitian deskriptif analisis : “studi untuk menelaah fakta-fakta yang ada dilapangan dan kemudian dilakukan interpretasi pada hal tersebut dengan seksama”²³ dan study deskriptif menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel juga berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian saat ini. Hasil penelitian ini lebih ditekankan pada pemberian gambaran secara objektif tentang keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti.²⁴

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengawasan Obat Dan Makanan Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan unit pelaksanaan teknis Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia. Ini didasarkan pada beberapa kasus yang ditemukan dilapangan yang berkaitan dengan kinerja Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan dalam menjalankan peran dan fungsinya.

²³ Mohammad natsir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, 1988, hal 105

²⁴Wianatha I Made 2005. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Deepublish

c. Unit Analisa

Dengan menyesuaikan permasalahan pada pokok pembahasan ini. Maka unit Analisisnya dalam pembahasan ini adalah :

- ✓ Ka. Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan
- ✓ Ka, tata usaha. Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan
- ✓ Para stakeholder dan juga para pegawai yang dianggap relevan dalam artian tepat untuk dijadikan sumber data utama yang diperoleh.

d. Jenis Data

Data merupakan informasi mengenai keberadaan konsep penelitian yang kita peroleh dari unit analisa yang dijadikan sebagai sarana verifikasi empiris dalam kegiatan penelitian.

Menurut cara/teknik pengumpulannya, jenis data penelitian dibedakan menjadi dua macam:

- ❖ **Data Primer:** semua informasi mengenai konsep penelitian (ataupun yang terkait dengannya) yang kita peroleh secara langsung dari unit analisa yang dijadikan sebagai obyek penelitian. data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui objek. Maksudnya disini yaitu data yang diperoleh dari sumbernya berupa keterangan pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian ini.
- ❖ **Data Sekunder:** semua informasi yang kita peroleh tidak secara langsung, melalui dokumen-dokumen yang mencatat keadaan konsep penelitian

(ataupun yang terkait dengannya) di dalam unit analisa yang dijadikan sebagai obyek penelitian. Atau data yang sudah dikumpulkan oleh pihak-pihak lain, jadi merupakan data penunjang penelitian. Maksudnya disini yaitu data yang diperoleh langsung nyata dari buku-buku ilmiah dan dokumen-dokumen yang ada dibalai besar pengawasan obat dan makanan.

e. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan dan memperkuat suatu penelitian dan agar diperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, relavan dan lengkap. Maka diperlukan tehnik pengumpulan data yang mencakup:

- a. Observasi, yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dengan metode ini memungkinkan penulis dapat mengamati lebih dekat, sehingga dapat lebih memahami keadaan objek penelitian dan dapat memperoleh data primer maupun sekunder.
- b. Wawancara, yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab langsung. Kegunaannya untuk memperoleh mengumpulkan data yang ada didaerah penelitian dengan mewawancarai secara langsung.
- c. Dokumentasi, yaitu dilakukan dengan cara pengumpulan arsip-arsip dan dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti yaitu, yang didapat dari Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan

f. Teknik Analisis Data

Berkaitan dengan metode yang digunakan, maka penulis menggunakan analisa data secara kualitatif. Menurut bogdan dan taylor bahwa :

Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dan orang-orang dan pelaku yang diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (utuh). Dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau kelompok ke dalam variable, tetapi tidak perlu mengundangnya sebagai bagian dari satu keutuhan. Alasan menggunakan metode ini karena :

- ❖ Lebih mudah apabila behadapan dengan kenyataan ganda.
- ❖ Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.
- ❖ Metode ini lebih peka dan dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan pola-pola nilai yang dihadapi.²⁵

²⁵ Bogdan dan taylor, dalam lexy j.Meleony, *Metodelogi penelitian kualitatif*, PT. remaja Rosdakarya, Bandung, 1988, hal 3.