

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi setiap orang atau pegawai harus memiliki peran yang jelas tentang bagaimana tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Untuk menciptakan keberhasilan organisasi, maka elemen-elemen sumber daya manusia yang terlibat didalamnya harus bekerjasama dengan baik agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh tiap-tiap pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam menjalankan kegiatan yang baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan adanya pengawasan maka setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas akan dapat terlaksana dengan baik. Tidak hanya itu, apabila terjadi suatu penyimpangan maka dapat secara langsung mengambil langkah tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pengawasan yang baik. Menurut **Manullang (2001:173)**, pengawasan adalah :

“Suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan, sehingga pengawasan merupakan fungsi organisasi yang tidak boleh terlewatkan.

Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menjadi tidak efektif. Sehingga dibutuhkan pengawasan untuk memberikan dampak yang positif bagi siapapun yang akan menjadi sasaran dari kegiatan dan memberikan kemanfaatan atas pelaksanaan kegiatan tersebut.

Efektivitas adalah tingkat hingga dimana suatu tindakan atau aktivitas mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas kerja menurut **Siagian (1996:19)** adalah : “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut”. Tingkat efektivitas kerja pegawai hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari segenap unsur organisasi. Kesempurnaan sistem pengawasan diharapkan mampu menjadikan tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi tinggi.

Handayani (1994:143) menyatakan bahwa : “ Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

sebelumnya”. Dengan adanya pengawasan diharapkan kesalahan dan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai yang efektif, karena efektivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh pelaksana pengawasan. Seperti halnya dalam melaksanakan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.

Pengawasan dalam melaksanakan program raskin dilaksanakan oleh Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten. Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis yaitu tim khusus yang dibentuk oleh Bupati Ciamis dan diberikan wewenang untuk mengurus masalah raskin di kabupaten Ciamis sesuai dengan SK Bupati Ciamis Nomor 500/Kpts.42-Huk/2016 tentang Tim Koordinasi Beras Miskin Kabupaten Ciamis. Yang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas

Melakukan koordinasi perencanaan, anggaran, sosialisasi, pelaksanaan penyaluran, monitoring dan evaluasi serta menerima pengaduan dari masyarakat tentang pelaksanaan program raskin di kabupaten ciamis.

2. Fungsi

- a. Menyusun perencanaan dan penganggaran program raskin
- b. Menetapkan pagu kecamatan dan desa
- c. Melaksanakan validasi dan pemutakhiran daftar RTS-PM
- d. Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan program raskin

- e. Melaksanakan sosialisasi program raskin
- f. Melaksanakan perencanaan penyaluran raskin
- g. Melaksanakan administrasi pembayaran Hasil Penjualan Beras (HPB) dan administrasi pelaksanaan raskin
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program raskin di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan.
- i. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi tim koordinasi raskin tingkat kecamatan dan pelaksana distribusi di tingkat desa/kelurahan.
- j. Melaporkan hasil kegiatan tim kepada Bupati dan tim koordinasi raskin provinsi.

Dengan demikian sesuai tugas dan fungsi tim koordinasi raskin kabupaten diharapkan pengawasan yang dilakukan oleh ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis ini akan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.

Program beras miskin (raskin) adalah program pemerintah untuk menanggulangi masalah kemiskinan. Program raskin diawali dengan Program Operasi Pasar Khusus Beras pada tahun 1998. Operasi ini merupakan tindak lanjut dari adanya krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997, disertai kemarau kering serta bencana kebakaran hutan dan ledakan serangan hama belalang dan hama wereng coklat yang telah menyebabkan penurunan produksi pangan secara

nyata. Penurunan ini dipicu kenaikan harga pupuk dan obat pemberantas hama yang cukup tinggi. Harga beras kemudian semakin meningkat naik sejak bulan Mei 1997 dan mencapai puncaknya sekitar Mei-Juni 1998, menghadapi situasi ini, pemerintah telah memutuskan membentuk Tim Pemantau Ketahanan Pangan yang prinsipnya merupakan *Food Crisis Center* atau pusat penanggulangan krisis pangan. Langkah ini ditindak lanjuti dengan diadakannya Operasi Pasar Khusus Beras yang operasionalnya dilakukan oleh BULOG. Penunjukan BULOG untuk melaksanakan program ini antara lain karena beberapa alasan seperti persiapan sarana perdagangan, sumber daya manusia, dan stok beras BULOG yang tersebar di seluruh Indonesia, dan mekanisme pembiayaan yang memungkinkan BULOG mendistribusikan terlebih dahulu berasnya, kemudian baru ditagihkan kepada pemerintah. Setiap tahunnya program OPK ini dievaluasi dan terus dilakukan penyempurnaan.

Tahun 2002 program operasi pasar khusus beras diganti menjadi Program Raskin (Beras Miskin). Program Raskin (Program Penyaluran Beras Untuk Keluarga Miskin) dilaksanakan di bawah tanggung jawab Departemen Dalam Negeri dan Perum BULOG sesuai dengan SKB (Surat Keputusan Bersama) Menteri Dalam Negeri dengan Direktur Utama Perum BULOG Nomor : 25 Tahun 2003 dan Nomor : PKK-12/07/2003, yang melibatkan instansi terkait, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Program raskin merupakan subsidi pangan sebagai upaya dari pemerintah untuk meningkatkan ketahanan pangan dan memberikan perlindungan pada keluarga miskin melalui pendistribusian beras

yang diharapkan mampu menjangkau keluarga miskin berdasarkan Undang-Undang No.7 tahun 1996 tentang Pangan dan Peraturan Pemerintah No.68 tahun 2002 tentang Ketahanan Pangan.

Dalam melakukan kegiatan pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis banyak sekali masalah yang dihadapi, salah satunya yaitu tentang masalah kurangnya efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, ini bisa dilihat dari :

1. Masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan. Tingkat pencapaian target/tujuan didalam menjalankan suatu kegiatan sangatlah penting. Pencapaian target/tujuan merupakan suatu ukuran keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan rendahnya pencapaian target/tujuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai masih belum baik. Contohnya : Dalam pelaksanaan pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis masih banyak terjadi penyimpangan dan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti pendistribusian raskin kepada masyarakat yang sering tidak tepat sasaran, tepat jumlah dan tepat harga.
2. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai, tanggung jawab pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan sangatlah penting. Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tanpa dibarengi dengan rasa tanggung jawab yang besar maka pekerjaan tersebut tidak akan tercapai sesuai harapan. Contohnya : Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengurus pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis, ini terlihat dari laporan

pendataan RTS-PM dari tingkat desa/kelurahan yang dibiarkan begitu saja dan keluhan dari masyarakat tentang permasalahan raskin seperti tidak tepat sasaran, tepat jumlah dan tepat harga yang tidak segera ditindak lanjuti.

Diperkirakan permasalahan tersebut terjadi karena belum terlaksananya tahapan pengawasan, antara lain :

1. Penetapan standar pelaksanaan. Penetapan standar pelaksanaan merupakan suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil dari pekerjaan. Lemahnya penetapan standar pelaksanaan akan mengakibatkan pelaksanaan prosedur kerja dan beban pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai menjadi tidak efektif dan tidak akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Tindakan korektif. Tindakan korektif oleh seorang pimpinan sangat diperlukan. Tindakan korektif ini berupa teguran maupun sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Setelah melakukan teguran maka pimpinan akan memberikan pengarahan mengenai permasalahan tersebut sehingga diharapkan dapat melakukan perbaikan dengan segera.

Dari paparan mengenai latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pendistribusian Program Raskin di Kabupaten Ciamis.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis dalam melakukan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.
3. Usaha apa yang dilakukan Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam melakukan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Berusaha mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.
 - b. Berusaha mengetahui hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis dalam melakukan

pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.

- c. Berusaha mengetahui usaha yang dilakukan oleh Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam melakukan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan teoritis, untuk mengembangkan wawasan ilmu administrasi negara, khususnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi ketua tim koordinasi raskin kabupaten dalam melakukan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.

D. Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam menyusun usulan penelitian, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak

langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

Definisi pengawasan menurut **M. Manullang (1998:18)** dalam bukunya

Dasar-dasar Manajemen mengatakan bahwa :

Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana semula.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengetahui apakah suatu kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya dan terhindar dari penyimpangan dan dapat tercapai rencana yang telah dilakukan.

Menurut **T. Hani Handoko (2013 : 370)**, pengawasan yang baik biasanya terdiri dari lima tahap, yaitu sebagai berikut :

1. Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)

Penetapan standar pelaksanaan yaitu sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan yang digunakan sebagai standar.

2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Seperti berapa kali pelaksanaan seharusnya diukur, apakah setiap jam, harian, mingguan atau bulanan ? dalam bentuk apa pengukuran akan dilakukan, seperti laporan tertulis, inspeksi visual atau melalui telepon ? dan siapa yang akan terlibat dalam pengukuran pelaksanaan kegiatan, seperti manajer atau staf departemen.

3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu : pengamatan (observasi), laporan-

laporan (lisan atau tertulis), metoda-metoda otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan dengan Standar Evaluasi

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak bisa dicapai.

5. Tindakan Korektif

Tindakan korektif dapat diambil dengan berbagai bentuk, seperti standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Adapun pengertian efektivitas menurut **Handoko (2013:7)** dalam bukunya **Analisis Kebijakan Publik** yaitu :

Efektivitas (*effectiveness*) merupakan suatu kriteria untuk menseleksi berbagai alternative untuk dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil (akibat) yang maksimal.

Menurut **Kartono (1994:16)** mendefinisikan kerja sebagai berikut :

Kerja merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia, sebab kerja itu memberikan status kepada seseorang, dan mengingatkan diri sendiri dengan individu-individu lain dalam masyarakat.

Sedangkan pengertian efektivitas kerja menurut **Siagian (1996:19)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** adalah :

Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai berhubungan dengan hasil yang

telah ditentukan sebelumnya. Jadi efektivitas kerja pegawai adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Richard M. Steers (1985 : 206) dalam bukunya **Efektivitas Organisasi** mengemukakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Produktivitas

Kemampuan dari suatu pegawai untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi dan melakukan manajemen yang efisien atas sumber daya yang dimiliki yang menentukan tingkat produktivitasnya.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan/pekerjaannya dalam organisasi.

Diharapkan dengan adanya alat ukur efektivitas kerja pegawai, pengawasan yang dilakukan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Handayaniingrat (1994 : 143) dalam bukunya yang **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen** menyatakan bahwa :

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi di atas, efektivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh pelaksanaan pengawasan. Dengan adanya pengawasan diharapkan

kesalahan serta penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil-hasil dan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesisnya sebagai berikut : **“Ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pendistribusian program raskin di kabupaten Ciamis.”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional, sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) adalah Pengawasan yaitu suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan rencana, tujuan dan kebijakan yang telah ditentukan atau belum. Pengawasan dapat diukur melalui tahapan pengawasan, menurut **Handoko (2013 : 360)** tahapan pengawasan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)

Penetapan standar pelaksanaan yaitu sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil,

tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan yang digunakan sebagai standar.

b. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Seperti berapa kali pelaksanaan seharusnya diukur, apakah setiap jam, harian, mingguan atau bulanan ? dalam bentuk apa pengukuran akan dilakukan, seperti laporan tertulis, inspeksi visual atau melalui telepon ? dan siapa yang akan terlibat dalam pengukuran pelaksanaan kegiatan, seperti manajer atau staf departemen.

c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu : pengamatan (observasi), laporan-laporan (lisan atau tertulis), metoda-metoda otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan dengan Standar Evaluasi

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak bisa dicapai.

e. Tindakan Korektif

Tindakan korektif dapat diambil dengan berbagai bentuk, seperti standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2. Variabel terikat (Y) yaitu efektivitas kerja. Efektivitas kerja adalah keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja menurut **Richard M. Steers (1985 : 206)** dapat diukur menggunakan alat ukur efektivitas kerja yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Produktivitas

Kemampuan dari suatu pegawai untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi dan melakukan manajemen yang efisien atas sumber daya yang dimiliki yang menentukan tingkat produktivitasnya.

c. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan/pekerjaannya dalam organisasi

Hipotesis Statistiknya :

$$H_0 : \rho_S = 0$$

$$H_1 : \rho_S \neq 0$$

1. $H_0 : \rho_S = 0$: Pengawasan : Efektivitas Kerja = 0, Pengawasan (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya pengawasan terhadap efektivitas kerja tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. $H_1 : \rho_S \neq 0$: Pengawasan : Efektivitas Kerja $\neq 0$, Pengawasan (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya pengawasan terhadap efektivitas kerja ada pengaruh yang signifikan.

F. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pemerintah Daerah Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Ciamis, Jalan Jendral Soedirman No. 16, Ciamis.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada tahap penjajagan yang pada bulan Desember 2015 dan tahap penelitian yang dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2016.