

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode merupakan suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Husaini dan Purnomo, 2001: 42).

3.1 Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi pemerintahan yang mengalami perubahan paradigma, dimana Pemerintah Daerah diberikan otonomi daerah yang seluas-luasnya untuk mengatur rumah tangganya sendiri yang ditandai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini tentu berimplikasi juga terhadap urusan-urusan kepegawaian, maka terbitlah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam undang-undang yang baru tersebut memuat aturan mengenai penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang secara nasional dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara, sedangkan untuk pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Berkaitan dengan hal tersebut, terbitlah Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah yang menjadi dasar perubahan bentuk organisasi yang mengurus kepegawaian dari Bagian Kepegawaian menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Sebagaimana diamanatkan pula dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota, urusan kepegawaian merupakan urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah

Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota. Implementasi dalam pelaksanaan peraturan tersebut di Kota Semarang dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang. Dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang merupakan salah satu lembaga teknis daerah Kota Semarang yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah khususnya di bidang kepegawaian. Adapun pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

3.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.1: Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah Lembaga Teknis Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang khususnya BAB VII yang merupakan perubahan dari Peraturan Daerah Kota Semarang sebelumnya yaitu Perda Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang Dalam Perda disebutkan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung tugas Walikota yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang seperti tertuang dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1. Kepala;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a). Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - c). Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 - b). Sub Bidang Informasi data Kepegawaian;
4. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Mutasi dan Penempatan Pegawai;
 - b). Sub Bidang Kepangkatan dan Pembinaan Karier;
5. Bidang Kesejahteraan Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Jasmani, Rohani dan Kesehatan;
 - b). Sub Bidang Penghargaan dan Peningkatan Kesejahteraan.
6. Bidang Disiplin dan Pensiun Pegawai, terdiri dari :
 - a). Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Pegawai;
 - b). Sub Bidang Pensiun Pegawai;

7. Kelompok Jabatan Fungsional.

(Struktur organisasi terlampir).

3.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang administrasi kepegawaian, bidang pengembangan pegawai, bidang kesejahteraan pegawai dan bidang disiplin dan pension pegawai;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah;
3. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
4. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah
6. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian daerah;
7. Pelaksanaan pengelolaan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian daerah;
8. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Badan Kepegawaian Daerah; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

3.4 Visi dan Misi

1. Visi

Visi adalah rumusan mengenai keadaan yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan. Visi harus mampu memberikan gambaran umum satu keadaan yang nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Adapun visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2010- 2015 adalah:

“TERWUJUDNYA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG YANG PROFESIONAL DAN BERBUDAYA”

2. Misi

Misi adalah pernyataan tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kelompok masyarakat yang dilayani, aspirasi dan cita-cita dimasa yang akan datang (Salusu, 1996). Dalam hubungan ini Bryson (1995) mengatakan bahwa misi organisasi menjelaskan mengenai tujuan yang akan dicapai organisasi dan menjelaskan mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan. Misi organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu merupakan arahan sekaligus batasan dalam proses pencapaian tujuan, secara yuridis formal keberadaan Badan kepegawaian Daerah Kota Semarang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.

Adapun Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah :

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah.
2. Mewujudkan pengembangan pegawai yang kompetitif
3. Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan pegawai.

3.5 Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dalam melaksanakan manajemen Kepegawaian Daerah selama kurun waktu lima tahun ke depan adalah:

1. Terwujudnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai dan pelaporan yang transparan dan akuntabel dan profesionalisme pegawai Badan Kepegawaian Daerah.
2. Terwujudnya pengembangan aparatur pemerintah Kota Semarang yang didukung perencanaan, penyusunan peta jabatan dan mutasi serta pembinaan karir.
3. Terwujudnya disiplin dan kesejahteraan pegawai yang didukung *reward* dan *punishment*.

2. Sasaran

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatnya tertib administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai dan pelaporan yang transparan dan akuntabel serta terlaksanakannya tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah sebesar 100 % per tahun selama 5 tahun periode perencanaan.
2. Terpenuhinya kebutuhan pegawai sebesar 98 % di semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Semarang selama 5 tahun perencanaan.
3. Terwujudnya pengembangan jabatan fungsional dan terisinya jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Semarang dari 90% menjadi 98% selama 5 tahun perencanaan.
4. Menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 10 (sepuluh) kasus selama 5 tahun perencanaan yang disertai dengan meningkatnya kesejahteraan PNS.

3.6 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Terletak pada Jl. Pemuda No. 148 Lt.5 Semarang Telp.3586680, 3513366.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Untuk menyusun laporan tugas akhir ini, penulis mengadakan serangkaian pendekatan untuk memperoleh data yang dibutuhkan, kemudian data tersebut diolah sehingga menghasilkan informasi yang tersusun dalam sebuah laporan. Jenis data-data tersebut antara lain :

3.7.1 Jenis Data

Pada penelitian kualitatif data yang diperoleh sering digunakan untuk menghasilkan teori yang timbul dari hipotesis, seperti pada penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif bersifat *generating theory* bukan *hypothesis-testing*, sehingga teori yang dihasilkan berupa teori substantif. Maka, analisis isi pada penelitian kualitatif lebih penting daripada simbol ataupun atribut yang ada pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif memerlukan ketajaman analisis, objektivitas, sistematis, sehingga ketepatan dalam interpretasi. Pertimbangan peneliti dalam penafsiran makna terhadap fenomena yang terjadi sangat diperlukan. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif analisis, yang berarti bahwa interpretasi terhadap isi dibuat dan disusun secara sistematis dan menyeluruh.

3.7.2 Sumber Data

1) Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam mengumpulkan data primer menggunakan interview/wawancara langsung. Data primer didapat dengan melakukan wawancara dengan informan atau

narasumber yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang didapat bukan dari sumbernya. Data yang diperoleh berasal dari dokumen, buku, data statistik, laporan yang berhubungan dengan penelitian ini. Disini peneliti bertindak sebagai pemakai data yang didapat dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan laporan tugas akhir ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Interview/wawancara*

Teknik pengumpulan data berupa tanya jawab dengan Kepala Sub Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan .

2. *Observasi*

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu data, baik berasal dari dokumen-dokumen yang terpakai maupun dari hasil wawancara yang dilakukan dengan para pegawai atau pimpinan yang berwenang.

3. *Studi Pustaka*

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca berbagai macam buku, laporan dan brosur yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.9 Metode Pengembangan Sistem

Terdapat empat tahap dalam pengembangan sistem (*System Life Cycle*), Empat tahap pertama disebut dengan siklus hidup pengembangan sistem (*System Development Life Cycle*). Dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode SDLC, empat tahap dalam metode SDLC meliputi :

1. Tahap Perencanaan

Merupakan tahap awal dalam pengembangan sistem, dalam pengembangan suatu sistem perlu adanya perencanaan agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses perencanaan adalah :

1. Menyadari masalah.
2. Mendefinisikan masalah.
3. Menentukan tujuan sistem.
4. Mengidentifikasi kendala-kendala sistem.
5. Membuat studi kelayakan.
6. Mempersiapkan usulan penelitian sistem.
7. Menentukan jabatan untuk diAnalisis.
8. Menetapkan mekanisme pengendalian.

2. Analisis Sistem

Dalam analisis sistem prosedur pengolahan informasi yang ada dibedakan secara terinci melalui proses identifikasi, adapun proses identifikasi yang dilakukan dalam proses Analisis sistem ini meliputi :

- a) Identifikasi Kebutuhan Informasi.
- b) Identifikasi Sumber Data dan Tujuan Informasi.
- c) Identifikasi Kebutuhan *Hardware* dan *Software*.
- d) Identifikasi Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Desain Sistem

Dalam pengembangan sistem, menganalisis sistem yang digunakan sekarang dengan Analisis kualitatif. Analisis data membahas tentang sistem pengolahan secara manual, sistem pengolahan dengan komputerisasi, struktur menu utama, *Flowchart*, *Context Diagram*, *desain file database*, *desain input*, dan *desain output*.

Alat-alat yang digunakan :

1. *Flowchart*

Bagan yang menunjang alur (*flow*) di dalam program atau prosedur sistem secara logika.

2. *Context Diagram*

Suatu *diagram context* (CD) adalah kasus DFD (bagian dari DFD yang berfungsi memetakan model lingkungan), yang dipresentasikan dengan lingkaran tunggal yang mewakili keseluruhan tunggal.

3. *DFD Levelled*

DFD menunjukkan alir di dalam program atau prosedur sistem secara logika. Bagan alir terutama digunakan sebagai alat bantu komunikasi dan dokumentasi.

4. *ERD (Entity Relationship Data)*

Diagram ini dapat menggambarkan data relational hubungan antar file yang direalisasikan dengan menggunakan kunci khusus (*field key*).

4. Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem merupakan tahap meletakkan atau menerapkan sistem supaya sistem tersebut siap untuk dioperasikan.

Kegiatan-kegiatan dalam mengimplementasikan sistem dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu:

a. Rencana Implementasi Sistem

Dalam tahap ini dimaksudkan untuk mengatur biaya dan waktu yang dibutuhkan selama tahap implementasi supaya lebih optimal.

b. Pelaksanaan Implementasi Sistem

Dalam tahap ini diadakan serangkaian kegiatan-kegiatan, antara lain:

- 1) Pemilihan dan pelatihan personil
- 2) Pemilihan tempat dan instalasi perangkat lunak
- 3) Pengetesan program
- 4) Konversi sistem

c. *Black Box Testing*

Pada tahap ini penulis melakukan pengujian hanya dengan mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak/*software*.

d. Tindak Lanjut Tahap Implementasi

Pada tahap ini penulis akan melakukan uji sistem dengan jalan menggunakan data yang sesungguhnya dalam jangka waktu waktu tertentu.