

## BAB III

### PROSEDUR PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian pendahuluan bahwa penelitian penyelenggaraan analisis jabatan ini merupakan bentuk penelitian deskriptif analisis yang bersifat eksploratif. Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi, menggambarkan keadaan atau status fenomena yang berhubungan dengan penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia yang dikaitkan dengan strategi pengelolaan pengembangan tenaga kependidikan di Bagian kepegawaian Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat, yang meliputi spektrum dimensi perencanaan, penyusunan, penilaian, kompensasi, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Maka jelaslah penelitian penyelenggaraan analisis jabatan ini tidak bermaksud menguji suatu hipotesis, tetapi mendeskripsikan dan menganalisis data sehingga dapat menemukan kecenderungan dan kemungkinan berbagai penyelenggaraan strategi pengelolaan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Oleh karena itu penelitian ini tergolong kepada penelitian kualitatif.

Penyelenggaraan analisis jabatan adalah suatu penelitian kualitatif yang memiliki berbagai karakteristik, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bogdan & Biklen (1982: 27-30) dan Lincoln & Guba (1985: 39-44), yang dikutip oleh L. J. Moleong dalam Metodologi Penelitian Kualitatif (1988: 3-6), sebagai berikut: (1) penelitian kualitatif mempunyai latar alamiah atau natural setting; (2) manusia sebagai alat atau instrument penelitian, sehingga lebih memungkinkan adaptabilitas; (3) menggunakan metode kualitatif; (4) analisis data secara induktif;

(5) teori dari dasar atau grounded theory melalui analisis secara induktif; (6) laporan bersifat deskriptif; (7) lebih mementingkan proses dari pada hasil; (8) adanya batas yang ditentukan oleh fokus penelitian; (9) adanya kriteria khusus untuk keabsahan data; (10) desain yang bersifat sementara; (11) hasil penelitian diundangkan dan disepakati bersama.

Dengan berbagai karakteristik penelitian kualitatif yang dikemukakan diatas, dalam pelaksanaannya peneliti mendatangi secara langsung kepada sumber datanya, yaitu kepada para pimpinan yang melaksanakan kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dikaitkan dengan strategi pengembangan tenaga Kepondidikan . Selain itu mengimplementasikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini lebih cenderung digambarkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian kualitatif harus terhindar dari pengaruh bias pribadi terhadap objek penelitiannya, untuk itu perlu disusun catatan terinci tentang informasi yang diperoleh dari lapangan secara lengkap dan akurat, dalam hal ini sangat penting untuk analisis bentuknya.

Dengan melaksanakan koordinasi dan komunikasi yang baik dengan sumber data, peneliti berupaya melaksanakan eksplorasi untuk dapat memahami dan menjelaskan masalah yang diteliti telah dirumuskan melalui pertanyaan penelitian. Dengan melaksanakan merumuskan pertanyaan penelitian, peneliti bermaksud memahami permasalahan objek dan subjek dalam penelitian yang kompleks terjadi dalam kaitannya dengan aspek-aspek yang terkait.

Brgdan dan Taylor (1975) mengemukakan dalam penjelasannya, definisi metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, kata-kata lisan ataupun tulisan, dan objek yang dapat diamati dari hasil pelaksanaan wawancara dan di observasikan pada penelitian. Dan Brgdan dan Biklen (1982) menjelaskan dalam *Kualitative Rescanch* salah satu istilah yang luas dalam metode pelaksanaan penelitian (as an umbrella tem) yang menjelaskan dengan segala bentuk penelitian yang memiliki ciri-ciri yang bersamaan data yang dikumpulkan berupa uraian deskriptif mengenai masalah kegiatan subjek yang diteliti, aspek-aspek yang berkaitan melalui wawancara, 'observasi, dan dokumentasi. Nasution (1988) menjelaskan pendapatnya dalam penelitian kualitatif adalah mengamati orang / SDM dalam lingkungan hidupnya dan berinteraksi dan berusaha memahami dan menfsirkan pikiran mereka tentang dunia mereka. Sedangkan dalam penjelasan Drgdan dan Biklen (1982) mengemukakan bahwa dengan pendekatan kulitatif peneliti berusaha mengamati dan memahami serta menfsirkan makna suatu penelitian dan interaksi perilaku manusia dalam suatu situasi menurut pendapat sendiri.

Bidang pendidikan mengemukakan bahwa penelitian lebih terkenal sebagai pendekatan "Naturalistik". Djam'an Satori (1989) kutipan dan pendapat Guba dan Wolf dalam Brgdan dan Biklen (1982) sebagai berikut: "In ducation, kualitative research is frequently called naturalistic, because the research hangs around where the events, he or she is interested in naturally occur and the data is qathered by people engaging in natural behavition talking, visiting, looking, beaving, and soan".

Lexy J. Maleang (1998) mengemukakan pendapatnay metodologi penelitian kualitatif aebagai berikut:

Penelitian kualitatif berakar pada latar alamiah bentukan, mengandalkan manusia sebagai alat peneliti, dengan memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dari dasar, yang bersifat deskriptif lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data rancangan penelitiannya bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak peneliti dan subjek peneliti.

2. Dari beberapa penjelasan, definisi diatas secara gamblang dan implisit serta telah dijelaskan, tergambar dan terancang masalah karakteristik pendekatan dan metode kualitatif yang menjelaskan berbagai pendekatan dalam penelitian yang secara induktif dengan mengarahkan kepada sasaran penelitian.

Dari penjelasan definisi kualitatif pertama, diatur bahwa bahwa penelitian kualitatif yang memiliki latar belakang alamiah sebagai sumber data yang langsung menjadi instrumen kunci utama, artinya penelitian kualitatif akan emenghailkan pada latar khusus (particular setting) karena akan memiliki perhatian dengan koordinasi yang baik secara keseluruhan.

Karakteristik kedua, mengimplikasikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif lebih cenderung dalam bentuk kata-kata daripada angka-angka sebagaimana dalam penelitian kualitatif. Dengan demikian, hasil analisis akan memunculkan analisis uraian yang hanya akan deskripsi dengan penjelasan tentang aspek-aspek masalah yang menjadi fokus utama penelitian.

Karakteristik ketiga, menjelaskan bahwa penelitian ini lebih menekankan pada proses daripada hasil. Dalam penelitian ini data dan informasi yang diserap lebih difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan, bukan dari hasil.

Karakteristik keempat dan kelima, menegaskan tentang analisis yang digunakan dalam penelitian kualitatif serta pemakaiannya dengan melakukan

analisis induktif, peneliti akan berupaya mengungkapkan makna dan keadaan yang ditelitinya.

Berdasarkan karakteristik penelitian diatas disimpulkan dan diamati bahwa instrumen penelitian menjadi pengumpul data utama dalam penelitian ini. Nasution (1982), menjelaskan masalah rasional yang dapat diolah dan dipertanggungjawabkan masalah penempatan penelitian sebagai instrumen penelitian kualitatif, yaitu bahwa peneliti memiliki adptabilitas yang tinggi sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sehingga peneliti akan dapat memfokuskan dan meninjau dengan seksama terhadap pertanyaan untuk bisa memperoleh data yang lebih baik, terinci, dan terarah sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian penyelenggaraan analisis jabatan ini meliputi subjek yang memiliki berbagai karakteristik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi dimensi-dimensi strategi pengembangan pegawai tetap di Bagian Kepegawaian Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat. Sehubungan dengan subjek penelitian, elemen-elemen mana, objekmana, atau siap-siapa yang dapat dijadikan sumber data atau populasi, tergantung kepada isi teori atau konsep yang digunakan. Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pimpinan di lingkungan Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat, berkenaan dengan sumber daya manusia dalam dimensi strategi pengembangan dalam implementasi analisis jabatan pada bagian Kepegawaian Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling dilakukan dengan cara mengambil subjek yang didasarkan kepada adanya tujuan tertentu, dengan cara pengambilan sampel didasarkan kepada ciri-ciri, sifat-sifat pokok populasi. Selain itu subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak memiliki ciri-ciri yang terdapat pada populasi, dan penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat dan studi pendahuluan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh S. Nasution (1987:128), purposive sampling dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu.

Sehubungan dengan penelitian ini jumlah subyeknya relatif sedikit, maka subyek yang dijadikan sampel meliputi: (1) pelaksanaan /staf; (2) ksubag kepegawaian tenaga kependidikan dan kabag di kakanwil depdiknas.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi berbagai bentuk, yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Ketiga bentuk teknik pengumpulan data tersebut dalam penggunaannya saling melengkapi dan menunjang sehingga dapat diperoleh informasi yang diperlukan.

#### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik primer yang digunakan dalam penelitian ini. Kaitannya dengan kegiatan tersebut, pelaksanaan wawancara tidak terlepas dari pedoman yang digunakan, baik pedoman wawancara yang tidak terstruktur maupun yang terstruktur.

Dalam kegiatan wawancara, pertama-tama dimulai dengan cara yang tidak terstruktur yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan, yang tujuannya memberi kesempatan dan kebebasan kepada responden untuk memberikan kontribusinya terhadap informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Setelah memperoleh sejumlah informasi, langkah berikutnya peneliti wawancara dengan menggunakan pedoman terstruktur yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai checklist. Cara yang pertama lebih bersifat non directive, artinya lebih didominasi oleh pikiran dan perasaan responden. Sedangkan cara yang kedua lebih bersifat directive, artinya kegiatan wawancara lebih didominasi oleh pandangan peneliti dengan berlandaskan kepada pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

Menurut S. Nasution (1988:32), menyatakan bahwa isi wawancara atau yang dapat ditanyakan dalam wawancara salah satunya adalah pengalaman dan perbuatan responden mengenai apa yang telah dikerjakan, termasuk juga pengetahuan, fakta-fakta, apa yang diketahuinya tentang sesuatu.

Dalam penelitian ini penulis menyusun pedoman wawancara sesuai dengan permasalahan peneliti, yaitu:

- a. Data yang berkenaan dengan pola perencanaan sumber daya manusia, yaitu: (1) prosedur perencanaan tenaga kependidikan; (2) konten atau sasaran perencanaan tenaga kependidikan; (3) landasan penyusunan perencanaan tenaga kependidikan.
- b. Data yang berkenaan dengan pola penyusun sumber daya manusia, yaitu: (1) prosedur pengangkatan tenaga kependidikan; (3) landasan pelaksanaan pengangkatan tenaga kependidikan.

- c. Data yang berkenaan dengan pole penilaian performansi sumber daya manusia, yaitu: (1) prosedur penilaian tenaga kependidikan; (2) kriteria penilaian tenaga kependidikan; (3) tindak lanjut pelaksanaan penilaian tenaga kependidikan.
- d. Data yang berkenaan dengan kompensasi sumber daya manusia, yaitu: (1) prosedur penetapan kompensasi tenaga kependidikan; (2) sasaran pemberian kompensasi tenaga kependidikan; (3) insentif diluar kompensasi tenag kependidikan.
- e. Data yang berhubungan dengan pola pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia tenga kependidikan, yaitu: (1) perencanaan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan; (2) pelaksanaan dan pengambangan tenaga kependidikan; (3) sasaran pelaksanaan pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan.

## 2. Obsevasi

Teknik pengumpulan data lainnya sebagai penunjang atau pelengkap adalah observasi. Dengan teknik ini diharapkan dapat memperoleh data yang tidak terjangkau oleh wawancara, sehingga data yang diperoleh betul-betul dapat melengkapi informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Menurut S. Nasution (1988:61), ada beberapa tingkat partisipasi yang dilakukan oleh pengamat, dari tingkat yang rendah sampai tingkat yang tinggi, yaitu patrisipasi nihil, pasif, sedang, aktif, sampai partisipasi penuh. Kaitannya dengan penelitian ini, posisi peneliti berada pada tingkatan ketiga yaitu sedang, artinya dalam kegiatan-kegiatan tertentu keterlibatan peneliti hanya sebatas melihat dan melakukan pembicaraan-pembicaraan tentang peristiwa sesuatu yang sifatnya lebih terbatas kepada informasi yang dianggap paling relevan.



Dalam kegiatan observasi, data yang diperlukan meliputi :

- a. Data yang berkenaan dengan pola perencanaan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia, yaitu kegiatan inventarisasi implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan.
- b. Data yang berkenaan dengan pola penyusunan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yang meliputi : (1) kegiatan penarikan dan seleksi pegawai : serta (2) kegiatan penetapan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Data yang berkenaan dengan pola penilaian perpormansi implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Yaitu mengenai operasionalisasi pelaksanaan penilaian performansi implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Data yang berhubungan dengan pola pembinaan serta pengembangan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, meliputi hal-hal berikut : (1) pelaksanaan penilaian kebutuhan : dan (2) pelaksanaan evaluasi program pembinaan.

### **3. Dokumentasi**

Bentuk lain yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini, adalah studi dokumentasi. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi meliputi :

Data yang berkaitan dengan pola perencanaan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yaitu : (1) kemampuan akademik implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yang berkenaan dengan pengetahuan, keterampilan: (2) jumlah

implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (3) latar belakang pendidikan Penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (4) sumber dan alokasi biaya dalam perencanaan penyelenggaraan jabatan analisis sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Data yang berkaitan dengan pola penyusunan Penyelenggaraan Analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yaitu: (1) kebutuhan penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (2) jenis yang dibutuhkan; (3) kualifikasi penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (4) persyaratan seleksi.

Data yang berkenaan dengan pola penilaian performansi penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yaitu: (1) prestasi kerja penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (2) teknik-teknik penilaian performansi penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Data yang berhubungan dengan pola pembinaan serta pengembangan penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan, yaitu: (1) kebutuhan organisasi; (2) kebutuhan pekerjaan; (3) program-program pembinaan; (4) kriteria penilaian program pembinaan; dan (5) desain penilaian program pembinaan.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan penelitian atau pengumpulan data di lapangan meliputi beberapa tahapan. Pada tahap persiapan kegiatan yang dilakukan adalah pengurusan surat-surat izin dan rekomendasi dari pihak-pihak yang berwenang, mulai dari pihak

Rektor IKIP Bandung, sampai sampai kepada pihak Kabag Kepegawaian dan Kepala Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat. Setelah berbagai persyaratan yang diperlukan terpenuhi, maka pihak-pihak yang berwenang memberikan rekomendasi adalah Direktur PPS UPI Bandung dengan surat Nomor 142\K04.7/PL.06.05/2000.

Pelaksanaan wawancara dengan para pimpinan Kasubag dan Kabag Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat dilakukan setelah mendapat rekomendasi dari Direktur PPS UPI Bandung, yang dilakukan mulai bulan Maret sampai Juni 2000. Semua kegiatan wawancara dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada pedoman terstruktur, karena informasi-informasi yang akan diperlukan telah dipersiapkan sebelumnya. Selai itu untuk melengkapi informasi yang diperoleh, dalam wawancara tersebut peneliti merekamnya dalam tape recorder, hal ini untuk mempermudah penelitian dalam menuangkan kembali kedalam bentuk tulisan.

Pelaksanaan observasi untuk mengamati kegiatan-kegiatan pengelolaan penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan pegawai pada Bagian Kepegawaian Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat, dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2000. Kegiatan yang di obsevasikan antara lain: (1) kegiatan inventarisasi penyelenggaraan analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan; (2) kegiatan penarikan dan penempatan implemntasi analisis jabatan sumber daya manusia pegawai tenaga kependidikan; (4) pelaksanaan penilaian kebutuhan dan evaluasi program pembinaan pegawai.

Sedangkan pelaksanaan pengumpulan data yang berupa dokumen tertulis dan data penunjang lainnya, dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan observasi.

### **C. Analisis Data**

Proses pengumpulan data dan analisis data penelitian kualitatif pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan karena dilakukan seiring hampir bersamaan. Analisis data yang dilakukan seiring dengan pengumpulan data meliputi spektrum: (1) menentukan inti data berkenaan dengan permasalahan di lapangan; (2) mengembangkan pertanyaan analisis untuk dijadikan bahan dalam menggali informasi lebih lanjut pada kegiatan berikutnya; (3) menulis komentar pengamatan berdasarkan deskripsi data. Sedangkan analisis data yang dilakukan setelah pengumpulan data merupakan proses mengkode.

S. Nasution (1988:126), menyatakan bahwa “analisis data kualitatif adalah proses menyusun data (menggolongkannya dalam tema atau kategori) agar dapat ditafsirkan atau diinventarisasikan”. Pendapat tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen (1982:145) yang menyatakan bahwa: “Data analysis is the process of systematically searching and arranging in the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate, to increase your understanding of them and enable you to present what you have discovered to other”.

Selain itu Yvonna S. Lincoln dan Egon Guba (1985:344) mengemukakan langkah-langkah dalam pengelolaan data studi kualitatif, yaitu: “unitizing, categorizing, filling in patterns, and member checks”.

Dalam proses unitisasi yang dilakukan adalah mengkode data yang berupa suatu kalimat faktual yang sederhana maupun suatu paragraf dari hasil wawancara atau catatan observasi, sehingga data mentah itu dapat ditransformasikan secara sistematis menjadi unit-unit yang dapat dicandran menurut karakteristik-karakteristiknya yang terkait. Kegiatan yang dilakukan dalam unitisasi adalah membuat batas-batas setiap unit untuk analisis berikutnya.

Dalam proses kategorisasi, maka unit-unit yang telah tersusun itu dikategorisasikan menjadi sejumlah kategori. Proses kategorisasi ini pada dasarnya adalah memilah-milahkan sejumlah unit menjadi satu kategori tertentu berdasarkan karakteristik-karakteristiknya yang hampir sama, sehingga dapat membentuk suatu bangunan data reasonable yang dapat diterima.

Berpegang kepada konsep analisis data kualitatif tersebut serta membandingkannya dengan analisis data yang dikemukakan oleh M.B. Miles dan Huberman (1984), maka pengolahan data dan analisis data mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

Selama data dikumpulkan langkah-langkah yang ditempuh adalah: (1) membuat catatan lapangan sebagai hasil pengumpulan data melalui wawancara dan observasi serta dokumentasi; (2) membuat laporan lapangan secara lengkap; (3) mengadakan member check terhadap rangkuman laporan lapangan dengan subyek penelitian, serta mengadakan audit trail terhadap rangkuman hasil studi dokumentasi; (4) melaksanakan triangulasi untuk mendapatkan keabsahan data; (5) mengadakan perbaikan rangkuman laporan lapangan sehingga data yang diperoleh sesuai yang dimaksud subyek penelitian dan sesuai

dengan sumber aslinya; (6) memberi kode pada setiap laporan lapangan yang telah diperbaiki, dan dapat direvisi secara berulang sesuai dengan perkembangan proses dan jenis data yang diperoleh; (7) memberi komentar secara umum maupun kegiatan tertentu dari rangkuman laporan.

Setelah data semua terkumpul maka langkah yang ditempuh adalah: (1) mengadakan reduksi data, mencatat hal-hal yang penting yang relevan dengan fokus penelitian, serta menyusunnya secara sistematis berdasarkan kategori dan klasifikasi tertentu; (2) membuat display data dalam bentuk tabel untuk memperjelas satu dengan yang lainnya secara utuh; (3) mengadakan cross site analysis dengan membandingkan dan menganalisis data yang satu dengan yang lain secara mendalam; (4) menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut dan menemukan kecenderungan umum berbagai temuan lainnya yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan, serta melakukan analisis mengenai pengelolaan implementasi analisis jabatan sumber daya manusia tenaga kependidikan secara kualitatif berdasarkan data empirik, yang diperlukan untuk menentukan alternatif strategi pengembangan pegawai tetap dilingkungan Kantor Wilayah Depdiknas Propinsi Jawa Barat.

Oleh karena itu secara umum langkah-langkah dalam pengelolaan serta analisis data dalam penelitian ini mengacu kepada beberapa konsep yang dikemukakan diatas, dengan melakukan penyesuaian dan modifikasi sesuai dengan karakteristik tertentu dalam penelitian ini.

