

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif *self-report research* yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data, karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa hasil catatan lapangan dan hasil wawancara. Pendekatan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* daripada *generalisasi* (Sugiyono, 2008 hlm. 1).

Sedangkan metode deskriptif *self-report research* merupakan metode penelitian yang dalam kaitan pengumpulan datanya informasi dikumpulkan oleh peneliti itu sendiri, dalam penelitian *self report* ini peneliti disarankan menggunakan teknik observasi langsung dimana individu yang diteliti dikunjungi dan dilihat kegiatannya dalam situasi yang alami (Sukardi, 2013, hlm.159).

Metode ini digunakan dikarenakan karakteristik penelitian yang akan dilakukan sesuai dengan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Sebagaimana yang dikemukakan Bodgan dan Biklen (Sugiyono, 2008, hlm. 9), secara umum karakteristik penelitian kualitatif diantaranya adalah:

- 1) Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
- 2) Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.

- 3) Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*.
- 4) Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
- 5) Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

Adapun tujuan penelitian kualitatif ini adalah diperolehnya gambaran utuh mengenai suatu hal yang menurut pandangan manusia yang diteliti tersebut.

Desain penelitian yang dibuat diawali dengan tahapan pengamatan dan temuan permasalahan di lapangan yang selanjutnya dijadikan fokus kajian penelitian. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini bermula dari fenomena perilaku ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih ditemukan di lingkungan kerja PPPPTK IPA. Selain itu, masih adanya kekhawatiran penilaian kinerja yang dilakukan tidaklah obyektif. Sedangkan berdasarkan regulasi yang ditetapkan pemerintah mengenai penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, hal-hal yang menyangkut perilaku kerja serta penilaian kinerja telah diatur sedemikian rupa.

Tahapan selanjutnya adalah memformulasikan penelitian pada fokus penelitian. Dimana peneliti langsung ke lokasi penelitian untuk berupaya mengumpulkan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Setelah data diperoleh, data tersebut diklasifikasi, diolah dan dianalisis hingga data tersebut menjadi temuan penelitian pada permasalahan yang diambil dan dapat ditarik kesimpulan yang selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan rekomendasi pada pihak terkait sebagai bahan perbaikan dan solusi.

3.2. Partisipan dan Tempat Penelitian

3.2.1. Partisipan Penelitian

Partisipan/informan dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana langkah peneliti agar data atau informasi dapat diperoleh menjadi valid dan jelas. Menurut Sumber data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah

sampel. Sampel ini terdiri dari semua orang, semua peristiwa, semua dokumen atau hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian dan mendukung data yang dibutuhkan.

Dalam menentukan partisipan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Sugiyono (2008, hlm. 54) mengemukakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sejalan dengan yang dikemukakan Burhan Bungin (2012, hlm.107) menjelaskan bahwa prosedur purposif adalah suatu strategi menentukan informan yang paling umum dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian.

Sedangkan *snowball sampling*, Sugiyono (2008, hlm. 54) menjelaskan bahwa teknik ini adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit belum mampu memberikan data yang memuaskan.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengelompokan partisipan/informan menjadi beberapa kelompok diantaranya adalah pejabat penilai dan pegawai yang dinilai, seperti para pegawai PPPPTK IPA, kepala seksi, kepala bagian, kepala pusat selain itu ada beberapa orang yang dapat memberikan informasi selengkap-lengkapny mengenai pencapaian organisasi juga mengenai penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA dan dirasa dapat memberikan informasi mengenai penilaian prestasi kerja dengan akurat.

Tabel. 3.1

Gambaran partisipan dalam pengumpulan data penelitian

No.	Kelompok Narasumber	Jabatan	Kode
1.	Pejabat Penilai	Kepala Bidang Fasilitasi Pengembangan Kompetensi Kepala Seksi Penyelenggara Kepala Seksi Program	PP-1 PP-2 PP-3
2.	Pegawai yang Dinilai	Staff Seksi Penyelenggara bagian pengadministrasian.	PD-1

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Kelompok Narasumber	Jabatan	Kode
		Staff Seksi penyelenggara bagian pengolahan data.	PD-2
		Staff Seksi Penyelenggara bagian analisis kebutuhan diklat	PD-3
		Staff Seksi penyelenggara bagian pengolahan data.	PD-4
		Kepala Bidang Fasilitasi Pengembangan Kompetensi	PD-5
3.	Koordinator Penilaian Kerja	Staff Bidang Kepegawaian	KP-1

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PPPPTK IPA sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang terletak di Jl. Diponegoro No.12 Bandung 40115, Jawa Barat-Indonesia. Lembaga ini dipilih karena merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dimana mayoritas pegawainya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

3.3. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode studi dokumentasi, observasi, wawancara dan triangulasi.

3.3.1. Studi Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002, hlm. 231) Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, diantara dokumen-dokumen yang dikumpulkan adalah dokumen penilaian prestasi kerja, seperti panduan, regulasi dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA, dokumen laporan kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai PPPPTK IPA secara keseluruhan, selain itu dokumen mengenai profil, rincian tugas, organisasi dan tata kerja PPPPTK IPA diperlukan untuk mengetahui

ketercapaian tujuan organisasi serta laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (LAKIP) PPPPTK IPA.

3.3.2. Observasi

Observasi berdasarkan yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2012, hlm. 118) merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Observasi ini sering juga disebut dengan pengamatan dimana pada prosesnya seseorang mengamati situasi dan kondisi yang terjadi. Dalam proses penelitian, teknik observasi digunakan untuk menghimpun data melalui pengindraan dan pengamatan.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja. Seperti proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap bulan melalui E-SKP, tampilan E-SKP, perilaku kerja pegawai juga pemenuhan sasaran kinerja pegawai.

3.3.3. Wawancara

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui dan menggali informasi secara mendalam mengenai penilaian prestasi kerja yang dilakukan di PPPPTK IPA, kendala-kendala yang dihadapi dan upaya yang dihadapi dalam mengatasi hambatan yang terjadi. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara mendalam. Sebagaimana yang dikemukakan Burhan Bungin (2012, hlm.111). Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang-orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teknik wawancara semistruktur. Dimana Sugiyono (2014, hlm. 386) mengemukakan bahwa wawancara semi terstruktur sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview* dimana yang pelaksanaannya wawancara ini lebih bebas bila

dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka serta leluasa jika pihak *interviewee* diminta memberikan pendapat dan ide-idenya. Karena jawaban pertanyaan akan dikhawatirkan melebar maka peneliti harus bisa memperhatikan secara seksama dan mencatat apa yang disampaikan oleh informan. Adapun dengan menggunakan metode ini, peneliti tetap terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara yang berisi garis besar pertanyaan saja. Selanjutnya pertanyaan yang diajukan kepada narasumber berkembang sesuai dengan kondisi yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala dan beberapa staff/pegawai bagian kepegawaian sebagai pengorganisasi penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA untuk mendapatkan informasi secara utuh mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA, selain itu wawancara dilakukan dengan beberapa kepala bagian dan kepala seksi untuk mendapatkan data sebagai pejabat penilai dan juga sebagai pegawai yang dinilai, dan yang terakhir adalah wawancara dilakukan dengan beberapa staff/pegawai PPPPTK IPA untuk mendapatkan informasi sebagai pegawai yang dinilai.

3.3.4. Triangulasi

Sugiyono (2014, hlm.330) mengemukakan bahwa triangulasi yang dimaksud dalam teknik pengumpulan data adalah teknik pengumpulan yang bersifat gabungan dari berbagai teknik pengumpulan data yang ada. Bila peneliti melakukan triangulasi maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber, berarti peneliti mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen dan Pertanyaan Penelitian

No.	Fokus	Aspek	Sumber Data	Data yang Dikumpulkan	Bentuk Pengumpulan Data	Kode Informan
1.	Landasan Penyusunan Penilaian Prestasi Kerja	Dasar Hukum	Dokumen Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, dokumen Perka BKN No.01 Tahun 2013, dokumen Perka BKN No.03 Tahun 2016, Permendikbud No. 53 Tahun 2010	Regulasi mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagi PNS	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
2.	Alasan penyusunan sistem penilaian prestasi kerja	Tujuan	Dokumen pedoman penilaian prestasi kerja	Tujuan penerapan penilaian prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
		Manfaat		Manfaat penerapan penilaian prestasi kerja		
3.	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja di PPPPTK IPA	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumen pedoman penilaian kerja, dokumen petunjuk teknis pelaksanaan penilaian prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengarahan mengenai penilaian prestasi kerja • Proses Penyusunan SKP 	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi • Observasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
		Pelaksanaan		<ul style="list-style-type: none"> • Waktu pelaksanaan penilaian 		

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Fokus	Aspek	Sumber Data	Data yang Dikumpulkan	Bentuk Pengumpulan Data	Kode Informan
			kerja • Sasaran Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Pejabat penilai • Proses dan alur penilaian • Aspek penilaian • Indikator penilaian 		
		Pelaporan		<ul style="list-style-type: none"> • Proses penghimpunan hasil penilaian • Transparansi hasil penilaian • Proses Pengajuan keberatan 		
		Evaluasi		<ul style="list-style-type: none"> • Proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja • Yang melakukan monev pelaksanaan penilaian prestasi kerja • Waktu pelaksanaan monev penilaian prestasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Fokus	Aspek	Sumber Data	Data yang Dikumpulkan	Bentuk Pengumpulan Data	Kode Informan
4.	Hasil yang dicapai melalui penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA	Pencapaian Kerja	Dokumen Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (LAKIP) milik PPPPTK IPA	Pencapaian kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
5.	Faktor pendukung dan faktor penghambat	Faktor Pendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumen pedoman penilaian kerja, dokumen petunjuk teknis pelaksanaan penilaian prestasi kerja 	Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Observasi • Studi dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
		Faktor Penghambat		Eksternal		
6.	Kelebihan dan kekurangan pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA	Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumen pedoman penilaian kerja, dokumen petunjuk teknis pelaksanaan penilaian prestasi kerja 	Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Studi dokumentasi • Observasi 	<ul style="list-style-type: none"> • PP 1-3 • PD 1-5 • KP-1
		Kekurangan		Kekurangan		

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan Pengkodean:

1. Observasi

Contoh: I. O. PPPPTK IPA. 200417. 1

Keterangan:

I : Rumusan Masalah 1 (Pertama)

O : Observasi

PPPPTK IPA : Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

200417 : Tanggal Observasi (Tanggal, Bulan dan Tahun)

1 : Nomor urut observasi (di lampiran)

2. Wawancara

Contoh: I.W. PP-1. 200417. 1

Keterangan:

I : Rumusan Masalah 1 (Pertama)

W : Wawancara

PP-1 : Pejabat Penilai 1 (Pertama)

200417 : Tanggal Wawancara (Tanggal, Bulan dan Tahun)

1 : Nomor urut pertanyaan (di lampiran)

3. Studi Dokumentasi

Contoh: D. 1. 1. 200417

D : Dokumentasi

1 : Nomor Dokumen (di lampiran)

1 : Jumlah halaman dokumen

200417 : Tanggal Studi Dokumentasi (Tanggal, Bulan dan Tahun)

Berdasarkan kisi-kisi diatas, kemudian penulis menyusun pedoman penelitian lapangan baik berupa pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman studi dokumentasi sebagai berikut:

Tabel. 3.3
Pedoman Wawancara

No.	Rumusan Masalah Penelitian	Sub-Pertanyaan Penelitian
1.	Landasan Penyusunan Penilaian Prestasi Kerja	1. Apa yang menjadi dasar hukum penerapan sistem penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA?
2.	Alasan penyusunan sistem penilaian prestasi kerja	1. Seberapa penting penerapan sistem penilaian prestasi kerja bagi pegawai? 2. Apa tujuan dari penerapan sistem penilaian prestasi kerja? 3. Apa manfaat yang didapat dari penerapan sistem penilaian prestasi kerja?
3.	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja di PPPPTK IPA	1. Perencanaan 3.1.1 Bagaimana proses sosialisasi dan pendampingan mengenai penilaian prestasi kerja ini? 3.1.2 Bagaimana Proses Penyusunan SKP? 2. Pelaksanaan 3.2.1. Kapan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja? 3.2.2. Siapa yang melakukan penilaian prestasi kerja? 3.2.3. Bagaimana Proses dan alur penilaian prestasi kerja? 3.2.4. Aspek apa saja yang dinilai dalam proses penilaian prestasi kerja? 3.2.5. Indikator apa saja yang menjadi pertimbangan dalam memberikan nilai kepada pegawai?

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Rumusan Masalah Penelitian	Sub-Pertanyaan Penelitian
		<p>3. Pelaporan</p> <p>3.3.1 Bagaimana proses Penghimpunan hasil penilaian prestasi kerja?</p> <p>3.3.2 Apakah ada Transparansi terhadap hasil penilaian prestasi kerja?</p> <p>3.3.3 Bagaimana Proses Pengajuan keberatan terhadap nilai yang diberikan pejabat penilai?</p> <p>4. Monitoring dan Evaluasi</p> <p>3.4.1. Bagaimana proses monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA</p> <p>3.4.2. Siapa yang melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IIPA</p> <p>3.4.3. Kapan dilaksanakannya proses monitoring dan evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan?</p>
4.	Hasil yang dicapai melalui penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA	1. Bagaimana pencapaian kinerja organisasi dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja ini?
5.	Faktor pendukung dan faktor penghambat	1. Kesulitan apa yang dihadapi selama proses penilaian?

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Rumusan Masalah Penelitian	Sub-Pertanyaan Penelitian
		2. Hal apa saja yang memberikan kemudahan dalam proses penilaian?
6.	Kelebihan dan kekurangan pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA	1. Apa saja kelebihan dari sistem penilaian yang telah ada? 2. Apa saja kekurangan dari sistem penilaian yang telah ada? 3. Apa saja hal-hal yang harus dikembangkan dari sistem penilaian yang telah ada?

Tabel 3.4
Pedoman Observasi

No.	Fokus Penelitian	Aktivitas
1.	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja di PPPPTK IPA	1. Mengamati bagaimana proses penilaian prestasi kerja berlangsung. 2. Mengamati bagaimana seorang penilai melakukan penilaian kerja 3. Mengamati bagaimana bentuk sistem penilaian berbasis <i>online</i> . 4. Mengamati format-format untuk penilaian prestasi kerja.
2.	Hasil yang dicapai melalui penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA	1. Mengamati bagaimana pola kerja pegawai 2. Mengamati bagaimana pembagian tugas untuk kegiatan yang berlangsung 3. Mengamati catatan perilaku kerja PNS 4. Mengamati matriks kedisiplinan pegawai.
3.	Faktor pendukung dan faktor penghambat	1. Mengamati kesulitan-kesulitan yang mungkin dihadapi pegawai saat proses penilaian terjadi.

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel. 3.5
Pedoman Dokumentasi

No.	Jenis Dokumen yang Dibutuhkan
1.	Landasan Hukum Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di PPPPTK IPA
2.	Ketentuan pelaksanaan penilaian prestasi kerja
3.	Petunjuk teknis pelaksanaan penilaian prestasi kerja
4.	Aturan kedisiplinan pegawai di PPPPTK IPA
5.	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP)
6.	Dokumen Panduan Penggunaan Aplikasi Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (E-SKP)

3.4. Analisis Data

3.4.1. Analisis Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan.

Pada tahap ini, peneliti melakukan studi pendahuluan berupa wawancara dengan beberapa pegawai PPPPTK IPA untuk mengetahui gambaran umum penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA, dan juga untuk mencari tahu permasalahan-permasalahan yang ditemukan pegawai dalam proses penilaian. Selain itu, peneliti juga melakukan studi pendahuluan berupa wawancara dengan staff/pegawai di bagian kepegawaian untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dan mendalam mengenai gambaran umum pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA, juga untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang mungkin ditemukan oleh bagian kepegawaian yang memiliki tugas untuk memantau langsung keberlangsungan penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA.

3.4.2. Analisis Selama di Lapangan

Dima Noor Ziehad, 2017
EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2008, hlm.91) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

1) *Data reduction* (reduksi data)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan makin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2) *Data display* (penyajian data)

Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

3) *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila data kesimpulan data yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh kembali bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang

kredibel. Temuan dapat berupa diskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

Selain itu, untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam serta informasi mengenai strategi yang dapat diterapkan dalam mengembangkan sistem penilaian yang sudah ada, peneliti melakukan analisis SWOT. Fredi Rangkuti (dalam Nisak, 2013 hlm.3) menjelaskan bahwa Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi lembaga. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan lembaga. Dengan demikian, perencanaan strategi harus menganalisa faktor-faktor strategi lembaga (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) dalam kondisi yang saat ini. Setelah matrik faktor strategi internal dan eksternal selesai disusun, kemudian hasilnya dimasukkan dalam model kuantitatif, yaitu matriks SWOT untuk merumuskan strategi kompetitif lembaga. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan.

Analisis Lingkungan Eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Keterangan
Peluang	X	X	X	
Jumlah	X	X	X	
Ancaman	X	X	X	
Jumlah	X	X	X	
Total	X	X	X	

Analisis Lingkungan Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Keterangan
Kekuatan	X	X	X	
Jumlah	X	X	X	
Kelemahan	X	X	X	
Jumlah	X	X	X	
Total	X	X	X	

Gambar 3.1 Matriks Faktor Strategi Internal dan Eksternal
Sumber : Fredi Rangkuti (2004, 18)

Lebih lanjut, Nisak (2013, hlm.4) mengemukakan bahwa alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis lembaga adalah matriks SWOT.

Dima Noor Ziehad, 2017

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi lembaga dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan 4 set kemungkinan alternatif strategis.

ALI ALE	Strength (S) Menentukan faktor-faktor kekuatan internal	Weakness (W) Menentukan faktor-faktor kelemahan internal
Opportunity (O) Menentukan faktor ancaman eksternal	S+O Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	W+O Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Threat (T) Menentukan faktor ancaman eksternal	S+T Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	W+T Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Gambar 3.2 Gambar Diagram Matriks SWOT

- a. Strategi SO (*Strengths-Opportunities*)
Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran lembaga, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang yang sebesar-besarnya
- b. Strategi ST (*Strengths-Threats*)
Adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki lembaga untuk mengatasi ancaman.
- c. Strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*)
Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.
- d. Strategi WT (*Weaknesses-Threats*)
Strategi ini berdasarkan pada kegiatan yang bersifat *defensive* dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

3.5. Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2008, hlm.117) dalam penelitian kualitatif kriteria utama terhadap hasil penelitian adalah bersifat *valid*, *reliable*, dan obyektif. Lebih lanjut Sugiyono mengemukakan bahwa validitas merupakan derajat

ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sedangkan reliabilitas menurut Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2008, hlm.118) berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Adapun obyektivitas (Sugiyono, 2008, hlm. 118) berkenaan dengan derajat kesepakatan atau *interpersonal agreement* antar banyak orang terhadap suatu data.

Lebih lanjut, Sugiyono (2008, hlm. 121) menyebutkan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interbal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas).

1) Uji *credibility* (validitas interbal),

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.

a) Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan artinya peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan, wawancara kembali terhadap informan atau sumber data yang pernah ditemui.

b) Peningkatan ketekunan dalam penelitian

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan.

c) Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Burhan Bungin (2012, hlm. 260) mengemukakan bahwa teknis triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Lebih lanjut Burhan mengemukakan bahwa proses triangulasi ini dilakukan dengan terus menerus sepanjang proses pengumpulan data dan analisis data, sampai suatu saat peneliti yakin

tidak ada lagi perbedaan-perbedaan dan tidak ada lagi yang perlu dikonfirmasi kepada informan.

Pelaksanaan teknis dari langkah pengujian ini menurut Sugiyono (2008, hlm.127) yaitu:

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2) Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3) Triangulasi waktu

Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

d) Diskusi dengan teman sejawat

Diskusi dengan berbagai kalangan yang memahami masalah penelitian, akan memberikan informasi yang berarti kepada peneliti, sekaligus sebagai upaya untuk menguji keabsahan hasil penelitian (Burhan Bungin, 2012, hlm. 266).

e) Analisis kasus negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data bertentangan dengan temuan berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

f) *Member check*.

Proses ini merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

2) Uji *transferability* (validitas eksternal),

Dalam penelitian kualitatif peneliti harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya agar orang lain dapat memahami hasil penelitian tersebut. Bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas (Sanafiah Faisal dalam Sugiyono, 2008, hlm. 131).

3) Uji *dependability* (reliabilitas),

Dalam penelitian kualitatif, uji *depenability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

4) Uji *confirmability* (obyektivitas)

Dalam penelitian kualitatif uji *confirmability* mirip dengan uji *depenability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan.