

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah pola yang digunakan dalam penelitian, mulai dari alur, bentuk cara tahapan dan lain-lain. (Annisa, 2015, hal. 33), “Desain penelitian menjelaskan metode penelitian yang digunakan dan bagaimana prosedur penelitian tersebut dilakukan. Desain penelitian ini dibuat berdasarkan pada situasi sosial yang diteliti, bagaimana sumber-sumber daya dan data dapat diolah guna tercapainya tujuan penelitian.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggambarkan bagaimana analisa kebutuhan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur maka desain penelitian yang sesuai dengan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif yang diperoleh studi dokumentasi, observasi dan wawancara.

B. Metode Penelitian Deskriptif

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, selain itu Metode penelitian dapat diartikan sebagai rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofi dan ideologi pernyataan isu yang dihadapi (Sugiyono, 2015, hal. 24).

Menurut Sugiyono (2012, hal. 3) “Metode penelitian administrasi atau manajemen dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat

digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen.”

Selain itu, penelitian deskriptif secara umum dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

C. Pendekatan Kualitatif

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dilakukan karena untuk mengeksplor fenomena-fenomena yang alamiah tidak diatur dan dimanipulasi oleh peneliti sendiri.

Djam'an Satori (2014, hal. 22) mengemukakan bahwa “penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi alamiah”. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Creswell (dalam Satori dan Komariah, 2014, hal. 24), bahwa

Penelitian kualitatif adalah suatu proses *inquiry* tentang pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodologis terpisah; jelas pemeriksaan bahwa menjelajah suatu masalah sosial atau manusia. Peneliti membangun suatu kompleks, gambaran holistik meneliti kata-kata, laporan-laporan memerinci pandangan-pandangan dari penutur asli, dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami.

Maka disini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini mengeksplor fenomena-fenomena proses analisis kebutuhan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dilihat dari analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga dapat ditemukan kesesuaian penempatan pegawai, latar belakang pendidikan, jabatan yang sesuai dalam pelaksanaan tugas serta beban kerja yang sesuai bagi bidang tersebut.

D. Partisipan dan Tempat Penelitian

1. Partisipan Penelitian

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014, hal. 45) menjelaskan bahwa :

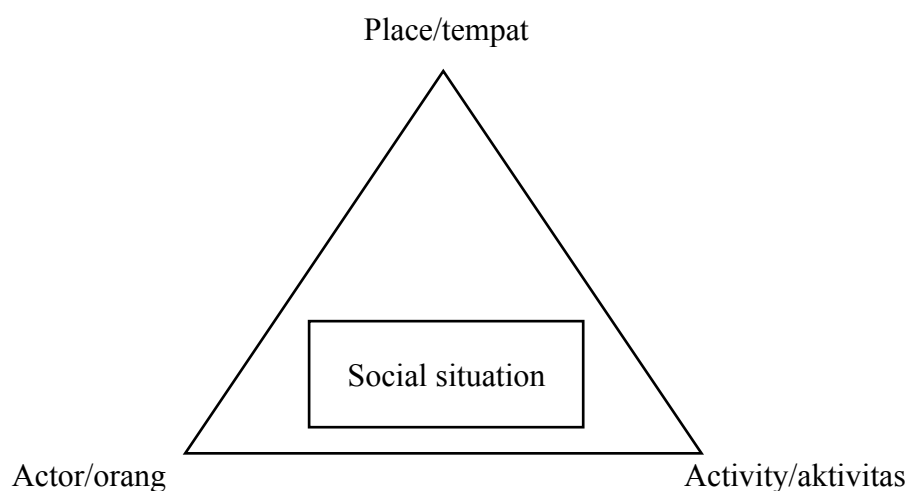
Konsep penelitian kualitatif memiliki konsep tersendiri dalam pelaksanaan penelitian, termasuk konsep populasi dan sampel. Pada penelitian kualitatif konsep populasi dan sampel disebut sebagai subjek penelitian atau unit analisis. Sumber data penelitian kualitatif dapat berupa orang, benda, dokumen, atau proses suatu kegiatan, dan lain-lain. Sedangkan subjek penelitian merupakan entitas yang mempengaruhi desain riset, pengumpulan data, dan keputusan analisis data. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi narasumber, atau partisipan, informan, teman, guru, atau konsultan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

Selain itu populasi sebagai unit analisis dalam penelitian kualitatif dijelaskan oleh Frida (dalam Satori dan Komariah, 2014, hal 49) "*A population is a group of individuals persons, objects, or items from which sampels are taken for measurement for example a population of presidents or professors, books or students*". Populasi adalah sekelompok orang, objek, atau hal dari sampel yang diambil untuk mengukur. Sebagai contoh adalah presiden, profesor, buku-buku atau para siswa.

Diungkapkan lebih lanjut (Satori dan Komariah, 2014, hal.49) Populasi dan sampel pada pendekatan kualitatif lebih tepat disebut sumber data pada situasi sosial (*Social Situation*) tertentu yang menjadi subjek penelitiannya adalah benda, hal atau orang yang padanya melekat data tentang objek penelitian.

Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Spardley (dalam Sugiyono, 2012, hal. 297) dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tapi dinamakan "*Social Situation*" atau

situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.



Gambar 3.1 Situasi Sosial

Sedangkan Miles dan Huberman (Satori dan Komariah, 204, hal. 51) mengemukakan, sampel – sampel kualitatif cenderung:

1. Menggunakan orang yang lebih kecil jumlahnya. (menggambil sepotong kecil dari suatu keseluruhan yang lebih besar).
2. Bersifat *purposive*; karena proses sosial memiliki suatu logika dan perpaduan, sehingga suatu penarikan sampel secara acak pada peristiwa-peristiwa atau perlakuan-perlakuan, biasanya mengurangi jumlah hal-hal kecil yang tidak akan dapat ditafsirkan.
3. Dapat berubah; pilihan awal seorang informan dapat berubah kepada informan-informan baru sebagai perbandingan atau untuk menemukan hubungan.
4. Merupakan usaha menemukan keseragaman dan sifat umum dunia sosial yang dilakukan terus dan berulang, dengan langkah-langkah: mempertentangkan, membandingkan, merefleksikan, menyusun katalog, dan mengklasifikasikan suatu objek penelitian.

5. Penarikan sampel (pada kasus berganda) terkait dengan keadaan menggeneralisasi dalam hubungan dengan masalah penelitian.

Satori dan Komariah (2014) mengemukakan bahwa “penentuan sampel dalam penelitian kualitatif sangat tepat jika didasarkan pada tujuan atau masalah penelitian, yang menggunakan pertimbangan-pertimbangan peneliti itu sendiri, dalam rangka memperoleh ketepatan dan kecukupan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan atau masalah yang dikaji”. Untuk itu dalam penelitian ini, cara untuk mengambil sampel yang akan menjadi partisipan dilakukan melalui *Purposive sampling*, dan *Snowball Sampling*.

Menurut Sugiyono (2015, hal. 300) “*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/ situasi sosial yang diteliti” Sedangkan *Snowball Sampling* menurut Sugiyono (2015, hal. 300) adalah:

Teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama – lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang lengkap, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar.

Dari hasil pemaparan diatas, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah mengenai analisis jabatan serta analisis beban kerja yang menjadi acuan bagi pegawai Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam melaksanakan tugasnya . Hal tersebut yang melatar belakangi peneliti dalam memilih

partisipan dalam penelitian ini terutama yang terlibat dan mengetahui mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja pada PPSDM Aparatur ESDM. Maka peneliti memutuskan untuk partisipan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Partisipan Penelitian

No	Partisipan	Kode
1.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	KBPKSDMA
2.	Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	KSBPPSDMA1
3.	Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	KSBPPSDMA2
4.	Analisis Standar Diklat	ASD
5.	Penyusun Rencana dan Laporan	PRL
6.	Pengadministrasi Umum	PU
7.	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	SBKU

2. Tempat Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral yang beralamat di Jalan Cisitu Lama No. 37 Kota Bandung. Adapun beberapa hal yang menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan lokasi penelitian:

1. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan salah satu lembaga penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan secara mandiri yang baru berjalan selama satu tahun dan merupakan lembaga Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dimana terdapat bidang yang mengurus pengembangan SDM dalam satu Kementerian ESDM.
2. Pelaksanaan mata kuliah Internsip Manajemen Pendidikan dan juga Program PPL di lembaga yang bersangkutan, sehingga penelitian

dirasa akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan di lembaga yang sama.

E. Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat pada waktu penelitian dengan menggunakan sesuatu metode. Dalam Penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen penelitian atau alat penelitian adalah yang melakukan penelitian itu sendiri yaitu peneliti (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2014, hal. 61).

Sejalan dengan pendapat diatas Sugiyono (2015, hal. 306) menjelaskan bahwa “peneliti kualitatif sebagai *Human Instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya”.

Lebih rinci Sugiyono (2015, hal. 306) menjelaskan bahwa “dalam penelitian kualitatif segala sesuatu yang akan dicari dari obyek penelitian belum jelas dan pasti masalahnya, sumber datanya, hasil yang diharapkan semuanya belum jelas. Rancangan penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki obyek penelitian”.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun kemudian setelah fokus penelitiannya menjadi jelas, maka akan dikembangkan lebih menjadi instrumen penelitian yang sederhana, dengan tujuan untuk melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi atau teknik pengumpulan data lainnya.

Selanjutnya, Nasution (dalam Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2014, hal. 63) peneliti sebagai instrumen penelitian, karena

memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Peneliti sebagai alat peka dan dapat bereaksi terhadap segala stimulus dan lingkungan yang harus diperkirakannya bermakna atau tidak bagi penelitian
- b. Peneliti sebagai alat dapat menyesuaikan diri terhadap semua aspek keadaan dan dapat mengumpulkan aneka ragam data sekaligus
- c. Tiap situasi merupakan keseluruhan. Tidak ada suatu instrumen berupa tes atau angket yang dapat menangkap keseluruhan situasi kecuali, manusia.
- d. Suatu situasi yang melibatkan interaksi manusia, tidak dapat dipahami dengan pengetahuan semata. Untuk memahaminya kita perlu sering merasakannya, menyelaminya berdasarkan pengetahuan kita.
- e. Peneliti sebagai instrumen dapat segera menganalisis data yang diperoleh.
- f. Hanya manusia sebagai instrumen dapat mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan pada suatu saat dan menggunakan segera sebagai balikan untuk memperoleh penegasan, perubahan, dan perbaikan.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Penelitian

No	Fokus Penelitian	Indikator (Hal yang diteliti)	Data Yang Diperlukan	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1.	Gambaran lembaga Pusdiklat	Pusdiklat Geologi	a. Surat keputusan Presiden Republik Indonesia No. 165 b. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 150 Tahun 2001 dan No. 169/k tanggal 20 Maret 2003	a. Studi Dokumentasi	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
		PPSDM Aparatur ESDM	a. Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2016 b. Renstra PPSDM Aparatur ESDM 2016-2021 (Profil Lembaga) c. Renstra PPSDM Aparatur ESDM 2016-2021 (Tupoksi Lembaga)	a. Studi Dokumentasi	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
2.	Beban Kerja	Uraian Jabatan	a. Karakteristik Pegawai b. Uraian Tugas c. Produk Kerja	a. Studi Dokumentasi b. Wawancara	a. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

					<ul style="list-style-type: none"> b. Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya manusia Aparatur c. Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur d. Pengadministrasian Umum e. Penyusun Rencana dan Laporan f. Analisis Standar Diklat
		Beban Kerja Riil	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahapan pelaksanaan tugas b. Beban kerja c. Satuan beban kerja d. Waktu penyelesaian rata- rata 	<ul style="list-style-type: none"> a. Studi Dokumentasi b. Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia b. Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya manusia Aparatur

					<ul style="list-style-type: none"> c. Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur d. Pengadministrasian Umum e. Penyusun Rencana dan Laporan f. Analisis Standar Diklat
3.	Kebutuhan pegawai	Jumlah tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Persediaan pegawai b. Jam kerja efektif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Studi Dokumentasi b. Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur b. Sub Bidang Kepegawaian dan Umum

Mutia Elfrida Zulfa, 2019

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI PPSDM APARATUR ESDM (BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR)

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

2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 308), teknik pengumpulan merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Lebih lanjut dijelaskan teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dokumentasi, dan gabungan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data agar memperoleh data yang lengkap.

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014, hal. 103) “dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui setting dari berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan dengan menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti”.

Sejalan dengan pendapat diatas, Sugiyono (2015, hal. 308) menjelaskan bahwa

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *Setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di sekolah dengan tenaga pendidikan dan kependidikan, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Berikut penjelasan lebih rinci mengenai teknik pengumpulan data:

1. Wawancara

Menurut Suharsimi Arikunto (2013, hal.44), wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan cara tanya jawab. Dalam wawancara ini yang dilakukan penulis yaitu dengan menggali informasi, mencari keterangan, atau penjelasan dari informan terkait dengan Bidang dalam proses kinerja pegawai tersebut. Wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara yang telah disiapkan oleh penulis. Kemudian hasil dari wawancara akan digali lebih rinci lagi, dipelajari, dan disimpulkan.

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2015, hal. 319) mengemukakan macam-maca, wawancara yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara Terstruktur (*Structured interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melaksanakan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan.
- b. Wawancara semistruktur (*semistruktur interview*), termasuk dalam kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.
- c. Wawancara tak berstruktur (*unstructured interview*), adalah wawancara yang bebas di mana penlitit tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan.

Dari pemaparan mengenai jenis wawancara diatas, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dan semistruktur, hal ini dikarenakan pelaksanaan pengambilan data menggunakan perangkat pedoman wawancara yang berisikan tentang pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis namun

memungkinka untuk mendalami suatu permasalahan dan informasi secara terbuka, kemudian akan dicatat dalam catatan harian penelitian. Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk melaksanakan wawancara dalam penelitian kualitaif, dalam Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014, hal. 141-142) menjelaskan bahwa:

- a. Membuat kisi-kisi untuk mengembangkan kategori/ sub kategori yang akan memberikan gamabaran siapa orgng yang tepat mengungkapkannya.
- b. Menetapkan informan kunci (*gatekeepers*)
- c. Membuat pedoman wawancara yang berisi pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan
- d. Menghubungi dan melakukan perjanjian wawancara
- e. Mengawali atau membuka alur wawancara
- f. Melangsungkan alur wawancara dan mencatat pokok-pokok atau merekam pembicaraan
- g. Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya
- h. Menuangkan hasil wawanacara ke dalam catatan lapangan
- i. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti pun membuat pedoman wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pedoman Wawancara

No	Fokus Penelitian	Sub Pertanyaan Penelitian
1.	Gambaran Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan tepatnya Pusdiklat Geologi berganti nama menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral ? 2. Apakah terdapat perubahan susunan organisasi dan tata kerja setelah adanya perubahan nama tersebut ? 3. Apakah PPSDM Aparatur ESDM berada dibawah koordinasi BPSDM ESDM ?
2.	Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan jabatan sekarang? 2. Apa yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik ? 3. Apakah waktu untuk menyelesaikan

		<p>pekerjaan dalam sehari-hari sudah mencukupi ?</p> <p>4. Bagaimana mengenai beban kerja yang ada di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur ?</p> <p>5. Berapakah waktu penyelesaian rata-rata dalam menyelesaikan tugas pada setiap tahapan pelaksanaan tugas ?</p>
3.	Kebutuhan Pegawai	<p>1. Berapa hari pegawai bekerja dalam 1 minggu ?</p> <p>2. Berapakah jumlah pegawai yang ada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur ?</p> <p>3. Apakah formasi pegawai yang ada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur sudah mencukupi ?</p>

2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 326) studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dokumen-dokumen mengenai daftar pegawai bidang tersebut, keterangan jabatan dari seluruh pegawai bidangnya, rincian tugas pokok setiap pegawainya, beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai, daftar rincian gaji pegawainya serta prestasi kerja yang dimiliki agar peneliti bisa melihat sejauh mana bidang tersebut mencapai hasil kinerja yang sangat baik.

Lebih jauh Sugiyono (2015, hal. 329) menjelaskan bahwa

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa studi dokumentasi adalah metode untuk mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen dan data-data yang diperlukan untuk permasalahan penelitian yakni analisis kebutuhan pegawai Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Mineral Aparatur. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti telah membuat pedoman studi dokumentasi yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Studi Dokumentasi

No	Fokus Penelitian	Dokumentasi
1.	Gambaran Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Surat keputusan Presiden Republik Indonesia No. 165 2. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 150 Tahun 2001 dan No. 169/k tanggal 20 Maret 2003 3. Peraturan Menteri ESDM No. 18 Tahun 2010 4. Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016 5. Renstra PPSDM Aparatur ESDM 2016-2021 (Profil Lembaga) 6. Renstra PPSDM Aparatur ESDM 2016-2021 (Tupoksi Lembaga)
2.	Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur 2. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur 3. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur 4. Lembar Formulir Beban Kerja

		<p>untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Analisis Standar Diklat</p> <p>5. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Penyusun Rencana dan Laporan</p> <p>6. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Pengadministrasi Umum</p>
3.	Kebutuhan Pegawai	<p>1. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur</p> <p>2. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur</p> <p>3. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur</p> <p>4. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Analisis Standar Diklat</p> <p>5. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Penyusun Rencana dan Laporan</p> <p>6. Lembar Formulir Beban Kerja untuk Kebutuhan Pegawai Jabatan Pengadministrasi Umum</p>

3. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2013, hal. 45), Observasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara teliti dan melakukan pencatatan secara

sistematis. Langkah dalam pengumpulan data melalui teknik observasi adalah mengamati menggunakan lembar/pedoman observasi.

Sanafiah Faisal (dalam Sugiyono, 2011, hal. 310) mengklasifikasikan observasi menjadi tiga bagian yaitu :

a. Observasi Partisipatif (*participant observation*)

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak.

b. Observasi Terus Terang/Tersamar (*overt observation and covert observation*)

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang, maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.

c. Observasi Tak Berstruktur (*unstructured observation*)

Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tidak berstruktur, karena fokus penelitian belum jelas. Fokus observasi akan berkembang selama kegiatan observasi

berlangsung. Kalau masalah penelitian sudah jelas seperti dalam penelitian kualitatif, maka pbservasi dapat dilakukan secara berstruktur dengan menggunakan pedoman observasi.

Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan. Maka dari itu peneliti membuat pedoman observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.5
Pedoman Observasi

NO	FOKUS PENELITIAN	ASPEK YANG DIAMATI
1.	Beban Kerja	Jumlah kegiatan untuk beban kerja SDM di lapangan
2.	Kebutuhan Pegawai	Jumlah Kegiatan dan uraian tugas pada setiap jabatan yang ada di lapangan

4. Triangulasi Data

Triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan dat dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2015, hal. 330).

Dalam Triangulasi ini Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2015, hal. 330) menyatakan bahwa

“the aim is not to determine the truth about some social phenomenon, rather the purpose of triangulation is to increase one’s understanding of what ever is being investigated”.

Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan

pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

Triangulasi sendiri terbagi menjadi 3 yaitu : (1) Triangulasi teknik, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama (2) Triangulasi Sumber, dimana untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama (3) Traingulasi Waktu, dimana cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda-beda.

Akhir dari penelitian kualitatif memang bukan hanya untuk mencari kebenaran, tetapi lebih kepada pemahaman subyek terhadap lingkungannya. Dengan demikian penggunaan teknik triangulasi diatas dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti, serta kekuatan data akan lebih dipercaya dibanding dengan pendekatan saja.

F. Tahap Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penetili dibatu dengan alat pedoman penelitin berupa studi dokumentasi, pedoman wawancara dan juga format isian. Hal pertama yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah dengan melakukan studi dokumentasi yakni mengumpulkan data-data berupa dokumen yang telah tersedia seperti uraian pegawai dan data yang berhubungan dengan beban kerja pegawai untuk menjadi data pendukung dalam penelitian seperti Anjab Jabatan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Selain itu, data yang dapat diisikan pada format pengukuran beban kerja yang terurai dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.6 Format Pengukuran Beban Kerja

A	UNIT KERJA :	
B	NAMA JABATAN/PENUGASAN :	
C	TUGAS	

POKOK :								
No	Rincian Tugas		Tahapan Pelaksanaan Tugas	Produk Rincian Tugas	Beban Kerja	Satuan Beban	Waktu (Menit)	Volume Kerja (5)*(7)/60 (Jam)
1	2		3	4	5	6	7	8
1								
		1						
		2						
		3						
		4						
		5						
		6						
		7						
		8						
		9						
		10						

Setelah perincian tugas dan pelaksanaan tugas maka dapat diketahui berikutnya adalah mengenai pengidentifikasian produk kerja dari setiap uraian tugas pegawai. Selanjutnya, tahap kedua yakni peneliti melakukan wawancara dengan pengamatan tak berstruktur yang sebelumnya peneliti telah membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu untuk melakukan wawancara.

G. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Merujuk pada tabel 3.2 pada kolom 2-7 maka dapat diketahui selanjutnya data dapat diolah untuk mengetahui volume kerja pegawai, yang dimaksudkan dengan volume kerja merupakan sekumpulan tugas/ pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu 1 tahun (Adi Mardianto, 2014, hal. 126). Menurut Kep. Man. PAN Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 untuk menghitung volume kerja dengan pengukuran beban kerja jabatan adalah sebagai berikut :

$$\text{Volume Kerja} = \frac{\text{beban kerja} \times \text{waktu penyelesaian tugas (menit)}}{60 \text{ (Jam)}}$$

2. Analisis Data

Dalam Penelitian Kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data bermacam-macam, dilakukan secara terus menerus hingga datanya jenuh serta pengamatan yang terus menerus hingga variasi data yang beragam. Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa

“Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and enable you to present what you discovered to others”.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Berdasarkan hal diatas dapat dikemukakan disini bahwa menurut Sugiyono (2015, hal. 3535) “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan hubungan tertentu atau menjadi hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data. Metode ini bertujuan untuk menarik suatu kesimpulan terhadap hal-hal mengenai data yang telah dikumpulkan melalui berbagai teknik yang akan disimpulkan secara umum berdasarkan fakta atau kenyataan di lapangan dan berdasarkan teori. Namun analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah di lapangan (Annisa, 2015, hal. 57). Namun menurut Sugiyono (2007, hal. 336) bahwa “... dalam penelitian

kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data”.

Melalui format pengukuran beban kerja jabatan maka dapat diketahui berupa jumlah volume kerja pegawai sesuai dengan rincian tugas dalam satu jabatan. Dengan itu beban kerja jabatan dapat dijelaskan. Beban kerja yang diperoleh kemudian menjadi dasar ,elakukan perhitungan terhadap jumlah kebutuhan pegawai.

Selain itu, metode perhitungan kebutuhan pegawai yang digunakan yaitu perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan jumlah jam kerja efektif dalam satu tahun. Adapun perhitungan kebutuhan pegawai beserta langkah-langkahnya berdasarkan jumlah jam kerja efektif dalam satu tahun menurut Kep. Man. PAN Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 sebagai berikut :

a. Menetapkan Waktu Kerja

Dalam hal ini, waktu kerja yang dimaksud disini adalah waktu kerja efektif, artinya waktu kerja yang secara efektif digunakan untuk bekerja. waktu kerja efektif terdiri atas Hari Kerja Efektif dan Jam Kerja Efektif

1) Hari kerja efektif merupakan jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Perhitungannya sebagai berikut :

a) Jumlah hari 1 tahun kalender = 365

b) Jumlah hari tidak masuk kerja

• Cuti tahunan = 12 hari

• Libur hari minggu = 52 hari

• Libur hari sabtu = 52 hari

• Libur resmi = 14 hari

Jumlah = 130 hari

c) Jumlah hari kerja dalam 1 tahun

= (365-130) hari

= 235 hari (bagi yang bekerja 5 hari seminggu)

=287 hari (bagi yang bekerja 6 hari seminggu)

Catatan :

Hari libur dapat berupa hari libur nasional dan hari libur kedaerahan. Oleh karena itu, bagi tiap-tiap daerah dapat menghitung sendiri hari libur kedaerahannya.

- 2) Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (*allowance*) seperti buang air, melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. *Allowance* diperkirakan rata-rata 30% dari jumlah jam kerja formal. Dalam menghitung jam kerja efektif sebaiknya digunakan ukuran 1 minggu, jadi perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut :
 - a) Jumlah jam kerja formal 1 minggu
= 37,5 jam
Allowance 30% x 37,5 jam = 11,25 jam
 - b) Jam kerja efektif 1 minggu
= 37,5 – 11,25 jam = 26,25 jam
 - c) Jam kerja efektif 6 hari kerja/minggu
= 26,25 jam : 6 hari = 5,3 jam
 - d) Jam kerja efektif 5 hari kerja/minggu
26,25 jam : 5 hari = 5,3 jam
 - e) Jam kerja efektif 1 tahun (6 hari dalam seminggu)
= 4,375 jam/hari x 287 hari
= 1255,7 jam
= 1250 jam
 - f) Jam kerja efektif 1 tahun (5 hari dalam seminggu)
= 5,3 jam/hari x 235 hari
= 1245,5 jam = 1250 jam

b. Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Dalam penelitian ini, perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan pada jumlah jam kerja efektif dalam satu tahun dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Kebutuhan pegawai} = \frac{\sum \text{volume kerja perjabatan}}{\sum \text{jam kerja efektif 1 tahun}}$$

c. Perhitungan Keseimbangan Persediaan dan Kebutuhan

Kebutuhan formasi yang telah dihitung selanjutnya diperbandingkan dengan persediaan (*bazetting*) pegawai yang telah ada. Dengan adanya perbandingan antara kebutuhan dengan persediaan maka akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan atau kecukupan dengan jumlah yang ada.

Maka dari itu, dalam pengambilan kebijakan formasi keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan agar ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Daftar Kebutuhan dan Persediaan Pegawai

No	Nama Jabatan	Persediaan	Kebutuhan	Kelebihan	Kekurangan
1	2	3	4	5	6

Keterangan :

- Persediaan (kolom 3) adalah *bazetting* atau pegawai yang ada
- Kebutuhan (kolom 4) merupakan total pegawai yang dibutuhkan dari hasil perhitungan
- Kelebihan adalah persediaan pegawai melebihi kebutuhan yang ada yaitu kolom 3 dikurangi kolom 4
- Kekurangan adalah kebutuhan lebih besar dari persediaan yang ada yaitu kolom 4 dikurangi kolom 3

H. Analisis Data Kualitatif

Untuk mendapatkan data di lapangan tentunya peneliti kualitatif harus mengetahui model analisa data kualitatif. Salah satu model analisis data kualitatif di lapangan ini dikenal dengan Model Miles and Huberman, Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2015, hal. 337) mengemukakan bahwa “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data nya sudah jenuh”. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti kegiatan merangkum, memilih hal pokok-pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian hal ini memudahkan peneliti untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dengan memberikan kode atau kategorisasi pada aspek-aspek tertentu berdasarkan pada fokus penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, karena tujuan dari penelitian kualitatif adalah temuan.

2. Penyajian Data

Setelah Reduksi data langkah selanjutnya, adalah menyajikan data. Teknik penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti table, grafik, dan sejenisnya (Djam'an Satori dan Aan Koamriah, 2014, hal. 219). Lebih dari itu, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya mengenai sebab-sebab yang ditemukan di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2007, hal. 341) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Dimana dalam analisis data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan masih bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti atau data kuat yang berbeda dengan data awal. Sebaliknya, jika kesimpulan awal didukung dengan data-data baru yang ditemukan kemudian, maka kesimpulan awal tersebut dinyatakan kredibel (terpercaya). Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ada, dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang masih belum jelas.

I. Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila memiliki derajat keterpercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) atau keabsahan penelitian.

Menuru Sugiyono (2015, hal. 366) menjelaskan uji keabsahan dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (realibilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).

1. Uji Kredibilitas

Kredibilitas adalah ukuran kebenaran data yang dikumpulkan, yang menggambarkan kecocokan konsep peneliti dengan hasil penelitian. Kredibilitas (derajat kepercayaan) data diperiksa melalui kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2014, hal. 165).

Hal ini diungkapkan pula oleh Sugiyono (2015, hal. 368) bahwa “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*”.

Dari berbagai cara yang telah diungkapkan peneliti mengambil beberapa cara untuk digunakan kemudian dalam keabsahan secara kredibilitas yaitu, peningkatan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan *member check*. Lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Peningkatan ketekunan

Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara ini maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

Sugiyono (2015, hal. 371) menjelaskan bahwa “dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis”.

b. Triangulasi

Menurut William Wiersma (Dalam Sugiyono, 2015, hal. 372) mengemukakan bahwa “*Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures*”. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

c. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam

laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

d. *Member check*

Member check merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. *Member check* ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/ dipercaya, namun apabila data yang ditemukan oleh peneliti tidak disepakati oleh pemberi data maka peneliti harus melakukan diskusi dengan pemberi data. Hal ini sesuai dengan tujuan *member check* yaitu agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

2. Pengujian Transferability

Pengujian ini dikenal juga dengan validitas eksternal. Dalam Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014, hal. 165) "Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi di mana sampel tersebut diambil atau pada *Setting* sosial yang berbeda dengan karakteristik yang hampir sama".

Dalam Sugiyono (2011, hal. 376) mengemukakan bahwa "uji transferabilitas ini menunjukkan derajat ketepatan atau dapat tidaknya diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, supaya hasil penelitian ini dapat diterapkan pada konteks dan situasi lain, maka perlu dibuatnya laporan yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya".

Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

3. Pengujian Dependability

Uji Dependabilitas dilakukan dengan cara menguji secara keseluruhan proses penelitian. Menurut Sugiyono (2011, hal. 377) bahwa “ Uji Dependabilitas ini disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi/ merefleksikan proses penelitian tersebut ”. Cara ini dilakukan untuk memperoleh keyakinan terhadap data penelitian yang diperoleh pada saat tahap eksplorasi berkaitan dengan analisis penyelenggaraan diklat.

Susan Stainback (dalam Dam'an Satori dan Aan Komariah, 2014, hal. 166) menyatakan bahwa “reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif menggunakan dependabilitas untuk dijadikan representasi dari rangkaian pencarian data yang dapat ditelusuri jejaknya untuk merefleksikan pada situasi yang sama karena *Setting* sosial senantiasa berubah dan berbeda.

4. Pengujian Konfirmability

Pengujian ini merupakan uji bahwa data yang diperoleh dapat dilacak kebenarannya. Dalam Djam'an Satori dan Aan Komariah (2014, hal. 167) mengemukakan bahwa

Konfirmabilitas berhubungan dengan obyektivitas hasil penelitian. Hasil penelitian dikatakan memiliki derajat obyektivitas yang tinggi apabila keberadaan data dapat ditelusuri secara pasti dan penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas.

Dari uji signifikansi atau keabsahan data yang dipaparkan diatas, penelitian ini menggunakan empat jenis uji keabsahan tersebut. Diharapkan dengan menggunakan seluruh jenis tersebut, penelitian ini akan dinilai absah dan tidak diragukan lagi kepastiannya.