BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan KKL

Usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri sipil yang merupakan unsur aparatur Negara, yang bertugas sebagai abdi masyarakat. Yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Maksud tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas perintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut, diperlukan upaya meningkatkan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Pegawai Negeri.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebgaimana dimaksud, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil

melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kerja, sistem karier yang dititikberatkan pada system prestasi kerja.

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya.

Prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada Negara serta mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaannya, maka Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, perlu diubah sesuai dengan prinsip pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti tugas belajar merupakan tenaga terpilih, oleh sebab itu selama melaksanakan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus dibina kenaikan pangkatnya.

Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjaan atau diperbantukan berdasarkan ketentuan Pasal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh pada proyek pemerintah, organisasi profesi, negara sahabat, atau badan internasional dan badan swasta yang ditentukan. Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut dibatasi sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali selama dalam penugasan/ pembantuan. Di dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 pasal 29 yaitu bahwa, calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh tim

penguji kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diberikan kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 28.

Pegawai Negeri Sipil karena telah menunjukan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat. Mencapai batas usia pensiun, dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri oleh tim penguji kesehatan. Telah memperoleh Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk dinas tingkat I, Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Magister (S2), dan Ijazah lain yang setara atau Doktor (S3), untuk ujian dinas Tingkat I atau ujian dinas Tinkat II, dari semua ketentuan tersebut akan diberikan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Kenaikan pangkat reguler bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan sampai dengan diantaranya yaitu, pangatur muda, golongan ruang II/a yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah dasar; Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah lanjutan tingkat pertama, pengatur tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah lanjutan kejuruan tingkat pertama; Penata muda tingkat I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki surat tanda tamat belajar sekolah lanjutan tingkat atas, sekolah lanjutan kejuruan tingkat atas 3 (tiga) tahun, sekolah lanjutan kejuruan tingkat atas 4 (empat) tahun, ijazah Diploma I, atau ijazah Diploma II; Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki ijazah sekolah guru pendidikan

luar biasa, ijazah diploma III, ijazah sarjana muda, ijazah akademi, atau ijazah bakaloreat; Penata tingkat I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki ijazah sarjana (S1) atau ijazah diploma IV; Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki ijazah dokter, ijazah apoteker, dan ijazah magister (S2) atau ijazah lain yang setara; Pembina tingkat I, golongan ruang IV/b yang memiliki ijazah doktor (S3).

Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan Presiden, yaitu menunjukan prestasi kerja yang luar biasa baiknya. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar, dan dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instasi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila, telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang dimilikinya. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya, setiap unsur penilainan prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Pegawai Negeri Sipil akan diberikan kenaikan pangkat bila memenuhi persyaratan tertentu. Bila tidak memenuhi persyaratan yang

telah diberlakukan sesuai dengan aturan perundang-undangan atau peraturan pemerintah yang berlaku, maka tidak akan terjadi kenaikan pangkat. Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, antara lain diatur bahwa Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong dalam suatu organisasi pada umumnya berdasarkan kebutuhan.

Bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri sipil yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil, maka perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pasal 6 ayat (2), pengangkatan sebagai calon Pegwai Negeri sipil yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) Tahun dilaksanakan berdasarkan kebutuhan, khususnya bagi mereka yang telah mengabdi kepada instansi yang menunjang kepentingan nasional sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sebelum Peraturan Pemerintah ditetapkan.

Pasal 11 ayat (3), yang dimaksud dengan penetapan pengangkatan Calon Pegawai Negeri sipil tidak boleh berlaku surut dalam ketentuan ini adalah apabila penetapannya pada bulan yang sedang berjalan, maka mulai berlakunya adalah tanggal 1 (satu) bulan berikutnya. Ayat (4) huruf g, yang dimaksud dengan ijazah lain yang setara adalah Ijazah yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi yang bobot untuk memperolehnya setara dengan Ijazah Dokter/Ijazah Apoteker dan Ijazah Megister (S2) yang penetapan kesetaraannya dilaksanakan oleh Menteri

yang bertanggungjawab di bidang pendidikan nasional. Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menerima surat keputusan pengangkatan, segera melapor pada satuan organisasi dan melaksanakan tugasnya.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pada umumnya formasi yang lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara karena tujuan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka Pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Setiap warga Negara mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Syarat-syarat tersebut tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan Pegawai pelimpahan/penarikan dari Departemen/Lembaga Pemerintahan Non Departemen/Pemerintah daerah yang kelebihan pegawai. Siswa/mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya. Tenaga kesehatan yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap. Serta Tenaga lain yang sangat diperlukan.

Pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia tigapuluh lima tahun namun tidak boleh melebihi usia empat puluh tahun. Pengangkatan tersebut dilaksanakan berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif bagi telah yang mengabdi pada pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun Pemerinta Daerah sekurang-kurangnya lima tahun terus-menerus sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik dan berinisiatif untuk melakukan laporan mengenai program kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan yang penulis tuangkan dalam judul: "**EFEKTIVITAS KERJA APARATUR DI BIDANG MUTASI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BANDUNG** "

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memfokuskan arah dan proses pembahasan dalam penyusunan laporan kkl ini, penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sumberdaya aparatur di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung ?
2. Bagimana produktifitas dari hasil kerja aparatur di Bidang Mutasi Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung?

3. Bagimana sikap aparatur dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada di Bidang Mutasi Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Laporan KKL ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi mengenai Efektivitas kerja aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan khususnya pada bidang mutasi.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan Laporan KKL ini antara lain:

1. Untuk mengetahui sumberdaya penentu keberhasilan kerja aparatur Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui produktifitas dari hasil kerja Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui sikap aparatur dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Laporan Kuliah Kerja Lapangan

Hasil ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis. Adapun kegunaan dari laporan KKL ini sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi penulis, dari hasil ini diharapkan bermanfaat bagi penulis sebagai hal untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan di bidang pemerintahan terutama mengenai Efektivitas Kerja Aparatur Bidang Mutasi Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.
2. Kegunaan teoritis, dari hasil laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sosial khususnya Ilmu Pemerintahan serta dapat dijadikan bahan acuan untuk masa yang akan datang bagi yang melaksanakan mengenai Efektivitas Kerja Aparatur Bidang Mutasi Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.
3. Kegunaan praktis, dari hasil laporan KKL ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana untuk membandingkan antara teori yang didapat saat perkuliahan dan praktek di lapangan dan juga dapat memberikan manfaat bagi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan di Kabupaten Bandung, dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kajian tentang efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas. Efektivitas

merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan. Efektivitas memiliki variabel-variabel sebagai pengukur efektifitas dan sebagai variabel yang memperlancar atau membantu memperbesar kemungkinan tercapainya efektifitas. Hal ini sejalan dengan variabel yang dikemukakan oleh (Price, 1968:101) dalam bukunya Richard M. Steers yang berjudul efektivitas organisasi, sebagai berikut:

1. Kemampuan menyesuaikan diri atau keluwesan.
2. Produktifitas.
3. Kepuasan kerja atau sikap.
4. Kemampuan berlaba.
5. Pencarian sumber daya.

(Price dalam Steers, 1985:206)

Berdasarkan pengertian diatas keterkaitan antara variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bandung hanya ada tiga indikator yang mempengaruhi tersebut yaitu sumber daya, produktifitas dan kepuasan kerja atau sikap para aparatur yang ada di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM, potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk social yang adaftif, dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sebagian ilmu SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur SDM dalam industri-

organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen, sementara manusianya sebagai subyek pelaku adalah bidang kajian ilmu psikologi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu disiplin ilmu manajemen yang telah menitik beratkan pada kajian aspek manusia dengan segala aktivitasnya. Aspek manusia menjadi sangat penting, seperti modal, metode, bahkan teknologi yang ada tidak akan berfungsi dengan baik jika tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam organisasi.

Pemahaman manajemen sumber daya manusia agar lebih jelas, berikut slah satu definisi yang dikemukakan oleh dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Filippo yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

> “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, penberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai sasaran individu, organisasi dan masyarakat”. (Filippo, 1996:1)”.

Proses peningkatan produktivitas kerja memberi kesempatan terbaik untuk membangun pengalaman yang terus berkembang. Jadi, untuk membuat peningkatan yang berarti dalam produktifitas organisasi harus terus berusaha mencapai tingkat terbaik. Upaya tersebut seharusnya menjadi aspek manajemen rutin yang berkesinambungan. Menurut (Timpe, 1999:8) dalam bukunya Sadarmayanti yang berjudul

good governance membangun sistem manajemen kinerja guna meningkatkan produktifitas menuju *good goverenance*, mengutarakan bahwa:

> “Meningkatkan produktifitas organisasi merupakan tantangan yang jauh lebih besar daripada meningkatkan produktivitas pegawai. Peningkatan memerlukan berbagai kebijaksanaan dan program yang dirancang untuk meningkatkan 3 (tiga) R organisasi yaitu: *Result*, *Resourcrs, Ratio* (hasil, sumber, rasio)”. (Timpe dalam Sadarmayanti, 2004:232)”.

Sikap adalah keseluruhan dari kecenderungan dan perasaan, curiga atau bias, asumsi-asumsi, ide-ide, ketakutan-ketakutan, tantangan-tantangan, dan keyakinan-keyakinan manusia mengenai topic tertentu. Thomas & Znaniecki yang berpendapat bahwa sikap tidak semata-mata ditentukan oleh aspek internal psikologis individu melainkan melibatkan juga nilai-nilai yang dibawa dari kelompoknya, Thurstone lebih spesifik menunjukan faktor yang menentukan sikap seseorang terhadap sesuatu obyek sikap (*specific topic*).

Pendapat Allport mengenai sikap lebih memeperkaya pandangan yang dikemukakan sebelumnya. Menurut Alport sikap adalah sebagai berikut:

> “Sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua obyek dan situasi yang terkait”. (Allport, 1996:210).

Pengertian efektivitas yang lain, yaitu salah satunya yang berbeda menurut Effendy yang mendefinisikan efektivitas adalah

komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan. (Effendy, 2003;14).

Efektivitas diartikan sebagai proses komunikasi dalam mencapai tujuan yang telah dianggarkan sebelumnya dalam waktu dan jumlah personil yang telah di tentukan. Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa efektivitas berhubungan dengan cara pemerintah berkomunikasi dalam hal, tujuan pemerintah, proses agar tercapainya tujuan, suatu tujuan pemerintah ditetapkan sebelum Pemerintah tersebut melakukan kegiatan usahanya.

Komunikasi itu sendiri berasal dari bahasa Inggris *communication*, dari bahasa latin *communicatus* yang mempunyai arti berbagi atau menjadi milik bersama, komunikasi diartikan sebagai proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut. Menurut lexicographer (ahli kamus bahasa), komunikasi adalah upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Jika dua orang berkomunikasi maka pemahaman yang sama terhadap pesan yang saling dipertukarkan adalah tujuan yang diinginkan oleh keduanya.

Emerson dalam Handayaningrat (1996:16) mengatakan bahwa Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka definisi operasional dalam Laporan KKL ini adalah:

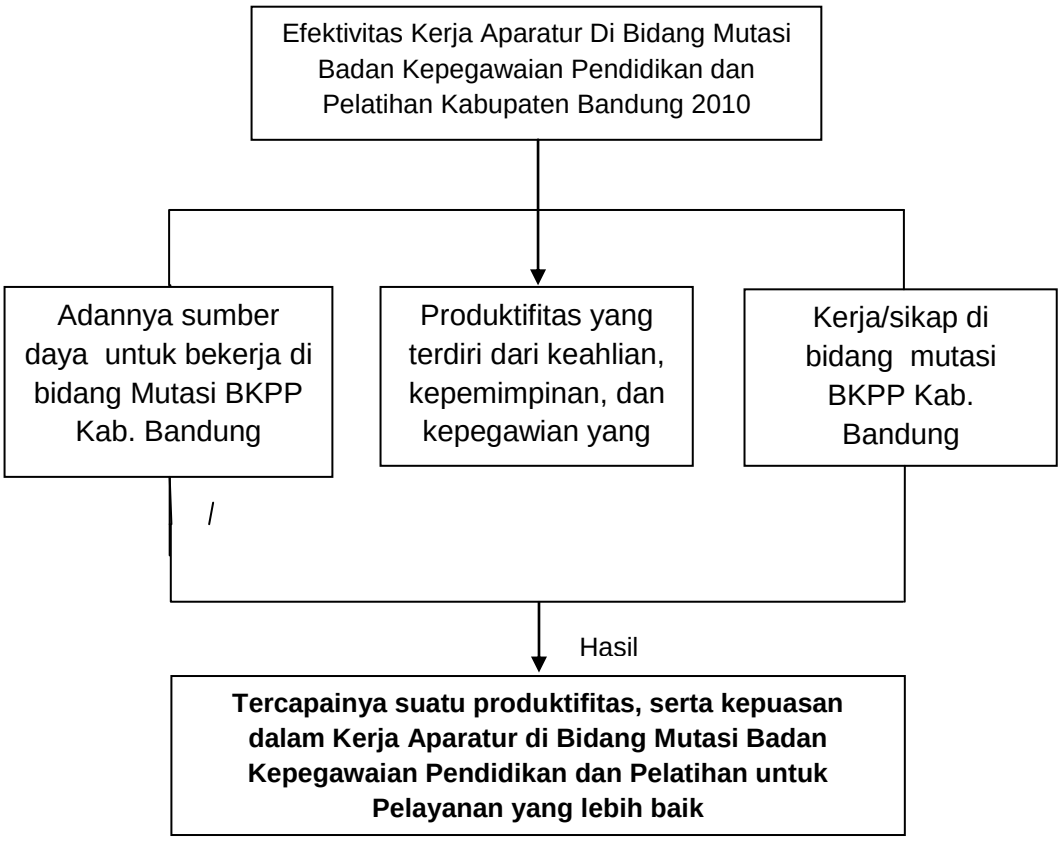
1. Efektivitas diartikan sebagai proses komunikasi dalam mencapai tujuan yang telah dianggarkan sebelumnya dalam waktu dan jumlah personil yang telah di tentukan. Efektivitas berhubungan dengan cara pemerintah berkomunikasi dalam hal, tujuan pemerintah, proses agar tercapainya tujuan, suatu tujuan pemerintah ditetapkan sebelum Pemerintah tersebut melakukan kegiatan usahanya
2. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dihendaki bila seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang dihendaki maka perbuatan ini dinyatakan efektif bila menimbulkan akibat atau maksud bagaimana dihendaki. Efektivitas kerja tersebut ditentukan oleh indikator-indikator sebagai berikut:
    1) sumberdaya penentu keberhasilan kerja aparatur
    2) produktifitas dari hasil kerja
    3) sikap aparatur dalam mengerjakan tugas-tugas
3. Aparatur adalah sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan kemampuannya, di bidangnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada. Yang berkewajiban dalam melayani setiap warga Negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya untuk itu aparatur bertugas sebgai pelayan dan memfasilitasi keinginan masyarakat. Seorang aparatur harus memiliki paradigma melayani dan bukan dilayani, senantiasa memeberikan kemudahan dalam pelayanan dan bukan mempersulit, memfasilitasi bukan justru

menyiasati apalagi mempolitisasi kebutuhan masyarakat. Selain itu organisasasi pemerintah diharapkan dapat membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan public yang dilakukan.

4. Mutasi adalah Kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar." Mutasi atau pemindahan merupakan suatu aktifitas rutin dari sebuah organisasi untuk melaksanakan prinsip *The Right Man in The Right Place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



1.6 Metode Laporan KKL

1.6.1 Metode Laporan KKL

Sesuai dengan masalah yang diteliti pada saat ini, berhubungan dengan yang terjadi sekarang, maka dasar-dasar yang digunakan untuk mencari kebenaran dalam penelitian adalah berdasarkan suatu metode. Metode tersebut dapat lebih mengarahkan penyusunan dalam melakukan penelitian dan pengamatan.

Metode penelitian ini menggambarkan atau menjelaskan sesuatu hal kemudian diklasifikasikan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

Adapun pengertian dari metode penelitian deskriptif menurut Soehartono bahwa:

"Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih" (Soehartono, 2002:35)".

Sesuai dengan definisi di atas maka, efektifitas kerja aparatur dapat terlihat dari sumberdaya, produktifitas, sikap aparatur pada bidang mutasi BKPP Kabupaten Bandung.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam laporan KKL ini melalui:

1. Studi Pustaka, yaitu cara menghimpun bahan-bahan keterangan tentang Kerja di BIdang Mutasi yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah-masalah kinerja aparatur di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung
2. Observasi, yaitu cara menghimpun data dengan melakukan praktek kerja lapangan langsung ke instansi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung

1.6.3 Analisis Data

Suatu kegiatan yang mengacu pada penelaahan atau pengujian yang sistematik mengenai suatu hal dalam rangka menentukan

bagian-bagian, hubungan diantara bagian, dan hubungan bagian dalam keseluruhan.

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kuatitatif yaitu:

1. Reduksi Data
   Reduksi data adalah bagian dari proses analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan.
2. Sajian Data
   Sajian data adalah susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan. Sajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya, namun yang sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, karena akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan sesuatu selanjutnya.
3. Penarikan Kesimpulan
   Pada penelitian kualitatif tidak akan ditarik kecuali setelah diproses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum pasti sehingga setelah diteliti menjadi jelas berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertayakannya kembali. Sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat. (Sugiyono, 2005:92-99).

Berdasarkan hal di atas maka dapat diartikan bahwa teknik analisis data merupakan proses dari Reduksi data yaitu dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Terakhir yaitu kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau

gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum pasti sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penulis berada di lapangan.

Mencermati hal tersebut, sehingga teknik analisis data yang dipakai penulis adalah analisis deskriptif karena paling sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu suatu kegiatan yang mengacu pada penelaahan atau pengujian yang sistematik mengenai suatu hal dalam rangka menentukan bagian-bagian hubungan diantara bagian dalam keseluruhan. Pengartiannya yaitu analisis data yang memiliki unsur utama reduksi data, sajian data hingga penarikan kesimpulan.

1.7 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi Kuliah Kerja Lapangan yang penulis laksanakan yaitu pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Raya Soreang KM.17 Telp/Fax. (022)5892244 Soreang 40911. Jadwal pelaksanaan KKL yang telah direncanakan selama 1 bulan yaitu dari tanggal 2 Agustus sampai dengan 31 Agustus.

Adapun jadwal waktu penulisan laporan KKL dimulai dari bulan Juli 2010 sampai November 2010 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.1
Jadwal Kuliah Kerja Lapangan

No	Kegiatan	Tahun 2010				
		Jul	Agus	Sept	Okt	Nov
1	Mengajukan surat ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan					
2	Pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis Data					
5	Penulisan laporan					
6	Pengumpulan laporan					