BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian menurut **Sugiyono (2013:38)** ialah "Suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Objek pada penelitian ini ialah pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) terhadap tingkat kinerja pegawai dan tingkat kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

3.1.1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan telah disahkan kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 dengan struktur organisasi lebih ramping tetapi kaya fungsi.

Sejarah berdirinya bidang ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang, Departemen atau Kementerian yang diserahi tugas untuk menangani

masalah ketenagakerjaan berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

Historis perubahan struktur organisasi yang membidangi ketenagakerjaan adalah sebagai berikut : Pertama berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1974 Organisasi Tenaga Kerja berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, struktur organisasinya diatur dalam Keputusan Menteri NAKERTRANSKOP Nomor : Kep-100/MEN/1975. Dalam perkembangannya Departemen NAKERTRANSKOP mengalami perubahan dengan dipindahkannya urusan koperasi ke Departemen Perdagangan, kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi.

Dengan peninjauan kembali UU No. 25 Tahun 1997, selain itu telah diratifikasi konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 ke dalam KEPRES 83 Tahun 1997 tentang kebebasan berserikat bagi para pekerja. Pengesahan Konvensi ILO No. 105 ke dalam UU RI No. 19 tahun 1999 mengenai penghapusan kerja paksa, pengesahan konvensi ILO No. 138 ke dalam UU RI No. 20 Tahun 1999 mengenai Upah Minimum untuk diperbolehkan bekerja dan pengesahan konvensi ILO No. 111 Tahun 1985 ke dalam UU RI no. 21 tahun 1999 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Bahkan telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yaitu :

1. Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Bandung.
2. Departemen Transmigrasi Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
3. Dinas Tenaga Kerja Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
4. Digabung menjadi satu dengan nama DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG.

3.1.2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

3.1.2.1. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah ***"Terwujudnya penyelenggaraan ketenagakerjaan terbaik"*** makna yang terkandung dalam visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ini ialah :

Pertama, bahwa terwujudnya penyelenggara ketenagakerjaan terbaik ini mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mempunyai kewajiban untuk dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program transmigrasi.

Kedua, mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan.Sehingga tenaga-tenaga tersebut diatas dapat berdaya saing tinggi

sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional / internasional.

Ketiga, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ini sebagai suatu lembaga yang dapat berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan / perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan upah minimum kota, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha, dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan.

Keempat, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mampu memfasilitasi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi regional dengan peningkatan lokasi transmigrasi, pengerahan penempatan transmigran, dan penyuluhan kepada calon transmigran.

3.1.2.2. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Misi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut:

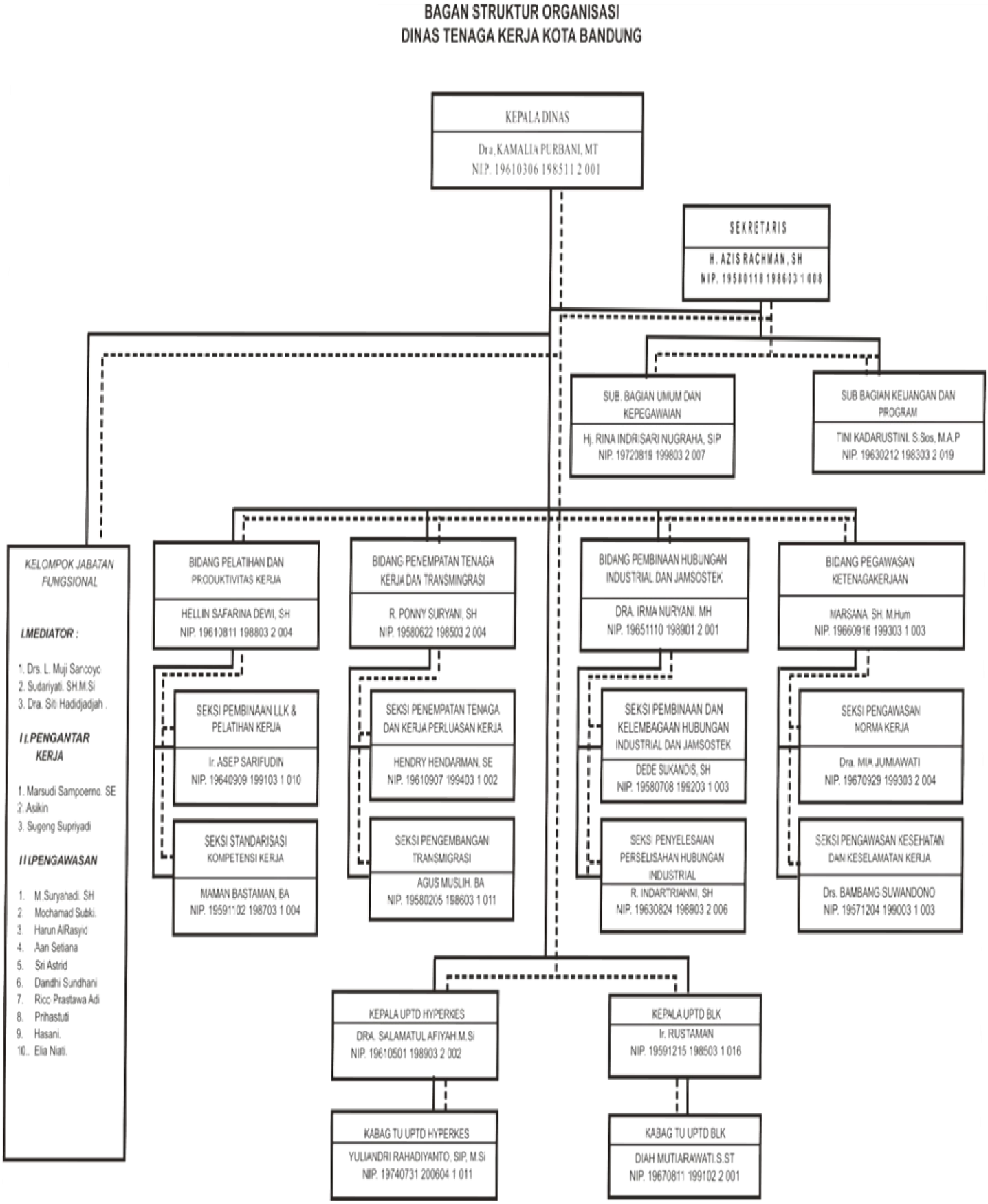
1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.
2. Peningkatan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja.

3. Peningkatan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial.
4. Peningkatan ketersediaan lokasi transmigrasi dan penempatan transmigran.

3.1.3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Berikut adalah struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang berlamat di Jln. R.A.A. Martanegara No.4A Bandung, Jawa Barat :

Tabel 3.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung



3.1.4. Deskripsi Tugas

Berikut ini merupakan deskripsi tugas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

1. **Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

   Kepala Dinas tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

   Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

   a) Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
   b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenaga kerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
   c) Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
   d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
   e) Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan laporan penyelenggaraan kegiatan dinas.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja lingkup kesekretariatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sekretaris mempunyai fungsi :

a) Perencanaan penyusunan rencana kegiatan kesekretariatan;
b) Pelaksanaan pelayanan administrasi yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
c) Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas.
d) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas.
e) Pengkordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

3. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

a) Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.
b) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan Dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas.

c) Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan data mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai.

d) Mengevaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

4. Sub Bagian Keuangan Dan Program Dinas

Sub bagian keuangan dan program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup keuangan dan program.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub bagian keuangan dan program mempunyai fungsi :

a) Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi keuangan dan program;

b) Pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemprosesan, pengusulan dan pengelolaan data anggaran, koordinasi penyusunan anggaran, koordinasi pengelola dan pengendalian keuangan dan menyusun laporan keuangan Dinas;

c) Pelaksanaan pengendalian program yang meliputi kegiatan penyusunan bahan dan koordinasi penyusunan rencana dan program kegiatan dinas, koordinasi penyusunan rencana dan program Dinas.

d) Pelaporan pelaksanaan lingkup pengelolaan administrasi keuangan dan program Dinas.

5. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Bidang pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai fungsi :

a) Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.
b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.
c) Monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.

6. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja Dan Pelatihan Kerja.

Seksi pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi:

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.
b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.
c) Pelaksanaan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja yang meliputi inventarisasi lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja,

pembinaan peningkatan kualitas lembaga latihan kerja & pelatihan kerja, pembinaan peningkatan produktivitas kerja dan fasilitasi pemagangan kerja di dalam negeri dan luar negeri.

d) Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan lembaga pelatihan;
e) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup penyelenggaraan kegiatan pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.

7. Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja.

Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja

Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja.
b) Penyusunan bahan perencanaan dan petunjuk teknis lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja.
c) Pelaksanaan lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja yang meliputi inventarisasi dan klasifikasi pekerjaan, pembinaan dan fasilitasi Standarisasi Kompetensi Kerja.
d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Standarisasi Kompetensi Kerja.

8. Bidang Penempatan Kerja Dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup Penempatan Kerja dan Transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

a) Penyusunan rencana dan program lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
c) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
d) Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi;
e) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.

9. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi :

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja;
b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja;
c) Pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja yang meliputi pendaftaran pencari kerja, penyediaan informasi lowongan kerja/bursa kerja, fasilitasi Penempatan Kerja bagi pencari kerja, pembinaan, penyuluhan, pengawasan dan rekomendasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kota Bandung, serta fasilitasi pendirian lembaga bursa kerja.
d) Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan pendirian kantor cabang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kota Bandung dan penyuluhan dan pengawasan penerbitan paspor TKI asal kota.
e) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

10. Seksi Transmigrasi

Seksi Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Transmigrasi mempunyai fungsi :

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup transmigrasi;
b) Penyusunan bahan perencanaan dan petunjuk teknis lingkup transmigrasi;

c) Pelaksanaan lingkup transmigrasi yang meliputi inventarisasi potensi transmigrasi, penyuluhan dan motivasi transmigrasi, penjajagan lokasi dan kerjasama penempatan transmigrasi serta monitoring kondisi transmigran;

d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup transmigrasi.

11. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan

Untuk melaksanakan tugas pokok kepala bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

a) Penyusunan rencana dan program lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

c) Pelaksanaan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

d) Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
e) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

12. Seksi Pembinaan Dan Pengembangan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
c) Pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi fasilitasi penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Pekerjaan, Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pencatatan organisasi pekerja dan pengusaha dan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja pembinaan kepesertaan jaminan sosial serta penyusunan usulan penetapan upah minimum kota;

d) Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan operasional perusahaan penyedia jasa yang berdomisili di Kota;
e) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

13. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas seksi pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Untuk melaksanakan tugas pokok seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi:

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
c) Pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi pembinaan, pencegahan dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, penyusunan, pengusulan formasi dan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter serta penerimaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial;

d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

14. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang pengawasan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

a) Penyusunan rencana dan program lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja;
b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja;
c) Pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.
d) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.

15. Seksi Pengawasan Norma Kerja

Seksi Pengawasan norma kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengawasan ketenagakerjaan lingkup pengawasan norma kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok seksi pengawasan norma kerja mempunyai fungsi:

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengawasan norma kerja;

b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengawasan norma kerja;

c) Pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja yang meliputi penyuluhan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, menerima pengaduan, melakukan pengecekan ke lapangan dan menugaskan Penyidik Pegawai Negeri Sipil dan melaksanakan koordinasi dengan instansi yang berwenang dalam rangka penyelidikan, pemeriksaan, penindakan dan penyelesaian sebagai tindak lanjut atas pelanggaran peraturan daerah dan peraturan Walikota di bidang ketenagakerjaan.

d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja.

16. Seksi Pengawasan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Seksi Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengawasan ketenagakerjaan lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai fungsi:

a) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja;

b) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja;

c) Pelaksanaan lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang meliputi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kesehatan dan

keselamatan kerja, pemeriksaan penggunaan instalasi/pesawat/mesin produksi serta peralatan keselamatan kerja, pemeriksaan dan pengujian kondisi lingkungan kerja di perusahaan serta penanganan kasus kecelakaaan kerja;

d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

3.2. Metode Penelitian

Dalam memecahkan suatu masalah pada suatu penelitian, dibutuhkan kehati – hatian dalam mengumpulkan, mengorganisir, menganalisis, dan mengolah data. Dan guna mengetahui tahapan-tahapan tersebut digunakanlah sebuah metode penelitian.

Menurut **Sugiyono (2012:2)** "Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Menurut **Umi Narimawati (2008:127)** "Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu".

Sedangkan menurut **Arikunto, S (2002:136)** "Metode penelitian merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya."

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, baik primer maupun sekunder yang dapat digunakan untuk

keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan secara signifikan antara variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode deskriptif menurut **Sugiyono (2011:147)** adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Sedangkan menurut **Mashyuri (2009:45)** pengertian metode verifikatif adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

3.2.1. Desain Penelitian

Agar suatu penelitian dapat berjalan dengan baik, sistematis, akurat dan terarah dibutuhkanlah suatu desain penelitian.

Menurut **Sugiyono (2011:50)**, "Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian". Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian yang sesuai metode penelitian pendekatan kuantitatif.

Menurut **Sugiyono (2009: 14),** "Metode pendekatan kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dan dapat disimpulkan proses penelitian kuantitatif meliputi:

1. **Rumusan Masalah**

   Menurut **Sugiyono (2012:35) "**rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data."

   Adapun rumusan masalah pada penelitian adalah:

   a) Bagaimana pengaruh Sistem Informasi pembuatan kartu Angkatan Kerja (AK-1) pada Tingkat Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
   b) Bagaimana pengaruh penggunaaan Sistem Informasi pembuatan kartu Angkatan Kerja (AK-1) terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung setelah menggunakan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) online.

c) Bagaimana pengaruh Penggunaan Sistem Informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) terhadap kepuasan para pencari kerja.

2. Landasan Teori

Menurut **Sugiyono (2012:52)** "Landasan teori adalah seperangkat konstruk (konsep), defenisi, proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematik, melalui spesifikasi hubungan antar variabel sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena."

Pada landasan teori penulis mengarahkan tinjauan pada Pengertian Sistem, pengertian informasi, pengertian sistem informasi, pengertian kartu angkatan kerja, pengertian kinerja, pengertian pegawai, pengertian tingkat kinerja pegawai, pengetian pelayanan, pengertian kepuasan dan pengertian dari para pencari kerja.

3. Perumusan Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013:64) "**hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data". Pada penelitian ini penyusun mencoba untuk membuat rumusan hipotesis untuk menyelesaikan permasalahan yang ada

dalam penelitian pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai dan kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

4. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Dengan cara ini diharapkan data yang terkumpul bisa lebih akurat.

5. Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data-data tersebut dianalisis. Penganalisisan data tersebut berguna untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran merupakan ringkasan hal-hal penting dari penelitian yang telah dilakukan. Dengan adanya kesimpulan dan saran ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang Digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
T-1	*Descriptive & Verificative*	*Descriptive Survey*	PENTA Kerja Disnaker Bandung	*Time Series*
T-2	*Descriptive & Verificative*	*Descriptive Survey*	PENTA Kerja Disnaker Bandung	*Time Series*
T-3	*Descriptive & Verificative*	*Descriptive Survey*	PENTA Kerja Disnaker Bandung	*Time Series*

Dari tabel diatas penulis uraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung digunakan metode deskriptif.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) terhadap tingkat kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung digunakan metode deskriptif.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kinerja pegawai setelah menggunakan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) terhadap kepuasan pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung digunakan metode deskriptif.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Guna memberikan suatu penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasional variabel, hal ini bertujuan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Sedangkan pengertian dari variabel penelitian itu sendiri ialah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya" **(Sugiyono 2013:38).**

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut **Nur Indriantoro (2002:69)** adalah sebagai berikut:

"Definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk

melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik".

Dalam penelitian pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja (AK-1) terhadap tingkat kinerja pegawai dan kepuasan pelayanan bagi para pencari kerja terdapat beberapa variabel yang terkait. Operasional variabel terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Independen dan Variabel Dependen. Berikut adalah paparan mengenai variabel independen dan variabel dependen:

1. *Variable Independent* (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya Variabel Terikat (Dependent variable). Dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel bebas (X) adalah Kualitas Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja (AK-1).
2. *Variable Dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Data yang menjadi variabel terikat (Variabel YZ) adalah Tingkat Kinerja Pegawai dan Kepuasan Pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 3.2.2. berikut ini:

Tabel 3.3.Tabel Operasional Variabel Penelitian

Tabel	Pengertian	Indikator	Ukuran	Skala
Kualitas Sistem Informasi Pembuatan AK-1	Konfirmasi terhadap kebutuhan fungsional & kinerja yang dinyatakan secara eksplisit& implisit yang diharapkan bagi semua software yang dikembangkan secara profesional **Mc.Call**	1. Correctness	- Pengaruh Sistem Informasi AK-1 - Kesesuaian Program dengan tujuan pengguna	Ordinal
		2. Reliabilitas	- Sistem Informasi berjalan sesuai fungsinya	
		3. Integritas	- Kemudahan Akses Sistem - Kontrol Akses	
		4. Usabilitas	- Kemudahan penginputan data - Tampilan / interface Sistem	

			- Hasil fisik kartu AK-1 - Kegagalan dalam peninputan data	
		5. Maintanability	- Perbaikan sistem secara berkala	
		6. Portabilitas	- Perpindahan sistem pada hardware lain - Sistem dapat berfungsi dengan baik dengan hardware berbeda	
		7. Reusabilitas	- Dapat berfungsi dengan baik pada PC - Dapat berfungsi dengan baik pada perangkat	

			mobile	
		8. Testabilitas	- Pengujian berkala tentang fungsi sistem - Sistem berfungsi dengan baik	
Tingkat Kinerja Pegawai	Hasil Kerja perseorangan dalam suatu organisasi (Bernardin & Russel dalam Rosyidi (2007))	1. Quality	- Kemampuan menghasilkan sesuai kualitas & standar perusahaan	Ordinal
		2. Quantity	- Kemampuan menghasilkan sesuai jumlah yang telah ditentukan perusahaan	
		3. Timeleness	- Suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang tepat	
		4. Cost	- Pengoptimalan	

		Effectiveness	tingkat penerapan sumber daya manusia & teknologi	
		5. Need Of Supervision	- Kegiatan berjalan efektif walau tanpa pengawasan ketat	
Kepuasan Pencari Kerja	segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi di pusat, di daerah dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam bentuk barang dan jasa baik dalam	1. *Reliability*	- Pelayanan diberikan secara akurat - Pelayanan diberikan secara cepat - Pelayanan diberikan secara memuaskan	Ordinal
		2. *Responssivenes*	- Kesigapan dalam melayani konsumen, dan kesigapan pelayanan.	

	rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka, pelaksanaan peraturan perundang-undangan **Fitzsimmon Dalam Sinambel (2006:7)**		- Kemahiran dalam mengalami keluhan - Pemberian pelayanan jika mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem	
		3. *Assurance*	- Pemberian jaminan jika terjadi kesalahan hasil pembuatan kartu AK-1 - Pemberian pelayanan secara sopan, jujur dan ramah - Tingkat kemampuan dan kecakapan pegawai dalam memberi pelayanan	
		4. *Empati*	- Penanganan	

			antrian pada saat pembuatan kartu AK-1 - Cara bekomunikasi pegawai terhadap para pencari kerja - Pemberian pelayanan prima pada semua pencari kerja.	
		5. *Tangibles* (Bentuk Fisik)	- Kondisi Ruangan pada saat pembuatan kartu AK-1 - Kelayakan Fasilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung - Hasil jadi kartu AK-1	

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala ordinal, dimana menurut Zainal Mustafa (2009:55) ”Skala Ordinal merupakan suatu

instrument yang menghasilkan nilai atau skor yang bertingkat atau berjenjang". Dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data dan teknik penetuan data, berikut adalah penjelasannya.

3.2.3.1. Sumber Data (Data Primer dan Data Sekunder)

Untuk mendapatkan data maupun informasi yang diperlukan, maka dalam penelitian diperlukan sebuah metode atau teknik pengumpulan data melaui beberapa sumber data, yaitu berupa :

1. Sumber Data Primer

   Menurut Ummi Narimawati (2008:11) "Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh secara sumber yang biasanya melalui tulisan atau lisan". Berikut adalah beberapa jenis sumber data primer:

   a) Observasi

      Observasi yaitu teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan sebagai objek penelitian dimana dalam hal ini diteliti dengan baik secara langsung dan menunjang pengumpulan data-data yang berhubungan dengan pembahasan dan kemudian pencatatan langsung dari sumber tertulis pada lokasi penelitian. Adapun Obeservasi yang penulis lakukan yaitu pada

pegawai dan para pencari kerja yang menggunakan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja.

b) Wawancara

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan terhadap bagian-bagian tertentu yang peneliti anggap ada kaitannya dengan materi penyusunan penelitian ini. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi yang berkaitan dengan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja terhadap tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan kepada para pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

c) Penyebaran Kuisioner

Penyebaran Kuisioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran pertanyaan berupa kuesioner untuk di isi dan di jawab oleh para responden dalam hal ini para pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang menggunakan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja dengan memperhatikan karakteristik dari para responden itu sendiri. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini sendiri adalah untuk mendapatkan data-data yang akurat dari objek penelitian tentang keadaan yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Pengolahan data kuisioner ini mengacu pada penilaian menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2009:172) ”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009:172

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137) mengungkapkan bahwa “Sumber sekunder adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Berikut merupakan beberapa jenis sumber data sekunder yang bisa diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung:

a) Dokumen Data Pegawai

b) Dokumen Data Pencari Kerja

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Pada dasarnya teknik penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Berikut adalah definisi mengenai populasi dan sampel:

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2010:49) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan."

   Berdasarkan pernyataan diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dan para pencari kerja yang menggunakan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Dari hasil penelitian ternyata populasi para pencari kerja selama satu bulan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah 1080 orang.

2. Sampel

   Untuk pembuktian kebenaran dari jawaban sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu.

Karena objek dalam populasi terlalu luas maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Bambang S. Soedibjo (2005:102) "sampel adalah bagian dari populasi. Sampel berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi."

Secara praktis, ukuran sampel dapat ditentukan dengan rumus yang diturunkan oleh Yamane 1967 dalam (Bambang S. Soedibjo (2005:115)) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e2 : tingkat presisi yang diambil adalah 0.1 atau 10%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{1080}{1+1080.(0.1)^2}$$

$$n = \frac{1080}{10.81}$$

$$n = 99.9 = 100$$

$$n = 100$$

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Metode Pengumpulan Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian lapangan.

Penelitian lapangan yaitu penelitan data secara langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data-data primer. Berikut adalah cara pengumpulan data primer melalui:

1. Penelitian Lapangan

a) Observasi

Observasi yaitu teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan sebagai objek penelitian dimana dalam hal ini diteliti dengan baik secara langsung dan menunjang pengumpulan data-data yang berhubungan dengan pembahasan dan kemudian pencatatan langsung dari sumber tertulis pada lokasi penelitian. Adapun Obeservasi yang penulis lakukan yaitu pada pegawai dan para pencari kerja yang menggunakan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja.

b) Wawancara

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan terhadap bagian-bagian tertentu yang peneliti anggap ada kaitannya dengan materi penyusunan penelitian ini. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan

data atau informasi. Informasi yang berkaitan dengan Sistem Informasi Pembuatan Kartu Angkatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

c) Kuisioner

Menurut **Sugiyono (2012:142)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut.

Dalam penelitain ini daftar pertanyaan bersifat tertutup dan berskala menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial **(Sugiyono 2009:172).**

Untuk pemilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif dapat dilihat pada tabel 3.2.4 berikut ini :

Tabel 3.5.Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009:172

2. Studi Kepustakaan

   Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis. Data yang diperoleh merupakan data sekunder yang dapat mendukung penelitian ini, yaitu dengan membaca literatur, artikel dan jurnal, ataupun sumber lainnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi, tingkat kinerja pegawai dan kepuasan.

3.2.4.1. Uji Validitas Kuisioner

Validitas merupakan ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian**.(Sugiyono 2013: 267).**

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa uji validitas data berguna untuk mengetahui tingkat validitas dan kebenaran data (valid

atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner yang diberikan pada responden). Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel dengan skor total variabel.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012: 41) "Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

3.2.5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.5.1. Rancangan Analisis

Menurut **Umi Narimawati (2010: 41)** mendefinisikan rancangan analisis adalah sebagai berikut:

"Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam

pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain".

Peneliti melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Menurut **Sugiyono (2009: 14),** "Metode analisis kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Alasan penulis menggunakan metode ini karena peneliti bermaksud untuk memperoleh hasil dan kesimpulan yang berlaku untuk umum dengan meneliti bagaimana pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai dan kepuasan para pencari kerja.

Selanjutnya analisis yang digunakan dalam metode penelitian descriptive ini adalah :

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini alat uji statistik yang digunakan yaitu uji statistik Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

Dalan diagram berikut digambarkan hubungan antar variabel menggunakan uji statistik analisi jalur:



b. Koefesien Kolerasi

Menurut Umi narimawati (2010: 49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n\left(\sum Xi^2\right) - (\sum Xi)^2\}\{n\left(\sum yi^2\right) - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber : Umi Narimawati, (2010: 50)

Besarnya koefisien kolerasi $-1 \leq r \leq 1$ sebagai berikut:

a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.

b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interpretasi dari nilai koefisien kolerasi sebagai berikut:

1. Jika r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

2. Jika r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Tabel 3.6. Tingkat Keeratan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009: 250)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi, yaitu untuk melihat persentase (%) pengaruh variabel *indepeden* terhadap variabel terikat, adapun rumus yang digunakan :

$$KD = R2 \text{ X } 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati dkk (2010: 50)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R2 = Koefisien Korelasi Berganda

3.2.5.2. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh penggunaan sistem informasi pembuatan kartu angkatan kerja atau variabel X terhadap tingkat kinerja pegawai atau variabel Y dan kepuasan para pencari kerja variabel Z. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis jalur dan korelasi.

Guna menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka peneliti menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk uji statistiknya, yaitu hipotesis nol (H0) yang diformulasikan untuk ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha), yaitu hipotesis yang diformulasikan untuk diterima dengan perumusan sebagai berikut:

Hipotesis Statistik

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji dua pihak (*two tailtest*) maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$: kualitas sistem Informasi pembuatan kartu angkatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai

$H_1 : \beta \neq 0$: sistem Informasi pembuatan kartu angkatan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai

H_0 : $\beta = 0$: Tingkat kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pencari kerja.

H_1 : $\beta \neq 0$: tingkat kinerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pencari kerja.

2. Kriteria Pengujian

Jika nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka H0 ditolak dan sebaliknya apabila koefisien jalur variabel independen sama dengan nol, maka H0 diterima.

