

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada sumber daya yang ada. Manusia adalah makhluk yang mempunyai sumber daya paling besar sehingga disebut sebagai pencetus sebuah rencana sampai pelaksana dalam pembangunan. Aparatur Sipil Negara merupakan komponen yang esensial dalam pemerintahan sehingga mempunyai peranan penting dalam mencetuskan dan melaksanakan kebijaksanaan negara dengan tujuan membuat tanggung jawab pemerintahan dan pembangunan negara dapat berjalan dengan lancar.

Mutu dan cara bekerja atau tata aturan dalam memberikan pelayanan publik masih dirasa jauh dari harapan, hal ini dikarenakan sektor kepegawaian negara yang dipandang sebagai subsistem dari sistem pemerintahan yang belum dijadikan sebagai pusat perubahan secara drastis. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.<sup>1</sup> Pengertian Manajemen ASN menurut Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional,

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT. Refika Aditama, Halaman : 11

memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pembangunan aparatur Negara sebagai salah satu sarana untuk mencapai kelancaran dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kualitas kinerja dipengaruhi dari segi kuantitas sumber daya manusia yang ada. Penyelenggaraan pemerintahan ialah dengan tugas-tugas rutin, pelayanan publik serta tugas-tugas pembangunan. Pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan sumber daya manusia sering menjadi sorotan terkait dengan kinerjanya yang dirasa kurang produktif, atau kurang disiplin, dan juga dipandang hanya menghamburkan uang, dengan begitu perlu menciptakan standar profesionalisme agar tercapainya tujuan pelayanan publik yang diharapkan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya, secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 11 Tahun 1960 tentang Susunan Organisasi dan Formasi Pegawai Instansi-instansi Pemerintah Provinsi DIY, melalui Lembaga yang disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP). KUP yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 6 (enam) bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian,

pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Propinsi DIY Nomor 18 Tahun 1973 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Propinsi DIY, Kantor Urusan Pegawai berubah namanya menjadi Biro Personalia. Pada periode ini Biro Personalia mengalami perubahan nama menjadi Biro Kepegawaian Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1981.<sup>2</sup>

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk di antaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi DIY. Peningkatan *eselonering* pimpinannya menjadikan kewenangannya menjadi lebih luas. Pada tanggal 5 Februari 2004, BKD mengalami perubahan kembali menjadi Biro Kepegawaian Setda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, selanjutnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Biro

---

<sup>2</sup> BKD DIY, 2021, *Sejarah BKD DIY*, Yogyakarta, dalam <http://bkd.jogjaprov.go.id/profil/gambaran-umum-visi-dan-misi> diakses 1 November 2021

Kepegawaian Setda Provinsi DIY kembali mengalami perubahan kelembagaan menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY.<sup>3</sup> BKD dapat dikatakan sebagai lembaga untuk mewujudkan peningkatan kualitas manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan secara profesional.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil setelah berlakunya UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN?
2. Apakah yang menjadi hambatan yang dihadapi BKD DIY dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Mengetahui peran Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil.
2. Mengetahui hambatan yang dihadapi oleh BKD DIY dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan ialah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat di bidang Pemerintahan khususnya peningkatan kualitas kinerja pegawai negeri sipil serta sebagai sumbangan pemikiran bagi calon pegawai negeri sipil.

2. Manfaat praktis

Secara praktis diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Badan Kepegawaian Daerah DIY

Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah sehingga dapat menciptakan pegawai negeri sipil yang lebih baik lagi ke depannya.

- b. Pegawai Negeri Sipil

Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para Pegawai Negeri Sipil untuk senantiasa selalu memperhatikan serta mengupayakan kualitas terbaik dalam kerjanya.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan dengan judul Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN (Studi di Badan Kepegawaian Daerah

DIY) merupakan hasil karya saya sendiri selaku penulis. Sebagai pembanding dengan penulis lainnya sebagai berikut :

1. Telma Timumu, Ilmu Pemerintahan Fisip UNSRAT Manado, tahun 2015, menulis skripsi dengan judul Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara).<sup>4</sup> Rumusan masalah yang diangkat ialah bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Telma Timumu menunjukkan pemberian motivasi kepada pegawai adalah salah satu upaya ke arah peningkatan prestasi kinerja pegawai, dengan pemberian motivasi tersebut akan dimungkinkan terjadi suatu peningkatan prestasi kinerja. Hal ini karena pegawai akan terdorong untuk mendapatkan suatu penghargaan dan mereka berusaha menghindari terjadinya hukuman atas segala kegiatan hasil kerjanya, selain itu upaya kedua yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka meningkatkan prestasi kinerja pegawai adalah meningkatkan kemampuan pegawai melalui sub

---

<sup>4</sup> Telma Timumu, 2015, *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kerja Aparatur Pemerintah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara)*. Manado : media neliti <https://media.neliti.com/media/publications/1115-ID-kinerja-badan-kepegawaian-daerah-dalam-meningkatkan-kerja-aparatur-pemerintah-su.pdf> (diakses 25 Agustus 2021 pukul 14.42)

bagian Pendidikan dan Pelatihan pegawai telah melaksanakan beberapa cara, antara lain ialah pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan struktural dan teknis fungsional. Tidak hanya itu, pemberian kejelasan atas peran setiap pegawai merupakan sesuatu hal yang diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja. Penetapan kejelasan akan peran tersebut dilaksanakan dengan menetapkan *job description* serta menentukan uraian tugas bagi setiap pegawai, serta mereka dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai acuan yang terperinci dan baku, dengan memberikan kejelasan peran kepada pegawai dapat menghindari terjadinya kerancuan dan ketidakjelasan tugas-tugas pegawai, yang pada akhirnya mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

2. Rezzah Dennis Wicaksana, Ilmu Hukum FH Universitas Brawijaya, tahun 2014, menulis skripsi dengan judul Kinerja Pemerintah Kota Batu Dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Program Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu).<sup>5</sup> Rumusan masalah yang diangkat ialah :

---

<sup>5</sup> Rezzah Dennis Wicaksana, 2014, *Kinerja Pemerintah Kota Batu Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Program Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)*. Malang : media neliti <https://media.neliti.com/media/publications/34920-ID-kinerja-pemerintah-kota-batu-dalam-meningkatkan-prestasi-kerja-pegawai-negeri-si.pdf> (diakses 25 Agustus 2021 pukul 15.05)

- a. Bagaimana mekanisme pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu?
- b. Apa hambatan dari pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu dan apa solusinya?

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezzah Dennis Wicaksana memperlihatkan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap dari pegawai negeri sipil pemerintahan Kota Batu menunjukkan adanya peningkatan. Hal tersebut dikarenakan PNS Kota Batu mendapatkan program-program pendidikan prajabatan dimana dari hasil data Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu diketahui terdapat 26 peserta yang mengikuti program diklat prajabatan. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dimana diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

3. Yoan Novita Jihan, Departemen Pendidikan Nasional Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, tahun 2008, menulis skripsi dengan judul Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam



Meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor PEMKOT MALANG).<sup>6</sup> Rumusan masalah yang diangkat ialah :

- a. Upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Malang?
- b. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana upaya mengatasinya?

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoan Novita Jihan menunjukkan upaya yang dilakukan oleh BKD Kota Malang dalam rangka meningkatkan prestasi kinerja dengan memberikan motivasi yang diusahakan dengan pemberian insentif dan hukuman, peningkatan kemampuan pegawai dengan cara mengirimkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan struktural, dan dengan cara pemberlakuan pembagian tugas kepada masing-masing pegawai, selain itu juga keadaan aparatur/pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang secara umum mempunyai prestasi kinerja baik. Hal ini didasarkan pada hasil pekerjaan yang baik dan didasarkan pada waktu penyelesaian pekerjaan sesuai

---

<sup>6</sup> Yoan Novita Jihan.2008. *Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor PEMKOT MALANG)*.Malang : fdokumen.com <https://fdokumen.com/reader/full/upaya-badan-kepegawaian-daerah-dalam0d0ameningkatkan-prestasi-kerja-pegawai> (diakses pada 25 Agustus 2021 pukul 21.50)

dengan waktu yang ditetapkan. Prestasi kinerja yang baik juga didukung dengan adanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai evaluasi mengenai pelaksanaan tugas seorang pegawai yang bersangkutan mempunyai prestasi yang baik atau tidak.

Berdasarkan ketiga skripsi yang telah dikemukakan, terdapat perbedaan antara ketiga skripsi di atas dengan skripsi penulis. Letak perbedaannya ialah bahwa didalam skripsi Telma Timumu dengan judul “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara)” lebih menitikberatkan pada kinerja Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Skripsi yang dibuat oleh Rezzah Dennis Wicaksana yang berjudul “Kinerja Pemerintah Kota Batu Dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Program Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)” berfokus pada mekanisme pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu dan hambatan dari pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu dan apa solusinya. Skripsi milik Yoan Novita Jihan dengan judul Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor PEMKOT

MALANG) menitikberatkan pada upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Malang dan hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil serta bagaimana upaya mengatasinya. Penulis mengangkat judul skripsi tentang Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah DIY) dengan menitikberatkan pada upaya Badan Kepegawaian Daerah DIY dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil terkait manajemen PNS setelah berlakunya UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN beserta hambatan yang dihadapi BKD DIY dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil.

#### **F. Batasan Konsep**

Batasan konsep yang digunakan sebagai berikut :

1. Upaya

Upaya adalah usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dan sebagainya.<sup>7</sup>

2. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam

---

<sup>7</sup> KBBI, *Pengertian Upaya*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/upaya>. Diakses 8 November 2021

membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.<sup>8</sup> Badan Kepegawaian Daerah dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah baik di pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi.<sup>9</sup>

### 3. Meningkatkan

Meningkatkan adalah usaha atau cara untuk menaikkan derajat, taraf, dan sebagainya; mempertinggi; memperhebat produksi dan sebagainya.<sup>10</sup>

### 4. Kualitas kinerja

Kualitas yang dimaksud adalah ukuran mutu setiap hasil kinerja yang dicapai.<sup>11</sup>

Menurut Flippo, kualitas kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.<sup>12</sup>

### 5. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

---

<sup>8</sup> Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Group, halaman 25

<sup>9</sup> Sri Hartini, S.H., M.H.,dkk, 2014, op.cit, halaman 27

<sup>10</sup> KBBI, *Pengertian tingkat me.ning.kat.kan*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/meningkatkan>, 8 November 2021

<sup>11</sup> Liberti Pandiangan, S.E., M.Si, 2019, opcit, Halaman : 106

<sup>12</sup> Flippo, 2005, *Manajemen Personalia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. Halaman 28

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Pengertian PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama yang didukung oleh data sekunder sebagai data pendukung.

### **2. Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden ataupun narasumber.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian. Data ini terdiri atas:

1) Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan:

a) UUD 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) dan ayat (3);

b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;

c) PP 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS;

d) PP No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS;

e) Pergub Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kinerja Badan Kepegawaian Daerah;

f) Pergub No 101 tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata kinerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Kepegawaian Daerah.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum dan pendapat non hukum yang diperoleh dari bahan pustaka yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan

hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal, hasil penelitian, dan internet.

### 3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam memperoleh data dapat dilakukan dengan cara :

- a. Studi kepustakaan, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dan mengelompokkan dan mempelajari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan dengan bahan hukum sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, hasil penelitian, dan internet.
- b. Wawancara, yaitu dilakukan dengan melakukan perbincangan dan tanya jawab berdasarkan draft pertanyaan yang telah disiapkan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang terpercaya dan tepat.

### 4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah DIY yang beralamat di Jl. Kyai Mojo No.56, Bener, Tegalrejo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55244.

### 5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek dengan ciri yang sama (homogenitas). Dalam penelitian ini, populasinya ialah Badan Kepegawaian Daerah DIY.

## 6. Responden

Responden ialah pihak yg terkait secara langsung dgn masalah penelitian. Responden dalam penelitian ini ialah:

- a. Bapak Iswantoro, S.H., M.Kes. selaku Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesra pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY;
- b. Ibu Sofi selaku Kepala Seksi Hubungan Antar Lembaga Dan Sertifikasi Kompetensi pada Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah.

## 7. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengolah data. Penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat deskriptif analitis. Metode dengan cara analisis deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukannya. Langkah pertama adalah data primer berupa kualitatif maupun kuantitatif, dideskripsikan atau dipaparkan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data. Kedua, data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dideskripsikan atau dipaparkan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data. Ketiga data primer dan data sekunder dianalisis dengan memberikan interpretasi atau memberikan mana dengan argumentasi hukum, analisis data dilakukan dengan metode kualitatif dengan ukuran-



ukuran kualitatif. Berdasarkan analisis data di atas dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode penalaran atau berfikir induktif.

