

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Situasi mengkhawatirkan dengan adanya pandemi ini, menjadikan wabah penyakit Corona Virus (Covid-19) ditetapkan sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia (PHEIC) dan virusnya sekarang sudah menyebar ke berbagai negara dan teritori, dan memerlukan perhatian dan kewaspadaan secara internasional.

Banyak yang belum diketahui tentang virus penyebab Covid-19, tetapi secara umum diketahui bahwa virus ini dapat ditularkan melalui kontak langsung dengan percikan dari saluran napas orang yang terinfeksi (yang keluar melalui batuk dan bersin).

Seseorang dapat terinfeksi dan terkontaminasi virus ini dengan kondisi dan situasi yang tidak terprediksi. Covid-19 terus meluas, masyarakat harus mengambil tindakan untuk mencegah penularan lebih jauh, serta berusaha mengurangi dampak wabah ini serta mendukung langkah-langkah praktis untuk mengendalikan penyakit ini.

Berbagai resiko yang ditimbulkan dari wabah Covid-19 berdampak terhadap perubahan tatanan kerja, tidak terkecuali para Abdi Negara, aparatur pemerintah di Provinsi Jawa Barat, yang pada akhir-akhir ini lebih banyak kerja dari rumah dan melaksanakan kegiatan secara daring.

Meskipun demikian, Aparatur Sipil Negara dituntut tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat, dan harus adaptif terhadap perubahan kerja manual menjadi digital.

Terkait sumber daya aparatur, diperlukan kebijakan pemerintah, dalam hal ini pemerintah provinsi Jawa Barat dalam menghadapi kondisi pandemi sehingga aparatur tetap produktif, dengan tetap mematuhi protokol kesehatan.

Memasuki fase baru di era pandemi yaitu fase normal baru dimana masyarakat kembali dapat beraktivitas, bekerja, dan beribadah seperti biasa, namun dengan desain atau cara yang baru perlu dipersiapkan tata kelola agar ASN tetap berkinerja tinggi.

Birokrasi harus tetap menjadi garda depan untuk memberikan pelayanan publik dengan menyesuaikan kondisi yang ada, yaitu antara lain dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi dalam segala hal di sektor pemerintahan.

Terbatasnya ruang gerak dikarenakan protokol kesehatan, masyarakat tetap dilayani secara optimal. Seluruh Organisasi Perangkat Daerah wajib membuat jadwal bagi ASN yang masuk dan yang bekerja di rumah.

Adanya ketentuan minimal 30 persen pegawai masuk kantor setiap harinya untuk mempertahankan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik pada umumnya.

Kebijakan ini diberlakukan sebagai pedoman untuk pencegahan dan pengendalian COVID-19 dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa barat pada masa tatanan normal baru.

Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan masyarakat dalam melaksanakan tugas dapat bekerja di kantor/*Work From Office* (WFO) atau *Work From Home* (WFH).

Pimpinan perangkat daerah, atau kepala unit kerja Eselon II menetapkan pegawai yang melaksanakan WFH dengan ketentuan ketentuannya.

Pelaksanaan jam kerja berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan, yaitu sesuai pada hari Senin s.d. Kamis pukul 07.00 s.d. 15.30 WIB, dan hari Jumat pukul 07.00 s.d 14.00 WIB.

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.

Secara khususya bekerja jarak jauh, mematuhi protokol kesehatan bagi setiap pegawai yang saat bekerja langsung harus memakai masker, dan membawa hand sanitizer agar terhidar covid-19.

Pada awal diterapkannya konsep bekerja jarak jauh, banyak pihak yang berharap banyak terhadap perkembangannya. Namun dengan berjalannya waktu ternyata pertumbuhannya tidak secepat yang diharapkan.

Penerapan bekerja dari rumah sebagian besar bersifat sukarela sesuai kebutuhan. Namun, keberadaan pandemik Covid-19 menjadikan bekerja dari rumah adalah keharusan.

Beberapa perusahaan memang sudah siap melaksanakan bahkan telah melaksanakan skema bekerja dari rumah baik sebagian maupun seluruh pegawai. Sementara bagi organisasi/perusahaan yang tidak siap, penerapan bekerja dari rumah cukup merepotkan pada awalnya, walaupun dengan berjalannya waktu sedikit demi sedikit para pegawai dapat menyesuaikan diri.

Namun masih saja yang tidak mematuhi protokol kesehatan. Semenjak covid-19 tenaga kerja semakin berkurang dan membutuhkan tenaga sumber daya manusia agar kinerja pegawai semakin berkembang dan peningkatan kinerja pegawai dapat membantu organisasi/ perusahaan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Dalam hal ini manusia berperan sebagai pegawai . pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta yang melaksanakan, menggerakkan, dan menentukan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kebijakan lain dalam pencegahan dan pengendalian Covid-19 di Provinsi Jawa Tengah adalah membentuk Tim pencegahan Covid-19 yang ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah. Mengampanyekan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) melalui

pola hidup sehat dan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di tempat kerja; etika bersin dan batuk, dengan cara menutup mulut dan hidung dengan lengan atas bagian dalam, berjemur di bawah sinar matahari pada jam tertentu dan makan makanan bergizi seimbang. Selain itu guna mendukung protokol kesehatan adalah dengan menggunakan alat dan perlengkapan pribadi secara baik dan benar, diantaranya tidak digunakan oleh orang lain (alat sholat, alat makan dll), serta adanya larangan masuk kerja dikantor bagi pegawai, ataupun tamu yang memiliki gejala demam, nyeri tenggorokan, batuk, pilek, sesak nafas, ataupun gejala lain yang terindikasi pandemi saat ini

Masalah yang dihadapi saat ini yaitu tentang sistem kerja karyawan/pegawai, lingkungan kerja menurut para ahli Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penerapan protokol pencegahan covid-19 di DPPKB yaitu Mensosialisasi kebijakan penerapan pencegahan covid-19 ditempat kerja sesuai protokol pencegahan penyebaran covid-19 dan melaksanakan sterilisasi dilingkungan kerja masing-masing. Dalam hal ini ditemukan Sistem kerja aparatur sipil Negara dan pegawai di lingkungan kerjanya dalam status terkonfirmasi positif covid-19, kepala perangkat Daerah/Pimpinan BUMD agar segera melaporkan kepada sekretaris

Daerah Kota Cirebon selaku ketua pelaksana Harian Setgas Penanganan Covid-19 Kota Cirebon, dengan tembusan kepada Dinas Kesehatan Kota Cirebon serta Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Cirebon.

Langkah-langkah penanganan saat penemuan pegawai yang terkonfirmasi positif Covid-19 di tempat kerja/kantor adalah sebagai berikut:

Pelacakan kontak erat yaitu melakukan identifikasi pegawai atau orang lain yang sempat kontak erat dengan pegawai terkonfirmasi Covid-19 melalui observasi dan investigasi.

Pemeriksaan *Polymerase Chain Reaction* (PCR) Covid-19, sesuai petunjuk dan arahan Dinas Kesehatan Kota Cirebon selaku Bidang Penanganan Kesehatan pada Satgas Penanganan Covid-19 kota Cirebon.

Kepala Perangkat Daerah dan Pimpinan BUMD agar mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan pemeriksaan rapid test atau RT-PCR tersebut.

Melokalisir dan menutup area terkontaminasi untuk sementara waktu. Selanjutnya melakukan identifikasi area/ruangan/lokasi terkontaminasi yang meliputi semua area/ruangan/lokasi yang pernah terkontak/dikunjungi pegawai terkonfirmasi Covid-19 dan segera melokalisir dan menutup area/ruangan/lokasi terkontaminasi untuk dilakukan pembersihan dan disinfeksi;

Melaporkan pelaksanaan penanganan kasus terkonfirmasi positif Covid-19 di tempat kerja/kantor kepada Sekretaris Daerah Kota Cirebon selaku Ketua Pelaksana Harian Satgas Penanganan Covid-19 Kota Cirebon

Terkait uraian latar belakang diatas, penulis mengkaji masalah kepuasan masyarakat yang dihubungkan dengan kualitas pelayanan dan dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dan mengambil judul : **“Implementasi Kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Di Era Pandemi Covid-19 Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di era pandemi covid-19 di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

Sesuai permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini ada beberapa identifikasi masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di era pandemi covid-19 di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon?
2. apa saja yang menghambat tata kinerja pelayanan administrasi di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon?
3. Apa saja faktor yang menghambat perusahaan belum optimalnya SDM di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon?
4. Upaya apa saja yang mendorong sikap pegawai dalam menghadapi kondisi covid-19 untuk penerapan implementasi kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor yang menghambat perusahaan belum optimalnya Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di era pandemi di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui penilaian kinerja dalam suatu perusahaan menghambat tata kinerja pelayanan administrasi di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui seberapa penting pencegahan covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan memperkaya kajian dalam bidang Implementasi kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di era pandemi covid-19 serta untuk melihat relevan teori-teori yang telah dipelajari dengan kenyataan yang ada di lapangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan implementasi kebijakan Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara di era pandemi covid-19 di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.

1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Budi Winarno dalam bukunya yang berjudul Kebijakan Publik (2014 : 147-148), bahwa implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas sebagai berikut :

“ tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program.

Implementasi pada sisi lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome).

Sementara itu, Grindle dalam buku Winarno (2014:149) juga memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa :

“ secara umum, tugas implementasi adalah membantu suatu kaitan (linkage) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan”.

Sedangkan menurut Van metter dan Varn Horn dalam buku Winarno (2014:149) bahwa implementasi kebijakan adalah :

“Implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya”.

Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya. Untuk menghindari terjadinya mismamenajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas meningkat. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.

Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical horizontal) dan pension karyawan. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Sistem kerja diartikan sebagai serangkaian kerja yang disatukan dan saling terkait dalam upaya untuk melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Dalam hal ini, untuk menyiasati bekerja fleksibel dengan tetap memperhatikan penyebaran covid19 semakin meluas serta menindaklanjuti Keputusan Presiden. Maka dari itu, 5 Kepmenpan selaku Kementrian yang menangani membuat sebuah kebijakan sebagai bentuk penyesuaian system kerja baru di masa pandemic Covid-19.

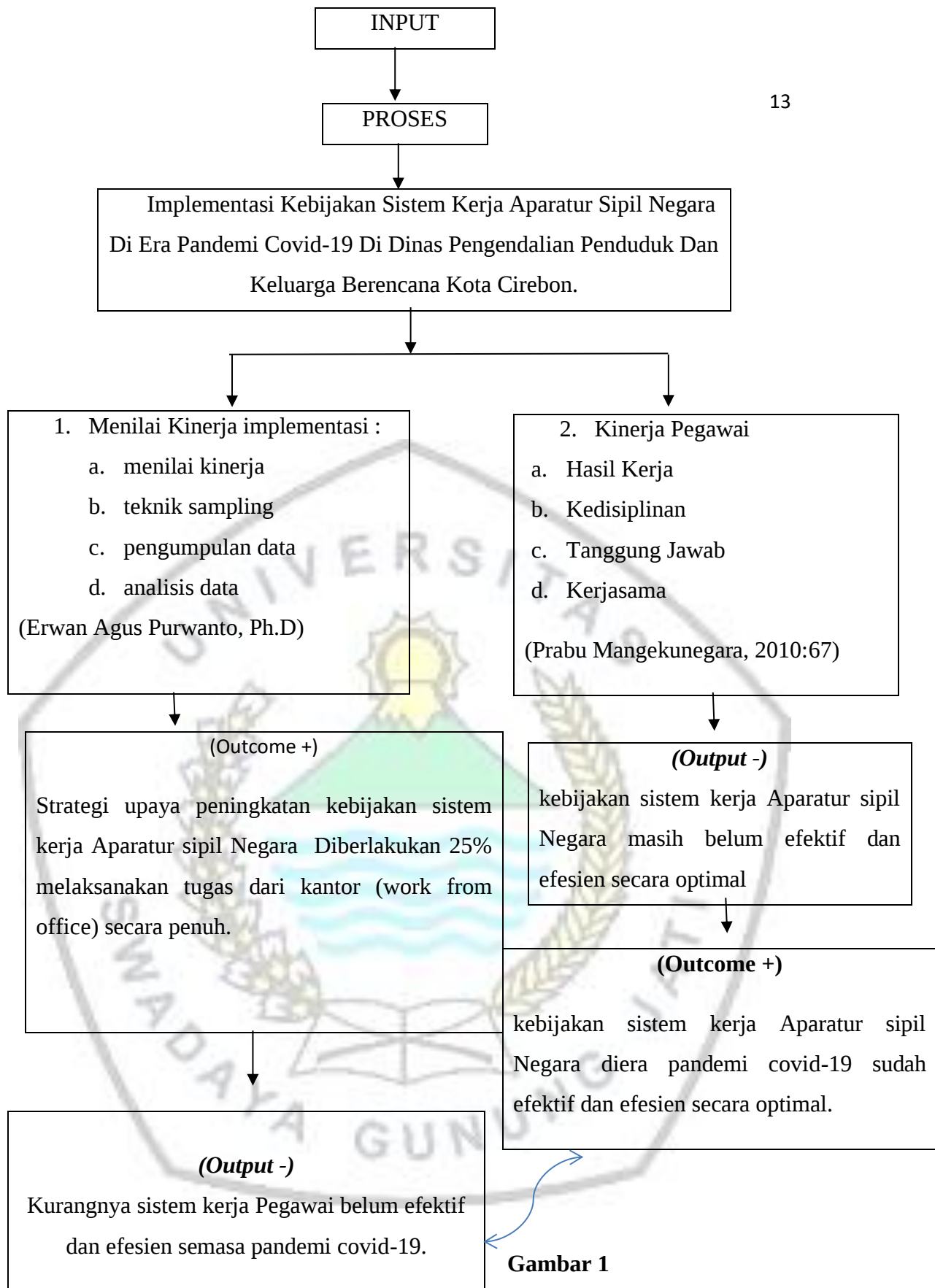
Pengaruh interpersonal yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan selfestemm, goodwill, dan kerja sama diantaranya sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

Menurut Anderson (dalam Winarno, 2014:21) “kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seseorang actor atau sejumlah actor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan.”

Penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia nomer 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai sipil. Penilaian prestasi kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kinerja PNS.

Menurut T. Hani Handoko (2005: 96) “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan.”





Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian

1.7 Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Agar dapat menemukan batasan masalah yang lebih jelas, penulis dapat menyederhanakan pemikiran atas masalah yang sedang penulis teliti, maka penulis mengemukakan Konsep-konsep penelitian antara lain :

Implementasi mengandung pengertian tindakan yang dilakukan individu atau pejabat maupun swasta yang mengarah pada tujuan yang ditetapkan (Suaib 2016:81).

Implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penerapan aturan yang lebih difokuskan lagi sebagai kebijakan pemerintah. Implementasi juga bertujuan untuk mencapai dan mengukur sampai sejauh mana tingkat keberhasilan aturan atau program pemerintah tersebut berjalan dalam hal ini kebijakan pemerintah.

Kebijakan merupakan segala peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah mutlak dan wajib dilaksanakan dengan persetujuan sebagai aturan atau landasan hukum.

Kebijakan pemerintah daerah adalah segala peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan wajib dilaksanakan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. Memiliki tujuan yang realitas.

Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut : Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

Tanggung jawab dan kerjasama adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan. Disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja.

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang sikap dan tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Penerapan protokol pencegahan covid-19 di DPPKB yaitu Mensosialisasi kebijakan penerapan pencegahan covid-19 ditempat kerja sesuai protokol pencegahan penyebaran covid-19 dan melaksanakan sterilisasi dilingkungan kerja masing-masing.

Dalam hal ini ditemukan Sistem kerja aparatur sipil Negara dan pegawai di lingkungan kerjanya dalam status terkonfirmasi positif covid-19, kepala perangkat Daerah/Pimpinan BUMD agar segera melaporkan kepada sekretaris Daerah Kota Cirebon selaku ketua pelaksana Harian Setgas Penanganan Covid-19 Kota Cirebon, dengan tembusan kepada Dinas Kesehatan Kota Cirebon serta Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Cirebon.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasional konsep yang dimaksud dalam penelitian dan mengacu pada tujuan dan kerangka konsep penelitian, maka penulis menyusun definisi parameter konsep penelitian dengan model Menilai Kinerja implementasi yang dirumuskan oleh Erwan Agus Purwanto, Ph.D dalam buku Dyah Ratih Sulistyastuti, M.Si. yang berjudul Implementasi kebijakan Publik,

dan definisi parameter konsep penelitian dengan model Penilaian Kinerja Pegawai yang dirumuskan oleh Lijan Poltak Sinambela Mei 2016 yang berjudul Manajemen Kinerja.

Untuk memudahkan penelitian, penulis menjelaskan operasional konsep dalam bentuk **Tabel 1.1** dibawah ini :

Tabel 1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep Penelitian	Dimensi	Parameter
1. Kinerja Pegawai (Prabu Mangekunegara, 2010:67)	Hasil Kerja	a. Ketetapan waktu b. Ketetapan hasil kerja/ kinerja
	Kedisiplinan	a. Kesadaran pegawai b. Tujuan dan Kemampuan pegawai c. Teladan pimpinan d. Sanksi hukuman pegawai
	Tanggung Jawab	a. melakukan hasil kerja/kinerja yang telah ditetapkan.
	Kerja Sama	a. kreativitas pegawai

		b. kesetiaan pegawai
2. Kinerja implementasi (Erwan Agus Purwanto, Ph.D)	menilai kinerja	a. Kualitas kerja b. Sistem penilaian kinerja
	teknik sampling	Teknik pengambilan sampel dalam aktivitas kedisiplinan kinerja pegawai
	pengumpulan data	Memerlukan data untuk dapat memecahkan permasalahan implementasi kebijakan disiplin dalam Mewujudkan Kinerja pegawai
	analisis data	-

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan dalam kegiatan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang tepat.

Maka permasalahan penelitian dapat terjawab dan tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

Dimana dalam penyajian data penulis menggunakan pemaparan dan gambar-gambaran, karena penulis hanya ingin menggambarkan situasi, kondisi,

dan peristiwa yang menggunakan teknik wawancara, pengamatan, dan dokumentasi.

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2013:9) dijelaskan penelitian kualitatif yaitu :

“ metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

Sedangkan, menurut Meleong (2011:6) metode penelitian kualitatif dijelaskan sebagai berikut :

“ penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian, misalnya perihal persepsi, motivasi,tindakan dan lain-lainnya secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khususnya yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan yang digunakan oleh penulis yaitu teknik purposive sampling yang artinya pengambil sampel atau informan dipilih sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik ini juga penelitian memilih dan menetapkan :

1. Beberapa kepala bagian dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.
2. Pegawai-pegawai dilingkungan dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling dalam penelitian. Tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

Menurut Sugiyono (2012:225) berpendapat bahwa :

“ dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi”.

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan untuk pengumpulan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui wawancara, pengamatan, analisis, dokumentasi dan sebagainya.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis meliputi :

1. Studi Kepustakaan atau Literatur

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literature buku-buku, arsip, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, internet, surat kabar, dan sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti untuk diperlukan penulis sebagai bahan referensi dan acuan penelitian.

2. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dua teknik yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti

b. Wawancara atau *interview*

Teknik pengumpulan data merupakan teknik dengan cara mengadakan Tanya jawab dan bertatapapan langsung dengan pengumpul data maupun penelitian terhadap narasumber atau sumber data, pelaksanaan wawancara dilakukan secara langsung kepada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon. Beberapa kepala bagian dan pegawai-pegawai dilingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah kurangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan lain sebagainya. Secara umum dokumentasi yaitu suatu pencarian, penyelidikan, penguasaan, pengawetan, pengumpulan, pemakaian, dan penyediaan dokumen.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Teknik Pengujian keabsahan data adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Keabsahan data harus dibuktikan kebenarannya dalam penelitian, sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Moleong (2011:330) mengatakan teknik triangulasi adalah “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”.

Sementara itu, menurut Sugiyono (2014), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi : (1) validitas internal (*credibility*) pada aspek nilai kebenaran, (2) validitas ekstrenal (*transferability*) pada aspek penerapannya, (3) reabilitas (*dependability*) pada aspek konsistensi dan (4) obyektivitas (*confirmability*) pada aspek naturalis

Melalui teknik pengujian keabsahan data, alasan penulis menggunakan teknik triangulasi yaitu dengan membandingkan berbagai data (sumber, metode dan teori) yang diperoleh dengan cara *check re check* dan *cross check* terhadap data tersebut.

1.8.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif, ialah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan sebenarnya objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat

penelitian berlangsung. Kemudian data tersebut dianalisis dan interpretasikan serta dibantu dengan keterangan tambahan yang dapat mendukung penelitian. Maka, penelitian ini dapat menggambarkan Implementasi Kebijakan disiplin dalam Mewujudkan disiplin Kinerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.

Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) di dalam teknik analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam teknik analisis data yaitu :

1. Data Kondensasi (*Condensation*),

Kondensasi data merujuk proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan atau menstransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip, wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris lainnya.

2. Penyajian Data (*Display*)

Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman.

3. Pemeriksaan kesimpulan (*Conclusion Drawing Verifications*)

Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan, pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif

mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan “Vinal” mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan penelitian dan tuntutan-tuntutan pemberin dana.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang penulis lakukan yaitu di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon sebagai induk organisasi atau instansi resmi. Adapun alasan penulis melakukan penelitian dilokasi tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Adanya masalah yang ditemukan yaitu tentang Implementasi Kebijakan dalam Mewujudkan disiplin Kinerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Cirebon.
2. Data yang dibutuhkan dalam penelitian mudah diperoleh;
3. Letak lokasi yang strategis dan mudah dijangkau oleh penulis dalam proses penyusunan skripsi.

1.9.2. Jadwal Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih 4 bulan, yang dimulai pada bulan maret sampai dengan bulan Juli 2021

