

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran pegawai atau sumber daya manusia, salah satu bagian yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan penyelenggaraan pemerintah dalam mewujudkan visi, misi serta mempersiapkan diri menghadapi kebijakan nasional yang telah dicanangkan. Kompetensi pegawai memiliki peran melakukan pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan sehingga keberhasilan organisasi sangat tergantung pada fungsi tersebut. Pegawai yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang teraplikasikan pada perbaikan.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas negara atau pemerintahan, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses

penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Oleh sebab itu dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-undang ASN yang menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan mempertanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Dalam rangka menjalankan perannya sebagai pelayanan publik, perekat kesatuan bangsa dan pelaksana kebijakan publik setiap aparatur sipil negara berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Lebih lanjut, kompetensi meliputi :

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 13 tahun 2011 standar kompetensi jabatan yang selanjutnya disebut standar kompetensi

manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Menurut Suprpto (2002:3), dalam menetapkan standar kebutuhan kompetensi harus menggunakan ketentuan-ketentuan yang dapat diukur, dan ini lazimnya didahului dengan kegiatan riset dan pengembangan. Karena itu kebutuhan kompetensi aparatur pemerintah daerah di Indonesia perlu dilakukan dengan mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh masukan dari berbagai pihak terkait (stakeholder) seperti : pakar, pemerintah, para cendekiawan, para peneliti dibidang administrasi, pengguna tinggi, lembaga pelatihan, lembaga penelitian, dan dari masyarakat yang dilayani.

Namun dalam kenyataan dan harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari aparatur negara khususnya PNS belum sepenuhnya dapat diwujudkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa, di satu sisi aspirasi masyarakat semakin tinggi seiring dengan semakin tingginya tingkat kesadaran dan pendidikan masyarakat. Di sisi lain menunjukkan kontradiksi ketidaksiapan aparatur pemerintah terhadap tuntutan dan harapan masyarakat.

Kompetensi jabatan aparatur sipil negara (ASN) secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menguraikan lima jenis karakteristik kompetensi yaitu : Pengetahuan,

Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan Motif. Karakteristik tersebut diperlukan untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat. Untuk itu diperlukan strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah.

Menurut Edison dkk (2022), ia berpendapat bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, maka seorang pegawai wajib memenuhi indikator-indikator sebagai berikut yaitu : pengetahuan, keahlian dan sikap.

Pemerintah Kota Cirebon sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada pemerintahan daerah tersebut adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai atau aparatur sipil negara diperlukan pegawai atau aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu instansi pemerintah.

Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon adalah masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan dalam bidang pekerjaannya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Minat para pegawai untuk mengikuti pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi masih sangat rendah. Di sisi

lain ada faktor eksternal yang sangat berpengaruh yaitu dalam masalah anggaran, karena untuk meningkatkan kompetensi para pegawai harus di diklatkan dengan pelatihan yang berbeda-beda maka dari itu diperlukan anggaran yang sangat besar sedangkan anggaran yang disediakan untuk mengikuti pelatihan hanya sedikit. Dalam segi pelayanan pun di BKPSDM Kota Cirebon masih belum optimal karena ada beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, misalnya tidak efisien dalam bekerja dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, maka temuan masalah yang penulis dapat untuk di analisis dalam proposal penelitian ini adalah :

1. Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan
2. Belum optimalnya pelayanan
3. Masalah anggaran yang terbatas
4. Minat pegawai untuk meningkatkan pengetahuan masih sangat rendah

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka fokus penelitian yang disusun dibatasi pada kompetensi pegawai dengan judul **“Kompetensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka sebagai rumusan masalah yang akan dikaji adalah “ Bagaimana Kompetensi Pegawai

Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon“, yang belum optimal.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi dalam Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon?
3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan yaitu :

#### **1.5.1 Secara Teoritis**

1. Sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang teori-teori dan konsep-konsep yang diperoleh selama perkuliahan dibandingkan dengan penerapannya secara nyata
2. Dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Kompetensi Pegawai

### 1.5.2 Secara Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengalaman langsung terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Cirebon

#### 2. Bagi Pemerintah

Sebagai sumbangan pemikiran ataupun umpan balik bagi para pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon khususnya

### 1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2008:60), kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Dan berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sementara Sugiyono (2008:65) mengatakan bahwa: - kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Selama peneliti melakukan penelitian, peneliti memperoleh data dan informasi melalui pengamatan, observasi langsung ke lapangan serta melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan dengan Kompetensi Pegawai Negeri

Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori tentang Kompetensi Pegawai menurut para ahli dari berbagai sumber literatur, adapun teori yang penulis gunakan yang sesuai dengan masalah yang terdapat pada identifikasi masalah dengan apa yang dijabarkan oleh teori tersebut.

### **1.6.1 Kompetensi Pegawai**

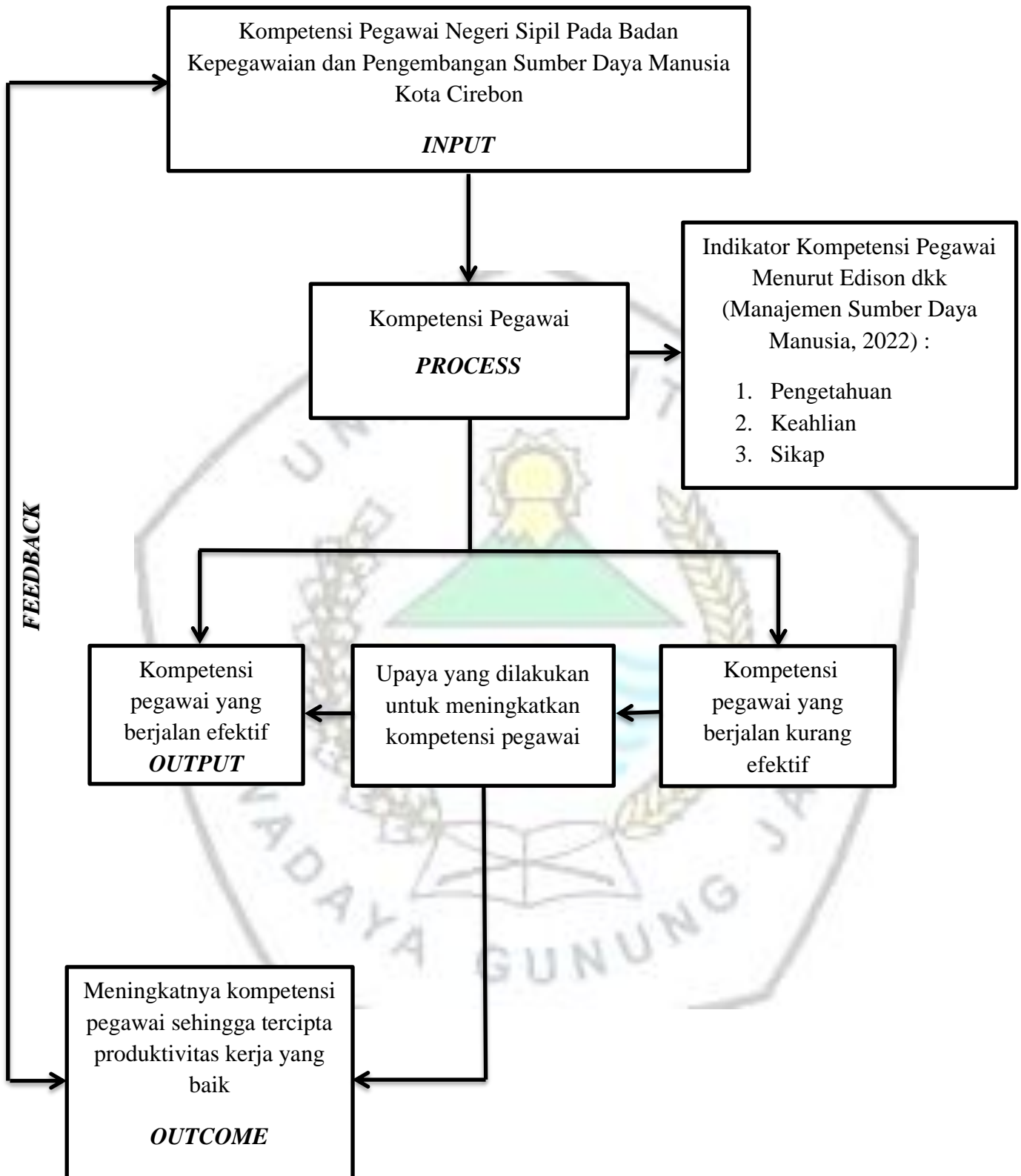
Menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Edison (2022) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi kompetensi sangat penting sebagai dasar rekrutmen, hal tersebut dibutuhkan agar sebuah organisasi dapat dengan mudah untuk mengetahui jenis pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pegawai. Kemampuan ini sangat penting sehingga sistem pengembangan setiap organisasi yang ingin sukses adalah wajib dan harus diterapkan seluas-luasnya terutama pada perusahaan modern saat ini, karena kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Jika kompetensi pegawai baik maka dapat dipastikan bahwa kualitas kerja dan tanggung jawab yang diselesaikan pun akan baik. Dikutip dari sebuah buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” karya Edison dkk (2022), ia berpendapat bahwa seorang pegawai wajib memenuhi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

Peneliti menyimpulkan bahwasannya agar terciptanya produktivitas kerja yang baik diperlukan para pegawai yang kompeten. Berdasarkan hal tersebut, dalam rangka penelitian ini, penulis menetapkan 3 (tiga) indikator kompetensi pegawai menurut Edison dkk, yaitu :

1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Seorang pegawai harus memiliki pengetahuan untuk menunjang pekerjaan dan memiliki kemauan untuk menambah pengetahuan.
2. Keahlian. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan maka seorang pegawai harus memiliki keahlian yang selaras dengan bidang kerjanya. Seorang pegawai harus memiliki keahlian seperti mengidentifikasi permasalahan yang sedang dihadapi kemudian mencari solusi atas permasalahan tersebut.
3. Sikap. Sikap dapat diartikan sebagai pernyataan kesenangan dan ketidaksukaan seorang pegawai terhadap seseorang, sebuah peristiwa ataupun suatu objek.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

## 1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

### 1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

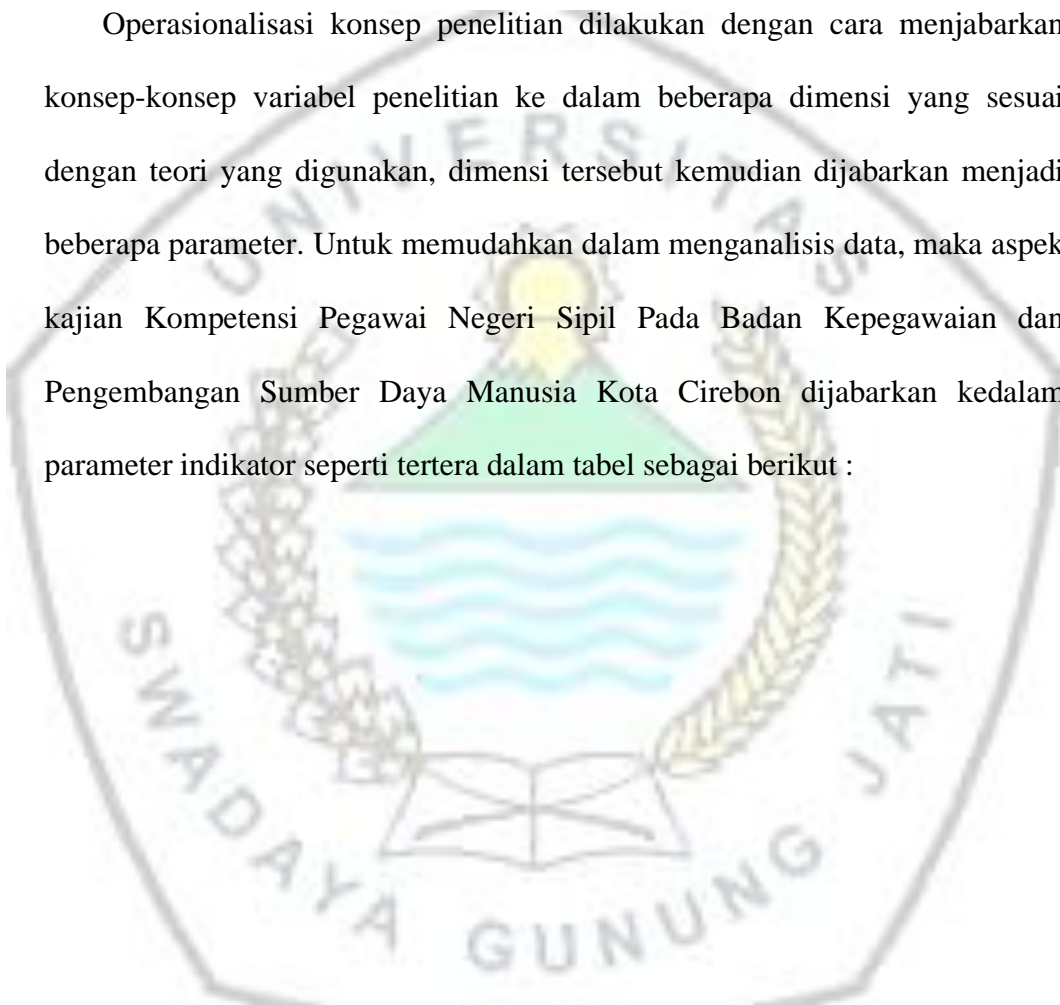
Definisi konsep merupakan definisi konseptual yang digunakan peneliti untuk menegaskan konsep-konsep yang jelas, supaya tidak menjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. Memudahkan dalam menyelesaikan permasalahan, dalam hal ini penulis akan mengemukakan definisi :

1. Kompetensi menurut Wibowo (2012), berpendapat bahwa kompetensi adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang pegawai dan dapat mendukung kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja, selain itu sikap kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai juga menjadi karakteristik pendukung yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 69 disebutkan bahwa pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi sebagaimana dimaksudkan meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural.
3. Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Indikator kompetensi menurut Edison dkk (2022) dalam buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyebutkan ada tiga indikator yaitu : pengetahuan, keahlian, sikap.

### **1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian**

Operasionalisasi konsep penelitian dilakukan dengan cara menjabarkan konsep-konsep variabel penelitian ke dalam beberapa dimensi yang sesuai dengan teori yang digunakan, dimensi tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa parameter. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka aspek kajian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon dijabarkan kedalam parameter indikator seperti tertera dalam tabel sebagai berikut :



**Tabel 1. 1**  
**Operasional Konsep Penelitian**

Konsep	Dimensi	Parameter
Indikator Kompetensi Pegawai Menurut Edison dkk (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2022)	1. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan</li> <li>2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan</li> <li>3. Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan</li> </ol>
	2. Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah</li> <li>3. Kemampuan mencari solusi</li> </ol>
	3. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif Membantu</li> <li>2. Ramah dan Sopan</li> <li>3. Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan</li> </ol>

## 1.8 Metode Penelitian

### 1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Dalam penelitian mengenai Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon, yang menjadi instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri. Penelitian kualitatif sebagai human instrument berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas semuanya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk mengetahui secara mendalam dan memahami isu-isu atau fenomena di lapangan mengenai tindakan apa yang akan diambil sebagai upaya untuk mencari alternatif penyelesaian permasalahan ataupun isu-isu tersebut.

### **1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan**

Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak menentukan populasi tetapi menentukan informan, informan adalah orang yang memberikan informasi, keterangan atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Informan inilah yang meliputi sumber data utama dalam penelitian kualitatif. Informan terdiri dari dua macam yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci adalah orang yang banyak mengetahui tentang masalah yang diteliti sehingga dapat memberikan informasi yang akurat tentang masalah yang diteliti, sedangkan informan pendukung adalah orang-orang di luar informan kunci yang dapat diberikan informasi pelengkap atau tambahan.

Informan kunci (*key informan*) dan informan pendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Informan kunci : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon
- b) Informan pendukung : Staf Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon

### 1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengumpulan data melalui beberapa proses teknik antara lain sebagai berikut :

#### 1. Studi Lapangan terdiri dari :

##### a. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang diteliti.

##### b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan informan kunci (*key informan*) dan pendukung, secara teknik peneliti berpedoman kepada pertanyaan-pertanyaan peneliti atau pedoman wawancara yang telah disiapkan. Tujuannya untuk menemukan permasalahan lebih terbuka dimana pihak yang diwawancara diminta pendapat.

##### b. Dokumentasi/Foto

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Pada umumnya foto tidak digunakan secara tunggal untuk menganalisis

data. Dengan kata lain sebaiknya foto digunakan sebagai pelengkap pada cara dan teknik lainnya.

## **2. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis seperti laporan dinas, dokumen-dokumen, internet, surat kabar, laporan termasuk berbagai peraturan maupun perundang-undangan dan kebijakan yang berkaitan dengan masalah penelitian dari beberapa sumber resmi yang informasinya dapat dipertanggung jawabkan.

### **1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data**

Menurut Meleong (2010:330) penelitian kualitatif memiliki standar (validitas) dan keterandalan (rehabilitasi). Teknik pengujian keabsahan data yang penulis pakai adalah dengan cara triangulasi data. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi dengan penggunaan sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data dengan sumber menurut Meleong (2010:331) dapat diketahui dengan cara : penulis melakukan keabsahan data dengan melakukan teknik triangulasi.

Wiersma (Dalam Sugiyono, 2016:439) menyatakan bahwa :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dan data wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

#### **1.8.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data yakni proses mencari dan juga menyusun yang dilakukan secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana data yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti yakni teknik analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Moleong: 2007), bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif

dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.

Ada 3 cara yang dijelaskan Miles dan Huberman (Moleong, 2007: 252) dalam teknik analisis data kualitatif, diantaranya :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)
2. Penyajian Data (*Data Display*)
3. *Conclusion Drawing/Verification*

Penjelasan :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Yakni merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang didapatkan dari penelitian jumlahnya cukup banyak, agar data yang didapatkan dapat terfokuskan, maka dilakukan reduksi. Karena, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Setelah data direduksi, peneliti akan menemukan gambaran mengenai data yang telah dikumpulkan sehingga data mempengaruhi proses selanjutnya. (Moleong, 2007: 252)

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Yakni setelah data direduksi maka selanjutnya adalah menyajikan data penyajian dan bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan kategori, *flowchart* dan jenis lainnya. (Moleong, 2007: 252)

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Yaitu kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetap apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti valid dan konsistensi saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan kredibel. (Moleong, 2007: 252)

## **1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.9.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan fokus dari penelitian.

### **1.9.2 Jadwal Penelitian**

Disetiap penelitian harus ada catatan waktu aktifitas yang dilakukan oleh peneliti sehingga pembaca mengetahui kapan penelitian ini di mulai dan berakhir. Jadwal penelitian berisi aktivitas yang dilakukan dan kapan akan dilakukan proses penelitian. ( Sugiyono, 2008:286).

Berikut ini merupakan jadwal penelitian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. Dalam 3 bulan di mulai bulan Juni sampai Agustus 2022



