

Dalam hal ini, menganalisa tentang kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang sehubungan dengan pengangkatan jabatan dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang dengan pertimbangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang yang merupakan salah satu lembaga yang mempunyai kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi dalam jabatan struktural.

### 4. Jenis dan Sumber Data

#### A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah heterogen dan menjadikan dua berdasarkan cara memperolehnya, yaitu data primer dan data sekunder. Yaitu :

##### 1. Data Primer :

Jenis data primer adalah data yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara, observasi maupun questionnaire. Cara ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kenyataan.

##### 2. Data Sekunder :



Data sekunder adalah data tambahan untuk melengkapi data pokok yang diperolehdari :

- a. Peraturan perundang-undangan dalam hal ini peraturan yang digunakan adalah Pasal 17 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- b. Literatur hukum baik dari buku-buku, makalah, surat kabar, majalah, internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

### B. Sumber Data :

1. Data Primer :  
Hasil wawancara dengan pihak-  
pihak terkait selaku responden yang  
berasal dari lokasi penelitian yaitu  
Unit Subbidang Jabatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten  
Malang yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data Sekunder :  
Sumber data primer  
dalam penelitian ini diperolehdari Perpustakaan Pusat Universitas  
Brawijaya Malang,  
Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang,  
Perpustakaan Pusat Kota Malang, Situs-situs Internet.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data Primer :  
Data Primer diperolehdengan cara Observasi, yaitu pengamatan di lapangan, dan wawancara yang bebas terpimpin,



yaitudilakukandenganmempersiapkanterlebihdahulupertanyaan-pertanyaansebagaipedoman, tetapimasihmemungkinkanmelakukanvariasi-variasipertanyaanyang disesuaikandengansituasiketikawawancara.<sup>17</sup>

b. Data Sekunder :

1. Studi Kepustakaan

Yaitudengan cara mengumpulkan data dan mempelajarinya serta memahami literatur-literatur melalui pengumpulan data dariberbagainarasumberdaninformasiseperti dari internet, buku literatur dan lain sebagainya yang sebagaimanadapatmenunjunginformasiuntukhasilpenelitian yang dilakukanolehpeneliti. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan yang akurat untuk sebuah kajian pustaka yang di bahas dalam penelitian Penerapan Pasal 17 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepergawaiannya Mengenai Pengangkatan Jabatan Struktural Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

2. Studi Dokumentasi

Yaitupengumpulan data dengan caraterjun langsung ke lapangan.

---

<sup>17</sup>Ibid

## 6. PopulasidanSampel

### a. Populasi :

Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Unit Subbidang Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

### b. Sampel :

Sampel di dalam penelitian ini adalah Kasubid Mutasi Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Malang, yang menangani pelaksanaan Pengangkatan Jabatan PNS Daerah.

### c. Responden

1. Kepala Bagian Subbidang Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang.

2. Kepala Subbidang Mutasi Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang.

3. Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kebupaten Malang sebanyak 2 (dua) orang

Sehingga dalam penelitian ini jumlah responden adalah berjumlah 4 (empat) orang.

## 7. Teknik Analisis Data

Penelitian menjalankan penelitian dan menulis Analisis data penelitian ini akan dianalisa dengan melalui berbagai tahap, yaitu sebagai berikut :

1. editing data tahap 1
2. tahap perbaikan data kedua



3. daninterpretasiatas data yang telah di editing.

Teknikanalisa data yang digunakan di dalampenelitianiniadalah teknik deskriptif analisis, yaituprosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperolehdari hasil wawancara, kepustakaan, dan pengamatan, kemudiandiinterpretasikan laluditarik kesimpulan<sup>18</sup>. Dan hal ini telah dilakukan guna untuk melakukandemahamanakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti berjalan lancardansesuai hasil yang ingindicapai.

## 8. DefinisiOperasional

Definisioperasional dalam penelitian ini adalah :

### 1. TinjauanKepegawaian.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah undang-undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Karena Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sifatnya hanya perubahan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, maka dengan demikian beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sepanjang belum diubah masih tetap berlaku.

Undang-undang tersebut di atas disebut undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian karena dalam undang-undang tersebut diatur pokok-pokok mengenai kedudukan kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri. Untuk dapat memahami lebih lanjut

---

<sup>18</sup>Hanitijo, Ronny *Metodologi Penelitian Hukum*, Balai Pustaka, Bandung 1999, hlm.56

tentang kepegawaian, maka di bawah ini akan disebutkan pengertian beberapa istilah dalam kepegawaian. Istilah-istilah tersebut adalah:

a. Kepegawaian

Menurut penjelasan umum dalam Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 disebut bahwa yang dimaksud dengan Kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan pegawai negeri".

b. Pegawai Negeri

Secara sederhana pengertian "Pegawai Negeri adalah seseorang yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintah dat digaji dengan anggaran pemerintah". Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

2. Tinjauan Pengangkatan Jabatan Struktural.

Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang

menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi persyaratan tertentu<sup>19</sup>.

### 3. Tinjauan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolokukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya daripada setiap kegiatan tugas jabatan.

Pelaksanaan penilaian Sasaran Kerja Pegawai dilakukan dengan cara memb

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;



andingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dan dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabar dan arivisi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir. Dengan demikian hal yang Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik. Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dalam marti Pegawai Negeri Sipil yang dilihat secara aktif dalam proses penetapan sasaran kerja yang akan dicapai, dan proses penilaian.

Hasil rekomendasi penilaian prestasi kerja digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi, dan karier Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi, dan lingkungan kerja. Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilaian dengan Pegawai Negeri Sipil yang



dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap Pegawai Negeri Sipil.<sup>20</sup>



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

---

<sup>20</sup> argyatameka.wordpress.com ; PrestasiKerjaPegawai 2012/01/07/prestasi-kerja-pns/ (dikutip pada 3 Mei 2012)

