

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Objek Penelitian**

Dinas Tenaga kerja Kota Tasikmalaya merupakan suatu Lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya berlokasi di Jl. Siliwangi No. 73 Kahuripan Tawang Tasikmalaya Jawa Barat 46115. Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang mengemban tugas urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Serta Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya**

Visi Pembangunan Jangka Panjang periode 2005-2025 Kota Tasikmalaya adalah “Dengan Iman dan Takwa Kota Tasikmalaya sebagai Pusat Perdagangan dan Industri Termaju di Jawa Barat”.

Dalam mewujudkan Visi Kota Tasikmalaya tersebut telah disepakati 7 (tujuh) misi pembangunan sebagai berikut.

1. Mempertahankan Kota Tasikmalaya sebagai kota bernuansa agamis, demokratis dan taat hukum.
2. Mempertahankan Kota Tasikmalaya sebagai kota yang berbudaya dan berwawasan global.

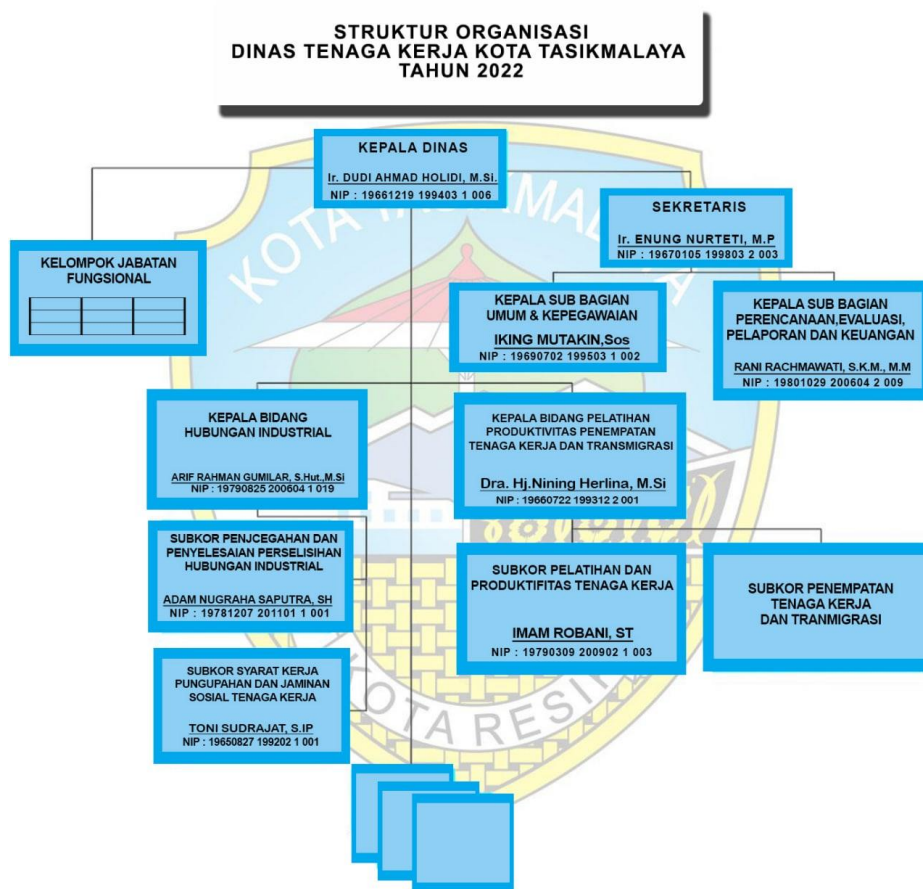
3. Menghasilkan pelaku-pelaku bisnis di sektor ekonomi khususnya industry, perdagangan, jasa dan pertanian yang mempunyai daya saing tinggi serta meningkatkan produktivitas dan iklim hubungan industri yang sehat.
4. Menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang mampu menciptakan keberlanjutan pembangunan di sektor industri, perdagangan, jasa dan pertanian sehingga mampu mendorong tumbuh kembangnya sektor pariwisata di Kota Tasikmalaya.
5. Menciptakan dan memelihara pelayanan publik yang berbasis pada *good governance* dengan berlandaskan pada prinsip *government entrepreneurship* sehingga mampu menghasilkan iklim mandiri dan partisipatif pada semua lapisan masyarakat di Kota Tasikmalaya.
6. Menciptakan pembangunan Kota Tasikmalaya yang berbasis pada pengembangan sektor-sektor unggulan dengan mengoptimalkan prasarana dan sarana kota secara berkelanjutan.
7. Mewujudkan Kota Tasikmalaya yang sehat, nyaman dan berwawasan lingkungan.

Dengan memperhatikan penjabaran misi pembangunan jangka Panjang di atas. Maka Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya memiliki keterkaitan tugas dan fungsi.

1. Misi ke-3 : Menghasilkan pelaku-pelaku bisnis di sektor ekonomi khususnya industri, perdagangan, jasa dan pertanian yang mempunyai daya saing tinggi serta meningkatkan produktivitas dan iklim hubungan industri yang sehat.

2. Misi ke-5 : Menciptakan dan memelihara pelayanan publik yang berbasis pada *good governance* dengan berlandaskan pada prinsip *government entrepreneurship* sehingga mampu menghasilkan iklim mandiri dan partisipatif pada semua lapisan masyarakat di Kota Tasikmalaya.

### 3.1.2 Struktur Organisasi

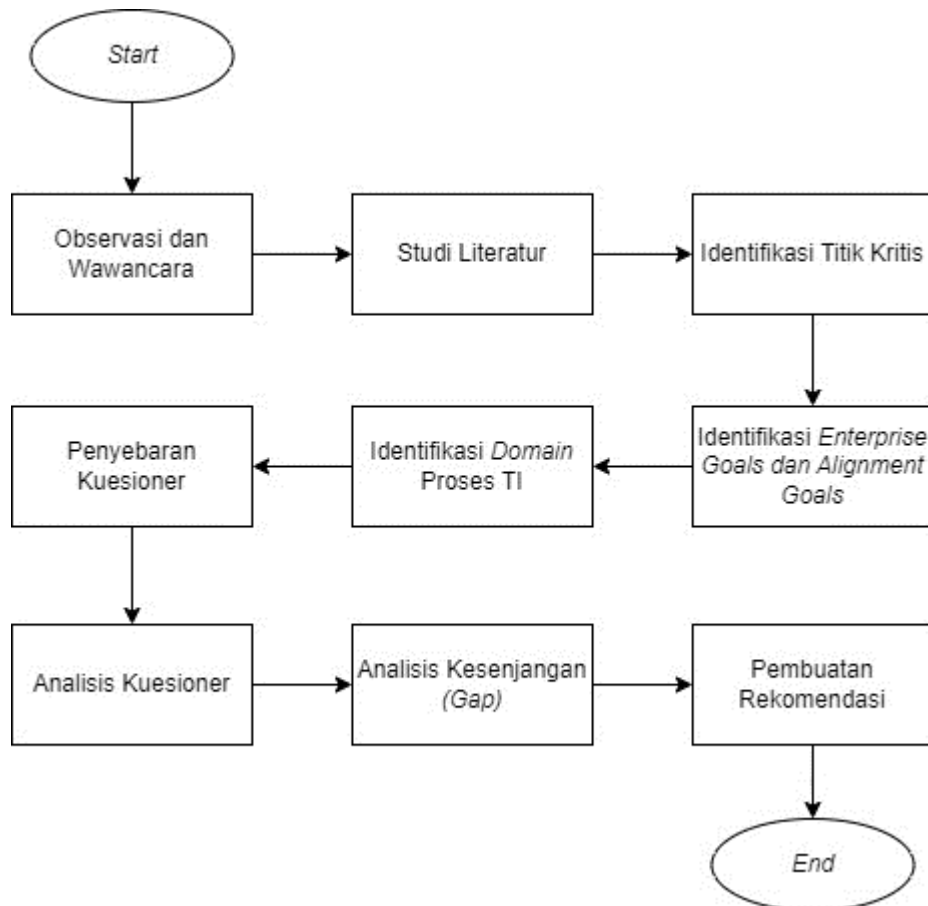


Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

### 3.2 Tahapan Penelitian

Alur metode penelitian yang akan dilakukan menggunakan kerangka penelitian seperti pada gambar 3.2 yang diawali dengan observasi dan wawancara, studi literatur, identifikasi titik kritis, identifikasi *enterprise goals* dan *alignment*

*goals*, identifikasi *domain* proses TI, penyebaran kuesioner, analisis kuesioner, analisis kesenjangan (*Gap*), dan pembuatan rekomendasi.



**Gambar 3.2 Tahapan Penelitian**

### 3.2.1 Observasi dan Wawancara

Observasi adalah pengamatan dengan dokumentasi informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Abubakar, 2021). Pada penelitian ini observasi dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dengan pengamatan langsung ke objek penelitian bagaimana aktivitas tata kelola teknologi informasi yang berlangsung (Aprizal, 2018). Wawancara merupakan sesi tanya jawab secara langsung dengan maksud tertentu antara dua orang atau lebih. Pada penelitian ini wawancara

dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Iking Mutakin, S.Sos berguna untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam analisis terhadap aktivitas yang sedang berjalan terutama pada bagian teknologi informasi (TI) di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya (Aprizal, 2018).

### **3.2.2 Studi Literatur**

Studi literatur merupakan suatu usaha untuk memahami masalah penelitian sebelum penelitian yang sebenarnya (Hikmawati, 2020). Pada penelitian ini, studi literatur dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang didapatkan dari jurnal yang berhubungan dengan tata kelola teknologi informasi dengan menggunakan kerangka kerja COBIT terkait kerangka kerja dan metode yang digunakan. Studi literatur yang menjadi acuan utama penelitian ini yaitu ebook yang dikeluarkan oleh ISACA pada tahun 2018-2019 dengan judul COBIT 2019 : *Framework Introduction and Methodology*, dan COBIT 2019 : *Governance and Management Objectives*.

### **3.2.3 Identifikasi Titik Kritis**

Identifikasi titik kritis diperoleh dari hasil observasi dan wawancara pada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

### **3.2.4 Identifikasi Enterprise Goals dan Alignment Goals**

Identifikasi *Enterprise Goals* dilakukan dengan penyesuaian antara titik kritis yang telah diperoleh dengan *Enterprise Goals* yang terdapat pada panduan COBIT 2019. Identifikasi tujuan *Alignment Goals* dilakukan dengan penyesuaian *Enterprise Goals* yang diperoleh dengan *Alignment Goals* yang terdapat pada panduan COBIT 2019.

### 3.2.5 Identifikasi Domain Proses TI

Identifikasi *domain* proses TI dilakukan setelah didapatkan hasil dari penyelarasan antara *Enterprise Goals* dengan *Alignment Goals*. Pada tahap ini, dilakukan penyesuaian antara titik kritis yang teridentifikasi dengan *domain* proses TI berdasarkan *Alignment Goals* yang telah didapatkan pada tahap sebelumnya yang mengacu pada panduan COBIT 2019.

### 3.2.6 Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner disebarikan kepada responden pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya kemudian responden dapat mengisi kuesioner dari setiap proses COBIT 2019 yang telah ditentukan berdasarkan pemetaan *RACI Chart* yang memiliki peran untuk melakukan tugas..

### 3.2.7 Analisis Kuesioner

*Capability level* digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan tata kelola TI di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Kuesioner *capability level* mengacu pada buku COBIT 2019 (ISACA, 2018). Untuk meningkatkan tingkat kapabilitas instansi aktivitas harus mencapai terlebih dahulu tingkat kemampuan sepenuhnya dan lanjut ke aktivitas ke *level* selanjutnya.

### 3.2.8 Analisis Kesenjangan (Gap)

Analisis Kesenjangan (*Gap*) diperoleh dengan menganalisis tingkat kemampuan saat ini (*as-is*) dan tingkat kemampuan yang diharapkan (*to-be*) oleh instansi. Analisis ini digunakan untuk untuk mengidentifikasi langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan instansi untuk dilakukan perbaikan terhadap pengelolaan

TI instansi, agar tingkat kemampuan saat ini (*as-is*) bisa mencapai tingkat kemampuan yang diharapkan (*to-be*).

### **3.2.9 Pembuatan Rekomendasi**

Rekomendasi diperlukan untuk meminimalkan atau menghilangkan kekurangan yang terkait dengan sumber daya TI organisasi. Tujuan membuat rekomendasi untuk perbaikan adalah untuk membuat sistem atau sumber daya TI yang ada beroperasi lebih efisien. Rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil dari nilai *capability* mengacu pada *Framework* COBIT 2019 (Widayanti & Lestari, 2022).

## **3.3 Sumber Data**

### **3.3.1 Data Primer**

Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006). Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilaksanakan dengan cara wawancara kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya untuk mengetahui informasi terkait proses objek yang akan diukur dan menyebarkan kuesioner kepada informan penelitian yaitu Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang dapat diakses sebelumnya dan dikumpulkan dari sumber tidak langsung atau tangan kedua (Hardani et al., 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur mengenai

data-data objektif Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang meliputi sejarah, visi, misi, tujuan serta struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

### **3.4 Jenis Data**

Data menurut jenisnya dibagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

#### **3.4.1 Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sukmadinata, 2011). Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam Teknik pengumpulan data misalnya observasi, wawancara, dan studi literatur.

#### **3.4.2 Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, jenis data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan Teknik perhitungan matematika atau statistika.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian dengan ciri-ciri seperti orang, benda, kejadian, waktu dan tempat dengan sifat atau ciri-ciri yang sama (Darmadi, 2011). Populasi pada penelitian ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang berjumlah 27 orang.

Sampel secara sederhana merupakan sebagian dari populasi yang dipilih oleh seorang peneliti yang mewakili populasi tersebut (Ibrahim et al., 2018). Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Teknik



*purposive sampling* dilakukan dengan cara memilih subjek berdasarkan adanya tujuan tertentu tidak berdasarkan strata, acak, atau lokasi. Biasanya dilakukan karena beberapa faktor tertentu (Hikmawati, 2020). Pengambilan sampel dengan cara ini digunakan karena disesuaikan dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian dan disesuaikan dengan kebutuhan proses *domain* COBIT 2019 (Hardani et al., 2020). Sampel pada penelitian ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang telah dipilih berdasarkan hasil diskusi dan penyesuaian tugas pokok dan fungsi dengan isi kuesioner yang berjumlah 12 orang.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas dan variabel tak bebas.

#### **3.6.1 Variabel bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain (Hardani et al., 2020). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *domain* yang terdapat pada pengerjaan COBIT 2019 yang terdiri dari APO07, APO08, APO13, dan BAI08.

#### **3.6.2 Variabel tak bebas (*Dependent Variable*)**

Variabel tak bebas (*Dependent Variable*) adalah variabel yang terstruktur secara ilmiah menjadi variabel yang disebabkan oleh perubahan variabel lain.

Variabel tak bebas ini menjadi persoalan utama peneliti, kemudian menjadi focus penelitian (Hardani et al., 2020). Variabel tak bebas pada penelitian ini yaitu hasil penyebaran kuesioner dengan responden pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.