

## **BAB III**

### **PROSEDUR PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan orientasi deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena penerapan manajemen mutu dalam pelatihan *Hard skill*, serta menelaah bagaimana proses tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi.

Pendekatan kualitatif untuk menggali makna di balik proses, tindakan, dan pengalaman yang dialami oleh pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Seperti dijelaskan oleh Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diatribusikan individu atau kelompok terhadap masalah sosial atau kemanusiaan tertentu.

Dalam konteks ini, fenomena yang diteliti adalah manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* tenaga kerja konstruksi, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Denzin dan Lincoln (2018) yang menegaskan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada upaya memahami fenomena dalam konteks natural, dengan melibatkan berbagai sumber data yang kaya dan beragam. Oleh karena itu, penelitian ini akan menelaah proses manajemen mutu pelatihan secara holistik dan kontekstual, tanpa memisahkan antara aspek kebijakan, operasional, maupun pengalaman personal para pelaku pelatihan.

Pendekatan kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap realitas pelatihan yang kompleks, serta memahami perspektif dan pengalaman subjek penelitian secara naturalistik.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang diteliti secara sistematis, faktual, dan mendalam.

Menurut Sugiyono (2020), metode kualitatif deskriptif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulatif, dan analisis data bersifat induktif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan realitas sosial sebagaimana adanya, tanpa manipulasi, serta memahami makna yang muncul dari interaksi antar pelaku dalam konteks yang diteliti.

Metode kualitatif deskriptif ini juga sejalan dengan pandangan Miles, Huberman, dan Saldaña (2019), yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menafsirkan fenomena sosial melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses analisis dilakukan secara simultan sejak awal pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian.

Penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, penelitian ini juga memuat unsur analitis, karena tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menganalisis pola dan keterkaitan antar unsur manajemen mutu pelatihan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian mutu terhadap hasil kompetensi tenaga kerja. Penelitian ini tidak hanya menjawab “apa yang terjadi” dalam proses pelatihan, tetapi juga “mengapa dan bagaimana” praktik manajemen mutu tersebut memengaruhi pencapaian kompetensi tenaga kerja konstruksi.

Prosedur penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahap yang sistematis dan berurutan. Namun, dalam pendekatan kualitatif, tahapan tersebut bersifat sirkuler dan interaktif, artinya setiap langkah dapat saling berulang dan diperbaiki berdasarkan temuan lapangan untuk menjaga kedalaman dan keakuratan data (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019). Berikut tahapan pelaksanaan penelitian secara lengkap.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Tahapan Penelitian**

| <b>Tahap Penelitian</b>                      | <b>Kegiatan yang Dilakukan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Rentang Waktu</b>             |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Tahap Persiapan (Pra-Lapangan)</b>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan studi pendahuluan dan telaah pustaka untuk memahami teori manajemen mutu pelatihan dan kompetensi kerja konstruksi.</li> <li>2. Menyusun proposal penelitian, pedoman wawancara, dan lembar observasi.</li> <li>3. Mengurus perizinan penelitian ke instansi terkait, khususnya Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.</li> </ol> | Bulan Agustus 2025               |
| <b>Tahap Pengumpulan Data Lapangan</b>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan wawancara mendalam dengan informan utama (pejabat dinas, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, LSP, dan mitra industri).</li> <li>2. Melakukan observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan dan proses evaluasi mutu.</li> <li>3. Mengumpulkan dokumen pendukung seperti kurikulum, laporan pelatihan, sertifikasi, dan prosedur mutu lembaga.</li> </ol> | Bulan November 2025              |
| <b>Tahap Analisis Data</b>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan reduksi data untuk memilih informasi yang relevan.</li> <li>2. Menyajikan data dalam bentuk narasi tematik dan kategori analisis.</li> <li>3. Menemukan pola hubungan antara konsep manajemen mutu (PDCA) dan peningkatan kompetensi berdasarkan teori HRD.</li> </ol>                                                                                         | Pekan 1-2<br>Bulan Desember 2025 |
| <b>Tahap Verifikasi dan Triangulasi Data</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan <i>member checking</i> dengan informan untuk mengonfirmasi hasil wawancara dan interpretasi peneliti.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                               | Pekan 3-4, Bulan Desember 2025   |

| <b>Tahap Penelitian</b>              | <b>Kegiatan yang Dilakukan</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Rentang Waktu</b>            |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|                                      | 2. Melakukan triangulasi sumber (informan berbeda) dan triangulasi metode (wawancara, observasi, dokumentasi).                                                                                                                                                                             |                                 |
| <b>Tahap Penulisan dan Pelaporan</b> | 1. Menyusun laporan hasil penelitian dalam bentuk deskripsi tematik.<br>2. Melakukan interpretasi hasil penelitian berdasarkan teori manajemen mutu pelatihan, HRD, dan kompetensi tenaga kerja konstruksi.<br>3. Menyusun simpulan dan rekomendasi praktis bagi lembaga pelatihan publik. | Bulan Agustus-Desember 2025     |
| <b>Bimber</b>                        | Masukan dari 3 promotor.                                                                                                                                                                                                                                                                   | Pekan ke 1, Bulan Februari 2026 |
| <b>Sidang Tertutup</b>               | Masukan dari penguji luar, penguji dalam, dan 3 promotor                                                                                                                                                                                                                                   | Pekan ke 3, Bulan Februari      |
| <b>Sidang Terbuka</b>                | Masukan dari penguji luar, Penguji dalam, 3 promotor, dan semua pihak yang menghadiri sidang terbuka.                                                                                                                                                                                      | Pekan ke 2, Bulam Maret         |

Tahapan tersebut dilaksanakan secara berulang dan reflektif, di mana hasil dari setiap langkah dianalisis secara sementara, kemudian diverifikasi melalui triangulasi untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menekankan proses penggalan makna daripada pengujian hipotesis (Creswell & Poth, 2018).

### **C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan secara triangulatif untuk memperoleh data yang kredibel, mendalam, dan komprehensif.

### a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses pelatihan, interaksi instruktur–peserta, penerapan PDCA, dan pelaksanaan asesmen kompetensi. Observasi dilakukan dengan panduan sistematis menggunakan lembar observasi.

### b. Wawancara

Dilakukan secara semi-terstruktur terhadap pejabat dinas, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan pihak LSP. Wawancara ini bertujuan menggali pemahaman, pengalaman, serta persepsi informan terkait penerapan manajemen mutu pelatihan *Hard skill*.

### c. Studi Dokumentasi

Meliputi penelaahan dokumen seperti pedoman pelatihan, laporan evaluasi mutu, kurikulum berbasis SKKNI, berita acara sertifikasi, serta kebijakan Dinas Cipta Karya tentang pengembangan SDM konstruksi.

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama (key instrument) (Creswell & Poth, 2018). Namun, untuk mendukung keteraturan dan konsistensi proses pengumpulan data, peneliti juga menggunakan instrumen bantu berupa panduan wawancara, panduan observasi, dan daftar pemeriksaan dokumen. Berikut kisi-kisi penelitian yang menjadi pedoman dalam penyusunan instrumen:

### a. Kisi Kisi Penelitian

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi Penelitian**

| No | Pertanyaan Penelitian                                                                                                                                    | Indikator/Subfokus Penelitian                                                                                                                                                               | Sumber Informan                                 | Teknik Pengumpulan Data      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------|
| 1  | Bagaimana perencanaan Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis kebutuhan pelatihan</li> <li>2. Penetapan tujuan mutu pelatihan</li> <li>3. Penetapan standar dan indikator kinerja pelatihan</li> </ol> | Pejabat dinas, pengelola pelatihan, instruktur. | Wawancara, studi dokumentasi |

| No | Pertanyaan Penelitian                                                                                                                                                                                        | Indikator/Subfokus Penelitian                                                                                                                                                                                     | Sumber Informan                     | Teknik Pengumpulan Data            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
|    | Provinsi DKI Jakarta.                                                                                                                                                                                        | 4. Perumusan rencana tindakan pelatihan                                                                                                                                                                           |                                     |                                    |
| 2  | Bagaimana pelaksanaan Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.                               | 1. Pelaksanaan program pelatihan sesuai rencana dan standar<br>2. Penggunaan sumber daya pelatihan<br>3. Pelaksanaan pembelajaran berbasis praktik kerja<br>4. Pendokumentasian proses pelatihan                  | Instruktur, peserta pelatihan.      | Wawancara, observasi.              |
| 3  | Bagaimana evaluasi Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.                                  | 1. Evaluasi proses pelatihan<br>2. Pengukuran capaian kompetensi <i>Hard Skill</i> peserta<br>3. Perbandingan hasil pelatihan dengan standar dan target mutu<br>4. Identifikasi penyimpangan dan kesenjangan mutu | Pengelola pelatihan, LSP, peserta.  | Wawancara, observasi, dokumentasi. |
| 4  | Bagaimana tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. | 1. Perumusan tindakan korektif dan preventif<br>2. Standarisasi praktik pelatihan yang efektif<br>3. Integrasi hasil perbaikan ke dalam sistem pelatihan berikutnya                                               | Pejabat dinas, pengelola pelatihan. | Wawancara, studi dokumentasi.      |
| 5  | Apa hambatan dalam pelaksanaan Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan                                            | 1. Internal<br>2. Eksternal                                                                                                                                                                                       | Semua informan kunci.               | Wawancara, observasi, dokumentasi. |

| No | Pertanyaan Penelitian                                                                                                                                                                                          | Indikator/Subfokus Penelitian | Sumber Informan       | Teknik Pengumpulan Data            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
|    | Provinsi DKI Jakarta.                                                                                                                                                                                          |                               |                       |                                    |
| 6  | Apa Solusi untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. | 1. Internal<br>2. Eksternal   | Semua informan kunci. | Wawancara, observasi, dokumentasi. |

#### b. Koding Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, informan dipilih secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman, pemahaman, dan keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019). Untuk menjaga kerahasiaan dan keteraturan analisis data, setiap informan diberikan kode (*coding*) sesuai kategori dan peranannya. Penyusunan koding ini juga membantu peneliti melakukan pelacakan data tematik pada tahap analisis.

**Tabel 3.3**

#### Koding Informan Penelitian

| Kode     | Kategori Informan                                           | Keterangan                                              |
|----------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| DCKTRP-1 | Pejabat struktural/pengelola pelatihan di Dinas Cipta Karya | Penanggung jawab kebijakan dan mutu pelatihan           |
| DCKTRP-2 | Staff Pengelola Pelatihan                                   | Panitia Kegiatan                                        |
| DCKTRP-3 | Instruktur pelatihan (internal dan eksternal)               | Pelaksana kegiatan pembelajaran teknis                  |
| DCKTRP-4 | Peserta pelatihan tukang bangunan gedung                    | Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan <i>Hard skill</i> |
| DCKTRP-5 | Perwakilan LSP Konstruksi                                   | Pihak yang melakukan sertifikasi kompetensi             |
| DCKTRP-6 | Perwakilan Dunia Usaha dan Industri (DUDI)                  | Pihak pengguna tenaga kerja hasil pelatihan             |

### c. Pedoman Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pemahaman para informan mengenai Manajemen Mutu Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Pertanyaan disusun berdasarkan siklus PDCA dan diperluas dengan aspek hambatan dan solusi internal serta eksternal agar memperoleh data yang komprehensif

| <b>Tabel 3.4</b><br><b>Pedoman Wawancara</b><br><b>Manajemen Mutu Pelatihan <i>Hard Skill</i> dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.</b><br><b>Kode Informan :</b> |                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>No</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Pedoman Pertanyaan Wawancara</b>                                                                                                                                                           |
| <b>PERENCANAAN</b>                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana proses identifikasi kebutuhan pelatihan <i>Hard Skill</i> tenaga kerja konstruksi dilakukan? Data apa saja yang digunakan dan siapa saja pihak yang terlibat dalam proses tersebut? |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana tujuan mutu pelatihan <i>Hard Skill</i> dirumuskan? Apakah tujuan tersebut berbasis kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja konstruksi?                               |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                        | Standar apa yang digunakan sebagai acuan mutu pelatihan? Bagaimana indikator keberhasilan pelatihan ditetapkan dan diukur?                                                                    |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana perumusan rencana tindakan pelatihan dilakukan? Apakah rencana tersebut terdokumentasi dan menjadi pedoman pelaksanaan pelatihan?                                                   |
| <b>PELAKSANAAN</b>                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana pelaksanaan pelatihan dibandingkan dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan? Apakah terdapat penyesuaian selama pelaksanaan pelatihan?                                      |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya pelatihan, seperti instruktur, sarana, dan prasarana selama pelaksanaan pelatihan?                                                         |
| 7                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana penerapan pembelajaran berbasis praktik kerja dalam pelatihan <i>hard skill</i> ? Sejauh mana praktik tersebut relevan dengan kebutuhan kerja konstruksi?                           |
| 8                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana proses pelatihan didokumentasikan? Dokumen apa saja yang dihasilkan selama pelaksanaan pelatihan?                                                                                   |
| <b>EVALUASI</b>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                               |
| 9                                                                                                                                                                                                                                                        | Bagaimana evaluasi terhadap proses pelatihan <i>Hard Skill</i> dilakukan? Aspek apa saja yang menjadi fokus evaluasi?                                                                         |

|               |                                                                                                                                                          |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10            | Bagaimana pengukuran capaian kompetensi <i>Hard Skill</i> peserta pelatihan dilakukan? Metode apa yang digunakan untuk menilai kompetensi peserta?       |
| 11            | Bagaimana hasil pelatihan dibandingkan dengan standar dan target mutu yang telah ditetapkan?                                                             |
| 12            | Bagaimana proses identifikasi penyimpangan atau kesenjangan mutu hasil pelatihan dilakukan? Faktor apa yang memengaruhi terjadinya kesenjangan tersebut? |
| TINDAK LANJUT |                                                                                                                                                          |
| 13            | Tindakan apa yang dilakukan ketika ditemukan kekurangan dalam pelatihan? Bagaimana mekanisme penetapan tindakan korektif dan preventif?                  |
| 14            | Apakah praktik pelatihan yang dinilai efektif distandarisasi? Bagaimana penerapan standar tersebut dalam pelatihan berikutnya?                           |
| 15            | Bagaimana hasil evaluasi dan perbaikan diintegrasikan ke dalam sistem pelatihan secara berkelanjutan?                                                    |
| HAMBATAN      |                                                                                                                                                          |
| 16            | Hambatan internal apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan <i>Hard Skill</i> tenaga kerja konstruksi?                                          |
| 17            | Hambatan eksternal apa saja yang memengaruhi pelaksanaan pelatihan <i>hard skill</i> ?                                                                   |
| SOLUSI        |                                                                                                                                                          |
| 18            | Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan internal dalam pelaksanaan pelatihan <i>hard skill</i> ?                                               |
| 19            | Solusi apa yang dilakukan melalui kerja sama atau dukungan pihak eksternal untuk meningkatkan efektivitas pelatihan <i>hard skill</i> ?                  |

#### d. Pedoman Observasi

Spradley (2016) memberikan penjelasan, observasi partisipatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran nyata dari perilaku dan interaksi sosial di lingkungan penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat penerapan manajemen mutu dan pelaksanaan pelatihan *Hard Skill* secara langsung di lapangan. Pedoman observasi disusun agar pengamatan berlangsung sistematis dan fokus pada aspek-aspek penting yang relevan dengan teori PDCA dan HRD.

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Observasi**

| No | Siklus                               | Indikator Pengamatan                                                                                                                                                                       | Observasi                                  |
|----|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1  | Perencanaan pelatihan                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketersediaan dokumen perencanaan dan kurikulum.</li> <li>2. Kesesuaian materi dengan SKKNI dan kebutuhan industri.</li> </ol>                    | Lembar observasi, catatan lapangan.        |
| 2  | Pelaksanaan pelatihan                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktivitas pembelajaran teori dan praktik.</li> <li>2. Interaksi instruktur–peserta.</li> <li>3. Penggunaan alat dan sarana pelatihan.</li> </ol> | Lembar observasi, foto, video dokumentasi. |
| 3  | Evaluasi dan asesmen                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses asesmen kompetensi.</li> <li>2. Kehadiran penguji eksternal/LSP.</li> <li>3. Penilaian terhadap hasil kerja peserta.</li> </ol>           | Lembar observasi, laporan evaluasi.        |
| 4  | Tindak lanjut dan mutu berkelanjutan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tindak lanjut hasil evaluasi.</li> <li>2. Pelaksanaan rapat atau revisi program.</li> <li>3. Penerapan prinsip PDCA.</li> </ol>                  | Catatan lapangan, notulen rapat.           |

**e. Pedoman Studi Dokumentasi**

Bowen (2009) menjelaskan, studi dokumentasi merupakan teknik penting dalam penelitian kualitatif karena dapat memberikan bukti tertulis dan konteks historis terhadap fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, dokumen digunakan untuk memperkuat temuan hasil wawancara dan observasi, serta memvalidasi penerapan sistem manajemen mutu pelatihan di lembaga pemerintah.

**Tabel 3.6**  
**Pedoman Studi Dokumentasi**

| No | Siklus PDCA                     | Jenis Dokumen                      |
|----|---------------------------------|------------------------------------|
| 1  | Perencanaan                     | Dokumen kebijakan pelatihan        |
| 2  | Pelaksanaan                     | Kurikulum dan silabus pelatihan    |
| 3  | Evaluasi                        | Laporan evaluasi dan hasil asesmen |
| 4  | Tindak lanjut dan keberlanjutan | Dokumentasi kegiatan pelatihan     |

Ketiga teknik pengumpulan data tersebut; wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, digunakan secara terpadu dan saling melengkapi untuk memperkuat validitas temuan. Melalui triangulasi sumber dan metode (Denzin, 2018), peneliti dapat membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumen, sehingga menghasilkan data yang kredibel, kontekstual, dan mendalam. Instrumen penelitian disusun berdasarkan prinsip Manajemen Mutu (PDCA), *HRD Theory*, dan *Competency-Based Training* (CBT) agar tetap selaras dengan fokus penelitian tentang peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi.

#### **D. Lokasi dan Sumber Data Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta, yang beralamat di Jl. Taman Jati Baru No. 1, Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Administrasi Jakarta Pusat. Lokasi ini dipilih secara purposive, karena lembaga tersebut memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja konstruksi dan menjadi pelaksana kebijakan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, yang merupakan turunan langsung dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi.

Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta bertanggung jawab dalam pembinaan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi di wilayah DKI Jakarta, termasuk melalui kegiatan pelatihan jabatan kerja tukang bangunan gedung. Pelatihan ini dilaksanakan berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan dilengkapi

dengan sertifikasi kompetensi kerja oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terakreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Penerapan sistem mutu tersebut mencerminkan implementasi nyata dari kebijakan daerah sebagaimana diatur dalam Perda Nomor 57 Tahun 2022, khususnya pada pasal-pasal yang mengatur pembinaan jasa konstruksi dan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Alasan pemilihan lokasi ini antara lain:

- a. Relevansi langsung dengan fokus penelitian, yaitu penerapan manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* di lembaga pelatihan publik pemerintah daerah.
- b. Fungsi strategis lembaga sebagai pelaksana program peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi dan fasilitator sertifikasi.
- c. Ketersediaan data empiris yang lengkap, baik data primer (hasil wawancara dan observasi) maupun data sekunder (dokumen kebijakan, laporan mutu, dan hasil pelatihan).
- d. Keterpaduan dengan kebijakan nasional dan daerah, di mana pelaksanaan pelatihan di Dinas Cipta Karya menjadi perwujudan nyata dari amanat UU No. 2 Tahun 2017 dan Perda No. 57 Tahun 2022.

Dengan demikian, lokasi penelitian ini memiliki nilai representatif tinggi untuk menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip manajemen mutu diterapkan dalam pelatihan *Hard Skill* tenaga kerja konstruksi yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan pemerintah daerah.

Creswell & Poth (2018) menegaskan bahwa pemilihan lokasi penelitian secara purposif harus mempertimbangkan kesesuaian antara fenomena empiris dan fokus penelitian. Dalam konteks ini, Dinas Cipta Karya dipilih karena menjadi representasi nyata implementasi kebijakan manajemen mutu pelatihan tenaga kerja konstruksi berbasis kompetensi di tingkat daerah.

## 2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder, yang keduanya dikumpulkan melalui teknik triangulasi sumber untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas data (Denzin & Lincoln, 2018; Miles, Huberman, & Saldaña, 2019).

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

Data primer diperoleh secara langsung dari hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan diskusi reflektif dengan para informan kunci, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan penelitian terdiri atas: Pejabat Struktural di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan yang menangani bidang pelatihan tenaga kerja konstruksi. Staf di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan yang menangani bidang pelatihan tenaga kerja konstruksi, Instruktur Pelatihan, baik dari internal dinas maupun mitra lembaga pelatihan teknis., Peserta Pelatihan, khususnya tenaga kerja pada jabatan tukang bangunan gedung., Perwakilan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang melaksanakan asesmen kompetensi., Perwakilan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) yang menjadi pengguna tenaga kerja hasil pelatihan.

Data primer ini digunakan untuk memahami secara mendalam: Bagaimana manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi; Hambatan dan solusi yang dihadapi lembaga pelatihan; Persepsi dan pengalaman langsung para pelaku pelatihan terhadap penerapan siklus PDCA dalam pengelolaan mutu pelatihan.

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

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, yang meliputi penelaahan terhadap berbagai dokumen resmi dan administratif terkait pelaksanaan pelatihan tenaga kerja konstruksi, antara lain: Dokumen kebijakan, seperti Perda DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 dan UU Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi; Pedoman pelatihan, kurikulum berbasis SKKNI, dan SOP pelaksanaan pelatihan; Dokumen manajemen mutu lembaga pelatihan (rencana mutu, laporan audit mutu, dan hasil evaluasi pelatihan); Data hasil asesmen dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja konstruksi dari LSP; Laporan kegiatan pelatihan, notulen rapat, serta dokumentasi visual pelaksanaan pelatihan.

Data sekunder berfungsi untuk memvalidasi dan memperkuat temuan lapangan, serta memberikan gambaran kontekstual mengenai

kebijakan, sistem, dan tata kelola mutu pelatihan tenaga kerja konstruksi di tingkat pemerintah daerah.

Pemilihan sumber data primer dan sekunder ini didasarkan pada pandangan Creswell dan Poth (2018) bahwa dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data harus dilakukan melalui berbagai sumber untuk membangun pemahaman holistik terhadap fenomena.

Pendekatan triangulasi sumber dan metode digunakan untuk memastikan keabsahan data melalui proses perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga data yang diperoleh tidak hanya kredibel tetapi juga kontekstual dan mendalam.

## **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2019). Analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penyusunan laporan penelitian. Proses analisis ini tidak bersifat linier, tetapi sirkuler dan reflektif, artinya setiap tahap analisis dapat berulang seiring dengan munculnya data baru dari lapangan.

Menurut Miles, Huberman, dan Saldaña (2019), analisis data kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan utama, yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Berikut uraian:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemusatan perhatian pada data yang relevan dengan fokus penelitian (Miles et al., 2019). Pada tahap ini, peneliti melakukan seleksi data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian menyusunnya ke dalam kategori sesuai tahapan manajemen mutu pelatihan (PDCA).

Proses reduksi data dalam penelitian ini meliputi: Mengelompokkan data sesuai empat komponen PDCA: Plan, Do, Check, *Act*, mengidentifikasi tema dan subtema, seperti perencanaan pelatihan, pelaksanaan kegiatan, evaluasi hasil, serta perbaikan berkelanjutan, menyederhanakan data

kualitatif menjadi bentuk narasi yang bermakna, dan membuang informasi yang tidak relevan dengan fokus penelitian.

Tujuan reduksi data adalah untuk menghasilkan informasi yang padat, fokus, dan bermakna, sehingga memudahkan tahap analisis selanjutnya.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap di mana peneliti menampilkan hasil temuan dalam bentuk narasi tematik, matriks, tabel, atau bagan, agar pola dan hubungan antar kategori mudah dipahami (Miles et al., 2019). Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan: Menyusun temuan lapangan berdasarkan urutan PDCA, *Plan*: perencanaan pelatihan, perumusan kebutuhan, dan sasaran mutu; *Do*: pelaksanaan pelatihan teknis, metode pembelajaran, peran instruktur dan peserta; *Check*: evaluasi hasil pelatihan dan asesmen kompetensi oleh LSP; *Act*: tindak lanjut hasil evaluasi dan inovasi peningkatan mutu. Menampilkan kutipan langsung dari informan untuk memperkuat validitas temuan. menyajikan pola hubungan antara teori, data empiris, dan hasil interpretasi, tahap penyajian data memungkinkan peneliti melihat pola keterkaitan antarvariabel mutu pelatihan serta memahami bagaimana siklus PDCA diimplementasikan dalam konteks pelatihan tenaga kerja konstruksi.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap ini merupakan proses menafsirkan makna dari data yang telah disajikan dan melakukan verifikasi atau pengujian kebenaran temuan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara: Menafsirkan hubungan antar tema berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi,, menganalisis kesesuaian antara penerapan sistem manajemen mutu dan teori PDCA Deming, menyusun temuan substantif tentang efektivitas pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, mengidentifikasi faktor pendukung, penghambat, serta solusi internal dan eksternal dalam penerapan manajemen mutu pelatihan.

Proses verifikasi dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian, melalui: Triangulasi sumber dan metode (Denzin, 2018); Member checking,

yaitu konfirmasi hasil interpretasi kepada informan; Audit trail, yaitu pencatatan sistematis proses pengumpulan dan analisis data untuk menjamin transparansi penelitian.

#### 4. Integrasi Analisis dengan Siklus PDCA

Dalam konteks penelitian ini, analisis data juga mengikuti kerangka *Plan–Do–Check–Act* (PDCA) dari Deming (1986), yang digunakan untuk memahami siklus peningkatan mutu pelatihan. Hubungan antara PDCA dan tahap analisis data dijelaskan sebagai berikut

**Tabel 3.7**  
**kerangka *Plan–Do–Check–Act* (PDCA)**

| Tahap PDCA   | Fokus Analisis                                           | Jenis Data yang Dianalisis                               |
|--------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <i>Plan</i>  | Analisis perencanaan dan penetapan mutu pelatihan        | Wawancara pejabat dinas, dokumen rencana pelatihan       |
| <i>Do</i>    | Analisis pelaksanaan pelatihan teknis                    | Observasi pelatihan, wawancara instruktur dan peserta    |
| <i>Check</i> | Analisis evaluasi hasil pelatihan dan asesmen kompetensi | Data asesmen, laporan LSP, wawancara pengelola pelatihan |
| <i>Act</i>   | Analisis tindak lanjut dan inovasi mutu                  | Dokumen rapat mutu, wawancara pejabat dinas              |

Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan proses manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* secara utuh dan berkelanjutan, sesuai prinsip PDCA dan landasan kebijakan pelatihan tenaga kerja konstruksi.

#### 5. Validitas dan Keabsahan Analisis

Validitas dan keabsahan analisis untuk memastikan keandalan hasil analisis, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode (Denzin & Lincoln, 2018), serta langkah-langkah berikut: Triangulasi sumber; membandingkan informasi dari pejabat dinas, instruktur, peserta, dan LSP, triangulasi metode; mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, member checking: mengonfirmasi hasil temuan kepada informan untuk memastikan kesesuaian makna, *peer debriefing*: melakukan diskusi dengan rekan sejawat untuk meminimalkan bias peneliti. Audit trail;

menyimpan catatan proses analisis untuk menjamin transparansi dan keterlacakan hasil penelitian.

Melalui langkah-langkah tersebut, hasil analisis diharapkan kredibel, dependabel, dan konfirmabel, sesuai standar penelitian kualitatif akademik.

#### **F. Keabsahan Data**

Penelitian kualitatif, keabsahan data memiliki peran yang sangat penting untuk menjamin bahwa hasil penelitian dapat dipercaya, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dan benar-benar menggambarkan realitas di lapangan. Menurut Lincoln dan Guba (1985), terdapat empat kriteria utama dalam menentukan keabsahan data, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Keempat aspek ini menjadi standar ilmiah dalam memastikan mutu dan integritas penelitian kualitatif, menggantikan konsep validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

Kriteria pertama, kredibilitas, berhubungan dengan tingkat kepercayaan terhadap kebenaran data dan hasil interpretasi peneliti. Untuk mencapai kredibilitas, peneliti melakukan serangkaian upaya seperti triangulasi sumber dan metode, member checking, prolonged engagement, peer debriefing, dan reflektivitas peneliti.

Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dari berbagai informan, seperti pejabat dinas, instruktur, peserta pelatihan, LSP, dan perwakilan dunia usaha. Melalui triangulasi ini, peneliti berupaya menemukan konsistensi data dan memperkuat keabsahan temuan. Selanjutnya, member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil wawancara dan interpretasi kepada informan, sehingga data yang diperoleh benar-benar mencerminkan pengalaman serta pandangan mereka.

Keterlibatan peneliti yang cukup lama di lapangan memungkinkan pemahaman mendalam terhadap konteks sosial dan organisasi pelatihan. Diskusi dengan rekan sejawat serta refleksi pribadi juga dilakukan untuk menjaga objektivitas dan menghindari bias subjektif dalam proses analisis.

Kriteria kedua, transferabilitas, berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks lain yang memiliki karakteristik

serupa. Dalam penelitian ini, transferabilitas dijaga dengan memberikan deskripsi mengenai konteks penelitian, termasuk latar kelembagaan, sistem pelatihan, kebijakan daerah yang mendasari (seperti Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022), serta dinamika penerapan manajemen mutu pelatihan. Dengan penyajian konteks yang komprehensif, pembaca atau peneliti lain dapat menilai sejauh mana temuan penelitian ini dapat dipindahkan atau diterapkan pada lembaga pelatihan lain yang memiliki karakteristik sejenis, khususnya di sektor konstruksi publik.

Kriteria ketiga, dependabilitas, berfokus pada konsistensi hasil penelitian apabila proses yang sama diulang dalam kondisi yang serupa. Untuk memastikan dependabilitas, peneliti menyusun dokumentasi penelitian yang lengkap melalui audit trail, yang berisi catatan setiap tahapan kegiatan penelitian, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, reduksi, penyajian, hingga penarikan kesimpulan. Seluruh proses ini dilaksanakan secara sistematis dan dapat ditelusuri kembali oleh pihak lain. Selain itu, peneliti juga memastikan konsistensi penggunaan instrumen seperti pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi di seluruh informan agar hasil yang diperoleh stabil dan tidak berubah karena prosedur yang tidak konsisten. Supervisi dan bimbingan dari pembimbing akademik juga berperan penting dalam memastikan bahwa langkah-langkah penelitian telah sesuai dengan prinsip metodologi ilmiah.

Kriteria keempat, konfirmabilitas, berhubungan dengan sejauh mana hasil penelitian benar-benar bersumber dari data lapangan dan bukan dari interpretasi atau keinginan subjektif peneliti. Untuk menjaga konfirmabilitas, peneliti menerapkan triangulasi metode dan sumber, memastikan bahwa setiap temuan diperkuat oleh bukti dari berbagai jenis data. Peneliti juga menyimpan semua bukti empiris seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumen resmi, dan hasil observasi secara sistematis untuk memungkinkan pihak lain melakukan pemeriksaan ulang. Dengan demikian, setiap kesimpulan yang dihasilkan dapat ditelusuri kembali ke sumber data yang sah. Selain itu, peneliti berusaha menjaga objektivitas dengan selalu mendasarkan analisis pada data empiris yang terverifikasi, bukan pada asumsi atau preferensi pribadi.

Melalui penerapan empat kriteria keabsahan data tersebut, penelitian ini berupaya memastikan bahwa hasil dan kesimpulan yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi aktual penerapan manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* tenaga kerja konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan ini juga memperkuat integritas penelitian dengan menjamin bahwa proses analisis dilakukan secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya kredibel dalam konteks lokal, tetapi juga relevan sebagai rujukan konseptual dan praktis bagi lembaga pelatihan sejenis di tingkat daerah maupun nasional.