

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah pekerjaan ilmiah yang bermaksud mengungkapkan rahasia ilmu secara objektif dengan disertai bukti-bukti yang lengkap dan kokoh. Metode adalah ilmu-ilmu yang digunakan untuk memperoleh kebenaran menggunakan penelusuran dengan tata cara tertentu dalam menemukan kebenaran. Jadi metode penelitian adalah tata cara yang lebih terperinci mengenai tahap-tahap melakukan sebuah penelitian

3.1 Sistematika Model Metodologi Pemecahan Masalah

Untuk lebih memahami langkah – langkah yang diambil peneliti dalam melakukan penelitian, maka berikut ini disertakan penjelasan secara terperinci dan menyeluruh mengenai sistematika model metodologi pemecahan masalah :

Tahap Identifikasi

1. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan adalah tahap awal dalam metodologi penelitian ini. Di tahap ini peneliti melakukan studi lapangan dengan terjun langsung ke perusahaan. Pengamatan langsung maupun wawancara adalah hal-hal yang dilakukan dengan tujuan mengetahui informasi – informasi awal mengenai perusahaan. Disini peneliti juga akan menemukan masalah-masalah yang sedang dihadapi perusahaan.

Dari berbagai masalah yang ditemukan, peneliti kemudian memilih satu masalah untuk menjadi permasalahan dalam penelitian ini, untuk kemudian dicari solusi penyelesaiannya. Studi pendahuluan ini merupakan metode yang berguna untuk mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi masalah dan sebagai panduan untuk mengerjakan tahap-tahap selanjutnya.

2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setelah dilakukan studi pendahuluan, permasalahan pada perusahaan dapat diidentifikasi, kemudian ditelusuri akar penyebab permasalahan. Dalam menelusuri akar penyebab permasalahan

dilakukan melalui pengamatan secara langsung di lapangan dan wawancara langsung kepada pihak perusahaan. Kemudian, setelah menemukan akar permasalahan, dilakukan pemilihan metode atau cara-cara untuk menyelesaikan akar permasalahan utama yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung di perusahaan, Peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karyawan berprestasi di UD Jasa Pulsa, dan ingin mengetahui hasil kompetensi seleksi karyawan di UD Jasa Pulsa.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mencari informasi – informasi tentang teori, metode dan konsep yang relevan dengan permasalahan. Sehingga dengan informasi – informasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam penyelesaian masalah. Studi pustaka yang dilakukan dengan mencari informasi dan referensi dalam bentuk *text book*, literatur, informasi dari internet maupun sumber-sumber lainnya seperti diskusi dengan dosen.

Tahap Perancangan

Pada tahap perancangan ini dilakukan proses perancangan indikator kinerja kontribusi SDM dengan menggunakan konsep *Human Resources Scorecard*.

4. Mengidentifikasi strategi SDM perusahaan

Langkah yang dilakukan adalah mengidentifikasi visi, misi dan strategi perusahaan sampai penurunan kepada strategi SDM perusahaan, dan sasaran SDM perusahaan.

5. Penentuan strategic objectives masing-masing perspektif

Seluruh strategi dan sasaran tersebut diklasifikasikan ke dalam strategic goal yang kemudian diterjemahkan menjadi hubungan sebab akibat ke dalam 4 perspektif dalam Human Resource Scorecard yang terdiri dari financial, customer, internal business process, dan learning and growth, di mana strategic goal

ini diuraikan dalam strategic objectives masing-masing perspektif (Tunggal, 2002).

6. Penentuan Key Performance Indicators masing-masing Strategic Objectives

Langkah selanjutnya adalah menentukan Key Performance Indicators tiap-tiap strategic objectivesnya yang merepresentasikan indikator kinerja keberhasilan sistem sumber daya manusia.

7. Strategi Map

Langkah untuk menentukan urutan dari empat perspektif dari *perspektif keuangan* ,*perspektif pelanggan* ,*perspektif proses bisnis internal (IBP)* ,*perspektif proses L & G* dan *strategi objectives* dan *Key Performance Indicators*.

Tahap Pengukuran

Tahap pengukuran diawali dari pembobotan, dimana pembobotan bersama-sama data aktual dan target digunakan untuk pengukuran kinerja yaitu penentuan skor pencapaian kinerja sumber daya manusia dan traffic light system.

8. Pembobotan dan Penentuan Key Performance Indicator

Pembobotan dilakukan dengan metode *Fuzzy*, untuk mengetahui bobot tingkat kepentingan masing-masing perspektif, *strategic objectives*, dan *Key Performance Indicators*. Hasil pembobotan digunakan untuk perhitungan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia.

9. Uji Konsistensi Key Performance Indicator

Untuk mengetahui apakah pengukuran kinerja yang dirancang sudah mewakili sistem organisasi sumber daya manusia di UD Jasa Pulsa, dan sesuai dengan kebutuhan SDM perusahaan, maka dilakukan proses validasi kepada pihak manajemen. Bila tidak valid, maka dilakukan redesign.

10. Penentuan Skor Pencapaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Total dari bobot dikalikan skor masing-masing *Key Performance Indicators* dalam *strategic objectives*nya, menghasilkan skor pencapaian kinerja *strategic objectives*nya (Kaplan, 2000). Total bobot dikalikan skor masing-masing *strategic objectives* dalam perspektifnya, menghasilkan skor pencapaian kinerja perspektif tersebut. Begitu pula total bobot dikalikan skor pencapaian kinerja tiap-tiap perspektif, menghasilkan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia secara keseluruhan.

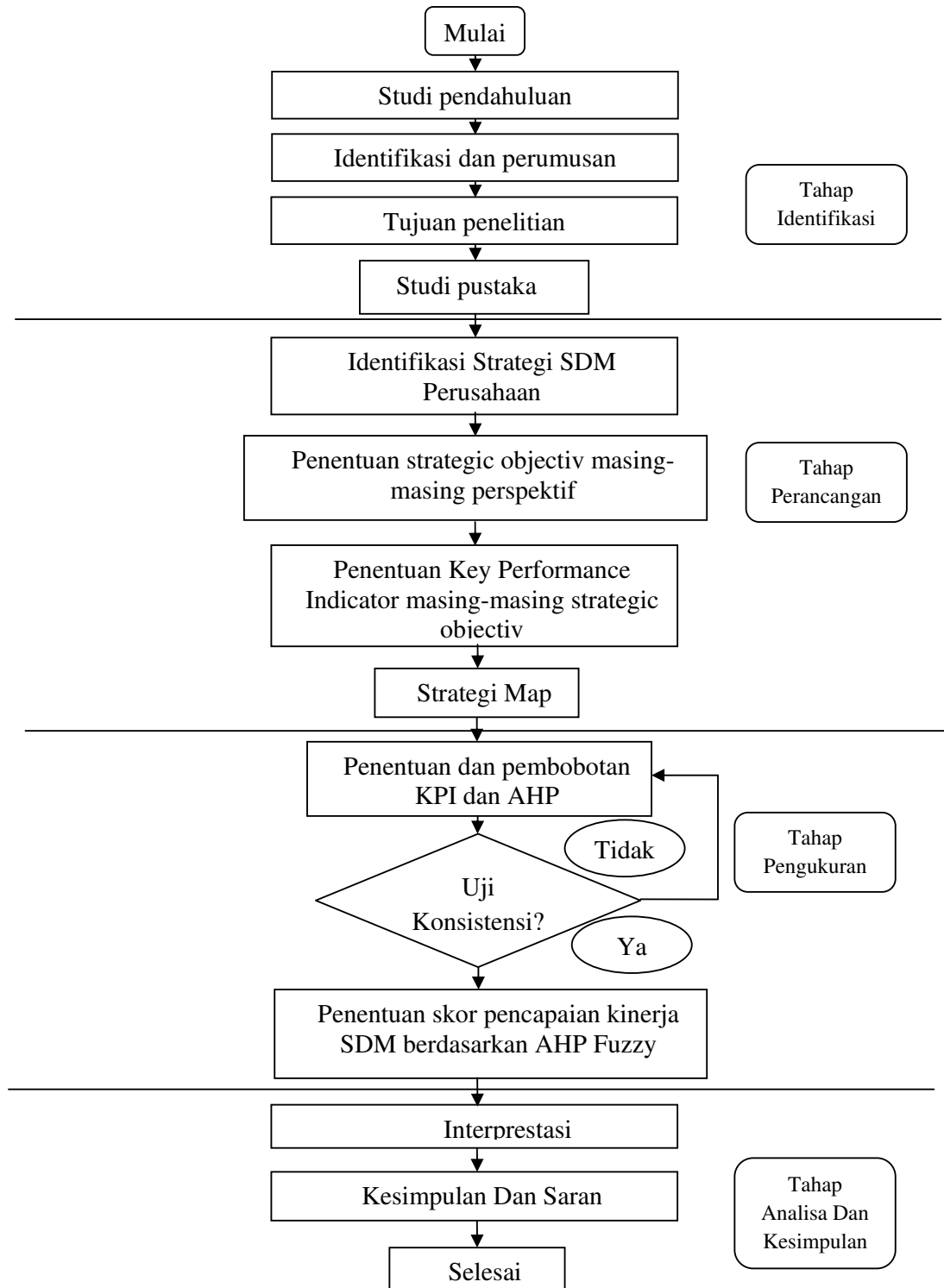
11. Analisa Dan Interpretasi

Menganalisa rancangan pengukuran kinerja sumber daya manusia di UD.Jasa Pulsa.

12. Kesimpulan dan saran

langkah yang terakhir dari penelitian ini adalah membuat kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dan saran atau masukan untuk pihak perusahaan sehubungan dengan permasalahan yang ada.

3.2 Flowchart Penyelesaian Masalah



Gambar 3.1 Flowchart Metode penelitian