

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan kali ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian ini akan membahas tentang teori-teori yang ada dibandingkan dengan keadaan yang terjadi di perusahaan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi (Supomo dan Indriantoro, 2009: 26). Menurut Sugiyono (2009: 21), penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas. Tujuan dari metode deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, maupun hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Sekaran (2006: 46), studi kasus adalah analisis mendalam dan kontekstual terhadap situasi yang mirip dalam organisasi lain dimana sifat dan definisi masalah yang terjadi adalah serupa dengan yang dialami dalam situasi saat ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk data kualitatif dimana data tersebut didapatkan dari jawaban yang luas terhadap pertanyaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat seberapa efektif fungsi sumber daya manusia di dalam kegiatan operasional perusahaan.

3.2 Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang beralamat di JL. Brigjend Katamso No. 03, Bontang.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada fungsi sumber daya manusia (SDM) yang diselenggarakan di bagian SDM PDAM Tirta Taman Kota Bontang mengenai audit manajemen terhadap fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mencakup:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Rekrutmen sumber daya manusia
3. Seleksi sumber daya manusia
4. Orientasi dan penempatan sumber daya manusia
5. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja
6. Penilaian kinerja sumber daya manusia
7. Pengembangan karir
8. Sistem imbalan dan kompensasi
9. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan dalam bentuk angka yang berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang diteliti. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan dua sumber data, yakni data primer dan sekunder. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua data tersebut.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa menggunakan media perantara apapun dari sumber yang dijadikan objek penelitian. Pada penelitian ini data primer yang diperoleh diantaranya:

- a. Sejarah dan perkembangan perusahaan.
- b. Struktur organisasi perusahaan.
- c. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.
- d. Data mengenai pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.
- e. Hasil wawancara

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber secara tidak langsung, yang berarti melalui perantara seperti catatan atau dokumentasi dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu berupa peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Setelah menentukan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, langkah selanjutnya adalah pengumpulan data. Pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Setelah ditemukan sumber data yang digunakan kemudian dilakukan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan cara proses interaksi atau komunikasi secara langsung mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada Staff Pelaksana Bagian Personalia/SDM PDAM Kota Bontang. Proses wawancara dilakukan oleh peneliti dengan cara bertemu dan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden serta menggunakan alat perekam dalam proses wawancara untuk meminimalisir kesalahan informasi. Hasil wawancara dicatat dan kemudian akan diolah kembali, serta dianalisis lebih dalam untuk menghasilkan data yang akurat.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian. Dengan melakukan observasi akan diperoleh informasi dan gambaran nyata pada objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengamati situasi dan kondisi objek penelitian seperti pola perilaku karyawan dan suasana lingkungan kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mempelajari dokumen, arsip, dan berbagai catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

Dokumen yang dikumpulkan oleh peneliti meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, dan data mengenai pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

3.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data dengan cara mengumpulkan dan menjelaskan data non angka (kualitatif) kemudian membandingkan dengan teori yang bersangkutan untuk memperoleh kejelasan hasil yang akan dijadikan sebagai kesimpulan dan saran. Penelitian kualitatif tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Moleong, 2007: 6).

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dengan melaksanakan 3 (tiga) tahap sebagai berikut:

Tahap I : Menyusun prosedur audit untuk memperoleh data yang telah ditulis dalam hasil audit, yaitu:

1. Melakukan wawancara dengan pihak manajemen.
2. Melakukan observasi.
3. Melakukan dokumentasi.
4. Menganalisis obyek audit.

Tahap II : Menganalisis hasil obyek audit dengan menggunakan *criteria*, *causes*, dan *effect*.

1. *Criteria*

Merupakan norma atau standar yang berlaku untuk setiap individu di dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya sebagai pertanggungjawaban atas job description yang diberikan. Kriteria digunakan sebagai alat pembanding atas aktivitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi apakah sudah sesuai atau tidak.

2. *Causes*

Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang menyebabkan kondisi pada perusahaan yang ada saat ini. Penyebab dapat bersifat positif dan negatif. Penyebab yang bersifat positif dapat terjadi bila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah melaksanakan aktivitasnya dengan efisien dan efektif yang selaras dengan tujuan kegiatan atau program perusahaan. Sedangkan penyebab negatif, terjadi bila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melaksanakan aktivitasnya tidak sesuai dengan tujuan kegiatan atau program perusahaan.

3. *Effect*

Merupakan perbandingan antara kriteria dan penyebab yang ada secara aktual di lapangan. Apabila terdapat perbedaan antara kriteria dengan penyebab sehingga tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan disebut akibat negatif. Sedangkan akibat positif akan timbul bila kriteria dan penyebab sudah selaras dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Tahap III : Penyusunan Rekomendasi

Membuat rekomendasi audit sebagai hasil dari audit sumber daya manusia pada PDAM Kota Bontang. Rekomendasi audit merupakan tindakan korektif atas kelemahan-kelemahan yang ditemukan maupun kelemahan potensial yang terdapat pada fungsi sumber daya manusia sehingga diharapkan mampu meningkatkan aktivitas fungsi sumber daya manusia yang lebih efektif.

3.7 Kriteria Efektivitas

Kriteria yang digunakan dalam pengukuran efektivitas dalam penelitian kali ini menggunakan literatur audit manajemen, UU No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk dapat dikatakan efektif maka sebuah output yang dihasilkan sesuai atau melebihi dari standar yang telah ditetapkan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini terhadap fungsi sumber daya manusia pada PDAM Kota Bontang, antara lain:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Kriteria:

1. Perusahaan memiliki perencanaan SDM yang terdokumentasikan dengan jelas yang dirumuskan bersama departemen lain dan kegiatan dalam perencanaan SDM selaras dengan tujuan perusahaan.

b. Rekrutmen sumber daya manusia

Kriteria:

1. Prosedur rekrutmen sumber daya manusia yang terdokumentasikan dengan jelas,
2. Kebijakan perusahaan dalam rekrutmen sumber daya manusia,
3. Kualifikasi minimum terkait rekrutmen sumber daya manusia,
4. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5)

c. Seleksi sumber daya manusia

Kriteria:

1. Prosedur seleksi sumber daya manusia yang ditetapkan perusahaan,
2. Standar penilaian dalam proses seleksi sumber daya manusia.

d. Orientasi dan penempatan sumber daya manusia

Kriteria:

1. Kebijakan orientasi dan penempatan sumber daya yang ditetapkan perusahaan,
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak

asasi dan perlindungan hukum (UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat 2)

e. Pengembangan sumber daya manusia

Kriteria:

1. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang didasarkan pada kebutuhan karyawan,
2. Evaluasi atas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia,
3. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan tugasnya (UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 12 ayat 3).

f. Penilaian kinerja sumber daya manusia

Kriteria:

1. Kebijakan standar penilaian yang diterapkan dalam perusahaan,
2. Evaluasi atas penilaian kinerja sumber daya manusia.

g. Perencanaan dan pengembangan karir

Kriteria:

1. Perusahaan membuat program perencanaan dan pengembangan karir yang berlaku untuk semua karyawan,
2. Program perencanaan dan pengembangan karir didasarkan pada kebutuhan perusahaan.

h. Sistem imbalan dan kompensasi

Kriteria:

1. Kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan,
2. Gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.

i. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Kriteria:

1. Kebijakan pemutusan hubungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan,

2. Pemutusan hubungan kerja dan pension sesuai dengan undang-undang yang berlaku,
3. Pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.