BAB II

TELAAH TEORI

2.1 Selang Pandang

Menurut bahasa Inggris *A Case Study* atau *Case Studies*. Kata kasus diambil dari kata *Case* yang memiliki arti kasus, kajian, peristiwa. Studi kasus sendiri tidak ada definisi tunggal termasuk dalam ilmu sosial terdapat definisi yang luas dan terbagi dalam empat kategori. Studi kasus tidak perlu menggambarkan individu, peristiwa atau proses tertentu secara akurat, karena tujuan utamanya untuk meningkatkan pembelajaran. Studi kasus dapat berupa ilustrasi dan meskipun berasal dari pengamatan studi kasus tidak selalu sesuai dengan metodologi penelitian tertentu. Penelitian studi kasus bertujuan untuk mengungkap keunikan karakteristik yang terdapat didalam kasus yang diteliti. Kasus itu merupakan penyebab dilakukanya penelitian studi kasus oleh karena itu tujuan dan fokus utama dari penelitian studi kasus adalah pada kasus yang menjadi objek penelitian. Kasus itu ada dan bisa ditemukan hampir di semua bidang, oleh karena itu segala sesuatu yang berkaitan dengan kasus seperti sifat alamiah kasus, kegiatan, kondisi lingkungan dan berbagai hal lain yang berkaitan dan mempengaruhi kasus harus diteliti dengan tujuan untuk menjelaskan dan memahami keberadaan kasus tersebut secara menyeluruh dan komprehensif (Fuadi, 2020).

Berbagai jenis studi kasus biasa ditemukan dalam penelitian yaitu studi kasus eksplanatori, eksploratif, dan deskriptif. Studi kasus deskriptif adalah studi kasus multivariat yang kompleks yang biasanya digunakan dalam studi kasus deskriptif dan penelitian yang saling berkaitan. Sedangkan model penelitian explanatory causal justru menggunakan sistem perbandingan pola. Kedua, studi kasus eksploratif memungkinkan peneliti melakukan proses pengumpulan data di lapangan sebelum mengajukan pertanyaan, dan model penelitian jenis ini biasanya dianggap sebagai penelitian eksploratif dan sosial. Sekalipun pengolahan data dilakukan sebelum pertanyaan diajukan, kerangka penelitian harus dikembangkan terlebih dahulu. Sedangkan yang ketiga adalah studi kasus deskriptif. Pada

studi kasus tipe ini, seluruh kesimpulan dijelaskan dalam bentuk penjelasan terkait teori dan temuan (Hidayat, 2019).

Hal ini serupa dengan model penelitian kualitatif lainnya seperti fenomenologi, etnografi, etnometodologi, grounded research dan studi teks. Studi kasus juga dilakukan dalam konteks yang alami, holistik, dan mendalam. Alami artinya peneliti tidak perlu melakukan penyelidikan atau eksperimen teknis terhadap topik penelitiannya karena proses penelitian dan pencarian informasi dilakukan dalam kehidupan nyata. Dengan menggunakan informasi ini, membuat data lebih akurat dan hasil yang diperoleh belum pernah didapat. Holistik artinya peneliti dibimbing untuk mencari informasi yang dapat dijadikan data secara komprehensif sehingga penemuannya tidak menimbulkan pertanyaan atau perdebatan. Untuk memperoleh informasi yang komprehensif tersebut, peneliti tidak hanya mengumpulkan informasi dari partisipan informan melalui wawancara, tetapi juga dapat mengumpulkan informasi dari orang-orang yang dekat dengan subjek penelitian. Mendalam artinya peneliti harus mampu mengungkapkan informasi secara komprehensif dan detail. Baik informasi eksplisit maupun implisit dikirimkan oleh subjek penelitian. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh berbeda dengan informasi penelitian pada umumnya. Menciptakan paradigma studi kasus memungkinkan peneliti mengatasi masalah dan mengungkapkan kebenaran tentang masalah itu (Pambudi & Tampubolon, 2021).

Metode kualitatif erat kaitannya dengan studi kasus, terutama yang menggunakan analisis SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang dinamika internal suatu perusahaan. Metode ini mengumpulkan data kualitatif melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi langsung serta dapat digunakan untuk memahami kekuatan, peluang, aspirasi, dan hasil yang diharapkan suatu perusahaan. Selama fase kekuatan, data kualitatif dapat membantu mengidentifikasi kekuatan unik perusahaan, seperti keterampilan

kepemimpinan dan budaya kerja yang positif. Sementara itu, wawancara dan diskusi juga dapat menjajaki peluang yang dapat dimanfaatkan untuk perusahaan untuk masa mendatang, seperti memperkenalkan teknologi baru atau mengembangkan pasar. Tujuan perusahaan dapat ditentukan dengan mengeksplorasi aspirasi dan visi karyawan dan manajer melalui wawancara kualitatif, dan seringkali mencerminkan orientasi tujuan jangka panjang. Terakhir, hasil analisis kualitatif memberikan gambaran dampak yang dirasakan dari kebijakan dan strategi yang diterapkan, misalnya peningkatan kinerja atau perubahan budaya kerja. Analisis SOAR dengan pendekatan kualitatif ini dapat memberikan dasar yang lebih dalam dan kontekstual untuk mengembangkan strategi pengembangan talenta yang selaras dengan aspirasi dan kekuatan internal perusahaan serta dapat beradaptasi dengan peluang yang ada (Fadhilah et al., 2024).

Analisis SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) memiliki ikatan yang kuat dengan penelitian kualitatif, terutama bila digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam perusahaan. Analisis SOAR ini dapat berfokus pada kekuatan internal. Dengan memanfaatkan kekuatan ini, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Selain kekuatan internal, analisis SOAR juga mengidentifikasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan perusahaan. Memahami peluang ini memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan strategi yang tepat untuk mendapatkan keuntungan dari perubahan tren pasar, perkembangan teknologi, dan kebijakan dukungan pemerintah (Sakum et al., 2024). Analisis SOAR membantu perusahaan mengembangkan aspirasi dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Aspirasi tersebut harus realistis dan terukur sehingga dapat menjadi dasar pengembangan strategi yang efektif. Perumusan strategi berdasarkan kekuatan dan peluang: Memahami kekuatan internal dan peluang eksternal memungkinkan perusahaan merancang strategi berdasarkan faktor-faktor tersebut. Strategi ini membantu perusahaan mencapai hasil yang diinginkan dan menciptakan kesuksesan bisnis. Analisis SOAR memberikan

pendekatan proaktif dan inovatif dalam mengatasi tantangan dan peluang. Dengan berfokus pada kekuatan dan ambisi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Natalia, 2024).

Penelitian kualitatif berfokus pada pengumpulan data secara rinci melalui metode seperti wawancara, observasi, dan diskusi kelompok, serta mengkaji aspek subjektif dan konteks spesifik dari fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, SOAR dapat menjadi kerangka kerja yang efektif karena mengarahkan analisis pada faktor positif dan memotivasi yang sering kali tidak terlihat dalam pendekatan penelitian kualitatif (Ardyansyah & Nasrulloh, 2022). Misalnya, faktor kekuatan memungkinkan perusahaan untuk dapat mengidentifikasi kekuatan internal perusahaan yang mendukung keberhasilan perusahaan, seperti budaya kerja kolaboratif atau dukungan kepemimpinan yang kuat. Di bagian Peluang, perusahaan dapat mengeksplorasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan, melalui wawasan dari karyawan dan pengamatan langsung terhadap tren industri dan kondisi pasar. Aspirasi juga merupakan faktor penting, karena penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami harapan, visi, dan tujuan jangka panjang individu dalam suatu perusahaan. Tujuan ini seringkali mencerminkan aspirasi kolektif yang belum terdokumentasikan. Terakhir, hasil (result) yang diharapkan dari penerapan strategi SOAR juga dapat dipahami secara kualitatif melalui pendapat karyawan perusahaan mengenai perubahan yang diinginkan. Oleh karena itu, penggunaan SOAR dalam penelitian kualitatif dapat membantu menjelaskan fenomena yang ada dengan pendekatan yang lebih proaktif dan konstruktif serta memberikan wawasan yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika perusahaan dan potensi perkembangannya (Hidayat, 2019).

2.2 Isu penelitian

Pengembangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk peningkatan kemampuan para karyawannya. Perusahaan mengharapkan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan dapat

memperbaiki kinerja karyawan, memperbarui keahlian para karyawan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan, karena perusahaan atau karyawan tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan saat melakukan rekrutmen dan seleksi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana cara agar mampu mengembangkan karyawan yang kreatif dan inovatif (Subandy, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia dapat menunjang keberhasilan dari perusahaan bilamana memiliki potensi yang bagus untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja. Permasalahan yang sering terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah belum cukupnya program orientasi bagi penyelesaian berbagai tugas, walaupun program telah dilaksanakan secara maksimal dan lengkap. Kalau dikaitkan dengan sumber daya manusia dapat dilihat bahwa proses penerimaan karyawan belum cukup untuk melihat apakah karyawan tersebut mampu berkembang bersama perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, maka diperlukan program-program pengembangan (Dunir & Supeno, 2023). Selanjutnya terdapatnya beberapa perubahan pada teknik menyelesaikan tugas, yang mana para sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang kuat atas berbagai perubahan yang terjadi. Dengan pengembangan berupa latihan akan membantu pada sumber daya manusia untuk beradaptasi. Dan adanya kekurangan keterampilan pada karyawan dalam penyelesaian tugas mereka maupun kewajiban maka diperlukan evaluasi serta pengembangan. Selain dilihat melalui aspek perusahaan, pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap karir serta perkembangan pribadi karyawan, karena

dalam proses pengembangan sumber daya manusia, menjadikan kemampuan karyawan akan terus bertambah (Masse & Sahid Ilyas, 2023).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut tentu saja membutuhkan komitmen serta konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola perusahaan di suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskan jika sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan (Yosepa et al., 2020). Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuannya dalam menghadapi pesaing. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang penting karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan (Wiliandari, 2014).

Penggunaan SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) dalam penelitian kualitatif merupakan nilai tambah dalam memahami fenomena perusahaan, dibandingkan dengan analisis tradisional yang cenderung fokus pada masalah dan menonjolkan kekurangannya untuk fokus pada elemen dan kemungkinan masa depan. SOAR dapat untuk menggali lebih dalam topik

seperti kepuasan kerja, motivasi karyawan, dan dinamika perusahaan yang mendukung inovasi (Sugiarti et al., 2023). Dalam penelitian kualitatif, SOAR membantu peneliti mengidentifikasi kekuatan yang seringkali tersembunyi dalam proses kerja, menggali peluang yang ada di lingkungan perusahaan, dan memahami aspirasi karyawan. Ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya perusahaan. Permasalahan terkait yang biasa ditemui saat menerapkan SOAR antara lain tantangan dalam mengumpulkan data kualitatif yang akurat, keterbatasan dalam menggali sudut pandang seluruh responden dan kecenderungan responden bersikap optimis tanpa menyoroti tantangan sebenarnya mengungkapkan pendapat negatif. SOAR menggunakan metode kualitatif untuk menciptakan ruang bagi interpretasi yang lebih mendalam tentang motivasi, harapan, dan kemungkinan kolektif, memungkinkan perusahaan untuk membangun hubungan yang relevan berdasarkan pemahaman komprehensif tentang kekuatan internal dan peluang eksternal (Husna et al., 2023).

Penggunaan SOAR dalam penelitian kualitatif memberikan pendekatan strategis yang berfokus pada aspek positif dan ambisius perusahaan memungkinkan mengeksplorasi secara mendalam kekuatan internal dan potensi peluang eksternal. Pendekatan ini tidak hanya menarik perhatian pada masalah, namun juga menumbuhkan pemahaman konstruktif mengenai motivasi, aspirasi, dan hasil yang diinginkan oleh karyawan perusahaan. Terlepas dari tantangan seperti bias interpretasi dan perbedaan budaya dalam perusahaan, SOAR tetap merupakan alat yang efektif untuk mengembangkan strategi yang relevan dan berkelanjutan berdasarkan wawasan kualitatif yang komprehensif (Suryadi, 2021).