

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1.Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan berdasarkan masalah penelitian dimana terdapat ketidakadilan dalam pemberian gaji pokok pada CV Berkah Maulana yang beralamat di Jl. Lamongan Raya No.16A Kelurahan Sampangan, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

#### **3.2.Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah setiap pekerjaan pada CV Berkah Maulana karena diberikan standar yang diberikan setiap bulan.

#### **3.3.Informan Kunci (*Key Informan*)**

Informan kunci dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Berkah Maulana yang terdiri dari 12 orang yang terbagi dalam 6 jabatan yaitu satu orang Direktur, satu orang Manajer Operasional, satu orang Manajer Keuangan, satu orang Kasir, satu orang Mandor, dan tujuh orang Teknisi.

#### **3.4.Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang diperoleh berupa hasil wawancara dan kuesioner kepada direktur perusahaan dan beberapa karyawan yang ada diperusahaan. Data primer yang diperoleh digunakan untuk mengetahui informasi mengenai

deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan serta juga digunakan untuk melakukan analisis jabatan dalam membuat evaluasi pekerjaan.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu dengan wawancara dan kuesioner yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.5.1. Wawancara**

Sugiyono (2015:137), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih dalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini wawancara dengan direktur CV Berkah Maulana.

#### **3.5.2. Kuesioner**

Sugiyono (2015:142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan di CV Berkah Maulana.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data untuk menentukan usulan Nilai Relatif Jabatan. Berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data untuk menentukan usulan Nilai Relatif Jabatan yaitu sebagai berikut :

a. Memilih pekerjaan

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh jabatan yang terdapat didalam struktur organisasi CV Berkah Maulana karena seluruh pekerjaan diberikan standar yang diberikan setiap bulan berupa gaji.

b. Menentukan faktor dan subfaktor

Langkah selanjutnya adalah menentukan faktor dan subfaktor yang berarti faktor dan subfaktor yang ditentukan harus bersifat *compensable*. Menurut Ruky (2006:84) *compensable factors* merupakan faktor yang digunakan sebagai dasar untuk menetapkan nilai pekerjaan atau “faktor-faktor yang harus diberi imbalan” yang berarti persyaratan atau kualifikasi, tanggung jawab, dan kondisi kerja yang mempengaruhi dan menentukan kinerja atau prestasi kerja dari pelaku kerja tersebut. Faktor-faktor itulah yang diberi imbalan oleh perusahaan dan besarnya imbalan tersebut secara langsung berhubungan dengan derajat pentingnya faktor-faktor yang berbeda pada setiap pekerjaan. Hal yang harus dilakukan untuk menentukan faktor dan subfaktor adalah dengan melakukan kesepakatan melalui wawancara dengan direktur CV Berkah Maulana.

Contoh:

Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	Tempat Nyaman
		Semua faktor nyaman tidak terpenuhi
	Resiko Kerja	Resiko tidak ada
		Resiko kecil
		Resiko tinggi

c. Memberikan bobot untuk setiap faktor dan subfaktor

Langkah selanjutnya adalah memberikan bobot untuk setiap faktor dan subfaktor yaitu dengan memberikan nilai pada faktor dan subfaktor sesuai dengan porsinya, dibutuhkan Analytical Hierarchy Process (AHP) yang merupakan alat bantu yang lebih kuantitatif dan akurat dalam melakukan evaluasi pekerjaan dengan menggunakan sistem metode poin untuk menghitung bobot faktor dan subfaktor yang dilakukan setelah melakukan wawancara dengan direktur CV Berkah Maulana.

Contoh:

Faktor	Bobot	Sub faktor	Bobot
Kondisi Kerja	180	Lingkungan kerja	60
		Resiko Kerja	120

d. Membuat definisi setiap faktor dan subfaktor

Langkah selanjutnya adalah membuat definisi untuk setiap faktor yang dipilih. Pada langkah ini dalam membuat definisi untuk setiap faktor yang dipilih menggunakan faktor-faktor yang merupakan faktor-faktor umum yang ada didalam perusahaan seperti pengalaman, keterampilan, tanggung jawab, pendidikan, dan lain sebagainya yang nantinya akan digunakan untuk melaksanakan evaluasi pekerjaan. Contohnya resiko kerja adalah faktor yang digunakan untuk mengukur seberapa potensi kerugian yang dapat diakibatkan oleh karyawan.

Contoh:

No	Sub Faktor	Definisi
1	Resiko Kerja	Faktor yang digunakan untuk mengukur seberapa potensi kerugian yang bisa diakibatkan apabila berkontak dengan suatu <u>bahaya</u> ataupun terhadap kegagalan suatu fungsi.

e. Analisis Pekerjaan

Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis pekerjaan karena dalam penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan tanpa harus memilih pekerjaan mana yang terlibat. Menurut Hasibuan (2012, 28) analisis pekerjaan dilakukan untuk mendesain organisasi untuk menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Sehingga, analisis pekerjaan perlu dilakukan untuk menentukan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan untuk selanjutnya dievaluasi. Hal yang dilakukan adalah melakukan survei dengan kuesioner.

Contoh:

Jabatan	No		
Kepala Keuangan	1	Tugas	Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Merencanakan, dan mengatur perencanaan laporan dan pembiayaan perusahaan.</li> <li>· Merencanakan dan mengatur arus kas perusahaan.</li> <li>· Merencanakan dan mengatur anggaran perusahaan.</li> <li>· Analisis keuangan.</li> </ul>
	2	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Bertanggungjawab kepada direktur utama.</li> <li>· Bertanggungjawab atas seluruh aktifitas keuangan perusahaan.</li> </ul>
	3	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ruangan ber-AC yang nyaman.</li> <li>· Waktu kerja mulai pukul 08.00-16.00.</li> </ul>
	4	Resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mengalami kerugian secara material jika laporan keuangan tidak sesuai.</li> </ul>
	5	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.</li> <li>· Bersikap adil, tidak memihak.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jujur dan tidak berprasangka.</li> <li>✓ Berjiwa pemimpin.</li> <li>✓ Profesional dalam bekerja.</li> <li>✓ Dapat dipercaya dalam menjaga rahasia perusahaan.</li> <li>✓ Loyal terhadap perusahaan.</li> <li>✓ Dapat berkomunikasi dengan baik.</li> </ul>
	6	Persyaratan khusus yang diperlukan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pria/Wanita</li> <li>✓ Umur maksimal 35 tahun.</li> <li>✓ Pendidikan minimal S1 Akuntansi.</li> <li>✓ Mengetahui dan memahami ilmu keuanganserta implementasinya.</li> <li>✓ Memahami dunia keuangan, pendanaan, dan investasi.</li> <li>✓ Mengetahui hukum dan kebijakan umum yang berkaitan dengan ekonomi.</li> </ul>

f. Menentukan level untuk setiap pekerjaan

Menurut Ruky (2006, 87) setelah faktor-faktor sebagai dasar pengukuran telah dipilih, kemudian membuat tingkat-tingkat yang tepat untuk setiap faktor tersebut, definisi untuk setiap “level” dan “skor” untuk setiap level kemudian setelah itu barulah metode itu siap untuk digunakan. Level pekerjaan terendah diberikan bobot terendah dan level pekerjaan tertinggi diberikan bobot tertinggi. Bobot yang sudah didapatkan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan Nilai Relatif Jabatan. Level dalam setiap pekerjaan didapatkan berdasarkan wawancara dan kesepakatan dengan direktur CV. Berkah Maulana.

Contoh:

Faktor	Subfaktor	Level	Derajat	Nilai derajat
Kondisi kerja	Resiko kerja	Rendah	1	40
		Sedang	2	80
		Tinggi	3	120

g. Menilai setiap pekerjaan dengan metode poin.

Langkah ini merupakan langkah selanjutnya untuk menilai setiap jabatan pekerjaan dan setiap pekerjaan yang dinilai kemudian diketahui nilai yang didapatkan selanjutnya dijumlahkan dan hasil dari jumlah tersebut menghasilkan Nilai Relatif Jabatan.



Contoh:

Faktor	Sub Faktor	Bobot	Derajat					Derajat	Nilai Derajat
			1	2	3	4	5		
Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	60	60	30	-	-	-	1	60
	Resiko Kerja	120	40	80	120	-	-	3	120
	Total								180

#### h. Nilai Relatif Jabatan (NRJ)

Nilai relatif jabatan dihasilkan dari hasil perhitungan total skor derajat sub faktor yang kemudian diperoleh hasil total perkalian antara total skor yang dikalikan dengan bobot dari derajat faktor. Hasil dari nilai relatif jabatan yang telah didapatkan, dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan usulan gaji, selain itu Nilai Relatif Jabatan juga bisa dijadikan dasar untuk melakukan promosi kenaikan jabatan.

Contoh:

No	JABATAN	NRJ
1.	Kepala Keuangan	649

i. Penentuan Gaji Pokok

Setelah didapatkan Nilai Relatif Jabatan maka dapat dihitung berapa besar gaji yang layak diterima karyawan untuk mencapai efektivitas perusahaan.

Contoh:

Nama Jabatan	Nilai	Upah yang Sekarang	Upah yang Disarankan
Kepala Keuangan	649	Rp. 7.000.000	Rp.6.008.268

