BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini terdapat di jln. Nongkojajar no 38 Kecamatan Tuter Kabupaten Pasuruan.

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif artinya menurut Sumarsono (2004:67) adalah kuantitatif merupakan nilai perubahan yang dinyatakan dalam angka-angka. Data kuantitatif disini berupa angka-angka mengenai volume pekerjaan dan waktu pelaksanaan tugas, serta standarisasi pekerjaan dari perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (*finite*) maupun tidak terbatas (*infinite*). Sedangkan sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi (Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni.2005:70).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Swalayan dan Sekar Sari Farm di KPSP setia kawan nongkojajar yang berjumlah 27 orang. Sampel yang mewakili adalah 7 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Pembersih Kandang dan Pemerah Sapi, Operator Kasir, Kasir, Pengadaan, Buku Besar, Pergudangan, serta Pelayanan.

4. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (1993:73) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel disini berupa seluruh karyawan yang bekerja di sekar sari farm dan swalayan. Sampel disini adalah 7 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Pembersih Kandang dan Pemerah Sapi, Operator Kasir, Kasir, Pengadaan, Buku Besar, Pergudangan, serta Pelayanan.

5. Data dan Jenis Data

Data yang diambil berupa data primer. Data Primer Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:146) merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber aslinya. Disini data diperoleh melalui tahap wawancara, serta pengamatan secara langsung.

6. Teknik Pengumpulan Data

Nasution (2007:106) menjelaskan bahwa di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya. Data diambil dari responden yang semuanya pegawai di koperasi tersebut dengan teknik berupa wawancara, serta pengamatan langsung.

7. Definisi Operasional Variable

Sumber daya manusia merupakan sebuah pengaturan mengenai karyawan yang ada didalam perusahaan dan yang melaksanakan tugas ini adalah hrd atau manajer sumber daya manusia. Pengaturan disini bisa berupa desain tugas karyawan, perencanaan karyawan bahkan sampai pensiun serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kepegawaian.

Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meramalkan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kapasitas yang ada yang didapat dari rencana strategik perusahaan pada saat pengimplementasian tujuan tersebut.

Job analisis yaitu analisis pekerjaan merupakan langkah pengumpulan informasi mengenai tugas yang akan dikerjakan oleh setiap karyawan nantinya saat bekerja.

Job Description yaitu diskripsi pekerjaan atau uraian mengenai seluk beluk tugas yang akan dikerjakan oleh setiap karyawan.

Beban kerja merupakan beban pekerjaan seorang karyawan yang tertuang dalam bentuk standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan saat karyawan tersebut masuk menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Standar kinerja merupakan skala ataupun barometer mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tujuannya untuk menilai karyawan tersebut bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas tersebut atau malah sebaliknya.

8. Model Analisi Data

Melalui pengelompokkan kegiatan-kegiatan selama pengamatan, dapat diketahui berapa persentase waktu kerja yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang produktif, tidak produktif maupun pribadi. Dengan demikian gambaran penggunaan waktu kerja dapat dijelaskan. Kemudian menggunakan analisis beban kerja dalam perhitungannya.

Langkah-langkah perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan pendekatan tugas per tugas jabatan sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut:

a. Menetapkan waktu kerja

Waktu kerja yang dimaksud adalah waktu kerja efektif, artinya waktu yang secara efektif digunakan untuk bekerja. Waktu kerja efektif terdiri atas hari kerja efektif dan jam kerja efektif. Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Hari Kerja Efektif} = (x - (x_1 + x_2 + x_3))$$

Keterangan :

x = Jumlah hari menurut kalender

x₁ = Jumlah hari Sabtu dan Minggu dalam setahun

x₂ = Jumlah hari libur dalam setahun

x₃ = Jumlah cuti tahunan

Hari libur dapat berupa hari libur nasional dan hari libur kedaerahan. Oleh karena itu, bagi tiap-tiap daerah dapat menghitung sendiri hari libur kedaerahannya. Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi

dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (*allowance*) seperti buang air, melepas lelah, istirahat makan, dan sebagainya.

b. Menyusun Waktu Penyelesaian Tugas

Waktu penyelesaian tugas merupakan hasil perkalian dari jumlah beban suatu tugas pokok dengan standar kemampuan rata-rata waktu penyelesaian tugas tersebut.

Rumus perhitungan waktu penyelesaian tugas:

No	Uraian Pekerjaan	BT	SKR	WPT (BT x SKR)
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
			WPT	

Keterangan :

BT = Jumlah beban tugas dalam waktu tertentu

SKR = Standar kemampuan rata-rata waktu penyelesaian tugas

WPT = Waktu penyelesaian tugas.

c. Menghitung Jumlah Kebutuhan Pegawai

Jumlah kebutuhan pegawai dengan demikian dapat dihitung setelah waktu penyelesaian tugas ditentukan. Rumus perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yaitu :

$\text{Kebutuhan Pegawai} = \frac{\text{Waktu Penyelesaian Tugas}}{\text{Waktu Kerja Efektif}} \times 1 \text{ Orang}$
--