

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rencana Penelitian

Untuk Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini salah satunya mengenai gaji karyawan dan belum adanya evaluasi jabatan sehingga dilakukan penelitian menggunakan *Hay Guide Methode*. Kemudian dilakukan perhitungan *take home pay* untuk menentukan gaji bersih karyawan yang dapat dibawa pulang bebas dari potongan Penelitian yang akan digambarkan dengan *flowchart* yang merupakan penjelasan mengenai beberapa tahapan yang dilakukan untuk memecahkan masalah dan ditunjukkan pada Gambar 3.1 yang berada pada halaman 80.

3.2 Uraian Rencana Penelitian

Berikut ini adalah penjelasan mengenai beberapa tahapan proses metodologi penelitian, yakni:

1. Mulai.
2. Studi Pendahuluan.

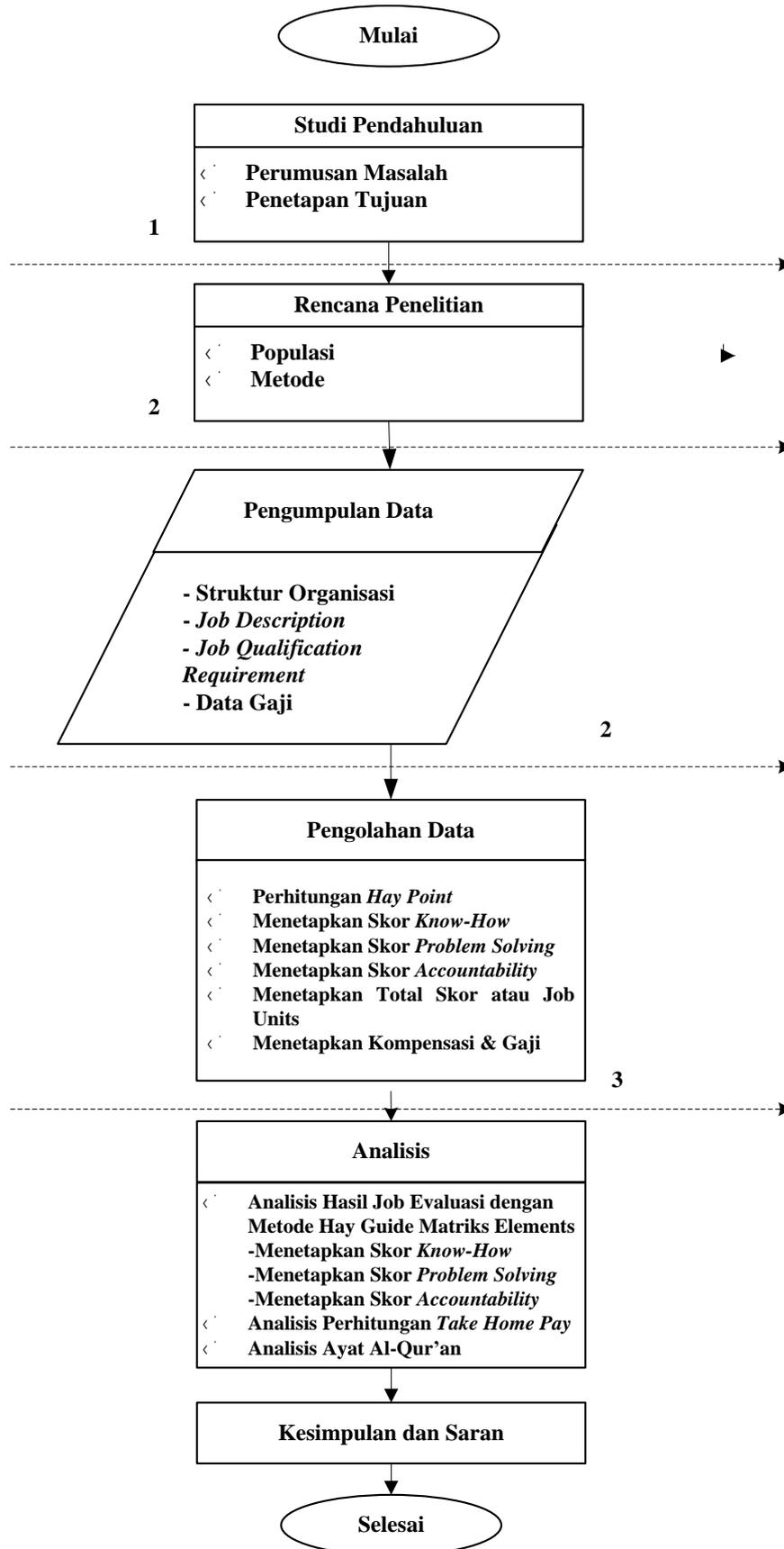
Dalam tahap ini hal yang dilakukan adalah observasi awal yang dimulai dari memperhatikan lokasi penelitian secara umum, mencatat kegiatan dan data yang ada, memahami permasalahan yang terjadi serta mengidentifikasi permasalahan yang terdapat di perusahaan. Melihat dari permasalahan yang terjadi, maka topik yang akan dibahas pada penelitian ini yakni implementasi analisis dan jabatan pada perancangan kompensasi gaji

◁ Perumusan Masalah.

Melakukan identifikasi masalah yang terjadi yang kemudian dikembangkan dan difokuskan dalam rumusan masalah yang spesifik. Tujuannya adalah agar permasalahan yang diangkat dapat dibahas lebih jelas dan lebih terarah.

◁ Penetapan Tujuan.

Dengan melakukan perumusan masalah di atas maka ditetapkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan



Gambar 3. 1 Rencana Penelitian

3. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam perancangan kompensasi Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini meliputi data Struktur Organisasi, *Job Description*, dan *Job Qualification Requirement*

4. Pengolahan Data

Pada tahap ini pengolahan data dilakukan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan dan merancang sebuah rancangan kompensasi yang layak diberikan sesuai dengan haknya.

◁ Perhitungan Hay Points

Hay Points merupakan salah satu sentral dalam survei ini. Menghitung *Hay Points* adalah menuangkan uraian pekerjaan seseorang ke dalam skor, dengan cara menilai (*judge*). Setidaknya ada 6 langkah yang digunakan untuk menghitung *Hay Point* yaitu menetapkan skor *know-how*, menetapkan skor dan persentase *problem solving*, menetapkan skor *accountability*, menetapkan total skor atau *job units*, memeriksa profil pekerjaan, mencatat hasil evaluasi.

◁ Menetapkan Skor *Know-How*

Know-How Adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan (sebagian) pekerjaan perusahaan. Know-How yangdipersyaratkan dalam hal *practical procedure*, *specialized techniques*, dan *scientific disciplines*, dibahas pada atribut *Technical Know-How* (TKH). *Know-How* yang dipersyaratkan untuk mengintegrasikan/mengharmonisasi pekerjaan, akan dibahas pada atribut *Managerial Know-How* (MKH). Sedangkan *Know-How* yang dipersyaratkan untuk menghadapi orang lain (dalam hubungan pekerjaan), baik orang dalam maupun orang di luar perusahaan, akan dibahas pada atribut *Human Relations Skills* (HRS). Setiap atribut akan dikelompokkan berdasarkan atas tingkat kedalaman dalam penguasaannya.

◁ Menetapkan Skor *Problem Solving*

Pemikiran yang diperlukan untuk menganalisis, mengevaluasi, menciptakan, memberi alasan, mencapai dan menarik kesimpulan. *Problem solving* nilainya menjadi rendah, apabila pemikiran dibatasi oleh

standar. *Problem solving* mengukur intensitas proses mental yang menggunakan *Know-How* untuk mengidentifikasi, mendefinisikan dan memecahkan masalah. *Problem Solving* dicerminkan dalam persentase penggunaan *Know-How*. Terdapat 2 atribut, yaitu *Thinking Environment* dan *Thinking Challenge*.

◁ Menetapkan Skor *Accountability*

Tahap ini merupakan jawaban atas tindakan dan konsekuensi tindakan tersebut. Ada tiga atribut, yaitu *Freedom to Act*, *Magnitude*, dan *Impact*. Dalam menilai *Job Description & Job Qualification Requirement*, team evaluator akan menilainya (mendiskusikannya) melalui 5 step sebagai berikut:

1. Step 1 Menetapkan Skor *Know — How*
2. Step 2 Menetapkan Skor *Problem Solving*
3. Step 3 Menetapkan Skor *Accountability*
4. Step 4 Men-check "Profile"
5. Step 5 Me-record Hasil Evaluasi

◁ Menetapkan Total Skor

Setelah melaksanakan Evaluasi kemudian ditentukan penetapan *job units* terhadap *Job Description & Job Qualification Requirement* yang telah dievaluasi

◁ Menetapkan Kompensasi Gaji

Tahap ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data, dimana tahap ini merupakan proses menentukan berapa banyaknya kompensasi bonus yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan total skor *job units* masing-masing karyawan, sehingga kompensasi bonus diberikan secara adil.

5. Analisis Pemecahan Masalah

Pada tahap ini dilakukan analisis dari semua rangkaian proses yang telah dikerjakan. Serta apakah hasil dari evaluasi dapat dipakai untuk merancang usulan perbaikan untuk kompensasi karyawan.

6. Kesimpulan dan Saran

Langkah ini dilakukan setelah semua langkah telah selesai dilakukan. Kemudian dilakukan kesimpulan akhir beserta saran dan rekomendasi evaluasi untuk kedepannya.