3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam era bisnis yang terus berubah, manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk mencapai keberhasilan organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi merupakan cara penting untuk memahami relevansi konsep sumber daya manusia dalam konteks manajemen pegawai di negeri ini. Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memahami makna dan interpretasi individu terhadap suatu fenomena. Menurut Merriam (2014) yang menjelaskan bahwa metode kualitatif deskriptif fokus pada "penjelasan secara rinci dan terinci tentang suatu fenomena atau konteks dengan tujuan memahami dengan mendalam apa yang terjadi dalam situasi tersebut."

Dalam penelitian ini pendekatan fenomenologi akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana individu dalam organisasi mengalami dan bereaksi terhadap konsep manajemen manusia bersumberdaya. Menurut Murdiyanto (2020) penelitian fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, di mana responden akan diminta menjawab sejumlah pertanyaan terkait konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen manusia bersumber daya (MMBD) dalam manajemen karyawan. Kuesioner ini akan dirancang untuk menggali pemahaman, pandangan dan pengalaman individu mengenai konsep ini. Dalam konteks penelitian mengenai relevansi konsep manajemen manusia bersumberdaya dalam manajemen PT Bank Central Asia, Tbk metode kualitatif deskriptif akan membantu mendeskripsikan dan menjelaskan pemahaman individu terhadap konsep tersebut, serta memberikan gambaran mendalam tentang pengalamannya dalam bekerja.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada perbandingan antara dua konsep manajemen kunci dalam konteks bisnis Indonesia, yaitu manajemen karyawan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen manusia bersumberdaya (MMBD). Subjek pene-

litian melibatkan PT Bank Central Asia, Tbk, dengan fokus pada departemen sumber daya manusia, manajemen karyawan, dan praktisi bisnis terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Objek penelitian juga mencakup evaluasi praktik manajemen sumber daya manusia di PT Bank Central Asia, Tbk, dengan penekanan pada sejauh mana konsep manajemen manusia bersumberdaya dapat diintegrasikan.

Tabel 3.1

Daftar Informan

Nama Informan	Nama Perusahaan	Jabatan
Ibu Santi Candra Megawati	Perempuan	Kepala Cabang PT Bank Central Asia, Tbk (Semarang)
Taffy Amanta Hennadi	Laki-laki	Kepala Cabang PT Bank Central Asia, Tbk (Solo)
Lulu Zulkentrina	Perempuan	Supervisor PT Bank Central Asia, Tbk (Kalimantan Tengah)

3.3 Definisi Konseptual

a. Manajemen manusia bersumberdaya adalah manusia dalam era ekonomi memiliki intelek, semangat kerja, dan komitmen para pelaku bisnis, menjadi faktor penentu arah dan perkembangan sistem usaha yang lebih gesit, fleksibel, dan adaptif, di mana kegesitan, kecepatan, serta kemampuan beradaptasi terletak pada individu pelaku bisnis, bukan sekadar modal, sumber daya, atau sarana produksi (Hartanto, 2009).

b. Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi/perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat (Yuliani, 2023).

c. Karyawan sebagai sumber daya manusia (Hartanto, 2009):

   1. Faktor produksi yang setara dengan mesin, bahan, uang, dan metode:
      Karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang setara dengan faktor non-manusia seperti mesin, material, uang, dan metode.
      Karyawan dianggap sebagai sumber daya atau aset perusahaan yang dapat digunakan manajemen untuk menciptakan nilai ekonomi.
   2. Sumber daya atau aset perusahaan yang dapat digunakan manajemen untuk menciptakan nilai:

Manajemen menggunakan sumber daya secara efektif untuk menciptakan nilai, meningkatkan kinerja, dan meraih tujuan perusahaan.

3. Kelengkapan sistem manusia-mesin:

   Karyawan dianggap sebagai bagian dari sistem manusia-mesin, yaitu gabungan antara manusia dan teknologi (mesin) untuk melaksanakan tugas-tugas produksi.

4. Faktor produksi yang siap dipakai dan dikelola untuk menciptakan efisiensi sesuai rencana:

   Karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang harus ditata dan dikelola untuk menciptakan efisiensi sesuai rencana usaha.

5. Digunakan dalam kegiatan produksi sesuai prinsip "*The right man in the right place*":

   Penataan karyawan berdasarkan asas "*The right man in the right place,*" adalah menata karyawan menurut keterampilan dan keahliannya.

6. Dipekerjakan karena mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan persyaratan perekrutan:

   Karyawan direkrut dan dipekerjakan berdasarkan seberapa cocok keterampilan mereka dengan persyaratan perekrutan saat ini.

7. Kerjanya perlu diatur:

   Karyawan harus bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen.

8. Kerjanya perlu diawasi:

   Seorang karyawan memerlukan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa tugas dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.

9. Baru bekerja setelah ada perintah:

   Karyawan dianggap harus menunggu perintah atau instruksi sebelum mulai bekerja, yang menunjukkan struktur hierarki dalam organisasi.

d. Karyawan adalah manusia bersumberdaya (Hartanto, 2009):

1. Pelaku produksi yang mampu mengatur penggunaan mesin, bahan, uang, dan metode:

   Karyawan dianggap sebagai agen produksi mampu mengatur dan mengendalikan penggunaan mesin, bahan mentah, uang, dan metode serta metode produksi.

2. Anggota perusahaan mempunyai potensi yang dapat dikerahkan untuk menciptakan nilai dalam lingkungan perusahaan.

Karyawan dianggap sebagai anggota perusahaan yang memiliki potensi, kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan nilai tambah dalam lingkungan kerja.

3. Pelaku yang mengatur dan mengendalikan mesin dan peralatan produksi:
   Karyawan dianggap sebagai agen yang tidak hanya ikut serta dalam proses produksi manusia dan mesin tetapi juga mengatur dan mengendalikan mesin, mesin dan peralatan produksi.
4. Orang yang dapat memberikan komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik:
   Karyawan diharapkan berkomitmen dan mengerahkan upaya terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan produksi dengan semangat "*the man that can make the place develop and grow*":
   Karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan produksi dengan semangat pengembangan dan peningkatan lingkungan kerja.
6. Dipekerjakan karena karakter, kapabilitas, dan kemampuan mengembangkan diri:
   Karyawan dipilih dan dipekerjakan berdasarkan karakter, kemampuan dan kemampuan untuk terus berkembang.
7. Diberi peluang untuk mengatur kerjanya sendiri:
   Karyawan memiliki inisiatif dalam mengatur karyawannya, menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan dan tanggung jawab pribadi.
8. Dipercaya akan bekerja secara akuntabel:
   Karyawan harus bekerja secara bertanggung jawab tanpa pengawasan yang ketat.
9. Diberi kesempatan mengambil inisiatif dan berpartisipasi secara luas dan proaktif:
   Karyawan berhak atas inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan proyek baru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara. Teknik pengumpulan data wawancara merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui dialog langsung. Wawancara merupakan suatu proses komunikasi antara peneliti (*interviewer*) dengan subjek penelitian informan dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu topik tertentu. Menurut Sugiyono (2018) ada tiga jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Pada penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur.

Wawancara semi terstruktur merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data melalui wawancara. Teknik ini memadukan unsur wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, sehingga memberikan keleluasaan dalam menggali informasi dari informan.

Pada wawancara semi terstruktur, peneliti mempunyai kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tambahan atau menyesuaikan pertanyaan berdasarkan jawaban informan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam rincian atau permasalahan yang muncul selama wawancara. Manfaat menggunakan wawancara semi-terstruktur mencakup kemampuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif dan pengalaman informan, kemampuan untuk merespons pertanyaan tambahan secara fleksibel, dan kemampuan untuk menggali lebih dalam yang muncul secara alami selama wawancara.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis data dari Sugiyono (2018) yang menjelaskan tiga langkah, yaitu:

1. Reduksi Data

   Peneliti merangkum, menyeleksi, memilih hal-hal yang pokok atau penting, dan memfokuskan pada hal penting yang sesuai dengan kebutuhan atau kategori yang telah ditetapkan. Reduksi data dilakukan untuk memberikan gambaran jelas dan memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data serta memperoleh informasi yang lebih difokuskan dan dibutuhkan. Data yang diperoleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan data lain seperti foto produk dan dokumen lain yang penting dan perlu digunakan dalam penelitian. Data yang sudah diperoleh tersebut dirangkum, diseleksi dan dipilih hal-hal yang penting dan utama sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
2. Penyajian Data

   Setelah melewati tahap reduksi data, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah data *display* atau penyajian data yang berisi informasi tentang perbandingan manajemen manusia bersumberdaya dan manajemen sumber daya manusia dalam bentuk matriks yang menjelaskan secara rinci dari masing-masing konsep manajemen manusia bersumberdaya dan manajemen sumber daya manusia.
3. *Conclusion Drawing/Verification*

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap terakhir yang dilakukan peneliti dalam teknis analisis data. Tahap ini melakukan perbandingan antara manajemen manusia bersumberdaya dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam penelitian. Kesimpulan dari penelitian adalah membangun pemahaman yang lebih mendalam manusia bersumberdaya, termasuk aspek-aspek kunci yang membentuk konsep ini.

3.6 Uji Keabsahan Data

Ada beberapa cara untuk menjamin keabsahan data, mulai dari informan hingga peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber data. Konsep triangulasi sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018) mencakup perpaduan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan antara data yang diperoleh dari informan satu dengan informan lainnya. Penerapan triangulasi sumber data dilakukan untuk memeriksa keandalan data dengan sekaligus mengevaluasi informasi dari berbagai sumber (Sugiyono, 2018).