

## BAB III

### OBJEK, METODE DAN DESAIN PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Ferdinand, 2014). Objek dalam penelitian ini adalah pengusaha muslim etnis minangkabau dan etnis lokal Kota Cirebon.

#### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi daerah tertentu (Suryana, 2010). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008)

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pengusaha muslim dengan menggunakan menggunakan alat ukur *Maslahah ScoreCard* untuk mengukur kinerja *maslahah* yaitu dengan mengukur kinerja hasil dan kinerja proses.

#### 3.3 Desain Penelitian

##### 3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variansi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain (Darmawan, 2013). Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengukuran Kinerja Pedagang Muslim Dengan *Maslahah ScoreCard*” maka operasional variabel yang akan diungkap dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yakni berdasarkan kinerja hasil dan kinerja proses yang dapat dilihat dari **Tabel 3.1** dan **Tabel 3.2**.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Kinerja Proses Masalah ScoreCard**

No	Variabel	Konsep	Indikator	Skala
1.	Menyusun Perencanaan Strategis	Perencanaan strategis adalah proses menetapkan tujuan dan sasaran organisasi dalam bentuk <i>grand design</i> jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.	1. Menyusun sasaran strategis 2. Menyusun inisiatif strategis	Rasio
2.	Mengidentifikasi Fondasi Kemaslahatan	Pondasi kemaslahatan merupakan infrastruktur fital yang harus tersedia. Tanpa pondasi yang kuat, bangunan kemaslahatan tidak akan mampu bertahan dari goncangan kehidupan	Mengidentifikasi aspek-aspek kemaslahatan dari setiap orientasi.	Rasio
3.	Menentukan Perilaku Kemaslahatan	Perilaku kemaslahatan adalah nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang memberikan keberlanjutan kemaslahatan bagi para pemangku kepentingan	Menentukan perilaku kemaslahatan yang telah diidentifikasi yang dibutuhkan dari setiap orientasi	Rasio
4.	Menentukan Ukuran Kinerja	Menentukan indikator yang menunjukkan keberhasilan atau kesuksesan organisasi dalam mencapai sasaran strategis	1. Ukuran Orientasi Ibadah 2. Ukuran Orientasi Proses Internal 3. Ukuran Orientasi Tenaga Kerja 4. Ukuran Orientasi Pembelajaran 5. Ukuran Orientasi Pelanggan 6. Ukuran Orientasi Harta Kekayaan	Rasio

5.	Menyepakati Kontrak Kinerja	Menyepakati dokumen kesepakatan tentang kinerja dalam periode tertentu	1. Penentuan target kinerja kemaslahatan 2. Penetapan Kontrak	Rasio
----	-----------------------------	--	--	-------

No	Variabel	Konsep	Indikator	Skala
6.	Menerapkan Kinerja	Langkah mengaktualisasikan berbagai macam rencana strategi ke dalam suatu tindakan nyata	Menerapkan kinerja enam orientasi yang telah disepakati	Rasio
7.	Melakukan Pemantauan	Memastikan bahwa ukuran kinerja dan target yang sudah disepakati bersama antara pemilik ukuran kinerja dengan atasan dapat dilaksanakan dan dicapai sesuai kesepakatan	1. Memantau Kinerja Kemaslahatan Individu/Fungsi Kerja 2. Melakukan proses coaching 3. Memantau kinerja kemaslahatan organisasi	Rasio
8.	Melakukan Tindak Lanjut	Proses perbaikan dan pencegahan dilakukan dengan memastikan bahwa sumber utama permasalahan yang dihadapi dalam menerapkan sistem kinerja sudah ditemukan.	1. Memberikan penghargaan 2. Melakukan tindakan peningkatan	Rasio

Sumber : Achmad Firdaus, 2012

Tabel diatas menjelaskan mengenai operasional variabel kinerja proses, pengukuran kinerja proses (*process oriented*) kemaslahatan dilakukan dengan membandingkan antara penerapan setiap langkah kinerja terhadap standar delapan langkah *Plan Do Check and Action*.

**Tabel 1.2**  
**Operasional Variabel Kinerja Hasil Masalah ScoreCard**

No	Variabel	Konsep	Sasaran Strategis	Ukuran	Skala
1.	Orientasi Ibadah	Orientasi ibadah untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya peneraman agama dalam bisnis.	Mewujudkan pengelola organisasi yang visioner (Firdaus, 2012)	Realisasi visi dasar (makna, misi, dan sasaran atau agenda) dari organisasi . (Sunarta, 2016)	Rasio
			Mewujudkan organisasi yang patuh secara konsisten (Firdaus, 2012)	Jumlah produk yang bebas <i>gharar, maysir, riba, haram, zalim.</i> (Fauzi, 2015)	Rasio

No	Variabel	Konsep	Sasaran Strategis	Ukuran	Skala
2.	Orientasi Proses Internal	Orientasi proses internal untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya jiwa bisnis.	Mewujudkan keadilan (Firdaus, 2012)	Transaksi yang adil atau fair dengan mengukur biaya <i>defect</i> produk & jasa (Razak, 2008)	Rasio
			Meningkatkan fungsi ekonomi (Firdaus, 2012)	Produktifitas yang tinggi dengan mengukur penjualan produk (Razak, 2008)	
3.	Orientasi Tenaga Kerja	Orientasi tenaga kerja untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya keturunan.	Meningkatkan kepuasan tenaga kerja (Firdaus, 2012)	Adanya kesempatan beribadah, suasana lingkungan kerja nyaman, pemberian gaji, pemberian tunjangan,	Interval

				pengembangan diri karyawan dll. (Lestari I. A., 2012)	
			Mewujudkan tenaga kerja yang loyal (Firdaus, 2012)	Tenaga kerja yang loyal diukur dengan persentase tenaga kerja yang keluar. (Firdaus, 2012)	Rasio
4.	Orientasi Pembelajaran	Orientasi pembelajaran untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya akal.	Terbangunnya budaya kerja pembelajar (Firdaus, 2012)	Budaya kerja pembelajar memiliki ukuran kinerja jumlah <i>mandays</i> . Ukuran yang digunakan yaitu dengan <i>Man Hour Training</i> (Firdaus, 2012).	Rasio
			Terbangunnya sistem rewards berbasis pembelajar (Firdaus, 2012)	Adanya <i>reward</i> bagi tenaga kerja berprestasi (Suryalena, 2017)	

No	Variabel	Konsep	Sasaran Strategis	Ukuran	Skala
5.	Orientasi Pelanggan	Orientasi pelanggan untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya hubungan dengan	Meningkatkan kepuasan pelanggan (Firdaus, 2012)	Hasil perbandingan antara ekspektasi konsumen dengan kenyataan yang diperoleh dari pelayanan (Putranto &	Interval

		pelanggan.		Kusdiana, 2013)	
			Meningkatkan jumlah pelanggan (Firdaus, 2012)	Adanya promosi untuk meningkatkan jumlah pelanggan (Wolah, 2016)	Rasio
6.	Orientasi Harta	Orientasi harta kekayaan untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya harta.	Mewujudkan kebersihan harta (Firdaus, 2012)	Jumlah pembayaran zakat (Firdaus, 2012)	Rasio
			Mewujudkan <i>double profit</i> (Firdaus, 2012)	Peningkatan <i>profit</i> bersih meningkat dari periode sebelumnya (Firdaus, 2012)	

Sumber : Diolah cari berbagai sumber

Tabel diatas menjelaskan mengenai operasional variabel kinerja hasil, kinerja hasil kemaslahatan diukur melalui kartu skor (*scorecard*) berbasis masalah yang ukurannya disesuaikan dengan pedagang UMKM.

### 3.3.1 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pengusaha muslim etnis Minangkabau dan etnis local di Kota Cirebon yang berisi pertanyaan yang mendukung penelitian.

### 3.3.2 Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data

Ibnu Hadjar (Hajar, 1996) berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pengumpulan data yang ingin diperoleh dapat menggunakan teknik berdasarkan data yang ingin diperoleh. Berikut merupakan teknik pengumpulan data:

1. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai. Penelitian ini menggunakan wawancara studi kasus *open-ended*, dimana peneliti dapat bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini responden mengenai peristiwa yang ada (Bungin, 2009). Peneliti menyusun pedoman wawancara sesuai dengan yang ada dalam pengukuran kinerja bisnis *Maslahah ScoreCard*. Meskipun pedoman wawancara telah tersusun, dalam fakta dilapangan beberapa pertanyaan disesuaikan dengan kemampuan bahasa yang lebih mudah dimengerti para narasumber.
2. Kuesioner (Angket), yaitu penyebaran daftar pertanyaan penelitian kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja dan pelanggan dari perusahaan milik pengusaha muslim etnis Minangkabau dan lokal di Kota Cirebon yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mengenai salah satu orientasi yang ada dalam pengukuran kinerja bisnis berbasis syariah dengan menggunakan *Maslahah ScoreCard*.
3. Studi kepustakaan, yakni memperoleh informasi penelitian melalui studi pustaka yang bersumber dari buku, internet, dan hal lain yang merupakan bagian dari sumber bacaan literatur yang menyangkut tentang penelitian. Data sekunder ini diperoleh dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur, catatan-catatan kuliah dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang akan diteliti yaitu kemasan dan keputusan pembelian sehingga dapat menjadi landasan teori yang kuat serta mendukung penelitian (Nazir, 2011).

### **3.3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengusaha muslim etnis Minangkabau dan etnis lokal di Kota Cirebon.

Sampel adalah subseksi dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Populasi pengusaha muslim etnis Minangkabau dan etnis lokal

di Kota Cirebon jumlahnya cukup banyak. Namun, peneliti tidak mendapatkan jumlah pasti pengusaha muslim etnis Minangkabau dan etnis lokal di Kota Cirebon. Oleh karena itu, dalam menentukan sampel pengusaha muslim, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan jenis sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik *judgment sampling*. Karakteristik dari jenis sampling tersebut adalah bahwa yang dijadikan sampel didasarkan pada kebutuhan penelitian dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhannya dalam penelitian. Berikut kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini:

- a. Pengusaha muslim.
- b. Mewakili etnis Minangkabau di Kota Cirebon.
- c. Mewakili etnis lokal di Kota Cirebon.
- d. Mewakili setiap bidang usaha yakni fotocopy/ATK, fashion dan kuliner.
- e. Memiliki tenaga kerja minimal 2 orang.

Populasi pengusaha muslim dari kriteria diatas yang menjadi sampel jumlahnya sangat banyak. Dengan demikian, jenis pengambilan sampel yang digunakan yakni *purposive sampling*. Penelitian dengan *purposive sampling* mengartikan bahwa peneliti menentukan sendiri kuota sampel yang diambil dari masing-masing etnis dan bidang usaha. Penelitian ini akan mengambil sebanyak 60 sampel pengusaha muslim dari masing-masing etnis. Responden pengusaha muslim yang menjadi sampel akan diambil 10 orang per bidang usaha sehingga terjadi keseimbangan antar data bidang usaha.

**Tabel 3.3**  
**Sampel Pengusaha Muslim Etnis Minangkabau di Kota Cirebon**  
**Berdasarkan Bidang Usaha**

No	Bidang Usaha	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Fotocopy/ATK	10	33.33
2	Fashion	10	33.33
3	Kuliner	10	33.33
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Penelitian (2018)

**Tabel 3.4**  
**Sampel Pengusaha Muslim Etnis Lokal di Kota Cirebon**  
**Berdasarkan Bidang Usaha**

No	Bidang Usaha	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Fotocopy/ATK	10	33.33
2	Fashion	10	33.33
3	Kuliner	10	33.33
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Hasil Penelitian (2018)*

Selain itu dalam beberapa orientasi terdapat dua ukuran yang memerlukan rata-rata persepsi tenaga kerja dan rata-rata persepsi pelanggan.. Dalam pengukuran rata-rata persepsi tenaga kerja responden yang digunakan adalah 2 orang per perusahaan. Sedangkan dalam pengukuran rata-rata persepsi pelanggan, responden yang digunakan adalah 5 orang per perusahaan yang mewakili pria dan wanita.

**Tabel 3.5**  
**Responden Tenaga Kerja Pengusaha Muslim Etnis Minangkabau di Kota Cirebon**

No	Bidang Usaha	Jumlah Perusahaan	Frekuensi (orang)	Total Frekuensi (Jumlah Perusahaan x Frekuensi)	Presentase (%)
1	Fotocopy/ATK	10	2	20	33.33
2	Fashion	10	2	20	33.33
3	Kuliner	10	2	20	33.33
<b>Total</b>				<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Hasil Penelitian (2018)*

**Tabel 3.6**  
**Responden Tenaga Kerja Pengusaha Muslim Etnis Lokal di Kota Cirebon**

No	Bidang Usaha	Jumlah Perusahaan	Frekuensi (orang)	Total Frekuensi (Jumlah Perusahaan x Frekuensi)	Presentase (%)
1	Fotocopy/ATK	10	2	20	33.33
2	Fashion	10	2	20	33.33
3	Kuliner	10	2	20	33.33
<b>Total</b>				<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Hasil Penelitian, 2018*

**Tabel 3.7**  
**Responden Pelanggan Pengusaha Muslim Etnis Minangkabau di Kota Cirebon**

No	Bidang Usaha	Jumlah Perusahaan	Frekuensi (orang)		Total Frekuensi (Jumlah Perusahaan x Frekuensi)	Persentase (%)
			Pria	Wanita		
1	Fotocopy/ATK	10	2	3	50	33.33
2	Fashion	10	2	3	50	33.33
3	Kuliner	10	2	3	50	33.33
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>5</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Hasil Penelitian (2018)*

**Tabel 3.8**  
**Responden Pelanggan Pengusaha Muslim Etnis Pelanggan di Kota Cirebon**

No	Bidang Usaha	Jumlah Perusahaan	Frekuensi (orang)		Total Frekuensi (Jumlah Perusahaan x Frekuensi)	Persentase (%)
			Pria	Wanita		
1	Fotocopy/ATK	10	2	3	50	33.33
2	Fashion	10	2	3	50	33.33
3	Kuliner	10	2	3	50	33.33
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>5</b>		<b>150</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Penelitian (2018)

### 3.3.4 Teknik Analisis Data

Kinerja *masalah* merupakan sistem kinerja yang terdiri dari dua aspek penting yaitu kinerja proses dan kinerja hasil. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur kinerja disebut *Masalah ScoreCard*. Kinerja proses diukur dengan menggunakan pendekatan siklus PDCA. Setiap siklus atau langkah yang diterapkan bernilai 1 dan jika tidak diterapkan bernilai 0.

**Tabel 3.9**  
**Kinerja Proses Kemaslahatan**

No	Nama Proses	Bobot ( $W_i$ )	Jumlah Langkah	Pelaksanaan ( $S_i$ )	Bobot Pencapaian ( $W_i \times S_i$ )
1.	Menyusun rencana strategis	0,055	2		
2.	Mengidentifikasi pondasi kemaslahatan	0,055	1		
3.	Menetapkan perilaku kemaslahatan	0,055	1		
4.	Menentukan ukuran kinerja	0,055	6		
5.	Menyepakati kontrak kinerja	0,055	2		
6.	Menerapkan kinerja kemaslahatan	0,055	1		
7.	Melakukan pemantauan	0,055	3		
8.	Melakukan tindak lanjut	0,055	2		
Total					

Sumber: Achmad Firdaus, 2012

Pengukuran kinerja proses dihitung dengan:

$$P(p) = \sum_{i=1}^{n=8} W_i \times S_i$$

Di mana:

- $W_i$  = bobot langkah ke-i MaSC
- $i$  = langkah ke-i MaSC
- $S_i$  = Jumlah langkah MaSC yang diterapkan

Bobot setiap langkah MaSC ( $W_i$ ) adalah sebesar 0,055 yang diperoleh dari 100 persen / 18 sub langkah kinerja proses. Setiap siklus PDCA memiliki sub langkah yang berbeda-beda. Maksud dari 18 sub langkah yaitu menyusun rencana strategis terdiri atas dua langkah. Langkah pertama, yaitu menyusun sasaran strategis. Langkah kedua yaitu menyusun inisiatif strategis.

Menetapkan ukuran kinerja terdiri atas enam langkah. Maksud dari enam langkah tersebut adalah orientasi ibadah, orientasi proses internal, orientasi tenaga kerja, orientasi pembelajaran, orientasi harta dan orientasi pelanggan masing-masing memiliki ukuran kinerja yang berbeda.

Menyepakati kontrak kinerja terdiri atas dua langkah yaitu menentukan target kinerja kemaslahatan dan menetapkan kontrak kinerja. Melakukan pemantauan terdiri atas tiga langkah. Pertama, memantau kinerja kemaslahatan fungsi kerja. Kedua, melakukan proses *coaching*. Ketiga, memantau kinerja kemaslahatan organisasi dengan melakukan pengukuran kinerja proses kemaslahatan dan kinerja hasil kemaslahatan. Melakukan tindak lanjut terdiri atas dua langkah yaitu dengan memberikan penghargaan dan melakukan tindakan peningkatan.

Kinerja proses kemaslahatan memiliki *range* antara 0,000 sampai 1,000. Organisasi yang memiliki nilai kerja proses kemaslahatan sebesar 0,000 berarti organisasi tidak menerapkan kinerja MaSC. Organisasi yang memiliki nilai kerja proses kemaslahatan sebesar 1,000 berarti organisasi telah menerapkan MaSC secara penuh (Firdaus, 2012).

Kinerja hasil kemaslahatan diukur dengan menggunakan *Maslahah ScoreCard* sebagai alat analisis dalam penelitian ini. *Maslahah ScoreCard* menggunakan ukuran yang berbeda-beda pada setiap orientasi.

Pengukuran kinerja hasil dihitung dengan:

$$P(r) = \sum_{i=1}^{n=8} W_i \times \frac{A_i}{T_i}$$

Di mana:

$W_i$  = bobot langkah ke-i MaSC

$i$  = langkah ke-i MaSC

$A_i$  = Jumlah target yang tercapai pada orientasi ke-i kinerja kemaslahatan

$T_i$  = Jumlah target yang ditetapkan pada orientasi ke-i kinerja kemaslahatan

Setelah mengukur setiap orientasi, pembobotan dilakukan dengan menggunakan rumus. Jika setiap ukuran terpenuhi bernilai 1 dan jika tidak terpenuhi bernilai 0.

**Tabel 3.10**  
**Kinerja Hasil Kemaslahatan**

No.	Orientasi Kemaslahatan	Bobot ( $W_i$ )	Jumlah Target ( $T_i$ )	Pencapaian Target ( $A_i$ )	Kinerja Hasil P ( $r$ )
1.	Orientasi ibadah	0,167			
2.	Orientasi proses internal	0,167			
3.	Orientasi tenaga kerja	0,167			
4.	Orientasi pembelajaran	0,167			
5.	Orientasi pelanggan	0,167			
6.	Orientasi harta kekayaan	0,167			
Total Bobot		1	Total Kinerja Hasil		

*Sumber: Achmad Firdaus, 2012*

Setelah dilakukan pengukuran diatas, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan kinerja pengusaha muslim antara etnis minangkabau selaku salah satu etnis perantau yang memiliki etos kerja berdagang yang tinggi dan juga etnis lokal di Kota Cirebon.

Status pencapaian kinerja terdapat 4 kondisi status hasil kinerja (Firdaus, 2012), yakni:

1. Tidak terpenuhi yaitu suatu kondisi dimana kinerja tidak dilaksanakan atau dipenuhi yakni memiliki angka kinerja 0.
2. Belum terpenuhi yaitu suatu kondisi dimana kinerja tidak dilaksanakan atau jauh dari target yakni memiliki angka kinerja 0-6.
3. Cukup terpenuhi yaitu suatu kondisi dimana kinerja sudah dilaksanakan atau dipenuhi namun masih belum mencapai target secara maksimal yakni memiliki angka kinerja 0-9.
4. Terpenuhi secara maksimal yaitu suatu kondisi dimana kinerja sudah dilaksanakan atau dipenuhi secara maksimal yakni memiliki angka kinerja 0-1.