

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ketiga dalam penelitian ini membahas tentang pengumpulan data dan pengolahan data untuk mendapatkan bobot dan prioritas dari kriteria dan subkriteria yang akan digunakan dalam mengevaluasi performa vendor. Data yang dikumpulkan merupakan data-data yang dibutuhkan dalam pemilihan kriteria dan subkriteria, serta data perbandingan berpasangan antar kriteria/subkriteria.

4.1 Pemilihan Kriteria dan Subkriteria Evaluasi Performa Calon Kepala Regu

Metode pembobotan kriteria evaluasi performa calon kepala regu dibagi menjadi dua tahap utama, yaitu:

1. Pemilihan kriteria utama dan subkriteria yang akan disusun menjadi model hirarki dalam evaluasi performa calon kepala regu.
2. Pembobotan kriteria utama dan subkriteria terpilih dalam evaluasi performa calon kepala regu dengan menggunakan metode Fuzzy AHP

4.1.1 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada proses ini dilakukan tahapan pengumpulan data dimana data yang didapatkan berasal dari perusahaan, berupa data pribadi karyawan yang ada pada perusahaan dan data dari kuisisioner. Untuk data yang diolah diambil dengan proses pengisian kuisisioner oleh 5 responden, yaitu 4 Kasi dan 1 Kabag.

Pada pemilihan kriteria dan subkriteria, pengolahan data dilakukan dalam dua tahap yaitu:

1. Pengumpulan kriteria dan subkriteria yang akan ditawarkan kepada responden dalam kuisisioner pemilihan kriteria dan subkriteria evaluasi performa calon kepala regu (Kuisisioner Tahap 1) dari berbagai referensi. Kriteria dan subkriteria yang akan ditawarkan ini merupakan stimulus bagi para ahli dalam

menentukan kriteria dan subkriteria yang menurut mereka sesuai untuk menilai performa calon kepala regu.

2. Pemilihan kriteria dan subkriteria penilaian performa vendor menurut responden melalui kuesioner tahap 1. Kuesioner tahap 1 merupakan kuesioner setengah terbuka dimana responden diminta memberikan skor pada kriteria dan subkriteria yang ditawarkan dengan skala likert (1-5) tetapi responden juga dapat menambahkan kriteria dan subkriteria baru menurut pendapat mereka. Skala likert yang digunakan pada kuesioner tahap 1 adalah skala sangat penting (5) sampai skala sangat tidak penting (1).

Tabel 4.1 Skala Likert

Skala Likert	Pengertian
5	Sangat penting kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk menilai performa calon kepala regu
4	Penting kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk menilai performa calon kepala regu
3	Ragu-ragu/netral kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk menilai performa calon kepala regu
2	Tidak penting kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk menilai performa calon kepala regu
1	Sangat tidak penting kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk menilai performa calon kepala regu

4.1.2 Pemilihan Responden Ahli

Responden penelitian ini adalah responden yang dianggap ahli dalam hal penilaian vendor. Yang dimaksud dengan responden ahli disini adalah responden yang telah berpengalaman dan bidang kerjanya berkecimpung selama bertahun-tahun pada proses penilaian performa vendor. Berikut ini adalah data responden untuk kuesioner tahap 1.

Tabel 4.2 Data Responden

Nomor Responden	Jabatan	Pengalaman
1	Kepala Bagian Utilitas Batubara	23 tahun
2	Kepala Seksi Grup A	20 tahun
3	Kepala Seksi Grup B	28 tahun
4	Kepala Seksi Grup C	13 tahun
5	Kepala Seksi Grup D	11 Tahun

4.1.3 Pengumpulan Data

Kriteria dan subkriteria yang berhasil dikumpulkan merupakan data sekunder perusahaan dan hasil dari beberapa referensi. Kriteria dan subkriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Kriteria dan Subkriteria Penilaian Performa Calon Kepala Regu

No.	Kriteria dan Subkriteria Penilaian Calon Kepala Regu
1	Sikap Kerja
1.1	Integritas
1.2	Kerjasama Tim
1.3	Etika
1.4	Kedisiplinan
1.5	K3
2	Manajerial
2.1	Kemampuan Perencanaan
2.2	Kemampuan Inovasi
2.3	Kemampuan Memimpin
2.4	Kemampuan Pengawasan
2.5	Kemampuan Teori dan Praktek
3	Produktifitas Kerja

3.1	Kualitas Kerja
3.2	Kualitas Hasil Kerja
3.3	Profesionalisme
3.4	Inisiatif
4	Kepribadian
4.1	Percaya Diri
4.2	Hubungan Personal
4.3	Komunikasi
4.4	Tanggung Jawab
5	Karakteristik
5.1	Umur
5.2	Masa Kerja
5.3	Pendidikan Terakhir
5.4	Hasil Asessment

Berikut ini adalah penjelasan dari setiap kriteria dan subkriteria diatas:

1. Sikap Kerja

Menurut Robbins (2007), Sikap terbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (komponen kecenderungan untuk berbuat/konasi).

Adapun kriteria ini memiliki beberapa subkriteria yaitu :

1. Integritas
2. Kerjasama Tim
3. Etika
4. Kedisiplinan
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2. Manajerial

Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar.

Adapun kriteria ini memiliki beberapa subkriteria yaitu :

1. Kemampuan Perencanaan
2. Kemampuan Inovasi
3. Kemampuan Memimpin
4. Kemampuan Pengawasan
5. Kemampuan Teori dan Praktek

3. Produktifitas Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (1999), produktivitas kerja adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin.

Adapun kriteria ini memiliki beberapa subkriteria yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Professionalisme
4. Inisiatif

4. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga prilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi & tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan prilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya.

Adapun kriteria ini memiliki beberapa subkriteria yaitu :

1. Percaya Diri
2. Hubungan Personal
3. Komunikasi
4. Tanggung Jawab

5. Karakteristik

Karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah di perhatikan

Adapun kriteria ini memiliki beberapa subkriteria yaitu :

1. Umur
2. Masa Kerja
3. Pendidikan terakhir
4. Hasil Asessment

3.2.4 Pengolahan Data Kuesioner

Pada tahap berikut dilakukan pengolahan data dengan menjumlahkan nilai yang diberikan oleh setiap responden pada kriteria dan subkriteria sesuai prinsip skala Likert. Nilai total untuk setiap kriteria dan subkriteria dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4 Nilai Total Kriteria dan Subkriteria Menurut Responden

No.	Kriteria dan Subkriteria Penilaian Calon Kepala Regu	Total
1	Sikap Kerja	5
1.1	Integritas	5
1.2	Kerjasama Tim	4.2
1.3	Etika	3.8
1.4	Kedisiplinan	4.4
1.5	K3	4.6
2	Manajerial	4.4
2.1	Kemampuan Perencanaan	4.2
2.2	Kemampuan Inovasi	4.6
2.3	Kemampuan Memimpin	4.6
2.4	Kemampuan Pengawasan	3.6
2.5	Kemampuan Teori dan Praktek	4.4
3	Produktifitas Kerja	4.6

3.1	Kualitas Kerja	4.8
3.2	Kualitas Hasil Kerja	3.8
3.3	Profesionalisme	4.6
3.4	Inisiatif	4.6
4	Kepribadian	4.6
4.1	Percaya Diri	4.2
4.2	Hubungan Personal	3.8
4.3	Komunikasi	4.6
4.4	Tanggung Jawab	4.6
5	Karakteristik	4.4
5.1	Umur	4.6
5.2	Masa Kerja	4.4
5.3	Pendidikan Terakhir	4.6
5.4	Hasil Asesment	3.8

Pada penyebaran kuesioner tahap 1 ini, tidak ada satu pun responden yang memberikan kriteria/subkriteria tambahan. Dengan demikian dapat langsung ditentukan kriteria/subkriteria yang masuk ke dalam hirarki penilaian.

Kriteria/subkriteria yang telah terpilih menurut responden dapat dimasukkan ke dalam hirarki penilaian. Kriteria/subkriteria yang dimasukkan ke dalam hirarki penilaian ini adalah kriteria/subkriteria yang mempunyai skor total lebih besar atau sama dengan 4. Pada kuesioner pertama ini skala penilaian dianggap logis pada skala 4 (Penting), karena skor total 4 dari suatu kriteria/subkriteria menunjukkan bahwa rata-rata seluruh responden setuju kriteria/subkriteria tersebut digunakan untuk mengevaluasi performa calon kepala regu.

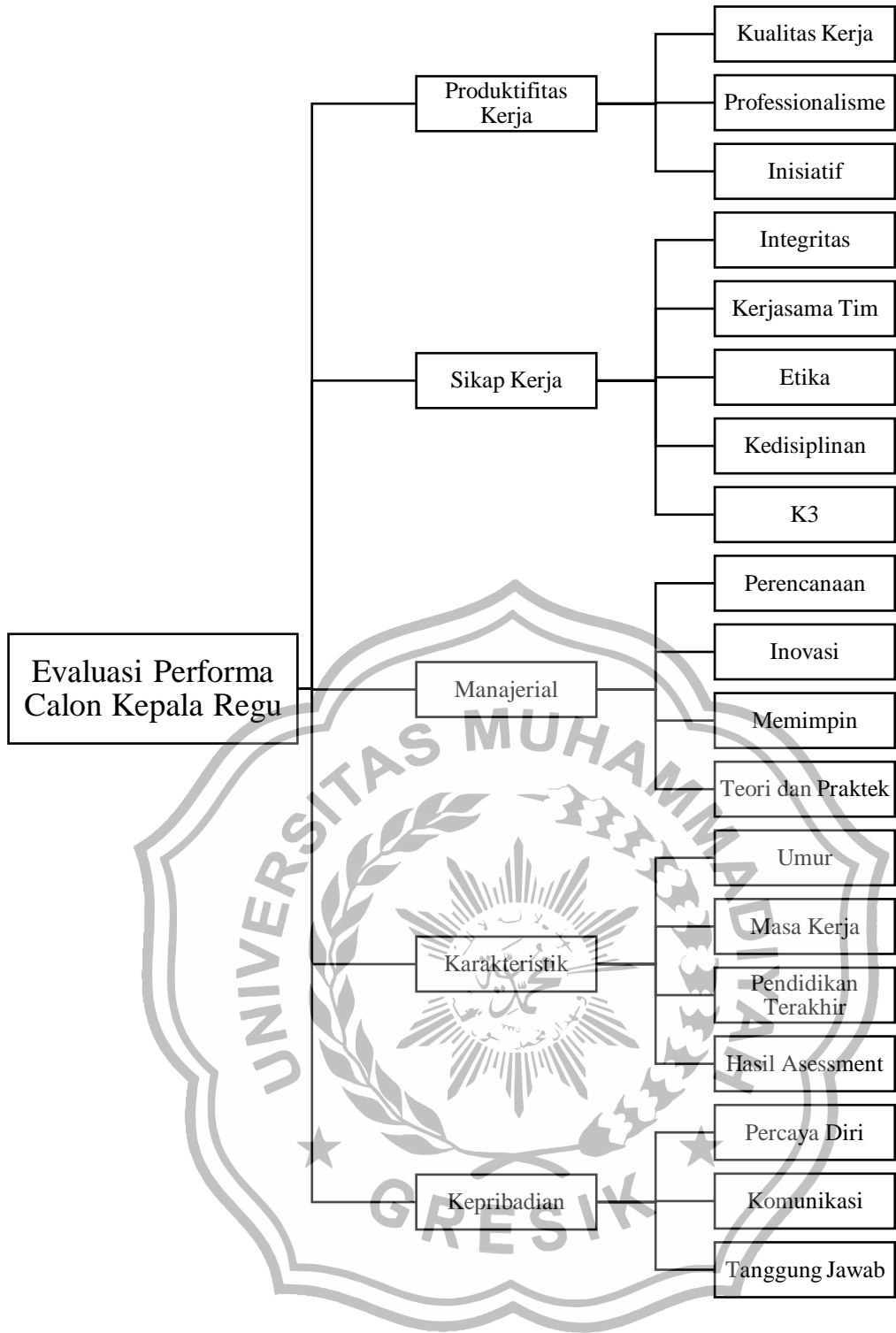
Berdasarkan hasil kuesioner tahap satu, maka kriteria/subkriteria yang dipilih masuk kedalam hirarki penilaian berdasarkan skor totalnya adalah seperti yang terlihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 3.5 Kriteria dan Subkriteria yang Terpilih Menurut Responden

No.	Kriteria dan Subkriteria Penilaian Calon Kepala Regu
-----	---

1	Sikap Kerja (C₁)
1.1	Integritas (C ₁₁)
1.2	Kerjasama Tim (C ₁₂)
1.3	Kedisiplinan (C ₁₃)
1.4	K3 (C ₁₄)
2	Manajerial (C₂)
2.1	Kemampuan Perencanaan (C ₂₁)
2.2	Kemampuan Inovasi (C ₂₂)
2.3	Kemampuan Memimpin (C ₂₃)
2.4	Kemampuan Teori dan Praktek (C ₂₄)
3	Produktifitas Kerja (C₃)
3.1	Kualitas Kerja (C ₃₁)
3.2	Profesionalisme (C ₃₂)
3.3	Inisiatif (C ₃₃)
4	Kepribadian (C₄)
4.1	Percaya Diri (C ₄₁)
4.2	Komunikasi (C ₄₂)
4.3	Tanggung Jawab (C ₄₃)
5	Karakteristik (C₅)
5.1	Umur (C ₅₁)
5.2	Masa Kerja (C ₅₂)
5.3	Pendidikan Terakhir (C ₅₃)





Gambar 3.1 Struktur Hirarki Penilaian Performa Calon Kepala Regu

3.3 Pembobotan Kriteria dan Sub Kriteria Model *Rating*

3.3.1 Pengumpulan Data dengan Metode AHP

Pada tahap ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Responden diminta untuk membobotkan kriteria dan subkriteria evaluasi performa calon kepala regu dengan mengisi kuesioner perbandingan berpasangan AHP (Kuesioner Tahap 2). Responden diminta membandingkan secara berpasangan tingkat kepentingan relatif kriteria dan subkriteria penilaian kinerja calon kepala regu karena pembobotan kriteria dan subkriteria paling sesuai berdasarkan tingkat kepentingan (*importance*) dibandingkan dengan tingkat kemungkinan (*likelihood*) atau tingkat preferensi (*preference*). Skala nilai perbandingan yang digunakan pada kuesioner tahap dua seperti pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Skala Nilai Perbandingan Pada Kuesioner Tahap 2

Intensitas Kepentingan	Keterangan	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap tujuan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen lainnya	Pengalaman dan penilaian sedikit mendukung satu elemen dibandingkan elemen lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian sangat kuat mendukung satu elemen dibandingkan elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya	Satu elemen yang kuat didukung dan dominan terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya	Bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen lainnya memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi di antara dua pilihan

