

BAB IV
GAMBARAN UMUM
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL
KABUPATEN KLATEN

4.1. Sejarah Dinas

Pada awal berdirinya, periode sebelum kemerdekaan sampai dengan kemerdekaan tahun 1945, bernaung dibawah organisasi induk Gubernur Surakarta “ORRI” di Balai Kota Solo, beralamat di Sungkur. Saat itu ditunjuk sebagai kepala Bapak KARTI PROJO. Dengan Struktur Organisasi Kepala KARTI PROJO, Kepala Kantor dan Kepala Gudang.

Setelah itu berganti periode kepemimpinan pada tahun 1945 s/d 1950 dengan nama PUK beralamat di Jalan Pramuka Klaten. Struktur organisasi sudah mulai berkembang menjadi Kepala Kantor, Keuangan, Kepegawaian, Tata Usaha, Rumah Tangga, Sempadan, Pengawas Jalan Daerah, Kendaraan, KTB, Assainering, Cabang-cabang. Periode tahun 1960 s/d 1970 berganti nama menjadi DPUK Dati II Klaten dan beralamat di kantor sekarang yaitu Jalan Sulawesi 26. Nama Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dati II Klaten mulai ditetapkan pada tahun 1980.

Selama 20 tahun dari 1980 hingga periode tahun 2000 s/d Maret 2003 mengalami 3 kali perubahan pimpinan maupun struktur organisasi. Pada periode ini struktur organisasi yang ada mendekati struktur organisasi sekarang meskipun dalam bentuk Sub Dinas yaitu Kepala Dinas, Bagian Tata Usaha, Sub Dinas Marga, Sub Dinas Cipta Karya, Sub Dinas

Kebersihan dan Pertamanan, Cabang Dinas Pekerjaan Umum, Kelompok Jabatan Fungsional.

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral ditetapkan pada bulan November 2014, meliputi Bagian Sekretariat, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Bidang Energi Sumber Daya Mineral, Unit Pengelola Rusunawa, UPTD PU & ESDM Wilayah I/Klaten Tengah, UPTD PU & ESDM Wilayah I/Klaten Tengah, UPTD PU & ESDM Wilayah I/Klaten Tengah, UPTD PU & ESDM Wilayah I/Delanggu, UPTD PU & ESDM Wilayah III/Jtinom, UPTD PU & ESDM Wilayah IV/Pedan, UPTD PU & ESDM Wilayah V/Jogonalan dengan jumlah karyawan 725 terdiri dari 404 berstatus Pegawai Negeri Sipil, 321 berstatus Tenaga Harian Lepas.

4.2. Visi dan Misi

4.2.1. Visi

Pembangunan dan pelayanan di bidang pekerjaan umum secara prima untuk mendukung terwujudnya Klaten yang toto titi tentrem kerto raharjo.

4.2.2. Misi

1. Mewujudkan peningkatan pembangunan dan pemeliharaan di bidang pekerjaan umum yang berwawasan lingkungan.
2. Mewujudkan pelayanan di bidang pekerjaan umum yang cepat, tepat dan merata

4.3. Struktur Organisasi

4.3.1. Struktur Organisasi

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.3.2. Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Klaten, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum yang meliputi bina marga, cipta karya, kebersihan, dan pertamanan, sumber daya air, energi sumber daya mineral dan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pekerjaan umum;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.4. Data Tenaga Honorer

Tenaga Kerja Honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral berjumlah 320 orang tersebar di Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Energi Sumber Daya Mineral, Bidang Kebersihan dan Pertamanan, Bidang Sumber Daya Air, Bagian Sekretariat, UPTD PU & ESDM dengan jabatan yang beragam, dengan sebaran jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Data Tenaga Honorer

BAGIAN (BIDANG)	JABATAN	TOTAL
BINA MARGA	Pengemudi	1
BINA MARGA	Pengolah Data Bina Teknik	2
BINA MARGA	Pengolah data Pemanfaatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan	2
BINA MARGA	Pengolah Data Pembangunan Jalan dan Jembatan	2
BINA MARGA	Petugas Alat Berat	21
BINA MARGA	Petugas Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	17
CIPTA KARYA	Pengolah Data Bina Teknik	1
CIPTA KARYA	Pengolah data Pemukiman dan Penyehatan Lingkungan	1
CIPTA KARYA	Pengolah data Tata Bangunan dan Tata Ruang	1
CIPTA KARYA	Pramu Taman & Kebersihan Kantor	2
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL	Pengolah Data Energi Sumber Daya Mineral	1
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL	Pengolah Data Teknik	1
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Satuan Pengamanan Kantor	5
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Kebersihan Drainase	2
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Pengemudi Truk Sampah	17
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Pengolah Data Operasional Kebersihan Jalan & Lingkungan	2

BAGIAN (BIDANG)	JABATAN	TOTAL
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas IPLT	3
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Kebersihan Drainase	2
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Kebersihan Jalan	61
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Kebersihan Sampah	52
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Pemelihara Penerangan Jalan Umum	8
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN	Petugas Pemelihara Taman Dan Jalur Hijau	28
SUMBER DAYA AIR	Pengolah Data Pembangunan dan Pelestarian SDA	2
SUMBER DAYA AIR	Pengemudi	2
SUMBER DAYA AIR	Pengolah Data Operasional dan Pelestarian SDA	2
SUMBER DAYA AIR	Petugas Pemelihara Jaringan Irigasi	39
SUMBER DAYA AIR	Pramu Taman & Kebersihan Kantor	4
SEKRETARIAT	Satuan Pengamanan Kantor	8
SEKRETARIAT	Pengadministrasi Keuangan	4
SEKRETARIAT	Pengadministrasi Umum	4
SEKRETARIAT	Pengemudi	1
SEKRETARIAT	Pramu Taman & Kebersihan Kantor	5
UP RUSUNAWA	Satuan Pengamanan Kantor	6
UP RUSUNAWA	Pengadministrasi Umum	2
UP RUSUNAWA	Pramu Taman & Kebersihan Kantor	4
UPTD WIL I / KOTA	Satuan Pengamanan Kantor	1
		320

4.5. Sistem Lama

Belum dilakukan penilaian kinerja untuk tenaga kerja honorer disebabkan beberapa hal :

1. Penilaian kinerja tenaga kerja honorer dilakukan sebatas pengamatan proses kerja dan belum terdokumentasi.
2. Waktu penilaian terbatas dengan perbandingan jumlah antara penilai dan yang dinilai adalah 19 (kepala seksi) : 320 (tenaga honorer).
3. Penilaian kinerja dilakukan di akhir tahun, bersamaan dengan waktu kritis penyelesaian pekerjaan baik fisik maupun administrasi. Para penilai/Kepala Seksi harus berkonsentrasi penuh terhadap proses penyelesaian pekerjaan tersebut untuk tahun anggaran berjalan. Hal ini menjadi alasan bahwa penilaian kinerja tenaga honorer harus dibantu dengan sistem komputerisasi.

4.6. Sistem Baru

Proses penilaian kinerja tenaga honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Klaten dibuat berdasarkan 2 (dua) kelompok kriteria penilaian. Kelompok pertama adalah Nilai Kinerja dengan kriteria Nilai Kualitatif dan Nilai Kuantitatif dari hasil kerja, sedangkan kelompok kedua terdiri Perilaku Kerja (Orientasi Pelayanan, Komitmen, Disiplin Kerja dan Kerjasama). Dari hasil kriteria tersebut akan diolah menjadi sebuah nilai dalam bentuk angka, yang nantinya akan dijadikan pertimbangan untuk menentukan hasil kinerja tenaga honorer serta sebagai bahan pertimbangan perpanjangan kontrak selanjutnya.

Sistem Pendukung Keputusan Kinerja Tenaga Honorer akan dibuat dengan menggunakan metode *Weighed Product* (WP), dimana memungkinkan sistem dapat membuat perbandingan sesuai dengan kriteria masing-masing tenaga honorer.

4.7. Pemodelan Metode *Weighted Product* (WP) Dalam Penilaian Kinerja Tenaga Honorer

Penilaian Kinerja merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang tenaga kerja honorer sebagai dasar penentuan perpanjangan kontrak 1 (satu) tahun ke depan. Parameter atau kriteria pemilihan pengambilan keputusan yang digunakan dalam penilaian kinerja tenaga honorer mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil serta kebijakan mengenai penilaian kinerja tenaga honorer yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Tabel kriteria

NO	KRITERIA			BOBOT
1	Kelompok Nilai Kinerja	Nilai Kuantitas	C1	30 %
2		Nilai Kualitas	C2	30 %
3	Kelompok Nilai Perilaku	Orientasi Pelayanan	C3	10 %
4		Komitmen	C4	10 %
5		Disiplin Kerja	C5	10 %
6		Kerjasama	C6	10 %

4.7.1 Kelompok Nilai Kinerja.

Kriteria kelompok nilai kinerja terdiri dari:

- Kriteria Nilai Kuantitas disebut sebagai kriteria C1
- Kriteria Nilai Kualitas disebut sebagai kriteria C2

Nilai Kinerja memuat uraian tugas dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan yang dilakukan didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Unsur-unsur penilaian kinerja meliputi :

1. Data Atasan Penilai.

Data Kepala Seksi masing-masing tenaga honorer meliputi Nama, NIP, Pangkat/Gol Ruang, Jabatan, Unit Kerja.

2. Data Tenaga Honorer yang dinilai

Data pribadi tenaga honorer yang dinilai meliputi Nama, Nomor Induk, Penugasan, Seksi, Bidang/Bagian.

3. Uraian Tugas

Berisi kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugas jabatan sesuai dengan turunan tugas, pokok dan fungsi atasan masing-masing.

4. Periode

Satuan waktu pelaksanaan kegiatan, dalam hitungan Minggu, Bulan, Tahun.

5. Kuantitas

Ukuran jumlah atau banyaknya hasil yang dicapai. Terdiri dari kolom target dan realisasi, masing-masing kolom di *breakdown* dalam bentuk jumlah dan satuan, disesuaikan dengan periode yang mengikuti. Cara perhitungan Nilai Kuantitas :

$$\text{Nilai Kuantitas} = \frac{\text{Realisasi Output (Ro)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

6. Kualitas

Ukuran mutu setiap setiap kerja yang dicapai. Terdiri dari Target dan Realisasi. Target di *default* dengan angka 100.

$$\text{Nilai Kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kulaitas (TK)}} \times 100$$

Untuk menilai kualitas output, digunakan kriteria sbb :

Tabel 4.3. Kategori Kualitas

Kategori Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil Kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yg ditentukan dll.
76 – 90	Hasil Kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yg telah ditentukan dll.
61 - 75	Hasil Kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yg ditentukan
51 - 60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yg ditentukan dll.
<50	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yg ditentukan dll.

7. Nilai

Hasil akhir diperoleh dari rata rata nilai per kegiatan. Nilai Kinerja Tenaga Honorer dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

- a. 91 – 100 : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 – ke Bawah: Buruk

4.7.2 Kelompok Perilaku Kerja

Kriteria Kelompok Perilaku Kerja terdiri dari :

1. Orientasi Pelayanan (10%), disebut sebagai kriteria C3.
2. Komitmen (10%), disebut sebagai kriteria C4.
3. Disiplin Kerja (10 %), disebut sebagai kriteria C5.
4. Kerjasama (10%), disebut sebagai kriteria C6.

Perilaku Kerja meliputi aspek Orientasi Pelayanan, Komitmen, Disiplin, Kerjasama. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja keempat aspek tersebut diatas dijabarkan sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku Tenaga Kerja Honorer dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi

masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit terkait dan/atau instansi lain.

Tabel 4.4 Kriteria Orientasi Pelayanan

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
1	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	91 - 100	Sangat Baik
2	Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	76 - 90	Baik
3	Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	61 - 75	Cukup
4	Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	51 - 60	Kurang
5	Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	50 kebawah	Buruk

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan tenaga kerja honorer untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Tabel 4.5 Kriteria Komitmen

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
1	Selalu berusaha dgn sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan renacan-rencana pemerintah dgn tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dgn tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	91 - 100	Sangat Baik
2	Pada umumnya berusaha dgn sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan renacan-rencana pemerintah dgn tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dgn tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja	76 – 90	Baik

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
3	Adakalanya berusaha dgn sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dgn tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dgn tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja	61 – 75	Kurang
4	Kurang berusaha dgn sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dgn tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dgn tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja	51 - 60	Kurang
5	Tidak pernah berusaha dgn sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dgn tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dgn	50 ke bawah	Buruk

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
	tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja		

3. Disiplin Kerja

Kesanggupan Tenaga Kerja Honorer untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Tabel 4.6 Kriteria Disiplin Kerja

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
1	Selalu mentati peraturan per Undang-Undang an dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dgn rasa tanggung jawab dan selalu mentaati jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dgn sebaik-baiknya	91-100	Sangat Baik
2	Pada umumnya mentati peraturan per Undang-Undang an dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dgn rasa tanggung jawab dan selalu mentaati jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dgn sebaik-baiknya	76 – 90	Baik
3	Adakalanya mentaati peraturan perUUan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dgn	61 - 75	Cukup

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
	rasa cukup tanggung jawab, serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dgn cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 sampai dgn 15 hari kerja.		
4	Kurang mentaati peraturan perUUan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dgn rasa kurang tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dgn kurang baik, lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 16 sampai dgn 30 hari kerja	51 – 60	Kurang
5	Tidak pernah mentaati peraturan perUUan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dgn rasa tidak tanggungjawab, mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dgn kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 31 hari kerja.	50 ke bawah	Buruk

4. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan Tenaga Kerja Honorer untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Tabel 4.7 Kriteria Kerjasama

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
1	Selalu mampu bekerjasama dgn rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama	91 – 100	Sangat Baik
2	Pada umumnya mampu bekerjasama dgn rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76 – 90	Baik
3	Adakalanya mampu bekerjasama dgn rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan	61 – 75	Cukup

NO	URAIAN	NILAI	
		ANGKA	SEBUTAN
	bersama.		
4	Kurang mampu bekerjasama dgn rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51 – 60	Kurang
5	Tidak pernah mampu bekerjasama dgn rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama	50 ke bawah	Buruk

4.8. Perhitungan Penilaian Kinerja Tenaga Honorer dengan Metode *Weighted Product (WP)*

4.8.1 Contoh Perhitungan menggunakan *sampling*

Ada 5 contoh tenaga kerja honorer yang digunakan sebagai sampel data yang akan dilakukan penilaian, yaitu :

Tabel 4.8 Penilaian Tenaga Kerja Honorer untuk setiap kriteria

Alternatif	Kriteria					
	C1 (30%)	C2 (30%)	C3 (10%)	C4 (10%)	C5 (10%)	C6 (10%)
Ahmad Yuniawan	75	80	85	88	84	82
Bagus Prasetyo	80	84	80	90	80	81
Eka Kurniawan	78	85	82	78	84	79
Hasan Bachtiar	77	78	85	80	82	80
Hendar Gunawan	81	82	78	84	86	81

Pembobotan Kriteria :

$$w_j = \frac{w_j}{\sum w_j}$$

..... (2)

$$W_1 = \frac{30}{30+30+10+10+10+10} = 0,3$$

$$W_2 = \frac{30}{30+30+10+10+10+10} = 0,3$$

$$W_3 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W_4 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W_5 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W_6 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

Menghitung Vektor S :

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \dots\dots\dots (1)$$

$$S_1 = (75^{0,30}) (80^{0,30}) (85^{0,10}) (88^{0,10}) (84^{0,10}) (82^{0,10}) = 80,139$$

$$S_2 = (80^{0,30}) (84^{0,30}) (80^{0,10}) (90^{0,10}) (80^{0,10}) (81^{0,10}) = 82,075$$

$$S_3 = (78^{0,30}) (85^{0,30}) (82^{0,10}) (78^{0,10}) (84^{0,10}) (79^{0,10}) = 80,955$$

$$S_4 = (77^{0,30}) (78^{0,30}) (85^{0,10}) (80^{0,10}) (82^{0,10}) (80^{0,10}) = 78,991$$

$$S_5 = (81^{0,30}) (82^{0,30}) (78^{0,10}) (84^{0,10}) (86^{0,10}) (81^{0,10}) = 81,618$$

Menghitung Preferensi V_i untuk perankingan :

$$V_i = \frac{S_i}{\sum_{i=1}^n S_i} \dots\dots\dots (3)$$

$$V_1 = 80,139 / (80,139 + 82,075 + 70,955 + 78,991 + 81,618) = 0,203$$

$$V_2 = 82,075 / (80,139 + 82,075 + 70,955 + 78,991 + 81,618) = 0,208$$

$$V_3 = 80,955 / (80,139 + 82,075 + 70,955 + 78,991 + 81,618) = 0,205$$

$$V_4 = 78,991 / (80,139 + 82,075 + 70,955 + 78,991 + 81,618) = 0,200$$

$$V_5 = 81,618 / (80,139 + 82,075 + 70,955 + 78,991 + 81,618) = 0,207$$

Tabel 4.9 Hasil Penilaian Kinerja

Alternatif	Kriteria						Vektor S	Vi
	C1	C2	C3	C4	C5	C6		
Ahmad Yuniawan	75	80	85	88	84	82	80,139	0,203
Bagus Prasetyo	80	84	80	90	80	81	82,075	0,208
Eka Kurniawan	78	85	82	78	84	79	80,995	0,205
Hasan Bachtiar	77	78	85	80	82	80	78,991	0,200
Hendar Gunawan	81	82	78	84	86	81	81,618	0,207

4.8.2 Contoh Perhitungan secara Detail

Nama Honorer : Ahmad Yuniawan

Jabatan : Pengemudi Bidang Bina Marga

Uraian tugas : 1. Mengoperasikan kendaraan dinas
 2. Memelihara kendaraan dinas
 3. Mengantarkan pimpinan dinas ke luar daerah
 4. Mengantarkan pimpinan dinas ke dalam daerah
 5. Melakukan perbaikan kendaraan dinas
 6. Melakukan perawatan kendaraan dinas

Langkah perhitungan dengan menggunakan metode *Weighted Product*

(WP) adalah sebagai berikut :

1. Melakukan input nilai kualitas dan kuantitas pada uraian pekerjaan yang dilakukan yaitu :

Tabel 4.10 Nilai Kuantitas dan Kualitas terhadap uraian pekerjaan
Ahmad Yuniawan

No	Uraian Pekerjaan	Nilai Kuantitas			Nilai Kualitas		
		Target	Realisasi	Nilai	Target	Realisasi	Nilai
1	Mengoperasikan kendaraan dinas	100	80	80	100	85	85
2	Memelihara kendaraan dinas	100	75	75	100	80	80
3	Mengantarkan pimpinan dinas ke dalam daerah	100	80	80	100	85	85
4	Mengantarkan pimpinan dinas ke luar daerah	100	75	75	100	80	80
5	Melakukan perbaikan kendaraan dinas	100	70	70	100	75	75
6	Melakukan perawatan kendaraan dinas	100	70	70	100	75	75
	Nilai rata-rata			75			80

Keterangan :

Rumus perhitungan Nilai :

$$\text{Nilai Kuantitas} = \frac{\text{Realisasi Output (Ro)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

$$\text{Nilai Kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$$

2. Melakukan input nilai perilaku yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, Komitmen, Displin Kerja dan Kerjasama.

Tabel 4.11 Nilai kinerja dan perilaku atas nama Ahmad Yuniawan

No	Nama	Kriteria	Bobot	Nilai	Keterangan
1	Nilai Kuantitas	C1	30%	75	Cukup
2	Nilai Kualitas	C2	30%	80	Baik
3	Orientasi Pelayanan	C3	10%	85	Baik
4	Komitmen	C4	10%	88	Baik
5	Disiplin Kerja	C5	10%	84	Baik
6	Kerjasama	C6	10%	82	Baik

3. Pembobotan Kriteria :

$$w_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$W1 = \frac{30}{30+30+10+10+10+10} = 0,3$$

$$W2 = \frac{30}{30+30+10+10+10+10} = 0,3$$

$$W3 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W4 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W5 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

$$W6 = \frac{10}{30+30+10+10+10+10} = 0,1$$

4. Menghitung Vektor S :

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$S1 = (75^{0,30}) (80^{0,30}) (85^{0,10}) (88^{0,10}) (84^{0,10}) (82^{0,10})$$

$$S1 = 80,139$$

Sehingga Nilai Kinerja dari Ahmad Yuniawan adalah 80,139