

## PENERAPAN METODE ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS (AHP) DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN REWARDS KARYAWAN (Studi Kasus UMKM Kripik Emping Jagung UD Restu Bunda)

Bayu Erdian Syah<sup>1a</sup>, Andhatu Achsa<sup>1b</sup>, Khairul Ikhwan<sup>1c</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang/Jawa Tengah, Indonesia

bayuuerdian@gmail.com<sup>a</sup>

### INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 25 Juli 2023;

Diterima: 10 September 2023;

Terbit/Dicetak: 28 September 2023;

### ABSTRACT

*This research aims to formulate a method to help make reward decisions through a UD Restu Bunda MSMEs case study. MSMEs are businesses in the creative economy that can withstand the shocks of uncertain economic conditions. Strong ambition to develop a business backfires because many things are often neglected. The bigger a business is, the more complex the management system is, one of which is rewards management. Rewards are employee appreciation based on criteria. Although no regulations state that business owners are required to provide rewards, giving rewards can also trigger internal conflicts, especially for MSMEs that do not have a structured and rational reward system.*

*This research used the Analytical Hierarchy Process (AHP), which combines Expert Choice 11 (EC 11) and Microsoft Excel tools. The results of this research are mainly in formula development, where the modification is the discovery of a performance value coefficient that functions to maintain the exchange rate of the performance assessment score against the funds provided. The exchange rate will not change as long as there is no change in the number of employees and funds to prevent cost overruns. Based on simulations conducted at UD Restu Bunda MSMEs, it was found that four important aspects must be given more attention when conducting performance appraisals, namely loyalty, work quality, communication, and discipline.*

**Keywords:** Rewards Management; Rewards; SMEs; Analytic Hierarchy Process, Expert Choice 11

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan merumuskan metode untuk membantu pengambilan keputusan *rewards* melalui studi kasus UMKM UD Restu Bunda. UMKM merupakan usaha dalam ekonomi kreatif yang tahan guncangan ketidakpastian kondisi ekonomi. Ambisi yang kuat mengembangkan usaha justru menjadi bumerang karena banyak hal sering terabaikan, semakin besar suatu usaha maka semakin kompleks sistem manajemen yang dijalankan, salah satunya manajemen *rewards*. *Rewards* merupakan apresiasi karyawan berdasarkan kriteria, walaupun tidak ada peraturan yang menyatakan bahwa pemilik usaha wajib memberikan *rewards*, namun kenyataannya pemberian *rewards* juga dapat memicu konflik internal terutama bagi UMKM yang belum memiliki sistem pemberian *rewards* terstruktur dan rasional.

Penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dikombinasikan dengan alat bantu *Expert Choice 11* (EC 11) dan *Microsoft Excel*. Hasil penelitian ini utamanya berupa pengembangan rumus dimana modifikasinya yaitu penemuan koefisien nilai kinerja yang berfungsi menjaga nilai tukar skor penilaian kinerja terhadap dana yang disediakan, nilai tukar tidak akan berubah dengan catatan tidak ada perubahan jumlah karyawan dan dana sehingga dapat mencegah terjadinya pembengkakan biaya. Berdasarkan simulasi yang dilakukan pada UMKM UD Restu Bunda ditemukan terdapat 4 aspek penting yang harus lebih diperhatikan saat melakukan penilaian kinerja yaitu loyalitas, kualitas kerja, komunikasi, dan kedisiplinan.

**Kata Kunci:** Manajemen Rewards; Rewards; UMKM; *Analytical Hierarchy Process*, *Expert Choice 11*



Volume 19. Number 3,  
September 2023, pp. 106-115

<http://doi.org/10.23960/jbm.v19i3.1761>

### Corresponding author :

Bayu Erdian Syah  
Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Tidar, Magelang/Jawa  
Tengah, Indonesia  
Email: bayuuerdian@gmail.com

## PENDAHULUAN

Eksistensi akan kehadiran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) terus berkembang dan menjamur di Indonesia, UMKM memiliki peran penting dalam peningkatan perekonomian Indonesia serta menjadi prioritas merangsang perekonomian agar lebih baik di masa mendatang (Naninsih & Hardiyono, 2019). Peran UMKM ini dapat diandalkan untuk membantu menopang perekonomian, dimana keberadaan UMKM ini ternyata mampu

untuk menyerap tenaga kerja dan menjadi salah satu penyumbang besar dalam PDB negara, hal ini tentunya menjadikan UMKM sebagai kabar baik dan menjadi salah satu pendorong utama pertumbuhan ekonomi (*Economic Growth*). UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) memiliki banyak sektor unit usaha, mulai dari manufaktur, perdagangan, pertanian, jasa, dan sebagainya yang terus mengalami peningkatan, namun dalam kenyataannya pertumbuhan ini memiliki banyak hambatan terutama mengenai perkembangan ekonomi kreatif. Menurut Syahsudarmi (2019) ekonomi kreatif diartikan sebagai bentuk kreativitas individu melalui penciptaan ide dan inovasi untuk meningkatkan nilai ekonomis suatu produk sehingga dapat meningkatkan lapangan kerja maupun kesejahteraan. Hasil dari produk ekonomi kreatif tentu memiliki ciri khas, keunikan, dan berbeda dari produk lain karena merupakan suatu pengembangan dari produk sebelumnya. Pemilihan alternatif bahan baku yang berbeda dari produk lain dapat menjadi solusi atau cara meningkatkan kualitas dan laba suatu produk, terlebih ketika terjadi peningkatan permintaan yang signifikan sehingga memungkinkan untuk melakukan pengembangan usaha.

Dukungan terhadap pengembangan UMKM harus dilakukan karena UMKM tidak mudah untuk terpengaruh dalam kondisi ekonomi yang sulit. Daya tahan UMKM dapat tercermin dari krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 dengan ditandai melemahnya nilai tukar rupiah yang hampir menyebabkan kegiatan ekonomi lumpuh akibat banyaknya perusahaan menutup usahanya yang berujung pada meningkatnya jumlah pengangguran. UMKM yang tetap bertahan karena struktur permodalan UMKM lebih banyak bergantung pada dana sendiri sehingga dapat melakukan penyesuaian secepat mungkin terhadap kondisi yang terjadi. Sebagai akibat dari krisis ekonomi 1997-1998, UMKM mampu menyerap delapan puluh lima juta hingga seratus tujuh juta pekerja sampai dengan tahun 2012. Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja yang diserap oleh UMKM terus meningkat dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.** Data Kontribusi UMKM Tahun 2015-2019

Tahun	Usaha Mikro		Usaha Besar	
	Jumlah (Unit)	Presentase (%)	Jumlah (Unit)	Presentase (%)
2015	110.807.864	86,96	4.942.051	3,29
2016	103.839.015	89,31	3.444.746	2,96
2017	107.232.991	89,17	3.586.769	2,98
2018	107.376.540	89,04	3.619.507	3,00
2019	109,842,384	89,04	3,805,829	3,08

Sumber: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, 2019 (diolah)

Kontribusi usaha mikro terhadap penyerapan tenaga kerja dari tahun 2015 sampai dengan 2019 lebih besar dibandingkan kontribusi usaha besar (Tabel 1). Besar kontribusi usaha mikro terhadap penyerapan tenaga kerja hampir 90% sedangkan kontribusi usaha besar hanya berkisar 2,8% hingga 3,3%. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non-upah, bonus termasuk dalam komponen non-upah, kualitas dan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja juga harus diperhatikan. Dalam bab IV Omnibus Law tentang ketenagakerjaan, pasal 92 menyatakan bahwa pemberi kerja dapat memberikan penghargaan kepada pekerja atau buruh untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Pemberian balas jasa terhadap karyawan harus diperhatikan bagi setiap pemilik usaha, hal ini bertujuan untuk menjaga tingkat kinerja karyawan agar tetap stabil. Pemilik usaha tidak hanya semata-mata berorientasi pada keuntungan dan perluasan usaha, namun juga harus memperhatikan aspirasi dari karyawannya. Pemberian gaji yang sesuai dan bonus terhadap karyawan yang melebihi standar kerja juga harus diperhatikan baik itu secara materiil maupun berupa pujian. *Rewards* adalah bentuk penghargaan atas hasil kerja berdasarkan tuntutan jabatan tenaga kerja (Handoko, 2013). Pemberian *rewards* ini tidak serta merta diberikan begitu saja, tentunya akan ada penilaian dan kriteria tertentu yang harus dicapai oleh karyawan terutama bagi UMKM dengan keterbatasan keuangan yang ada, pemilik usaha UMKM harus mengatur strategi yang tepat di tengah eksistensi UMKM saat ini yang menyebabkan persaingan sangat ketat dan tidak sedikit UMKM menutup usahanya karena keterbatasan pengetahuan terutama terkait strategi usaha. Keunikan dari para pelaku UMKM berupa ambisi yang besar akan terlihat pada kondisi ini dimana walaupun persaingan sangat ketat namun tidak mampu menghentikan peningkatan jumlah UMKM.

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Pengertian UMKM

UMKM memiliki kapasitas untuk berkembang dan berkembang dengan cepat, menjadikannya salah satu sektor ekonomi yang sangat penting. Hal ini tentu menjadikan UMKM sebagai salah satu sektor yang sangat efektif

dalam mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran. UMKM dapat bertahan dan bersaing ketika mampu untuk mengimplementasikan tata manajemen yang sesuai. Menurut Keppres RI Nomor 99 Tahun 1998, usaha kecil dianggap sebagai kegiatan ekonomi rakyat dan merupakan bagian penting dari dunia usaha. Usaha kecil memiliki kedudukan, potensi, dan peran strategis untuk mewujudkan struktur perekonomian nasional yang lebih seimbang dan pemerataan pembangunan berdasarkan demokrasi ekonomi. Kriteria UMKM dijelaskan dalam tabel 2 klasifikasi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Klasifikasi UMKM berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2008

Ukuran Usaha	Asset	Omzet
Usaha Mikro	Min. 50 Juta	Maks. 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta-500 Juta	Maks.3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta-10 Miliar	>2,5-50 Miliar

Sumber: UU Nomor 20 Tahun 2008

Salah satu cara untuk mengukur peran UMKM dalam pertumbuhan ekonomi adalah dengan mengukur Produk Domestik Bruto (PDB), yang merupakan nilai dari barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu negara dengan tujuan untuk meringkas kegiatan ekonomi dalam suatu nilai uang tertentu selama periode tertentu, dan sebagai penyedia lapangan kerja, pemberdayaan masyarakat, dan pembukaan pasar baru. Kontribusi UMKM terhadap PDB sebesar 61,07%, atau Rp8.573,89 triliun, menurut data yang dirilis pada bulan Maret 2021 oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UMKM).

## 2. Sumber Daya Manusia

Aset utama suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya ini dapat dikelola, dilatih, dan dijaga agar dapat berkembang untuk masa depan karena bukan tidak mungkin dapat menjadi penentu kelangsungan dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aktor utama yang berpengaruh dan bekerja untuk menentukan tujuan, inovasi, hingga proses dalam pencapaian tujuan itu sendiri dalam artian berapapun besarnya modal yang ditanamkan merupakan “benda tak bernilai” jika tidak dikelola secara profesional. Sumber daya manusia mempengaruhi sumber daya lain untuk berjalan, Rumawas (2018). Manajemen sumber daya manusia memungkinkan pengolahan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam Taryaman (2016), adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan seseorang. Ini digunakan untuk membedakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dari yang kurang atau sama sekali tidak berkualitas. Terdapat dua aspek dalam kualitas sumber daya manusia menurut Eliyana et al., (2019) diantaranya sebagai berikut:

### a. Aspek Fisik

Aspek fisik adalah aspek yang menyangkut mengenai kondisi kerja yang baik. Aspek fisik lebih menekankan pada jenis pekerjaan yang dirasa akan membahayakan pekerja sehingga dengan adanya aspek fisik dapat menghindarkan pekerja pada masalah kesehatannya.

### b. Aspek Non Fisik

Aspek non fisik adalah aspek yang terdiri dari keintelektual serta kesehatan mental, aspek ini sangat penting dibutuhkan oleh pekerja. Dengan aspek ini maka seorang pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga output yang didapat juga akan maksimal.

## 3. Rewards

*Rewards* adalah sebuah apresiasi atau imbalan yang diberikan dalam bentuk ucapan ataupun materi terhadap suatu prestasi yang dicapai, baik oleh individu, kelompok, maupun lembaga. *Rewards* ini menjadi salah satu metode untuk meningkatkan motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. *Rewards* adalah bentuk penghargaan atas hasil kerja yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja (Handoko, 2013). Pemilik usaha harus memberikan perhatian khusus pada tingkat kepuasan kerja karyawan mereka dengan memberikan hadiah (hadiah, imbalan, dan promosi jabatan) kepada karyawannya. *Rewards* yang diberikan bertujuan untuk menjaga kestabilan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mahsun (2006: 112), pada dasarnya ada dua tipe rewards:

### a. Social Rewards

Pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi; penghargaan eksternal seperti materi keuangan dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Rewards*

*Psychic rewards* adalah hadiah intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Ini adalah bentuk pengakuan diri dan kepuasan diri, yang berasal dari *selfesteem* (harga diri), *selfsatisfaction* (kepuasan diri), dan kebanggaan atas hasil yang dicapai.

#### 4. Kriteria Penilaian Kinerja

Penentuan dalam pemberian rewards dilakukan melalui beberapa kriteria atau target yang harus dipenuhi karyawan untuk mendapatkan rewards tersebut. Setiap pemimpin tentu memiliki kriteria masing-masing dalam menentukan rewards dan bagaimana cara menentukannya. Jumlah besaran pemberian rewards tentu bergantung seberapa besar capaian atau target yang dipenuhi (Tabel 3 dan 4).

**Tabel 3.** Penjelasan Kriteria

No	Kriteria	Penjelasan
1	Motivasi (MO)	Menilai bagaimana pekerja memanfaatkan komitmen dan prioritas mereka sebagai pekerja perusahaan.
2	Kompetensi (KO)	Evaluasi pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang tugas yang dilakukan.
3	Keterampilan (KE)	Menilai kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan mereka sehingga hasilnya memenuhi standar organisasi.
4	Sikap (SI)	Menilai bagaimana setiap karyawan berperilaku sendiri dan dengan rekan kerja dan atasan mereka.

Sumber: Amalia dan Utami (2015)

**Tabel 4.** Penjelasan Sub Kriteria

No	Sub Kriteria	Penjelasan
1	Prestasi kerja (MO 1)	Tingkat prestasi kerja karyawan, kemauan atau kesiapan karyawan untuk menyelesaikan tugas.
2	Loyalitas (MO 2)	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan.
3	Inisiatif (MO 3)	Karyawan harus mengubah cara mereka melakukan sesuatu setiap hari untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
4	Pengetahuan (KO 1)	Tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka, kemampuan mereka untuk memperoleh informasi, dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
5	Kualitas Kerja (KO 2)	Tingkat kualitas kerja karyawan dibandingkan dengan hasil kerja yang diberikan, total pekerjaan karyawan.
6	Inovasi (KO 3)	Proses menyelesaikan tugas dengan pengetahuan baru dan cara terbaik untuk melihat pekerjaan disebut tingkat inovasi.
7	Tanggungjawab (KE 1)	Tingkat tanggung jawab karyawan melibatkan rasa memiliki untuk menekuni pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka dan kesungguhan untuk menyelesaikan pekerjaan.
8	Kerjasama (KE 2)	Tingkat kerja sama karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas tertentu.
9	Komunikasi (KE 3)	Tingkat komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pikiran, perasaan, dan informasi kepada rekan kerja dan atasan.
10	Disiplin (SI 1)	Tingkat disiplin karyawan memungkinkan mereka untuk mengelola waktu mereka dan bekerja dengan cermat.
11	Ketaatan (SI 2)	Tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap peraturan perusahaan.
12	Kepemimpinan (SI 3)	Kualitas kepemimpinan karyawan mempengaruhi dan mengatur pencapaian tujuan bersama.

Sumber: Amalia dan Utami (2015)

#### 5. Metode Analytical Hierarchy Process

Model *Analytical Hierarchy Process* dikembangkan oleh Thomas L. S. pada tahun 1980-an. Alat bantu (proses) ini digunakan untuk perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Dengan menggunakan model pengambilan keputusan multi kriteria ini, kerangka berpikir manusia dapat dibantu dengan mengoptimalkan elemen logika, pengalaman, pengetahuan, emosi, dan rasa secara sistematis. Metode pengambilan keputusan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dirancang untuk memprioritaskan beberapa alternatif ketika beberapa kriteria harus dipertimbangkan. AHP juga memungkinkan pengambil keputusan (*decision makers*) untuk mengorganisasikan masalah yang kompleks ke dalam bentuk hirarki atau serangkaian level yang terintegrasi. Perbandingan berpasangan dalam usaha mendapatkan tingkat kepentingan relatif di setiap level hierarki dan alternatif level hierarki rendah untuk membuat keputusan alternatif strategi yang terbaik. AHP digunakan dalam menentukan skala prioritas relative pada skala absolut dari perbandingan berpasangan diskrit dan berkelanjutan pada struktur hierarki bertingkat (Saaty, 1980). Metode AHP didasarkan pada tiga prinsip:

- a. Struktur model
- b. Komparatif penilaian kriteria dan/atau alternatif
- c. Sintesis prioritas

Selama proses evaluasi, jika nilai IR lebih dari 10% atau 0,1, maka penilaian data penilaian harus diperbaiki. Namun, jika rasio konsistensi IR kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan dapat ditulis dengan benar. Jika rasio konsistensi akhir melebihi nilai tersebut, maka proses evaluasi harus diulang untuk meningkatkan konsistensi. Konsep *Analytical Hierarchy Process* (AHP) berfokus pada perbandingan beberapa kriteria satu sama lain (tingkat kepentingannya) (Alexandre et al., 2021). Hirarki memungkinkan suatu masalah yang kompleks dibagi menjadi kelompok-kelompok yang berbeda, yang kemudian diatur menjadi bentuk hirarki, yang membuat masalah terlihat lebih sistematis dan terorganisir (Kahar et al., 2020).

## METODE PENELITIAN

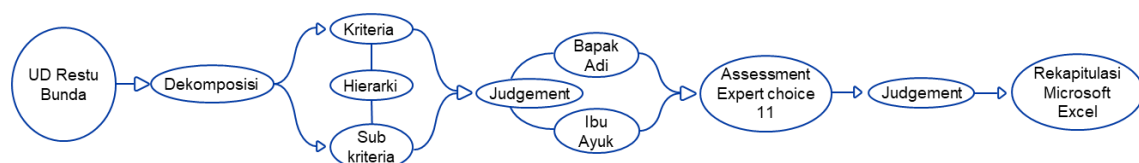
Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, set kondisi, dan kelas peristiwa saat ini (Rukajat, 2018). Menurut Adlini et al. (2022), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena subjek penelitian, termasuk perilaku, motivasi, tindakan, dan persepsi. Desain ini digunakan dengan harapan mampu menghasilkan uraian secara mendalam tentang keputusan rewards pada UMKM UD Restu Bunda secara jelas dengan maksud mendeskripsikan dan mengidentifikasi. Peneliti terjun langsung ke tempat UMKM UD Restu Bunda guna memperoleh data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang dihasilkan atas dasar pengukuran secara langsung dikerjakan oleh peneliti dari sumbernya (Sidiq et al., 2019). Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara sedangkan data sekunder merupakan sumber data telah dikumpulkan oleh pihak lain yang sudah terdokumentasi sehingga peneliti hanya perlu menyalin data guna melengkapi kepentingan dari penelitiannya (Sidiq et al., 2019). Data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari kajian literature seperti jurnal, buku, maupun studi kepustakaan. data sekunder didapatkan berdasarkan kajian literatur seperti jurnal, buku, atau studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *judgment sampling* karena metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) membutuhkan ketergantungan pada sekelompok ahli sesuai dengan jenis spesialis yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini, analisis *Analytical Hierarchy Process* (AHP) digunakan sebagai teknik analisis data. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mengidentifikasi elemen mana yang paling penting dalam penelitian setelah kelompok-kelompok yang rumit dan tidak terstruktur dipecahkan. Untuk melakukan ini, kelompok-kelompok ini disusun ke dalam hirarki, dan nilai numerik digunakan sebagai pengganti persepsi manusia. Analisis masalah dilakukan secara terstruktur dan berjenjang. Alat bantu *Expert Choice* (EC) 11 melakukan pengolahan data. Ini adalah program aplikasi yang dapat membantu para pengambil keputusan membuat keputusan. Komisi Eropa menawarkan berbagai kemampuan, mulai dari pengumpulan data kriteria dan penyediaan opsi alternatif hingga penentuan tujuan. Kemampuan untuk melakukan analisis kuantitatif dan kualitatif juga diberikan, yang membuat EC semakin menarik dengan hasil rasional yang didukung oleh grafik dua dimensi. EC didasarkan pada *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Setelah data diproses dengan EC, rekapitulasi data dilakukan secara manual menggunakan Microsoft Excel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan studi empiris yang telah dilakukan peneliti dalam reduksi data penelitian ini juga memodifikasi temuan rumusan dari penelitian sebelumnya mengenai metode pemberian *rewards*, sebagai berikut: Alur Pengambilan Keputusan



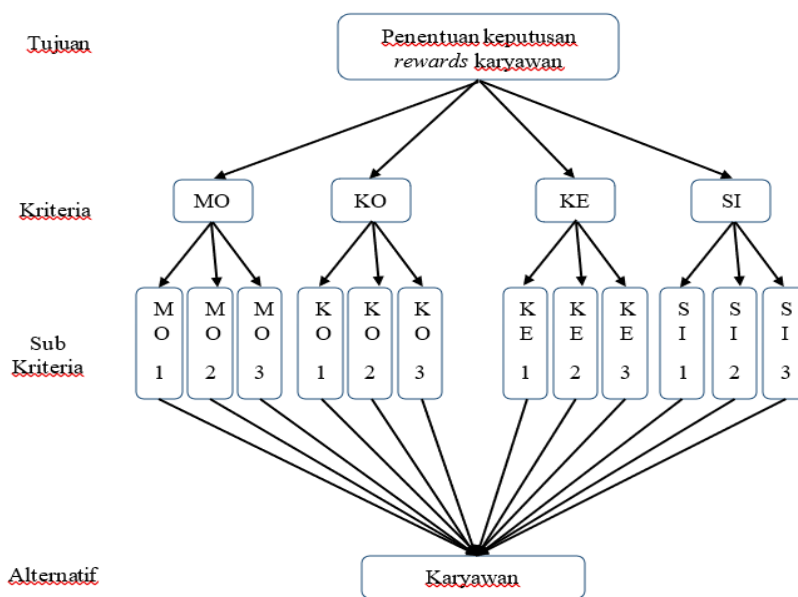
**Gambar 1.** Alur Pengambilan Keputusan

Pada gambar 1, dekomposisi menjadi langkah awal proses alur pengambilan keputusan yang berfungsi memecah masalah utama menjadi bentuk masalah yang lebih spesifik dan menyusunnya ke dalam model hierarki

atau AHP untuk mempermudah dalam proses analisis. Tahap berikutnya yaitu proses judgement pertama berupa perbandingan berpasangan setiap indikator yang setara dan dilakukan oleh para pakar atau orang yang ahli dan berwenang dalam usaha tersebut. Hasil judgement ini merupakan proses konversi data kualitatif atau persepsi menjadi data kuantitatif yang kemudian diolah atau assessment melalui aplikasi Expert Choice 11. Hasil Assessment akan melalui proses judgement kedua dimana dalam proses ini merupakan proses perbandingan berpasangan kriteria dari setiap karyawan. Tahap akhir dari alur pengambilan keputusan berupa perhitungan melalui rumus yang ditemukan dengan menggunakan Microsoft Excel.

### 1. Dekomposisi

Struktur model AHP membagi masalah menjadi kelas kecil yang mewakili tingkat struktur hierarki yang berbeda. Tahap pertama dekomposisi dilakukan dari atas ke bawah dimulai dari tujuan, kriteria, sub kriteria, kemudian alternatif (Gambar 2) sebagai berikut:



Gambar 2. Model Hierarki

Pengambil keputusan harus memiliki data yang relevan dan rinci dalam menggambarkan keadaan yang artinya dalam hal ini pengambil keputusan merupakan seseorang yang mampu atau merupakan seorang pakar yang selanjutnya dilakukan indentifikasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini menggunakan 2 pakar yang dinilai mampu untuk melakukan penilaian, oleh karena itu perlu dilakukan input kedua data dari pakar tersebut melalui menu "Partisipants".

### 2. Judgement

Data judgement berasal dari hasil wawancara yang dilakukan bersama pakar yaitu pemilik UD Restu Bunda. Judgement didasarkan pada asumsi dari para mengambil keputusan. Pada tahap ini peneliti menggunakan "Pairwise Numerical Comparisons" yaitu perbandingan berpasangan berdasarkan skala angka dari persepsi para pakar. Kurniawati (2008) menyebutkan bahwa AHP menggunakan rasio konsistensi untuk mengukur konsistensi total dari berbagai pertimbangan. Hasil penelitian melalui EC 11 menghasilkan data judgement sebagai berikut:

- Hasil Perbandingan kriteria **Pakar 1** menghasilkan bahwa kriteria (KE) menjadi kriteria **terpenting** dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,521, kemudian bobot kriteria (SI) sebesar 0,326, bobot kriteria (KO) sebesar 0,118, dan bobot kriteria (MO) sebesar 0,035. Nilai konsistensi (IR) yang dihasilkan sebesar 0,08 atau <0,1 yang berarti assessment dinyatakan benar.
- Hasil Perbandingan subkriteria **Pakar 1** disimpulkan indikator tanggung jawab (KE 1) menjadi aspek **terpenting** diantara keseluruhan sub kriteria dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,324. Nilai konsistensi (IR) yang dihasilkan sebesar **0,08** atau <0,1 yang berarti assessment dinyatakan benar.
- Hasil Perbandingan kriteria **Pakar 2** menghasilkan bahwa kriteria (SI) menjadi kriteria **terpenting** dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,607. Bobot kriteria (KE) sebesar 0,220, bobot kriteria (KO) sebesar 0,103, dan bobot kriteria (MO) sebesar 0,070. Nilai konsistensi (IR) yang dihasilkan sebesar 0,09 atau <0,1 yang berarti assessment dinyatakan benar.

- d. Hasil Perbandingan kriteria **Pakar 2** menghasilkan bahwa kriteria (SI) menjadi kriteria **terpenting** dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,607. Bobot kriteria (KE) sebesar 0,220, bobot kriteria (KO) sebesar 0,103, dan bobot kriteria (MO) sebesar 0,070. Nilai konsistensi (IR) yang dihasilkan sebesar 0,09 atau <0,1 yang berarti assessment dinyatakan benar.
- e. Hasil **kombinasi** Perbandingan kriteria kedua pakar melalui EC 11 menghasilkan bahwa kriteria (SI) menjadi kriteria **terpenting** dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,468, kemudian bobot kriteria (KE) sebesar 0,360, bobot kriteria (KO) sebesar 0,120, dan bobot kriteria (MO) sebesar 0,053.
- f. Hasil **kombinasi** Perbandingan sub kriteria kedua pakar berdasarkan dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin (SI 1) menjadi indikator **terpenting** diantara keseluruhan sub kriteria dengan bobot terbesar yaitu sebesar 0,251.

**a. Alur Assessment Data**



**Gambar 3.** Alur Assessment Data

Tahap akhir pada perhitungan menggunakan matriks AHP menurut Ashutosh et al., (2020) merupakan perangsangan prioritas alternatif strategi yang telah dilakukan perbandingan. Berdasarkan data assessment yang telah dilakukan melalui EC 11, didapatkan rekapitulasi ranking prioritas pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Penjelasan Kriteria

Kriteria Sub kriteria		Bobot	Ranking Prioritas (Kriteria x Sub Kriteria)
<b>MOTIVASI</b>	<b>(MO)</b>	<b>0,053</b>	
Prestasi kerja	(MO 1)	0,316	0,016748
Loyalitas	(MO 2)	0,473	0,025069
Inisiatif	(MO 3)	0,211	0,011183
<b>KOMPETENSI</b>	<b>(KO)</b>	<b>0,120</b>	
Pengetahuan	(KO 1)	0,107	0,012840
Kualitas Kerja	(KO 2)	0,692	0,083040
Inovasi	(KO 3)	0,201	0,024120
<b>KETERAMPILAN</b>	<b>(KE)</b>	<b>0,360</b>	
Tanggung jawab	(KE 1)	0,283	0,101880
Kerjasama	(KE 2)	0,184	0,066240
Komunikasi	(KE 3)	0,533	0,191880
<b>SIKAP</b>	<b>(SI)</b>	<b>0,468</b>	
Disiplin	(SI 1)	0,517	0,241956
Ketaatan	(SI 2)	0,304	0,142272
Kepemimpinan	(SI 3)	0,179	0,083772

**b. Simulasi Pada UD Restu Bunda**

Setelah dilakukan analisis maka dalam tahap ini merupakan tahap untuk simulasi atau percobaan hasil analisis atau hasil temuan yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu pada UMKM UD Restu Bunda. Simulasi ini bertujuan untuk memeragakan hasil analisis sebelum melaksanakannya dalam bentuk yang sebenarnya dengan berdasar pada observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti.

Hasil temuan studi penelitian pada UMKM UD Restu Bunda didapatkan perhitungan sebagai berikut:

**Diketahui:**

Jumlah Karyawan (n)	= 13
Jumlah Anggaran	= Rp 3.000.000
Total Kenaikan Kinerja Max	= 100%
Skor Kinerja Maksimal	= 5,005
Skor Kinerja Standar	= 3,003

Alokasi Reward:

$$\text{Koefisien Nilai Kinerja} = \frac{5,005 - 3,003}{\left(\frac{1}{13}\right)} = 26,026$$

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{skor kinerja karyawan} - \text{skor standar kinerja}}{\text{koefisien nilai kinerja}} \times 100\%$$

$$\text{Reward} = (\text{Nilai Akhir} \times 100\%) \times \text{Rp } 3.000.000$$

**Tabel 6.** Hasil Simulasi

No	Penilaian Standar	Penilaian Karyawan	Nilai Akhir	Rewards
1	3,003	3,556	2,13%	Rp 63.790
2	3,003	3,285	1,08%	Rp 32.499
3	3,003	3,858	3,29%	Rp 98.610
4	3,003	4,462	5,61%	Rp 168.233
5	3,003	3,753	2,88%	Rp 86.476
6	3,003	3,401	1,53%	Rp 45.847
7	3,003	3,642	2,45%	Rp 73.643
8	3,003	3,176	0,67%	Rp 19.971
9	3,003	3,101	0,38%	Rp 11.268
10	3,003	3,758	2,90%	Rp 87.078
11	3,003	3,054	0,20%	Rp 5.896
12	3,003	3,784	3,00%	Rp 90.072
13	3,003	3,541	2,07%	Rp 61.988
	Total	46,373	28%	Rp 845.373

Berdasarkan hasil simulasi (Tabel 6) dapat disimpulkan bahwa:

- a. Skor penilaian kinerja
  - Skor kinerja maksimal dihasilkan dari judgment dengan skala 5 (luar biasa) pada keseluruhan indikator yaitu sebesar 5,005
  - Skor kinerja standar dihasilkan dari judgment dengan skala 3 (memenuhi harapan) pada keseluruhan indikator yaitu sebesar 3,003
  - Jumlah keseluruhan skor yang akan mendapatkan reward adalah sebesar 46,373 yang terbagi pada 13 karyawan sesuai hasil perhitungan rumus.
- b. Koefisien nilai kinerja yang dihasilkan sebesar 26,026
- c. Alokasi reward
  - Jumlah keseluruhan nilai akhir sebesar 28% yang sekaligus menjadi nilai kenaikan kinerja keseluruhan karyawan yang melebihi standar dan akan mendapat reward.
  - Jumlah alokasi reward keseluruhan sebesar Rp 845.373

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapatkan suatu metode pengambilan keputusan rewards karyawan yang dapat di terapkan dalam UMKM UD Restu Bunda untuk menciptakan suatu keputusan yang terstruktur dan rasional. Pengambilan keputusan rewards karyawan diawali dengan pembuatan model hierarki yang bertujuan untuk menyederhanakan atau memecahkan masalah atau kriteria dalam proses penentuan keputusan. Melalui hal tersebut dapat dilakukan judgement pada setiap aspek yang akan dinilai. Proses assessment digunakan untuk mengkonversi data kualitatif menjadi data kuantitatif agar dapat diukur dan dihitung melalui alat



bantu Expert Choice 11 dan data tersebut akan dilakukan rekapitulasi dengan bantuan Microsoft Excel untuk mempermudah pelaporan. Berdasarkan kondisi UMKM dan studi empiris yang dilakukan peneliti, ditemukan suatu metode atau rumusan cara yang dapat digunakan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan rewards yang terstruktur dan rasional. Metode ini merupakan hasil modifikasi dan pengembangan dari penelitian yang telah ada sebelumnya terutama penemuan rumus koefisien nilai kinerja yang dapat digunakan sebagai pengontrol nilai tukar skor kinerja terhadap dana yang disediakan dan sebagai pencegah terjadinya biaya yang membengkak untuk keperluan rewards sekaligus angka pembagi dalam proses penentuan nilai akhir kinerja karyawan. Nilai tukar skor penilaian karyawan hanya dapat berubah jika jumlah tenaga kerja (n) dan dana yang disediakan berubah. Meskipun model ini bergantung pada input utamanya yang merupakan persepsi seorang ahli, yang melibatkan subyektifitas ahli tersebut, itu tidak berarti bahwa ahli tersebut membuat keputusan yang salah. Namun melalui EC, persepsi tersebut dapat diubah menjadi metode matematis yang dapat menambah kepercayaan akan kebenaran model yang terbentuk.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Alexandre, M., Putri, S. A., Buani, D. C. P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Dengan Metode AHP Pada Restoran Carl's Jr. *Jurnal LP2M STMIK Nurdin Hamzah Jambi*, p-ISSN : 1907 - 3984, e-ISSN : 2541 - 1760
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. pengarang; Aep Gunarsa editor penerbit. (2019). *Perilaku konsumen / Dr. AA. Anwar Prabu Mangkunegara; editor, Aep Gunarsa SH. Bandung; cetakan kesatu, © 1988: Refika Aditama.*
- Ashutosh, A., Sharma, A., & Beg, M. A. (2020). Strategic analysis using SWOTAHP: a fibre cement sheet company application. *Journal of Management Development*, 39(4), 543-557. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0157>
- Budiarti, R. L., Kahar, N., & Dani, M. (2016). Sistem Informasi Pemesanan Online Pada Toko Tempohyoc Jambi. *Jurnal Akademika*, 9(1), 83-92, p-ISSN : 1907 - 3984, e-ISSN : 2541 - 1760.
- Diana, Y. I. (2017). Pemberdayaan Ekonomi Kreatif Pengelolaan Limbah Kain Perca Di Desa Alue Lim Kec. Blang Mangat Kota Lhokseumawe. *Jurnal Vokasi*, 1 (1): 37-44. <http://dx.doi.org/10.30811/vokasi.v1i1.566>.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara  
<https://magelangkab.bps.go.id/subject/35/usaha-mikro-kecil.html>  
<https://magelangkab.bps.go.id/indicator/9/793/1/jumlah-industri-kecil-dan-menengah.html>  
<https://ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-20-Tahun-2008-tentang-Usaha,-Mikro,-Kecil,-dan-Menengah.aspx>  
<https://satudata.kemenkopukm.go.id/arsip/2>  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit>
- Kahar, N, Puad, L., Syailendra, T. V. (2020). Analisis Perbandingan Metode Smart Dan Ahp Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Teladan Di SMK Revany Indra Putra Jambi. *Jurnal LP2M STMIK Nurdin Hamzah Jambi*, ISSN : 1907 - 3984
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS*, 2(2), 224-243.
- Kurniawati D..(2008). Model Sistem Pendukung Keputusan untuk Pemilihan Program Studi di STMIK AKAKOM Yogyakarta, *Proceeding Seminar Nasional Riset Teknologi Informasi*, STMIK AKAKOM Yogyakarta, ISSN: 1907-3526
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta: Andi
- M. Bernasconi, C. Choirat, dan R. Seri, "The analytic hierarchy process and the theory of measurement," *Management Science*, vol. 56, no. 4, hal. 699 - 711, 2010
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Miler, B. M., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis (Second Edi)*. SAGE Publications.
- Muhaimin Hasanudin, Y. M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt. Bando Indonesia). *Semnasteknomedia Online*, Vol 6, No 1.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi return saham. *Jurnal El-Riyasah*, 11(1), 80-92.
- Naningsih, N., & Hardiyono, H. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kepuasan dan Keputusan Pembelian Produk Usaha Kecil Menengah (UKM) 310 di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*.
- Rahmayanti, R. (2010). Analisis pemilihan supplier menggunakan metode analytical hierarchy process (ahp)(studi kasus pada PT Cazikhal).

- Rivai, Veithzel. 2004. Performance Appraisal: System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Rizky Multi Amalia, D. Y. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer*.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach. Deepublish.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unstrat Press.
- Rusydi Umar, A. F. (n.d.). Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode AHP untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. McGraw-Hill.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Syahsudarmi, S. (2019). Ekonomi Kreatif Sebagai Solusi Alternatif Meningkatkan Daya Saing Di Era Digital. *Jurnal Daya Saing*, 5 (1):23-29.
- Winardi, J. (2004). Manajemen perilaku organisasi / J. Winardi. Jakarta: Kencana.