

# Analisa Evaluasi Kinerja Pegawai untuk Promosi Jabatan Menggunakan Model Hybrid GAP Analysis-AHP

Sri Setiyowati

Sistem Informasi, Fakultas Informatika dan Komputer  
Universitas Mathla'ul Anwar Banten  
Pandeglang, Indonesia  
e-mail : yowas\_a@yahoo.co.id

**Abstrak**—Pengelolaan karir pegawai yang jelas dan transparan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan suasana kerja danempererat tingkat kepercayaan diantara pegawai dan manajemen. Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja pegawai diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan, terutama apabila beberapa pegawai memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Penelitian ini membahas mengenai analisa Aspek Kapasitas Intelektual, Aspek Sikap Kerja dan Aspek Perilaku yang dikategorikan dalam core factor dan secondary factor menggunakan metode GAP Analysis yang dikombinasikan dengan metode AHP. Hasil penelitian berupa sebuah sistem pendukung keputusan yang mampu memberikan evaluasi kinerja pegawai yang akan dipromosikan.

**Kata kunci**— pegawai; core factor; secondary factor; gap analysis; AHP

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia/Pegawai merupakan salah satu faktor penting dari jalannya suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan yang baik dari pegawai ini akan sangat mempengaruhi aspek keberhasilan kerja. Jika pegawai dapat diorganisir dengan baik, diharapkan organisasi/perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik pula.

Masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Penilaian secara kuantitatif sering dianggap mengecewakan karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Di lain pihak manajemen dan pegawai membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja.

Transparansi proses penilaian biasanya dapat memberikan efek positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Seperti halnya yang terjadi di Universitas Mathla'ul Anwar, masalah yang muncul saat ini adalah proses evaluasi (penilaian) yang rumit, artinya yang sering terjadi sekarang adalah umumnya pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan jabatan hanya dilihat pada criteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain tapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan.

Masalah inti yang ada saat ini adalah Proses penilaian pegawai yang masih manual (*Konvensional*) sehingga

memakan waktu yang lama dan belum adanya sistem serta aplikasi yang mendukung proses penilaian pegawai. Untuk membantu proses penilaian kinerja pegawai ini, perlu dibuat sebuah system yang dapat memberikan masukan bagi manajemen khususnya Biro Umum dan Kepegawaian dalam membuat keputusan yang tepat bagi pengembangan potensi setiap pegawai. sehingga diharapkan pegawai yang memiliki kemampuan terbaik akan mendapatkan penilaian yang terbaik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa data-data pegawai sesuai dengan kriteria tertentu menggunakan model hybrid GAP Analysis-AHP untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka penentuan promosi jabatan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

System pendukung keputusan berbasis metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, telah digunakan untuk menilai karyawan berprestasi dimana penghitungan nilai intensitas kriteria ini diawali dengan melakukan perbandingan berpasangan dari tiap-tiap kriteria. Masing-masing kriteria dalam hal ini adalah faktor-faktor penilaian dan alternative para karyawan dibandingkan satu dengan yang lain sehingga memberikan output nilai intensitas prioritas [1],[5].

Penerapan metode *gap analysis* pada pengembangan system pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan (study kasus PT. XYZ). Penelitian ini digunakan untuk pengembangan SPK penilaian kinerja karyawan dimana analisis ini menghitung nilai akhir semua aspek yang dinilai. Kriteria penilaian terdiri dari 15 kategori untuk supervisor dan 13 kategori untuk staff [4],[6]

## III. GAP ANALYSIS

Gap analysis merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Gap analysis atau analisis kesenjangan juga merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam tahapan perencanaan maupun tahap evaluasi kerja. Secara teknis urutan langkah dalam menganalisa data dengan analisis gap ini adalah penentuan model yang digunakan, Menentukan aspek-aspek Penilaian, Melakukan pemetaan Gap kompetensi yang diperoleh dengan persamaan sebagai berikut :

$$Gap = Profile\ Pegawai - Profil\ Jabatan \quad (1)$$

Selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan serta pengelompokkan Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF), menggunakan persamaan :

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC} \quad (2)$$

Dimana,  
 NCF : Nilai rata-rata core factor  
 NC (i,s,p) :Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku).  
 IC : Jumlah item core factor

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS} \quad (3)$$

Dimana,  
 NSF : Nilai rata-rata secondary factor  
 NS(i,s,p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, perilaku).  
 IS : Jumlah item secondary factor

Setelah perhitungan CF dan SF, maka selanjutnya dilakukan Penghitungan Nilai Total, menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$(x)\%NCF(i,s,p)+(x)\%NSF(i,s,p)=N(i,s,p) \quad (4)$$

Dimana,  
 (i,s,p) : (Intelektual, Sikap kerja, perilaku)  
 NCF(i,s,p) : Nilai Rata-rata Core Factor  
 NSF(i,s,p) : Nilai Rata-rata Secondary Factor  
 N(i,s,p) : Nilai total dari aspek  
 (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Terakhir, yaitu melakukan perhitungan Perhitungan Penentuan Ranking menggunakan persamaan :

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (5)$$

Dimana,  
 Ni : Nilai Kapasitas Intelektual  
 Ns : Nilai Sikap Kerja  
 Np : Nilai Perilaku  
 (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

#### IV. ANALITICAL HIERARCHY PROCESS

*Analytical Hierarchy Process*(AHP) Adalah Teori Pengukuran Melalui Perbandingan Berpasangan Dan Bergantung Pada Penilaian Para Pakar Untuk Mendapatkan Skala Prioritas.(Saaty, 2008). [2]. *Analytical Hierarchy Process*(AHP) Pertama Kali Dikembangkan Oleh Dr. Thomas L. Saaty Dari Wharton School Of Business Pada Tahun 1970- An Untuk Mengorganisasikan Informasi Dan Keputusan Dalam Memilih Alternative Yang Paling Disukai. Prosedur Atau Langkah-Langkah Dalam Metode AHP Meliputi:

1. Mendefinisikan Masalah Dan Menentukan Solusi Yang Diinginkan, Lalu Menyusun Hierarki Dari Permasalahan Yang Dihadapi.
2. Membuat Struktur Hirarki Dengan Menetapkan Tujuan Umum, Yang Merupakan Sasaran System Secara Keseluruhan Pada Level Teratas.
3. Menentukan Prioritas Elemen, Langkah Pertama Dalam Menentukan Prioritas Elemen Adalah Membuat Perbandingan Berpasangan, Yaitu Membandingkan Elemen Secara Berpasangan Sesuai Criteria Yang Diberikan..
4. Melakukan Pertimbangan-Pertimbangan Terhadap Perbandingan Berpasangan Disintesis Untuk Memperoleh Keseluruhan Prioritas.
5. Mengukur Konsistensi Kemudian Mencari Nilai Consistency Index (CI) Dengan Persamaan:

$$CI = (Amaks - N) / (N - 1) \quad (6)$$

Dimana,  
 CI : Consistency Index  
 N : Banyaknya Elemen /Ukuran Matriks  
 Amaks : Eigenvalue

6. Menghitung Consistency Ratio (CR), Dengan Persamaan:

$$CR = CI / RI \quad (7)$$

Dimana:  
 CR : Consistency Rasio  
 CI : Consistency Index  
 IR : Indeks Random Consistency

7. Memeriksa Konsistensi Hirarki, Dimana Jika Nilai Consistency Ratio > 0,1 Maka Penilaian Data *Judgement* Harus Diperbaiki. Mengulang Langkah 3, 4, Dan 5 Untuk Seluruh Tingkat Hirarki. Namun Jika Nilai *Consistency Index* (CI) Dibagi *Consistency Ratio*(CR) Hasil Yang Diperoleh Kurang Atau Sama Dengan 0,1 Maka Hasil Perhitungan Bisa Dinyatakan Benar Atau Konsisten.

#### V. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan tahap perencanaan untuk menganalisa permasalahan utama. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data untuk kebutuhan analisis data, Analisis kebutuhan proses dan laporan menggunakan GAP Analysis dan AHP. Perancangan sistem dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Unified Modeling Language* (UML) yang terdiri atas perancangan diagram use case, class diagram, diagram aktivitas dan sequence diagram. Perancangan Menu terdiri dari hirarki menu, kotak dialog dan formulir dan teknik analisis untuk pengujian system dilakukan dengan white-box dan black-box sedangkan untuk implementasi menggunakan bahasa pemrograman Microsoft Visual FoxPro 8.0.

#### VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria dengan pendekatan AHP telah ditentukan untuk mencari nilai bobot yang akan digunakan dalam perhitungan di metode *analysis gap*. Ada tiga kriteria aspek yaitu *Aspek*

Kapasitas Intelektual (KI), Aspek Sikap Kerja (SK) dan Aspek Perilaku (P). Masing-masing aspek tersebut memiliki sub aspek. Langkah pertama dilakukan penyebaran quisioner dari 14 unit kerja yang ada di universitas mathla'ul anwar untuk mendapatkan data-data perbandingan berpasangan. Responden tersebut antara lain adalah Fakultas Agama (R1), Fakultas Ekonomi (R2), Fakultas Hukum (R3), Fakultas KIP (R4), Fakultas Komputer (R5), Fakultas Teknik (R6), Fakultas MIPA (R7), Fakultas Pertanian (R8), FISIP (R9), FIKES (R10), UPT Perpustakaan (R11), LPMA (R12), LP3M (R13), Rektorat (R14). Adapun hasil rekapitulasinya dijelaskan secara rinci pada tabel 1.

TABLE I. REKAPITULASI DATA KRITERIA/ASPEK

Goal	R1	R2	R3	an	R5	R6	R7	R8	R9
KI - SK	2	-3	-4	3	8	-4	4	3	-3
KI - P	4	2	-2	2	-2	-2	-3	4	3
SK - P	-4	-7	4	-2	3	-3	5	6	-3
Goal	R10	R11	R12	R13	R14	Total	Rata-rata		
KI - SK	-5	-6	7	-2	3	3	0.21		
KI - P	4	2	-2	2	3	15	1.07		
SK - P	-4	5	7	-2	-3	2	0.14		

Langkah berikutnya adalah dengan membentuk elemen matriks perbandingan berpasangan dari 14 responden dalam bentuk decimal yang dimasukkan dalam *SuperDecision* (lihat tabel 2).

TABLE II. REKAPITULASI DATA KRITERIA/ASPEK

Goal	KI	SK	P
KI	1.00	0.21	1.07
SK	4.67	1.00	0.14
P	0.93	7.00	1.00

Berdasarkan dari hasil matriks maka diperoleh hasil eigen prioritas dengan menggunakan perangkat lunak *SuperDecision* sebagai berikut :

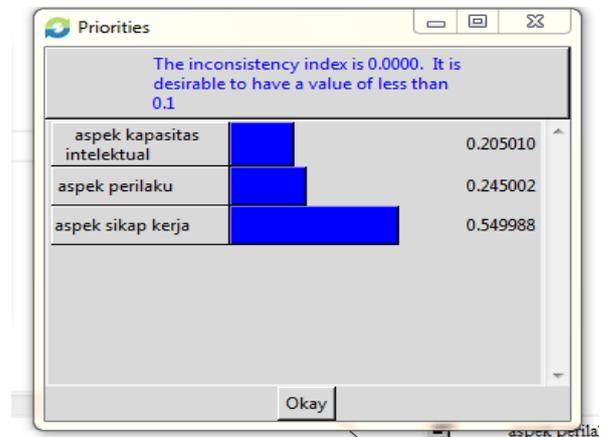


Fig. 1. Eigen Prioritas Kriteria/Aspek

Berdasarkan hasil matrik yang diolah dengan *Software SuperDecision*, maka untuk kebutuhan pengolahan data dalam Analisis Gap dibutuhkan Bobot yang didapatkan dari hasil pengolahan atau hasil nilai dari eigen prioritas dalam AHP (lihat tabel 3).

TABLE III. REKAPITULASI DATA KRITERIA/ASPEK

NO	Aspek	Bobot
1	Aspek Kapasitas Intelektual	0.2
2	Aspek Sikap Kerja	0.24
3	Aspek Perilaku	0.54

Tahapan pencarian bobot ini tidak hanya dilakukan untuk mencari bobot pada kriteria/aspek saja tetapi juga dicari bobot dari tiga kriteria aspek yaitu sub aspek KI, sub aspek SK dan sub aspek Perilaku dengan langkah yang sama sampai mendapatkan eigen prioritas dalam AHP. Setelah selesai pada tahap analisa data, selanjutnya dilakukan analisa kebutuhan sistem untuk pengembangan aplikasi. Tahap pertama dilakukan analisa kebutuhan sistem sehingga keinginan user sudah dipahami dengan benar sesuai dengan permasalahan pokoknya. Tahap berikutnya adalah menterjemahkan prototype ke dalam bentuk *use case diagram* [3] untuk menjelaskan gambaran sistem dan actor yang terlibat secara keseluruhan (lihat gambar 2).

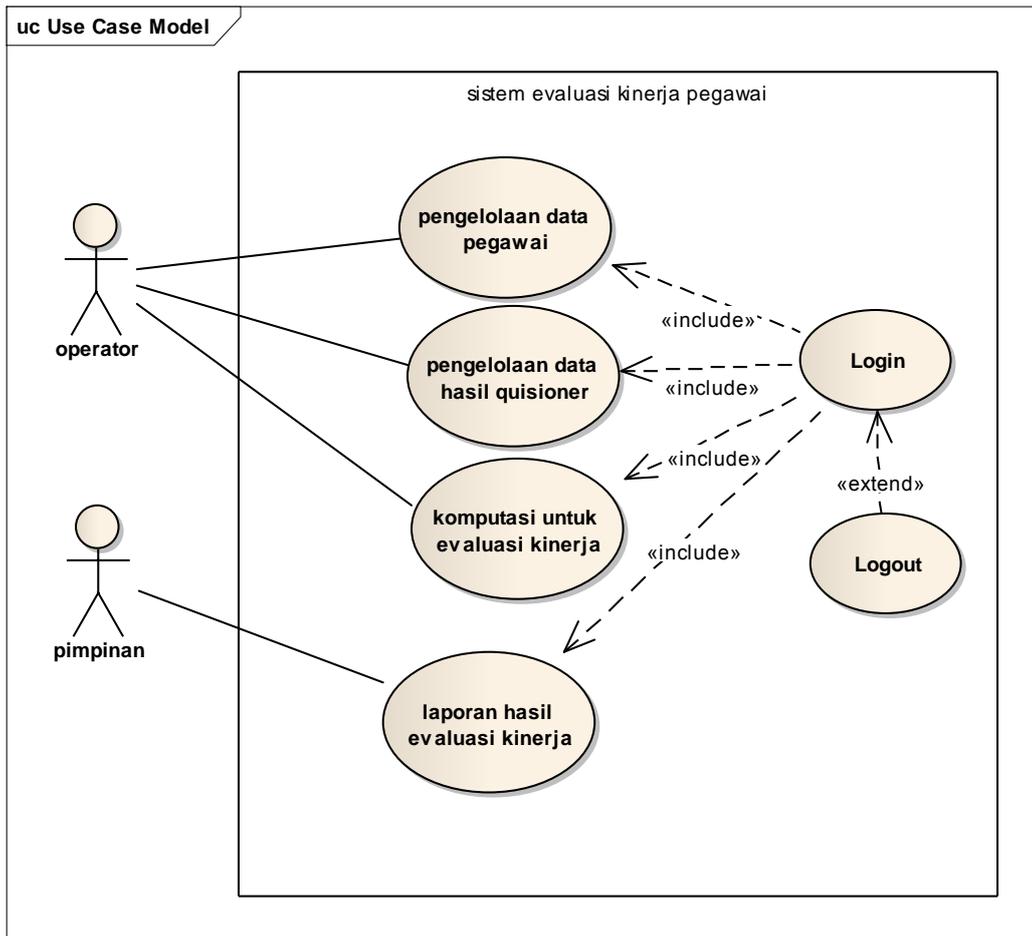


Fig. 2. Use case diagram

Berdasarkan use case diagram yang dibuat langkah selanjutnya adalah membuat class diagram. *Class diagram* ini harus berisi objek-objek yang terdapat dalam Sistem Evaluasi kinerja pegawai untuk promosi jabatan menggunakan *metode gap analysis* dan *metode analytical hierarchy process* (lihat gambar 3). Sedangkan diagram aktivitas untuk komputasi untuk evaluasi kinerja dibuat dan digunakan untuk menganalisa data pegawai dengan dua

metode yaitu *metode analysis gap* dan *metode analytical hierarchy process* (lihat gambar 4).

*Sequence diagram* menjelaskan interaksi antar obyek yang disusun dalam suatu urutan waktu yaitu urutan kejadian yang dilakukan oleh seorang actor dalam menjalankan system. Diagram ini secara khusus berasosiasi dengan *use case*. Diagram ini menunjukkan bagaimana detail operasi dilakukan, pesan apa yang dikirim dan kapan terjadinya (lihat gambar 5).

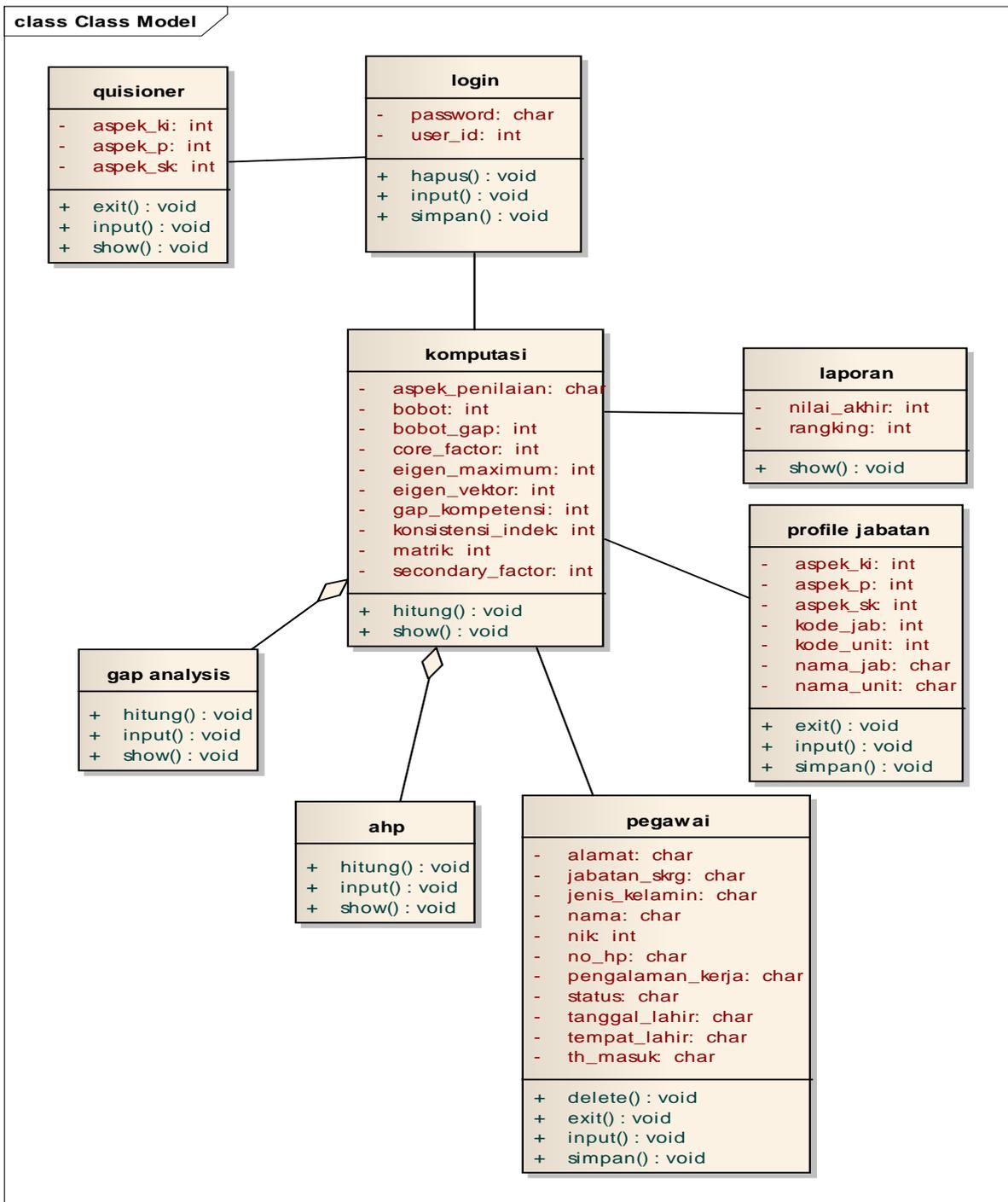


Fig. 3. Class Diagram

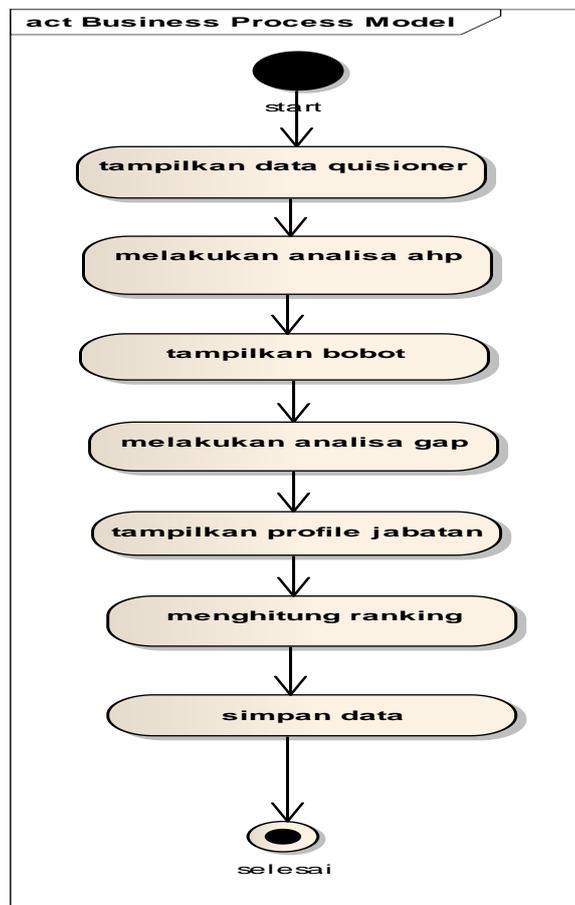


Fig. 4. Activity Diagram komputasi untuk evaluasi kinerja

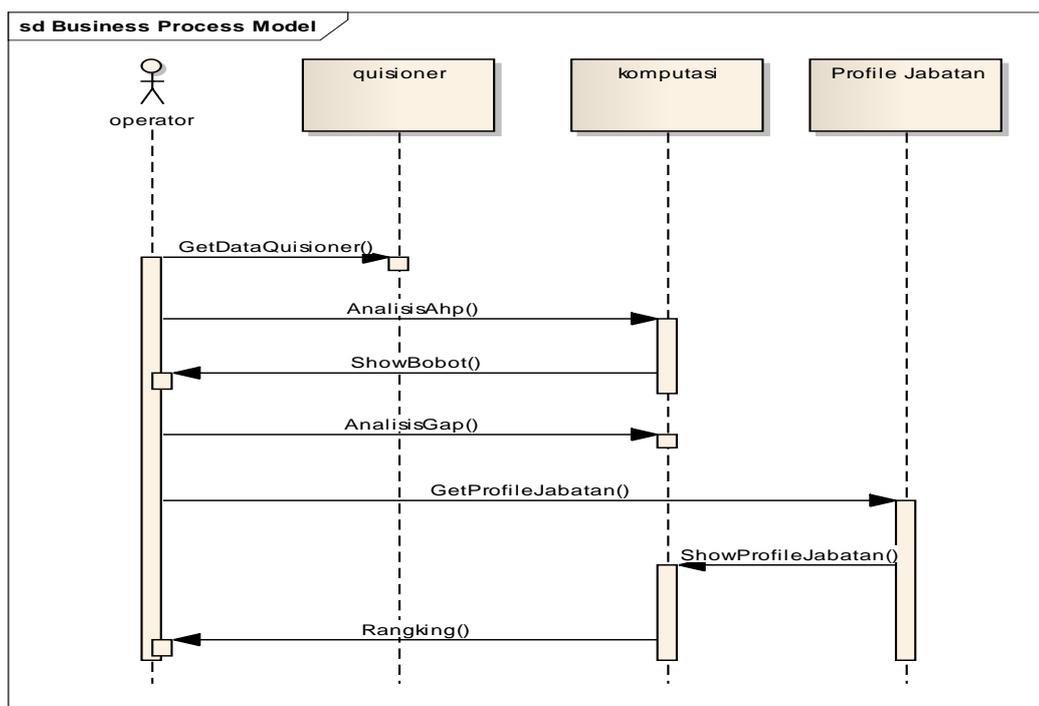


Fig. 5. Sequence Diagram komputasi untuk evaluasi kinerja

Aplikasi yang dikembangkan terdiri dari 4 menu utama, yaitu menu File Master, Proses Penilaian, Setting dan Menu Keluar. Untuk bisa masuk ke aplikasi system maka pengguna harus login terlebih dahulu. Untuk bisa melakukan penilaian, terlebih dahulu harus memasukkan bobot penilaian dari

jabatan yang akan dipromosikan yang nantinya akan digunakan untuk mengolah nilai gap yang ada dalam analisis gap-AHP yang kemudian menghasilkan pemetaan hasil gap (lihat gambar 6) dan nilai bobot GAP kompetensi-AHP (lihat gambar 7).

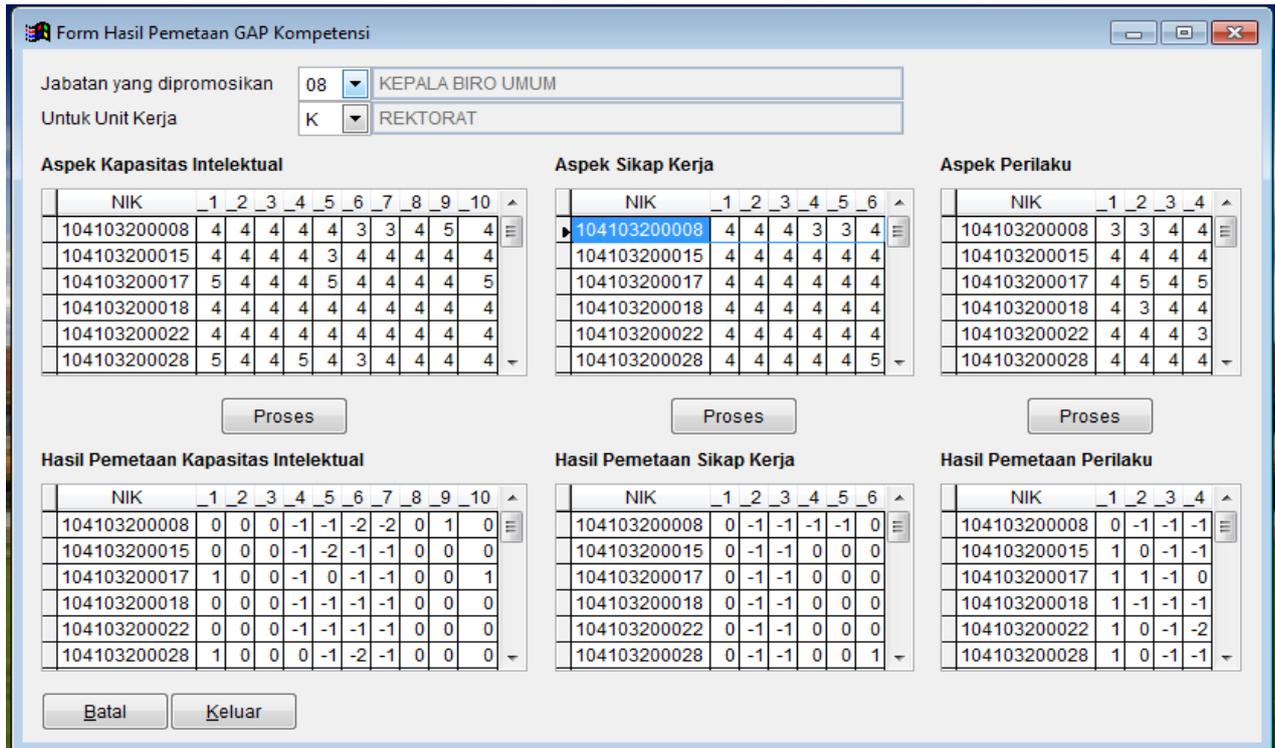


Fig. 6. Hasil Pemetaan GAP Kompetensi

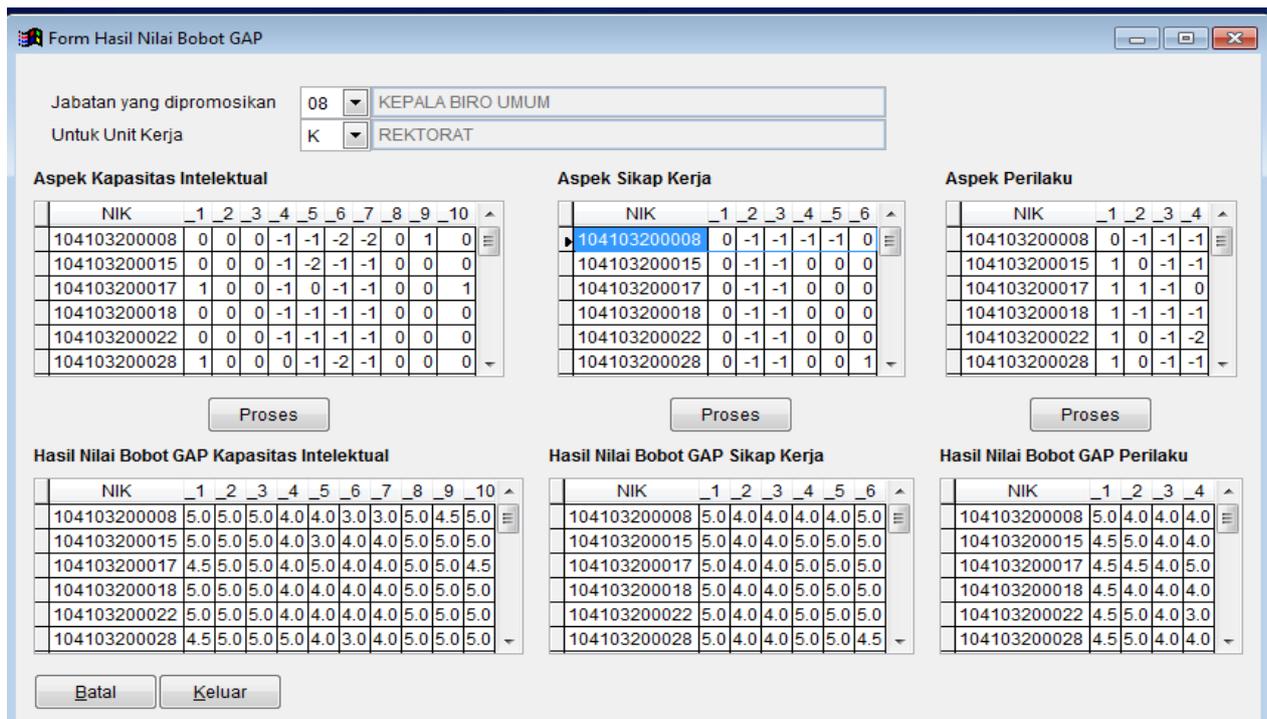


Fig. 7. Hasil Nilai Bobot Gap

Hasil akhir penilaian bisa dilakukan setelah dilakukan pencarian core factor dan secondary factor setelah melewati tahap sebelumnya (lihat gambar 8).

Form Hasil Akhir Penilaian Promosi Jabatan

Jabatan yang dipromosikan: 08 KEPALA BIRO UMUM  
 Untuk Unit Kerja: K REKTORAT

**Nilai Factor & Nilai Total Kapasitas Intelektual**

NIK	CF	SF	Ni
104103200008	2.75	1.09	2.09
104103200015	2.77	1.14	2.12
104103200017	2.68	1.24	2.10
104103200018	2.77	1.19	2.14
104103200022	2.77	1.19	2.14
104103200028	2.77	1.19	2.14

**Nilai Factor & Nilai Total Sikap Kerja**

NIK	CF	SF	Ns
104103200008	2.36	1.28	1.93
104103200015	2.41	1.37	1.99
104103200017	2.41	1.37	1.99
104103200018	2.41	1.37	1.99
104103200022	2.41	1.37	1.99
104103200028	2.41	1.36	1.99

**Nilai Factor & Nilai Total Perilaku**

NIK	CF	SF	Np
104103200008	2.39	1.06	1.86
104103200015	2.21	1.25	1.82
104103200017	2.21	1.23	1.82
104103200018	2.21	1.06	1.75
104103200022	2.21	1.18	1.79
104103200028	2.21	1.25	1.82

Proses

NIK	Nama	Ni	Ns	Np	Hsl Akhir
104103200099	Iwan Sumawiyatna	2.13	1.99	1.93	1.946
104103200055	Andrianto Heri Wibowo	2.11	1.98	1.93	1.939
104103200070	Cuncun Kurnaefi, SE	2.08	1.99	1.90	1.920
104103200068	Ombi Romli, S.Ip	2.10	1.99	1.89	1.918
104103200028	Eva Sutihat, SE.	2.14	1.99	1.82	1.888
104103200090	Rizal Rahamatullah, SE., MH.	2.14	1.99	1.82	1.888
104103200008	Holil	2.09	1.93	1.86	1.886
104103200015	Verliani Dasmaran, SE., M.Akt	2.12	1.99	1.82	1.884
104103200017	Nani, S.Si	2.10	1.99	1.82	1.880
104103200100	Lambang Herlambang, S.KM	2.07	1.99	1.82	1.874
104103200022	Samsul Bahri	2.14	1.99	1.79	1.872

Hasil Akhir untuk Penilaian Promosi Jabatan KEPALA BIRO UMUM dengan Nilai Tertinggi adalah :  
 NIK: 104103200099  
 Nama: Iwan Sumawiyatna

Batal Cetak Keluar

Fig. 8. Hasil Akhir Penilaian Promosi Jabatan

Setelah semua proses dilakukan maka terakhir adalah melakukan proses pengujian aplikasi yaitu dengan white box dan black box. Pengujian White box dilakukan untuk memastikan proses komputasi AHP dan Komputasi Gap Analysis yang terdapat dalam menu aplikasi sistem, seperti menu Hasil pemetaan Gap Kompetensi. (lihat gambar 6). Pengujian Black Box dilakukan dalam perhitungan penilaian evaluasi kinerja pegawai menggunakan metode Gap analysis, penentuan core factor dan secondary factor dari aspek/kriteria mempunyai bobot yang sudah ditentukan sebelumnya yaitu 60% untuk core factor dan 40% untuk secondary factor. (lihat tabel 9).

No	NIK	Hasil Akhir menggunakan AHP	Tingkat Rangkaian	Hasil Akhir Tidak Menggunakan AHP	Tingkat Rangkaian
1	104103200008	1.883	8	4.334	18
2	104103200015	1.886	7	4.529	8
3	104103200017	1.878	9	4.582	3
4	104103200018	1.849	14	4.403	14
5	104103200022	1.874	11	4.453	10
6	104103200028	1.888	6	4.521	9
7	104103200035	1.689	26	3.802	26
8	104103200040	1.848	15	4.431	13

9	104103200054	1.786	24	4.191	24
10	104103200055	1.941	2	4.564	5
11	104103200058	1.677	27	3.798	27
12	104103200065	1.799	22	4.234	22
13	104103200067	1.856	13	4.294	19
14	104103200068	1.917	4	4.566	4
15	104103200070	1.921	3	4.621	1
16	104103200071	1.818	18	4.385	16
17	104103200085	1.812	19	4.251	20
18	104103200086	1.812	20	4.251	21
19	104103200090	1.89	5	4.553	6
20	104103200093	1.839	16	4.449	11
21	104103200094	1.86	12	4.435	12
22	104103200095	1.784	25	4.138	25
23	104103200099	1.947	1	4.612	2
24	104103200100	1.877	10	4.537	7
25	104103200108	1.811	21	4.393	15
26	104103200112	1.83	17	4.335	17
27	104103200123	1.792	23	4.23	23

Fig. 9. Tabel perhitungan Gap Analysis

## VII. KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil menganalisa data-data pegawai dari beberapa departemen yang ada di lingkungan Universitas Mathla'ul Anwar menggunakan GAP Analysis-AHP. Untuk menganalisa evaluasi kinerja pegawai supaya mendapatkan hasil yang lebih obyektif berbasis Gap analysis – AHP maka: (1). Pencarian nilai core factor dan secondary factor dicari dengan menggunakan metode AHP dengan software superdecision. (2). Perbedaan antara pencarian rangking menggunakan metode gap analysis konvensional dengan metode gap analysis dengan pencarian bobot menggunakan AHP mempunyai perbedaan sebesar 63%, jadi dalam evaluasi kinerja pegawai menggunakan gap analysis ini sangat membutuhkan AHP untuk uji konsistensi data dalam penentuan bobot agar lebih akurat dan obyektif. Hasil akhir penelitian ini berupa sebuah sistem pendukung keputusan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memberikan pengambilan keputusan terhadap karyawan yang akan dipromosikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [ 1 ]. Amborowati, Armadyah., 2007, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi berdasarkan Kinerja (Studi kasus pada STMIK AMIKOM Yogyakarta)”, Proceeding Seminar Nasional SNATI 2007.
- [ 2 ]. Kadarsah Suryadi dan M Ali Ramdhani, 2002, “system Pendukung Keputusan”, PT Remaja Rosdakarya.
- [ 3 ]. Kendall&Kendall, 2010, “Analisis dan Perancangan Sistem”, Edisi ke-5, PT Indeks.
- [ 4 ]. Kusri., Awaludin., 2010, “Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan untuk Promosi Jabatan”, Proceeding Seminar Nasional SNATI 2010.
- [ 5 ]. Trifenaus Prabu Hidayat. Ronald Sukwadi dan Jeassyca Ngaditeja., 2011, “Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.X)”, Jurnal J@TI Undip, Vol VI, No 1.
- [ 6 ]. Yoki Muchsam, Falahah dan Galih Irianto Saputro., 2011, “Penerapan Gap Analysis pada Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.XYZ)”, Proceeding Seminar Nasional SNATI 2011.