

KONSEP PENILAIAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN EDUKATIF BERDASARKAN DP3 MENGGUNAKAN AHP

Wiji Setiyaningsih¹⁾, Yusriel Ardian²⁾

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Kanjuruhan Malang

Jl. S. Supriyadi 48, Malang, 65148

Telp: (0341) 801488, Fax: (0341) 831532

Email: wiji_setiya@yahoo.co.id¹⁾, acilnet@yahoo.com²⁾

Abstrak

Dalam setiap tahunnya aktivitas penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik dan tenaga edukatif pada Universitas Kanjuruhan Malang dilakukan dengan berpedoman pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang didalam terdapat 8 (delapan) unsur, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Penilaian kinerja pada Universitas Kanjuruhan Malang berfungsi untuk mendukung pemberian-pemberian kebijakan, dan khususnya dalam pendukung penentuan kenaikan gaji. Penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh setiap pimpinan unit untuk setiap tenaga pendidik dan tenaga edukatif yang berada dibawah pimpinannya, dimana penilaian tersebut banyak mengandung penilaian yang bersifat subyektif. Penilaian bersifat subyektif memiliki kelemahan lebih condong pada unsur kedekatan, sehingga dalam hal ini tentunya mengakibatkan pada hasil penilaian kinerja yang kurang akurat. Harapan kepala kepegawaian Universitas Kanjuruhan Malang, ke depannya perlu dikembangkannya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif sebagai pendukung penentuan kenaikan gaji, yang tidak hanya atas dasar unsur subyektifitas saja, namun juga penilaian yang obyektif, meskipun tetap menggunakan pedoman DP3. Dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) maka dapat mengoptimalkan penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif sebagai pendukung penentuan kenaikan gaji, yang tidak hanya atas dasar unsur subyektifitas saja, namun juga penilaian yang obyektif, secara efektif dan meningkatkan akurasi perhitungan nilai akhir.

Kata Kunci : penilaian kinerja, DP3, AHP

Abstract

In the annual performance appraisal activity against educators and lecturers at the University of Malang Kanjuruhan carried out based on the List Implementation Assessment Work (DP3) is contained in 8 (eight) elements, namely honesty, loyalty, obedience, performance, responsibility, cooperation, leadership and initiative. Assessment of performance at the University of Malang Kanjuruhan serves to support the gifts policy, and in particular in supporting the determination of salary increases. The performance assessment conducted by each unit leader for each of educators and lecturers who are under his leadership, in which the assessment contains many judgments are subjective. Subjective assessment is more inclined to have a weakness in the proximity, so in this case would result in the performance appraisal results less accurate. Hope heads staffing Kanjuruhan University of Malang, in the future development of decision support systems need performance appraisal of teachers and educational staff as a support determination salary increase, which is not only based on the elements of subjectivity, but also objective assessment, although still using DP3 guidelines. By using Analytical Hierarchy Process (AHP) to optimize the performance appraisal of teachers and lecturers as supporting the determination of salary increases, which is not only based on the elements of subjectivity, but also objective assessment, effectively and improve the accuracy of the calculation of the final value.

Keywords: performance assessment, DP3, AHP

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor utama dalam kelancaran, kemajuan, serta keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan hendaknya mampu memotivasi karyawannya, untuk dapat bekerja secara optimal dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Salah satu cara untuk memberikan motivasi terhadap karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) terhadap prestasinya, diantaranya dengan memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan serta memperhatikan beberapa kriteria, misalnya: penilaian dari segi kedisiplinan, prestasi kerja, pengalaman kerja maupun perilaku karyawan itu sendiri.

Universitas Kanjuruhan Malang merupakan salah satu perguruan tinggi yang tidak terlepas dari aktivitas penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik dan tenaga edukatifnya. Dalam setiap tahunnya aktivitas penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik dan tenaga edukatif dilakukan dengan berpedoman pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang didalam terdapat 8 (delapan) unsur, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Penilaian kinerja pada Universitas Kanjuruhan Malang berfungsi untuk mendukung pemberian-pemberian kebijakan, dan khususnya dalam pendukung penentuan kenaikan gaji. Penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh setiap pimpinan unit untuk setiap tenaga pendidik dan tenaga edukatif yang berada dibawah pimpinannya, dimana penilaian tersebut banyak mengandung penilaian yang bersifat subyektif. Penilaian bersifat subyektif memiliki kelemahan lebih condong pada unsur kedekatan, sehingga dalam hal ini tentunya mengakibatkan pada hasil penilaian kinerja yang kurang akurat. Penilaian selama ini dilakukan dengan mengisi *form* angket penilaian oleh pimpinan masing-masing unit, yang tentunya membutuhkan waktu yang lama, mulai dari penyebaran, pengumpulan, dan perhitungan.

Harapan Kepala Kepegawaian Universitas Kanjuruhan Malang, ke depannya perlu dikembangkannya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif sebagai pendukung penentuan kenaikan gaji, yang tidak hanya atas dasar unsur subyektifitas saja, namun juga penilaian yang obyektif, meskipun tetap menggunakan pedoman DP3. Artinya penilaian yang bersifat subyektif maupun obyektif didukung dengan bukti-bukti autentik data setiap tenaga pendidik dan tenaga edukatif yang sebelumnya harus diinputkan pada *database* kepegawaian sehubungan dengan unsur penilaian tersebut, yang selanjutnya dapat digunakan secara otomatis untuk perhitungan penilaian dengan skala bobot yang pasti, mampu merangkingkan prestasi kinerja secara angka dan grafik, serta meminimalisir adanya ketidakadilan pemberian kenaikan gaji untuk setiap tenaga pendidik dan tenaga edukatif.

Terdapat berbagai riset sebelumnya untuk sistem pendukung keputusan tentang kepegawaian dengan menerapkan salah satu metode yaitu *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan menghasilkan suatu pendukung keputusan yang optimal, seperti riset tentang penilaian kinerja karyawan [7], tentang penempatan karyawan [5], tentang penilaian kinerja dosen [1], tentang kenaikan jabatan [2], tentang penilaian kinerja pegawai [8], tentang pemilihan karyawan berprestasi [4], tentang mutasi, enumerasi dan promosi pegawai [6], tentang penilaian kinerja karyawan [3], dan tentang penentuan prestasi kinerja dokter [9].

Berdasarkan uraian permasalahan pada kepegawaian Universitas Kanjuruhan Malang tersebut, dan solusi sejenis pada riset-riset sebelumnya, maka perlu dikembangkan *Decision Support System* Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Edukatif Berdasarkan DP3 Pada Universitas Kanjuruhan Malang Sebagai Pendukung Penentuan Kenaikan Gaji Menggunakan Metode AHP.

Tujuan dari penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan pada penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif Universitas Kanjuruhan Malang dan harapan ke depannya yang disampaikan oleh bagian kepegawaian, yaitu: untuk mengoptimalkan penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif sebagai pendukung penentuan kenaikan gaji, yang tidak hanya atas dasar unsur subyektifitas saja, namun juga penilaian yang obyektif, meskipun tetap menggunakan pedoman DP3.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Decision Support System (DSS)

Decision Support System (DSS) adalah sistem berbasis komputer yang menyajikan dan memproses sistem informasi yang memungkinkan pembuatan keputusan menjadi lebih produktif, dinamis, dan inovatif [7]. DSS adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan pada situasi yang semi-terstruktur dan tidak terstruktur. DSS disusun oleh beberapa komponen yaitu basis data, basis model, dan *user interface* [2].

Analytical Hierarchy Process (AHP)

AHP adalah sebuah metode memecah permasalahan yang kompleks/rumit dalam situasi yang tidak terstruktur menjadi bagian-bagian komponen. Mengatur bagian atau variabel ini menjadi suatu bentuk susunan hierarki, kemudian memberikan nilai numerik untuk penilaian subjektif terhadap kepentingan relatif dari setiap variabel dan mensintesis penilaian untuk variabel mana yang memiliki prioritas tertinggi yang akan mempengaruhi penyelesaian dari situasi tersebut. AHP menggabungkan pertimbangan dan penilaian pribadi dengan cara yang logis dan dipengaruhi imajinasi, pengalaman, dan pengetahuan untuk menyusun hierarki dari suatu masalah yang berdasarkan logika, intuisi dan juga pengalaman untuk memberikan pertimbangan [9].

3. PEMBAHASAN

Konsep Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Edukatif Menggunakan AHP

Value yang digunakan untuk penilaian masing-masing kriteria pada penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif ini adalah sebagai berikut: Predikat A: 90-100, Predikat B: 70-89, dan Predikat C: 50-69. Untuk kriteria yang digunakan untuk konsep penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif yang bersifat subyektif adalah:

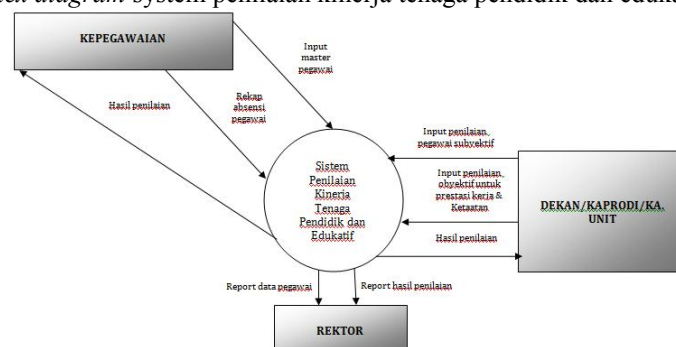
- a. Kesetiaan :
 - Menunjukkan sikap patuh pada ketentuan yang berlaku (KS1).
 - Mengutamakan kepentingan lembaga (KS2).
 - Menunjukkan sikap bangga menjadi bagian dari Universitas Kanjuruhan Malang (KS3).
- b. Tanggung Jawab :
 - Memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (KS4).
 - Bersikap sportif dan tidak mencari kesalahan orang lain (KS5).
 - Bersedia menerima segala resiko terhadap apa yang telah diperbuat (KS6).
- c. Kejujuran :
 - Konsisten antara perkataan dan perbuatan (KS7).
 - Jujur, dapat dipercaya dan dapat diandalkan (KS8).
- d. Kerjasama :
 - Bersedia membantu rekan kerja (KS9).
 - Melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sebagai anggota kelompok (KS10).
- e. Prakarsa :
 - Menunjukkan antusiasme dan semangat kerja (KS11).
 - Bersikap proaktif dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja (KS12).
 - Memiliki kemampuan untuk bekerja sebaik mungkin meskipun tidak diawasi (KS13).
- f. Kepemimpinan :
 - Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan dan mengembangkan orang lain (KS14).
 - Kemampuan untuk mengkoordinasikan dan melakukan kontrol diri secara efektif (KS15).
 - Kemampuan untuk menyusun rencana kerja dan mengambil keputusan (KS16).

Adapun kriteria yang digunakan untuk konsep penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif yang bersifat obyektif adalah:

- a. Prestasi kerja :
 - Menunjukkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu (KO1).
 - Memiliki ketelitian dan keakuratan dalam bekerja (KO2).
 - Memiliki kualitas hasil pekerjaan yang baik (KO3).
- b. Ketaatan :
 - Patuh terhadap aturan yang berlaku (KO4).
 - Patuh terhadap perintah atasan (KO5).
 - Tingkat kehadiran tinggi (tingkat absen dan/atau keterlambatan) (KO6).

Desain Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Edukatif

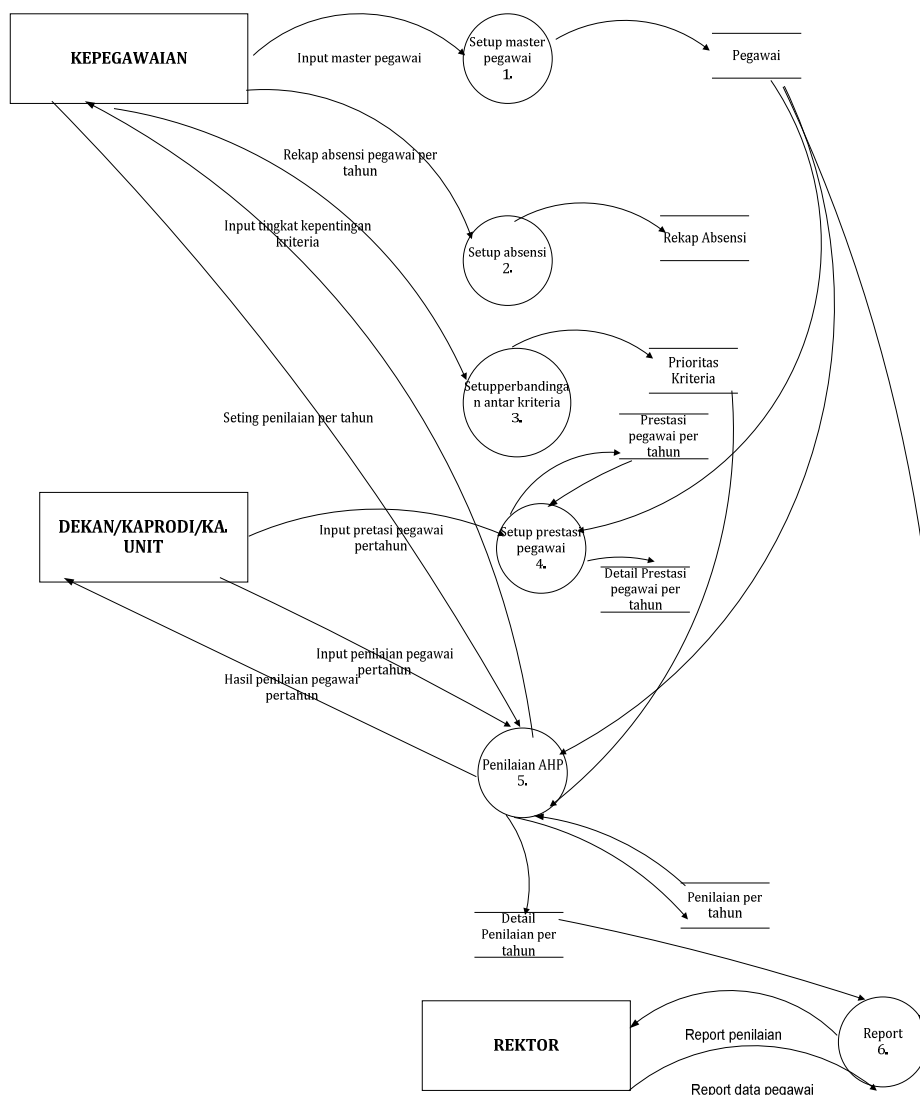
Berikut merupakan *context diagram* system penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif secara *general*:



Gambar 1. Context Diagram Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Edukatif

Untuk bagian kepegawaian memberikan inputan pada sistem berupa master data pegawai, dan rekap absensi. Sedangkan atasan masing-masing fakultas/program studi/unit memberikan inputan penilaian pegawai secara subyektif untuk kriteria-kriteria penilaian subyektif, dan penilaian secara obyektif untuk prestasi kerja dan ketaatan. Berikutnya outputan sistem berupa hasil penilaian tenaga pendidik dan edukatif menggunakan metode

AHP tersampaikan pada kepegawaian, atasan masing-masing fakultas/program studi/unit, dan rektor, sebagai bahan pertimbangan kenaikan gaji.



Gambar 2. DFD Level 1 Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Edukatif

Dari desain sistem secara umum terdapat beberapa proses diantaranya: *setup* master pegawai, *setup* rekap absensi pertahun, perbandingan antar kriteria, *setup* prestasi pegawai pertahun, penilaian dengan metode AHP, dan *report*.

Disimulasikan penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif sebagai berikut:

- 1) Data Awal yang didapatkan dari penilaian secara subyektif (sub kriteria dari kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan), dan penilaian secara obyektif (sub kriteria dari prestasi kerja, dan ketaatan). Dalam simulasi ini dimisalkan menilai tiga orang pegawai, yaitu: Oshin Lovely, Suci Wiji Astuti, Shincan Oshimaru.

Tabel 1. Data Awal

- 2) Perbandingan antar kriteria, yaitu dengan membandingkan tingkat kepentingan antar kriteria untuk 22 kriteria dalam sistem penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif.

Tabel 2. Perbandingan Antar Kriteria

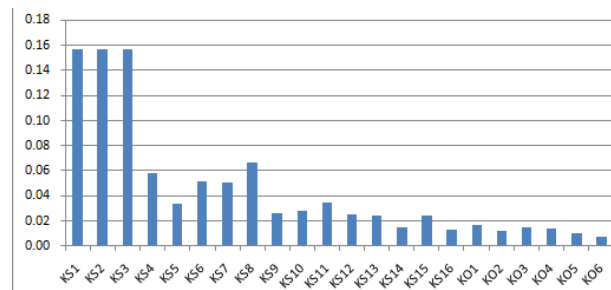
3) Bobot antar criteria

Tabel 3. Nilai Bobot Antar Kriteria

4) Nilai Prioritas Antar Kriteria

Tabel 4. Nilai Prioritas Antar Kriteria

Didapatkan hasil prioritas antar kriteria dengan urutan tingkat kepentingan yang dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut :

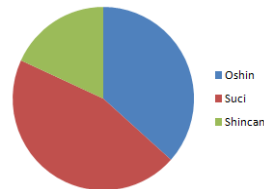


Gambar 3. Grafik Prioritas Antar Kriteria

5) Perbandingan antar alternatif, perhitungan bobot perbandingan antar alternatif, dan prioritas antar alternatif.

Tabel 5. Nilai Perbandingan antar Alternatif dan Prioritasnya

Dari hasil perhitungan prioritas global, didapatkan kesimpulan pendukung keputusan penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif dengan urutan: Suci, Oshin Lovely, dan berikutnya Shincan Oshimaru.



Gambar 4. Grafik Prioritas Global

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu: dengan menggunakan metode AHP maka penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga edukatif sebagai pendukung penentuan kenaikan gaji, yang tidak hanya atas dasar unsur subyektifitas saja, menjadi lebih efektif, dengan akurasi perhitungan perbandingan yang jelas. Sedangkan saran untuk pengembangan riset selanjutnya yaitu: dikembangkannya sistem penilaian kinerja tenaga pendidik dan edukatif bukan hanya atas dasar aspek DP3, terutama bagi tenaga edukatif lebih dikembangkan penilaian atas dasar poin nilai Beban Kerja Dosen (BKD) dengan menggunakan metode pengukuran yang berbeda pula.

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] Khoiriyah, Umi 'Alimatul. 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP) Berbasis Web (Studi Kasus Di Pusat Penjaminan Mutu Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta)*. Yogyakarta: Fakultas Sains dan Teknologi. Universitas Sunan Kalijaga
- [2] Lestari, Endang. 2009. *Analisa Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan pada PT. X*. Jurnal Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Vol. 1. No. 3
- [3] Maulana, Karman. 2011. *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja Berbasis Web Dengan Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP) (Studi Kasus Pada Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta)*. Yogyakarta: Fakultas Teknologi Industri. Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- [4] Muhammad, Abuwalfa. 2010. *Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus PT. Unitd Tractors, TBK Pada Cabang Padang*. Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan. Vol. 1 No.1
- [5] Nasibu, Iskandar Z. 2009. *Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Aplikasi Expert Choice*. Jurnal Pelangi Ilmu. Vol. 2. No. 5

- [6] Novian, Dian. 2010. *Sistem Pendukung Keputusan Mutasi, Enumerasi dan Promosi Pegawai Menggunakan Metode AHP*. Media Elektrik. Vol. 5. No. 2
- [7] Pranoto, Yosep Agus, dkk. 2013. *Rancang Bangun dan Analisis Decision Support System Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process untuk Penilaian Kinerja Karyawan*. Jurnal EECCIS. Vol. 7. No. 1
- [8] Rizki, Mohammad, dkk. 2013. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muara Enim Menggunakan Metode AHP (Analytic Hierarchy Process)*. Palembang: Fakultas Komputer Universitas Bina Darma
- [9] Tominanto. 2012. *Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Penentuan Prestasi Kinerja Dokter pada RSUD Sukoharjo*. Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan. INFOKES. Vol. 2. No. 1