

Perancangan Penilaian Kinerja untuk Menentukan Posisi Jabatan Struktural Administrasi dan Dosen Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

(Studi Kasus di Universitas Islam Bandung)

The Performance Measurement Design for Determining the Structural Position of Administrator and Lecturers by Analytical Hierarchy Process (AHP) Methods
(Case Study in Universitas Islam Bandung)

¹Azmi Nurlathifah, ²Nugraha, ³Selamat

^{1,2,3}Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: ¹azminurlathifah93@gmail.com, ²nugraha692016@gmail.com, ³abiselamat@gmail.com

Abstract. The problems of this research are on the aspect of and criteria for who became measurements in performance assessment for determining the position of the post of lecturer and administration in the post of structural Unisba and how to design systems performance assessment for determining the position of the post of lecturer and administration on government positions in Unisba. The purpose of this research is to know of aspects and the criteria are a measurement of performance assessment and make a system of grading performance to determining the position of structural government Unisba. The determination of positions solved on a decision making use analytical hierarchy process (AHP). Based on the research and data processing the data AHP, the consideration the performance assessment evaluation consisting of a list assessment the performance of the job, standard echelon, qualification experience, and health. Aspects assessment elaborated into 10 criteria. Standard feasibility weight employees in occupied government position Unisba for positions head of administration to education at least equivalent which is (0,28980). A standard for the head of administration with the university which is (0,29095). A standard for occupying the position of the post of the head part with the university (non-lecturers) which are (0,32627). Standard weights to the head of to education S2 (lecturers) which are (0,33839). The results of the end of the study it will be designing the assessment system of performance based on the results of weighting AHP.

Keywords: Performance assessment, Analytical Hierarchy Process (AHP), determination of positions.

Abstrak. Permasalahan penelitian ini adalah mengenai aspek dan kriteria yang menjadi pengukuran dalam penilaian kinerja untuk menentukan posisi jabatan dosen dan administrasi pada jabatan struktural Unisba serta bagaimana merancang sistem penilaian kinerja untuk menentukan posisi jabatan dosen dan administrasi pada jabatan struktural di Unisba. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui aspek dan kriteria yang menjadi pengukuran penilaian kinerja serta membuat rancangan sistem penilaian kinerja untuk menentukan posisi jabatan struktural di Unisba. Penentuan posisi jabatan dipecahkan dengan sistem pengambilan keputusan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data AHP, aspek pertimbangan penilaian kinerja terdiri dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, Standar Eselon, Kualifikasi Pengalaman, dan Kesehatan. Aspek penilaian dijabarkan kedalam 10 kriteria. Standar bobot kelayakan pegawai dalam menduduki jabatan struktural Unisba untuk jabatan Kepala Seksi Administrasi dengan pendidikan minimal sederajat yaitu (0,28980). Standar untuk Kepala Seksi Administrasi dengan pendidikan Sarjana yaitu (0,29095). Standar untuk menduduki posisi jabatan Kepala bagian dengan pendidikan Sarjana (Non Dosen) yaitu (0,32627). Standar bobot untuk Kepala Bagian dengan pendidikan S2 (Dosen) yaitu (0,33839). Hasil akhir penelitian ini berupa rancangan sistem penilaian kinerja berdasarkan hasil pembobotan AHP.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, *Analytical Hierarchy Process* (AHP), penentuan posisi jabatan.

A. Pendahuluan

Universitas Islam Bandung (UNISBA) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta Islam yang berdiri di Bandung pada tanggal 15 November 1958. Jumlah fakultas di Universitas Islam Bandung (UNISBA) terdiri dari 10 (sepuluh) fakultas, diantaranya Fakultas Syariah, Dakwah, Tarbiyah dan keguruan, Hukum, Psikologi,

MIPA, Teknik, Ilmu Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis, dan Kedokteran. Jumlah fakultas dan prodi yang cukup banyak, tentunya Perguruan Tinggi (UNISBA) membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung jalannya seluruh aktivitas dalam perguruan tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perguruan tinggi karena sumber daya manusia mampu menggerakkan seluruh aspek dalam mewujudkan Tri Dharma, baik sumber daya manusia untuk jabatan fungsional maupun jabatan struktural. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja.

Sistem manajemen sumber daya manusia untuk jabatan struktural di Universitas Islam Bandung (UNISBA), penilaian kinerja untuk menentukan jabatan dosen dan administrasi ditentukan oleh beberapa aspek dan kriteria. Namun selama ini sistem pengambilan keputusan pada penilaian dan penentuan jabatan untuk mengisi jabatan struktural dosen dan administrasi di UNISBA masih belum optimal, ketidakefektifan ini disebabkan karena sistem pembobotan yang belum terstruktur dan terukur pada aspek dan kriteria sehingga tidak diketahui aspek dan kriteria mana yang paling berpengaruh dalam penilaian untuk menentukan posisi jabatan struktural di UNISBA. Permasalahan pada ketidaktepatan penentuan posisi jabatan tentunya dapat memberikan akibat bagi organisasi pada universitas seperti timbulnya keresahan, turunnya produktivitas, tanggung jawab yang kurang dan kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Permasalahan pada pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja yang ada di UNISBA disebabkan karena pihak pengambil keputusan pada perguruan tinggi UNISBA menilai berdasarkan data kualitatif berupa persyaratan pengangkatan kepegawaian yang belum menggunakan metode yang efektif dalam menentukan prioritas penentuan jabatan dosen dan administrasi.

Untuk menghindari permasalahan dalam pengambilan keputusan, sebaiknya pihak pengambil keputusan di UNISBA melakukan penilaian untuk menentukan posisi jabatan dosen dan administrasi dengan objektif berdasarkan pertimbangan yang dapat diukur dan dapat dibaca secara transparan, agar tidak menimbulkan dampak negatif untuk perguruan tinggi UNISBA. Maka dari itu dalam penelitian ini, penulis akan merancang sistem penilaian kinerja untuk menilai dan menentukan posisi jabatan dosen dan administrasi dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

B. Landasan Teori

Sistem Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang secara terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut berupa pernyataan yang disetujui antar alternatif dan antar prosedur untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan yang dilakukan dapat bersifat individual maupun kelompok, sentralisasi/ desentralisasi, partisipasi/ tidak berpartisipasi, demokratis/ *consensus*. (Putri, 2016, h. 8). Sistem pengambilan keputusan merupakan sistem yang dirancang untuk mengkomunikasikan dan menyelesaikan pemecahan masalah yang dilakukan manajer/pihak pengambil keputusan yang bersifat semi struktur dan spesifik.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik. Menurut Wirawan dalam Irham Fahmi (2016, h. 5) menyebutkan bahwa “kinerja merupakan *output* yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi

atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Robert L Mathis dalam Irham Fahmi (2016, h. 81), “Penilaian kinerja merupakan proses pengevaluasian seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Dapat diartikan bahwa penilaian yang dilakukan dapat dijadikan bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan dapat dijadikan sebagai perbakan berkelanjutan.

Penempatan Jabatan

Penempatan jabatan merupakan pengalokasian para pegawai baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu karyawan yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi karyawan yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan). Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinu dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tujuan penempatan jabatan adalah untuk menciptakan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. (Sastrohadiwiryo dalam Jauhariah, 2014, h. 23)

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan metode untuk memecahkan masalah dalam situasi yang kompleks atau tidak terstruktur kedalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki, dengan memberikan nilai subjektif mengenai tingkat kepentingan dari setiap variabel secara relative dan kemudian mensintesisnya dengan menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi guna mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya adalah memilih suatu alternaif. Alat utama yang digunakan dalam AHP adalah sebuah hirarki fungsional, dengan prinsip utamanya yaitu presepsi manusia. Dengan struktur hirarki, maka masalah yang kompleks dan tidak terstruktur dapat dipecahkan kedalam kelompok-kelompoknya yang kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki. (Rusadi, 2008, h. 42)

C. Hasil Penelitian

Penentuan dan Penetapan Aspek, Tujuan, Kriteria dan Sub Kriteria untuk Menempati Posisi Jabatan Administrasi dan Dosen Pada Jabatan Struktural UNISBA

Melalui hasil observasi lapangan dengan bagian kepegawaian Unisba, dapat diidentifikasi aspek dan kriteria yang berpengaruh dalam menentukan posisi jabatan untuk dosen dan administrasi di Universitas Islam Bandung (UNISBA) dan berdasarkan Peraturan Surat Keputusan Rektor mengenai Kriteria, Syarat dan Tata Cara Pengangkatan Pegawai Struktural Universitas Islam Bandung (UNISBA) dapat disimpulkan bahwa Aspek, Tujuan, Kriteria, Sub Kriteria yang harus dimiliki adalah sebagai berikut :

1. Aspek :

Aspek yang diukur dalam penilaian kinerja dalam penentuan jabatan struktural Unisba diantaranya adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

(DP3), Standar Eselon, Kualifikasi Pengalaman, dan Kesehatan.

2. Tujuan :

Tujuan yang ingin dicapai adalah “Menentukan Posisi Jabatan Administrasi dan Dosen pada Jabatan Struktural Unisba”.

3. Kriteria dan Subkriteria :

Kriteria dan subkriteria yang menjadi penilaian dalam penentuan posisi jabatan struktural Unisba dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria dan Subkriteria Penentuan Posisi Jabatan Struktural Unisba

No	Kriteria	Sub Kriteria	Indeks Penilaian
1	Standar Kompetensi	• Kurang	< 50
		• Sedang	51 - 60
		• Cukup	61 - 75
		• Baik	76 - 90
		• Amat Baik	91 - 100
2	Pangkat	• Penata Muda	-
		• Penata Muda Tingkat I	
		• Penata	
		• Penata Tingkat I	
		• Pembina	
		• Pembina Tingkat I	
		• Pembina Utama Muda	
		• Pembina Utama Madya	
		• Pembina Utama	
3	Golongan	• III/a	-
		• III/b	
		• III/c	
		• III/d	
		• IV/a	
		• IV/b	
		• IV/c	
		• IV/d	
		• IV/e	
4	Pendidikan Formal	• SMA	-
		• S1	
		• S2	
		• S3	
5	Gelar Akademik	• Non Bidang	-
		• Bidang	
6	Diklat Jabatan	• Tidak Lulus	< 60
		• Lulus	> 60
7	Usia	• Tidak Memenuhi	-
		• Memenuhi	
8	Pengalaman Jabatan	• Belum Menduduki Jabatan Struktural	-
		• Menduduki 1x Jabatan Struktural	
		• Menduduki 2x Jabatan Struktural	
		• Menduduki 3x Jabatan Struktural	
		• Menduduki > 3x Jabatan Struktural	
9	Pengalaman Masa Kerja	• < 2 Tahun	-
		• 2 - 6 Tahun	
		• 7 - 11 Tahun	
		• 12 - 16 Tahun	
		• > 16 Tahun	
10	Kondisi Fisik dan Mental	• Tidak Lolos Medical Check Up	-
		• Lolos Medical Check Up	

4. Alternatif

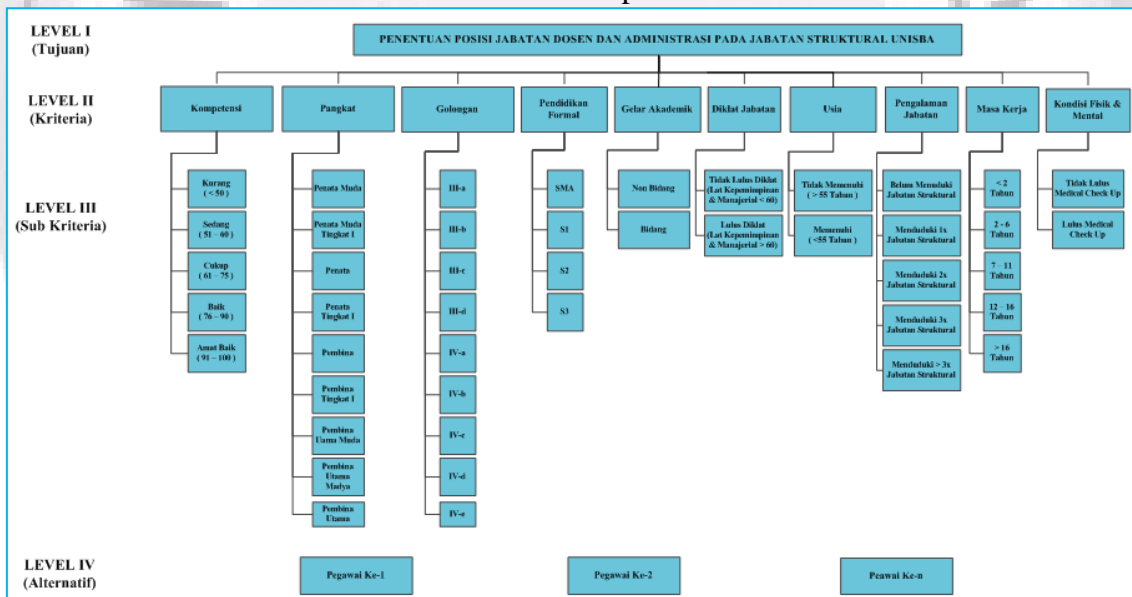
Pilihan alternatif merupakan data calon pegawai yang akan dipilih dan diangkat sebagai pegawai terbaik untuk ditempatkan pada posisi jabatan struktural. Alternatif yang dipilih adalah pegawai yang memenuhi spesifikasi kriteria dan sub kriteria diatas, dengan nilai bobot terbesar dari seluruh kriteria.

Penentuan Posisi Jabatan Struktural Unisba Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Perankingan

Penentuan posisi jabatan dilakukan dengan menggunakan metode AHP. Langkah yang dilakukan dalam metode AHP yaitu menetapkan tujuan, kriteria dan sub kriteria yang digambarkan dalam bentuk struktur hirarki, penyebaran kuesioner untuk mengetahui tingkat kepentingan antar kriteria, membuat matriks perbandingan berpasangan untuk antar kriteria dan perhitungan menggunakan persamaan matematik. Berikut ini adalah langkah yang dilakuka dalam menentukan posisi jabatan struktural Unisba menggunakan AHP :

1. Menyusun Struktur Hirarki

Struktur hirarki disusun berdasarkan permasalahan tujuan yang ingin dicapai dengan cara mengidentifikasi kriteria dan sub kriteria yang diperlukan dalam penempatan jabatan struktural Unisba. Berikut ini struktur hirarki untuk penentuan posisi Jabatan Dosen dan administrasi pada Gambar 1 Struktur Hirarki Jabatan Dosen dan Administrasi pada Jabatan Struktural Unisba.



Gambar 1. Struktur Hirarki Jabatan Dosen dan Administrasi pada Jabatan Struktural Unisba.

2. Penyebaran Kuesioner kepentingan antarkriteria

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengetahui tingkat kepentingan dari masing-masing kriteria. Dalam hal ini penyebaran kuesioner diberikan kepada pihak pejabat struktural Unisba yang memiliki wewenang dalam bidang penentuan jabatan struktural yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan kompeten di bidang tersebut. terdapat 3 responden yang dipilih untuk menentukan posisi jabatan struktural Unisba diantaranya Warek I, Warek II da Warek III.

3. Membuat Matriks Perbandingan Berpasangan

Berdasarkan jumlah kriteria pada struktur hirarki yang ada, terdapat 10 kriteria yang perlu ditentukan tingkat kepentingannya. Dengan menggunakan metode AHP, perbandingan berpasangan dan tingkat kepentingan suatu kriteria relatif terhadap kriteria dapat dinyatakan dengan jelas.

4. Perhitungan persamaan matematik

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan matematik, maka nilai vektor prioritas untuk masing-masing kriteria dapat dilihat pada Tabel 2 Vektor Prioritas Kriteria

Tabel 2. Vektor Prioritas Kriteria

Kriteria	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Vektor Prioritas
A	0,117	0,096	0,205	0,198	0,137	0,115	0,100	0,070	0,244	0,085	0,137
B	0,071	0,058	0,137	0,064	0,064	0,042	0,034	0,044	0,053	0,056	0,062
C	0,027	0,020	0,047	0,065	0,068	0,027	0,052	0,055	0,069	0,063	0,049
D	0,055	0,084	0,067	0,093	0,097	0,061	0,098	0,150	0,048	0,241	0,099
E	0,057	0,062	0,047	0,064	0,068	0,047	0,129	0,055	0,058	0,108	0,069
F	0,068	0,092	0,120	0,102	0,097	0,067	0,075	0,050	0,029	0,089	0,079
G	0,061	0,090	0,047	0,049	0,027	0,047	0,052	0,070	0,025	0,054	0,052
H	0,363	0,287	0,186	0,134	0,265	0,290	0,161	0,216	0,286	0,098	0,229
I	0,047	0,109	0,068	0,193	0,116	0,230	0,204	0,075	0,099	0,108	0,125
J	0,134	0,101	0,074	0,038	0,061	0,074	0,095	0,216	0,090	0,098	0,098
Jumlah	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Keterangan :

A = Standar Kompetensi

B = Pangkat

C = Golongan

D = Pendidikan Formal

E = Gelar Akademik

F = Diklat Jabatan

G = Usia

H = Pengalaman Jabatan

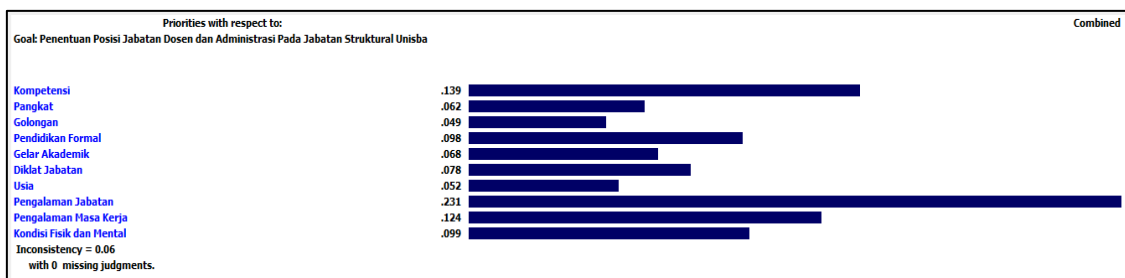
I = Pengalaman Masa Kerja

J = Kondisi Fisik dan Mental

Berdasarkan hasil perhitungan rasio konsistensi (CR), nilai CR untuk seluruh kriteria yang diperoleh kurang dari 0,1 ($CR < 0,1$) yaitu 0,062 atau 6,2% yang artinya bahwa perbandingan antar kriteria konsisten (dapat diterima) dan masih berada pada batas toleransi. Berikut ini merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *Software Expert Choice* pada Gambar 2 Matriks perbandingan berpasangan dan Gambar 3 Vektor Prioritas dan Rasio Konsistensi

Compare the relative importance with respect to: Goal: Penentuan Posisi Jabatan Dosen dan Administrasi Pada Jabatan Struktural Unisba											
	Kompetensi	Pangkat	Golongan	Pendidikan	Gelar Akad	Diklat Jaba	Usia	Pengalam: 1	Pengalam: 2	Kondisi Fis	
Kompetensi		1.65096	4.32675	2.13998	2.03279	1.70998	1.91293	3.10723	2.46621	1.14471	
Pangkat			2.8845	1.44225	1.06266	1.5874	1.55362	4.93242	1.88207	1.73801	
Golongan				1.41898	1.0	2.51984	1.0	3.91487	1.44225	1.55362	
Pendidikan Formal					1.5874	1.10064	1.88207	1.44225	2.08008	2.46621	
Gelar Akademik						1.44225	2.46621	3.91487	1.70998	1.10064	
Diklat Jabatan							1.44225	4.0	3.41995	1.10064	
Usia								3.10723	3.91487	1.81712	
Pengalaman Jabatan									2.8845	1.0	
Pengalaman Masa Kerja										1.10064	
Kondisi Fisik dan Mental											1.10064
											Incon: 0.06

Gambar 2. Hasil Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria



Gambar 3. Vektor Prioritas dan Rasio Konsistensi

Hasil perhitungan bobot keseluruhan untuk penentuan posisi jabatan struktural Unisba dapat dilihat pada tabel Tabel 3. Tabel hasil perhitungan bobot masing-masing kriteria dan sub kriteria

Tabel 3. Tabel hasil perhitungan bobot masing-masing kriteria dan sub kriteria

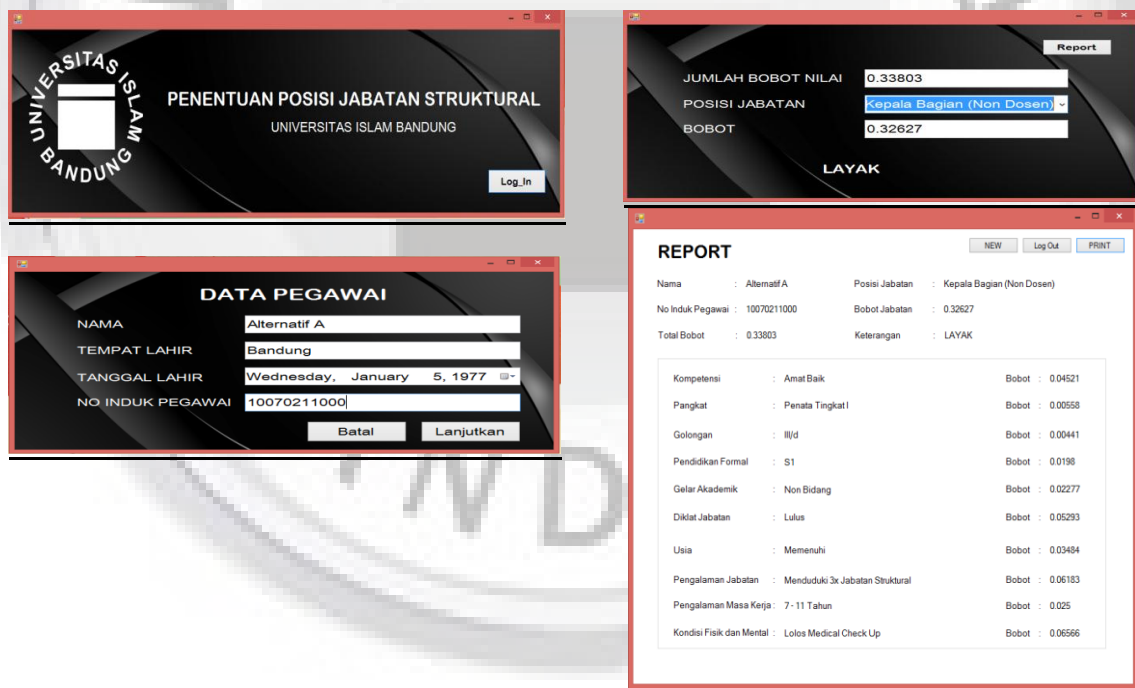
No	Kriteria	Bobot Nilai	Sub Kriteria	Bobot Nilai	K x SK
1	Standar Kompetensi	0,137	Kurang	0,07	0,00959
			Sedang	0,13	0,01781
			Cukup	0,20	0,02740
			Baik	0,27	0,03699
			Amat Baik	0,33	0,04521
2	Pangkat	0,062	Penata Muda	0,02	0,00124
			Penata Muda Tingkat I	0,04	0,00248
			Penata	0,07	0,00434
			Penata Tingkat I	0,09	0,00558
			Pembina	0,11	0,00682
			Pembina Tingkat I	0,13	0,00806
			Pembina Utama Muda	0,16	0,00992
			Pembina Utama Madya	0,18	0,01116
3	Golongan	0,049	Pembina Utama	0,20	0,01240
			III/a	0,02	0,00098
			III/b	0,04	0,00196
			III/c	0,07	0,00343
			III/d	0,09	0,00441
			IV/a	0,11	0,00539
			IV/b	0,13	0,00637
			IV/c	0,16	0,00784
			IV/d	0,18	0,00882
			IV/e	0,20	0,00980
4	Pendidikan Formal	0,099	SMA	0,10	0,00990
			S1	0,20	0,01980
			S2	0,30	0,02970
			S3	0,40	0,03960
5	Gelar Akademik	0,069	Non Bidang	0,33	0,02277
			Bidang	0,67	0,04623
6	Diklat Jabatan	0,079	Tidak Lulus	0,33	0,02607
			Lulus	0,67	0,05293
7	Usia	0,052	Tidak Memenuhi	0,33	0,01716
			Memenuhi	0,67	0,03484
8	Pengalaman Jabatan	0,229	Belum Menduduki Jabatan Struktural	0,07	0,01603
			Menduduki 1x Jabatan Struktural	0,13	0,02977
			Menduduki 2x Jabatan Struktural	0,20	0,04580
			Menduduki 3x Jabatan Struktural	0,27	0,06183
			Menduduki > 3x Jabatan Struktural	0,33	0,07557
9	Pengalaman Masa Kerja	0,125	< 2 Tahun	0,07	0,00875
			2 - 6 Tahun	0,13	0,01625
			7 - 11 Tahun	0,20	0,02500
			12 - 16 Tahun	0,27	0,03375
			> 16 Tahun	0,33	0,04125
10	Kondisi Fisik dan Mental	0,098	Tidak Lolos Medical Check Up	0,33	0,03234
			Lolos Medical Check Up	0,67	0,06566

Klasifikasi standar pembobotan untuk kriteria dan sub kriteria dalam menentukan posisi jabatan pada Jabatan Struktural Unisba ditentukan berdasarkan kriteria, persyaratan dan tata cara pengangkatan jabatan struktural Unisba. Masing-masing bobot standar ideal untuk dapat mengisi posisi jabatan Kepala Seksi Administrasi dengan pendidikan sederajat yaitu 0,28980; Kepala Seksi Administrasi dengan pendidikan Sarjana yaitu 0,29095; Kepala Bagian dengan pendidikan Sarjana (Non Dosen) yaitu 0,32627 dan Kepala Bagian dengan pendidikan S2 (Dosen) yaitu 0,33839. Bobot posisi Kepala Bagian (Non Dosen) pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Bobot Penentuan Posisi Jabatan Kepala Bagian (Non Dosen)

Kriteria	Bobot Kriteria	Sub Kriteria Calon	Bobot Sub Kriteria	Bobot
Kompetensi	0,137	DP 3 = B	0,27	0,03699
Pangkat	0,062	Penata	0,07	0,00434
Golongan	0,049	III-c	0,07	0,00343
Pendidikan Formal	0,099	S1	0,20	0,01980
Gelar Akademik	0,069	Sesuai Bidang	0,67	0,04623
Diklat Jabatan	0,079	Lulus Diklat	0,67	0,05293
Usia	0,052	Memenuhi (<55 Tahun)	0,67	0,03484
Pengalaman Jabatan	0,229	Menduduki 2x Jabatan Struktural	0,13	0,04580
Pengalaman Masa Kerja	0,125	2 Tahun	0,13	0,01625
Kondisi Fisik dan Mental	0,098	Lolos Medical Check Up	0,67	0,06566
			Total	0,32627

Interface Sistem Penilaian Kinerja



Gambar 4. Interface Sistem Penilaian Kinerja

D. Kesimpulan

Penilaian kinerja untuk penentuan posisi jabatan struktural di Universitas Islam Bandung didasarkan pada 4 (empat) aspek penilaian diantaranya aspek Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), Standar Eselon, Kualifikasi Pengalaman, dan Kesehatan. Aspek tersebut digunakan sebagai dasar evaluasi dalam pemilihan pegawai untuk dapat dipekerjakan, dikembangkan dan dibentuk menjadi berbagai kelompok kerja yang mampu mendukung kemajuan kinerja organisasi.

Aspek penilaian dijabarkan kedalam 10 (sepuluh) kriteria yang terdiri dari kompetensi, pangkat, golongan, pendidikan formal, gelar akademik, usia, diklat jabatan, pengalaman jabatan, pengalaman masa kerja, dan kondisi fisik dan mental. Masing-masing kriteria terdiri dari beberapa subkriteria yang diperoleh dari persyaratan pengangkatan jabatan struktural Unisba.

Dengan menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), maka penilaian kinerja dapat dilakukan secara efektif dan mampu memberikan hasil yang terukur karena memiliki bobot nilai dari setiap kriteria, mampu mengetahui standar bobot penentuan suatu jabatan dan mengetahui kelayakan pegawai untuk menduduki jabatan struktural.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham., 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Jauhariah., 2014. *Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*. Tersedia Pada: <<http://repository.unib.ac.id/9263/2/I,II,III,I-14-jau-FS.pdf>> [Diakses Tanggal 10 Oktober 2016].
- Putri, Susanti. A., 2016. *Usulan Pengambilan Keputusan Pada Penentuan Sumber Air Baku Untuk Proyek Penyediaan Air Bersih*. Tugas Akhir Teknik Industri UNISBA: Bandung.
- Rusadi, Adib., 2008. *Identifikasi Faktor Pembentuk Kompetensi Dengan Metode AHP Untuk Merancang Sistem Perencanaan Dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Di PT. Telkom Tbk Drive III Jawa Barat*. Tugas Akhir Teknik Industri UNISBA. Bandung.