

PENENTUAN KARYAWAN BERPRESTASI PT X MENGGUNAKAN METODE GAUGING ABSENCE of PREREQUISITES (GAP)

Merry Agustina
Dosen Universitas Bina Darma
Jalan Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: merry_agst@binadarma.ac.id

Abstract: *Employees are a major factor in the smooth running and progress and success of a company. The leaders of the company should be able to motivate their employees to be able to work optimally and always give the best for the company. Achievement is a result of a person who assessed on the performance of the envious own personal as well as team of an entity or community. The purpose of this research is to apply the method GAP as a profile matching method in the process of determining outstanding employee at PT X. PT X conduct an assessment of achievements of its employees and as a result of assessment for employees who excellent will be given a reward. In determining and assessing the performance of each employee there are a number of assessment criteria which include Employee Attitudes, Behaviour Employees and Employee Presence.*

Keywords: *Employee, Employee Achievement, and GAP*

Abstrak: *Karyawan merupakan faktor utama dalam kelancaran dan kemajuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Karena tanpa adanya karyawan tentunya suatu perusahaan tidak akan bisa dijalankan. Pimpinan perusahaan hendaknya mampu memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Prestasi adalah suatu capaian seseorang yang dinilai dari kinerja kerja pribadinya terhadap dirinya sendiri maupun secara team dari suatu entitas. Biasanya seseorang dinyatakan berprestasi kalau dia mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan lainnya, sehingga tidak hanya sekedar dia hebat atau mumpuni di dalam suatu pekerjaan semata. Tujuan penelitian ini adalah menerapkan metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP) sebagai metode profile matching dalam proses penentuan karyawan berprestasi pada PT X. PT X melakukan penilaian terhadap prestasi karyawannya dan sebagai hasil penilaian untuk karyawan yang berprestasi akan diberikan reward. Dalam menentukan dan menilai prestasi setiap karyawannya ada sejumlah kriteria penilaian yang meliputi Sikap Kerja Karyawan, Perilaku Karyawan dan Presensi Karyawan*

Kata kunci: *Karyawan, Prestasi Karyawan, dan GAP*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor utama dalam kelancaran dan kemajuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Karna tanpa adanya karyawan tentunya suatu perusahaan tidak akan bisa dijalankan. Untuk itu para pimpinan perusahaan hendaknya mampu memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain mendapatkan gaji yang diperoleh setiap bulan, para karyawan tentunya memerlukan suatu penyegaran dalam bekerja yang bisa

dijadikan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu cara untuk memberikan motivasi terhadap karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) terhadap prestasinya (Abuwalfa, 2010).

Prestasi adalah suatu capaian seseorang yang dinilai dari performance atau unjuk kerja pribadinya terhadap dirinya sendiri maupun secara team dari suatu entitas atau komunitas. Biasanya seseorang dinyatakan berprestasi kalau dia mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan lainnya, sehingga tidak hanya sekedar dia hebat

atau mumpuni di dalam suatu pekerjaan semata (Kusnun, 2011).

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (2005) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 1995).

Sedangkan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan karyawan berprestasi menurut Handoko (2001) ada beberapa antara lain:

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan - kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-Keputusan Penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin

mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Ketidak-akuratan Informasional
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
- 8) Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan Kerja yang Adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-Tantangan Eksternal
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan

penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Selanjutnya dengan berprestasi akan membuka jalan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Disisi lain setiap perusahaan tidak menutup mata akan memberikan *reward* atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan kontribusi positif terhadap perusahaannya. Bentuk penghargaan ini bermacam-macam, ada yang berbentuk kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lain. Predikat “Karyawan Berprestasi” layak diberikan kepada karyawan yang bekerja secara sungguh-sungguh untuk meraih kesuksesan.

Kondisi demikian juga diberikan oleh PT X terhadap para karyawan yang berprestasi. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang angkutan dan pengiriman barang yang cukup maju dan berkembang, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan posisinya masing-masing. Sejalan dengan tuntutan tersebut maka setiap satu tahun sekali manajemen PT X melakukan penilaian terhadap kinerja atau prestasi karyawannya dan sebagai hasil penilaian untuk karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa bonus tahunan.

Dalam menentukan dan menilai prestasi setiap karyawannya ada sejumlah kriteria penilaian yang meliputi Sikap Kerja Karyawan, Perilaku Karyawan dan Presensi Karyawan. Untuk sikap kerja karyawan terdiri dari sub kriteria keramahan dalam memberikan pelayanan (SKK1), kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam pelayanan (SKK2), penggunaan prosedur

pelayanan yang baku (SKK3), berpenampilan Menarik (SKK4), Memberikan teguran yang sopan (SKK5) dan Bersikap Profesional dalam tugas (SKK6). Sedangkan kriteria perilaku terdiri atas sub kriteria yaitu kesetiaan (PLK1), prestasi kerja (PLK2), ketaatan (PLK3), tanggung jawab (PLK4), kejujuran (PLK5), kerjasama (PLK6), Inisiatif (PLK7) dan kepemimpinan (PLK8). Kriteria presensi karyawan merupakan jumlah kehadiran setiap karyawan selama bekerja mengikuti jam kerja yang berlaku.

Dalam perhitungannya kinerja atau prestasi karyawannya PT X belum menggunakan metode khusus sehingga masih terdapat permasalahan seperti kesalahan dalam proses menghitung dan menentukan batasan nilai setiap kriteria. Kaitannya dengan metode *Gauging Absence Of Prerequisites* (GAP) yang akan dipakai adalah dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam pengidentifikasian masalah-masalah maupun kebutuhan yang diperlukan dalam sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan formula.

GAP adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja suatu perusahaan atau instansi dari suatu sistem yang sedang berjalan dengan sistem standar. Penggunaan metode ini sendiri adalah dapat menilai seberapa besarnya jarak antara kinerja aktual dengan standar nilai kinerja yang diharapkan dan untuk mengetahui peningkatan kinerja yang diperlukan.

Tujuan penelitian ini adalah menerapkan metode *Gauging Absence of Prerequisites* (GAP) sebagai metode *profile matching* dalam proses penentuan karyawan berprestasi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif*, yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003).

2.2 Metode *Gauging Absence of Prerequisites*

Menurut Kusri (2007) metode *Gauging Absence of Prerequisites* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus:

$$\text{Gap} = \text{Profil karyawan} - \text{Profil Jabatan} \dots(1)$$

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspek nya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda.

Tahap-Tahap Perhitungan GAP, yaitu:

1) Pemetaan GAP Kompetensi

Pada tahap ini setiap profil karyawan yang akan dipromosikan diproses dengan cara pengurangan dengan rumus profil karyawan-profil jabatan yang kemudian dihitung untuk masing-masing faktor penilaian.

2) Pembobotan

Setelah diperoleh gap masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap.

3) Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*.

Setelah menentukan bobot nilai gap setiap aspek yang dinilai maka aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. *Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal, sedangkan *secondary factor* adalah *item-item* selain aspek yang ada pada *core factor*. Perhitungan *Core Factor* yang ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC}}{\sum \text{IC}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC : jumlah total nilai *core factor*
- IC : jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$\text{NSF} = \frac{\sum \text{NS}}{\sum \text{IS}} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata *core factor*
- NS : jumlah total nilai *secondary factor*
- IS : jumlah item *secondary factor*

4) Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikut dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$(x)\% \text{ NCF} + (x)\% \text{ NSF} = N \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

NCF : Nilai Rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai Rata-rata *Secondary Factor*

Ni : Nilai Total dari Aspek

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

5) Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

(x) % : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah setiap kandidat mendapatkan hasil hasil, maka bisa ditentukan peringkat atau rangking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, begitu pula sebaliknya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kebutuhan Sistem

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menganalisis kebutuhan sistem, yaitu:

1) Data Masukan

- a. Data utama yaitu data karyawan
- b. Data profil karyawan dan profil kinerja atau standar nilai setiap kriteria
- c. Data konversi atau skala penilaian, bobot kriteria dan persentase untuk proses penilaian dan penentuan ranking.

2) Proses yang dijalankan

- a. Melakukan perhitungan perbandingan profil dari masing-masing karyawan yang dinilai untuk mengetahui hasil gap.
- b. Melakukan perhitungan nilai bobot dari hasil gap.
- c. Melakukan proses perhitungan core dan *secondary* faktor karyawan berdasarkan kriteria dari hasil proses penilaian bobot.
- d. Melakukan proses perhitungan ranking hasil perhitungan core dan secondary faktor berdasarkan persentase yang telah dibuat.

3) Informasi yang dihasilkan

Sebagai hasil dari proses penerapan metode GAP adalah nilai kinerja atau prestasi setiap karyawan.

3.2 Implementasi Metode GAP

Sebelum menerapkan langkah pertama dari metode GAP, terlebih dahulu melakukan dan menetapkan konversi nilai untuk setiap

kriteria yang menentukan kinerja karyawan. Berikut konversi atau skala penilaian setiap kinerja:

Sangat Baik	= 5
Baik	= 4
Cukup	= 3
Kurang Baik	= 2
Sangat Kurang Baik	= 1

1) Pemetaan GAP Kompetensi

GAP adalah beda antara profil karyawan dengan profil kinerja atau standar nilai setiap kinerja, yang didapat dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$\text{Gap} = \text{Profil karyawan} - \text{Profil Kinerja} \dots (5)$$

Profil karyawan merupakan penilai karyawan untuk setiap kriteria penilaian. Sedangkan profil kinerja atau standar nilai kinerja adalah standar nilai yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan untuk setiap kriteria yang dalam hal ini pastinya pada stardar yang sangat baik.

1) Kriteria Sikap Kerja Karyawan

Untuk kriteria sikap kerja terdiri dari 6 (enam) sub kriteria yang dinilai, yang meliputi keramahan dalam memberikan pelayanan (SKK1), kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam pelayanan (SKK2), penggunaan prosedur pelayanan yang baku (SKK3), berpenampilan Menarik (SKK4), Memberikan teguran yang sopan (SKK5) dan Bersikap Profesional dalam tugas (SKK6).

Berikut ini disajikan GAP Karyawan untuk Kriteria Sikap Kerja.

Karyawan dengan NIK 100901018

SKK1GAP = -3, SKK2 GAP = -1, SKK3

GAP = 0, SKK4 GAP = 0, SKK5 GAP = -1, SKK6 GAP = -2.

Karyawan dengan NIK120901023

GAP SKK1= -1, GAP SKK2 = -1, GAP SKK3 = -1, GAP SKK4 = -1, GAP SKK5 = -1, GAP SKK6 = -1.

Karyawan dengan NIK120901025

GAP SKK1= -2, GAP SKK2 = -2, GAP SKK3 = -2, GAP SKK4 = 0, GAP SKK5 = 0, GAP SKK6 = -2.

Karyawan dengan NIK 110901047

GAP SKK1= -2, GAP SKK2 = -2, GAP SKK3 = -3, GAP SKK4 = 0, GAP SKK5 = -2, GAP SKK6 = -1

Karyawan dengan NIK990109085

GAP SKK1= -1, GAP SKK2 = -2, GAP SKK3 = -3, GAP SKK4 = 0, GAP SKK5 = -1, GAP SKK6 = -3.

2) Kriteria Perilaku Karyawan

Kriteria perilaku karyawan terdiri dari 8 (delapan) sub kriteria yang dinilai, yaitu kesetiaan (PLK1), prestasi kerja (PLK2), ketaatan (PLK3), tanggung jawab (PLK4), kejujuran (PLK5), kerjasama (PLK6), Inisiatif (PLK7) dan kepemimpinan (PLK8). Berikut disajikan Gap karyawan untuk Kriteria Perilaku.

Karyawan dengan NIK 100901018

PLK1 GAP = -1, PLK2 GAP = -2, PLK3 GAP = -1, PLK4 GAP = -1, PLK5 GAP = -1, PLK6 GAP = 0, PLK7 GAP = -2, PLK8 GAP = -2.

Karyawan dengan NIK 120901023

GAP PLK1= -2, GAP PLK2 = -2, GAP PLK3 = -1, GAP PLK4 = -1, GAP PLK5 = -1, GAP PLK6 = 0, GAP PLK7 = -2, GAP PLK8 = -2.

Karyawan dengan NIK 120901025

GAP PLK1= -1, GAP PLK2 = -2, GAP PLK3 = 0, GAP PLK4 = -1, GAP PLK5 = -1, GAP PLK6 = -1, GAP PLK7 = -2, GAP PLK8 = -2.

Karyawan dengan NIK 110901047

GAP PLK1= -1, GAP PLK2 = -2, GAP PLK3 = 0, GAP PLK4 = -2, GAP PLK5 = -1, GAP PLK6 = -1, GAP PLK7 = -1, GAP PLK8 = -2.

Karyawan dengan NIK 990109085

GAP PLK1= -2, GAP PLK2 = -2, GAP PLK3 = 0, GAP PLK4 = -1, GAP PLK5 = -1, GAP PLK6 = -1, GAP PLK7 = -1, GAP PLK8 = -3

3) Kriteria Presensi Karyawan

Kriteria presensi atau kehadiran karyawan merupakan kehadiran karyawan PT X dalam bekerja mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan. Adapun proses absensi dilakukan oleh setiap karyawan dengan menggunakan fasilitas scanner sidik jari yang terhubung langsung ke server perusahaan. Dengan demikian data kehadiran atau presensi karyawan didapat langsung dari departemen IT yang mengurus masalah presensi karyawan di PT X. Berikut ini GAP Kriteria Presensi Karyawan.

Tabel 1. GAP Presensi Karyawan

No.	NIK	Presensi
1	100901018	5
2	120901023	5
3	120901025	5
4	110901047	4
5	990901085	4
Profil Kinerja		5
		GAP
1	100901018	0
2	120901023	0
3	120901025	0
4	110901047	-1
5	990901085	-1

4) Bobot Nilai

Setelah diperoleh nilai gap, selanjutnya diberikan bobot untuk masing-masing nilai gap tersebut berdasarkan tabel nilai bobot gap berikut ini.

Tabel 2. Nilai Bobot GAP

Selisih (GAP)	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Dari tabel nilai bobot diatas maka dapat ditentukan hasil bobot nilai gap dari masing-masing kriteria. Hasil dari nilai bobot setiap kriteria penilaian dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Karyawan dengan NIK 100901018

SKK1 GAP = -3, bobot = 2, SKK2 GAP = -1 bobot = 4, SKK3 GAP = 0 bobot = 5, SKK4 GAP = 0 bobot = 5, SKK5 GAP = -1 bobot = 4, SKK6 GAP = -2 bobot = 3, PLK1 GAP = -1 bobot = 4, PLK2 GAP = -2 bobot = 3, PLK3 GAP = -1 bobot = 4, PLK4 GAP = -1, bobot = 4, PLK5 GAP = -1 bobot = 4, PLK6 GAP = 0 bobot = 5, PLK7 GAP = -2 bobot = 3, PLK8 GAP = -2 bobot = 3, Presensi GAP = 0, bobot = 5.

Karyawan dengan NIK120901023

GAP SKK1= -1 bobot = 4, GAP SKK2 = -1 bobot = 4, GAP SKK3 = -1 bobot = 4, GAP SKK4 = -1 bobot = 4, GAP SKK5 = -1 bobot = 4, GAP SKK6 = -1 bobot = 4, GAP PLK1= -2 bobot = 3, GAP PLK2 = -2 bobot = 3, GAP PLK3 = -1 bobot = 4, GAP PLK4 = -1 bobot = 4, GAP PLK5 = -1 bobot = 4, GAP PLK6 = 0 bobot = 5, GAP PLK7 = -2 bobot = 3.5, GAP PLK8 = -2 bobot = 3.5, Presensi GAP = 0 bobot = 5.

Karyawan dengan NIK120901025

GAP SKK1= -2 bobot = 3.5, GAP SKK2 = -2 bobot = 3.5, GAP SKK3 = -2 bobot = 3.5, GAP SKK4 = 0 bobot = 5, GAP SKK5 = 0 bobot = 5, GAP SKK6 = -2 bobot = 3.5., GAP PLK1= -2 bobot = 3.5, GAP PLK2 = -2 bobot = 3.5, GAP PLK3 = -1 bobot = 4, GAP PLK4 = -1 bobot = 4, GAP PLK5 = -1 bobot = 4, GAP PLK6 = 0 bobot = 5, GAP PLK7 = -2 bobot = 3.5, GAP PLK8 = -2 bobot = 3.5, Presensi GAP = 0 bobot = 5.

Karyawan dengan NIK 110901047

GAP SKK1= -2, bobot = 3.5, GAP SKK2 = -2 bobot = 3.5, GAP SKK3 = -3 bobot = 2, GAP SKK4 = 0 bobot = 5, GAP SKK5 = -2 bobot = 3.5, GAP SKK6 = -1 bobot = 4, GAP PLK1= -1 bobot = 4, GAP PLK2 = -2 bobot = 3.5, GAP PLK3 = 0 bobot = 5, GAP PLK4 = -2 bobot = 3.5, GAP PLK5 = -1 bobot = 4, GAP PLK6 = -1 bobot = 4, GAP PLK7 = -1 bobot = 4, GAP PLK8 = -2 bobot = 3.5, Presensi GAP = -1 bobot = 4.

Karyawan dengan NIK990109085

GAP SKK1= -1 bobot = 4, GAP SKK2 = -2 bobot = 3, GAP SKK3 = -3 bobot = 2, GAP SKK4 = 0 bobot = 5, GAP SKK5 = -1 bobot

= 4 , GAP SKK6 = -3 bobot = 2, GAP PLK1= -2 bobot = 3, GAP PLK2 = -2 bobot = 3, GAP PLK3 = 0 bobot = 5, GAP PLK4 = -1 bobot = 4, GAP PLK5 = -1 bobot = 4, GAP PLK6 = -1 bobot = 4, GAP PLK7 = -1 bobot = 4, GAP PLK8 = -3 bobot = 2, Presensi GAP = -1 bobot = 4.

5) Perhitungan dan pengelompokan *Core factor* dan *Secondary factor*.

Setelah menentukan bobot nilai gap, kemudian setiap kriteria penilaian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut ini sebagai contoh perhitungan menggunakan data penilaian kinerja karyawan dengan NIK 100901018.

a. Kriteria Sikap Kerja

1) *Core factor* = SKK1, SKK2, SKK3, dan SKK6.

$$2) NCF = \frac{NC}{IC} = \frac{2+4+5+3.5}{44}$$

$$3) = \frac{14.5}{44} = 3.63$$

4) Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 nilai CF sebesar 3.63.

5) *Secondary factor* = SK4 dan SK5.

$$6) NSF = \frac{NS}{2} = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4.5$$

7) Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 nilai SF sebesar 4.5 untuk kriteria sikap kerja.

b. Kriteria Perilaku Kerja

1) *Core factor* = PK3, PK4, PK5, PK6 dan PK7.

$$2) NCF = \frac{NC}{IC} = \frac{4+4+4+5+3.5}{5} = 4.1$$

3) Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 nilai CF sebesar 4.1 untuk kriteria perilaku kerja.

4) *Secondary Factor* = PK1, PK2 dan PK8

$$5) NSF = \frac{NS}{I} = \frac{4+3.5+3.5}{3} = \frac{11}{3} = 3.6$$

6) Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 nilai SF sebesar 3.6 untuk kriteria perilaku kerja.

c. Kriteria Kehadiran atau Presensi Karyawan.

Untuk kriteria kehadiran atau presensi karyawan karena hanya ada satu kriteria maka langsung menjadi nilai dan tidak ada *core maupun secondary factor*. Jadi untuk karyawan dengan NIK100901018 nilai presensi sebesar 5 untuk kriteria kehadiran.

6) Perhitungan Nilai Total

Nilai total diperoleh dari persentase *core factor* dan *secondary factor* yang ditetapkan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil.

a. Kriteria Sikap Kerja

$$N = 60\% NCF + 40\% NSF$$

$$NSK = (60\% \times 3.63) + (40\% \times 4.5) \\ = 3.98$$

Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 memiliki nilai total sebesar 3.98 pada kriteria sikap kerja.

b. Kriteria Perilaku Kerja

$$N = 70\% NCF + 30\% NSF$$

$$NPK = (70\% \times 4.1) + (30\% \times 3.6) \\ = 3.95$$

Jadi untuk karyawan dengan NIK 100901018 memiliki nilai total sebesar 3.95 pada kriteria perilaku kerja.

c. Kriteria Presensi Karyawan

$$N = 100\% \times P = 100\% \times 5 = 5$$

7) Perhitungan penentuan ranking.

Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Dalam hal ini penentuan atau penilaian kinerja karyawan pada PT X dari tiga kriteria yang ada yaitu sikap kerja karyawan (SK), perilaku karyawan (PK) dan kehadiran atau presensi karyawan (P) secara persentase ditetapkan sebesar SK = 30%, PK = 30% dan P = 40%.

Jadi untuk perhitungan penentuan ranking kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini :

$$\text{Ranking} = 30\%NSK + 30\% NPK + 40\% NP$$

Sehingga untuk kinerja karyawan dengan NIK 100901018,

$$\text{Ranking} = (30\% \times 3.98) + (30\% \times 3.95) + (40\% \times 5) \\ = 1.98 + 1.98 + 2 = 4.38$$

Penentuan ranking merupakan proses terakhir dari implementasi metode gap dalam menghitung dan menentukan karyawan berprestasi PT X, selanjutnya setelah ranking semua karyawan didapatkan maka secara administratif pada PT X akan mengelompokan masing-masing nilai kinerja karyawan tersebut berdasarkan kelompok *range* tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulannya diakumulasi ke gaji. Terdapat juga bonus kinerja tahunan untuk karyawan yang mendapatkan nilai kinerja terbaik dan dinyatakan sebagai karyawan berprestasi.

4. SIMPULAN

Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN. Jakarta.

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari implementasi metode GAP dalam sistem penilaian kinerja karyawan PT X adalah :

- 1) Perhitungan nilai kinerja karyawan yang menghasilkan karyawan berprestasi menggunakan tahapan atau langkah-langkah proses yang sama dan jelas.
- 2) Nilai kinerja setiap karyawan dipelakukan secara adil sesuai dengan ketentuan atau ketetapan yang sama seperti skala penilaian, bobot, dan persentase.

DAFTAR RUJUKAN

- Abuwalfa, Muhammad. *Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus PT United Tractors, TBK Cabang Padang* Online. *Jurnal-tip.net*. Diakses tanggal 10 Mei 2015.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusnun, Wahyu. *Pekerja Berprestasi*. (Online). (Diakses dari <http://kusnun-wahyu.blogspot.com>. Diakses tanggal 12 Mei 2014).
- Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta.