

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Profil Bank BJB

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. (selanjutnya disebut “Bank BJB” atau Perseroan) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1960 tentang penentuan perusahaan milik Belanda di Indonesia yang dikenakan nasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yaitu N.V Denis (*De Eerste Nederlandsche Indische Shareholding*) terkena ketentuan tersebut dan diarahkan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Bank telah mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 20 Mei 1961.

Sebagai tindak lanjut dari peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1960, Pemerintah daerah Tingkat Provinsi I Jawa Barat mendirikan Bank Karja Pembangunan dengan Akta Notaris Noezar No. 152 tanggal 21 Maret 1961 dan No. 184 tanggal 13 Mei 1961 yang kemudian dikukuhkan dengan surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 7/GKDN/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961 dengan nama PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Djawa Barat. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 11/PD/DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972, kedudukan hukum PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Djawa Barat diubah menjadi PD. Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat. Nama PD. Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat selanjutnya diubah menjadi BPD Jabar sesuai Perda Provinsi Jawa Barat No. 1/DP-040/PD/1978 Tanggal 27 Juni 1978. Pada

tahun 1992 sesuai dengan Surat Keputusan Bank Indonesia No. 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 status BPD Jabar meningkat menjadi bank umum devisa. Berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 1995, BPD Jabar memiliki sebutan Bank Jabar dengan logo baru.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat No. 22 Tahun 1998 tanggal 14 Desember 1998 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Perda tersebut dituangkan lebih lanjut pada Akta Pendirian No. 4 Tanggal 8 April 1999 *juncto* Akta Perbaikan No. 8 Tanggal 15 April 1999. keduanya dibuat di hadapan Popy Kuntari Sutresna, S.H., Notaris di Bandung yang telah memperoleh pengesahan Menteri Kehakiman RI berdasarkan Surat Keputusan No. C2-7103.HT.01.01.TH.99 tanggal 16 April 1999, didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kab/Kodya Bandung di bawah No. 871/BH.10.11/IV/99 tanggal 24 April 1999, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 39 tanggal 14 Mei 1999, Tambahan No. 2811, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Untuk memenuhi meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa layanan perbankan yang berlandaskan syariah, sesuai dengan izin BI No. 2/18/ DPG/DPIP Tanggal 12 April 2000 maka sejak tanggal 15 April 2000 Bank Jabar menjadi BPD pertama di Indonesia yang menjalankan *dual banking system*, yaitu memberikan layanan perbankan dengan sistem konvensional dan sistem syariah.

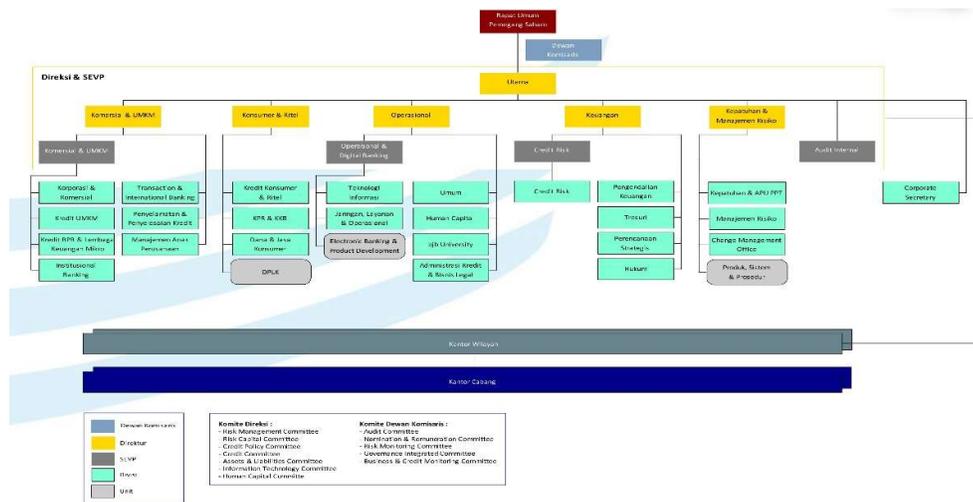
Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 16 April 2001 menyetujui peningkatan modal dasar Bank Jabar menjadi Rp1 triliun. Selanjutnya, berdasarkan hasil keputusan RUPS yang diselenggarakan pada tanggal 14 April 2004 berdasarkan Akta No. 10 Tanggal 14 April 2004, modal dasar Bank Jabar dinaikkan dari Rp1 triliun menjadi Rp2 triliun. Melihat perkembangan prospek usaha yang terus membaik, hasil RUPS tanggal 5 April 2006 menetapkan kenaikan modal dasar Bank Jabar dari Rp2 triliun menjadi Rp4 triliun.

Pada bulan November 2007, sebagai tindak lanjut SK Gubernur BI No. 9/63/kep.gbi/2007 tentang Perubahan Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, dilaksanakan penggantian *call name* dari “Bank Jabar” menjadi “Bank Jabar Banten”.

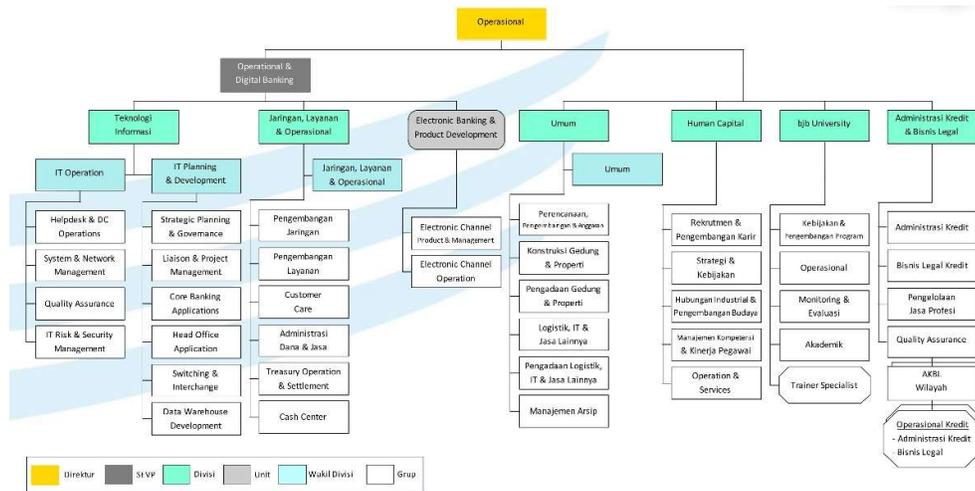
Sehubungan dengan kegiatan usaha perbankan syariah, Bank Jabar Banten melakukan pemisahan (*spin off*) unit usaha syariah menjadi bank syariah dengan nama PT. Bank Jabar Banten Syariah. Berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas, PT. Bank Jabar Banten Syariah No. 4 tanggal 15 Januari 2010, dibuat oleh Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta, Bank Jabar Banten memiliki penyertaan sebanyak 1.980.000.000 (satu miliar sembilan ratus delapan puluh juta) saham yang merupakan 99% (sembilan puluh sembilan persen) dari seluruh saham yang telah ditempatkan dan disetor penuh dalam Anak Perusahaan. Bank Jabar Banten Syariah memperoleh izin usaha dari Bank Indonesia sesuai

dengan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/35/KEP.GBI/2010 tanggal 30 April 2010 Tentang Pemberian Izin Usaha PT Bank Jabar Banten Syariah.

Seiring dengan perkembangan jaringan kantor yang lebih luas maka berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Pembangunan Jawa Barat dan Banten Nomor 26 tanggal 21 April 2010 dan sesuai Surat Bank Indonesia No. 12/78/APBU/Bd tanggal 30 Juni 2010 perihal Rencana Perubahan Logo Bank serta Surat Keputusan No. 1337/SK/DIR-PPN/2010 tanggal 5 Juli 2010 tentang Perubahan Logo dan Penyebutan Nama Serta Pemberlakuan *Brand Identity Guidelines*, maka pada tanggal 8 Agustus 2010 nama “Bank Jabar Banten” resmi berubah menjadi “Bank BJB”.



Gambar III-1 Struktur Organisasi Keseluruhan



Gambar III-2 Struktur Organisasi Direktorat Operasional

3.1.1. Etika Perusahaan Bank BJB

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Bank BJB menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia, Bank BJB telah melakukan beberapa perubahan, salah satunya transformasi budaya perusahaan. Budaya perusahaan tersebut mencerminkan semangat Bank BJB dalam menghadapi persaingan perbankan yang semakin ketat dan dinamis. Nilai-nilai budaya perusahaan (*corporate values*) yang telah dirumuskan yaitu GO SPIRIT yang merupakan perwujudan dari *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Innovation, Trust* yang dijabarkan dalam 12 perilaku utama.



Gambar III-3 Etika Perusahaan

3.2. Metode Penelitian

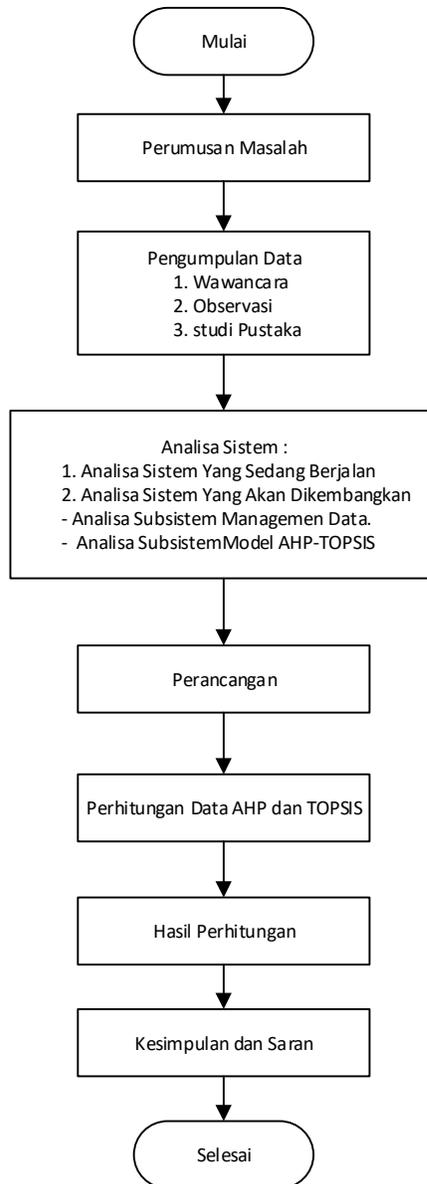
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *AHP* untuk algoritma pengambilan keputusan untuk permasalahan multikriteria (*Multi Criteria Decision Making* atau *MCDM*). Permasalahan multikriteria dalam *AHP* disederhanakan dalam bentuk hierarki yang terdiri dari 3 komponen utama. Yaitu tujuan atau goal dari pengambilan keputusan, kriteria penilaian dan alternatif pilihan.
2. *TOPSIS* untuk salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria. Metode ini merupakan salah satu metode yang banyak digunakan untuk menyelesaikan pengambilan keputusan secara praktis. Didasarkan pada konsep dimana alternatif terpilih yang terbaik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif, namun juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif [13].

3.3. Tahapan Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan dalam memperoleh berbagai data untuk diproses menjadi informasi yang lebih akurat sesuai permasalahan yang akan diteliti. Metodologi penelitian digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian agar hasil yang dicapai tidak menyimpang dari tujuan yang telah dilakukan sebelumnya. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini akan melalui beberapa tahapan yang membentuk sebuah alur yang sistematis.

Gambar III-4 adalah tahapan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini.



Gambar III-4 Tahapan Penelitian Secara Umum

3.4. Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan dengan pengumpulan data-data yang ada di Bank BJB. Semua tahap pada proses pengumpulan data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi pustaka :

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan untuk mendapatkan data karyawan secara langsung dari pihak Bank BJB khususnya Divisi *Human Capital* untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan yang diinginkan.

b. Pengamatan (*observasi*)

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem. Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

c. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui metode apa yang akan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang akan diteliti, serta mendapatkan dasar-dasar referensi yang kuat dalam menerapkan suatu metode yang akan digunakan dalam tesis ini, yaitu dengan mempelajari buku-buku, artikel-artikel dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas

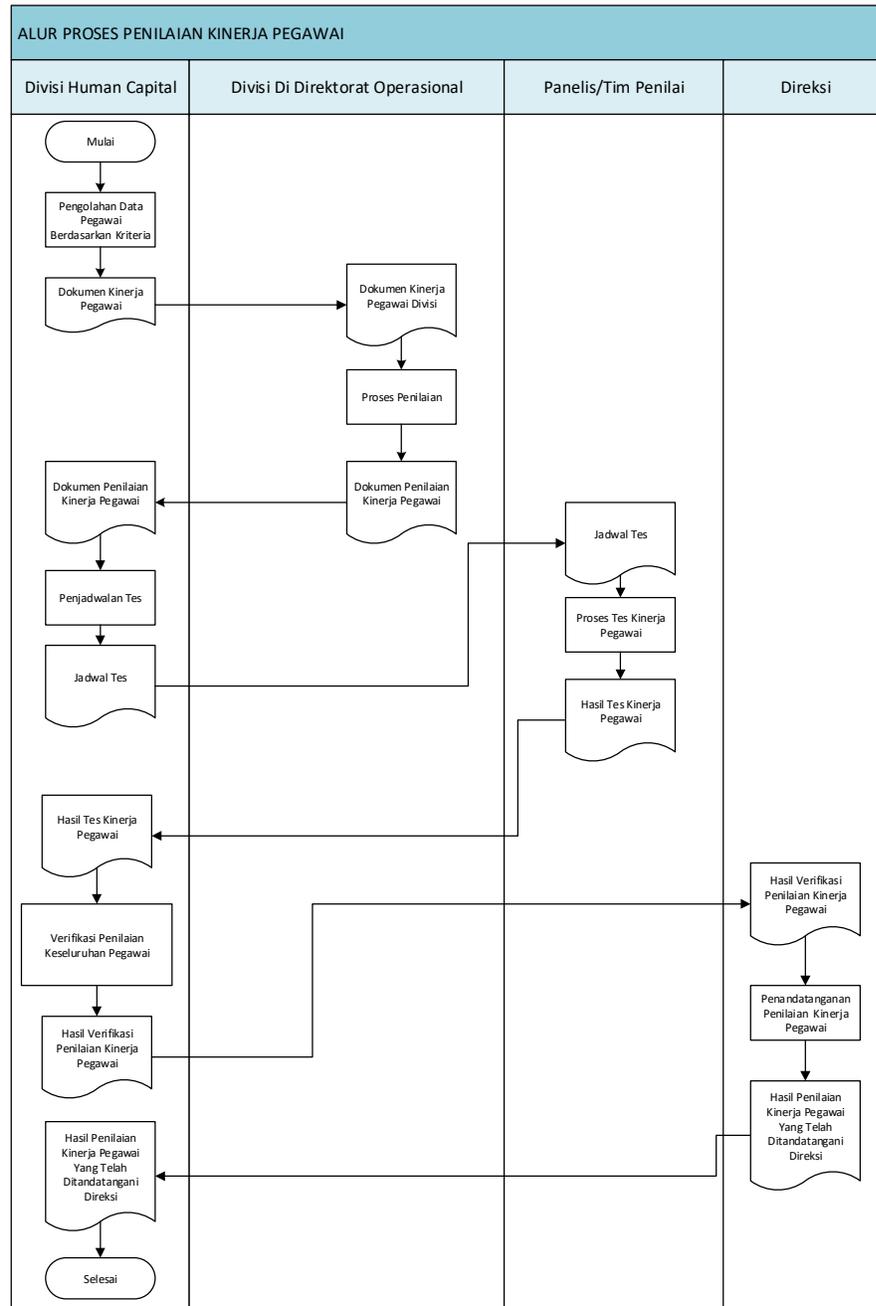
3.5. Analisa Sistem

Analisa sistem dalam tesis ini terbagi dua, yaitu analisa sistem yang sedang berjalan dan analisa sistem yang akan dikembangkan.

3.5.1. Analisa Sistem Yang Sedang Berjalan

Analisis sistem sangat bergantung pada sebuah landasan konseptual. Tujuannya adalah untuk memperbaiki berbagai fungsi didalam sistem yang sedang berjalan agar menjadi lebih efisien, mengubah sasaran sistem yang sedang berjalan, dan merancang atau mengganti output yang sedang digunakan untuk mencapai tujuan yang sama dengan seperangkat input yang lain sehingga menjadi lebih sederhana dan lebih interaktif. Tahap ini merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan di tahap ini akan menyebabkan kesalahan pula di tahap selanjutnya, selain itu juga kegiatan analisis ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman secara keseluruhan tentang sistem yang akan dikembangkan.

Berdasarkan hasil wawancara, proses kerja penilaian kinerja pegawai. Secara singkat alur penilaian kinerja pegawai di tingkat Divisi dalam Direktorat Operasional seperti pada gambar III-5.



Gambar III-5 Alur Proses Yang Sedang Berjalan

3.5.2. Analisa Sistem Yang Akan Dikembangkan

Sistem baru yang akan dibangun memanfaatkan sistem pendukung keputusan dalam menentukan suatu hasil akhir dan keputusan dalam

menentukan jenis pelayanan terbaik, karena sistem pendukung keputusan dapat menyelesaikan masalah dengan kriteria-kriteria yang ada.

Dalam sistem dilakukan proses perhitungan berpasangan baik itu antar kriteria, mencari nilai indeks konsistensi, nilai rasio konsistensi, nilai bobot. Prioritas yang merupakan proses dengan metode *AHP*. Sedangkan untuk metode *TOPSIS* matriks keputusan yang dihasilkan dari metode *AHP* merupakan modal awal/inputan awal dalam perhitungan selanjutnya yaitu mencari matrik normalisasi terbobot, nilai solusi ideal positif dan ideal negatif, nilai jarak antara solusi ideal positif dan solusi ideal negatif serta mencari nilai preferensinya yang digunakan untuk menentukan ranking alternatif terhadap jenis layanan.

Dalam proses penentuan kriteria, penulis melakukan proses wawancara dengan pihak Divisi *Human Capital* Bank BJB. Dari proses tersebut terdapat data penilaian sebanyak 14 kriteria penilaian yaitu sebagai berikut :

1. Ketrampilan
2. Keahlian
3. Pengetahuan
4. Fleksibilitas
5. komunikasi
6. Disiplin
7. Tanggungjawab
8. Loyalitas
9. Masa kerja
10. Pendidikan
11. Target kerja

12. Nilai Makalah
13. Nilai Presentasi
14. Nilai Wawancara

Untuk membangun SPK perlu dilakukan analisa dan perancangan sehingga sistem yang dibangun sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Analisa yang dilakukan dalam penentuan kriteria penilaian terdiri dari tiga komponen utama yaitu :

3.5.2.1 Subsistem Manajemen Data (*Database*)

Merupakan komponen SPK yang berupa basis data yang berisi kumpulan data-data hasil penelitian di lapangan yang sesuai dengan keperluan pengambilan keputusan. Basis data tersebut berupa data-data tentang data kriteria, data alternatif, data bobot prioritas pada kriteria, dan data bobot alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk penulis perlu mengikuti standar kerja dari Bank BJB dalam menganalisis kriteria-kriteria yang perlu diberlakukan sesuai kebutuhan visi dan misi perusahaan. Pengembangan standar kinerja merupakan bagian dari tugas Tim Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja. Pengembangan standar kinerja dimulai dengan analisis pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan digunakan untuk menyusun dimensi dan indikator-indikator kinerja pekerjaan. Indikator kinerja tersebut didefinisikan secara operasional agar dapat di ukur. Selanjutnya melakukan survei mengenai karyawan dalam melaksanakan dimensi pekerjaannya. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan

standar kinerja adalah alat, biaya, dan risiko dalam melaksanakan dimensi pekerjaan. Secara teoritis, jenis pekerjaan yang berbeda standar kinerjanya juga berbeda. Pekerjaan yang berbeda mempunyai tujuan, indikator kinerja, proses pelaksanaan, dan keluaran kinerjanya. Pengelolaan dan penilaian kinerja pegawai merupakan bagian dari proses bisnis yang digunakan untuk memandu pegawai Bank BJB agar menjadi individu-individu yang efektif, melalui penentuan target kinerja yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan kerja. Sistem pengelolaan kinerja (*Performance Management System*) adalah sistem terintegrasi yang terdiri dari pemahaman mengenai siklus pengelolaan kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) tahap sebagai berikut :

1. Tahap *Planning* atau perencanaan

Yaitu penyusunan sasaran kinerja (*Setting Expectations*) berikut *competency* yang diharapkan yang dilaksanakan pada awal tahun. Pada tahap ini (awal Tahun fiskal) akan terjadi proses diskusi antara pegawai dengan atasannya. Tujuan Perencanaan SDM harus dihubungkan dengan program dan kegiatan bisnis yang diemban oleh setiap unit kerja. Strategi dan rencana bisnis ke depan merupakan dasar yang sangat penting untuk mulai menyusun perencanaan SDM. Dengan penyusunan perencanaan maka terkumpulan kriteria-kriteria

penilaian yang bisa digunakan untuk penilaian kinerja pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap.

Yang dilakukan dalam perencanaan pemilihan kriteria-kriteria yaitu :

a. Kompetensi *Soft Skills* dan *Hard Skills*.

Membuat kamus kriteria dengan levelingnya, baik untuk *soft competencies* dan beragam *hard competencies* (antara lain *functional competency* untuk bidang SDM, Keuangan, IT, *Procurement* dan lain-lain).

b. Mendefinisikan SOP kriteria-kriteria yang lengkap untuk beragam fungsi dalam bidang SDM, mulai dari SOP fungsi rekrutmen, wawancara kerja, pelatihan, penilaian kinerja, SOP promosi, hingga SOP fungsi penggajian. Setiap SOP berisikan penjelasan prosedur dan langkah demi langkah yang detil untuk menjalankan beragam fungsi utama dalam Bidang SDM/HRD. Semua SOP juga dilengkapi dengan form-form yang langsung bisa dipakai dan aplikatif.

c. Membuat *Instrument Assessment* untuk mengukur level kompetensi Pegawai. Satu set untuk karyawan level manajer. Dan satu set untuk karyawan level supervisor.

Membuat kuisisioner untuk mensurvey kegiatan pengukuran level kriteria-kriteria yang nantinya akan diberlakukan.

2. Tahap *Performing* atau pelaksanaan

Yaitu pelaksanaan pemantauan (*Ongoing Tracking*) dan umpan balik (*Feedback*) yang dilaksanakan sepanjang tahun berjalan. Pada tahap ini akan terjadi proses *mid-year review* dengan harapan akan terjadi diskusi pertengahan siklus (di pertengahan tahun fiskal). Ada dua jenis sasaran yang berkaitan dengan performance, yaitu:

- a. Sasaran Kinerja, yang ditunjukkan oleh indikator pengarah (*leading indicator*) adalah sasaran yang merupakan pemicu yang kuat untuk tercapainya sasaran akhir. Di dalam sasaran kinerja ini banyak hal yang akan menjadi peningkatan kemampuan atau kompetensi pegawai. Sasaran tersebut memberikan petunjuk seberapa dekat kinerja Anda terhadap tujuan atau sasaran akhir yang hendak dituju oleh unit kerja/group/korporat. Sasaran akhir, yang ditunjukkan oleh indikator akhir (*lagging indicator*) merupakan konsekuensi-konsekuensi dari tindakan akhir yang telah diambil sebelumnya.
- b. Sasaran Akhir ini seringkali tertuju pada fokus hasil akhir (*result focus*) yang dicapai pada akhir suatu periode kerja. Untuk mencapai sasaran akhir seharusnya didukung oleh sasaran kinerja. Sasaran akhir adalah tujuan ideal,

sementara sasaran kinerja adalah pencapaian yang membutuhkan spesifikasi, ukuran kemajuan. Proses penentuan sasaran kinerja tidak lepas dari proses penyesuaian tujuan-tujuan bisnis perusahaan mulai dari melihat kembali visi dan misi perusahaan, menentukan inisiatif-inisiatif strategis yang mendukung visi – misi di atas hingga menetapkan rencana-rencana bisnis dalam bentuk SPK.

3. Tahap *Reviewing* atau penilaian

Yaitu pelaksanaan review (*Reviewing Progress*) yang dilaksanakan pada akhir tahun. Pada tahap ini akan terjadi diskusi dan *review* dari keseluruhan pelaksanaan kinerja selama satu tahun fiskal. Penentuan sasaran berawal dari sasaran utama perusahaan yang diturunkan ke grup terkait kemudian turun ke Departemen hingga paling akhirnya pada tingkat perorangan. Metoda penentuan sasaran kinerja perorangan bisa langsung didapatkan dari atasan (*top-down*), atau sebaliknya dari pekerja untuk kemudian didiskusikan dengan atasan, atau bisa juga merupakan gabungan keduanya. Inisiatif penentuan sasaran bermula dari atasan, namun pekerja bisa mengajukan usulan kepada atasan. Pada tahap inilah kriteria penilaian dijabarkan dan disosialisasikan.

Dari 3 tahapan dalam penentuan kriteria tersebut maka dari ke 14 kriteria tersebut di atas di *filter* menjadi 9 kriteria, adapun 9 kriteria yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Nilai Kinerja Individu (penggabungan dari kriteria ketrampilan dan keahlian).
2. Nilai Kinerja Unit Kerja (penggabungan dari kriteria pengetahuan dan komunikasi).
3. Kehadiran (dari kriteria disiplin).
4. Perilaku (penggabungan dari kriteria loyalitas dan fleksibilitas).
5. Pencapaian Target Kerja (dari kriteria target kerja).
6. Masa Kerja
7. Pendidikan
8. Nilai Makalah
9. Nilai Presentasi

3.5.2.2 Subsistem Manajemen Model (*Model Base*)

Merupakan komponen SPK yang menggunakan model *AHP* dan *TOPSIS* sebagai basis dari proses pengambilan keputusan berdasarkan ranking yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan preferensi-preferensi yang telah baku.

3.5.2.3 Subsistem Manajemen Dialog (*User System Interface*)

Merupakan komponen SPK agar pengguna dapat berkomunikasi dengan sistem yang dirancang. Pada sistem ini bentuknya berupa menu, form masukan, jendela peringatan dan grafik, yang diusahakan bersifat mudah dalam penggunaan (*easy-to-use*), mudah diakses, dan *user friendly*.

Pada perancangan subsistem model ini terdiri dari perancangan dalam bentuk *flowchart system*. *Flowchart system* mendeskripsikan proses aliran sistem yang terjadi dari awal hingga akhir.

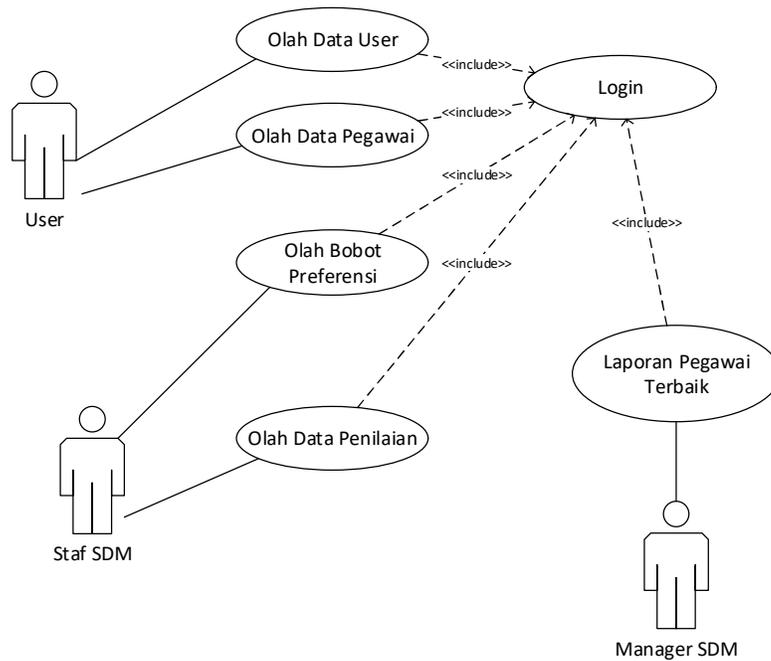
3.6. Perancangan

Tahap perancangan SPK penilaian kinerja pegawai merupakan tahapan dalam membuat rincian SPK dari ketiga subsistem (basis data, model, dan komunikasi atau dialog) agar dimengerti oleh pengguna (*user*).

1. Tahapan rancangan dari subsistem data adalah data historis kinerja pegawai bank BJB periode Januari 2016 sampai Maret 2018.
2. Identifikasi pola yang ditunjukkan oleh data kinerja.
3. Perancangan subsistem model adalah merancang *use case* sistem dengan menerapkan model *AHP-TOPSIS*.

3.6.1. Perancangan Use Case

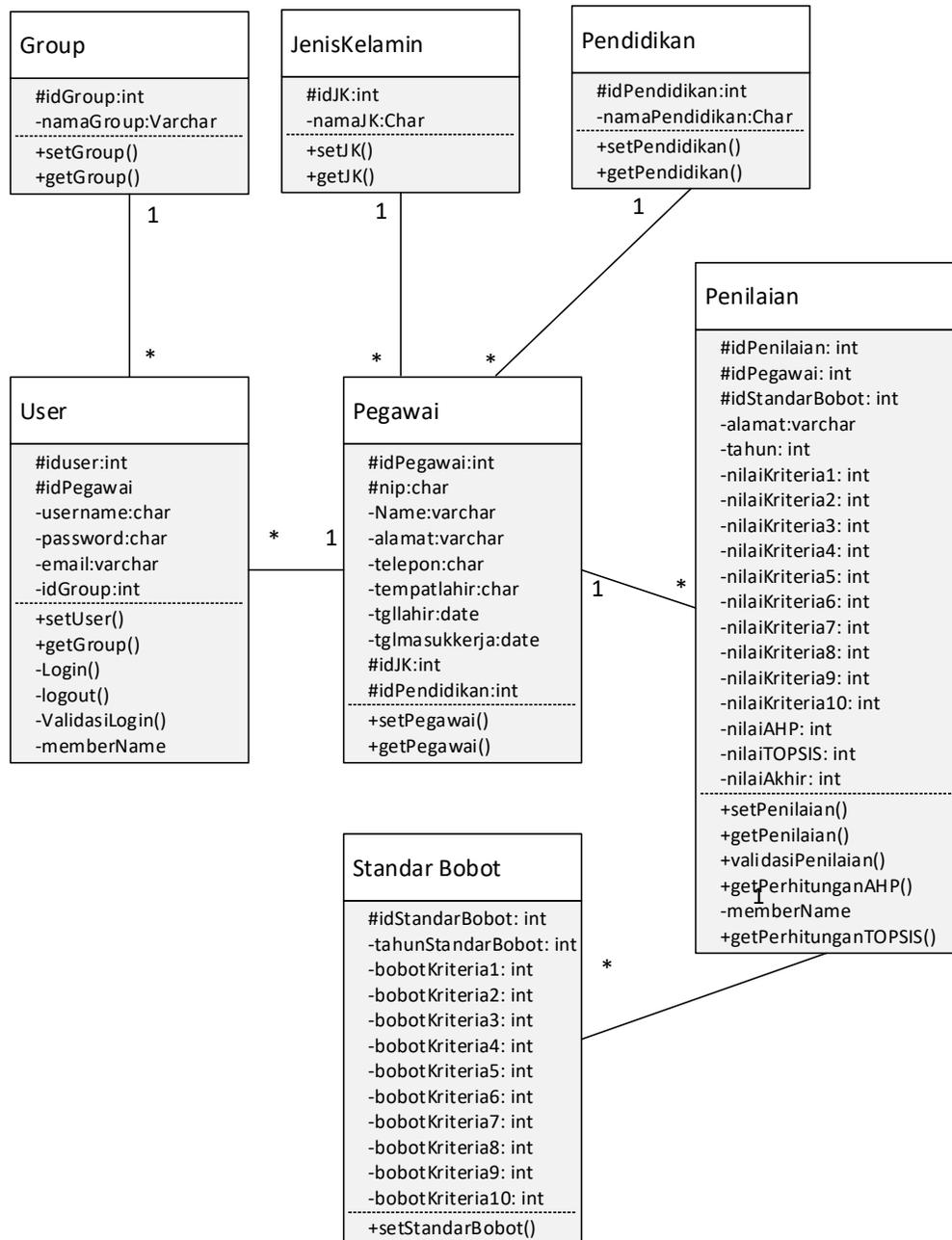
Perancangan *use case diagram* pada aplikasi yang akan dikembangkan dapat dilihat pada gambar III-6. Proses pengambilan keputusan menggunakan metoda SPK diterapkan pada fitur Olah bobot preferensi dan olah data penilaian.



Gambar III-6 Use Case Diagram

3.6.2. Perancangan *Class Diagram*

Class diagram ini digunakan untuk menggambarkan kumpulan dari *class* dan hubungannya. *Class* menggambarkan keadaan suatu sistem, sekaligus layanan untuk memanipulasi keadaan *metode* atau fungsi sehingga *class* memiliki tiga komponen pokok, yaitu nama, atribut, dan *metode*. *Class diagram* SPK penentuan pegawai terbaik dapat dilihat pada gambar III-7.



Gambar III-7 Class Diagram

3.7. Penilaian Dengan Metode *AHP* dan *TOPSIS*

3.7.1. Penilaian Dengan Metode *Analytic Network Process (ANP)*

Data yang digunakan dalam penerapan metode ini adalah data penilaian kinerja pegawai pada periode Januari 2016 – Maret 2018.

Adapun langkah-langkah metode *AHP* adalah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Menentukan Prioritas Kriteria :
 - a. Membuat Matriks Perbandingan Berpasangan
 - b. Membuat Matriks Nilai Kriteria
 - c. Membuat Matriks Penjumlahan Setiap Baris
 - d. Penghitungan Rasio Konsistensi
3. Menentukan Prioritas Subkriteria :
 - a. Membuat Matriks Perbandingan Berpasangan
 - b. Membuat Matriks Nilai Kriteria
 - c. Membuat Matriks Penjumlahan Setiap Baris
 - d. Penghitungan Rasio Konsistensi

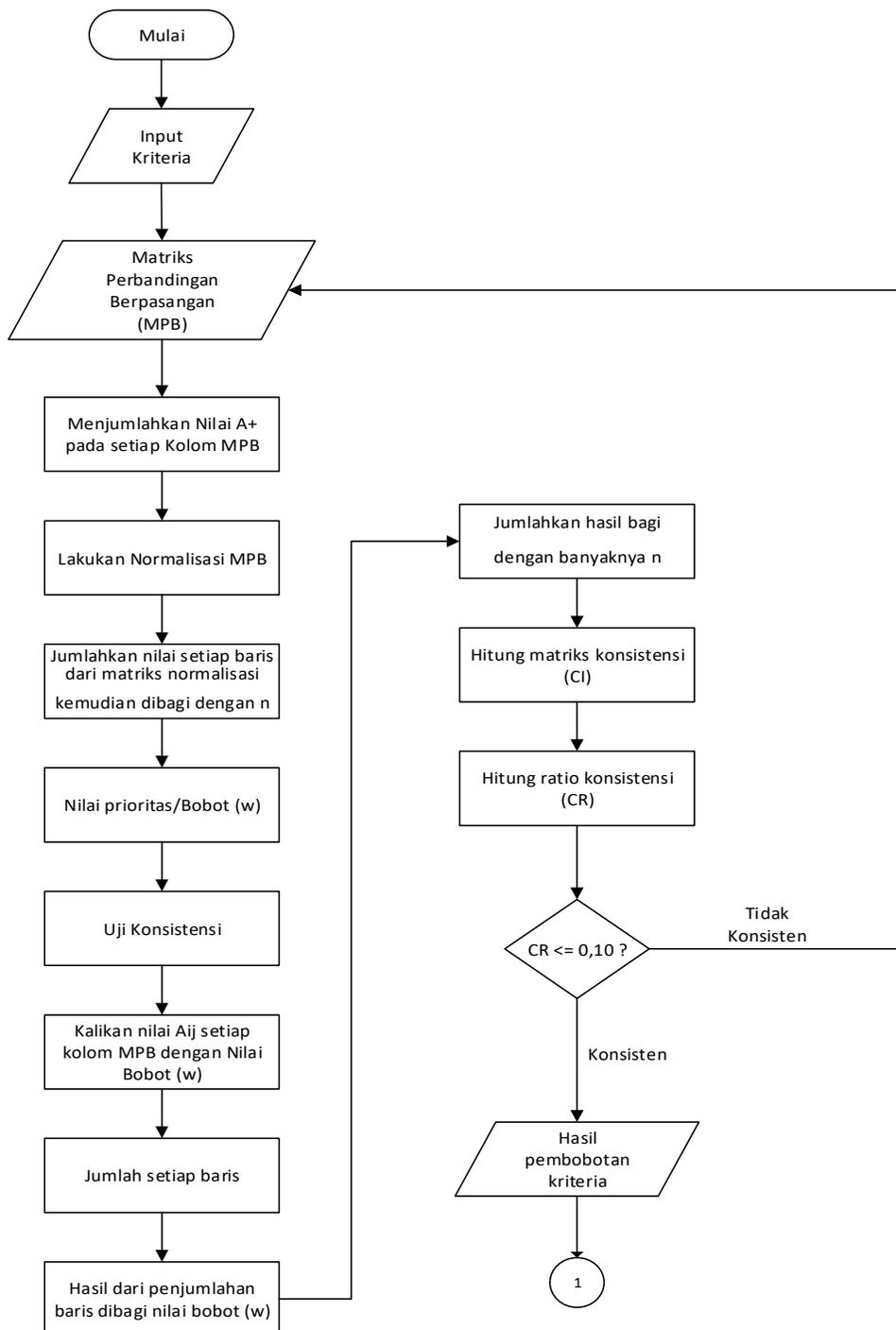
Perhitungan subkriteria dilakukan terhadap sub-sub dari semua kriteria. Dalam hal ini, terdapat 5 subkriteria (lihat table III-1) yang berarti akan ada 5 perhitungan prioritas subkriteria yaitu :

1. Istimewa/Luar Biasa
2. Memuaskan
3. Baik
4. Perlu Perbaikan
5. Tidak Sesuai Yang Diharapkan

Tabel III-1 Keterangan Nilai Pegawai

Nilai Tingkat Kepentingan	Keterangan
0-59	Tidak Sesuai Yang Diharapkan
60-69	Perlu Perbaikan
70-79	Baik
80-89	Memuaskan
90-100	Istimewa/Luar Biasa

Pada gambar III-8 menjelaskan *Flowchart* sistem perhitungan *AHP*.



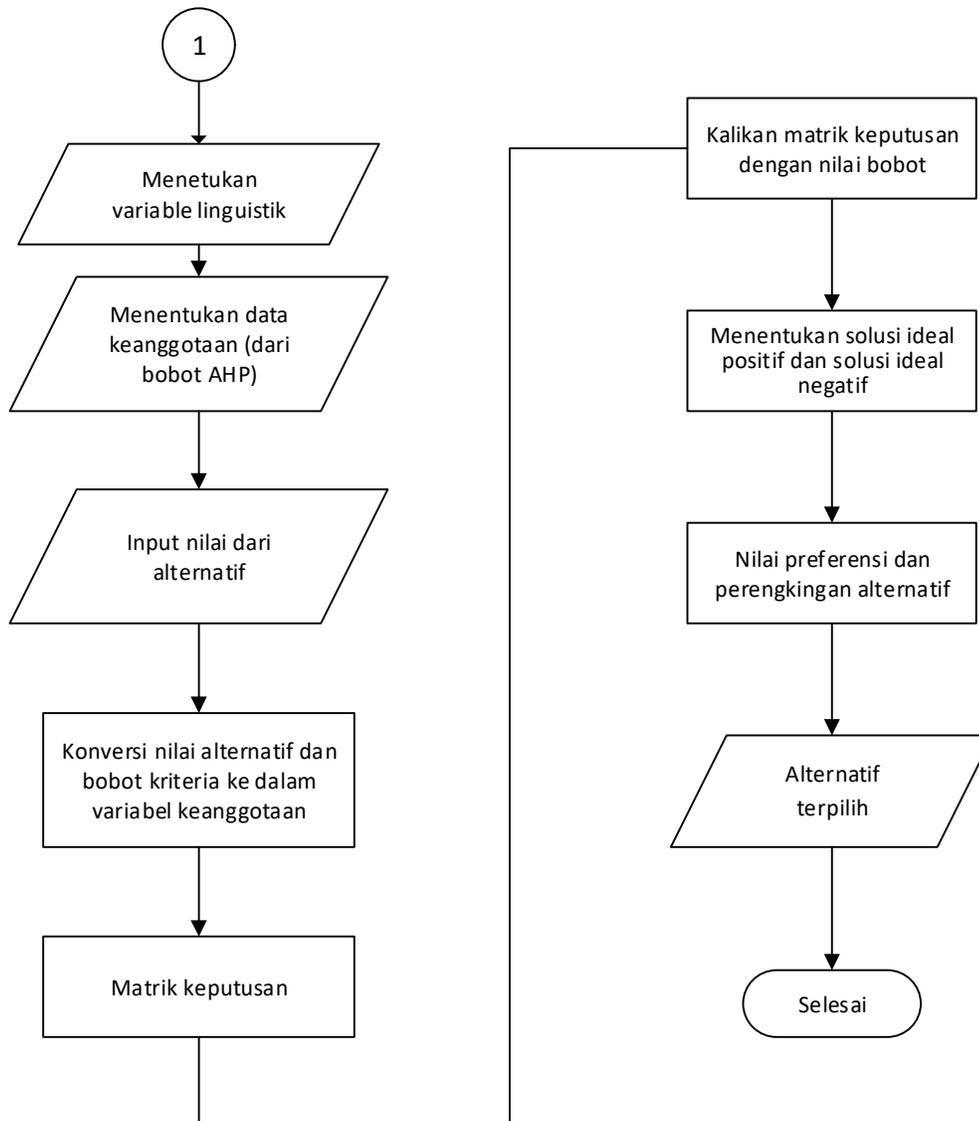
Gambar III-8 *Flowchart* Sistem Perhitungan *AHP*

3.7.2. Penilaian Dengan Metode *Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*

Adapun langkah-langkah algoritma dari *TOPSIS* ini adalah sebagai berikut :

1. Membentuk Matrix keputusan normalisasi
 $r_{ij} = x_{ij} / \sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}$
2. Rangking Tiap Alternatif
TOPSIS membutuhkan ranking kinerja setiap alternatif A_i pada setiap kriteria C_j yang ternormalisasi yaitu : dengan $i=1,2,\dots,m$; dan $j=1,2,\dots,n$;
3. Matriks keputusan ternormalisasi terbobot dengan $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$;
4. Solusi Ideal Positif Dan Negatif Solusi ideal positif A^+ dan solusi ideal negatif A^- dapat ditentukan berdasarkan ranking bobot ternormalisasi (y_{ij}).
5. Jarak Dengan Solusi Ideal.
6. Nilai Preferensi Untuk Setiap Alternatif.
7. Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_i) diberikan sebagai : $i=1,2,\dots,m$;
8. Nilai V_i yang lebih besar menunjukkan bahwa alternatif A_i lebih dipilih.

Pada gambar III-9 menjelaskan *Flowchart* sistem perhitungan *TOPSIS*.



Gambar III-9 *Flowchart* Sistem Perhitungan *TOPSIS*

3.8. Hasil Perhitungan

Hasil Perhitungan terdiri dari 2 pembagian besar yaitu Mengukur Konsistensi Kriteria (Perhitungan *AHP*) dan Perhitungan *TOPSIS*. Mengukur Konsistensi Kriteria (Perhitungan *AHP*) terdiri dari Matrix Perbandingan Kriteria, Matrix Bobot Kriteria, Matrix Konsistensi Kriteria. Sedangkan Perhitungan *TOPSIS* terdiri dari Hasil Analisis, Normalisasi, Normalisasi Terbobot, Matrix Solusi Ideal, Jarak Solusi & Nilai preferensi, serta Perangkingan.